

*ရန် အဆိုပါ မှတ်ဉာဏ် ၏ ငါ့ ချစ်လှစွာသော သူငယ်ချင်း၊ Clara ဌာနမှူး၊ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ၌ ၁၉၆၉ စတင်ခဲ့သည်။ စာရိုက်ခြင်း။ အားလုံး ငါ့ စာမူများ နှင့် ဘယ်သူ၊ မှာလဲ။ အသက် ၈၅၊ အငြိမ်းစား ၌ 2010 ထံမှ စာရိုက်ခြင်း၊ သာ ရန် သေ ၌ ၂၀၁၂။ ငါ ပါလိမ့်မယ်။ ထာဝရ ဖြစ် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ ရန် သူမ၏ ခင်မင်ရင်းနှီးမှုနှင့် မယုံနိုင်လောက်အောင် အရည်အချင်း အတွက် ကျော် လေးဆယ် နှစ်များ ၌ ရယူခြင်း။ ငါ့ စာမူများ အဆင်သင့် အတွက် ထုတ်ဝေမှု။*

**

လူမှုဗေဒ သီအိုရီ ဆယ့်နှစ်ခု အတွက် အတိုချုပ် နိဒါန်း

### ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်

*တက္ကသိုလ် ၏ ကယ်လီဖိုးနီးယား၊ ဗားကရာ*

**



**

FOR အချက်အလက်-

SAGE စာစောင်များ၊ Inc. 2455 Teller Road

တစ်ထောင် သပိတ်၊ ကယ်လီဖိုးနီးယား ၉၁၃၂၀ အီးမေးလ်- [order@sagepub.com](mailto:order@sagepub.com)

SAGE စာစောင်များ Ltd. 1 Oliver's Yard

55 City Road London EC1Y 1SP ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်း

SAGE စာစောင်များ အိန္ဒိယ Pvt Ltd.

ခ 1/ ငါ ၁ မိုဟန် သမဝါယမ စက်မှု ဧရိယာ မသာရ ကားလမ်း၊ အသစ် ဒေလီ ၁၁၀ ၀၄၄

အိန္ဒိယ

SAGE စာစောင်များ အာရှ-ပစိဖိတ် Pte. Ltd. ၃ ဘုရားကျောင်းလမ်း၊

#၁၀-၀၄ ဆမ်ဆောင်း အချက်အချာကျသည်။

စင်္ကာပူ ၀၄၉၄၈၃

ဝယ်ယူမှု တည်းဖြတ်သူ- Diane McDaniel အယ်ဒီတာ့အာဘော်- Lauren Johnson ထုတ်လုပ်ရေး တည်းဖြတ်သူ- အဲ Garner Copy တည်းဖြတ်သူ- Lana Todorovic-Arndt လက်နှိပ်စက် C&M ဒစ်ဂျစ်တယ်များ (ပ) Ltd.

အထောက်အထားဖတ်သူ- ဂျနီဖာ Gritt

အညွှန်း- Diggs Publication Services, Inc. မျက်နှာဖုံး ဒီဇိုင်နာ- ဂေးလ် Buschman စျေးကွက်ရှာဖွေရေး မန်နေဂျာ- Erica DeLuca

မူပိုင်ခွင့်  ၂၀၁၄ SAGE မှ ထုတ်ဝေမှုများ၊ Inc.

မူပိုင်ခွင့်ကိုလက်ဝယ်ထားသည်။ ဤစာအုပ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို မည်သည့်ပုံစံဖြင့် သို့မဟုတ် မည်သည့်နည်းဖြင့်မဆို ပြန်လည်ထုတ်လုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အသုံးပြုခြင်းမပြုရ၊ အီလက်ထရွန်နစ် သို့မဟုတ် စက်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ မိတ္တူကူးခြင်း၊ မှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် အားဖြင့် တစ်ခုခု အချက်အလက် ထုတ်ဝေသူ ထံမှစာဖြင့်ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲသိမ်းဆည်းခြင်းနှင့်ပြန်လည်ရယူခြင်းစနစ် ။

ပုံနှိပ်သည်။ ၌ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် တိတ် ၏ အမေရိက

*စာကြည့်တိုက် ၏ ကွန် Cataloging-in-Publication ဒေ*

တစ် ကက်တလောက် မှတ်တမ်း ၏ ဒီ စာအုပ် သည် ရရှိနိုင် ထံမှ အဆိုပါ စာကြည့်တိုက် ကွန်ဂရက် ။

ဝ၉၇၈၁၄၅၂၂၀၃၄၇၈

ဒီ စာအုပ် သည် ပုံနှိပ်သည်။ on အက်ဆစ်ကင်းသော စာရွက်။

၁၃ ၁၄ ၁၅ ၁၆ ၁၇ ၁၀ ၉ ၈ ၇ ၆ ၅ ၄ ၃ ၂ ၁

## အကျဉ်း မာတိကာ

|  |  |
| --- | --- |
| [**စာရေးသူ အကြောင်း**](#_bookmark0)[**နိမိတ်ဖတ်**](#_bookmark1) | [**x**](#_bookmark0)[**ရှီ**](#_bookmark1) |
| [**အခန်း ၁- သီအိုရီ လူမှုဗေဒ ဒီနေ့**](#_bookmark2) | [**၁**](#_bookmark2) |
| [**အခန်း ၂- အလုပ်လုပ်တယ်။ သီအိုရီ**](#_bookmark3) | [**၇**](#_bookmark3) |
| [**အခန်း ၃- ပဋိပက္ခ သီအိုရီ**](#_bookmark4) | [**၃၂**](#_bookmark4) |
| [**အခန်း 4- ဂေဟစနစ် သီအိုရီ**](#_bookmark5) | [**၆၀**](#_bookmark5) |
| [**အခန်း ၅- ချိန်းတယ်။ သီအိုရီ**](#_bookmark6) | [**၇၃**](#_bookmark6) |
| [**အခန်း 6: သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူ သီအိုရီ**](#_bookmark7) | [**၉၆**](#_bookmark7) |
| [**အခန်း 7: ပြဇာတ် သီအိုရီ**](#_bookmark8) | [**၁၁၇**](#_bookmark8) |
| [**အခန်း 8: ဖွဲ့စည်းပုံ သီအိုရီ**](#_bookmark9) | [**၁၃၆**](#_bookmark9) |
| [**အခန်း 9: ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီ**](#_bookmark10) | [**၁၆၄**](#_bookmark10) |
| [**အခန်း 10: ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ သီအိုရီ on ခေတ်မီမှု နှင့် ခေတ်နောက်မီ**](#_bookmark11) | [**၁၉၇**](#_bookmark11) |
| [**အခန်း 11: Stage-Model ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ**](#_bookmark12) | [**၂၂၂**](#_bookmark12) |
| [**အခန်း 12: ဇီဝဗေဒ စိတ်အားတက်ကြွစေပါသည်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ**](#_bookmark13) | [**၂၄၅**](#_bookmark13) |
| [**အညွှန်း**](#_bookmark14) | [**၂၆၃**](#_bookmark14) |

အသေးစိတ် မာတိကာ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| [**အကြောင်း အဆိုပါ စာရေးသူ**](#_bookmark0)  [**နိမိတ်ဖတ်**](#_bookmark1) |  | [**x**](#_bookmark0)  [**ရှီ**](#_bookmark1) |
| [**အခန်း ၁- သီအိုရီ လူမှုဗေဒ ဒီနေ့**](#_bookmark2)  အငြင်းပွားမှု ကျော် ဘာလဲ သီအိုရီ လူမှုဗေဒ နိုင်သလား သို့မဟုတ် လုပ်သင့်တယ်။ နံပါတ်လေးများရဲ့ ဥပဒေကို ချိုးဖောက်နေ ပါ ။ ၂  ကိစ္စတွေ အဲဒါ အားလုံး သီအိုရီသမားများ ဖြစ်မှာပေါ့။ ဖြေရှင်းပါ။ အတွက် သူတို့ကိုယ်သူတို့ ၃ | ၁ | [**၁**](#_bookmark2) |

*နိုင်သလား လူမှုဗေဒ ဖြစ်ပါစေ။ a သိပ္ပံ?* ၃

*လုပ်သင့်တယ်။ လူမှုဗေဒ ဖြစ်ပါစေ။ ဝေဖန်ပိုင်းခြား၊ ကိုယ်ကျင့်တရား?* ၄

*ဘာလဲ ဖြစ်ပါ တယ်။ အဆိုပါ အများစု အရေးကြီးတယ်။ ရေးပါတယ်။ လူမှုဗေဒ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ရန် ။* ၄

*ဘာလဲ အဆင့် ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ဖြစ်ပါ တယ်။ အများစု အရေးကြီးလား?* 5 နိဂုံး ၆

[အခန်း ၂- အလုပ်လုပ်တယ်။ သီအိုရီ](#_bookmark3)  [၇](#_bookmark3)

[ဟိ အစပိုင်း ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း](#_TOC_250063)  [၇](#_TOC_250063)

[သွ Comte ရဲ့ စည်းရုံးရေး](#_TOC_250062)  [၇](#_TOC_250062)

[ဟားဘတ် Spencer ရဲ့ Functionalism](#_TOC_250061)  [၉](#_TOC_250061)

[Emile Durkheim ၏ အလုပ်လုပ်တယ်။ လေ့လာသုံးသပ်ချက်](#_TOC_250060)  [၁၃](#_TOC_250060)

[ဟိ အခြေခံ ဒြပ်စင် ၏ အစောကြီး အလုပ်လုပ်တယ်။ သီအိုရီ](#_TOC_250059)  [၁၄](#_TOC_250059)

[ဟိ အကူးအပြောင်း ထဲသို့ ခေတ်မီသည်။ Functionalism](#_TOC_250058)  [၁၅](#_TOC_250058)

[မနုဿ Functionalism](#_TOC_250057)  [၁၅](#_TOC_250057)

[ခေတ်ပြိုင် အလုပ်လုပ်တယ်။ သီအိုရီ](#_TOC_250056)  [၁၈](#_TOC_250056)

[Talcott Parsons' “လုပ်ဆောင်ချက် သီအိုရီ” အဖြစ် တစ်ခု သရုပ်ဖော်ပုံ](#_TOC_250055)  [၁၈](#_TOC_250055)

[ဟိ ပြိုလဲခြင်း ၊ တစ်ဖန် ၊ Functionalism](#_TOC_250054)  [24](#_TOC_250054)

[နိဂုံး- နိုင်သည် Functionalism Be သိမ်းပြီးပြီလား?](#_TOC_250053)  [၂၇](#_TOC_250053)

[အခန်း ၃- ပဋိပက္ခ သီအိုရီ](#_bookmark4)  [၃၂](#_bookmark4)

[အစောကြီး ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ လူမှုဗေဒ](#_TOC_250052)  [၃၂](#_TOC_250052)

[ဟားဘတ် Spencer ရဲ့ သီအိုရီ ၏ ပဋိပက္ခ](#_TOC_250051)  [၃၂](#_TOC_250051)

[Karl Marx ၏ ပဋိပက္ခသီအိုရီ](#_TOC_250050)  [၃၃](#_TOC_250050)

[မက်တယ်။ Weber ၏ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ](#_TOC_250049)  [၃၅](#_TOC_250049)

[Georg Simmel ၏ပဋိပက္ခ သီအိုရီ](#_TOC_250048)  [၃၆](#_TOC_250048)

[ခေတ်ပြိုင် ပဋိပက္ခ သီအိုရီ](#_TOC_250047)  [၃၇](#_TOC_250047)

[သရုပ် ပဋိပက္ခ သီအိုရီ](#_TOC_250046)  [၃၇](#_TOC_250046)

[သမိုင်းဆိုင်ရာ - နှိုင်းယှဉ် ပဋိပက္ခ သီအိုရီ](#_TOC_250045)  [၄၃](#_TOC_250045)

Randall ကောလင်း၊ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ ၄၅

Neo-Marxian သီအိုရီများ ၏ ပဋိပက္ခ 50 နိဂုံး ၅၇

[အခန်း 4- ဂေဟစနစ် သီအိုရီ](#_bookmark5)  [၆၀](#_bookmark5)

[အစောကြီး ဂေဟစနစ် စဉ်းစားနေသည်။ ၌ လူမှုဗေဒ](#_TOC_250044)  [၆၀](#_TOC_250044)

[ခေတ်ပြိုင် ဂေဟစနစ် သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ](#_TOC_250043)  [၆၁](#_TOC_250043)

[မြို့ပြ ဂေဟစနစ် လေ့လာခြင်း](#_TOC_250042)  [၆၁](#_TOC_250042)

[စည်းရုံးရေး ဂေဟစနစ် လေ့လာခြင်း](#_TOC_250041)  [၆၆](#_TOC_250041)

[မက်ခရိုအဆင့် ဂေဟစနစ် သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ](#_TOC_250040)  [၆၉](#_TOC_250040)

[နိဂုံး](#_TOC_250039)  [၇၁](#_TOC_250039)

[အခန်း ၅- ချိန်းတယ်။ သီအိုရီ](#_bookmark6)  [၇၃](#_bookmark6)

[ဟိ တွန့်ဆုတ်ခြင်း။ ရန် ခင်တွယ် Utilitarianism နှင့် အကျင့်စရိုက်](#_TOC_250038)  [၇၃](#_TOC_250038)

[အစောကြီး မယုံကြည်မှု ၏ အသုံးဝင်သည်။ စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်](#_TOC_250037)  [၇၃](#_TOC_250037)

[ဟိ ထရန် နှင့် ကနဦး အပယ်ခံ ၏ အကျင့်စရိုက်](#_TOC_250036)  [၇၄](#_TOC_250036)

[အစောကြီး ချိန်းတယ်။ သီအိုရီများ ၌ ရှေးရိုး လူမှုဗေဒ](#_TOC_250035)  [၇၆](#_TOC_250035)

[ခေတ်ပြိုင် ချိန်းတယ်။ သီအိုရီ](#_TOC_250034)  [၇၈](#_TOC_250034)

[အခြေခံ ချိန်းတယ်။ လုပ်ငန်းစဉ်များ](#_TOC_250033)  [၇၉](#_TOC_250033)

ဖလှယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ လူမှုညီညွတ်ရေး နှင့် ကတိကဝတ်ပြုမှု ၈၅

[နိဂုံး](#_TOC_250032)  [၉၂](#_TOC_250032)

[အခန်း 6: သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူ သီအိုရီ](#_bookmark7)  [၉၆](#_bookmark7)

[George Herbert Mead ၏ Synthesis](#_TOC_250031)  [96](#_TOC_250031)

[ခေတ်ပြိုင် သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုမှု နှင့် အထောက်အထားများကို](#_TOC_250030)  [လေ့လာခြင်း ၉၉](#_TOC_250030)

[မျိုးစုံ အထောက်အထားများ](#_TOC_250029)  [၉၉](#_TOC_250029)

[အထက်အောက် Salience ၏ နှင့် အထင်ကရ](#_TOC_250028)  [၁၀၂](#_TOC_250028)

[စိတ်ခံစားမှု၊ ခံစစ် နည်းဗျူဟာများ၊ နှင့် ကာကွယ်ရေး ယန္တရား](#_TOC_250027)  [၁၀၄](#_TOC_250027)

[Psychoanalytic သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူ သီအိုရီ](#_TOC_250026)  [၁၀၆](#_TOC_250026)

[နိဂုံး](#_TOC_250025)  [၁၁၄](#_TOC_250025)

[အခန်း 7: ပြဇာတ် သီအိုရီ](#_bookmark8)  [၁၁၇](#_bookmark8)

[ဟိ Durkheimian အမြစ်များ ၏ ပြဇာတ် သီအိုရီ](#_TOC_250024)  [၁၁၇](#_TOC_250024)

[Erving Goffman ရဲ့ ပြဇာတ် သီအိုရီ ၏ ထိတွေ့မှု](#_TOC_250023)  [၁၁၈](#_TOC_250023)

[ဟိ ပြဇာတ် ဥပစာ](#_TOC_250022)  [၁၁၈](#_TOC_250022)

[ထိတွေ့မှု](#_TOC_250021)  [၁၁၉](#_TOC_250021)

[အာရုံပြုသည်။ ထိတွေ့မှု](#_TOC_250020)  [၁၁၉](#_TOC_250020)

[အာရုံမဲ့ တွေ့ဆုံခြင်း](#_TOC_250019)  [၁၂၄](#_TOC_250019)

[တိုးချဲ့မှုများ ၏ Goffmanian ပြဇာတ်](#_TOC_250018)  [၁၂၆](#_TOC_250018)

[အာလီ Hochschild on စိတ်ခံစားမှု အလုပ်သမား](#_TOC_250017)  [၁၂၇](#_TOC_250017)

[Candace Clark ရဲ့ သီအိုရီ on အဆိုပါ ပြဇာတ်](#_TOC_250016)  [၁၂၉](#_TOC_250016)

[Randall ကောလင်း on အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု ထုံးတမ်းများ](#_TOC_250015)  [၁၃၂](#_TOC_250015)

[နိဂုံး](#_TOC_250014)  [၁၃၄](#_TOC_250014)

[အခန်း 8: ဖွဲ့စည်းပုံ သီအိုရီ](#_bookmark9)  [၁၃၆](#_bookmark9)

[လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ- တစ်ခု ရှက်စရာ ဝန်ခံချက်](#_TOC_250013)  [၁၃၆](#_TOC_250013)

[အန်တိုနီ Giddens' "ဖွဲ့စည်းပုံ" သီအိုရီ](#_TOC_250012)  [၁၃၈](#_TOC_250012)

*Giddens' ဝေဖန်ချက် ၏ သိပ္ပံ ၌ လူမှုဗေဒ* ၁၃၉

*ဖွဲ့စည်းပုံ* ၁၃၉

*အေးဂျင့်များ၊ အေဂျင်စီ၊ နှင့် အက်ရှင်* ၁၄၅

*ဓူ နှင့် နယ်မြေချဲ့ထွင်မှု ၏ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု* 146 ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ကွန်ရက်သီအိုရီ ၁၅၀

*ဟိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ၏ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။* ၁၅၀

*အခြေခံ သီအိုရီ အယူအဆများ ၌ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။* ၁၅၁

*ပုံစံများ နှင့် ပြင်ဆင်မှုများ ၏ ချည်နှောင်မှု* ၁၅၃

*နိုင်သလား ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ လုပ်ပါ။ Structure အယူအဆများ ပိုမိုတိကျပါသလား။* ၁၅၉

ဆီသို့ a နောက်ထပ် ရိုးရှင်းသော သန္ဓေတည်ခြင်း။ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ 160 နိဂုံး ၁၆၃

[**အခန်း 9: ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီ**](#_bookmark10) [**၁၆၄**](#_bookmark10)

နောက်တစ်မျိုး ရှက်စရာ ဝန်ခံ ၁၆၄

*အစောကြီး လူမှုဗေဒ အယူအဆများ ၏ ယဉ်ကျေးမှု* ၁၆၅

*ဟိ ရာစုအလယ်ပိုင်း အမွေအနှစ် ၏ လော့ဒ် Levi-Strauss* ၁၆၇

ယဉ်ကျေးမှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ယနေ့ ၁၆၈

*Robert Wuthnow ၏ Theory of Cultural Meanings* ၁၆၈

*ပီယား Bourdieu ၏ အပြုသဘောဆောင်သောဝါဒီ ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်* ၁၇၂

*ဂျက်ဖရီ ဂ။ အလက်ဇန်းဒါး ရေးပါတယ်။ ရန် ယဉ်ကျေးမှု လက်တွေ့ကျ* ၁၇၈

*Gary Alan Fine ရဲ့ Idioculture သီအိုရီ* ၁၈၃

*ယောနသန် Turner ရဲ့ အတိအလင်း “အားနည်းတယ်” ယဉ်ကျေးမှု အစီအစဉ်* ၁၈၈

နိဂုံး ၁၉၄

[**အခန်း 10: ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ သီအိုရီ on ခေတ်မီမှု**](#_bookmark11)

[**နှင့် ခေတ်လွန်**](#_bookmark11) [**၁၉၇**](#_bookmark11)

ဟိ အမြော်အမြင်ရှိသည်။ ၏ အစောကြီး ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ သီအိုရီ ၁၉၈

*မာ့က်စ်ရဲ့ လွတ်မြောက်ရေး အကောင်းမြင်ဝါဒ vs. Weber ၏ အဆိုးမြင်ဝါဒ* ၁၉၈

*ဟိ ထရန် ၏ အဆိုပါ ဖရန့်ဖတ် ကျောင်း* ၁၉၉

*ဟိ အသွင်ပြောင်းခြင်း။ ၏ မာ့က်စ်ရဲ့ စီမံကိန်း* ၂၀၂

ခေတ်ပြိုင် ဖရန့်ဖတ် ကျောင်း ၂၀၃

*ယာဂင် ဟာဘာမာများ သန္ဓေတည်ခြင်း။ ၏ “အဲ အများသူငှာ Sphere”* 203

*ဟိ ဝေဖန်ချက် ၏ သိပ္ပံ* ၂၀၄

*တရားဝင်မှု အကျပ်အတည်း ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၂၀၄

*အစောကြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ အပြောအဆို နှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်း* ၂၀၆

*ဟာဘာမာများ ပြန်လည်ဆန်းသစ်တီထွင်ခြင်း။ ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်* ၂၀၇

*ဟိ ပြောင်းလဲခြင်း။ လက်ကျန် အကြား* စနစ်

*နှင့်* ဘဝကမ္ဘာ *(ယဉ်ကျေးမှု) လုပ်ငန်းစဉ်များ* ၂၀၈

ဟိ ပို့စ်မော်ဒန် အလှည့် ၌ ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ သီအိုရီ ၂၀၉

*စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ* ၂၀၉

*ယဉ်ကျေးမှု ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ* ၂၁၅

နိဂုံး ၂၂၀

[**အခန်း 11: Stage-Model ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ**](#_bookmark12) [**၂၂၂**](#_bookmark12)

အစောကြီး ဇာတ်ခုံ မော်ဒယ်များ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၂၂၃

*အလုပ်လုပ်တယ်။ သီအိုရီများ ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်* ၂၂၃

*အစောကြီး ပဋိပက္ခ သီအိုရီ ရှင်းလင်းချက်* ၂၂၈

*ဟိ အဆုံး ၏ အဆိုပါ ရှေးရိုး ခေတ်* ၂၃၁

လူမှုဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏ ခေတ်သစ်ဇာတ်ခုံပုံစံများ 232 Gerhard Lenski ရဲ့ သီအိုရီ on လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် 232 Talcott Parsons' ဇာတ်ခုံ မော်ဒယ် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် 238 နိဂုံး ၂၄၃

[**အခန်း 12: ဇီဝဗေဒ စိတ်အားတက်ကြွစေပါသည်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ**](#_bookmark13) [**၂၄၅**](#_bookmark13)

အသစ် စိတ်ကူးများ ထံမှ ဇီဝဗေဒ ၂၄၆

[*ဟိ မျိုးရိုးဗီဇ ၏ အဆိုပါ တစ်ဦးချင်း*](#_TOC_250011) [၂၄၆](#_TOC_250011)

[*ဟိ မျိုးရိုးဗီဇ ၏ လူဦးရေ*](#_TOC_250010) [၂၄၆](#_TOC_250010)

[ဟိ ၏ အသိအမှတ်ပြုခြင်း လူမှုဇီဝဗေဒ](#_TOC_250009)  [၂၄၇](#_TOC_250009)

[*ကြံ့ခိုင်ရေး နှင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်*](#_TOC_250008) [၂၄၇](#_TOC_250008)

[*အဖွဲ့ နှင့် တစ်ဦးချင်း ရွေးချယ်မှု*](#_TOC_250007) [၂၄၇](#_TOC_250007)

[*သော့ အပြုအမူများ မောင်းထုတ်သည်။ အားဖြင့် မျိုးဗီဇ- ပါဝင်ပါသည်။ ဟေ့ကောင် ၊ ရွေးချယ်ရေး၊ နှင့် အပြန်အလှန် စေတနာ*](#_TOC_250006) [၂၄၈](#_TOC_250006)

[ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာ](#_TOC_250005)  [၂၅၁](#_TOC_250005)

[ကြက်ခြေခတ်မျိုးစိတ်များ နှိုင်းယှဉ်ချက်များ](#_TOC_250004)  [၂၅၃](#_TOC_250004)

[*ရစ်ချတ် Machalek ရဲ့ ချဉ်းကပ်*](#_TOC_250003) [၂၅၃](#_TOC_250003)

[*ဇန် Maryanski ရဲ့ ချဉ်းကပ်*](#_TOC_250002) [၂၅၇](#_TOC_250002)

[*လုပ်နေပါတယ်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ နောက်ထပ် Darwinian၊ More Biological*](#_TOC_250001) [261](#_TOC_250001)

[နိဂုံး](#_TOC_250000)  [၂၆၂](#_TOC_250000)

[**အညွှန်း**](#_bookmark14) [**၂၆၃**](#_bookmark14)

## အကြောင်း အဆိုပါ စာရေးသူ

**ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်** (Ph.D၊ ကော်နဲလ် တက္ကသိုလ်) သည် ထွန်းပေါက်သည်။ ပါမောက္ခ ၏ လူမှုဗေဒ မှာ တက္ကသိုလ် ၏ ကယ်လီဖိုးနီးယား၊ ဗားကရာ နှင့် တက္ကသိုလ် ပါမောက္ခ အတွက် အဆိုပါ တက္ကသိုလ် ၏ ကယ်လီဖိုးနီးယား။ ဟိ ဦးဆောင် အာဏာပိုင် on လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊ ဒေါက်တာ ပန်းပွတ် သည် အဆိုပါ စာရေးသူ ၏ ၃၈ ဩဇာရှိသော ဘာသာစကား ဆယ့်နှစ်ဘာသာဖြင့် ထုတ်ဝေခဲ့သည့် စာအုပ်များအပြင် ဂျာနယ်နှင့် စာအုပ်များစွာတွင် သုတေသန ဆောင်းပါးများစွာ ရေးသားခဲ့သူလည်း ဖြစ်သည်။

**x**

## နိမိတ်ဖတ်

ဒီမှာ သည် အံ့သြစရာ နည်းနည်း အများဆန္ဒ တို့တွင် လူမှုဗေဒပညာရှင် အကြောင်း ဘာလဲ သီအိုရီ သည် နှင့် အဲဒါဘာလဲ သည် ယူဆသည်။ ရန် လုပ်ပါ။ အတွက် လူမှုဗေဒ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ။ အဘို့ အချို့၊ သီအိုရီ ကိုယ်စားပြုသည်။ အဆိုပါ နည်းလမ်း ထိုပညာရပ် ရှင်းပြသည်။ အဆိုပါ အင်ပါယာ ကမ္ဘာ။ အဘို့ တခြားသူတွေ၊ အဲဒါ သည် ရိုးရှင်းစွာ တစ်ခု ဦးတည်ချက် အမြင်

T

အဖြစ်အပျက်များကို ဖော်ပြရန် အသုံးပြုနိုင်သည်။ အခြားသူများအတွက်မူ သီအိုရီသည် စံနမူနာဖြစ်ရန်၊ လူမှုရေးကို လှုံ့ဆော်ပေးသည်။ အစီအစဉ်များ အဲဒါ လျှော့ချပါ။ ဖိနှိပ်မှု နှင့် မညီမျှမှု။ အားလုံး ၏ ဒါတွေ အမြင်များ ၏ သီအိုရီ ပြီးပြီ။ ပစ္စုပ္ပန် ကတည်းက လူမှုဗေဒ အစများ၊ နှင့် အဆိုပါ ဆင်ခြေများ နှင့် အချေအတင် ဆွေးနွေးမှုများ တို့တွင် အဲဒါတွေ ကိုင်သည်။ တစ်ခု သို့မဟုတ် အဆိုပါ အခြား ၏ ဒါတွေ အမြင်များ နိုင်သည် ဖြစ်လာ၊ ရန် ပြော အဆိုပါ အနည်းဆုံး၊ အတော်လေး အငြင်းအခုံ ဒီတော့၊ ၌ စာရေးခြင်း။ a တိုတို နိဒါန်း ရန် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊ အဲဒါ သည် ခက်တယ်။ ရန် သိသည်။ ဘယ်မှာလဲ။ ရန် အစ နှင့် အဆုံးစွန်သောအငြင်းပွားမှုကိုပေးသည်။ ကျယ်ပြန့်သော သီအိုရီ ထုံးတမ်းစဉ်လာ (၁၂) ခုအတွင်း မတူကွဲပြားသော ချဉ်းကပ်မှုများကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြခြင်းဖြင့် အငြင်းပွားမှုကို ငါ ရှောင်ရှားခဲ့သည်။ အချို့တွင်၊ သိပ္ပံနည်းကျရှင်းပြချက်သည် လွှမ်းမိုးသောအမြင်ဖြစ်သည်။ အခြားသူများတွင်၊ ပိုမိုဖော်ပြရန် ရှုမြင်ပုံသည် သာလွန်သည်။ အခြားသူများတွင်မူ သီအိုရီရေးသားခြင်း၏ အခန်းကဏ္ဍကို ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သော ရှုထောင့်က လွှမ်းမိုးထားသည်။ သီအိုရီအရ ဖြစ်သင့်သည့် ရူပါရုံ နှစ်ခု သို့မဟုတ် သုံးခုစလုံး အနည်းငယ်တွင် တွေ့နိုင်သည်။ ငါ့ ဘက်လိုက်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆီသို့ သိပ္ပံနည်းကျ သီအိုရီ၊ ဘယ်မှာလဲ။ စိတ္တဇ ဥပဒေများ နှင့် မော်ဒယ်များ အဲဒါ ဘယ်လို ရှင်းပြလဲ ။ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ လုပ်ဆောင်သည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ နှစ်သက်သည်။ ဒါတောင်၊ ငါ ရှိသည် ပေးသည် တရားမျှတသော လွှမ်းခြုံ ရန် အဆိုပါ ကြိုက်သည်ဖြစ်စေ မကြိုက်သည်ဖြစ်စေ ၎င်းတို့သည် ယနေ့ခေတ် လူမှု ဗေဒသီအိုရီဟုခေါ်သော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သောကြောင့်၊

ငါ ရှိသည် ရေးသားခဲ့သည်။ အများကြီး ရှည် စာအုပ်များ on သီအိုရီ၊ ဒါပေမယ့် ငါ ရှိသည် ကြိုးစားခဲ့သည်။ တစ်ခုခု အသစ် ဒီမှာ။ ငါ ရှိ- အနည်းဆုံး အတွက် ငါ-ရေးသည်။ a တိုတို စာအုပ် အဲဒါ သည် ဆဲ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဒါပေမယ့် အဲဒါ မီးမောင်းထိုးပြသည်။ အဆိုပါ သော့ ဒြပ်စင် များ a အထူးသဖြင့် သီအိုရီ အမြင် နှင့် အချို့ ၏ အဆိုပါ အရေးကြီးတယ်။ သီအိုရီသမားများ အလုပ်လုပ် အတွင်း a အမြင် ။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အချက်အလက်များစွာကို သေးငယ်သောနေရာတစ်ခုအဖြစ် စုစည်းထားသည့် လက်စွဲစာအုပ်ကို ဖန်တီးရန်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် နှိုင်းယှဉ် ရန် အဆိုပါ အခြား ကြီးမားသော စာအုပ်များ on သီအိုရီ အဲဒါ ငါ ရှိသည် ရေးသားခဲ့သည်။ ၌ အဆိုပါ အတိတ်။ *သီအိုရီဆိုင်ရာ ဓလေ့ထုံးတမ်းများဆိုင်ရာ တရားတော်များ* စာအုပ်ကို မူလက ကျွန်ုပ်၏ ဟောပြောချက် မှတ်စုများပေါ်တွင် ရေးဆွဲထားသော ကြောင့် အခန်းများကို ခေါင်းစဉ်တပ်ရန် စိတ်ကူး ထားသော်လည်း ကျွန်ုပ်၏ ပိုကြီး၍ ရှည်သော အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းများကိုလည်း ထုတ်ယူထားပါသည်။ စာအုပ်များ။ ဟိ ရလဒ်၊ ငါ မျှော်လင့်ချက်၊ သည် a စာအုပ် အဲဒါ သည် အသုံးဝင်သည်။ ၌ အများကြီး မတူဘူး။ နည်းလမ်းများ၊ အဲဒီလို အဖြစ် a လူမှုဗေဒတွင် သီအိုရီချခြင်း၏ အကွာအဝေးကို တိုတိုတုတ်တုတ် နိဒါန်း ပျိုးလို သူများအတွက် သီအိုရီ၏ အဆင်ပြေသော သုံးသပ်ချက်၊ အပေါ်သို့ on လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊ a အရင်းအမြစ် ၏ ပို့ချချက် အတွက် ရထားပေါ်၊ နှင့် a အမြန် လမ်းညွှန် ရန် အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး သိသည်။ အများကြီး အကြောင်း လူမှုဗေဒ သီအိုရီ နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ ရုံ စပ်စု အကြောင်း ဘာလဲ အဲဒါ သည်

ဒီစာအုပ်ကိုရေးရတာ ပျော်စရာကောင်းတယ်၊ ဒါ့အပြင်၊ အတိုချုံးပြီး ကြံ့ခိုင်တဲ့ပုံစံနဲ့ အကျဉ်းချုံ့နိုင်တဲ့အတွက် သီအိုရီဆိုင်ရာ ချန်ပီယံဖြစ်တဲ့ ကျွန်တော့်အတွက် ကောင်းပါတယ်။

ယောနသန် Turner Murrieta၊ ကယ်လီဖိုးနီးယား

ယူအက်စ်အေ

**ရှီ**

အခန်း ၁

# ယနေ့ခေတ် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ

### အငြင်းပွားမှု ကျော် ဘာလဲ သီအိုရီဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒ ဖြစ်နိုင်သည် သို့မဟုတ် ဖြစ်သင့်သည်။

လူမှုဗေဒပညာသည် ၁၈၀၀ ပြည့်လွန်နှစ်များအစောပိုင်းတွင် တိကျပြတ်သားသော စည်းကမ်းတစ်ခုအဖြစ် ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သော်လည်း၊ လူများသည် ၎င်းတို့၏ဖန်တီးမှုဆိုင်ရာ လူမှုရေးစကြာဝဠာအပါအဝင် ၎င်းတို့ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ စကြဝဠာအကြောင်း အမြဲတွေးခဲ့ကြပါသည်။ Auguste Comte၊ ၁ လူမှုဗေဒ၏ ကျော်ကြားသော တည်ထောင်သူသည် အသစ်အတွက် လူမှုရေးရူပဗေဒဟူသော အမည်ကို ဦးစားပေးခဲ့သည်။ စည်းကမ်း ဆိုတော့၊ ကာလအတွင်း သူ့ အချိန်၊ အဆိုပါ အယူအဆ ၏ "ရူပဗေဒ" ရှိခဲ့ပါတယ်။ မဟုတ်ဘူး ဖြစ်ခဲ့သည်။ သိမ်းပိုက်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် ယခုလက်ရှိ ဤအမည်ကို အသုံးပြု၍ စည်းကမ်း၊ ရူပဗေဒ ဆိုသည်မှာ “သဘောသဘာဝကို လေ့လာရန်၊ ”; ထို့ကြောင့်၊ *လူမှုရေးရူပဗေဒသည်* လူတို့၏ အပြုအမူ၊ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းပုံစံများဖြင့် ဖန်တီးထားသော လူမှုစကြဝဠာ၏ သဘောသဘာဝကို လေ့လာရန် ရည်စူးထားသော သိပ္ပံနည်းကျ စည်းကမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ အဘို့ ကွန်တီ၊ ရှင်းလင်းချက် ၌ သိပ္ပံပညာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ မှတဆင့် သီအိုရီ၊ နှင့် အရှင်၊ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရန် ဖြစ် အဆိုပါ ယာဉ် အားဖြင့် ဘယ်ဟာ ရှင်းလင်းချက် ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ ခဲ့ကြသည် ရန် ဖြစ် အောင်မြင်သည် - ရူပဗေဒနှင့် ဇီဝဗေဒတွင်လည်း အလားတူပင်။

ကတည်းက အဆိုပါ တံဆိပ်၊ *လူမှုရေး ရူပဗေဒ* ၊ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ပြီးပြီ။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ သုံးတယ်။ အားဖြင့် a ဘယ်လ်ဂျီယံ စာရင်းအင်းပညာရှင်၊ Comte ရှိခဲ့ပါတယ်။ လက်ခံရန်​ အဆိုပါ လက်တင်-ဂရိ စပ်သည်။ တံဆိပ် ၏ *လူမှုဗေဒ* -က နာမည် အဲဒါ သူ လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး ကြိုက်တယ်။ ဒါပေမယ့် ရှိခဲ့ပါတယ်။ ရန် လက်ခံ ထံမှ အဆိုပါ အရမ်း အစ၊ အဆိုပါ အမြင် ၏ လူမှုဗေဒ အဖြစ် တစ်ခု ရှင်းလင်းချက် သိပ္ပံပညာ၊ ကြိုက်တယ်။ တစ်ခုခု သဘာဝ သိပ္ပံပညာ​ မေးခွန်းထုတ်သည်။ အားဖြင့် အများကြီး။ ဒီနေ့၊ အများကြီး ဆဲ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ယုံကြည် အဲဒါ လူမှုဗေဒ နိုင်သည် ဖြစ် a သဘာဝ သိပ္ပံပညာ နှင့် ထို့ကြောင့်၊ သီအိုရီ လူမှုဗေဒ မရနိုင်ပါ။ ကမ်းလှမ်း ရှင်းလင်းချက် ကြိုက်တယ်။ အဲဒါတွေ ၌ အဆိုပါ “ခက်တယ်” ပညာရပ်တွေ။ အဲဒါ တွေအတွက် ဝေဖန်သူ၊ လူသားများ ရှိသည် အဆိုပါ စွမ်းရည် ရန် ပြောင်းလဲမှု အဆိုပါ အရမ်း သဘာဝ ၏ သူတို့ရဲ့ စကြာဝဠာ၊ အတူ အဆိုပါ ရလဒ်​ ဟိုမှာ နိုင်သည် ဖြစ် မဟုတ်ဘူး တလောကလုံး ဥပဒေများ အကြောင်း လူမှုရေး ဒိုင်းနမစ်များ ကြိုက်တယ်။ အဲဒါတွေ ၌ ရူပဗေဒ သို့မဟုတ် ပင် ဇီဝဗေဒ။ ထိုမှတပါး၊ ဒါကြောင့် အများကြီး ၏ ဘာလဲ ဖြစ်ပျက် ၌ သမိုင်း သည် အားဖြင့် အခွင့်အလမ်း အဖြစ်အပျက်များ ဆုံစည်းခြင်း။ ရန် ဟင်းသီးဟင်းရွက် ခန့်မှန်းမရသော ရလဒ်များ နှင့် ဒါကြောင့်၊ မှာ အကောင်းဆုံး၊ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ နိုင်သည် ဖော်ပြပါ။ အတွက် a အချိန် အဆိုပါ လူမှုရေး စကြာဝဠာ ၊ အဖြစ် ဒီ စကြဝဠာ အပြောင်းအလဲများ ၎င်း၏ အခြေခံ ဇာတ်ကောင်၊ အဟောင်း သီအိုရီများ ရမယ်။ ပေးပါ။ နည်းလမ်းများ ရန် အသစ် သီအိုရီများ ၊ ပါလိမ့်မယ်။ ကိုလည်း နောက်ဆုံးတော့ ဖြစ်လာ အသုံးမပြုတော့ အဖြစ် လူသားများ ပြန်လုပ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ စကြဝဠာ

အဘို့ တခြားသူတွေ၊ ရှိမရှိ၊ သို့မဟုတ် မဟုတ်ဘူး လူမှုဗေဒ နိုင်သည် ဖြစ် a သိပ္ပံပညာ၊ အဲဒါ ရမယ်။ ပထမ ၏ အားလုံး ဖြစ် ဝေဖန် ၏ လူမှုရေးအခြေအနေများ ဘယ်မှာလဲ။ ဖိနှိပ်မှု နှင့် မညီမျှမှု နိုင် လူမှုဗေဒ လုပ်သင့်တယ်။ အလေးပေး မတရားသော လူမှုရေးအခြေအနေများနှင့် လွတ်မြောက်ရေး အခြားရွေးချယ်စရာများကို အဆိုပြုပါ။ ဤအငြင်းအခုံပြုလုပ်သူအများအပြားအတွက်၊ သိပ္ပံပညာဖြစ်သည်။ ဟန်ဆောင်မှု ၏ အချို့ ၌ အဆိုပါ စည်းကမ်း သည် အပိုင်း ၏ အဆိုပါ ပြဿနာ-က အပြင်အဆင် အဲဒါ ရှိသည်။ လူမှုဗေဒတွင် စည်းကမ်းအသစ်တစ်ခုအဖြစ် ပထမဆုံးအချိန်ကစ၍ တည်ရှိခဲ့သည်။

1 Auguste ကွန်တီ၊ *ဟိ အပြုသဘောဆောင်သည်။ ဒဿန ၏ သွ ကွန်တီ* ၊ သုံး အတွဲများ နို့ဆီ နှင့် ဘာသာပြန် အားဖြင့် ဇ Martineau (လန်ဒန်- ဂျော့ခ်ျ ဘဲလ် နှင့် သားတို့၊ ၁၈၉၆၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ အမှတ်စဉ် ပုံစံ ၌ ပြင်သစ် အကြား ၁၈၃၀ နှင့် ၁၈၄၂)။

**၁**

အခြားသူများအတွက်မူ၊ သီအိုရီဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒကို လူမှုဗေဒပညာရှင်များက အရေးကြီးသော လူမှုရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို ဖော်ပြခွင့်ပြုသည့် သဘောတရားဆိုင်ရာ အစီအစဥ်များအဖြစ် ရှုမြင်သင့်သည်။ လူမှုဗေဒပညာသည် အမှန်ကိုမြင်ရန် မျက်မှန်တစ်အုပ်ကို ပေးဆောင်ပြီး အချိန်နှင့်နေရာတစ်ခုတွင် ဤအဖြစ်မှန်ကို နားလည်နိုင်စေရန်နှင့် ထပ်တူထပ်မျှ အရေးကြီးပါသည်။

ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အများကြီး မျိုးကွဲများ on ဒါတွေ အမြင်များ ၏ ဘာလဲ သီအိုရီ လူမှုဗေဒ လုပ်နိုင်၊ နှင့် သင့်၊ ဖြစ် ဤသဘောဆန္ဒမရှိခြင်းကြောင့်—အမှန်ပင်၊ အချို့သော epistemological စခန်းများကြားတွင် လုံးလုံးလျားလျား ရန်လိုမှု—၎င်း ဖြစ်လာသည်။ ခက်တယ်။ ရန် သိသည်။ ဘာလဲ ရန် ပါဝင်ပါတယ်။ ၌ a စာအုပ် on သီအိုရီ၊ နှင့် အထူးသဖြင့် ၌ အ တို စာအုပ် ကြိုက်တယ်။ ဒီ တစ်ခု။ ငါ့ ဘက်လိုက်မှု၊ အဖြစ် ဖြစ်ကြပါသည်။ ကောင်းပြီ သိပြီးသား၊ ပိန်တယ်။ ဆီသို့ a အမြင် ၏ သီအိုရီ အဖြစ် သိပ္ပံနည်းကျ၊ ဒါပေမယ့် ငါ ပါ့ ဖြစ် လူမိုက် ရန် ယူဆ အဲဒါ အခြားသူများ အားလုံး ခံစားပါ။ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ နည်းလမ်း။ အမျှ a ရလဒ်၊ ငါ ရှိသည် ရေးသားခဲ့သည်။ ဒီစာအုပ် ရန် အလေးပေး အဲဒါ သီအိုရီ လူမှုဗေဒ ရှိသည်။ a သတ်မှတ် ၏ သီအိုရီ အမြင်-အချို့ သိပ္ပံနည်းကျ၊ အချို့သော သရုပ်ဖော်ပုံ၊ အချို့သော ဝေဖန်ပိုင်းခြားမှု၊ အချို့က ဘက်မလိုက်ဘဲ တန်ဖိုးရှိသည်။ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ကျော် အဆိုပါ နောက်ဆုံး နှစ်ခု ရာစုနှစ်များ ၏ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ။ ငါ ရှိသည် ပြီးပြီ။ ငါ့ အကောင်းဆုံး ရန် အကျဉ်းချုံး ဒါတွေ အမြင်များ မျှမျှတတ နှင့် ၌ အဖြစ် အများကြီး အသေးစိတ် အဖြစ် a တိုတို စာအုပ် ပါလိမ့်မယ်။ ခွင့်ပြုပါ။ ၂

အဘို့ တစ်ခုစီ အမြင်၊ ငါ ပထမ ရှာသည်။ ရန် ဆန်းစစ်ပါ။ ၎င်း၏ ဇစ်မြစ် ၌ ရှေးရိုး လူမှုဗေဒ။ ထို့နောက်၊ ငါ ၎င်း၏ သုံးသပ်ချက် အခြေခံ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် လိုင်း ၏ အငြင်းအခုံ။ နှင့် နောက်ဆုံးတော့၊ ငါ ကမ်းလှမ်း ဥပမာများ ၏ ကွဲပြားမှုများ ၌ သီအိုရီပညာရှင်များသည် သီးခြားသီအိုရီဆိုင်ရာ ရှုထောင့်နှင့် တိမ်းညွှတ်မှုကို မည်သို့အသုံးပြုခဲ့ကြသနည်း။ ဒါကြောင့် ထုပ်ပိုးဖို့ ကြိုးစားတယ်။ သဘောတူညီချက် ၏ ပစ္စည်း ထဲသို့ အတော်လေး တိုတို နံပါတ် ၏ စာမျက်နှာများ၊ ဒါပေမယ့် မဟုတ်ဘူး ရန် အဆိုပါ အမှတ် ၏ လုပ်နေပါတယ်။ စာအုပ် ရယ် သိပ်သည်း။ ငါ ကမ်းလှမ်း a တိကျတယ်။ ဒါပေမယ့် မဟုတ်ဘူး၊ ငါ ယုံကြည်မှု၊ a သိပ်သည်း နိဒါန်း ရန် သီအိုရီ လူမှုဗေဒ။

### ချိုးဖောက်ခြင်း။ အဆိုပါ ဥပဒေ ၏ အငယ် နံပါတ်များ

ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆယ့်တစ် အခန်းများ ပြီးနောက် ဒီ တစ်ခု၊ နှင့် အရှင်၊ အဲဒါ တန်ခိုး ဘုန်းဘုန်း အဲဒါ ဒီ စာအုပ် သုံးသပ်ချက် ဒီ များစွာ ထူးခြားသည်။ သီအိုရီ ချဉ်းကပ်မှုများ တန်ခိုး ဖြစ် အမှန် မှလွဲ အတွက် အဆိုပါ အဟီး အဲဒါ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ မျိုးကွဲ များ ၏ ဒါတွေ အမြင်များ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ အတော်လေး မတူဘူး။ ဟိ ရလဒ် သည် အဲဒါ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အမြင်များ​ စစ်ဆေးခဲ့သည်။ သည် အများကြီး ပိုကြီးတယ်။ ထက် အဆိုပါ ဆယ့်နှစ် အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကြော်ငြာထားသည်။ ၌ အဆိုပါ စာတန်းထိုး ၏ ဒီ စာအုပ် ၊ အမြဲတမ်း ချမှတ်သည်။ အဆိုပါ ပြဿနာ ၏ “အသေး နံပါတ်များ။" တစ်ခုခု ဉာဏ လယ်ကွင်း နိုင်သည် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ နည်းပါး သည်။ ထက် ခုနှစ် အဓိက အမြင်များ အဲဒါ လူတိုင်း နိုင်သည် ဆုပ်ကိုင်၊ ၃ နှင့် ဒါကြောင့် တစ်ကြိမ် ငါတို့ သွား ကျော်လွန် ခုနစ် ၊ ဉာဏ ရှုခင်း ဖြစ်လာသည်။ သိမြင်မှု နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ ဒီတော့၊ ထံမှ အဆိုပါ စတင်၊ ငါတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ မှာ အမြင်ဆယ့ ်နှစ်ပါး ၊ ဒါပေမယ့် တစ်ကြိမ် ငါတို့ ကြည့်ပါ။ အဆိုပါ တစ်ခါတစ်ရံ သဘင် ကွဲပြားမှုများ အတွင်း a အမြင်၊ ငါတို့ လွယ်လွယ်နဲ့ ရနိုင်ပါတယ်။ နှစ်ဆ အဆိုပါ စုစုပေါင်း နံပါတ် ၏ ထူးခြားသော ချဉ်းကပ်မှုများ ၌ အဆိုပါ လယ်ကွင်း ၏ သီအိုရီ လူမှုဗေဒ။

ကပ်နည်း ဆ ယ့်နှစ်ပါးအဖြစ် ငါမြင်သောအရာ အမျိုးမျိုးရှိခြင်း၏ သိမြင်မှုလွန်ကဲနေသော်လည်း၊ ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ အဆိုပါ နောက်တစ်ခု အခန်းများ၊ ဒီ ရှုပ်ထွေးမှု ရမယ်။ ဖြစ် လက်ခံတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ သည် အဆိုပါ ယနေ့ခေတ် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ အခြေအနေ ။ သီအိုရီပိုင်း ဆိုင်ရာ အယူအဆ အချို့ကို နှစ်သက်မှု ပေါ်မူတည်၍ စစ်ဆေးခဲ့သည်။ ၌ ဒါတွေ အခန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး မရှိမဖြစ်၊ ကြရင်တော့ အတွက် တခြားသူတွေ၊ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း၊ အချို့သော ချဉ်းကပ်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် နေရာအနှံ့ ထက် တခြားသူတွေ၊ နှင့် မရှိသေး အချို့ ၏ အဆိုပါ နည်းသော လေ့ကျင့်ခဲ့သည်။ ချဉ်းကပ်မှုများ တို့တွင် ရှိပါသည် ။ လူမှုဗေဒ အသက်အကြီးဆုံး အမြင်များ သို့မဟုတ်၊ တနည်းအားဖြင့်၊ အချို့ ၏ အဆိုပါ အသစ်ဆုံး အမြင်များ ကတိပေးသည်။ ဖြစ်လာဖို့​ ပိုများလာသည်။ ထင်ရှားသော ကျော် အဆိုပါ နောက်တစ်ခု ဆယ်စုနှစ်များ ငါ ရှိသည်၊ ထို့ကြောင့်၊ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ရန် လုပ်ပါ။ အချို့ စီရင်ချက်​ အကြောင်း ဘာလဲ ငါ တွေးပါ။ သည် အများဆုံး ထင်ရှားသော ယနေ့; အခြားသူများ တန်ခိုး လုပ်ပါ။ တက် a ခပ်ဆင်ဆင် မတူဘူး။

2 သီအိုရီလူမှုဗေဒဆိုင်ရာ အလွန်အသေးစိတ်သုံးသပ်ချက်များကိုလည်း ကျွန်ုပ်ရေးသားခဲ့ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ Jonathan H. Turner၊ *ခေတ်ပြိုင်လူမှုရေးသီအိုရီ* (Thousand Oaks, CA: Sage, 2012) နှင့် *Theoretical Sociology: 1830 to the present* (Thousand Oaks, CA: Sage, 2012) ကိုကြည့်ပါ။

၃ Randall ကောလင်း၊ *ဟိ လူမှုဗေဒ ၏ အတွေးအခေါ်များ* (ဘရစ်၊ MA- ဟား တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၉၈)။

စာရင်း ဒါပေမယ့်၊ ၌ အဆိုပါ အဆုံး, ငါ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး တွေးပါ။ အဲဒါ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ စာရင်းများ ပါ့ ဖြစ် ဒါကြောင့် မတူဘူး။ ဆိုတော့၊ သို့ပေမယ့် အဆိုပါ ရှုပ်ထွေး မှု ၏ သီအိုရီ လူမှုဗေဒ၊ ဟိုမှာ သည် a အူတိုင် သတ်မှတ် ၏ ချဉ်းကပ်မှုများ အဲဒါ ဆက်ရန် ရန် စိုးမိုး အဆိုပါ လယ်ကွင်း။

ဘယ်တော့လဲ ငါ ဝင်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ လယ်ကွင်း ၏ လူမှုဗေဒ နီးပါး ငါးဆယ် နှစ်များ လွန်ခဲ့သော၊ ပြဋ္ဌာန်းစာအုပ်များ on သီအိုရီ စာရင်းပေးထားသည်။ အမြင် များစွာ ၊ ဘယ်ဟာ ငါ တွေ့တယ်။ ရှုပ်ထွေးသည်။ ဆိုတော့၊ အဖြစ် ငါ ကြည့်လိုက်တယ်။ မှာ အဆိုပါ လယ်ကွင်း ၌ အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ၊ သာ a ချဉ်းကပ်မှု အနည်းငယ်သည် အမှန်တကယ်လွှမ်းမိုးထားသည်။ သို့တိုင်၊ စာသားများတွင် သမိုင်းဆိုင်ရာ အသေးစိတ်အချက်များစွာ ပါရှိပြီး ရလဒ်မှာ အခြား ရှုထောင့် များစွာရှိသည်။ ထက် ငါ နိုင်သည် သုံးသပ်ချက် ဒီမှာ on ဒါတွေ စာမျက်နှာများ။ ဘယ်တော့လဲ ငါ ရေးသားခဲ့သည်။ ငါ့ ပထမ စာသား on လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊ ၄ ငါ လျှော့ချ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ ခေတ်ပြိုင် အမြင်များ ဆင်း ရန် လေး အခြေခံ ချဉ်းကပ်မှုများ လုပ်ငန်း ဆောင်တာများ၊ ပဋိပက္ခ၊ ဖလှယ်မှုနှင့် အပြန်အလှန်အကျိုးပြုမှုသီအိုရီ။ ယနေ့ခေတ် သီအိုရီဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ နိဒါန်းဖတ်စာအုပ်တွင် ဖော်ပြချက်များကို စုစည်းထားသည့် ဤစာရင်းကို ယနေ့တိုင် တွေ့ရှိနိုင်သည်။ အသာစီး ရဆုံးကို ရွေးခဲ့တာလို့ သိနေချိန်မှာပဲ ချဉ်းကပ်မှုများ ၌ အဆိုပါ လယ်ကွင်း၊ ငါ ကိုလည်း သံသယ အဲဒါ ဒီ သေးငယ်သည်။ နံပါတ် ၏ မှတ်မိနိုင်သော အမြင်တွေက ကြာရှည်မခံဘူး၊ ငါမှန်တယ်။ သူတို့ဟာ ခွဲခြားပြီး အသေးစိပ်စပြုလာပြီး၊ ကျွန်တော်မပါဝင်ဖူးတဲ့ တချို့အရာတွေကို ပေါင်းထည့်လိုက်တာနဲ့၊ *လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ သီအိုရီရဲ့ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ* လို့ အမည်ပေးထားတဲ့ အဲဒီပထမစာအုပ်မှာ လွန်ခဲ့တဲ့ အနှစ်လေးဆယ်နီးပါးက ထင်ရှားခဲ့တဲ့ ချဉ်းကပ်မှုအရေအတွက်ထက် အများကြီး ပိုများခဲ့ပါတယ် ။ သီအိုရီဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒကို ပြောင်းလဲစေသည့်အရာမှာ သီအိုရီဟူသည် အဘယ်အရာဖြစ်သည်၊ ဖြစ်နိုင်သည် သို့မဟုတ် အ များဆန္ဒအပေါ် ထပ်လောင်းခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ လုပ်သင့်တယ်။ ဖြစ်ပါစေ၊ ဒွန်တွဲ အတူ အဆိုပါ ပြန်လာသည် ၏ ချဉ်းကပ်မှုများ အဲဒါ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဝဲ အတွက် သေပြီ။

epistemology နှင့်ပတ်သက်၍ သဘောတူညီမှုမရှိလျှင် သိပ္ပံ၏စံနှုန်းကို အမျိုးအစားခွဲရန်အသုံးမပြုနိုင်တော့ပါ။ ထွက် လွှမ်းမိုးသည်။ အမြင်များ။ ထိုမျှသာမက၊ အတူ အဆိုပါ ရှင်ပြန်ထမြောက်ခြင်း ၏ အသက်ကြီးသည်။ ချဉ်းကပ်မှုများ၊ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီကဲ့သို့၊ သီအိုရီဆိုင်ရာချဉ်းကပ်မှုအရေအတွက်သည် စတင်ကြီးထွားလာပြီး၊ ရှုထောင့်များအတွင်း ကွဲပြားမှုများကို အောင်မြင်စွာပေါင်းထည့်လိုက်သောကြောင့်၊ လူမှုဗေဒသည် ကျွန်ုပ်စတင်ခဲ့သည့်နေရာသို့ ပြန်လုနီးပါးဖြစ်သွားသည်။ ၌ အဆိုပါ 1960 ခုနှစ်များ—နှင့်အတူ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ရယ် အများကြီး ချဉ်းကပ်မှုများ။ ဒါပေမယ့် ဒီ သည် အဆိုပါ အဖြစ်မှန် ၏ အဆိုပါ နေ့၊ ပြီးတော့ စာဖတ်သူအများကြီးကို မလွှမ်းမိုးစေဘဲ ဒီအမျိုးအစားကို ဖမ်းယူနိုင်ဖို့ အကောင်းဆုံးကြိုးစားထားပါတယ်။ အနုစိတ် ဂုဏ်ထူးများ။ အဘို့ အဆိုပါ ပန်းတိုင် ၏ ဒီ စာအုပ် သည် ရန် ဖြစ် တိကျတယ်။ နှင့် ရန် ကမ်းလှမ်း a သီအိုရီဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒ၏ ကျယ်ပြန့်သော ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်မှာ လက်ရှိကျင့်သုံးနေသည့် စည်းကမ်းဖြစ်သည်။

### သီအိုရီဆရာများအားလုံး မိမိတို့ဘာသာ ဖြေရှင်းရမည့်ကိစ္စများ

လွန်ခဲ့သည့်ဆယ်စုနှစ်ငါးစုအတွင်း၊ သီအိုရီဆိုင်ရာလူမှုဗေဒဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကြောင့် ကျွန်ုပ်မကြာခဏ စိတ်ပျက်ခဲ့ရသည်။ စကားရည်လုပွဲ နိုင်သည် ဖြစ် ပြင်းထန်သော တို့တွင် ဇာတ်ဆောင်များ၊ နှင့် ကံ၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ စကားရည်လုပွဲ ပြီးပြီ ။ ဗေဒင်ပညာ နှင့် မကြာခဏ ကိုယ်ကျင့်တရား အဖြစ် ကောင်းပြီ၊ အဲဒါ ဘယ်တော့မှ ကုန်ဆုံးသည်။ ငါ ပါ့ အားပေးပါ။ အားလုံး ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအကြိုက်များမှလွဲ၍ မဖြေရှင်းနိုင်သော ပြဿနာများတွင် နစ်မွန်းမနေစေရန် ဤစာအုပ်ကို ဖတ်ပါ ။ ၏ သီအိုရီသမားများ။ သေချာပါတယ်။ မေးခွန်းများ လိုပါတယ်။ ရန် ဖြစ် ဖြေတယ်။ အားဖြင့် တစ်ခုစီ သီအိုရီ၊ နှင့် မူတည်သည်။ on အဆိုပါ အဖြေများ ပေးသော၊ မတူဘူး။ ပညာရှင်တွေ ပါလိမ့်မယ်။ လိုက်ရန် မတူဘူး။ သီအိုရီ ချဉ်းကပ်မှုများ။ အခြေခံမေးခွန်းတွေက ဘာတွေလဲ။ အံ့ဩစရာ အနည်းငယ် ရှိပါသည်။

#### နိုင်သလား လူမှုဗေဒ ဖြစ်ပါစေ။ a သိပ္ပံ?

ဒါက အခြေခံအကျဆုံးမေးခွန်းဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အဖြေပေါ် မူတည်၍ ပညာရှင်ဖြစ်လာမည့် သီအိုရီ အမျိုးအစားများ ကွဲပြားလိမ့်မည်။ ကျွန်တော့်အမြင်တွေဟာ ယနေ့ခေတ်လောက် အမြဲတမ်း ခိုင်မာမှု မရှိသေးပါဘူး။ ငါ ပြန်ခေါ် ၌ ဘွဲ့ရသည် ကျောင်း အဲဒါ ဟိုမှာ ခဲ့ကြသည် အရမ်းကောင်းတယ်။ အချေအတင် ဆွေးနွေးမှုများ တို့တွင် ကျောင်းသား၊ on ဒါမှမဟုတ်​

4 Jonathan H. Turner၊ *လူမှုဗေဒသီအိုရီ၏ဖွဲ့စည်းပုံ* (Homewood, IL: Dorsey Press, 1974)။ ဤစာအုပ်၏ ထုတ်ဝေမှု ခုနစ်ခုရှိခဲ့ပြီး အများစုမှာ Wadsworth Publishing မှ ထုတ်ဝေသော စာအုပ်ဖြစ်ပြီး 2012 ခုနှစ်တွင် ပုံနှိပ်ထွက်ခြင်း မရှိခဲ့ပေ။

မဟုတ်ဘူး လူမှုဗေဒ နိုင် ဖြစ် a သိပ္ပံ။ ငါ ရှိခဲ့ပါတယ်။ မဟုတ်ဘူး ခိုင်မာတယ်။ အမြင်များ မှာ အဆိုပါ အချိန်၊ ဒါပေမယ့် ကျော် အဆိုပါ နှစ်၊ ငါ လူမှုဗေဒကို ခက်ခက်ခဲခဲ သိပ္ပံပညာဖြစ်အောင် ကြိုးစားရင်း တစ်ဖက်မှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချလာခဲ့သည်။ တခြားသူတွေကတော့ ဆန့်ကျင်ဘက်လမ်းကို လျှောက်သွားကြတယ်။ ဘွဲ့လွန်ကျောင်းမှ ကျွန်ုပ်၏ သူငယ်ချင်းကောင်း အများအပြားသည် ယခုအခါ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ သဘာဝသိပ္ပံပညာအတွက် အလားအလာများနှင့် ပတ်သက်၍ ကျွန်ုပ်ကဲ့သို့ တစ်ချိန်က ခွေးရူးပြန်ခဲ့ကြသည်။ ဒီနေ့၊ ငါတို့ရောက်နေပြီ။ ဆန့်ကျင်ဘက် စခန်းများ ဒါပေမယ့်၊ ကျေးဇူးပဲ၊ ငါတို့ နိုင်သည် အသက်ရှင် အတူ တစ်ခုစီ အခြားသူ၏ ကွဲပြားမှုများ ၌ epistemological ယုံကြည်ခြင်း သို့သော် သီအိုရီပညာရှင်ဖြစ်လာသူတိုင်းသည် ဤအခြေခံမေးခွန်းအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရမည်ဖြစ်သည်။ သီအိုရီကို စတင်လေ့လာသူတစ်ဦးအနေဖြင့် ဤစာအုပ်၏စာမျက်နှာများကိုဖတ်ရှုရာတွင်ပင်၊ သင်သည် ဤမေးခွန်းကို စတင်တွေးတောမိပေမည်။ လူမှုရေးဗေဒကို သင် ပိုလေ့လာလေ၊ အထူးသဖြင့် သီအိုရီဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒကို သင်ယူလေ၊ ဤမေးခွန်းသည် ပို၍ ထင်ရှားလေလေဖြစ်သည်။

#### လုပ်သင့်တယ်။ လူမှုဗေဒ ဖြစ်ပါစေ။ ဝေဖန်ပိုင်းခြား၊ ကိုယ်ကျင့်တရား?

ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ လူမှုဗေဒ နှင့် သိပ္ပံနည်းကျ လူမှုဗေဒ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ အဖြစ် ဆန့်ကျင်ဘက်များ၊ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို လိုပါတယ်။ မဖြစ်ပါ ။ အဆိုပါ အမှုတွဲ။ အများစု လူတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်လာ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ မကြာခဏ အစ အားဖြင့် ဖြစ်ခြင်း။ ဆွဲသည်။ ရန် a စည်းကမ်း ရှိလို့ အဲဒါ လေ့လာမှုများ ပြဿနာများ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နှင့်၊ အဲဒါ ပါ့ ပေါ်လာ၊ ရှာသည်။ ရန် လုပ်ပါ။ တစ်ခုခု အကြောင်း ဤ ပြဿနာများ။ ငါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ သေချာတယ်။ ဆွဲသည်။ ရန် လူမှုဗေဒ အတွက် ဒီ အကြောင်းပြချက်၊ နှင့် ငါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မဟုတ်ဘူး တစ်ယောက်တည်း ၌ အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ ဖြစ်ခဲ့သည်။ a ရေဝေ ကာလ ၏ ဆန္ဒပြ နှင့် ပြန်လည်ချိန်ညှိခြင်း။ ၏ အနောက်တိုင်း လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ ကမ္ဘာ။ ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ သီအိုရီသမားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ စံနှုန်း၊ နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရား; သူတို့ ရှာဖွေ ထွက် ဖိနှိပ်သည်။ အခြေအနေများ; သူတို့ သူတို့ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ အမြစ် အကြောင်းတရားများ နှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ; နှင့် သူတို့ တောင်းဆိုမှု အဲဒါ ဒါတွေ အခြေအနေများ ဖြစ် ဖယ်ထုတ်ထားသည်။ တစ်မျိုး နိုင်သည် ဖြစ်ပါစေ ။ သိပ္ပံပညာရှင် နှင့် လိုက်ရန် ဒီ အစီအစဉ်၊ အဖြစ် ငါ ရှိသည် ပြီးပြီ။ အတွက် အများကြီး နှစ်—နည်းသည်။ ၌ ငါ့ အမှန်တကယ် လူမှုဗေဒ နှင့် နောက်ထပ် ၌ ငါ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဘဝ။ ဒါပေမယ့် ဝေဖန် သီအိုရီ တောင်းဆိုချက်များ အဆိုပါ တန်ဖိုး ကြားနေရေး ၏ သိပ္ပံပညာရှင်တွေ ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ ပန်းတိုင် သည် ရန် နားလည် အဖြစ် အများကြီး အဖြစ် ရန် ရှုံ့ချသည်။ လူမှုရေး အခြေအနေများ ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ သီအိုရီသမားများ ငြင်းခုန် တတ်တယ်။ အဲဒါ၊ အားဖြင့် မဟုတ်ဘူး ယူ a ဝေဖန် နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရား ရပ်တည်ချက်၊ အဆိုပါ သိပ္ပံပညာရှင်များ အဆုံး တက် သွယ်ဝိုက်၍ ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်မှု အခြေအနေကို ထောက်ခံသည်။ ဤတရားစီရင်ခြင်းကို ငါ လက်မခံသော်လည်း၊ ထို့ကြောင့်၊ တစ်ချိန်ချိန်တွင်၊ ပညာရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ အတွင်းပိုင်းဝေဖန်ရေးသီအိုရီများ မည်သည့်နေရာ၌ နေထိုင်မည်ကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဤအတွင်းစိတ်ဝေဖန်ရေးသီအိုရီများသည် ပိုမိုလွှမ်းမိုးသော တန်ဖိုး-ကြားနေထက် လက်အောက်ခံဖြစ်စေမည်၊ သိပ္ပံပညာရှင်။ အစောကြီး ၌ ငါ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ ငါ ပေးတယ်။ အများကြီး နောက်ထပ် အခမဲ့ ဇက် ရန် ငါ့ အတွင်းပိုင်း ဝေဖန် သီအိုရီ၊ ဒီနေ့တော့ သိပ္ပံပညာကို သင်ယူရင်းနဲ့ သိပ္ပံနည်းကျခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုပြီးသွားတဲ့အခါ အဲဒါကို ထုတ်ပစ်လိုက်တယ်။ တခြားသူတွေ လုပ်ပါ။ ရုံ အဆိုပါ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ နှင့် ဆဲ အခြားသူများ ထားပါတော့ အဆိုပါ နှစ်ခု တိုက်ပွဲ အဲဒါ ထွက်

မည်သို့ပင် ဆုံးဖြတ်စေကာမူ၊ ငါ၏ ကိစ္စကဲ့သို့ အသိစိတ်ရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်ကဲ့သို့ မဟုတ်ဘဲ တစ်ဖက်မှ တစ်ဖက်ကို နှစ်သက်သည့် ပေါ်ထွန်းလာသော နှစ်သက်မှုတစ်ခုအနေဖြင့် ချမှတ်ရမည်ဖြစ်သည်။ 1970 ခုနှစ်များအလယ်ပိုင်းတွင် ကျွန်ုပ်၏လူမှုဗေဒသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လူမှုဗေဒဖြစ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပြီး ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်၏ကိုယ်ကျင့်တရားဘက်လိုက်မှုများကို စစ်ဆေးခြင်းဖြင့် စတင်ပါက ပို၍အသုံးဝင်သော လူမှုဗေဒတစ်ခုအဖြစ် ကျွန်ုပ်ဆုံးဖြတ်ပြီး ထိုအစား၊ လူမှုလောက၏လည်ပတ်ပုံကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် ကျွန်ုပ်၏အချိန်ကို မြှုပ်နှံထားပါသည်။ ထိုသို့သောအသိပညာဖြင့်၊ ကျွန်ုပ်သည် လက်တွေ့ကမ္ဘာပြဿနာများအတွက် အလားအလာရှိသော ဖြေရှင်းနည်းများကို တင်ပြရန် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အနေအထားတွင် ရှိနေပါသည်။ တဖန်၊ အခြားသူများက ၎င်းကို "ရဲအုပ်ထုတ်ခြင်း" ဟုမြင်သော်လည်း အရေးကြီးသောအချက်ကို လက်မခံကြပေ။ သည် အဲဒါ သင် ရှိသည် ရန် လုပ်ပါ။ a ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် ထားပါတော့ ဒါတွေ နှစ်ခု အတွင်းပိုင်း နတ်ဆိုးများ တိုက်ပွဲ အဲဒါ ထွက် အတွက် လူမှုဗေဒကို သင်ဘယ်လိုထိန်းချုပ်မလဲ။

#### လူမှုဗေဒခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းအတွက် အရေးကြီးဆုံးနည်းလမ်းကဘာလဲ။

ဤမေးခွန်းသည် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းတွင် စောစီးစွာဖြေရန်မလိုသောကြောင့် စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်မှုနည်းပါသည်။ တကယ်ပါပဲ, အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် ဖြေတယ်။ ၌ မတူဘူး။ နည်းလမ်းများ မှာ ကွဲပြားသည်။ အမှတ်များ ၌ a လူမှုဗေဒ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း။

ကျွန်ုပ်သည် ကတိကဝတ်ပြုထားသော သင်္ကေတအပြန်အလှန်ပြောဆိုသူအဖြစ် စတင်ခဲ့သည် (အခန်း 5 ကိုကြည့်ပါ)၊ ထို့နောက်တွင် အဓိကအားဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်မှုစနစ် (အခန်း 2) နှင့် ပဋိပက္ခသီအိုရီ (အခန်း 3) သို့ ပြောင်းခဲ့သည်။ ဒါပေမယ့် စိုးတယ်။ အဆိုပါ နှစ်၊ ငါ ရှိသည် တွေ့တယ်။ ရုံ အကြောင်း တိုင်း သီအိုရီ အမြင် အသုံးတည့်၊ နှင့် ဒါကြောင့်၊ ယခု ငါ အရမ်းကြိုက်တယ်။ ပေါင်းစပ်မှု အဲဒါ ငါ နိုင် မဟုတ်ဘူး အမျိုးအစားခွဲပါ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကို အားဖြင့် တစ်ခုခု ၏ အဆိုပါ အမြင်များ စစ်ဆေးခဲ့သည်။ ၌ အဆိုပါ လိုက်နာရမည့် အခန်းများ။ ကျွန်ုပ်၏ ရည်မှန်းချက်မှာ လူမှုစကြာဝဠာကြီး မည်သို့လည်ပတ်သည်ကို အဖြေရှာရန်ဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်သည် တောင်းပန်လိုပါသည်။ ချေး၊ သို့မဟုတ် ခိုး တစ်ခု စိတ်ကူး ထံမှ တစ်ခုခု အမြင် အဲဒါ ခွင့်ပြုသည်။ ငါ့ကို ရန် အောင်မြင်ရန် ဒီ ပန်းတိုင် အမှန်တော့၊ ငါဟာ သီအိုရီတွေကို ပေါင်းစည်းဖို့ အချိန်အများကြီး ဖြုန်းတယ်။

သို့တိုင်၊ ကျွန်ုပ်တို့ စတင်သောအခါတွင်၊ အချို့သောချဉ်းကပ်မှုများသည် အခြားအရာများထက် သာမာန်အားဖြင့် ပို၍ဆွဲဆောင်မှုရှိပါသည်။ နှင့် မကြာခဏ၊ လူတွေ နေပါ။ အတူ ဒီ ကနဦး ဆုံးဖြတ်ချက် အတွက် သူတို့ရဲ့ တစ်ခုလုံး အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း။ တစ်မျိုး ရှိသည်။ ရန် စတင်ပါ။ အချို့နေရာများတွင်၊ နှစ်သက်ဖွယ်ကောင်းသော ချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုကို ရွေးချယ်ခြင်းသည် စတင်ရန် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့သော်၊ ကျွန်တော်သည် ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း သင်ယူလေ့လာခဲ့သော ချဉ်းကပ်မှုအသစ်တိုင်းလိုလိုတွင်၊ အစပိုင်းတွင် မကြိုက်သည့်အရာများကိုပင် စိတ်ဝင်စားမိခဲ့သည် (သို့သော် နောက်ပိုင်းတွင် ကုသိုလ်များရလာသည်)။ တခြားသူတွေအတွက်တော့ တစ်ချို့သော ရှုထောင့်တွေပဲ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ လုပ်ပါ။ အဲဒါ အတွက် a အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း။ စာဖတ်ခြင်း။ အဆိုပါ သီအိုရီများ ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ ဒီ အသံအတိုးအကျယ် ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ခဲ စာဖတ်သူများ ပိုကြိုက်တယ်။ တစ်ခု သို့မဟုတ် နှစ်ခု ကျော် အဆိုပါ တခြားသူတွေ၊ နှင့် ဒီ သည် a ကောင်းတယ် နေရာ ရန် အစ ဖွံ့ဖြိုးဆဲ တစ်ဦး၏ socio- ယုတ္တိ စိတ်ကူးစိတ်သန်း။

#### ဘာလဲ အဆင့် ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ဖြစ်ပါ တယ်။ အများစု အရေးကြီးလား?

ဤမေးခွန်းအတွက် အဖြေသည် အထက်ဖော်ပြပါ မေးခွန်းနှင့် အတူတူပင်ဖြစ်သည်- သင်သည် လူအချင်းချင်း ဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ မိုက်ခရိုအဆင့်တွင် စတင်နိုင်သည်၊ သို့သော် ထို့ထက်ပို၍ meso- သို့မဟုတ် macro-level ဖြစ်စဉ်များသို့ ရွှေ့ပါ။ အချို့သော ပညာရှင်တို့သည် သူတို့စတင်ရာနေရာကို ဘယ်တော့မှ ထွက်ခွာမသွားပါ။ ဥပမာအားဖြင့်၊ သင်္ကေတအပြန်အလှန်ပြောဆိုသူအများအပြားသည် ပိုမိုသေးငယ်သောအဆင့်တွင် ရှိနေကြသည်။ ပဋိပက္ခများ သီအိုရီများနှင့် လုပ်ဆောင်မှု ပညာရှင်များသည် မက်ခရိုအဆင့်တွင် ရှိနေနိုင်သည်။ သို့တိုင်၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် အဆင့်အားလုံးကို နားလည်ရန် လိုအပ်ကြောင်း အခြားသူများက စတင်မြင်လာရပြီး၊ ၎င်းတို့က စတင်သည်။ လူမှုရေးလက်တွေ့ အဆင့်တိုင်းကို သီအိုရီချရန်။

လူမှုရေး အဖြစ်မှန် ဖြန့်ကျက် မှာ သုံး အဆင့်များ- (၁) အဆိုပါ မျက်နှာချင်းဆိုင် လူအချင်းချင်း အဆင့်; (၂) အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ မက်ခရို အဆင့်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်း စနစ်များ၊ အင်စတီကျူးရှင်းများ (ဥပမာ၊ စီးပွားရေး၊ မူဝါဒ၊ ဥပဒေ၊ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်များ၊ ဘာသာရေး၊ သိပ္ပံ စသည်ဖြင့်) နှင့် ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း၊ နှင့် (၃) ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ၏ meso အဆင့် (အုပ်စုများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အသိုင်းအဝိုင်းများ) နှင့် အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ (လူတန်းစား၊ လူမျိုးစု၊ ကျား၊ မ ကဲ့သို့သော လူမှုရေးအမျိုးအစားများတွင် အဖွဲ့ဝင်ခြင်း)။ တချို့က ငြင်းခုန်ပါ။ အဲဒါ တစ်ခု သို့မဟုတ် အဆိုပါ အခြား ၏ ဒါတွေ အဆင့်များ သည် နောက်ထပ် "မူလတန်း" ထက် အဆိုပါ အခြားသူများ ၌ အဆိုပါ သဘောမျိုး တစ်ခု အဆင့် အထွက်နှုန်း နောက်ထပ် နားလည်မှု ထက် အဆိုပါ အခြား နှစ်ခု။ ငါ ရှိသည် ခေါ်တယ်။ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်ပါ။ လူမှုဘဝအမှန်တရားကိုသာ နားလည်နိုင်သည်ဟု ယူဆသောကြောင့် ဤအငြင်းအခုံသည် မိုက်ခရိုနှင့်မက်ခရိုအာဏာရှင်များဖြစ်သည်။ အားဖြင့် အာရုံစိုက် on အဆိုပါ မိုက်ခရို သို့မဟုတ် မက်ခရို အဆင့်များ ၏ အဖြစ်မှန်။ ဟိုမှာ ကိုလည်း နိုင် ဖြစ် မက်ဆိုအဆင့် စစ်အာဏာရှင်များ။ ဖြစ်ခြင်း။ a စစ်အာဏာရှင် ၌ ဒီ သဘော သည် မဟုတ်ဘူး သေချာပေါက် မကောင်းဘူး။ ဆိုတော့၊ အားဖြင့် လေ့လာနေပါတယ်။ တစ်ခု အဆင့် နဲ့ ရှင်းပြချက်တွေကို ဘယ်လောက်အထိ လုပ်နိုင်သလဲဆိုတာကို ရှာနေပေမယ့်၊ အဲဒါက အရေးကြီးတဲ့ ထိုးထွင်းဥာဏ်ကို ပေးတတ်ပါတယ်၊ ငြင်းခုန်ပါ။ အဲဒါ မှာ အချို့ အမှတ်၊ နောက်ထပ် နားလည်မှု မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် ရရှိခဲ့သည်။ မပါဘဲ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုအဆင့်များ။

အစောပိုင်း လူမှုဗေဒသည် ကြီးမားသော အသွင်ကူးပြောင်းမှုများကို နားလည်ရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် ၎င်း၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် ကြီးမားသော အပြောင်းအလဲများကို အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့သည်။ ရန် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဲဒါ လာခဲ့တယ်။ အတူ ခေတ်မီမှု။ နောက်ထပ် မကြာသေးမီက၊ သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ မိုက်ခရိုဘက်လိုက်မှု ပိုရှိတတ်သည်။ တစ်ဖန်၊ အစမှတ်အဖြစ်၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်တစ်ဦးဖြစ်ရန်စရန်၊ ဤအဆင့်များထဲမှတစ်ခုတွင် လက်တွေ့ဘဝသို့ ခုန်ဆင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ တွေ့တယ်။ အဆိုပါ မိုက်ခရို အဆင့် စိတ်ဝင်စားစရာ အဖြစ် ဘွဲ့ကြိုဘွဲ့ရပေမယ့် ဘွဲ့လွန်ကျောင်းတက်ပြီး မက်ခရိုလူမှုဗေဒနဲ့ ထိတွေ့ခွင့်ရခဲ့တာကို တွေ့ခဲ့တယ်။ ဒီ အဆင့် ၏ အဖြစ်မှန် ရုံ အဖြစ် စိတ်ဝင်စားစရာ ငါ သုံးစွဲခဲ့သည်။ တစ်ဝက် ငါ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဖြစ်ခြင်း။ အဓိကအားဖြင့် a မက်ခရိုအဆင့် သီအိုရီ၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ ဒုတိယ တစ်ဝက် ရှိသည်။ ပါဝင်ပါတယ်။ a အရမ်းကောင်းတယ်။ သဘောတူညီချက် ၏ မိုက်ခရိုအဆင့် သီအိုရီ on စိတ်ခံစားမှုများ နှင့် လူအချင်းချင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ။ နှင့် အများဆုံး အရေးကြီးတယ်၊ ရန် ငါ့ကို မှာ အနည်းဆုံး၊ သည် အဲဒါ ငါ ရှိသည် ကြိုးစားခဲ့သည်။ ရန်

ပေါင်းစပ် အားလုံး သုံး အဆင့်များ ၏ သီအိုရီ ထဲသို့ a နောက်ထပ် အထွေထွေ သီအိုရီ။ ၅ ငါ့ အမြင် သည် အဲဒါ လူမှုဗေဒ ပညာရှင်များ ဖြစ်သင့်သည် ။ မဟုတ်ဘူး ထုတ်ပယ် တစ်ခုခု ၏ ဒါတွေ သုံး အဆင့်၊ မဟုတ်ဘူး ကိစ္စ ဘာလဲ တစ်ဦး၏ အကြိုက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ တစ် အဆင့်တစ်ခုအတွက် ဦးစားပေးသည် ဤအဆင့်သာလျှင် အရေးကြီးသည်ဟု မဆိုလိုပါ။ သူတို့အားလုံး နားလည်ဖို့ အရေးကြီးတယ်။ လူမှုရေး အဖြစ်မှန်၊ နှင့် အဆိုပါ အကောင်းဆုံး သီအိုရီများ ရှာသည်။ ရန် ပေါင်းစပ် ရှင်းလင်းချက် ဖြတ်ပြီး နောက်ထပ် အဆင့်တစ်ခုထက်

ဒီတော့၊ အဆိုပါ ဖြေ ရန် အဆိုပါ မေးခွန်း on အဆင့်များ ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ နိုင်သည် ဖြစ် နီးပါး အဲ့မှာ၊ အဖြစ် ရှည် ကြောင် လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ခဲ ရန် သည်းမခံနိုင်ခြင်း။ ငါ့ အတွေ့အကြုံ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဲဒါ လူမှုဗေဒ မေဂျာများ တတ်သည်။ မိုက်ခရိုအဆင့်ကို ရည်ညွှန်းရန်—အခန်း 6 နှင့် 7 တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်းဆိုပါ—သို့သော် ယင်းသည် အမြဲတမ်းမဟုတ်ပေ။ အမှုတွဲ။ စာအုပ်ပြီးသွားတဲ့အခါ မေးခွန်းကို ဖြေဖို့ ကြိုးစားသင့်တယ်။ သင်၏ အကြိုက်များ မုသား၊ မှာ အနည်းဆုံး အတွက် အဆိုပါ ပစ္စုပ္ပန်။

### နိဂုံး

ကျွန်တော်တို အားလုံး ရမယ်။ လက်ခံ အဆိုပါ အင်ပါယာ အဟီး အဲဒါ လူမှုဗေဒ သည် a အရမ်း မျိုးစုံ စည်းကမ်း။ အဲဒါ သည် အဆိုပါ လူမှုသိပ္ပံပညာ၏ ကျယ်ပြန့်သော၊ လူသားတို့၏ အပြုအမူ၊ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးနှင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးကို လွှမ်းခြုံထားသည်။ ထို့အပြင်၊ ၎င်းသည် အလွန်ကွဲပြားသော ဦးတည်ချက်ရှိသူများကို ဆွဲဆောင်သည်။ အံ့သြစရာတော့ မဖြစ်သင့်ပါဘူး။ အဲဒါ လူမှုဗေဒပညာရှင် ငြင်းခုန်ပါ။ a အများကြီး ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် မတူဘူး။ အကြိုက်များ ကျော် episte- mology၊ အကျင့်စာရိတ္တ၊ နှင့် ခိုင်မာသော စုံစမ်းရေး ထဲသို့ လူမှုရေး အဖြစ်မှန်။ ဟိ သီအိုရီများ ၌ ဒီ စာအုပ် ဒါတွေကို ထင်ဟပ်တယ် ။ ကွဲပြားမှုများ။ ဟိ မျိုးစုံ အမြင်များ သုံးသပ် ၌ အဆိုပါ စာမျက်နှာများ လုပ်သင့်တယ်။ ဖြစ် ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ အဖြစ် မတူညီသော အစုံများ ၏ မျက်မှန်။ အသီးသီး အမြင် ခွင့်ပြုသည်။ သင် ရန် ကြည့်ပါ။ အချို့ လူမှုရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ အများကြီး ပိုကောင်းပါတယ်။ သူများတွေထက်၊ ဒါပေမယ့် မရှိ ခွင့်ပြုသည်။ သင် ရန် ကြည့်ပါ။ အရာအားလုံး။ မင်း ပါလိမ့်မယ်။ လိုပါတယ်။ အများကြီး အခြား အစုံ ၏ မျက်မှန် လူမှုဘဝသရုပ်မှန်ကို ပိုမိုပြည့်ဝသောပုံရိပ်ကို ဖမ်းယူရန်။ ဒါကြောင့် ဒီစာမျက်နှာတွေ ပြီးသွားတဲ့အခါ ၊ ရှိသည် နောက်ထပ် ထက် a ဒါဇင် ဆေးစာ မှန်ဘီလူး အတွက် မြင်သည်။ နှင့် လုပ်နေပါတယ်။ သဘော ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး uni- verse ။ ငါ ပါ့ အကြံပြုသည်။ အဲဒါ သင် ဆွဲထား ပေါ်သို့ ဒါတွေ ဆေးညွှန်း နှင့်၊ ၌ အဟီး၊ စောင့်ရှောက် ထပ်လောင်း သင့်အတွက် မျက်မှန်စုဆောင်းမှု။

၅ ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်၊ *သီအိုရီ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ သုံး အတွဲများ (အသစ် York: Springer၊ 2010-2012)။

CHAPTER

2

**Functional Theorizing**

### ဟိ အစပိုင်း ၏ လုပ်ဆောင်ချက်

#### သွ Comte ရဲ့ စည်းရုံးရေး

အားဖြင့် အဆိုပါ စောစော ဆယ်စုနှစ်များ ၏ အဆိုပါ ဆယ့်ကိုး ရာစု၊ အဆိုပါ အချိန် ဖြစ်ခဲ့သည်။ မှန်တယ် အတွက် a အသစ် စည်းကမ်း ကျူးလွန် ခဲ့သည်။ ရန် အဆိုပါ စနစ်ကျသော လေ့လာပါ။ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး ကမ္ဘာ။ အမျှ မှတ်ချက်ချသည်။ ၌ အဆိုပါ နောက်ဆုံး အခန်း၊ သွ Comte တစ်ခု ထည့်ပါ ။ နာမည် ရန် တစ်ခု စုဆောင်းခြင်း။ ခန္ဓာကိုယ် ၏ သီအိုရီ အကြောင်း အဆိုပါ သဘာဝ နှင့် ဒိုင်းနမစ်များ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ခေါ်ဆို ခြင်း။ ဒီ စည်းကမ်း အားဖြင့် အဆိုပါ လက်တင်-ဂရိ စပ်သည်။ နာမည် ၏ *လူမှုဗေဒ* ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ လေ့လာပါ။ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး။ 1 Comte ရှိခဲ့သည်။ နှစ်သက်သည်။ အဆိုပါ နာမည် *လူမှုရေး ရူပဗေဒ* ၊ အားဖြင့် ဘယ်ဟာ သူ ဆိုလိုသည်။ ရန် လေ့လာပါ။ အဆိုပါ အခြေခံ သဘာဝ ၏ လူမှုရေး စကြဝဠာ ဒါပေမယ့်၊ ရန် Comte ရဲ့ စိတ်ပျက်စရာ၊ သူ ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့သည်။ အဲဒါ အဆိုပါ နာမည် ရှိခဲ့ပါတယ်။ ပြီးပြီ။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ယူထားသည်။ တစ်ဦးအားဖြင့် ဘယ်လ်ဂျီယံ စာရင်းအင်းပညာရှင်၊ နှင့် ဒါကြောင့်၊ သူ ဖြစ်ခဲ့သည်။ စိတ်ပျက်လက်ပျက် အတင်းအကြပ် ရန် အသုံးပြု အဆိုပါ တံဆိပ် "လူမှုဗေဒ။"

အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၁၉ ရာစုသည် “ဇီဝဗေဒရာစု” ဖြစ်လာမည်ကို ကွန်တီ ကောင်းစွာသိရှိခဲ့သည်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ဆိုင်ရာ အယူအဆသည် လေထဲတွင် ရှိနေသော်လည်း၊ သိပ္ပံပညာ၏ အအောင်မြင်ဆုံး—“ရူပဗေဒ” ဟုခေါ်သော သင့်လျော်သည့်ပုံစံကို ကိုယ်စားပြုကြောင်းလည်း သူအသိအမှတ်ပြုခဲ့သည်။ ၏ ဘယ်လိုလဲ သိပ္ပံပညာ လုပ်သင့်တယ်။ ပုံသေနည်း သီအိုရီများ ဇီဝဗေဒ နိုင် ပေးသည်။ အဆိုပါ အလင်္ကာ အဖြစ် ကောင်းစွာ အဆိုပါ ဝင်ခွင့် အမှတ် အတွက် တရားဝင်ခြင်း။ အဆိုပါ အသစ် သိပ္ပံပညာ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ နေစဉ် ရူပဗေဒ နိုင် ပေးသည်။ လူမှုဗေဒဥပဒေများကို မည်ကဲ့သို့ ပုံဖော်ပြီး စမ်းသပ်ရမည့် ပုံစံခွက်၊

Comte ရဲ့ သုံးပါ။ ၏ ဇီဝဗေဒ

၌ ကြိုးစားနေပါတယ်။ ရန် တရားမျှတပါ။ လူမှုဗေဒ၊ Comte တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ သူ့ နာမည်ဆိုး "အထက်တန်း ၏ အဆိုပါ သိပ္ပံပညာ" ငြင်းခုန် ရန် အဲဒါ အဆိုပါ နောက်ဆုံး နှင့် အများဆုံး ရှုပ်ထွေးသည်။ သိပ္ပံပညာ ရန် ပေါ်ထွက်လာ ၌ အဆိုပါ အသစ် ခေတ် ၏ ဘာလဲ သူ ဟုခေါ်သည်။ *အကောင်းမြင်ဝါဒ ၊*​ သို့မဟုတ် သီအိုရီအရ မောင်းနှင် သိပ္ပံပညာ၊ ပါ့ ဖြစ် လူမှုဗေဒ။ လူမှုဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ယခု ၌ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် ဇီဝဗေဒမှ ဖြစ်ပေါ်လာသော အသွင်အပြင် ကို ပြုခြင်းဖြင့် အထက်တန်းအဆင့်ကို ပြီးမြောက်စေမည်မှာ အံ့သြစရာမဟုတ်ပါ၊ လူမှုဗေဒ၊ ဖြစ်ခြင်း။ မှာ အဆိုပါ ထိပ်တန်း။ တကယ်ပါပဲ, ၌ a အံ ၏ ကျိုးနွံမှု၊ သူ ဟုခေါ်သည်။ လူမှုဗေဒ “ဟိ မိဖုရား သိပ္ပံ။” ဇီဝဗေဒသည် သက်ရှိများကို လေ့လာရန်ဖြစ်ပြီး အသစ်ပေါ်ပေါက်လာသော လူမှုဗေဒကို လေ့လာရန်ဖြစ်သည်။ ၏ *လူမှုရေး* သက်ရှိများ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားသည်။ ပုံစံများ ၏ ဆက်ဆံရေး တို့တွင် ကိုယ်တွင်းအင်္ ဂါများ။ ၌ လုပ်နေပါတယ်။ သူ့ အမှုတွဲ အတွက် လူမှုဗေဒ၊ Comte စတင်ခဲ့သည်။ ရန် analogize လုပ်ပါ။ အဲဒါ လူ့အဖွဲ့အစည်း သည် a နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသော သက်ရှိ။ ရှုပ်ထွေးသောသက်ရှိများအနေနှင့်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် နောက်ဆုံးတွင် လူသားတစ်ဦးချင်းစီမှ *မဟုတ်ဘဲ လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို တည်ဆောက်ကြသည်။* ဒါပေမယ့်၊ ပြေ၊ ထံမှ နောက်တစ်ခု လူမှုရေး သက်ရှိ—မိသားစုများ—ဖြစ်သည့်၊ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ခဲ့ကြသည် အဆိုပါ

1 Auguste ကွန်တီ၊ *ဟိ အပြုသဘောဆောင်သည်။ ဒဿန ၏ သွ ကွန်တီ* ၊ သုံး အတွဲများ နို့ဆီ နှင့် ဘာသာပြန် အားဖြင့် ဇ Marinteau (လန်ဒန်- ဂျော့ခ်ျ ဘဲလ် နှင့် သားတို့၊ ၁၈၉၆၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ အမှတ်စဉ် ပုံစံ ၌ ပြင်သစ် အကြား ၁၈၃၀ နှင့် ၁၈၄၂)။

**၇**

အလုပ်လုပ်တဲ့ ညီမျှသည်။ ၏ ဆဲလ်များ ၌ ဇီဝဗေဒ သက်ရှိများ သူ သွားတယ်။ on ရန် အခိုင်အမာ အဲဒါ အားလုံး အခြား အစိတ်အပိုင်းများ—အုပ်စုများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် အခြားလူမှုရေးဖွဲ့စည်းပုံများ—သည် နောက်ဆုံးတွင် အသေးစိတ်ရှင်းလင်းမှုများဖြစ်သည် ။ အဆိုပါ မိသားစု အဖြစ် အဆိုပါ အများဆုံး အခြေခံ အပိုင်း ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ နှင့် ဒါကြောင့်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဖြစ် လူမှုရေး သက်ရှိများ ဖြစ်နိုင်သည်။ ဖြစ် ခွဲခြားထားသည်။ ထံမှ ဇီဝဗေဒ သက်ရှိများ အားဖြင့် အဆိုပါ အဟီး သူတို့ ခဲ့ကြသည် တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ထံမှ လူမှုရေး ဘုံယဉ်ကျေးမှုနှင့် နိုင်ငံရေးအာဏာဖြင့် ချိတ်ဆက်ထားသော အဖွဲ့အစည်းများ ။

Comte သည် ဤနှိုင်းယှဉ်မှုသီအိုရီကို အဝေးကြီးမယူထားသော်လည်း လူမှုဗေဒ၏ ပထမဆုံးသော သီအိုရီရှုထောင့်မှ ဤ “သက်ရှိသရုပ်တူမှု” မှ အသွင်ကူးပြောင်းခဲ့သည်။ သူသည် လူမှုဗေဒကို *statics* (social properties of the structural) နှင့် ပိုင်းခြားထားသည် ။ *ဒိုင်းနမစ်များ* (ဖန်တီးခြင်း၊ တည်တံ့ခြင်းနှင့် ပြောင်းလဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ အဆိုပါ ဂုဏ်သတ္တိများ နှင့် ဆက်ဆံရေး တို့တွင် ဒါတွေ ဂုဏ်သတ္တိများ လုပ်နေပါတယ်။ တက် အဆိုပါ လူမှုရေး သက်ရှိ)။ ဒီပုံ ၏ a လူမှုရေး သက်ရှိ အကြံပြုထားသည်။ a အထူးသဖြင့် မုဒ် ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ နှင့် ဒီ ချဉ်းကပ် နောက်ဆုံးတွင် *functionalism သို့မဟုတ် structural functionalism* အဖြစ် တစ်ခါတစ်ရံတွင် လူသိများလာသည် ။

ဟိ အနှစ်သာရ ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း သည် ရန် မြင်ယောင် အထူးသဖြင့် လူမှုရေး အဆောက်အဦများ အဖြစ် ရှိခြင်း။ ဆိုးကျိုးများ ပေါ်မှာ ရှင်သန်နိုင်စွမ်း ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး သက်ရှိ ၌ ၎င်း၏ ပတ်ဝန်းကျင်။ ရုံ အဖြစ် အဆိုပါ နှလုံး၊ အဆုတ်၊ အစာအိမ်၊ သို့မဟုတ် သက်ရှိတစ်ဦးချင်းစီရှိ မည်သည့်ဖွဲ့စည်းပုံတွင်မဆို ခန္ဓာကိုယ်ကို တည်တံ့စေရန်အတွက် “လုပ်ဆောင်ချက်” ရှိသည်၊ ထို့ကြောင့် “ခန္ဓာကိုယ် လူမှုဆက်ဆံရေး”၊ သို့မဟုတ် လူ့အဖွဲ့အစည်း နိုင်သည် ဖြစ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ အားဖြင့် ရှာဖွေတွေ့ရှိခြင်း။ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက်များ ၏ အထူးသဖြင့် လူမှုရေး အဆောက်အဦများ။ ဘာလဲ ပုံသေ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ကျော် အဆိုပါ သင်တန်း ၏ သမိုင်း ဖြစ်ခဲ့သည်။ သူတို့ရဲ့ တိုးတက်မှု ၌ သူတို့ရဲ့ အရွယ်အစား နှင့် ရှုပ်ထွေးမှု; နှင့် အရှင်၊ ကြိုက်တယ်။ တစ်ဦးချင်း သက်ရှိများ၊ အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် လမ်းကြောင်းသစ် သည် ဆီသို့ တိုးလာသည်။ သက်ရှိများနှင့် လူမှုသက်ရှိများ၏ ရှုပ်ထွေးမှု။ ထို့အပြင်၊ သက်ရှိတစ်ဦးချင်းကဲ့သို့ပင်၊ လူမှုသက်ရှိများသည် ၎င်းတို့ကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ ပိုမိုရှုပ်ထွေးလာသည် သို့မဟုတ် ပိုမိုခေတ်မီသောဘာသာစကား ဖြင့် *ကွဲပြားသွားပါသည် ။* ပိုများလာသည်။ မျိုးစုံ လူမှုရေး ယူနစ်များ အဲဒါ လုပ်ပါ။ တက် အဆိုပါ တကိုယ်လုံး။ အသီးသီး ၏ ဒါတွေ ယူနစ်များ နိုင်သည် ဖြစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး အတွက် ၎င်းတို့ ထမ်းဆောင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့် ဆန်းစစ်ခဲ့သည်။

နောက်တစ်မျိုး ဒြပ်စင် ၏ အလုပ်လုပ်တဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ နေရာထိုင်ခင်း a စီးရီး ၏ လိုအပ်ချက်များ သို့မဟုတ် လိုအပ်ချက်များ အဲဒါ *ရမယ်။ တွေ့ဆုံ ရမည် ။* အကယ်၍ a လူ့အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် တစ်ခုခု လူမှုရေး စနစ် သည် ရန် ဆက်နေပါ။ ၌ ၎င်း၏ ပတ်ဝန်းကျင်။ အမျှ ငါတို့ ပါလိမ့်မယ်။ မြင်၊ နောက်ဆက်တွဲ လုပ်ငန်းဆောင်တာများ စတင်ခဲ့သည်။ ရန် ဆောက်လုပ်ရေး စာရင်းများ ၏ မျိုးစုံ လိုအပ်ချက်များ သို့မဟုတ်၊ တနည်းအားဖြင့်၊ တစ်ခု သခင် စနစ်လိုအပ်သည်။ နှင့် ထို့နောက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ တစ်ခုခု လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ ၌ အသုံးအနှုန်းများ ၏ အစည်းအဝေး a အထူးသဖြင့် စနစ် လိုအပ်သော။ Comte အတွက် ၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တစ်ခု အခြေခံ လိုပါတယ်။ တို့တွင် အားလုံး လူမှုရေး စနစ်များ အဲဒါ ကြီးထွား နှင့် ဖြစ်လာ နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးမှု- *လူမှုရေးပေါင်းစည်းမှု* လိုအပ်မှု ၊ သို့မဟုတ် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှု၊ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းနှင့် ကွဲပြားသော စနစ် အစိတ်အပိုင်းများကို ထိန်းချုပ်မှု။ လူ့အဖွဲ့အစည်း အဲဒါ မရနိုင်ပါ။ ဆုံ ဒီ ပါဝင်ပါသည်။ လိုအပ်သော ပါလိမ့်မယ်။ ထုတ်ဖော် တိုးလာသည်။ အလားအလာ အတွက် လူမှုရေး "ရောဂါဗေဒ" ကြရင်တော့ အဲဒါတွေ အဲဒါ နိုင်သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် (က) ယန္တရားများ ၏ အပြန်အလှန် အပြန်အလှန်မှီခိုမှု စနစ် တို့တွင် အပိုင်း၊ (ခ) စင်တာများ ၏ ပါဝါ အတွက် နိုင်ငံရေး ထိန်းချုပ်မှု နှင့် စည်းမျဉ်း ၏ စနစ် အစိတ်အပိုင်းများ၊ နှင့် (ဂ) ကွဲပြားသော လူမှုရေးယူနစ်အားလုံးအတွက် တူညီသော ယဉ်ကျေးမှု ကုဒ်များ သည် လိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီရန် ဖြစ်နိုင်ခြေ အရှိဆုံး ဖြစ်လိမ့်မည် ။ လူမှုရေး ပေါင်းစည်းမှု။ Comte ရဲ့ အခြေခံ မော်ဒယ် သည် ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ ပုံ ၂.၁။

အမျှ ရိုးရှင်းသော အဖြစ် ဒီ မော်ဒယ် ပေါ်လာသည်၊ အဲဒါ ပါရှိသည်။ အများကြီး ၏ အဆိုပါ ဒြပ်စင် အဲဒါ သတ်မှတ်သည်။ လူမှုဗေဒ၊ မ သာ ၌ အဆိုပါ အတိတ် ဒါပေမယ့် ကိုလည်း ဒီနေ့ တိုင်၊ Comte သာ အရိပ်အမြွက် မှာ အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရီ၊ ကြည့်ရှုခြင်း။ ဒီ သီအိုရီအဖြစ် ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ထံမှ ဇီဝဗေဒ၊ နှင့် ထိုမှတပါး၊ ၌ တစ်ခု ၏ သူ့ အများကြီး ဟန်ဆောင်သည်။ အခိုက်အတန့်၊ Comte ခံစားခဲ့ရသည်။ သိပ္ပံနည်းကျ လူမှုဗေဒ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် အနာဂတ် ဇီဝဗေဒ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို လမ်းညွှန်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ဒါတောင်၊ ပင် သို့သော်လည်း အမှန်တကယ် သီအိုရီ အားဖြင့် Comte သည် ပြေတယ်။ အစက်အပြောက်၊ သူ ပေးတယ်။ အဆိုပါ စည်းကမ်း ၎င်း၏ ပထမ မိမိကိုယ်မိမိ သတိရှိနေသော အစီအစဉ်။ ဒါပေမယ့်၊ သူ ကိုလည်း လုပ်ခဲ့တယ်။ နောက်ထပ်: သူ ကမ်းလှမ်းသည်။ a အမြင် အတွက် ဘယ်လိုလဲ သီအိုရီ လုပ်သင့်တယ်။ ဖြစ် လူမှုဗေဒတွင် တီထွင်ခဲ့သည် ။

Comte ရဲ့ သုံးပါ။ ၏ အစောကြီး ရူပဗေဒ

Comte သည် လူမှုဗေဒဖြစ်နိုင်သည့် သဘာဝသိပ္ပံအမြင်၏ ချန်ပီယံတစ်ဦးဖြစ်သည်။ လူမှုဗေဒ ၊ သိပ္ပံပညာကဲ့သို့ပင် နိုင်သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် *ရှင်းလင်းချက် ဥပဒေများ* အကြောင်း အဆိုပါ ဂုဏ်သတ္တိများ နှင့် ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး ကမ္ဘာ၊ နှင့် အဆိုပါ အကောင်းဆုံး ၏ ဒါတွေ ဥပဒေများ ပါ့ ဖြစ် အဲဒါတွေ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အကြောင်း အချိန်မရှိသော နှင့် အခြေခံ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဲဒါ

**Figure 2.1** Comte’s Implicit Model of Social Statics

Potential for social pathologies



Note:

  increases

  decreases





New integrative mechanisms revolving around (a) ***structural interdependencies***;

(b) ***centralization of power and authority***;

and (c) ***common culture***



Level of selection pressures for new mechanisms of integration



Level of integrative problems in societies over coordination and control



Level of social differentiation



အရင်းအမြစ်- ပန်းပွတ်၊ ယောနသန်။ (၂၀၁၂)။ *ဟိ ပေါ်ပေါက်လာခြင်း ၏ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊* ပုံ ၃.၁၊ p ၄၉။ SAGE စာစောင်များ၊ Inc.

*အမြဲတမ်း* ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ဘယ်တော့လဲ လူသားများ စည်းရုံး သူတို့ကိုယ်သူတို့ ထဲသို့ လူမှုရေး စနစ်များ။ ဒီ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ ပုံ ၏ သိပ္ပံပညာ​ ၌ အဆိုပါ ခေတ် ပြီးနောက် နယူတန်ရဲ့ ဖော်မြူလာ ၏ အဆိုပါ ဥပဒေ ၏ ဆွဲငင်အား အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အတွေး၊ မှာ အဆိုပါ အချိန်၊ စွမ်းရည် ၏ ရှင်းပြခြင်း။ အများကြီး ၏ အဆိုပါ ဂုဏ်သတ္တိများ နှင့် ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အဆိုပါ သာမာန်။ ဟိ အတူတူပဲ၊ Comte ငြင်းခုံ၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖြစ်နိုင်သည်။ အတွက် အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ; ရှင်းလင်းချက် ပါ့ လာ ထံမှ ပီပြင်စွာ စိတ္တဇ ဥပဒေများ အကြောင်း အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အခြေခံ ဂုဏ်သတ္တိများ ၏ a သာမာန် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ လူမှုရေး စနစ်များ။

ဒီ စည်းရုံးရေး ဖြစ်ခဲ့သည်။ အငြင်းပွားဖွယ် ၌ Comte ရဲ့ အချိန်၊ နှင့် အဖြစ် ငါတို့ ရလိမ့်မည်။ ကြည့်ပါ။ ၌ နောက်ပိုင်း အခန်းများ၊ အဲဒါ အငြင်းပွားဖွယ် ရှိနေဆဲဖြစ်သည် ။ ရန် အဆိုပါ ပစ္စုပ္ပန် နေ့ နှင့်၊ မဟုတ်ဘူး သံသယ၊ ကောင်းပြီ ထဲသို့ အဆိုပါ အနာဂတ် ၏ အဆိုပါ စည်းကမ်း။ သူ့ အမြင် သီအိုရီအတွက် ဖြစ်ခဲ့သည်။ a စီးရီး ၏ စိတ္တဇ ဥပဒေများ အဲဒါ၊ အများကြီး ကြိုက်တယ်။ အဲဒါတွေ ၌ ရူပဗေဒ၊ နိုင် ရှင်းပြပါ။ ဘာကြောင့်လဲ။ အဆိုပါ funda- စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဂုဏ်သတ္တိများ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ ရှိတော့ ၌ အဆိုပါ ပထမ နေရာ နှင့်၊ ထို့နောက်၊ ဘယ်လိုလဲ ဒါတွေ ပိုင်ဆိုင်မှုများလည်ပတ်။ ဒီတော့၊ ထံမှ အဆိုပါ မော်ဒယ် ၌ ပုံ ၂.၁၊ သူ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ထောက်ခံခဲ့သည်။ အဲဒါ သုံး ၏ အဆိုပါ အခြေခံ ဂုဏ်သတ္တိများ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ ဖြစ်ကြပါသည်။ (က) ဖွဲ့စည်းပုံ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု တို့တွင် ခွဲခြားထားသည်။ ယူနစ်၊

(ခ) စင်တာများ ၏ ပါဝါ နှင့် အာဏာပိုင်၊ နှင့် (ဂ) ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ အဲဒါ ထိန်းညှိပေးသည်။ အဆိုပါ လုပ်ရပ်များ ၏ တစ်ဦးချင်းနှင့် အဆိုပါ လူမှုရေး ယူနစ်များ။ ဒါတွေ သုံး ဂုဏ်သတ္တိများ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ ရှိသည် တိုးတက်လာခဲ့သည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ လိုအပ်ခဲ့တယ်၊ နှင့် တစ်ကြိမ် သူတို့ ရှိတော့၊ သူတို့ရဲ့ ဒိုင်းနမစ်များ လှည့်ပတ် ပတ်ပတ်လည် တိုးလာသည်။ စနစ်အဆင့် ညှိနှိုင်း၊ ထိန်းချုပ်မှု၊ နှင့် ပေါင်းစည်းမှု တို့တွင် ခွဲခြားထားသည်။ စနစ်ခွဲများ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း။ အရှင်၊ အတွက် ကွန်တီ၊ အဆိုပါ sub- ရပ်တည်ချက် ၏ လူမှုဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဆွဲ ထံမှ တစ်ခု ဥဒါဟရုဏ် ရန် ဇီဝဗေဒ- လေ့လာပါ။ ၏ လူမှုရေး သက်ရှိများ နှင့် သူတို့ရဲ့ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ဆီသို့ တိုးလာသည်။ ကွဲပြားခြင်း—သို့သော် အဆိုပါ ရှင်းလင်းချက် နည်းစနစ် လာခဲ့တယ်။ ထံမှ ရူပဗေဒ။

#### Herbert Spencer ရဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်

ဟားဘတ် Spencer ဖြစ်ခဲ့သည်။ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ အများဆုံး ပွားများသည်။ နှင့် လူသိများသည်။ ပညာရှင်တွေ ၏ အဆိုပါ ဆယ့်ကိုး ရာစုနှစ်ဆယ်ရာစု၏အစောပိုင်းဆယ်စုနှစ်များအစောပိုင်းတွင် ကြယ်ကြွေကျခဲ့ပြီး အပြည့်အဝ ပြန်လည်ရှင်သန် နိုင်ခြင်း မရှိသော ရာစု ၊ ရန် ၎င်း၏ စောစောက တောက်ပမှု။ တကယ်ပါပဲ, ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ ပြေတယ်။ ရန်လိုသော Spencer သို့ မကြာခဏ မပါဘဲ အမြဲတမ်း ရှိခြင်း။ ဖတ်ပါ။ အရမ်း အများကြီး၊ အကယ်၍ တစ်ခုခု၊ ၏ သူ့ အလုပ်။ Spencer ဖြစ်ခဲ့သည်။ a phi- losopher ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ စတင်ခဲ့သည်။ on a ပရောဂျက် အဲဒါ သူ တံဆိပ်တပ်ထားသည်။ ဓာတုပစ္စည်း ဒဿန။ ရန် ပြော အဲဒါ ဒီ စီမံကိန်းဖြစ်ခဲ့သည်။ ရည်မှန်းချက်ကြီးသည်။ သည် တစ်ခု အောက်ဖော်ပြချက် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူ့ ပန်းတိုင် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရန် subsume ကျင့်ဝတ်၊ ရူပဗေဒ၊ စိတ်ပညာ၊ ဇီဝဗေဒနှင့် လူမှုဗေဒသည် စကြာဝဠာ၏ အခြေခံနိယာမအချို့အရ၊ နိယာမများမှ “နုတ်ယူ” သည် ။

ရူပဗေဒ အဖြစ် သူတို့ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ပီပြင်သည်။ မှာ အဆိုပါ အလယ်မှတ် ၏ အဆိုပါ ဆယ့်ကိုး ရာစု။ ဒီ ဥပဒေ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရှင်းပြ ရန် အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ အားလုံး ဒိုမိန်းများ ၏ အဆိုပါ စကြဝဠာ ထံမှ ရိုးရှင်းသော ရန် နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ ပုံစံများ။ ၂ ၌ ထွက်တင်ခြင်း ။ သူ့ ညား ဓာတုပစ္စည်း ဒဿန ရန် စာရင်းသွင်းသူများ ၏ သူ့ အလုပ်၊ Spencer ရေးသားခဲ့သည်။ a တိုတို အနှစ်ချုပ် သူ၏​ သီအိုရီ အခြေခံမူများ၊ နှစ်ခု အဓိက တက်ကျမ်းများ on ကျင့်ဝတ်၊ နှင့် အတွဲပေါင်းများစွာ အလုပ်လုပ်တယ်။ on စိတ်ပညာ၊ ဇီဝဗေဒ၊ နှင့် လူမှုဗေဒ။ ၃ သူ ရေးသားခဲ့သည်။ *အခြေခံမူများ ၏ ဇီဝဗေဒ* ၄ မီ သူ စတင်ခဲ့သည်။ ရန် ရေးပါ။ *အခြေခံမူများ ၏ လူမှု ဗေဒ* ၅ ၌ ၁၈၇၃၊ ဘယ်ဟာ လာခဲ့တယ်။ ထွက် ၌ အမှတ်စဉ် ပုံစံ ရန် စာရင်းသွင်းသူများ ရန် သူ့ ဓာတုပစ္စည်း ဒဿန။ အမျှ သူ၏ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို ထုထည်တစ်ခုအဖြစ် စုစည်းကာ ဤအမှတ်စဉ် ထုတ်ဝေမှု၏ အဆက်အစပ် ကို ချည်နှောင်လိုက်သည်၊ နောက်ဆုံးတွင်၊ ထုတ်လုပ်သည်။ အဆိုပါ သုံး အတွဲများ ၏ *အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆဲ ရရှိနိုင် ဒီနေ့ နှင့် အဲဒါ၊ ၌ ဆယ်စုနှစ်များ အကြား ၁၈၇၄ နှင့် ၁၉၉၄၊ ခဲ့ကြသည် တို့တွင် အဆိုပါ အများဆုံး ဖတ်ပါ။ စာအုပ်များ အမြဲတမ်း ရေးသားခဲ့သည်။ အားဖြင့် a လူမှုဗေဒပညာရှင် (ဒါ သည် ဘာကြောင့်လဲ။ ဒါကြောင့် အများကြီး စောင်ရေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရရှိနိုင် ဒီနေ့) ၆ ဒီ sequence ၌ Spencer ရဲ့ တက်ကျမ်း on စိတ်ပညာ နှင့် ဇီဝဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မဟုတ်ဘူး တိုက်ဆိုင်မှု ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အောက်ပါ-အားဖြင့် သူ ငြင်းသည်။ ၎င်း—တွင် Comte ရဲ့ ခြေရာ၊ ဒါပေမယ့် အတူ သိသိသာသာ နောက်ထပ် အသေးစိတ် နှင့် ခေတ်မီဆန်းပြားမှု။

Spencer ရဲ့ သီအိုရီ နည်းစနစ်

ကြိုက်တယ်။ ကွန်တီ၊ Spencer ရှိခဲ့ပါတယ်။ a သဘာဝ သိပ္ပံပညာ အမြင် ၏ ဘာလဲ လူမှုဗေဒ လုပ်သင့်တယ်။ နှင့် နိုင် ဖြစ် အယူအဆ​ ၏ “အခြေခံမူများ” ပေါ်လာသည်။ ၌ အများဆုံး ၏ သူ့ အဓိက အလုပ်လုပ်တယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူ ခံစားခဲ့ရသည်။ အဲဒါ သူ ရှိခဲ့ပါတယ်။ သီးခြားခွဲထားသည်။ အခြေခံ ဂုဏ်သတ္တိများ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး၊ ဇီဝဗေဒ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှင့် ကျင့်ဝတ် ပြင်းထန်သော စိတ္တဇအခြေခံမူများ သို့မဟုတ် နိယာမများ "မှဆင်းသက်လာသည်" ဖြည်ဖြည်းဖြည်းဖြည်း ဖြည်းညှင်းစွာ အစုအဝေးများနှင့်အတူ universe များ ထံမှ အဆိုပါ ရူပဗေဒ ၏ သူ့ အချိန် အကြောင်း အဆိုပါ ခွဲစိတ်မှု ဒိုင်းနမစ်များ ၏ တစ်ခုစီ ၏ ဒါတွေ စကြဝဠာများ (ဤ “ဥပဒေ” ၏ အခြေခံအချက်များအတွက် အောက်ခြေမှတ်စု ၂ ကို ကြည့်ပါ။)

၌ အဆိုပါ အမှုတွဲ ၏ လူမှုဗေဒ၊ အဆိုပါ သုံး အတွဲများ ၏ *အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြည့် အတူ စိတ္တဇဥပဒေများ အကြောင်း a ကျယ်ပြန့်သည်။ အပိုင်းအခြား ၏ လူမှုရေး ဖြစ်စဉ်များ၊ ဖြိုင်ဖြိုင် သရုပ်ဖော်ထားသည်။ အတူ ဒေတာ ထံမှ ဇီဝဗေဒ ရှေးယခင်နှင့် ပစ္စုပ္ပန်ရှိ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ များပြားလှသော အချက်အလက် အများအပြားကို အကြိုရေးသားခြင်းမှသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆင့်အားလုံးတွင် ဖြစ်သည် ။ ရန် ခေတ်မီ စက်မှု ပုံစံများ ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း။ ဒါတွေ ဒေတာ ခဲ့ကြသည် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ သီးခြား အတွဲများ ၏ ဘာလဲ သူ တံဆိပ်တပ်ထားသည်။ *သရုပ်ဖော်သည်။ လူမှုဗေဒ* —က ဧရာမ အောင်မြင်မှု ကြိုက်တယ် ။ ဒါကြောင့် အများကြီး ၏ Spencer ရဲ့ အလုပ်၊ ရှိသည် ကျသွားတယ်။ ၌ မထင်မရှား။ ၇ ဒါတွေ အခြေခံမူများ ခဲ့ကြသည် ရောယှက်ခြင်း၊ ၌

2 ဒီမှာ သည် တစ်ခု ၏ Spencer ရဲ့ ထုတ်ပြန်ချက်များ on သူ့ အထွေထွေ ဥပဒေ ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်-

“ . . ဒြပ်ထု၏ ပေါင်းစပ်မှုနှင့် တစ်ဆက်တည်း ရွေ့လျားမှု ကွဲထွက်မှုတစ်ခု၊ ဤအရာသည် မရေမတွက်နိုင်သော ရောထွေးနေသော တစ်သားတည်းဖြစ်တည်မှုမှ တိကျသော ရောထွေးမှုမျိုးကွဲတစ်ခုသို့ ဖြတ်သန်းသွားသည့်အတောအတွင်း၊ ဆက်လက်၍ ရွေ့လျားမှုသည် အပြိုင်အသွင်ကူးပြောင်းမှုကို ခံယူနေစဉ်။” P. 343၊ *ပထမမူများ* (မှတ်စု 3 ကိုကြည့်ပါ)။

၃ ဟားဘတ် Spencer၊ *ပထမ အခြေခံမူများ* (အသစ် York: တစ် ဌ။ Burt၊ ၁၈၈၀၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ 1862); *လူမှုရေး စာရင်းအင်းများ- သို့မဟုတ်၊ လူသား၏ပျော်ရွှင်မှုအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော အခြေအနေများကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပြီး ၎င်းတို့ထဲမှ ပထမဆုံး တီထွင်ခဲ့သည်* (နယူးယောက်- Appleton-Century Crofts၊ ၁၈၈၈၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ 1850–1851); *ဟိ အခြေခံမူများ ၏ စိတ်ပညာ* ၊ ၃ အတွဲများ (အသစ် York: Appleton- Century-Crofts၊ 1880၊ မူရင်း 1885 တွင်ထုတ်ဝေသည်။

၄ ဟားဘတ် Spencer၊ *ဟိ အခြေခံမူများ ၏ ဇီဝဗေဒ* ၊ ၃ အတွဲများ (အသစ် York: Appleton-Century-Crofts၊ ၁၈၆၄-၁၈၆၇)။

၅ ဟားဘတ် Spencer၊ *ဟိ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ ၃ အတွဲများ (အသစ် York: Appleton-Century-Crofts၊ ၁၈၉၅၊ မူလက 1874 ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သည်။)

6 အကြောင်းမူကား၊ a နောက်ထပ် လတ်တလော ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း။ ၏ ဒီ အရမ်းကောင်းတယ်။ အလုပ်၊ ကြည့်ပါ။ *ဟိ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ ၄ အတွဲများ (အသစ် Brunswick၊ NJ: Transaction Publishers, 2002) သည် ကျွန်ုပ်၏ ရှည်လျားသော မိတ်ဆက်မှုသည် တန်ဖိုးရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

၇ ဟားဘတ် Spencer၊ *သရုပ်ဖော်သည်။ လူမှုဗေဒ၊ သို့မဟုတ် အဖွဲ့များ ၏ အဖြစ်မှန်* ဖြစ်ခဲ့သည်။ စတင်ခဲ့သည်။ ၌ ၁၈၇၃ နှင့် ပြီးပြီ။ ပြီးနောက် Spencer ရဲ့ 1934 တွင်ထွက်ရှိသော နောက်ဆုံးအတွဲနှင့်အတူ သေဆုံးခြင်း ဖြစ်သည် ။ ကျွန်ုပ်နှင့် Alexandra Maryanski ၏ *သရုပ်ဖော် လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ ယုတ္တိဗေဒဆိုင်ရာ သုံးသပ်ချက်ကို ကြည့်ပါ။* ၌ "လူမှုဗေဒ ပျောက်တယ်။ လူသား ဆက်ဆံရေး ဧရိယာ ဖိုင်များ" *လူမှုဗေဒ အမြင်များ* ၃၁ (၁၉၈၈)။ စစ. ၁၉–၃၄။

နှစ်ခုလုံး သူ့ ဇီဝဗေဒ နှင့် လူမှုဗေဒ၊ ထဲသို့ တစ်ခု သက်ရှိ အလေးပေး။ အဘို့ ဇီဝဗေဒ၊ အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ လေ့လာပါ။ *တစ်ဦးချင်း* ၏ *သက်ရှိများ* ၊ ကြရင်တော့ လူမှုဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ လေ့လာပါ။ ၏ ဘာလဲ သူ တံဆိပ်တပ်ထားသည်။ *ဆူပါသက်ရှိများ* ၊ သို့မဟုတ် "အဖွဲ့အစည်း ၏ သက်ရှိများ" ထဲသို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ထိုမှတပါး၊ မျှော်လင့်ခြင်း အဆိုပါ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရန် ဇီဝဗေဒကို ပြန်လည်ချိတ်ဆက်ပါ ။ နှင့် လူမှုဗေဒ ၌ အဆိုပါ ပစ္စုပ္ပန် ခေတ် (ကြည့် အခန်းများ ၁၁ နှင့် ၁၂)၊ Spencer ခံစားခဲ့ရသည်။ အဲဒါ *တစ်ခုခု* မျိုးစိတ်များ​ တိရစ္ဆာန်များ အဲဒါ စီစဉ်သည်။ ထဲသို့ a လူ့အဖွဲ့အစည်း သည် a superorganism ထိုက်တန် ၏ လူမှုဗေဒ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ။

Spencer ရဲ့ သက်ရှိ Analogy

Spencer ရေးသားခဲ့သည်။ a ပြေတယ်။ ခံစစ် စာစီစာကုံး အကြောင်း "အကြောင်းပြချက်" အတွက် “ကန့်ကွက်တယ်။ ထံမှ တစ် ကွန်တီ၊” ဒါပေမယ့်​ သည် ရှင်းပါတယ်။ အဲဒါ သူ ယူတယ်။ Comte ရဲ့ စိတ်ကူးများ နှင့် ရိုးရှင်းစွာ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ သူတို့ကို နောက်ထပ် ၈ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ခေတ်ပြိုင်လူမှုဗေဒ၏စိတ်ထဲတွင် Spencer ၏အကျော်ကြားဆုံးစာပိုဒ်များသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့်သက်ရှိများကြား ကွဲပြားမှုများနှင့်အတူ လူတစ်ဦးချင်းနှင့်သက်ရှိများကြား ကွဲပြားမှုများနှင့်အတူ တူညီသော သို့မဟုတ် "အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာအခြေခံမူများဆိုင်ရာအပြိုင်များ" ကိုဖော်ပြထားသည့် superorganic နှင့် အော်ဂဲနစ်တို့ကို နှိုင်းယှဉ်ဖော်ပြခြင်းဖြစ်သည်။ ဤဥပမာများသည် စာမျက်နှာ 2,000 ကျော်ရှည်သော အလုပ်တစ်ခုတွင် စာမျက်နှာအနည်းငယ်သာပါဝင်ပြီး Spencer အကြောင်းကို ခေတ်ပြိုင်သီအိုရီများက သိထားသမျှအကြောင်းဖြစ်သည်—သူသည် အကျယ်တဝင့်မဖတ်တော့ကြောင်း သိသာထင်ရှားသောလက္ခဏာဖြစ်သည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ၊ ယနေ့ခေတ်သီအိုရီအပေါ် ၎င်းတို့၏သြဇာလွှမ်းမိုးမှုကို အပြည့်အဝအသိအမှတ်ပြုခြင်းမရှိသော်လည်း၊ သူ၏အယူအဆများသည် ခံနိုင်ရည်ရှိခဲ့သည်။

တူညီမှုများ အကြား အဆိုပါ အော်ဂဲနစ် နှင့် superorganic ပါဝင်သည်: 9 နှစ်ခုလုံး နိုင်သည် ဖြစ် ခွဲခြားထားသည်။ အော်ဂဲနစ်နှင့် အလွန်ထက်မြက်သော အရာတို့သည် ကြီးထွားဖွံ့ဖြိုးလာသောကြောင့်၊ နှစ်ခုစလုံးတွင် တိုးတက်မှုသည် ယှဉ်တွဲနေသည်။ အားဖြင့် တိုးလာသည်။ ၌ ရှုပ်ထွေးမှု သို့မဟုတ် ကွဲပြားမှု ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ; ၌ နှစ်ခုလုံး၊ တစ်ခု တိုးမြှင့်လာသည် ထူးခြားသောလုပ်ဆောင်ချက်များစွာသည် ဖွဲ့စည်းပုံ၏ကွဲပြားမှုနှင့်အတူ ဖြစ်ပေါ်သည်၊ နှစ်ခုစလုံးသည် ကွဲပြားသော အစိတ်အပိုင်းများကြားတွင် အပြန်အလှန် မှီခိုမှုကို ဖော်ပြကြပြီး၊ တစ်ခုသည် အခြားအစိတ်အပိုင်းများ၏ ဖွဲ့စည်းပုံကို ထိခိုက်စေသော ပြောင်းလဲမှု၊ နှစ်ခုလုံးတွင်၊ တစ်ခုလုံး၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုစီသည် သူ့ဘာသာသူ သေးငယ်သော သေးငယ်သော ဇီဝရုပ်တစ်ခု (ဥပမာ၊ မိသားစု၊ အုပ်စုများ၊ အဖွဲ့အစည်း) သို့မဟုတ် a နေထိုင်သည်။ အပိုင်း (ဥပမာ၊ ဆဲလ်များ၊ အင်္ဂါ) အတွင်း တစ်ခု သက်ရှိ; နှင့် ၌ နှစ်ခုလုံး၊ တစ်ခုလုံး၏အသက်ကို ဖျက်ဆီးနိုင်သော်လည်း အစိတ်အပိုင်းများသည် ခဏတာရှင်သန်နေမည်ဖြစ်သည်။

ဟိုမှာ ဖြစ်ကြတယ်၊ သို့သော်၊ အချို့ ထူးခြားသော ကွဲပြားမှုများ အကြား ဆူပါသက်ရှိများ နှင့် သက်ရှိများ ဘွဲ့ ၏ ချိတ်ဆက်မှု နှင့် မလှမ်းမကမ်း ၏ အစိတ်အပိုင်းများ သည် ပိုကြီးတယ်။ ၌ သက်ရှိများ ထက် superorgan- isms; သက်ရှိများတွင် ဆက်သွယ်မှုဖြစ်ပေါ်ခြင်းကြောင့် ဆက်သွယ်ရေး၏ သဘောသဘာဝသည် အလွန်ကွာခြားပါသည်။ မှတဆင့် "မော်လီကျူး လှိုင်း သွားတာ မှတဆင့် အမျိုးမျိုး ချန်နယ်များ" ကြရင်တော့ ၌ superorgan- isms၊ ဆက်သွယ်ရေး ဖြစ်ပေါ်သည်။ မှတဆင့် ယဉ်ကျေးမှု သင်္ကေတများ စနစ်တကျ ထဲသို့ ဘာသာစကားများ နှင့် ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ သက်ရှိများနှင့် ဆူပါသက်ရှိများတွင် အသိစိတ်နှင့် တွေးခေါ်မှု ကွဲပြားမှုများ၊ ဆူပါသက်ရှိများ အားလုံးတွင် အသိစိတ်၊ ဆင်ခြင်တုံတရားနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော စွမ်းရည်များ ပိုင်ဆိုင်ကြပြီး အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု (ဦးနှောက်) သည် သက်ရှိများတွင် အသိဉာဏ်ကို ပေးနိုင်စွမ်းရှိသည်။

ဟိ Functional လေးမျိုး လိုအပ်ချက်များ

ဟိ သက်ရှိ ဥဒါဟရုဏ် ၌ Spencer ရဲ့ အလုပ် သည် သာ အရေးကြီးတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ အောက်ပါအတိုင်း on သူ့ ကြီးစွာသော တက်ကျမ်း on *အခြေခံမူများ ၏ ဇီဝဗေဒ* ၊ ဘယ်မှာလဲ။ တစ်ဦးချင်း သက်ရှိများ ခဲ့ကြသည် မြင်သည်။ အဖြစ် ရှိခြင်း။ အသက်ရှင်သန်ဖို့အတွက် အခြေခံ လိုအပ်ချက်တွေကို ဖြည့်ဆည်းပေးရမယ်။ သက်ရှိများကဲ့သို့ပင်၊ ဆူပါသက်ရှိများသည် မတူကွဲပြားသော အစိတ်အပိုင်းများကို ပေါင်းစပ်ထားသည့် ဖွဲ့စည်းပုံများကို ထုတ်ဖော်ပြသကြပြီး၊ ထို့အပြင်၊ ဆူပါသက်ရှိများနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ၎င်းတို့၏ ရှင်သန်နိုင်စွမ်းကို သေချာစေရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အခြေခံလုပ်ငန်းဆောင်တာများ သို့မဟုတ် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရမည့်အရာများကို ဖော်ပြသည်။

၈ ဟားဘတ် Spencer၊ *အကြောင်းပြချက်များ အတွက် ကန့်ကွက်ခြင်း။ ထံမှ အဆိုပါ ဒဿန ၏ အမ် Comte နှင့် တခြား အက်ဆေးများ* (ပြန်လည်ပုံနှိပ်သည်။ ၌ Berkeley, CA: Glendessary, 1968)။

9 Spencer၊ *အခြေခံမူများ လူမှုဗေဒ* ၊အတွဲ ၁၊ p ၄၄၈။

ဤအလေးပေးမှု၏ရလဒ်မှာ Spencer သည် superorganisms များအတွက် ယေဘူယျလုပ်ငန်းဆောင်တာသုံးချက်ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြခဲ့သည် အဲဒါ ရှိသည် စာပေးစာယူ ရန် အလားတူ လိုအပ်ချက်များ အတွက် သက်ရှိများ ၌ အဖြစ်မှန်၊ ရှိတယ်။ လေး လိုအပ်ချက်များ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ Spencer ပိုင်းခြားသည်။ တစ်ခု ထဲသို့ နှစ်ခု ရှက်။ ဟိ လေး လိုအပ်ချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဇယား 2.1 တွင် ဖော်ပြထားပြီး သတ်မှတ်ထားပါသည်။

**Table 2.1** Spencer’s List of Functional Requisites in Superorganisms

1. **Production** revolving around the gathering of resources and their conversion into usable resources for sustaining a population (operation)
2. **Reproduction**: Structures for creating new members of the population and for sustaining as well as creating the social structures and cultures organizing their activities (operation)
3. **Regulation**: The consolidation of power and authority as well as cultural symbols (e.g., ideologies and beliefs) to control and coordinate individual and corporate units’ activities
4. **Distribution**:
   1. The development of *infrastructures* for moving persons, information, and resources in geographical space
   2. The development of mechanisms for *exchanges* of resources among individuals and corporate units in a population

ထို့ကြောင့် ဆူပါသက်ရှိများသည် (၁) *လည်ပတ်မှု* သို့မဟုတ် (က) ဆူပါသက်ရှိများကို ထိန်းထားနိုင်သော အရာများ *ထုတ်လုပ်မှု နှင့် (ခ)* တစ်သီးပုဂ္ဂလ (ဆိုလိုသည်မှာ လူ) နှင့် လူတို့၏ လှုပ်ရှားမှုများကို စီစဉ်ပေးသည့် ဆူပါသက်ရှိများ၏ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှု *၊* (၂) *စည်းမျဥ်းစည်းကမ်း* (သို့) လူများနှင့် အဆောက်အဦများ စည်းရုံးရေးတို့ကို ညှိနှိုင်းထိန်းချုပ်နိုင်မှုစွမ်းရည် သူတို့ရဲ့ အသက်တွေ အားဖြင့် အဆိုပါ စုစည်းမှု ၏ ပါဝါ နှင့် အဆိုပါ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ၏ ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ တန်ဖိုးများ၊ ယုံကြည်ချက်၊ စံနှုန်းများ၊ နှင့် ဥပဒေများ နှင့် (၃) *ဖြန့်ဖြူးခြင်း။* သို့မဟုတ် အဆိုပါ လှုပ်ရှားမှု ၏ လူတွေ၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် ဆူပါသက်ရှိများ၏ နယ်မြေများနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများအကြောင်း အချက်အလက်များ။ ၁၀ အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သလိုပါပဲ။ ၌ စားပွဲ ၂.၁၊ ငါ ရှိသည် ကျိုး အဆိုပါ လိုအပ်သော ၏ *စစ်ဆင်ရေး* (လည်း ဟုခေါ်သည်။ အဆိုပါ "တည်တံ့သော စနစ်") ဆင်း ထဲသို့ ၎င်း၏ သီးခြား လိုအပ်ချက်များ၊ ဤသို့ဖြင့် ထုတ်လုပ်သည်။ အဆိုပါ လေး စုစုပေါင်း အလုပ်လုပ်တဲ့ ဇယား 2.1 တွင်ဖော်ပြထားသော လိုအပ်ချက်များ - ထုတ်လုပ်မှု၊ မျိုးပွားခြင်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် ဖြန့်ဖြူးခြင်း။

Spencer ရဲ့ အခြေခံ ဆင်ခြေ သည် အဲဒါ အဖြစ် လူဦးရေ ကြီးထွား၊ အဆိုပါ superorganism သို့မဟုတ် လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့ဝင်အားလုံး၏ လှုပ်ရှားမှုများကို စည်းရုံး ခြင်းသည် ပုံစံအသစ်များနှင့် ဆက်စပ်နေသော ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များကို ကွဲပြားစေမည်ဖြစ်သည်။ ဤကွဲပြားမှုသည် ထုတ်လုပ်မှု၊ မျိုးပွားခြင်း၊ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်း နှင့် ဖြန့်ဖြူးခြင်း၏ အခြေခံ *ပုဆိန်များ* ဟု မကြာခဏခေါ်ဝေါ်သည့် ကွဲပြားခြင်းမှာ ယင်းတို့သည် ရေရှည်တည်တံ့ရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ ရှင်သန်နိုင်စွမ်း ၏ a superorganism အဘို့ ဥပမာ၊ အဖြစ် လူဦးရေ ကြီးထွား၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် စီးပွားရေးအတွင်း တည်ဆောက်ပုံများ ကွဲပြားသွားသဖြင့် ပိုမိုကြီးမားသော လူဦးရေကို ထိန်းထားနိုင်ရန် အစားအစာများ ပိုမိုထုတ်လုပ်ရန် သေချာပါသည်။ လူဦးရေတိုးပွားမှုနှင့် ကွဲပြားမှုနှင့်အတူ၊ လူတစ်ဦးချင်းစီသည် အသစ်နှင့် မတူကွဲပြားသော ဖွဲ့စည်းပုံများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း သေချာစေရန် ပြဿနာအသစ်များ ရှိပါသည်။ နှင့် သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဤသို့ ဦးဆောင် ရန် အဆိုပါ ကွဲပြားမှု ၏ အမြဲတမ်း ပညာရေး ဖွဲ့စည်းပုံများ ရန် သေချာပါစေ။ မျိုးပွားခြင်း။ ၏ အဆိုပါ အသစ် အဆောက်အဦများ။ အတူ ကြီးထွားမှု၊ ပြဿနာများ ၏ ညှိနှိုင်း အမျိုးမျိုး အမျိုးအစားများ ၏ သရုပ်ဆောင်များ ၌ မျိုးစုံ အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ တိုးမြှင့်လာသည်, အဖြစ် လုပ်ပါ။ ပြဿနာများ ၏ poten-

10 Spencer၊ *အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ အသံအတိုးအကျယ် ၁၊ စစ. ၄၉၈–၅၄၈။

tial ပဋိပက္ခ အဖြစ် အဆိုပါ ဘွဲ့ ၏ stratification တိုးလာသည်။ သို့မဟုတ် အဖြစ် လုပ်ပါ။ ပြဿနာများ ၏ သွေဖည်ခြင်း။ အဖြစ် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ထိန်းချုပ်မှုများ အားနည်းသွားသဖြင့် ကျင့်ဝတ်များကို ထိန်းညှိရန် အသုံးပြုသည့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များတွင် လူမှုရေးထိန်းချုပ်မှု ယန္တရားများနှင့် ပြောင်းလဲမှုများအဖြစ် မူဝါဒနှင့် ဥပဒေ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သို့ ဦးတည်စေသည်။ ကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ၊ အရင်းအမြစ်များ ဖြန့်ဝေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများ၊ လူများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ တိုးပွားလာခြင်းကြောင့် ဖြန့်ဖြူးမှုဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံအသစ်များ (လမ်းများ၊ ဆိပ်ကမ်းများ၊ တူးမြောင်းများ စသည်) နှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖလှယ်ရန်အတွက် ဖြန့်ဖြူးရေးယန္တရားများ (ဥပမာ၊ အသစ်၊ ပိုမိုကွဲပြားသော စျေးကွက်များ) ကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

Spencer အတွက်၊ ထို့ကြောင့် သီအိုရီသည် လူဦးရေတိုးပွားမှုနှင့် ကွဲပြားမှု၏ ဒိုင်းနမစ်များကို ဦးစွာရှင်းပြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဘယ်ဟာ ကိုယ်စားပြုသည်။ တစ်ခု လျှောက်လွှာ ၏ သူ့ အထွေထွေ ဥပဒေ ချေးတယ်။ ထံမှ ရူပဗေဒ (အောက်ခြေမှတ်စုကို ကြည့်ပါ။ ၂ on p ၁၀)။ ၌ အထွေထွေ၊ လူဦးရေ တိုးတက်မှု ပါလိမ့်မယ်။ အကြောင်းရင်း ကွဲပြားမှု ၌ အမိန့် ရန် ထောက်ပံ့ရေး​ အဆိုပါ လိုအပ်သော "ဖွဲ့စည်းပုံ ထောက်ခံတယ်” အတွက် အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ "လူမှုရေး အစုလိုက်အပြုံလိုက်။" အမျှ မှတ်ချက်ချသည်။ အထက်၊ ကွဲပြားမှု - လုပ်ဆောင်ချက်သည် လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသော ပုဆိန်လေးခုစီတစ်လျှောက် ရှင်းလင်းသောပုံစံဖြင့် ဖြစ်ပေါ်သည်။ အကျဉ်းချုပ် ၌ စားပွဲ ၂.၁။ အားလုံး အခြား သီအိုရီ အခြေခံမူများ ၌ Spencer ရဲ့ *အခြေခံမူများ လူမှုဗေဒ* ဖြစ်ကြပါသည်။ ရှင်းရှင်း ရန် ရှင်းပြခြင်း။ ပုံစံများ ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု နှင့် ပြောင်းလဲမှု ၌ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဤပုဆိန်လေးခုတစ်လျှောက် ဖြစ်ထွန်းလာသော စနစ်များ အထူးသဖြင့် အာဏာစုစည်းမှုနှင့် ၎င်း၏ဆက်စပ်မှု၊ stratification နှင့် မညီမျှမှု အဲဒါ ကိုလည်း တိုးမြှင့်လာသည် အတူ ကွဲပြားမှု ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များ။ အကြောင်းမူကား၊ ရုံ အဖြစ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များ ခွဲခြား၊ ဒါကြောင့် လုပ်ပါ။ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အတန်းများ နှင့် လူမှုရေး အဆင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင်; ဤအဆင့်သစ်များသည် စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို အမြဲဖြစ်ပေါ်စေပြီး အာဏာကို ပိုမိုစုစည်းပြီး ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုအား အားပေးကာ၊ ဤလှုပ်ရှားမှုကို တရားဝင်ဖြစ်စေသော အယူဝါဒများနှင့်အတူ၊ ၏ ပါဝါ။ အရှင်၊ Spencer ဖြစ်ခဲ့သည်။ a ပဋိပက္ခ သီအိုရီ (ကြည့် နောက်တစ်ခု အခန်း) အဖြစ် အများကြီး အဖြစ် a function-alist ဖြစ်သော်လည်း၊ ၎င်းသည် လူမှုဗေဒတွင် သြဇာအရှိဆုံးသူ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းဖြစ်သည်။

#### Emile Durkheim ၏ အလုပ်လုပ်တယ်။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။

Emile Durkheim သည် Spencer ထံမှ များစွာ ချေးယူခဲ့သည်။ Spencer ကဲ့သို့ပင် သူသည် အခြေခံဆက်ဆံရေးကို အလေးထားသည်။ အကြား လူဦးရေ တိုးတက်မှု နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံ ကွဲပြားမှု။ ၌ ဆန့်ကျင်ဘက် ရန် သို့သော် Spencer၊ Durkheim က ဤအသွင်ကူးပြောင်းမှုသည် ရိုးရှင်းမှ ရှုပ်ထွေးသော အသွင်ဆောင်သော မာစတာ *တစ်ဦး ဖြစ်ကြောင်း စောဒကတက်ခဲ့သည်။* လိုအပ်သော အတွက် လူမှုရေး ရှင်သန်မှု- အဆိုပါ လိုပါတယ်။ အတွက် *ပေါင်းစည်းမှု* တို့တွင် ကွဲပြားမှု သရုပ်ဆောင်များ။ ၁၁ Comte ကဲ့သို့၊ သူ တင်ထားသည်။ ရောဂါဗေဒ ပုံစံများ ၏ ကွဲပြားမှု ၌ ဒီ အကူးအပြောင်း ထံမှ ရိုးရှင်းသော ရန် ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဒါပေမယ့် သူ ကိုလည်း ယူဆသည်။ အဲဒါ ကျော် အချိန် အဆိုပါ သင့်လျော်သော ယန္တရားများ ၏ ပေါင်းစည်းမှု တဖြေးဖြေး ပြောင်းလဲလာမယ်။ Spencer နှင့် Comte ကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ Durkheim သည် အရေးပါမှုကို အလေးပေးခဲ့သည်။ ၏ ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ အဖြစ် a ပေါင်းစည်းရေး အင်အား၊ အထူးသဖြင့် အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်း ၏ လူမှုရေးယူနစ်များအတွင်းနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဆက်ဆံရေးကို ညှိနှိုင်းထိန်းချုပ်ရန် ဥပဒေ။ ယဉ်ကျေးမှုတန်ဖိုးများ—သို့မဟုတ် အမှားအမှန်၏ ယေဘူယျကိုယ်ကျင့်တရားစံနှုန်းများ—ပို၍ စိတ်ကူးယဉ်ဆန်ပြီး “အားကိုး” လာသည်ကို သူအသိအမှတ်ပြုခဲ့သည်။ အကယ်၍ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရန် ရှိသည် ဆက်စပ်မှု အတွက် အားလုံး သရုပ်ဆောင်များ လိုက်ရှာသည်။ မျိုးစုံ ပန်းတိုင်များ နှင့် အကျိုးစီးပွား မြင့်မားစွာ ခွဲခြားထားသည်။ လူမှုရေး စနစ်များ။ အရှင်၊ အဆိုပါ ပြဿနာ ၌ ရှုပ်ထွေးသည်။ လူမှုရေး စနစ်များ ဖြစ်လာတယ်။ ထဲက တစ်ခု backfilling နောက်ထပ် အတိအကျ ယဉ်ကျေးမှု စည်းကမ်း နှင့် ယုံကြည်ချက်၊ ဆင်းသက်လာသည်။ ထံမှ အလွန် စိတ္တဇ တန်ဖိုးများ၊ ရှုပ်ထွေးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများရှိ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ ကွဲပြားသော နယ်ပယ်အားလုံးသို့ ။ ဤနည်းအားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ စံတန်ဖိုးများတွင် ဖော်ပြထားသည့် အကျင့်စာရိတ္တသည် အသွင်သဏ္ဍာန်ကွဲပြားမှုဖြင့် ဖန်တီးထားသော ကွဲပြားသောလူမှုရေးလောကများတွင် လုပ်ဆောင်နေသော သရုပ်ဆောင်များနှင့် သိသိသာသာ ဆက်စပ်မှုရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ၁၂

11 Emile Durkheim၊ *ဟိ တပ်ခွဲ ၏ အလုပ်သမား ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ်၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ ပြင်သစ် ၌ ၁၈၉၃)။

12 Durkheim ၏ စိတ်ကူး ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဲဒါ တန်ဖိုးများ ရှိသည် ရန် ဖြစ်လာ အရမ်း ယေဘုယျအားဖြင့် နှင့်၊ ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ သူတို့ ဤသို့ မရနိုင်ပါ။ လုံလောက်သော သို့မဟုတ် တိကျသော စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပေးဆောင်ပါ ။ ၎င်းတို့သည် အားကောင်းမောင်းသန် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ပရဝုဏ်များကိုသာ ပေးစွမ်းနိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့ကို အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ အခြေခံနယ်ပယ်များဖြစ်သော စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်၊ ဘာသာရေး၊ ဥပဒေ၊ ပညာရေးစသည်ဖြင့် ဘာသာပြန်ဆိုရပါမည်။

Durkheim အဖြစ် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းပြုပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ဘာသာရေးကို လေ့လာဆည်းပူးခဲ့သည်။ ၁၃ Durkheim သည် လူ့အဖွဲ့အစည်း အနှံ့အပြားရှိ တိုတိုများဖြင့် အမှတ်အသားပြုထားသော သင်္ကေတများ၏ အရေးပါမှုကို အလေးပေးလာခဲ့သည်။ တကိုယ်လုံး လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့် ရန် ဘယ်ဟာ ၎င်း၏ အဖွဲ့ဝင်များ ရမယ်။ ပေးပါ။ ထုံးတမ်းစဉ်လာ အပါတ်စဉ် ဒါကြောင့် အဖြစ် ရန် တိုးမြှင့်လာသည် ၎င်းတို့၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တွယ်တာမှုများသည် ဒေသတွင်း အုပ်စုများသာမက လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံးတွင် စည်းလုံးညီညွတ်မှုလည်း ဖြစ်သည်။ ၌ ဒီ နည်းလမ်း အဆိုပါ သခင် လိုအပ်သော အတွက် ပေါင်းစည်းမှု နိုင် ဖြစ် သဘောပေါက် ၌ အလွန် ကွဲပြားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ယင်းတို့၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိသော ထောင်ချောက်များမပါဘဲ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဒိုင်းနမစ်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းသည် လွှမ်းမိုးမှုရှိသည်။ a အရမ်းကောင်းတယ်။ အများကြီး အခြား သီအိုရီ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ ၌ လူမှုဗေဒ၊ အဖြစ် ငါတို့ ကြည့်ပါ။ ၌ အများကြီး အခန်းများ ဒီ တိုတို သုံးသပ်ချက် ၏ သီအိုရီ လူမှုဗေဒ။ ဒါပေမယ့် အတွက် ငါ့ ပစ္စုပ္ပန် ရည်ရွယ်ချက်များ၊ အဲဒါ သည် Durkheim ဘယ်သူက တိုးချဲ့တာလဲ။ Comte ရဲ့ စိတ်ကူးများ နှင့် ယူဆောင်လာသည်။ ရန် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း a အယူအဆ ၏ ယဉ်ကျေးမှု အဖြစ် ရှုပ်ထွေးသောလူမှုရေးစနစ်များတွင် ပေါင်းစည်းရန် လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီရန် အရေးကြီးပါသည်။

#### ဟိ အခြေခံ ဒြပ်စင် ၏ အစောကြီး အလုပ်လုပ်တယ်။ သီအိုရီများ

အားဖြင့် အဆိုပါ အချိန် ၏ Durkheim ၏ သေခြင်း။ ၌ အဆိုပါ ဒုတိယ ဆယ်စုနှစ် ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု၊ လူမှုဗေဒတွင် လုပ်ဆောင်ချက်စနစ်သည် ကွယ်လွန်သွားပြီဖြစ်သော်လည်း မကြာမီ ငါဆန်းစစ်ကြည့်သောအခါ မနုဿဗေဒပညာရှင်များက ၎င်းကို ကောက်ယူခဲ့ပြီး နှစ်ဆယ်ရာစုအလယ်ပိုင်းအထိ အသက်ရှင်နေခဲ့သည်။ ဤအချိန်တွင် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းသည် သေခြင်းမှထမြောက်ပြီး အံ့သြဖွယ်ဖြစ်လာသည်။ အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ သီအိုရီ အမြင် ၌ လူမှုဗေဒ၊ မှာ အနည်းဆုံး အတွက် a အတော်လေး တိုတို အချိန်။ မှာ အစောပိုင်း​ သေခြင်း။ သို့မဟုတ် စွန့်ပစ်ခြင်း။ ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း အားဖြင့် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ၊ အဆိုပါ အခြေခံ ပုံသဏ္ဍာန်များ ၏ functionalism တွေ ပါ ။ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ထင်ရှားသော၊ နှင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ငါ လုပ်သင့်တယ်။ ခေတ္တရပ်ပါ။ ရန် စာရင်း ၎င်း၏ သော့ ဒြပ်စင်များ

1. လူမှုရေး စနစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ ဆက်စပ်နေသည်။ အစိတ်အပိုင်းများ။
2. ဒါတွေ စနစ်များ ထုတ်ဖော် နှစ်ခုလုံး အတွင်းပိုင်း နှင့် ပြင်ပ ပြဿနာများ ၏ လိုက်လျောညီထွေ ရန် သူတို့ရဲ့ ပတ်ဝန်းကျင် အဲဒါ ရမယ်။ ဖြစ် ဖြေရှင်းခဲ့သည်။ အကယ်၍ အဆိုပါ စနစ် သည် ရန် သည်းခံပါ။ ဒါတွေ ပြဿနာများ နိုင်သည် လာ ထံမှ
   1. မာနတွေ အပြောင်းအလဲများ ၌ အဆိုပါ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် ဇီဝဂေဟစနစ် ပတ်ဝန်းကျင် ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း
   2. မာနတွေ ဆက်ဆံရေး အတူ အခြား လူဦးရေ
   3. အတွင်းပိုင်း ပတ်ဝန်းကျင်များ ထုတ်ပေးသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ တိုးတက်မှု နှင့် ကွဲပြားမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ
3. ရှိမရှိ၊ ထံမှ ပြင်ပ သို့မဟုတ် အတွင်းပိုင်း သတင်းရင်းမြစ်များ၊ ဒါတွေ ပြဿနာများ ၏ ရှင်သန်မှု နှင့် လိုက်လျောညီထွေ နိုင်သည် ဖြည့်ဆည်းပေးရမည့် စနစ် “လိုအပ်ချက်များ” သို့မဟုတ် “လိုအပ်ချက်များ” အဖြစ် မြင်ယောင် နိုင်သည် ။ ဒါတွေက သီအိုရီတွေပေါ်မှာ မူတည်တယ်။ လိုအပ်ချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် မြင်သည်။ ရန် လှည့်ပတ် ပတ်ပတ်လည် အဲဒီလို သပ္ပါယ ပြဿနာများ အဖြစ်
   1. *ပေါင်းစည်းမှု* အတွင်း နှင့် တို့တွင် ခွဲခြားထားသည်။ ယူနစ်များ ၏
      1. အသွင်မတူ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များ (ဥပမာ၊ စီးပွားရေး၊ မိသားစု၊ အစိုးရ၊ ဘာသာရေး၊ စသည်ဖြင့်)
      2. ခွဲဝေမှု တွင် မညီမျှမှုများ၏ ကွဲပြားမှုများဖြင့် ဖန်တီးထားသော ကွဲပြားခြားနားသော အတန်းများနှင့် အလွှာများ
   2. *ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း နှင့် ထိန်းချုပ်မှု* ၏ ခွဲခြားထားသည်။ သရုပ်ဆောင်များ မှတဆင့် အဆိုပါ
      1. စုစည်းမှု နှင့် အသုံးပြု ၏ ပါဝါ နှင့် ဥပဒေ အဖြစ် လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု ယန္တရားများ
      2. ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ၏ ဘုံ သင်္ကေတ စနစ်များ နှင့် totems အမှတ်အသား အဆိုပါ သန့်ရှင်းမှု ၏ တစ်ခုလုံး​ လူမှုရေး စနစ် နှင့် ဆီသို့ ဘယ်ဟာ စိတ်ခံစားမှု-နှိုးဆွမှု ထုံးတမ်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖျော်ဖြေခဲ့သည်။
      3. ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ၏ အသစ် ယန္တရားများ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု အဲဒါ ချိတ်ဆက်ပါ။ ကွဲပြားသော ယူနစ်များ

13 Emile Durkheim၊ *ဟိ မူလတန်း ပုံစံများ ၏ အဆိုပါ ဘာသာရေး ဘဝ* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ်၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ပြင်သစ် ဘာသာဖြင့် 1912)။

* 1. *ထုတ်လုပ်မှု* ၏ လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များ ရန် ထောက်ခံမှု အဖွဲ့ဝင်များ ၏ အဆိုပါ လူဦးရေ၊ အထူးသဖြင့် လူဦးရေနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း ကြီးထွားမှု
  2. အဖွဲ့ဝင်များ၏ *မျိုးပွားခြင်း နှင့် အသစ်သော ပိုမိုရှုပ်ထွေးသော လူမှုရေးယူနစ်များသည် ၎င်းတို့၏ လှုပ်ရှားမှုများကို စည်းရုံးခြင်းစနစ် ကြီးထွားမှုနှင့်အတူ တိုးတက်ပြောင်းလဲလာသည်။*
  3. *ဖြန့်ဝေခြင်း* နှင့် စနစ်တစ်ခု၏ တိုးချဲ့နယ်မြေများတစ်လျှောက်တွင် ဖြန့်ဖြူးပေးခြင်း။

1. နားလည်မှု ၏ လူမှုရေး စနစ်များ အဖြစ် a တကိုယ်လုံး နှင့် သူတို့ရဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အစိတ်အပိုင်းများ သည် သာ ဖြစ်နိုင်သည်။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း ဖြင့် အဆိုပါ လိုအပ်သည် သို့မဟုတ် လိုအပ်သော(များ) ၏ အဆိုပါ စနစ် အဲဒါ တစ်ခုခု ပေးသည် အပိုင်း ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း တွေ့ဆုံသည်။

### ဟိ အကူးအပြောင်း ထဲသို့ ခေတ်မီသည်။ လုပ်ဆောင်ချက်

အလုပ်လုပ်တယ်။ ချဉ်းကပ်မှုများ သို့ ရှင်းပြခြင်း။ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ ခဲ့ကြသည် မဟုတ်ဘူး စွန့်ပစ်ခဲ့သည်။ ၌ လူမှုဗေဒ ကြောင့်​ သူတို့ရဲ့ အပြစ်အနာအဆာများ၊ ဘယ်ဟာ ခဲ့ကြသည် များစွာသော၊ ဒါပေမယ့် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ သူတို့ရဲ့ အလေးပေး on ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် (ကြည့် အခန်း ၁၁)။ အားလုံး အလုပ်လုပ်တယ်။ အစီအမံများ ခဲ့ကြသည် ဝပ်နေသည်။ ၌ တစ်ခု ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် မူဘောင်၊ အလေးပေးသည်။ အဆိုပါ လှုပ်ရှားမှု လူ့အဖွဲ့အစည်း များ ထံမှ ရိုးရှင်းသော သို့ ရှုပ်ထွေးသည်။ ပုံစံများ။ ဟိုမှာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အမြဲတမ်း တစ်ခု ဉာဏ်အလင်း မှတ်ချက် အားဖြင့် "တိုးတက်မှု" နှင့် ကိုယ်စားပြုသည့် ရိုးရှင်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများမှ ပိုမိုရှုပ်ထွေးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများအထိ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ လူဖြူ ဥရောပသားများ "တိုးတက်မှု။" ကံ၊ ဒီ မှတ်ချက် on တိုးတက်မှု ပြုစုခဲ့သည်။ သို့ ကြည့်ပါ။ အားလုံး အဲဒါတွေ အောက်ဖော်ပြပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဆိုပါ ဥရောပ စက်မှု အဆုံးမှတ် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် အဖြစ် တစ်နည်းနည်းနဲ့ ယုတ်ညံ့သော၊ မဟုတ်ဘူး ရုံ ၌ သူတို့ရဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံ​ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ဒါပေမယ့် ကိုလည်း ၌ အဆိုပါ ဇီဝဗေဒ ၏ အဆိုပါ လူသား သက်ရှိများ အဲဒါ မှီတင်းနေထိုင်သည်။ သူတို့ကို။ ဟိ တံဆိပ်များ​ နှင့် "ရှေးဟောင်း" ခဲ့ကြသည် မကြာခဏ သုံးတယ်။ သို့ ဖော်ပြပါ။ စက်မှုလုပ်ငန်းမဟုတ်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် သူတို့ရဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ။ ဟိ မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် မသိမသာ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှု ၌ အများကြီး ၏ ဒါတွေ ပုံဖော်သည်။ ၏ စာလုံးရေ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နောက်ဆုံးတော့ လေးနက်စွာ ထုတ်လုပ်ခဲ့သည် ။ နေရဉ္စရာ၊ အထူးသဖြင့် ဘယ်တော့လဲ လူမှုရေး ဒါဝင်ဘာသာ ဘာပဲလုပ်လုပ် a ကမ္ဘာ ၏ အဆိုပါ "ရှင်သန်မှု ၏ အ သင့်တော်ဆုံး" ထွက်ပေါ်လာသည်။ သို့ တရားမျှတပါ။ အဆိုပါ အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း။ ၏ "ယုတ်ညံ့တယ်" လူများ အဖြစ် a "သဘာဝ အပိုင်း" ၏ အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် လုပ်ငန်းစဉ် ။ ဖြစ်ချင်တော့၊ ဒါဝင် ဘယ်တော့မှ အသုံးအနှုန်း သူ့ စိတ်ကူးများ အကြောင်း သဘာဝ ရွေးချယ်မှု ၌ ဒါတွေ အသုံးအနှုန်းများ။ ဟင်းဟင်း၊ စကား စု-"ရှင်သန်မှု ၏ အဆိုပါ အသင့်တော်ဆုံး။”— Spencer ရဲ့၊ ပြောခဲ့သည်။ ၌ *လူမှုရေး စာရင်းအင်း* ၌ ၁၈၅၀၊ ၁၄ ကိုး နှစ်များ ဒါဝင်ရဲ့ရှေ့မှာ *ဂရန် အဆိုပါ ဇစ်မြစ် ၏ မျိုးစိတ်* ဖြစ်ခဲ့သည်။ ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ဟိ ရလဒ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ သို့ အမည်းစက် Spencer နောက်ထပ် ဒါဝင် ထက် ဒါပေမယ့်၊ နောက်ထပ် အခြေခံကျကျ၊ သို့ အမည်းစက် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် မော်ဒယ်များ ၏ တိုးတက်သော ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ယေဘုယျအ နေဖြင့် ။ နှင့် အဖြစ် ဒါတွေ မကြာခဏ ပြေတယ်။ လူမျိုးကြီးဝါဒ မော်ဒယ်များ ခဲ့ကြသည် ပစ်ချ အဲ၊ အဆိုပါ ကလေး ၌ ဒီ ရေချိုးရေ—လုပ်ဆောင် နိုင်စွမ်း—ရှိခဲ့သည်။ ကိုလည်း လွှင့်ပစ်သည်။ ဒါပေမယ့် အဲဒါ လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး သေ အဲဒါ တွေ့တယ်။ အသစ် နှင့် ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း။ အိမ် ၌ မနုဿ ဗေဒ၊ ဘယ်မှာလဲ။ အဲဒါ ချမ်းသာသည်။ အဖြစ် a သီအိုရီ။ အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဒါကြောင့် အောင်မြင်သည်။ အဲဒါ အားဖြင့် အဆိုပါ အလယ်မှတ် ၏ အဆိုပါ နောက်ဆုံး ရာစု၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ယူဆောင်လာသည်။ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ကျော အဲဒါ ၎င်း၏ မူရင်း အိမ်၊ လုပ်နေပါတယ်။ အဲဒါ အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ သီအိုရီ တိမ်းညွှတ်မှု ၌ လူမှုဗေဒ အတွက် a ဆယ်စုနှစ် သို့မဟုတ် ဒါကြောင့်၊ မီ ၎င်း၏ အများကြီး ပြဿနာများ ခဲ့ကြသည် သုံးတယ်။ သို့ တောင်ပေါ် a ဖျက်ဆီးခြင်း​ ဝေဖန်ချက် ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း အဖြစ် a ချို့ယွင်းချက် မုဒ် ၏ သီအိုရီ ၌ အထွေထွေ။ ဟိ ရလဒ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဲဒါ၊ တစ်ဖန် functionalism သည် သေသွားပုံပေါ်သော်လည်း၊ ၎င်းအစား၊ ၎င်းသည် "function" နှင့် "functional requisites" တို့၏ အယူအဆများကို မမြင်ရအောင် ဖုံးကွယ်ထားရာ၊ ၎င်းကို ပိုမိုလက်ခံနိုင်သော အသွင်သဏ္ဍာန်အဖြစ် ပြောင်းလဲသွားသည် - ထို့ကြောင့်၊ လုပ်နေပါတယ်။ အဲဒါ နောက်ထပ် လက်ခံနိုင်သော သို့ ပိုကြီးတယ်။ ပရိသတ်များ ၏ လူမှုရေး သိပ္ပံပညာရှင်များ။

#### မနုဿ လုပ်ဆောင်ချက်

မနုဿဗေဒပညာရှင်များက ဖန်တီးပေးခဲ့သော ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ပုံစံများ ကွယ်လွန်ခြင်း ဖြစ်သည်။ သူတို့ ပေးထားသည်။ အဆိုပါ ဒေတာ on စာလုံးရေ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် လက်ခံတယ်။ ၌ မနုဿဗေဒ

၁၄ Spencer၊ *လူမှုရေး စာရင်းအင်း* (ကြည့် မှတ်ချက် ၃ အတွက် အပြည့် ကိုးကား)။

သို့သော် လူမှုဗေဒနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်အနေဖြင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ရေချိုးရေဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကို ဖယ်ထုတ်ခြင်း *မပြုပါ ။* လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုစနစ်ကို ထိန်းသိမ်းရခြင်း၏ အကြောင်းရင်းမှာ စာတတ်မြောက်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများ လုပ်ဆောင်နေသည့် မနုဿဗေဒပညာရှင်များသည် ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြရခြင်းဖြစ်သည်- အခြေခံလူစုများကြားတွင် သီးခြားဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအလေ့အထများ၏ တည်ရှိမှုကို မည်သို့ရှင်းပြနိုင်မည်နည်း။ ဤလူဦးရေတွင် ရေးထားသောရာဇဝင်မရှိသောကြောင့် ပါးစပ်ရိုးရာဓလေ့များပင် (လွန်စွာများပြားလှသည်။ ဒဏ္ဍာရီဆန်ဆန်) သုတေသီများ နိုင် မဟုတ်ဘူး သဲလွန်စ အဆိုပါ သမိုင်း ၏ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ ဖွဲ့စည်းပုံ (ဥပမာ- ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်စနစ်) သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့် (ဥပမာ- ဘာသာရေးထုံးတမ်း သို့မဟုတ် ယုံကြည်ချက်) ခက်ခဲသောရလဒ်ဖြင့်၊ ရန် ရှင်းပြပါ။ *ဘာကြောင့်လဲ။* စာလုံးရေ လူဦးရေ ရှိခဲ့ပါတယ်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ အဲဒီလို အဆောက်အဦများ သို့မဟုတ် လာ ရန် အချို့သော အလေ့အကျင့်များတွင် ပါဝင်ပါ။

လုပ်ဆောင်ချက် ပေးထားသည်။ တစ်ခု အဖြေ- ဆန်းစစ်ပါ။ ဘယ်လိုလဲ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့် လုပ်ဆောင်သည်။ ရန် သေချာတွေ့ဆုံပါ။ အလုပ်လုပ်တဲ့ လိုအပ်ချက်များ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး တကိုယ်လုံး စည်းရုံးရေး အဆိုပါ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a လူဦးရေ။ အားဖြင့် ဖြစ်ခြင်း။ ရန် ရာထူး အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက် အဲဒါ a ဖွဲ့စည်းပုံ သို့မဟုတ် a အလေ့အကျင့် ဖျော်ဖြေခဲ့သည်။ အတွက် ထိန်းသိမ်းခြင်း။ အဆိုပါ ရှင်သန် နိုင်စွမ်း a စာလုံးရေ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ အဆိုပါ သဘော ရှိခြင်း။ ရှင်းပြသည်။ အဲဒါ ဖွဲ့စည်းပုံ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အောင်မြင်သည်။ ဒီ ရှိသည်။ လုပ်ဆောင်နိုင်မှုစနစ်၏ အမြဲတမ်း နှစ်သိမ့်မှုဖြစ်စေခဲ့သည်။ အဲဒါက အကြီးကြီးကို ဖြေလိုက်တာလို့ အဓိပ္ပာယ်ရတယ်။ မေးခွန်းများ အကြောင်း a လူ့အဖွဲ့အစည်း—ဘာလဲ ခွင့်ပြုသည်။ အဲဒါ ရန် ရှင်သန်နိုင်သလား—နှင့် ဒီ သည် အဆိုပါ အကြောင်းပြချက် အဲဒါ မနုဿဗေဒပညာရှင်များသည် လုပ်ဆောင်ချက်ဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းချက်ကို လက်ခံကျင့်သုံးကြသည်။ ထို့အပြင် functionalism ကြောင့်လည်းဖြစ်သည်။ ငြင်းသည်။ ရန် သေ သို့ပေမယ့် ၎င်း၏ သေလုမျောပါး အတွေ့အကြုံများ ၌ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု။ အဲဒါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများအကြောင်း စိတ်ဝင်စားစရာအကောင်းဆုံးမေးခွန်း—ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်နိုင်သည့်မေးခွန်း—ကိုမေးပြီး ဖြေရန်ကြိုးစားသည်။ နှစ်ယောက် မနုဿဗေဒပညာရှင် ၌ အထူးသဖြင့်-နှစ်ခုလုံး အိုင်ကွန်များ ၏ နှစ်ဆယ်အလယ်ပိုင်း ရာစု Spencer's နှင့် Durkheim ၏ သက်ဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုများကို ထင်ဟပ်စေသော လုပ်ဆောင်ချက်ဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာများကို ချမှတ်ခဲ့သည် ။

ဟိ လုပ်ဆောင်ချက် ၏ Bronislaw Malinowski

အများကြီး ကြိုက်တယ်။ Spencer၊ Malinowski တင်ထားသည်။ မျိုးစုံ အလုပ်လုပ်တဲ့ လိုအပ်ချက်များ အတွက် မတူဘူး။ စနစ်အဆင့်ဆင့် ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ အဖြစ် Spencer ရှိခဲ့ပါတယ်။ ပြီးပြီ။ ၌ *အခြေခံမူများ ၏ ဇီဝဗေဒ* နှင့် *အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ။ သို့သော် Spencer နှင့်မတူဘဲ၊ Malinowski သည် စနစ်အဆင့်တစ်ခုစီအတွက် မတူညီသော ရှင်သန်မှုလိုအပ်ချက်များကို တင်ပြခဲ့သည်။ ၌ သူ့ သီအိုရီ- သက်ရှိများ၊ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ၊ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု။ ၁၅ စားပွဲ ၂.၂ အကျဉ်းချုံး အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ တည်ဆောက်ပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များအတွက်သာ လိုအပ်သောနေရာများ။

လူ့လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်း၏ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံအဆင့်အတွက်၊ Malinowski မှ တင်ပြထားသော လိုအပ်ချက်များသည် Spencer's နှင့် များစွာတူသည်- ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဖြန့်ဖြူးမှု၊ လူမှုရေးထိန်းချုပ်မှုနှင့် စည်းမျဉ်းများ၊ ပညာရေးအားဖြင့် မျိုးပွားခြင်းနှင့် အာဏာနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို စုစည်းထားသည်။ အရှင်၊ အဲဒါတွေ လူဦးရေ အဲဒါ နိုင်သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များ အဲဒါ ဟင်းသီးဟင်းရွက် နှင့် စနစ်အဖွဲ့ဝင်များကို တည်တံ့စေရန်နှင့် မျိုးပွားရန် လုံလောက်သောအရင်းအမြစ်များကို ဖြန့်ဝေပေးပြီး အာဏာပိုင်မှတဆင့် ထိန်းညှိခြင်းနှင့် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်မှုသည် ရှင်သန်နိုင်ခြေပိုများပါသည်။ ယဉ်ကျေးမှုစနစ်အဆင့်အတွက် Malinowski မှ ရေတွက်ထားသော လိုအပ်ချက်များကို ဤစာရင်းထဲသို့ ထည့်ပါက၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် Spencer ၏ လိုအပ်ချက်များစာရင်းကို ပြီးမြောက်စေပြီး ဝေဖန်ထောက်ပြသည်ဟု ယူဆရသည့် အဆိုပါပေါင်းစပ်လိုအပ်ချက်များကို ပေါင်းထည့်နိုင်ပါသည်။ Durkheim မကြာမီတွင် ထင်ရှားလာမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ ပေါင်းစပ်စာရင်းများက လုပ်ဆောင်ချက်ကို မျှော်မှန်းထားသည်။ လိုအပ်ချက်များ တင်ထားသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ အများဆုံး နာမည်ကြီး ခေတ် လုပ်ဆောင်သူ-Talcott နံနံပင်။

15 Bronislaw Malinowski၊ “မနုဿဗေဒ၊” *Encyclopedia Britannica* ၊ ဖြည့်စွက်စာ အတွဲ ၁ (လန်ဒန်၊ ၁၉၃၆); *ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သိပ္ပံနည်းကျသီအိုရီ* (Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press, 1944); *မှော်ပညာ၊ သိပ္ပံပညာနှင့် ဘာသာရေး နှင့် တခြား အက်ဆေးများ* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၄၈)။

**Table 2.2** Malinowski’s Conception Requisites for System Levels

**Requisites for the Cultural or Symbolic System Level**

1. Requisite for systems of symbols that provide information necessary for adaptation of a population to its environment
2. Requisite for systems of symbols that provide a sense of control over a population’s destiny and over change events
3. Requisite for systems of symbols that provide members of a population with a sense of a “communal rhythm” in their daily lives and activities

**Requisites for the Structural (Instrumental) System Level**

1. Requisite for production and distribution of consumer goods to sustain a population
2. Requisite for social control of behavior and its regulation
3. Requisite for education of people in traditions and skills
4. Requisite for the organization and execution of (power) authority relations

ဟိ လုပ်ဆောင်ချက် ၏ တစ် R Radcliffe-Brown

၌ သူ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ဆွေမျိုးများ စနစ်များ တို့တွင် စာမတတ်သူများ၊ ၁၆ တစ် R Radcliffe-Brown စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ ပြဿနာများ​ ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်မှု-to ဖြစ် လိပ်မူထားသည်။ နောက်မှ-လုပ်နိုင်တယ်။ ဖြစ် ပျက်ပြယ်သွားသည်။ အားဖြင့် သုံး ခြေလှမ်းများ။ မြတ်စွာဘုရား၊ အသိအမှတ်ပြုသည်။ အဲဒါ တစ်ခုခု လူ့အဖွဲ့အစည်း ရမယ်။ ဆုံ အချို့ အနည်းငယ်မျှသာ အဆင့် ၏ ပေါင်းစည်းမှု တို့တွင် ၎င်း၏ အစိတ်အပိုင်းများ။ နှစ်ယောက်၊ under- ရပ်တည်မှု အဲဒါ အဆိုပါ သက်တမ်း လုပ်ဆောင်ချက် ရည်ညွှန်းသည်။ ရန် အဲဒါတွေ “လိုအပ်တယ်။ အခြေအနေများ အတွက် a လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်တည်မှု” ဘယ် တတ်နိုင်မလဲ။ ဖြစ် မြင်၊ *a la* Durkheim၊ အဖြစ် အဆိုပါ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ အတွက် *ပေါင်းစည်း* ခြင်း နှင့် သုံး၊ ၌ တစ်ခုစီ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ကြည့် အင်္ဂါရပ်များအတွက် အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် ပြသထားသည်။ ရန် ပါဝင်ကူညီ ရန် အဆိုပါ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု ၏ ပေါင်းစည်းမှု။ ဟိ ပန်းတိုင် ၏ ရှင်းလင်းချက်၊ ထို့ကြောင့်၊ သည် ရန် ဖော်ပြပါ။ ဒါတွေ အင်္ဂါရပ်များ နှင့် ကောက်ကြောင်း ဘယ်လိုလဲ သူတို့ ပါဝင်ကူညီ ရန် ပေါင်းစည်းမှု; ဒီတစ်ကြိမ် တာဝန် သည် မပြီးသေး၊ ဒါတွေ အင်္ဂါရပ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ “ရှင်းပြသည်”— at အနည်းဆုံး အားဖြင့် အဆိုပါ ယုတ္တိဗေဒ ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း

ဤသီအိုရီနှစ်ခုနှင့် အခြားသီအိုရီနှစ်ခုသည် မနုဿဗေဒတွင် လည်ပတ်လုပ်ဆောင်နိုင်မှုဝါဒကို ရာစုအလယ်ပိုင်းရောက်သောအခါတွင် သယ်ဆောင်လာသည် ။ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ၊ Talcott နံနံပင် နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ စတင်ခဲ့သည်။ ရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် အလုပ်လုပ်တဲ့ ရာစုနှစ်၏ အလယ်အလတ်မှတ်တိုင်ကို ကျော်လွန်ပြီး ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်သော ရှင်းပြချက်များကို ဆက်လက်ဖော်ဆောင်ခဲ့သော မနုဿဗေဒပညာရှင်တို့၏ အစီအမံ များ ။ ၁၇ လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ သီအိုရီများ အဘယ်ကြောင့် လုပ်ဆောင်ချက်စနစ်တွင် ရုတ်တရက် စိတ်ဝင်စားလာသနည်း။ Function- အတွေးအမြင် လာခဲ့တယ်။ ကျော ထဲသို့ လူမှုဗေဒ ဆိုတော့၊ နေစဉ် အဆိုပါ ဆယ်စုနှစ်များ အကြား ၁၉၀၀ နှင့် ၁၉၅၀ ခဲ့ကြသည် မလျော့ ပါ။ ၏ တစ်ခုခု သီအိုရီ၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း a မရှိခြင်း။ ၏ အထွေထွေ သီအိုရီ ၁၈ အဲဒါ ရှာသည်။ ရန် ရှင်းပြပါ။ ကြီးမားသော

16 AR Radcliffe-Brown၊ “ရှေးဟောင်းလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များ၊” *အမေရိကန် မနုဿဗေဒပညာရှင်* 37 (ဇူလိုင်မှ စက်တင်ဘာ 1937): စစ. ၃၁–၅၀; *ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် လုပ်ဆောင်ချက် ၌ ရှေးရိုးစွဲ လူ့အဖွဲ့အစည်း* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၅၂)။

17 ကြည့်ပါ၊ အတွက် ဥပမာ၊ အဲဒိ ရွှေရှမစ်၊ *နှိုင်းယှဥ်ပါ။ လုပ်ဆောင်ချက်* (ဘာကလေ၊ CA- တက္ကသိုလ် ၏ ကယ်လီဖိုးနီးယား စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၆၆)။

18 အဲဒီမှာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မဟုတ်ဘူး a ပြီးပါပြီ။ မရှိခြင်း။ ၏ အထွေထွေ သီအိုရီ။ အဘို့ ဥပမာ၊ မြို့ပြ ဂေဟဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တစ်ခု လုပ်ဆောင်ဆဲ အမြင်၊ အဖြစ် လူသားဖြစ်ခဲ့သည်။ ဂေဟဗေဒ ပညာတော်သင် ကြိုက်တယ်။ ပီတီရမ် ဆိုရိုကင် ရေးသားခဲ့သည်။ ကြီးမားသော သီအိုရီ တက်ကျမ်းများ၊ သို့ပေမယ့် ဒါတွေ လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး သည်းခံပါ။ ၌ လူမှုဗေဒ စိတ်ကူးစိတ်သန်း တိုင်၊ a အနည်းငယ် ပညာရှင်တွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ယခု ကြိုးစားနေပါတယ်။ ရန် ပြန်လည်ရှင်သန်ပါ။ Sorokin ၏ စိတ်ကူးများ (ဥပမာ၊ ဗင်းဆင့် ဂျက်ဖရီ)။ ထို့အပြင်၊ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များပေါ်တွင် George Herbert Mead ၏အစဉ်အလာတွင်အလုပ်လုပ်သော်လည်းအမှန်တကယ်ကွဲထွက်ခြင်းမရှိပါ။ 1950 ခုနှစ်များအထိ ထူးခြားသော သီအိုရီအမြင်။

အပိုင်းများ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး ကမ္ဘာ။ ဟိုမှာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ နီးပါး a သီအိုရီ လေဟာနယ်၊ နှင့် အတူ အဆိုပါ ဖိနှိပ်မှု မာ့က် စ ်ဝါဒ သီအိုရီနှင့် ပညာသင်ဆု (နောက်အခန်းကို ကြည့်ပါ) အမေရိကရှိ McCarthy ခေတ်အတွင်း လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သီအိုရီ၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ စို့သည်။ ထဲသို့ ဒီ လေဟာနယ် နှင့်၊ အတွက် a အကျဉ်း အချိန်၊ ဖြစ်လာတယ်။ ကြီးစိုး၊ နီးပါး အားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရန် ဆွဲဆောင်နိုင်သော အခြားရွေးချယ်စရာများ မရှိသောကြောင့် ပုံသေဖြစ်သည် ။

### ခေတ်ပြိုင် အလုပ်လုပ်တယ်။ သီအိုရီများ

#### Talcott Parsons' “လုပ်ဆောင်ချက် သီအိုရီ” အဖြစ် တစ်ခု ပုံဥပမာ

ယာယီအားဖြင့် လူမှုဗေဒသီအိုရီအပေါ် Talcott Parsons ၏ သြဇာလွှမ်းမိုးမှုကို ခန့်မှန်းရန် ခက်ခဲသည်။ ခေတ် ယခု ဘယ်တော့လဲ သူ့ ချဉ်းကပ် ရှိသည်။ ထင်ရသည်။ လွန် ထဲသို့ ဆွေမျိုး မထင်မရှား။ Parsons စတင်ခဲ့သည်။ သူ့ တက် ရန် ကျော်ကြားမှု ၌ ၁၉၃၇ ဘယ်တော့လဲ သူ ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။ သူ့ ပထမ ကြီးတယ်။ စာအုပ် အတူ a နာမည်ကြီး ကိုးကား အဲဒါ သူ ချေးသည် "ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ယခု ဖတ်တယ်။ Spencer?" ၁၉ ဒီနေ့၊ ငါတို့ တန်ခိုး မေး အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ မေးခွန်း အကြောင်း နံနံပင်၊ ဒါပေမယ့် အများကြီး ကြိုက်တယ်။ Spencer၊ နံနံပင် ဆဲ အားထုတ်သည်။ a အရမ်း ကြီးမားသော လွှမ်းမိုးမှု on သီအိုရီ၊ ငါတို့ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ကြည့်ပါ။ အဲဒါ နည်းသောကြောင့် ဖတ်ပါ။ Parsons' အဓိက အလုပ်လုပ်တယ်။ နှင့်၊ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ နောက်ထပ် သိသိသာသာ၊ အများကြီး ၏ Parsons' စိတ်ကူးများ ရှိသည် ရိုးရှင်းသော လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ထောင်ချောက်များမပါဘဲ ပင်မ ရေစီးကြောင်း လူမှုဗေဒတွင် နစ်ဝင်ခဲ့သည်။

သူ၏ပထမဆုံးစာအုပ်ကြီးပြီးနောက်၊ Parsons သည် သူ၏ပထမဆုံးလုပ်ဆောင်နိုင်သောစာအုပ်ဖြစ်သည့် *The Social System ကိုရေးသားခြင်းမပြုမီ ဆယ့်သုံးနှစ်အလိုတွင်ဖြစ်သည်* ။ ၂၀ Parsons ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းသည် 1950 နှင့် 1953 ခုနှစ်အကြား အလွန်တိုတောင်းသော သုံးနှစ်တာကာလတွင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည်၊ 21၊ အခြေခံအစီအစဥ်ကို ရေးဆွဲထားရာ၊ မကြာခဏ ခက်ခဲသော စကားပြေဖြစ်သည်။ ယေဘူယျ သီအိုရီသည် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် Spencer's၊ Durkheim's နှင့် Malinowski's တို့ကို ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ စိတ်ကူးများ ပထမ၊ သူ ရာထူးများ လေး အခြေခံ အလုပ်လုပ်တဲ့ လိုအပ်ချက်များ- အမှန်တကယ် ငါး ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဇယား 2.3 တွင်ဖော်ပြထားသော အစီအစဉ်တွင် တစ်ခုအား နှစ်ပိုင်းခွဲထားသည်။

**Table 2.3** Parsons’ Four (Really Five) Requisites for All Action Systems

1. **Adaptation:** The requisite for securing resources from the environment, converting them into useable substances and produce, and distributing them to members of the population
2. **Goal Attainment:** The requisite for setting goals for the system as a whole and for mobilizing resources to meet these goals
3. **Integration:** The requisite for coordinating relations and actions of all actors—collective and individual—in a system
4. **Pattern Maintenance and Tension Management:** The requisites for (a) sustaining and reproducing social units—both individual and collective—in a system and (b) managing tensions that arise within and between individual and collective units in a system

19 Talcott နံနံပင်၊ *ဟိ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ လူမှုရေး အက်ရှင်* (အသစ် York: McGraw-Hill၊ 1937); အဆိုပါ အများဆုံး လတ်တလော စာရွက်စာတမ်း ထုတ်ဝေမှု (နယူးယောက်: Free Press, 1968)။

20 Talcott နံနံပင်၊ *ဟိ လူမှုရေး စနစ်* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၅၁)။

21 Talcott နံနံပင် နှင့် အက်ဒွပ် ရှီး ခဲ့ကြသည် အသေးစိတ်ရှင်းပြသည်။ ၌ *ဆီသို့ a အထွေထွေ သီအိုရီ ၏ အက်ရှင်* (အသစ် York: Harper & အတန်း, 1951); Talcott Parsons၊ Robert F. Bales နှင့် Edward A. Shils ၊ *လုပ်ဆောင်ချက် သီအိုရီအတွက် အလုပ်စာတမ်းများ* (Glencoe, IL: Free Press, 1953)။

ဒုတိယ၊ သူ စတင်သည်။ ရန် ကြည့်ပါ။ ထူးခြားသော စနစ် အဆင့်များ- အဆိုပါ (၁) ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ (၂) လူမှုရေး၊ (၃) ယဉ်ကျေးမှု နှင့် (၄) သက်ရှိများ (နောက်ပိုင်းတွင် *အပြုအမူဆိုင်ရာ* ) စနစ်များ ဖြစ်လာသည် ။ ဤစနစ်အဆင့်တစ်ခုစီသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ကိုက်ညီသည်။ ၏ အဆိုပါ နောက်ထပ် အဆိုပါ နောက်ထပ် ပါဝင်ပါသည်။ လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်များ လေး အလုပ်လုပ်တဲ့ လိုအပ်ချက်များ အတွက် *လိုက်လျောညီထွေ၊ ပန်းတိုင် ရောက်ခြင်း* ၊ *ပေါင်းစည်းမှု* ၊ သို့မဟုတ် *ကြာချိန်* ။ ဒါတွေ လုပ်ဆောင်ချက်များ ၏ တစ်ခုစီ လုပ်ဆောင်ချက် စနစ် အတွက် အဆိုပါ ခြုံငုံ လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်အား ပုံ 2.2 တွင် အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားသည်။

**A**

**B**

**L**

**I**

**Figure 2.2** Requisites of the Overall Action System and Its Constituent Subsystems

|  |  |
| --- | --- |
| သက်ရှိ (Behavioral) စနစ် | ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး စနစ် |
| ယဉ်ကျေးမှု စနစ် | လူမှုရေး စနစ် |

ဤအတော်လေးရိုးရှင်းသော အယူအဆတည်ဆောက်မှုဖြင့် Parsons သည် အနှစ်လေးဆယ်နီးပါး အသေးစိပ်ဖော်ပြမှုကို စတင်ခဲ့သည် ။ အဆိုပါ အစီအစဉ်။ တစ်မျိုး ၏ အဆိုပါ အများဆုံး အရေးကြီးတယ်။ အသေးစိတ်ရှင်းလင်းချက် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ ဖန်တီးမှု ၏ a ဂရပ်ဖစ် နည်းလမ်း ၏ ခံယူချက် အဆိုပါ လေး လိုအပ်ချက်များ အဖြစ် ကဏ္ဍများ ၌ a သေတ္တာ အတူ လေး ကွဲပြားအောင်၊ ရည်ညွှန်းသည်။ မှာ အဆိုပါ ထောင့်များ ***A*** အားဖြင့်အတွက် လိုက်လျောညီထွေ၊ ***ဆ*** အတွက် ပန်းတိုင် သမ္ပတ္တိ၊ ***ငါ*** အတွက် ပေါင်းစည်းမှု၊ နှင့် ***ဌ*** အတွက် စောင့်နေချိန် (ခွဲထားသည်။ ထဲသို့ *ပုံစံ​ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု* နှင့် *တင်းမာမှု စီမံခန့်ခွဲမှု* )။ ၌ Parsons' အမြင်၊ အားမရ a ဖွဲ့စည်းပုံ ထူးခြားချက် ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု ၌ အဆိုပါ သင့်လျော်သော သေတ္တာ ၌ အဆိုပါ AGIL အစီအစဥ်၊ အဲဒီလို အဖြစ် ၎င်း၏ အူတိုင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များ၊ ပါ့ တုံ့ ပြန်သည် တစ်ခု ရှင်းလင်းချက် ၏ ဒါတွေ စနစ်များ။ အဘို့ ဥပမာ၊ ပုံ ၂.၂ ကမ်းလှမ်းချက်များ a အမြင် ၏ တစ်ခု AGIL သေတ္တာ အလုံးစုံလုပ်ဆောင်ချက်စနစ် အတွက် ၊ ပုံ 2.3 သည် လူမှုအဆင့်လူမှုရေးစနစ် ( လူမှုရေးဆိုင်ရာ စံနမူနာတစ်ခု) ကိုတင်ပြထားသော်လည်း၊ စနစ် ၌ အဆိုပါ ခြုံငုံ လုပ်ဆောင်ချက် စနစ် အဲဒါ တွေ့ဆုံသည်။ အဆိုပါ ပေါင်းစပ် လိုအပ်ချက်များ ၌ အဆိုပါ ခြုံငုံ လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်)။ ၌ ပုံ ၂.၃၊ နေရာချထားသည်။ အတွင်း အဆိုပါ လေး ကဏ္ဍများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အူတိုင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များ ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း ၊ ညွှန်ပြသည်။ အဆိုပါ လိုအပ်သော အဲဒါ တစ်ခုစီ အဖွဲ့အစည်း ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။

နောက်တစ်မျိုး ပီပီပြင်ပြင်၊ အတူ နီးလ် ည။ Smelser၊ ပါဝင်ပါတယ်။ တစ်ခု စာမေးပွဲ ၏ အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ၊ အယူအဆ အဖြစ် *ယေဘုယျအားဖြင့် မီဒီယာ ၏ လဲလှယ်မှု* ၊ အဲဒါ စီးဆင်း မှတဆင့် a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ၂၂ *ယေဘုယျအားဖြင့် မီဒီယာ* ဖြစ်ကြသည်​ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ အသုံးပြု အတွက် ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ အရောင်းအဝယ်များ အတွင်း a အလုပ်လုပ်တဲ့ ကဏ္ဍ - အဲဒါ က၊

22 Talcott နံနံပင် နှင့် နီးလ် ည။ Smelser၊ *စီးပွားရေး နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၅၆)။ ဒါတွေ လိုအပ်ချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ Malinowski က စာရင်းကောက်ယူတဲ့ အတိုင်းပါပဲ။

**Figure 2.3** Functions of Key Institutional Domains in a Societal Social System and Their Interchanges

6

\*Only four institutional domains are presented to simplify interchanges

\*\*Adapted from T. Parsons and N. J. Smelser, *Economy and Society*

(New York, NY: Free Press, 1956)

***Key Inter-Institutional Exchange***

1–2 Economy gives productivity in exchange for capital made available by government

3–4 Economy gives new outputs and services in exchange for entrepreneurial services from law

5–6 Kinship gives political loyalty in exchange for polity´s allocation of rights kin authority in families

7–8 Kinship gives motivations to pattern conformity in exchange for pattern content of family forms

9–10 Law gives contingent support to polity in exchange for imperative coordination

11–12 Economy gives consumer goods and services to family in exchange for labor services

3

10

8

Kinship

7

Law

**L**

**I**

12

9

5

4

11

Polity

Economy 1

2

**G**

**A**

တစ်ခု ၏ အဆိုပါ လေး သေတ္တာများ တံဆိပ်တပ်ထားသည်။ တစ်၊ ဂျီ၊ ငါ၊ နှင့် ဌ ၌ ပုံ ၂.၃ အလေးပေးသည်။ အူတိုင် အင်စတီကျူးရှင်းများ အတွက် လူမှုရေး လူမှုရေး စနစ်။ ဘယ်တော့လဲ သရုပ်ဆောင်များ ထံမှ မတူဘူး။ ကဏ္ဍများ—နှင့် ၌ ဒီ အမှုကိစ္စ၊ ထံမှ ကွဲပြားသည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ ကြိုက်တယ်။ စီးပွားရေး၊ ဝါဒ၊ ဥပဒေ၊ မိသားစု၊ နှင့် ဘာသာတရား ၌ အဆိုပါ လူမှုရေး လူမှုရေးစနစ်—အပြန်အလှန် ဆက်ဆံကြပြီး၊ အခြားကဏ္ဍတစ်ခုအတွက် ၎င်းတို့၏ သင်္ကေတဆိုင်ရာ ကြားခံကို မကြာခဏ ဖလှယ်ကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့်, အဆိုပါ အလယ်အလတ် ၏ *အချစ်/သစ္စာရှိမှု* ၌ အဆိုပါ မိသားစု သည် ပေးသည် ရန် မူဝါဒ အဖြစ် သစ္စာရှိမှု နှင့် ကတိကဝတ်​ အဆိုပါ မူဝါဒ မှန်တယ် ရန် လုပ်ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း (ဒီလိုပါ။ ပေးကမ်းခြင်း။ တရားဝင်မှု ရန် မူဝါဒ) ၌ လဲလှယ်​ မိသားစု အာဏာပိုင်၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ မှန်တယ် ၏ မိသားစုများ ရန် အုပ်ချုပ်သည်။ သူတို့ရဲ့ အတွင်းပိုင်း ရေးရာ မပါဘဲ ကျယ်ပြန့်စွာ ကျူးကျော်ဝင်ရောက်ခြင်း။ အားဖြင့် မူဝါဒ။ သို့မဟုတ်၊ ရန် ကြည့် မှာ အဆိုပါ လဲလှယ် အကြား စီးပွားရေး နှင့် မိသားစု၊ အလုပ်လုပ် အဖွဲ့ဝင်များ ၏ မိသားစုများ လက်ခံသည်။ *ပိုက်ဆံ* ထံမှ အဆိုပါ စီးပွားရေး အတွက် ကတိကဝတ်များ (အဖြစ် a ပုံစံ ၏ *ချစ်ခြင်း/သစ္စာစောင့်သိခြင်း* ) အလုပ် ခက်တယ်။ ၌ စီးပွားရေး အခန်းကဏ္ဍများ။ ဟိ အပြည့် စာရင်း ၏ အဆိုပါ ယေဘုယျအားဖြင့် သင်္ကေတ မီဒီယာ နှင့် အဆိုပါ သဘာဝ

ဤမီဒီယာများ၏ ဖလှယ်မှုများအား ပုံ 2.3 တွင် ဖော်ပြထားသည်။ ဤကဲ့သို့သော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် Parsons နှင့် Smelser ဖြစ်သည်။ ခံစားခဲ့ရသည်။ အဲဒါ သူတို့ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ နိုင် ရန် နားလည် “ဟိ ကော်” အဲဒါ ချည်နှောင်သည်။ သရုပ်ဆောင်များ ၌ အပြန်အလှန် ကွဲပြားသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများအတွင်းနှင့် အကြား အပြန်အလှန်မှီခိုမှုဆိုင်ရာ ဆက်စပ်မှုများ။

ယေဘူယျအားဖြင့် ပုံဆောင်မီဒီယာများတွင် အထူးအရည်အသွေးများစွာရှိသည် - ၂၃ (၁) ၎င်းတို့သည် မကြာခဏ ဟောပြောချက်များနှင့် စကားပြောဆိုမှုများ၊ (၂) အကျင့်စာရိတ္တလွန်ကဲပြီး အယူဝါဒအတွက် အခြေခံဖြစ်လာသည်။ အုပ်ချုပ်ရေး ဘာလဲ သည် မှန်တယ် နှင့် မှားတယ်။ အတွင်း တစ်ခု အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်; နှင့် (၃) သူတို့ အင်စတီကျူးရှင်းများ နှင့် အင်စတီကျူးရှင်းများကြားတွင် ခွဲဝေပေးသည့် ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေးများ ဖြင့် တန်ဖိုးဖြတ်ထားသော အရင်းအမြစ်များဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် AGIL box ရှိ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ တည်နေရာကို ရှာဖွေခြင်းဖြင့်၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများနှင့် ကိုက်ညီရန် လိုအပ်သည်များကို ဦးစွာ သိရှိသွားမည်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက်၊ A၊ G၊ I သို့မဟုတ် L သည် ပေးထားသော လုပ်ငန်းဆောင်တာကဏ္ဍတစ်ခုအတွင်း အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်တစ်ခုအတွင်း ဖြစ်ပေါ်လာသော ယေဘုယျသဘောဆောင်သည့် သင်္ကေတမီဒီယာကို ဆန်းစစ်ခြင်းဖြင့် ဟောပြောချက်၊ ဖလှယ်မှုနှင့် အတွေးအခေါ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို မြင်တွေ့နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဖွဲ့စည်းမှု တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ ၌ တစ်ခု အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်း၊ ဤသို့ဖြင့် ပေါင်းစပ်ခြင်း။ လုပ်ရပ်များ အတွင်း ဒိုမိန်း။ နှင့် နောက်ဆုံးတော့၊ အားဖြင့် ခြေရာခံခြင်း။ ထွက် အဆိုပါ ဖလှယ်မှုများ ၏ မီဒီယာ ဖြတ်ပြီး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ၊ တစ်ခု သိတော့ a အရမ်းကောင်းတယ်။ သဘောတူညီချက် အကြောင်း အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ ၌ ခွဲခြားထားသည်။ ဒိုမိန်းများနှင့် အထူးသဖြင့် မတူကွဲပြားသော ဒိုမိန်းများကို ပိုမိုစည်းလုံးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းသို့ ပေါင်းစပ်ပေးသည့် ဒိုင်နမစ်များ။

Parsons မှ စောဒကတက်သည်မှာ၊ မည်သည့်လူမှုရေးစနစ်—တစ်ဖွဲ့၊ အဖွဲ့အစည်း၊ အသိုင်းအဝိုင်း—ဆန်းစစ်ချက် ၊ အထက် အတွက် a လူမှုရေး စနစ် နိုင်သည် ကိုလည်း ဖြစ် ဖျော်ဖြေခဲ့သည်။ အတွက် ဒါတွေ စနစ်ခွဲများ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ *အားလုံး* လူမှုရေး စနစ်များ မှာ ဘာဖြစ်ဖြစ် အဆင့် ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်လာ ခွဲခြားထားသည်။ ထဲသို့ လေး အခြေခံ ကဏ္ဍများ (သို့မဟုတ် Spencer အဖြစ် စောဒကတက်၊ ပုဆိန်)—ရှိမရှိ၊ အခန်းကဏ္ဍများ ၌ a အဖွဲ့၊ ရုံးများ နှင့် တို့ဖြစ်ပါသည်။ အတွင်း အဖွဲ့အစည်း၊ သို့မဟုတ် ရပ်ကွက် များအဖြစ် နှင့် ကဏ္ဍများ ၏ a မြို့။ ဟိ သရုပ်ဆောင်များ ၌ ဒါတွေ ကဏ္ဍများ တတ်သည်။ ရန် အသုံးပြု မှာ အနည်းဆုံး အချို့ ၏ ယင်းတို့သည် သင်္ကေတဖြစ်သည်။ မီဒီယာ ထင်ရှားသည်။ မှာ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အဆင့်၊ နှင့် ထိုမှတပါး၊ သူတို့ လဲလှယ် ဒါတွေ မီဒီယာ။

နံနံပင် စတင်ခဲ့သည်။ ရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် သူ့ အစီအစဉ် ရန် အလေးပေး ကဏ္ဍများ အတွင်း ကဏ္ဍများ။ အဘို့ ဥပမာ၊ ယူ လုပ်ငန်းတစ်ခု ကော်ပိုရေးရှင်း အဖြစ် တစ်ခု အဖွဲ့အစည်း အတွင်း အဆိုပါ စီးပွားရေး၊ ဘယ်ဟာ သည် တည်ရှိသည်။ ၌ အဆိုပါ တစ် ကဏ္ဍ ၏ လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု လူမှုရေး စနစ်၊ အဖြစ် သည် သရုပ်ဖော်ထားသည်။ ၌ ပုံ ၂.၄။ ဟိ အဖွဲ့အစည်း၊ ကြိုက်တယ်။ အဆိုပါ တကိုယ်လုံး လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အယူအဆ ၌ အသုံးအနှုန်းများ ၏ တစ်၊ ဂျီ၊ ငါ၊ နှင့် ဌ၊ နှင့် ထို့ကြောင့်၊ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် ပိုင်းခြားထားသည်။ ထဲသို့ ဒါတွေ လေး ကဏ္ဍများ ရှိ သကဲ့သို့ ပြီးပြီ။ ၌ ပုံ ၂.၄။ ဟိ အုပ်ချုပ်ရေး သည် အဆိုပါ ဆ သို့မဟုတ် ပန်းတိုင် သမ္ပတ္တိ ကဏ္ဍ အတွက် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်း နှင့် အုပ်ချုပ်ရေးရုံးများတွင် မတူညီသော ရုံးခွဲများတွေ့ဆုံသည့် နောက်ထပ်ကဏ္ဍလေးခုကိုလည်း ပိုင်းခြားနိုင်သည်။ AGIL လိုအပ်ချက်များ အဘို့ ဥပမာ၊ အဆိုပါ CEO ရဲ့ ရုံး အစည်းအဝေး ပန်းတိုင် သမ္ပတ္တိ လိုအပ်ချက်များ နှင့် ဒီလို ပါ။ နေရာချထားသည်။ ၌ အဆိုပါ ဆ ကဏ္ဍ ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်း; အဆိုပါ လူသား ဆက်ဆံရေး ဌာန တန်ခိုး ဖြစ် မြင်သည်။ လုပ်ငန်းကော်ပိုရေးရှင်း၏ L ကဏ္ဍတွင် အစည်းအဝေးပုံစံထိန်းသိမ်းမှု လိုအပ်သော ကြောင့် ၊ ဥပဒေရေးရာ ဌာန တန်ခိုး ဖြစ် မြင်သည်။ အဖြစ် အစည်းအဝေး ပေါင်းစပ် လိုအပ်ချက်များ ၏ a စီးပွားရေးလုပ်ငန်း; နှင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အဆိုပါ စာရင်းကိုင် နှင့်လုပ်ခလစာ ရုံး နိုင်သည် ဖြစ် မြင်သည်။ အဖြစ် အဆိုပါ သပ္ပါယ ကဏ္ဍ ၏ အဆိုပါ ပန်းတိုင် သမ္ပတ္တိ အပိုင်း ၏ အဆိုပါ စီးပွားရေး ကြောင့် အဲဒါ ယူဆောင်လာသည်။ ၌ အရင်းအမြစ်များ ရန် အဆိုပါ အုပ်ချုပ်ရေး ရုံးများ ၏ a စီးပွားရေး။ အသီးသီး တစ်ခု ၏ ဒါတွေ ရုံးခွဲများ​ တွေ့ဆုံသည်။ တစ်ခု AGIL လိုအပ်သော ၌ a စီးပွားရေး အဖွဲ့အစည်း အဲဒါ သည် အပိုင်း ၏ အဆိုပါ ဆ ကဏ္ဍ ၏ တစ်ခု စီးပွားရေး​ အဲဒါ၊ ၌ အလှည့်၊ သည် တည်ရှိသည်။ ၌ အဆိုပါ တစ် ကဏ္ဍ ၏ a လူမှုရေး လူမှုရေး စနစ်၊ နှင့် ဒါတွေ ရှိသည် မတူညီသော ယေဘုယျမီဒီယာများကို အသုံးပြု၍ အချင်းချင်း ဆက်ဆံရေး ဖလှယ်ခြင်း ။ ဒီလိုမျိုး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဟာ ရှုပ်ထွေးလွန်းတယ်လို့ ထင်ရင်၊ အဲဒါ သည်; နှင့် ဒီ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အပိုင်း ၏ အဆိုပါ အကြောင်းပြချက် အတွက် Parsonian လုပ်ဆောင်ချက် သီအိုရီ နိစ္စ ကျော် နှစ်တွေ၊ အဲဒါ ဖြစ်လာတယ်။ တစ်ခု အမြဲတမ်း ရှုပ်ထွေးသည်။ အမျိုးအစား စနစ် အတူ ကဏ္ဍများ အတွင်း ကဏ္ဍများ အတွင်း ဖလှယ်ခြင်း။ နှင့် အကြား မတူဘူး။ အဆင့်များ ၏ ကဏ္ဍများ။

23 Parsons ၏ရေးသားချက်များ on ဒီ topic တွေဖြစ်ပါတယ်။ မပြည့်စုံ၊ ဒါပေမယ့် "ဖွင့်ပါ။ အဆိုပါ အယူအဆ နိုင်ငံရေး စွမ်းအား" *ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခြင်း။ ၏ အမေရိကန် ဒဿန လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၁၀၇ (၁၉၆၃)။ စစ. ၂၃၂–၂၆၂; “ပေါ်တယ်။ အဆိုပါ အယူအဆ ၏ လွှမ်းမိုးမှု” *အများသူငှာ ထင်မြင်ချက် သုံးလတစ်ကြိမ်* ၂၇ (နွေဦး ၁၉၆၃)။

စစ. ၃၇–၆၂; နှင့် “တချို့ ပြဿနာများ ၏ အထွေထွေ သီအိုရီ၊” ၌ *သီအိုရီ လူမှုဗေဒ- အမြင်များ နှင့် တိုးတက်မှုများ* ၊ eds ည။ C. McKinney နှင့် EA Tiryakian (နယူးယောက်: Appleton-Century-Crofts, 1970), စစ. 28–68။ Talcott Parsons နှင့် Gerald တို့ကိုလည်းကြည့်ပါ။ အမ် ပလတ်၊ *ဟိ အမေရိကန် တက္ကသိုလ်* (ဘရစ်၊ MA- ဟား တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၇၅)။

**Figure 2.4** Systems and Subsystems With the Social Action Systems

**I**

**L**

**I**

**L**

I

L I

**G**

A G

G

**A** A

L

**G**

**A**

ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အများကြီး စိတ်ဝင်စားစရာ စိတ်ကူးများ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ၌ Parsons' အစီအစဥ်၊ ဘယ်ဟာ မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် အကျဉ်းချုံးထားသည် ။ ဒီ အကျဉ်း ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ ဒါပေမယ့် ထားပါတော့ ငါ့ကို အနီးကပ် အတူ အဆိုပါ နောက်ဆုံး တွန်း အဲဒါ နံနံပင် လုပ်ထားတယ်။ ၌ အသေးစိတ်ဖော်ပြခြင်း။ အစီအစဥ် 24 —Herbert Spencer ၏ စုစုပေါင်း Synthetic Philosophy ကို အမှတ်ရစေသည့် တွန်းအားတစ်ခု ၊ ညွှန်ပြသည်။ အဲဒါ ပင် အကယ်၍ မဟုတ်ဘူး တစ်ခု တခြား ဖတ်ပါ။ Spencer ၌ ၁၉၃၇၊ နံနံပင် သေချာတယ်။ ရှိခဲ့ပါတယ်။ Parsons စတင်ခဲ့သည်။ ရန် conceptualize လုပ်ပါ။ လေး လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်များ (ကြည့် ပုံ ၂.၅)—ဆိုလိုသည်မှာ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ လူမှုရေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှင့် သက်ရှိများ (နောက်ပိုင်းတွင် အပြုအမူဆိုင်ရာ)—၎င်းသည် ဆိုက်ဘာနေနည်းဖြင့် *ထိန်းချုပ်မှုဆိုင်ရာ အထက်တန်းအဆင့် ဟု ခေါ်သည်* ။ ဤအဆင့် တွင် ၏ ထိန်းချုပ်မှု၊ အဆိုပါ ပိုမြင့်တယ်။ သည် တစ်ခု လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် အဲဒါ ထိန်းညှိပေးသည်။ အဆိုပါ စနစ် အောက်တွင် အဲဒါ အတူ သတင်းအချက်အလက်များ​ ထိန်းချုပ်မှုများ။ အရှင်၊ အဆိုပါ အမြင့်ဆုံး ၌ အချက်အလက် လုပ်ဆောင်ချက် စနစ် သည် အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု စနစ် နှင့် ၎င်းသည် အထက်အောက် အဆင့်ရှိ အခြား သုံးခုကို အချက်အလက်များဖြင့် ထိန်းညှိပေးသည်။ အပြန်အလှန်အားဖြင့် အောက်ပိုင်းသည် စနစ်တစ်ခု၏ အထက်အောက် ၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် အဲဒါ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ အဆိုပါ စွမ်းအင် ရန် အဲဒါတွေ စနစ်များ ပိုမြင့်တယ်။ ၌ အဆိုပါ အထက်အောက် ထို့ကြောင့်၊ သက်ရှိ​ စနစ် ထောက်ပံ့ပေးသည်။ အဆိုပါ စွမ်းအင် ရန် အားလုံး အခြား လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်များ။ အဘို့ အဆိုပါ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် စနစ် အဲဒါ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ စွမ်းအင် အတွက် ပုဂ္ဂိုလ်များ ရန် ကစားပါ။ အခန်းကဏ္ဍများ ၌ အခြေအနေ နေရာများ ၌ အဆိုပါ လူမှုရေး စနစ်; ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များ အတွက် ၎င်းသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးလုပ်ဆောင်မှုစနစ်များမှ စွမ်းအင်ပေးဆောင်သည် ။ စွမ်းအင် ရန် တည်ဆောက် သင်္ကေတ စနစ်များ အဲဒါ၊ အပြန်အလှန်၊ ပါလိမ့်မယ်။ ထိန်းညှိပေးသည်။ အဆိုပါ လူမှုရေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှင့် သက်ရှိ စနစ်။ အတူ လုံလောက်ပါတယ်။ စွမ်းအင်၊ ထို့နောက်၊ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု စနစ် ထောက်ပံ့ပေးသည်။ အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်လမ်းညွှန် ရန် အဆိုပါ လူမှုရေး စနစ် (ယုံကြည်ချက်၊ အယူဝါဒ၊ တန်ဖိုးများ၊ နှင့် စံနှုန်းများ) အဆိုပါ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စနစ် (ပစ်မှတ်များ အတွက် ကတိကဝတ်များ၊ ကိုယ်ကျင့်တရား)၊ နှင့် ပင် အဆိုပါ သက်ရှိ စနစ် (ဥပမာ၊ ဇီဝကမ္မ ဥပမာအားဖြင့်၊ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးစနစ်အဆင့်မှာ အပြစ်ဖြစ်စေတဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကုဒ်တွေကနေ ဖိစီးမှု ပြောင်းလဲမှုတွေ ၊ ထိခိုက်သည်။ ဇီဝကမ္မ သုခ)။ ပုံ ၂.၅ သရုပ်ဖော်သည်။ အဆိုပါ ဆိုက်ဘာနက် အထက်အောက် ဘယ်မှာလဲ။ သတင်းအချက်အလက်​ ၌ တစ်ခု စနစ် ထိန်းညှိပေးသည်။ အဆိုပါ စွမ်းအင် စည်းရုံးခဲ့သည်။ ၌ အဆိုပါ စနစ် အောက်တွင် အဲဒါ ၌ အဆိုပါ အထက်အောက် နှင့် ဘယ်မှာလဲ ။ စွမ်းအင် စည်းရုံးခဲ့သည်။ ၌ တစ်ခု စနစ် drives များ အဆိုပါ စည်းရုံးခြင်း။ ၏ စွမ်းအင် ၌ အဆိုပါ စနစ် အထက် အဲဒါ။

24 Talcott Parsons၊ *လှုပ်ရှားမှုသီအိုရီ နှင့် လူသား အခြေအနေ* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၇၈)။

**Figure 2.5** Parsons’ Conception of the Cybernetic Hierarchy of Control

***Energy***

Energy moves up the hierarchy from the organism as it takes in resources from the environment, which informational controls move down the hierarchy constraining how energy is deployed at each system level.

Organismic system

A

Personality system

G

Social system

I

L Cultural system

**Movement of Energy and Information**

***Information***

**System Level**

**Functional Requisite**

နံနံပင် ရှာသည်။ ရန် ဖော်ကျူး အဟောင်း သီအိုရီ စိတ်ကူးများ သုံးပြီး ဒီ အထက်အောက် အဘို့ ဥပမာ၊ ကားလ် မာ့က်စ် အယူအဆ ၏ *ဖယ်ကြဉ်ခြင်း* နိုင်သည် ဖြစ် စဉ်းစားသည်။ a ပျက်သည် အကြား အဆိုပါ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး နှင့် လူမှုရေး စနစ်၊ ဘယ်မှာလဲ။ ဟိုမှာ သည် မလုံလောက်ပါ။ စွမ်းအင် ရန် ကစားပါ။ အခန်းကဏ္ဍများ ၌ အခြေအနေ နေရာများ အတွင်း အဆိုပါ လူမှုရေး စနစ်။ သို့မဟုတ်၊ Durkheim ၏ *anomie ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုအား* "စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းမရှိခြင်း" အနေဖြင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထိန်းညှိရန်အတွက် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်မှ ပေးဆောင်သော အချက်အလက်မလုံလောက်မှုအဖြစ် ရှုမြင်နိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ လူမှုရေး စနစ်။ ဒါတောင်၊ ဒီ သည် ရှင်းလင်းချက် အားဖြင့် အမျိုးအစားခွဲခြားခြင်း။ သို့မဟုတ် ရှာဖွေခြင်း။ အဆိုပါ နေရာ ၌ a အစီအစဉ် ၏ သီးခြား တစ်ခု ဖြစ်ရပ်ဆန်း နှင့် ထို့နောက် ရှိလား အဲဒါ ဒီ ရှာဖွေတွေ့ရှိမှု ၏ အဆိုပါ သင့်လျော်သော နေရာ ဖွဲ့စည်းထားသည်။ သိပ္ပံပညာသဘောအရ ရှင်းပြချက် ။ သို့သော် သိပ္ပံပညာအများစုသည် ဖြစ်ရပ်ဆန်းများကို ပုံစံများဖြင့် ရှင်းပြရန် ကြိုးစားကြသည် ။ အဆိုပါ သော့ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ a စကြဝဠာ နှင့်/သို့မဟုတ် အားဖြင့် စိတ္တဇ အခြေခံမူများ အကြမ်းဖျင်း သူတို့ရဲ့ ဒိုင်းနမစ်များ။

Parsons မသေဆုံးမီ မကြာမီတွင် တီထွင်ခဲ့သော အစီအစဉ်၏ နောက်ဆုံးအသေးစိတ်အချက်မှာ စိတ်ကူးပုံဖော်ခြင်း ပါ၀င်သည် ။ ၏ a အစီအစဉ် အတွက် အဆိုပါ တစ်ခုလုံး စကြာဝဠာ—လူမျိုးရေး၊ ဇီဝဗေဒ၊ သက်ရှိ၊ နှင့် လုပ်ဆောင်ချက် ပုံ 2.6 သည် ဤအငြင်းအခုံကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြသည်။ ထင်ရှားသည့်အတိုင်း လုပ်ဆောင်ချက်စနစ်များသည် ပေါင်းစပ်စနစ်ဖြစ်သည် ။ ခြုံငုံ လုပ်ဆောင်ချက် စနစ် ၏ အဆိုပါ တစ်ခုလုံး စကြဝဠာ ဟိ အော်ဂဲနစ် စနစ် ရှိခဲ့ပါတယ်။ ရန် ဖြစ် ယူထားသည်။ ကွာ အဖြစ် လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်တစ်ခု ( *အပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာစနစ် ဖြင့် အစားထိုးသည်* ) အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူ့အခြေအနေ၏ ယေဘုယျခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် *သြဂဲနစ်စနစ်သည် ပန်းတိုင်များချမှတ်ပေးသောကြောင့်၊* ထို့ကြောင့် လူတိုင်းအတွက် **G oal သမ္ပတ္တိအတွက် လိုအပ်ချက်များ ပြည့်စုံပါသည်။** အခြား​ အခြေခံ စနစ်များ ၏ အဆိုပါ စကြဝဠာ နှင့် ဒါကြောင့်၊ အဆိုပါ အပြုအမူ စနစ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ မိတ်ဆက်ပေးခဲ့သည်။ ထဲသို့ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက်စနစ် ရန် အစားထိုးပါ။ အဆိုပါ သက်ရှိ စနစ် အဲဒါ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ပြောင်းရွှေ့ ရန် a နောက်ထပ် ထင်ရှားသော နေရာ ၌ အဆိုပါ စကြာဝဠာတစ်ခုလုံး၏ အထွေထွေ စနစ်များ။ ရူပ *ဓာတုဗေဒစနစ်သည်* စကြာဝဠာ တစ်ခုလုံးအတွက် Daptive စနစ် **ဖြစ်သည်** ။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ နောက်ဆုံးတော့ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ အဆိုပါ အရင်းအမြစ် လိုအပ်သော ရန် လောင်စာ အဆိုပါ အခြား စနစ်များ၊ နှင့် တယ် *လစ်* စနစ် စိုးရိမ်သည်။ အတူ ထည့်သွင်းစဉ်းစား ၏ အဆုံးစွန် အဓိပ္ပါယ်များ သည် အဆိုပါ **L** atency စနစ်ခွဲ ၏ ခြုံငုံ စကြာဝဠာ၊ အဖြစ် မြင်သည်။ ထံမှ အဆိုပါ အမြင် ၏ လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်များ ၌ အဆိုပါ **ငါ** ကဏ္ဍ။ ဒီ သည် သေချာတယ်။

**Figure 2.6** Parsons’ Conception of the Human Condition and Its Subsystems

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **တစ်** | **Physico-ဓာတု** | | **ဆ** | **တစ်** | **သဘာဝမြေသြဇာ** | | **ဆ** |
| **ဌ** | **ငါ** | **ဌ** | **ငါ** |
|  |  |  |  |
| **တစ်** | **တယ်လစ်** | | **ဆ** | **A G**  **အပြုအမူဆိုင်ရာ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး လုပ်ဆောင်ချက်** | | | |
| **ဌ** | **ငါ** | **စနစ်များ** | | | |
|  |  | **ယဉ်ကျေးမှု**  **ဌ** | | **လူမှုရေး**  **ငါ** | |

ညား သီအိုရီ၊ သို့မဟုတ် ယခု နောက်ထပ် ၏ a ဒဿန ထက် a အတိအကျ ရှင်းလင်းချက် ၏ ဖြစ်စဉ်များ။ ပြီးတော့၊ အဲဒါ သေချာတယ် ။ သည် a ညား အမျိုးအစား စနစ်၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ ရည်ရွယ်ချက် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အဖြစ် Spencer ရဲ့ ဓာတုပစ္စည်း အတွေးအခေါ် "ရှင်းပြ ရန် " အဆိုပါ တစ်ခုလုံး စကြာဝဠာ၊ ထံမှ အဆိုပါ လူသား အမြင်၊ အတူ တစ်ခု အရင်းခံ သတ်မှတ် ၏ သီအိုရီ အယူအဆများ။ ကွာခြားချက်မှာ Spencer သည် ကျင့်ဝတ်များ ( Parsons' *telic system* ) ကို ရှင်းပြမည် ၊ ဇီဝဗေဒ ( Parons ' *အော်ဂဲနစ် နှင့် အပြုအမူ စနစ်များ* ) စိတ်ပညာ ( Parons ' *စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်စနစ်* ) နှင့် လူမှုဗေဒ ( Parsons ၏ *လူမှုရေးဆောင်ရွက်မှုစနစ်* ) ၊ အခြေခံများနှင့် ဥပဒေများ။ ဆန့်ကျင်ဘက်အားဖြင့် Parsons သည် အမျိုးအစားများနှင့် အမျိုးအစားများ၏ စနစ်များဖြင့် ရှင်းပြခဲ့သည်။ ရလဒ်သည် အလွန်ထူးခြားသော လုပ်ဆောင်ချက် ဖြစ်သည်။ သီအိုရီများ၊ ပင် သို့သော်လည်း နံနံပင် ထင်ရသည်။ ရန် အစ အတူ Spencer ရဲ့ မူရင်း စိတ်ကူးများ ၏ ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ဖြန့်ဖြူးခြင်း (Adaptation in Parsons)၊ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်း (Pasons in Goal attainment)၊ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှု (Parsons integration) နှင့် မျိုးပွားခြင်း (pattern maintenance portion of Latency in Parsons)။ ဒါပေမယ့် Spencer ရှာသည်။ အထူးသဖြင့် အခြေခံမူများ အကြောင်း အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ ကွဲပြားမှု ဤပုဆိန်လေးခု တစ်လျှောက် ၊ Parsons သည် ဤနေရာတွင် ပြန်လည်သုံးသပ်ထားသော အဝေဖန်ခံရဆုံးသော အမျိုးအစားများကိုသာ အသေးစိပ်ဖော်ပြထားသော်လည်း ၊

**A**

**G**

**L**

**I**

#### ဟိ ကျဆင်းခြင်း၊ တခါ တဖန်၊ ၏ လုပ်ဆောင်ချက်

ဟိ ကျဆင်းမှု ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ အဓိကအားဖြင့် ၌ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် တိတ်။ ဥရောပ သီအိုရီသမားများ တစ်ခုရှိခဲ့ပါတယ်။ နံပါတ် ၏ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ အဲဒါ ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ခဲ့သည်။ အတူ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း၊ အတူ အဆိုပါ အကျိုးဆက် အဲဒါ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း

ဖြစ်ခဲ့သည်။ မဟုတ်ဘူး အဖြစ် လွှမ်းမိုးသည်။ ဟိုမှာ အဖြစ် အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ၌ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် တိတ်။ တိုင်၊ ပင် သို့သော်လည်း အဆိုပါ ဝေဖန်ချက် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကို ဆန့်ကျင် စတင်ခဲ့သည်။ အတူ ဥရောပ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ၊ ၂၅ ဥရောပ အလုပ်လုပ်တဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဆက်လက်တည်ရှိနေသည်— လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းစနစ် လုံးဝပျောက်ကွယ်သွားသည့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည်နှင့်မတူ။ ဥပမာအားဖြင့်, ရစ်ချတ် Munch ၂၆ ရှိသည်။ သယ်ဆောင် ရှေ့ အဆိုပါ AGIL Parsonian အစီအစဉ် ထဲသို့ အဆိုပါ နှစ်ဆယ့်တစ် ရာစုနှင့် မသေဆုံးမီ Niklas Luhmann ၂၇ ရှုပ်ထွေးမှုနည်းသော ပရိုဂရမ်တစ်ခုကို တီထွင်လုပ်ဆောင် နိုင် သူဖြစ်သည်။ လိုအပ်သည် - လိုပါတယ်။ ရန် လျှော့ချပါ။ ရှုပ်ထွေးမှု မွေးရာပါ ၌ ယာယီ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် ပစ္စည်း အတိုင်းအတာ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ ထိုမှတပါး၊ Luhmann အဖြစ် တစ်ခု ၏ အဆိုပါ အများဆုံး အရေးကြီးတယ်။ ဥရောပ သီအိုရီများ သယ်ဆောင် ရှေ့ Parsons' အလေးပေး on ယေဘုယျအားဖြင့် သင်္ကေတ မီဒီယာ ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ နှင့် ဖျော်ဖြေခဲ့သည်။ အချို့ အလွန် အသေးစိတ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ သူတို့ရဲ့ စစ်ဆင်ရေး ၌ အမျိုးမျိုး ဒိုမိန်းများ ဒီ ကြင်နာပါ။ သီအိုရီ အယူအဆ တည်ရှိဆဲဖြစ်ပြီး ဖတ်ရှုရသော်လည်း အမေရိကတွင် အသိအမှတ်ပြုနိုင်သော သီအိုရီအဖြစ် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိမှု ၊ မြေအောက် ၌ အဆိုပါ ကိန်းသေ barrage ၏ ဝေဖန်ချက်။

အောက်တွင် ဆွေးနွေးထားသည့်အတိုင်း functionalism ၏ ဝေဖန်ချက်သည် (၁) အလုပ်လုပ်သော ရှင်းလင်းချက်တွင် တရားမ၀င်သော တယ်လီဗေဒ နှင့် tautologies အဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲသွားသည်မှာ ယုတ္တိရှိပါသည်၊ (၂) အဓိပ္ပါယ်မှာ၊ ယင်းကို လုပ်ဆောင်နိုင်မှုစနစ်အား မညီမျှမှုနှင့် ပဋိပက္ခများကို အလေးထားမှု လျော့ချကာ ရှေးရိုးဆန်သော အယူဝါဒတစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်ကြပြီး လက်ရှိအနေအထားကို ထိန်းသိမ်းထားသည့် အင်အားစုများကို လွန်ကဲစွာ အလေးပေးခြင်း၊ (၃) တက်ကြွသော လုပ်ငန်းစဉ်များကို ရှင်းပြသည့် မော်ဒယ်များနှင့် အခြေခံမူများကို ဆန့်ကျင်သည့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုအမျိုးအစားများအပေါ် အလေးပေးဖော်ပြချက်တွင် ရှင်းလင်းချက်ဖြစ်သည်။ ယနေ့ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သီအိုရီ အခြေအနေကို မနိဂုံးချုပ်မီ ပြသနာများ တစ်ခုစီကို အကျဉ်းချုံး သုံးသပ်ပါရစေ။

1. ယုတ္တိနည်း လုပ်ဆောင်ချက်ဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းချက်များ ၂၈

ဟိ နှစ်ခု ကြီးတယ်။ ပြဿနာများ တသမတ်တည်း ယူဆောင်လာသည်။ တက် အားဖြင့် ဒဿနပညာရှင်များ ၏ သိပ္ပံပညာ နှင့် ယုတ္တိဗေဒပညာရှင်များ ခဲ့ကြသည် (က) တရားမ၀င်သော တယ်လီဗေဒနှင့် (ခ) တင်းတိမ်မှုပညာ။ တရားမ၀င် သော *တယ်လီဗေဒသည်* အဆုံးသတ်အခြေအနေ သို့မဟုတ် ရလဒ်ဖြစ်သည့်အခါ ဖြစ်ပေါ်သည်။ ၏ a လုပ်ငန်းစဉ် သည် ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ အဖြစ် ဖြစ်စေသည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဲဒါ ယူဆောင်လာသည်။ အကြောင်း ဒီ အဆုံး ပြည်နယ်၊ သတ်မှတ်ခြင်း *မရှိဘဲ* အဆိုပါ ယန္တရားများ အားဖြင့် ဘယ်ဟာ ဒီ ပြောင်းပြန် ၏ ဆိုလိုသည်-အဆုံး အကြောင်းရင်း ဖြစ်ပေါ်သည်။ တစ် တရားဝင်တယ်လီဗေဒ ပါ့ ဖြစ် တစ်ခု ဘယ်မှာလဲ။ ဒါတွေ ယန္တရားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သတ်မှတ်ထားသည်။ အဘို့ ဥပမာ၊ ငါတို့ နိုင်သည် စိတ်ကူးပါ။ လူမှုရေး​ စနစ် အတူ အတိအကျ ပန်းတိုင်များ သို့မဟုတ် အဆုံး ပြည်နယ်များ အလုပ်လုပ် ရန် အောင်မြင်ရန် ဒါတွေ အားဖြင့် ခွဲဝေပေးခြင်း အရင်းအမြစ်များ ရည်မှန်းချက်များကို ဦးစွာအောင်မြင်ပြီးနောက် ရေရှည်တည်တံ့ကြောင်း သေချာစေမည့် ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များကို တည်ဆောက်ရန် ၎င်းတို့ကို အသုံးပြုသည်။ ထိုသို့သော တရားဝင်သော တယ်လီဗေဒနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်တွင်၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းချက်များသည် ရလဒ်ကို ဖော်ပြလေ့ရှိသည်။ ၏ a လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှု စနစ် အတွက် အစည်းအဝေး a အထူးသဖြင့် အလုပ်လုပ်တဲ့ လိုအပ်သော with- ထွက် အသေးစိတ်ဖော်ပြခြင်း။ *ဘယ်လိုလဲ ဒီ ဖွဲ့စည်းပုံ လာခဲ့တယ်။ အကြောင်း* နှင့် ရုံ *ဘယ်လိုလဲ အဲဒါ လုပ်ဆောင်သည်။* ရန် ရှိသည် a သေချာပါတယ်။ ရလဒ် လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များ နှင့် စပ်လျဉ်း။ ဤနေရာတွင် နိဂုံးချုပ်သည့်အခြေအနေ—လုပ်ငန်းဆောင်တာလိုအပ်ချက် သို့မဟုတ် လိုအပ်ချက်များ—လျှို့ဝှက်ဆန်းကြယ်စွာ အကြောင်းတရားများ a လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ပြော တစ်ခု အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်၊ ရန် တိုးတက် မပါဘဲ သတ်မှတ်ခြင်း။ ဘယ်လိုလဲ မှတ ဆင့် ဘာလဲ လုပ်ငန်းစဉ်များ သို့မဟုတ် အားဖြင့် ဘာလဲ ယန္တရားများ အဆိုပါ အဆုံး ရှိသည်။ အကြောင်းရင်း အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ ရန် အဆိုပါ အဆုံး ပြည်နယ်။

25 ဥပမာ၊ Ralf Dahrendorf၊ “Utopia ပြင်ပ- လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းမှုဆီသို့၊” *American Journal of Sociology* 64 (1958): စစ. 125–135။

26 အကြောင်းမူကား၊ အဆိုပါ အကောင်းဆုံး ၏ ဒါတွေ အားထုတ်မှု၊ ကြည့်ပါ။ ရစ်ချတ် Munch ရဲ့ အလုပ်- *သီအိုရီ ၏ လုပ်ဆောင်ချက်- ဆီသို့ a အသစ် ပေါင်းစပ်ခြင်း။ သွားနေတယ်။ Beyond Parsons* (London: Routledge, 1988); *Die Struktur der Modene* (Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1984)။

27 Niklas Luhmann၊ *ဟိ ကွဲပြားခြင်း။ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၊ trans ၎။ ဟုမ်းစ် နှင့် ဂ။ လာမို (အသစ် York: တို့ဖြစ်သည်။ တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1982); ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း သူ့ *စနစ်များ သီအိုရီ* (စတန်းဖို့ဒ်၊ CA- စတန်းဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၉၅)။

၂၈ သီဟ K မာတန်၊ “ဖော်ပြပါ။ နှင့် ငုပ်လျှိုးနေသည်။ လုပ်ဆောင်ချက်များ၊" ၌ သူ့ *လူမှုရေး သီအိုရီ နှင့် လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း)၊

စစ. ၄၅–၆၁။ ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း Merton ၏ “ဆွေးနွေးခြင်း။ ၏ Parsons' 'အဲ ရာထူး ၏ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ'' *အမေရိကန် လူမှုဗေဒ သုံးသပ်ချက်* ၁၃ (၁၉၄၈)။ စစ. ၁၆၄–၁၆၈။ အဘို့ a နောက်ထပ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သုံးသပ်ချက် နှင့် ဝေဖန်ချက် ၏ အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရီ၊ ကြည့်ပါ။ ယောနသန် ပန်းပွတ် နှင့် Alexandra Maryanski's, *Functionalism* (Menlo Park, CA: Benjamin-Cummings, 1979)။

Tautology *သည်* စက်ဝိုင်းဆိုင်ရာ ဆင်ခြင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ လုပ်ဆောင်နိုင်သော သီအိုရီများစွာသည် စက်ဝိုင်းဆိုင်ရာ ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှုကို ဖော်ပြကြပြီး ထို့ကြောင့် တင်းတင်းကျပ်ကျပ် ဖြစ်နေသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ ပေးထားသောဖွဲ့စည်းပုံသည် သီးခြားတစ်ခုနှင့်ကိုက်ညီသည်ဟု သီအိုရီများစွာက ယူဆကြသည်။ လိုအပ်သော နှင့် ဤသို့ သည် မြှင့်တင်ခြင်း။ အဆိုပါ ရှင်သန်မှု ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး စနစ်။ ဘယ်လိုလဲ လုပ်ပါ။ ငါတို့ ဒီလိုဖြစ်တယ်ဆိုတာ သိလား။ စနစ်သည် ရှင်သန်နေသောကြောင့်၊ ထို့ကြောင့် မေးခွန်းထုတ်ထားသော ဖွဲ့စည်းပုံသည် ရှင်သန်မှုကို မြှင့်တင်ရမည်ဖြစ်သည်။ စနစ်တစ်ခု ရှင်သန်နေသည်ဟူသောအချက်သည် လုပ်ငန်းဆောင်တာလိုအပ်ချက်ပြည့်မီကြောင်း အတည်ပြုရန်အတွက် ဤနေရာတွင် စက်ဝိုင်းပုံတစ်ခုကို မြင်နိုင်သည်။ အင်စတီကျူးရှင်း X သည် ဤစနစ်တွင် ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် အဲဒါ ရမယ်။ ဖြစ် အစည်းအဝေး ဒီ လိုအပ်သည်; ဘယ်လိုလဲ လုပ်ပါ။ ငါတို့ သိလား အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အဆိုပါ စနစ် သည် ရှင်သန်ခြင်း။ ဤကဲ့သို့ စက်ဝိုင်း အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ရှင်းပြရခြင်းသည် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မသိရပေ။

1. သိသိသာသာ ပြဿနာများ အတူ အလုပ်လုပ်တယ်။ ရှင်းလင်းချက် ၂၉

အဝေးကြီး နောက်ထပ် အပျက်အစီး ရန် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ၌ အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဝေဖန်မှု ထံမှ အဆိုပါ ပြန်လည်နိုးထခြင်း။ ပဋိပက္ခ​ နှင့် ဝေဖန် သီအိုရီများ ၌ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် တိတ်။ ဟိ ဝေဖန်ချက် ယူတယ်။ အများကြီး ပုံစံများ ဒါပေမယ့်၊ ၌ အနှစ်သာရ၊ ပဋိပက္ခ သီအိုရီသမားများ စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ နံနံပင် ၌ အထူးသဖြင့် နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ၌ အထွေထွေ၊ overem- phasize ဘယ်လိုလဲ အဆောက်အဦများ နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ *ထိန်းသိမ်းပါ။* လူ့အဖွဲ့အစည်းများ; ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ အဆိုပါ တပ်ဖွဲ့များ ၏ လူမှုရေး အသွင်ကူးပြောင်းရေး —အထူးသဖြင့် မညီမျှမှု၊ ကွဲပြားမှုနှင့် ပဋိပက္ခ—သည် *ပြောင်းလဲသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို* လုံလောက်အောင် မပေးထားပါ ။ အာရုံစူးစိုက်မှု။ ၌ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း နှိုင်းယှဉ် ရန် ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ၊ လိုအပ်ချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြစ်ခြင်း။ တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ အားဖြင့် ရှိပြီးသား လူမှုရေး အဆောက်အဦများ (ဘာလို့လဲဆိုတော့ မဟုတ်ရင်၊ အဆိုပါ စနစ် ပါ့ ရန် ဖြစ် ရှင်သန်ခြင်း); အားဖြင့် အဆက်မပြတ် ဤချိတ်ဆက်မှုကို အလေးပေးသည်။ လူမှုရေးတို့တွင် အဆောက်အဦများ၊ လိုအပ်ချက်များ၊ နှင့်စနစ် ရှင်သန်မှု၊ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း မြင်ခဲ့သည်၊ ဆန်ပြုတ် ၊ ရန် ဖြစ် a ရှေးရိုးဆန်သော အယူဝါဒ တရားဝင်ခြင်း။ အဆိုပါ နည်းလမ်း အရာများ ဖြစ်ကြပါသည်။ နှင့်၊ ထိုမှတပါး၊ ထံမှ ၎င်း၏ အစ အတူ Comte နှင့် နောက်ပိုင်း Durkheim၊ မြင်သည်။ သွေဖည်မှု၊ ပဋိပက္ခ၊ နှင့် တင်းမာမှု အဖြစ် အလွန်ကွဲပြားသော လူမှုစနစ်များတွင် ပုံမှန်ဒိုင်းနမစ်များကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ အလုပ်မလုပ်သော သို့မဟုတ် ရောဂါဗေဒ။ ဒီတိုက်ခိုက်မှု က သေလောက်တယ်။ ဒဏ်ရာရ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ဆိုတော့၊ ၌ အပိုင်း၊ အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မှန်ပါတယ်။ ဒါတောင်၊ အဆိုပါ တိုက်ခိုက်မှု၊ ကြိုက်တယ်။ အများဆုံး polemics, ဖြစ်ခဲ့သည်။ မကြာခဏ အလွန်အကျွံ ရန် အဆိုပါ အမှတ် ၏ ပုံပျက်သည် ၏ Parsons' လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ထိုမှတပါး၊ အဆိုပါ တိုက်ခိုက်မှု on ပစ္စည်း ဥစ္စာ အလေးပေး ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ပဲ့တင်ထပ်သည်။ အတူ အဆိုပါ ကြိမ်၊ ဘယ်မှာလဲ။ ပဋိပက္ခ နှင့် သဘင် လူမှုရေး နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ပြောင်းလဲမှု ၌ အနောက်တိုင်း လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ ၌ အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ။ ၌ ဒီ စကားစပ်၊ functional သီအိုရီများ ခဲ့ကြသည် ရိပ်မိ အဖြစ် မဟုတ်ဘူး ဖြစ်ခြင်း။ နိုင် ရန် ရှင်းပြပါ။ သိသာသည်။ အရင်းအမြစ်များ ၏ အပြောင်းအလဲ၊ နှင့် အဆိုပါ ရလဒ် အတွက်ဖြစ်ခဲ့သည်။ အသစ် မျိုးဆက်များ ၏ သီအိုရီသမားများ နှင့် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ရန် စွန့်လွှတ် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း နှင့်၊ တကယ်ပါပဲ, အမြင် အဲဒါ မြင့်မားစွာ ရန်လိုသော-လျှင် မဟုတ်ဘူး တစ်ခါတစ်ရံ မတရားသော-အသုံးအနှုန်းများ။ နံနံပင် အဖြစ် a လူ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မြင်သည်။ အဖြစ် ဖောက်ပြန်သူ ကွန်ဆာဗေးတစ် ၊ အမှန်မှာ၊ သူသည် နိုင်ငံရေးအရ အလွန် လစ်ဘရယ်ဆန်သူ ( အထက်လွှတ်တော်အမတ်ကို လူသိရှင်ကြား ဆန့်ကျင်ခဲ့သူ၊ ယောသပ် မက်ကာသီရဲ့ အကြောက်လွန်ခြင်း။ တိုက်ခိုက်မှု on အဆိုပါ နိုင်ငံရေး ဝဲ ၌ အမေရိက၊ အထူးသဖြင့် ၌ အဆင့်မြင့် ပညာ)။ ပင် နောက်ထပ် မတရား၊ ဝေဖန်ချက် ၏ Parsons' သီအိုရီ သွားတယ်။ ကျော်လွန် ဉာဏ ဝေဖန်မှု ဝေဖန်မှုများဆီသို့ ၏ လုပ်ဆောင်သူ ပုဂ္ဂိုလ်များ အဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ သို့မဟုတ် ပင် လူသား သတ္တဝါများ- ရယ်စရာ ပြန်လည်ဖန်တီးခြင်း။ ပြေတယ် ။ McCarthyesque ဉာဏ ရာသီဥတု ထံမှ အဆိုပါ နိုင်ငံရေး ဝဲ ၌ အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ နှင့် ၁၉၇၀ ခုနှစ်များ။

1. ချို့တဲ့သည်။ နည်းလမ်းများ ၏ ရှင်းလင်းချက် ၃၀

ဝေဖန်မှု၏နောက်ဆုံးစာကြောင်းသည် အထက်ဖော်ပြပါ (၁) အောက်တွင် ယုတ္တိဗေဒဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ဆန်းစစ်နိုင်သော်လည်း ၊ သည် အသုံးဝင်သည်။ ရန် သီးခြား အဲဒါ ထွက် နံနံပင် အမှန်တကယ် ယုံကြည်သည်။ အဲဒါ အကယ်၍ သင် နိုင် ရှာပါ။ အဆိုပါ နေရာ ၏ တစ်ခု ပင်ကိုယ်ဖြစ်ရပ်၊ လုပ်ငန်းစဉ်၊ သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းပုံ ၌ သူ့ အမျိုးအစား စနစ်၊ သင် ရှိခဲ့ပါတယ်။ ရှင်းပြသည်။ ဒီ ပွဲ၊ လုပ်ငန်းစဉ်၊ သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းပုံ ။ ၌ အဟီး၊ အားလုံး အဲဒါ သည် တကယ် ပြီးမြောက်သည်။ သည် ရန် အမျိုးအစားခွဲပါ။ ဒါပေမယ့် မဟုတ်ဘူး ရှင်းပြပါ။ တစ်ခု ရှင်းလင်းချက် လိုအပ်သည်။

၂၉ ကြည့်ပါ။ ဒါရန်ဒေါ့ဖ်၊ “ထွက် ၏ Utopia” (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၂၅)။

30 ကြည့်ပါ။ ပန်းပွတ် နှင့် မေရီယန်စကီး၊ *လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း* ၊ အတွက် အသေးစိတ် (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၂၈)။

အဲဒါ a သီအိုရီ ရှိသည် အခြေခံမူများ နှင့် မော်ဒယ်များ အကြမ်းဖျင်း *သွက်လက်သည်။ လုပ်ငန်းစဉ်များ* အဲဒါ အမြဲတမ်း ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ လူသားတွေ​ ပြုမူ၊ လူအချင်းချင်း၊ နှင့် စည်းရုံး; နံနံပင် တင်ပြသည်။ အမျိုးအစားများ နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ တို့တွင် အမျိုးအစားများ​ မပါဘဲ အရမ်း အများကြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ အဆိုပါ အရင်းခံ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဲဒါ မောင်း လူမှုယဉ်ကျေးမှု ဖွဲ့စည်းမှုများ။ ဟိ ရလဒ် သည် အဲဒါ အဆိုပါ ရှင်းလင်းချက် အမျိုးအစား စနစ် ၌ နံနံပင် လုပ်ဆောင်ချက် သီအိုရီ ဖြစ်လာတယ်။ လူမှုဘဝသရုပ်မှန်ကို ပိုမိုရှင်းပြရန် ကြိုးပမ်းမှုတွင် အမျိုးအစားများအတွင်း အမျိုးအစားများနှင့် အမျိုးအစားများကို ပေါင်းထည့်ထားသောကြောင့် မလိုအပ်ဘဲ ရှုပ်ထွေးပါသည်။ AGIL အစီအစဥ်၏ မူလဗိသုကာလက်ရာသည် ဘောက်စ် (pun ရည်ရွယ်ထားသည်) မည်သူ့ကိုမဆို လုပ်ဆောင်ချက် သီအိုရီ ၌ ဆိုတော့၊ တစ်ကြိမ် ကျူးလွန် ရန် အမျိုးအစားခွဲခြင်း။ ၌ သေတ္တာများ၊ ဟိုမှာ ခဲ့ကြသည် အနည်းငယ် အခြား ရွေးချယ်စရာများ အတွက် ရှင်းပြခြင်း။ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ

၌ ဆန့်ကျင်ဘက် ရန် Parsons' ဗျူဟာ ၏ ရှင်းလင်းချက်၊ ဟားဘတ် Spencer ရှိခဲ့ပါတယ်။ သုံးတယ်။ သူ့ အမျိုးအစားများ အလေးထားရန်​ အဆိုပါ ဒိုမိန်းများ ၏ အဖြစ်မှန် အများဆုံး ၌ လိုပါတယ်။ ၏ ရှင်းလင်းချက် အတူ စိတ္တဇ အခြေခံမူများ၊ အမျိုးအစားများ အဆိုပါ စတင်သည်။ အမှတ် ၏ ရှင်းလင်းချက်၊ မဟုတ်ဘူး အဆိုပါ အဆုံး အမှတ်။ အရှင်၊ Spencer ရဲ့ အမျိုးအစားခွဲခြင်း။ စနစ် လိုအပ်ချက်များ​ သို့မဟုတ် လိုအပ်ချက်များ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရိုးရှင်းသော နှင့် သာ အဆိုပါ အစ ၏ သီအိုရီ။ ဟိ အမှန်တကယ် ရှင်းလင်းချက် Spencer ၏အလုပ် တွင် သာမက Durkheim ၏အနည်းအကျဉ်းအရလည်း စိတ္တဇနိယာမများနှင့် ပေါ်လွင်ထင်ရှားသော အခြေခံမူများမှလာပါသည်။ သွက်လက်သည်။ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ သို့ပေမယ့် ဒါတွေ အခြေခံမူများ ၌ Durkheim ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် သွယ်ဝိုက်သော နှိုင်းယှဉ် သောအခါ ရန် Spencer ရဲ့ သီအိုရီများ ၌ ငါ့ အမြင်၊ ဒီ သည် အားဖြင့် အဝေး အဆိုပါ အများဆုံး ပျက်စီးစေသည်။ ဝေဖန်မှု ၏ function- alism ၊ အထူးသဖြင့် အဲဒါ လေ့ကျင့်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် နံနံပင်၊ နှင့် မရှိသေးဘူး၊ အဲဒါ သည် အဆိုပါ အနည်းဆုံး ဖော်ပြခဲ့သည်။

ဟိ အဆုံး ရလဒ် ဖြစ်ခဲ့တယ်၊ အဖြစ် ငါ ရှိသည် အလေးပေး၊ အဆိုပါ virtual ပျောက်ဆုံးမှု ၏ အလုပ်လုပ်တဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ လူမှုဗေဒ၌ ၌ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် တိတ် အားဖြင့် ၁၉၉၀၊ အကယ်၍ မဟုတ်ဘူး a ဆယ်စုနှစ် စောစောက။ ဒါတောင်၊ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ဆဲ မေးတယ်။ ကြိုးစားခဲ့ သည်။ ရန် ဖြေ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ မေးခွန်း- ဘာလဲ ရမယ်။ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ အကယ်၍ a လူ့အဖွဲ့အစည်း သည် ရန် ကျန်နေ အတွင်းပိုင်း inte-ခြစ် နှင့် ဆုံ အခြား ပြဿနာများ ၏ လိုက်လျောညီထွေ ၌ a ပေးသည် ပတ်ဝန်းကျင် ဒီ သည် a မေးခွန်း ဒါမယ့် အမြဲတမ်း ခြေပုန်းခုတ် အဲဒါတွေ စိတ်ဝင်စား ၌ နားလည်မှု အဆိုပါ လူမှုရေး စကြာဝဠာ၊ နှင့် အဲဒါ သည် အဆိုပါ လမ်းညွှန်မေးခွန်း ၏ အားလုံး အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရီများ ဖြစ်ပါ တယ်။ အဲဒါ ဖြစ်နိုင်သည်၊ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်၊ ရန် ဖြေ ဒီ မေးခွန်း အတူ အများကြီး ၏​ စိတ်ကူးများ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ၌ အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရီများ၊ မပါဘဲ ပြုတ်ကျ ထဲသို့ အဆိုပါ ယုတ္တိနည်း နှင့် ခိုင်မာသော ထောင်ချောက် များ အလေးပေးသည်။ အားဖြင့် ဝေဖန်သူများ ငါ တွေးပါ။ အဲဒါ ဟိုမှာ က၊ နှင့် ဒါကြောင့် ၌ ပိတ်ခြင်း။ ဒီ အခန်း၊ ထားပါတော့ ငါ့ကို ကောက်ကြောင်း ဘယ်လောက်အလုပ်လုပ်လဲ။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ နိုင်သည် ဖြစ် သိမ်းဆည်းခဲ့သည်။ နှင့် ဟင်းသီးဟင်းရွက် အမှန် ရှင်းလင်းချက် သီအိုရီများ

### နိဂုံး- နိုင်သလား လုပ်ဆောင်ချက် ဖြစ်ပါစေ။ သိမ်းပြီးပြီလား?

ပေးထားသည့် အတွက် အဖြေမှာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ခိုင်လုံပါသည်။ သီအိုရီ ရှင်းလင်းချက် ၏ သော့ လူမှုရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ။ နှင့် ဒါကြောင့်၊ အဆိုပါ လမ်းကြောင်း ရန် အဆိုပါ အပြည့် ကယ်တင်ခြင်း functionalism ၏ သည် ရန် လက်ခံသည်။ အဆိုပါ ရှင်းလင်းချက် နည်းလမ်းများ အဆိုပြုသည်။ အားဖြင့် ကွန်တီ၊ Spencer၊ နှင့် Durkheim, နေစဉ် ရယူခြင်း။ ပစ်ပယ် ၏ အဆိုပါ အယူအဆ ၏ အလုပ်လုပ်တဲ့ လိုအပ်ချက်များ နှင့် လိုအပ်ချက်များ၊ မှာ အနည်းဆုံး ၌ အဆိုပါ ပုံစံ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာသီအိုရီအများစုတွင် အလေးပေးဖော်ပြထားသည် ။ Radcliffe-Brown သည် ဖြစ်ပျက် ရမည့်အရာကို နားလည်ရန် အနီးစပ်ဆုံးဖြစ်သည်။ အလုပ်လုပ်တဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ အကယ်၍ အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရန် ဖြစ် a အလားအလာ မုဒ် ၏ ရှင်းလင်းချက်၊ ဒါပေမယ့် ၌ အဆိုပါ အဆုံး, သူ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ တရားမ၀င် တယ်လီဗေဒနှင့် တင်းတိမ်ခြင်းများဖြင့် ပြည့်နှက်နေခဲ့သည်။ သို့သော် လိုအပ်ချက်များကို “လိုအပ်သော အခြေအနေများ” အဖြစ် သူ ၏အမြင် အတွက် ဖြစ်တည်မှု” လာခဲ့တယ်။ အနီးကပ် ရန် ဘာလဲ ငါ အဆိုပြုသည်။

ဘာလဲ သည် လိုအပ်သည်။ သည် ရန် အမြင် လူမှုရေး စနစ်များ အဖြစ် ဘာသာရပ် ရန် *ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ* အဲဒါ ပေါ်လာ ထံမှ (က) ၎င်းတို့၏ ပြင်ပ ပတ်ဝန်းကျင်များ နှင့် (ခ) သူတို့ရဲ့ အတွင်းပိုင်း ပတ်ဝန်းကျင်များ အဖြစ် တိုးတက်မှု နှင့် ကွဲပြားမှု ဟင်းသီးဟင်းရွက်​ အများကြီး အသစ် ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေး ပြဿနာများ အဲဒါ၊ ၌ အလှည့်၊ generate ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ on သရုပ်ဆောင်များ ၌ လူမှုရေး စနစ်များ။ ၃၁ ဒါတွေ ဖိအားများ ဖြစ်လာ ထင်ရှားသည်။ ၌ *အခြေခံ တပ်ဖွဲ့များ* ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ အဲဒါ၊ ကြိုက်တယ်။

31 ကြည့်ပါ။ ငါ့ *Macrodynamics- ဆီသို့ a သီအိုရီ on အဆိုပါ အဖွဲ ၏ လူဦးရေ* (နယူးခ်၊ NJ- Rutgers တက္ကသိုလ်စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၉၅)၊ နှင့် နောက်ထပ် မကြာသေးမီက၊ ငါ့ *သီအိုရီ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ၊ အတွဲ ၁ on Macrodynamics* (အသစ် York: Springer၊ 2010)။

ဖွဲ့စည်းပုံ ပုံစံသစ်များ တည်ဆောက်ရန် သရုပ်ဆောင်များကို တွန်းအားပေးပါ။ နှင့် အခြွေအရံ ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ တစ်လျှောက် ရုံ a အနည်းငယ် ပုဆိန် သို့မဟုတ် လမ်းကြောင်းများ ဟိ လူမှုရေး စကြာဝဠာ၊ ကြိုက်တယ်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ​ နှင့် ဇီဝဗေဒ၊ သည် တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ပတ်ပတ်လည် အရင်းခံ တပ်ဖွဲ့များ အဲဒါ generate ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ တစ်ဦးချင်း အပေါ် နှင့် စုပေါင်း သရုပ်ဆောင်များ ၌ လူမှုရေး စနစ်များ၊ အတင်းအကျပ် ဒါတွေ သရုပ်ဆောင်များ ရန် တည်ဆောက် အသစ် အမျိုးအစားများ ၏ ဤဖိအားများကို တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများ သို့မဟုတ် သေဆုံးပြီး မပြိုကွဲသော အကျိုးဆက်များကို ခံစားနေကြရသည်။

ရိုးရာ အလုပ်လုပ်တဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဝါယာရှော့ အဆိုပါ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ တပ်ဖွဲ့များ နှင့် ရွေးချယ်မှု ဖိအားများနှင့် ရိုးရှင်းစွာ တင်ထားသည်။ a စာရင်း ၏ အလုပ်လုပ်တဲ့ လိုအပ်ချက်များ နှင့် လူမှုရေး အဆောက်အဦများ အစည်းအဝေး ဒါတွေ လိုအပ်ချက်များ အတိုချုံ့ပြောရလျှင် ဇီဝကမ္မဗေဒနှင့် ဆေးပညာတွင် တူညီသော သိမ်ငယ်သော ငြင်းခုံမှုမျိုး ဖြစ်ပေါ်သည်။ အဘို့ ဥပမာ၊ ငါတို့ မကြာခဏ ကြားလား။ ဇီဝဗေဒပညာရှင်များ အလေးပေး အဲဒါ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက် ၏ အဆိုပါ အဆုတ်သည် ရန် လေအေးပေးစက် အဆိုပါ ဆဲလ်များ နှင့် ဖယ်ရှားပါ။ ကာဗွန် ဒိုင်အောက်ဆိုဒ် ထံမှ အဆိုပါ ခန္ဓာကိုယ် (နှင့် အခြား အရာများ အဖြစ် ကောင်းပြီ; ငါ ဥပမာကို ရိုးရိုးရှင်းရှင်းပဲ ရေးထားပါတယ်။) ဤအရာသည် အဆုတ်၏ ဇစ်မြစ်နှင့် အဘယ်ကြောင့် ၎င်းတို့ ပေါ်ပေါက်လာရသည်ကို ရှင်းပြထားခြင်း မဟုတ်ဘဲ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံတစ်ခုအား လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်တစ်ခုနှင့် ပေါင်းစည်းခြင်းအား ရှင်းပြထားခြင်း မရှိပါ။ ဘယ်လိုလဲ ဒီ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ လာခဲ့တယ်။ အကြောင်း။ ဘာလဲ သည် ဝဲ သွယ်ဝိုက်သော ၌ အဆိုပါ ဇီဝကမ္မ သို့သော် အဆုတ်၏ အကောင့်သည် ကောင်းစွာနားလည်ထားသော ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ဆိုင်ရာ အငြင်းအခုံဖြစ်သည်- ဝေးကွာသောအတိတ်တွင်၊ သက်ရှိများ ပိုမိုကြီးမားလာသည်နှင့်အမျှ လေဖြန့်ဝေရန်နှင့် ကြီးမားသောသက်ရှိများကြားတွင် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို ဖယ်ရှားရန် နည်းလမ်းအသစ်များအတွက် ရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ ဖိအားများရှိလာခဲ့သည်။ သဘာဝရွေးချယ်မှုနှင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏ အခြားအင်အားစုများ (ဗီဇပြောင်းခြင်း၊ ဗီဇ စီးဆင်းမှု၊ နှင့် မျိုးရိုး ပျံ့) အလုပ်လုပ်ခဲ့သည်။ ကျော် အချိန် ရန် ဟင်းသီးဟင်းရွက် အဆုတ် နှင့် ပိုကြီးသော သက်ရှိများ၏ ခန္ဓာကိုယ်များမှတဆင့် သွေးလည်ပတ်ရန် တန်ဆာများ နှင့် ထိုသက်ရှိများ ပိုများသည်။ များပါတယ်။ ရန် ရှင်သန်ပါ။ နှင့် မျိုးပွား ပြီးတော့၊ ကျော် အချိန်၊ အသစ် မျိုးစိတ် ၏ သက်ရှိများ ခဲ့ကြသည် လေဝင်လေထွက်နှင့် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို စွန့်ထုတ်နိုင်စေသည့် သွေးပြန်ကြောများနှင့် သွေးကြောမျှင်များမှတစ်ဆင့် သွေးများကို လေပြည့်နေသော စုပ်စက် (နှလုံး) ဖြင့် တွန်းပို့ခြင်းဖြင့် ကြံ့ခိုင်မှု တိုးမြှင့်ခြင်းဖြင့် ထုတ်ပေးပါသည်။ ဤရှင်းလင်းချက်မျိုး၏အသေးစိတ်အချက်များသည် ၎င်းတို့၏ယုတ္တိဗေဒအရ အရေးမကြီးပါ- အကြောင်းကို ရှင်းပြပေးထားပါသည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် ယန္တရားများ (တပ်ဖွဲ့များ ၏ သဘာဝ ရွေးချယ်မှု on ကွဲပြားမှုများ ကျော် ရှည် ကာလအပိုင်းအခြားများ ၏ အချိန်) အားဖြင့် ဘယ်ဟာ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ အတွက် a ပိုကောင်းပါတယ်။ လည်ပတ်မှု စနစ် ရှိသည် ထုတ်ပေးသည်။ သပ္ပါယ်မှုအသစ် စနစ်များ ၌ အသစ် မျိုးစိတ် ၏ သက်ရှိများ ဒီ ရိုးရှင်းသော ပြန်ညွှန်းသည်။ ၏ အလုပ်လုပ်တဲ့ ရှင်းပြချက်များသည် tautology နှင့်တရားမဝင်သောတယ်လီဗေဒကိုဖယ်ရှားသည်။

ဒီ ယုတ္တိဗေဒ နိုင်သည် ကိုလည်း ဖြစ် ထည့်သွင်းခဲ့သည်။ ထဲသို့ လုပ်ဆောင်သူ ရှင်းလင်းချက် ၌ လူမှုဗေဒ။ လူသား လူဦးရေ-

ကိစ္စတွေ ရှာပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အောက်မှာ ဖိအားများ ရန် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းပါ။ သို့မဟုတ် သေ ပြီးတော့၊ ၌ အဆိုပါ အတိတ်၊ အများကြီး လူများသည် ဤရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ ဖိအားများကို တုံ့ပြန်ရန်အတွက် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်အသစ်များကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် မလုပ်ဆောင်နိုင်ဘဲ အတွင်းမှ လူဦးရေ ပြိုကွဲသွားခြင်း သို့မဟုတ် သိမ်းပိုက်ခြင်းမရှိဘဲ၊ အားဖြင့် a ပိုကောင်းပါတယ်။ စနစ်တကျ လူဦးရေ။ အောက်မှာ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ၊ ထို့နောက်၊ သရုပ်ဆောင်များ ရှာသည်။ ရန် အခြားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများထံမှ ချေးယူခြင်း၊ ဆန်းသစ်တီထွင်ခြင်း သို့မဟုတ် စမ်းသပ်မှုဖြင့်ဖြစ်စေ အမျိုးအစားသစ်များကို ဖန်တီးပါ။ နှင့် အမှား။ ရှိရင် သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အောင်မြင်သည်။ ၌ ဖန်တီးခြင်း။ a ဖွဲ့စည်းပုံ အဲဒါ လျော့ပါးစေတယ်။ ဒါတွေ ရွေးချယ်မှု သေချာတယ်၊ အဆိုပါ အသစ် အဆောက်အဦများ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ထိန်းသိမ်းထားသည်။ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့်၊ မဟုတ်ဘူး သာ ဒီ၊ ကူးယူသည်။ အားဖြင့် တခြားသူတွေ၊ ထို့ကြောင့် ဦးဆောင်သည်။ ရန် အဆိုပါ ကွဲပြားမှု (က ကြင်နာပါ။ ၏ လူမှုယဉ်ကျေးမှု speciation)။ ရှိရင် ငါတို့ သွား ကျော ရန် စောစော လုပ်ငန်းဆောင်တာဆိုင်ရာ ငြင်းခုံမှုများ၊ ၎င်းတို့သည် ဤယုတ္တိဗေဒကို သွယ်ဝိုက်၍ ခေါ်ဆိုနေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ Spencer သည် လည်ပတ်မှုစနစ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာပုံနှင့်ပတ်သက်၍ ဤအယူအဆကို ဖြန့် *ဝေမှု အဖြစ် ရိုးရှင်းစွာ သယ်ဆောင်လာခဲ့သည်။* လိုပါတယ်။ ၏ a လူဦးရေ၊ နှင့် ထိုမှတပါး၊ သူ ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ a ရွေးချယ်ရေးသမား အငြင်းအခုံ- အဖြစ် လူဦးရေတိုးပွားလာကာ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်များသည် အရင်းအမြစ်များ၊ လူများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြန့်ဝေရန် နည်းလမ်းအသစ်များကို ရှာဖွေရန် သို့မဟုတ် ပြိုကွဲနေသော အကျိုးဆက်များကို ရင်ဆိုင်ရန် ဖိအားများအောက်တွင် ရှိနေပါသည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့သည် ဤဖိအားများကို ရင်ဆိုင်ရာတွင် အောင်မြင်ပါက၊ ၎င်းတို့သည် ဖွဲ့စည်းပုံအသစ်နှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အစိတ်အပိုင်းအသစ်များ ကိုလည်း ကွဲပြားစေမည်ဖြစ်သည်။

သက်ရှိများ၏ မျိုးရိုးဗီဇနှင့် အောက်ခံမျိုးရိုးဗီဇများတွင် မျက်စိကန်းသော သဘာဝရွေးချယ်မှုနှင့် မတူဘဲ၊ ဆူပါသက်ရှိများသည် ၎င်းတို့ဆီသို့ ဦးတည်သော အဖွဲ့အစည်းအဆင့်တိုင်းတွင် အသိဥာဏ်၊ ပန်းတိုင်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များရှိသည်။ သူတို့ နိုင်သည် စည်းရုံးပါ။ အရင်းအမြစ်များ။ သူတို လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ရှိသည် ရန် စောင့်ပါ အတွက် ကျပန်း ဗီဇပြောင်းလဲမှုများ သို့မဟုတ်

စရိုက်သစ်များအတွက် ဖြန့်ဖြူးမှု၏ အမြီးစွန်းတွင် ရွေးချယ်ခြင်း၊ အေဂျင်စီမရှိသော သက်ရှိများနှင့် မတူဘဲ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အဆိုပါ ယူနစ်များ စည်းရုံးရေး သူတို့ရဲ့ လှုပ်ရှားမှုများ နိုင်သည် ဆန်းသစ်တီထွင်၊ ချေး၊ နှင့် အစမ်းခန့်နှင့် အမှားကို ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ဖြန့်ဖြူးမှုကဲ့သို့သော ပြဿနာတစ်ရပ်ကို လျော့ပါးသက်သာစေမည်ဆိုပါက ဆန်းသစ်တီထွင်မှုသည် ကူးယူကာ လူဦးရေတစ်ခွင်သို့ အလွန်လျင်မြန်စွာ ပျံ့နှံ့သွားမည်ဖြစ်သည်။

၌ အဟီး၊ ကွန်တီ၊ Spencer၊ နှင့် Durkheim ရှိခဲ့ပါတယ်။ အများကြီး ၏ အဆိုပါ ဒြပ်စင် ၌ သူတို့ရဲ့ သီအိုရီများ အဲဒါ လိုအပ်ပါသည်။ ၌ ပုံ ၂.၇၊ ငါ conceptualize လုပ်ပါ။ လူဦးရေ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဖြစ် သူတို့ generate ရွေးချယ်မှု သေချာသည် တစ်လျှောက် ရုံ a အနည်းငယ် ဝေဖန် ပုဆိန် အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အခြေခံ သို့ ဆူပါသက်ရှိများ အဖြစ် a ပုံစံ ၏ ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်မှန်- ထုတ်လုပ်မှု၊ မျိုးပွားမှု၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း (စွမ်းအားနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအားဖြင့်) နှင့် ဖြန့်ဖြူးရေး။ ဒါတွေက သိပ်မများပါဘူး။ အလုပ်လုပ်တဲ့ လိုအပ်ချက်များ အဖြစ် အခြေခံ အဲဒါကို တွန်းအားပေးတယ်။ မွေးရာပါ ၌ ဉာဏ်ရည်ထက်မြက်သော အသက်ကို ဖန်တီးခြင်း။ ဆူပါသက်ရှိများ *မှတဆင့် ဘယ်ဟာ* ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရုပ်သံလိုင်း၊ ဖြစ်စေသည်။ သရုပ်ဆောင်များ နှင့်အတူ အေးဂျင့် စွမ်းရည်များ သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အသစ် အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုယဉ်ကျေးမှု ဖွဲ့စည်းမှုများ၊ သို့မဟုတ် ခံစားနေရသည်။ အဆိုပါ disinte- grative အကျိုးဆက်များ ၏ ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ သို့ လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့် ကွန်တီ၊ Spencer၊ နှင့် Durkheim အားလုံး ရှိခဲ့ပါတယ်။ a ကြင်နာပါ။ ၏ eco-ယုတ္တိ မော်ဒယ် (ကြည့် အခန်း ၄) အဖြစ် အများကြီး အဖြစ် a လုပ်ဆောင်သူ သီအိုရီ သွယ်ဝိုက်သော ၌ သူတို့ရဲ့ သန္ဓေတည်ခြင်း။ ဘယ်လိုလဲ ။ လိုအပ်ချက်များ စာရင်းပေးထားသည်။ စောစောက တွန်း on သရုပ်ဆောင်များ နှင့် အကြောင်းရင်း လူမှုယဉ်ကျေးမှု specation ၏ superorganism သူတို အသိအမှတ်ပြု အဲဒါ လူဦးရေ တိုးတက်မှု ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အဆိုပါ ပဏာမ ကားမောင်းသည်။ အင်အား ၌ အဆိုပါ ဆင့်ကဲ ဖြစ်စဉ် ၏ superorganism ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ တိုးတက်မှု ထုတ်ပေးသည်။ အဆိုပါ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ မွေးရာပါ ၌ ထုတ်လုပ်မှု၊ မျိုးပွားခြင်း၊ စည်းမျဉ်း၊ နှင့် ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ အဖြစ် တပ်ဖွဲ့များ ၏ အဆိုပါ superorganismic ဘုံ ၏ အဆိုပါ ဇီဝ စကြာဝဠာ။ အရှင်၊ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချန်နယ်ထားသည်။ မှတဆင့် အဆိုပါ အခြေခံ တပ်ဖွဲ့များ အဲဒါ ခွင့်ပြုပါ။ အ ဘို့ ဖန်တီးမှု၊ စွဲမြဲစွာ၊ နှင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ ဆူပါသက်ရှိများ သမိုင်း သည် အဆိုပါ သုဿန် ၏ ကျရှုံး မှုများ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဘယ်သူလဲ။ အဖွဲ့ဝင်များ နိုင် မဟုတ်ဘူး တုံ့ပြန် လုံလောက်စွာ သို့ ဒါတွေ ဖိအားများ၊ ရုံ အဖြစ် အဆိုပါ ၏ သမိုင်း သက်ရှိများ သည် အဆိုပါ သုဿန် ၏ မျိုးသုဉ်း မျိုးစိတ်။ ဒါပေမယ့်၊ အချို့ မျိုးစိတ် ၏ သက်ရှိများ နှင့် superorgan- isms ရှာပါ။ နည်းလမ်းများ သို့ ဆုံ ဒါတွေ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ၊ မှာ အနည်းဆုံး အတွက် a အချိန်၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ရှိသည် ထုတ်လုပ်မှုပုံစံအသစ်များ၊ မျိုးပွားခြင်း၊ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းနှင့် ဖြန့်ဖြူးမှုအတွက် လုံလောက်သောတုံ့ပြန်မှုများကို တီထွင်ခဲ့သည် ။ ဆူပါသက်ရှိများအတွက် ဖိအားများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ အတွင်းပိုင်းအဖွဲ့အစည်းမှ လာပါသည်။ အဖြစ် သူတို့ ရယူ နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ ကွဲပြားခြင်း။ နှုန်း se၊ အဖြစ် အလေးပေးသည်။ အားဖြင့် ကွန်တီ၊ Spencer နှင့် Durkheim တို့သည် ပေါင်းစပ်မှုမှ ရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ ဖိအားများကို ထုတ်ပေးသည် (သို့မဟုတ် စည်းမျဥ်း ဒြပ်များအဖြစ် ကျွန်ုပ်မြင်သောအရာ၊ နှင့် ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ အဖြစ် တပ်ဖွဲ့များ)။ ကွဲပြားခြင်း။ အဲဒါ တိုးလာသည်။ မညီမျှမှု နှင့် stratification ထုတ်ပေးသည်။ ဧရာ ဖိအားများ အတွက် အသစ် ပုံစံများ ၏ စည်းမျဉ်း၊ အဖြစ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အလေးပေးသည်။ အားဖြင့် Spencer သုံးပါ။ အာဏာ​ သို့ ဖြေရှင်းပါ။ ပြဿနာများ ၏ စည်းမျဉ်း မကြာခဏ ထုတ်ပေးသည်။ အသစ် အတွင်းပိုင်း ဖိအားများ အဲဒါ လာ မညီမျှခြင်း မှ ၏ ပါဝါ အဖြစ် အဲဒါ သည် သုံးတယ်။ သို့ တိုးမြှင့်လာသည် မညီမျှမှု ၌ အဆိုပါ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ အရင်းအမြစ်များ နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ အဆင့် stratification တိုးလာသည်။ ၌ ထုတ်လုပ်မှု generate အသစ် ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ မှတဆင့် ဖြန့် ဖြူး ရေး နှင့် စည်းမျဉ်း အဖြစ် တပ်ဖွဲ့များ နှင့်၊ နောက်ဆုံးမှာ၊ မျိုးပွားခြင်း။ ဟိ ရှုပ်ထွေးမှု ၏ superorgan- isms ဤသို့ ထုတ်ပေးသည်။ a အစဉ်အမြဲ စီးဆင်း ၏ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ၊ နှင့် အဲဒါ သည် အတွက် ဒီ အကြောင်းပြချက် အဲဒါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် အံဝင်ခွင်ကျနှင့် အစပြုခြင်းဖြင့် ပိုမိုရှုပ်ထွေးမှုများဆီသို့ တိုးမြင့်လာပါသည်။ ထို့အပြင် ပိုမိုရှုပ်ထွေးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ တိုးတက်ပြောင်းလဲလာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းတို့သည် ပုံမှန်အားဖြင့် ၊ သုတ် ထွက် နည်းသော ရှုပ်ထွေးသည်။ မထင်ပါနဲ့။ ၌ စစ်၊ အောင်နိုင်၊ ကိုလိုနီပြုရေး၊ အော်ဂဲနစ် နှင့် superorganic လူမျိုးတုံးသတ်ဖြတ်မှု၊ နှင့် အခြား ပျက်စီးစေသော လုပ်ငန်းစဉ်များ။ ဒါကြောင့် အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင် ၏ a superorganism သည် မဟုတ်ဘူး ရုံ ဇီဝ ဂေဟဗေဒ ၏ အဆိုပါ ဇီဝဗေဒ စကြာဝဠာ၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ ဂေဟဗေဒ ၏ အဆိုပါ လူမှုယဉ်ကျေးမှု စကြဝဠာ ဘယ်တော့လဲ လွန်ကဲသော သက်ရှိများ အချင်းချင်း ပြိုင်ဆိုင် တိုက်ခိုက် ချေမှုန်း ချေမှုန်းခြင်း ဖြစ်သည်၊ ဤသည်မှာ Spencer ၏ အလေးပေးသော လုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်သည်။ နာမည်ကြီး စကားစု၊ "ရှင်သန်မှု ၏ အဆိုပါ အသင့်တော်ဆုံး။" စစ်ပွဲ ရှိခဲ့ပါတယ်၊ Spencer ယုံကြည်သည်၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တစ်ခု ၏ ကားမောင်း သည်။ တပ်ဖွဲ့များ ၏ သမိုင်း ၌ a ကြင်နာပါ။ ၏ ဒါဝင် ရုန်းကန် တို့တွင် မျိုးစိတ် ၏ ဆူပါသက်ရှိများ ပို ကြီးသည်။ နှင့် နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ယေဘုယျအားဖြင့် အနိုင်ရ စစ်ပွဲတွေ၊ နှင့် အတူ တစ်ခုစီ အောင်နိုင်၊ a ပိုရိုးရှင်းပါတယ်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း​ ဖယ်ထုတ်၊ ကိုလိုနီပြု၊ သို့မဟုတ် စုပ်ယူသည်။ ထဲသို့ အဆိုပါ နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ဤသို့ဖြင့် ratcheting တက် အဆင့်​ မော်ဒယ် ၏ ကွဲပြားမှု ၌ အဆိုပါ superorganic ဘုံ။ ဒီတော့၊ လူဦးရေ အရွယ်အစား နှင့် တိုးတက်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ အရင်းအမြစ် တစ်ခု ၏ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ; နောက်တစ်ခု အရင်းအမြစ် သည် ဒါဝင် ပဋိပက္ခ နှင့် စစ်ဆင်ရေး; နှင့် ဆဲ နောက်တစ်ခု

အရင်းအမြစ် သည် အဆိုပါ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေး ပေါ်လာတယ်။ အဲဒါ လာ အတူ ကွဲပြားမှု ကိုယ်တိုင်

'

**F** Tu **i** r **g** n **u** e **r** r **e**

**3**



 

**0**

S V ငါ

a Lz

ငါ **င**

en Lv

nt o **e** ce

p  o p

 စ r ၎

 uo ee

 ldd ဌ f

ai uef

tf ဂ

r a r

t pe

င rgr

eeuo

o ssl f

f sa

r ea

p s orp င

oro ဌ

gdp

a n ဃ p pr ဃ eo ငါ



* L i k e

N o t c

e o : l l

c o n q

*  s

o h c a i s

    i

d e c r E a s

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| d | i | f | f | e | r |
| e  i | x  n | e  c | r  r | t  e | a |
| v | a | l | e | n | c |
| r | e | p | r | o | d |

င

a ၎ င ကျိုက်ထီးရိုး၊

ထို့ကြောင့်၊ အမြဲတမ်း ဆန်းကြယ်သော လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကို ဖန်တီးပေးသည့် မေးခွန်းကို ဖြေဆိုရန် ဖြစ်နိုင်သည်၊ တစ်ကြိမ် ငါတို့ ရှုံး အဆိုပါ အယူအဆ ၏ လိုအပ်ချက်များ နှင့် လုပ်ပါ။ a မသိမသာ၊ ဒါပေမယ့် အခြေခံအားဖြင့်၊ ဆူပါသက်ရှိအဖွဲ့အစည်းအတွက် အခြေခံဖြစ်သော အင်အားစုများဆီသို့ အလေးပေးမှု ပြောင်းလဲခြင်း။ ဇီဝဗေဒနယ်ပယ်ရှိ သက်ရှိအားလုံးကဲ့သို့ အဆိုပါ ဆူပါသက်ရှိများသည် ရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ ဖိအားများကို ခံရပါသည်။ အရင်းအမြစ်မျိုးစုံမှသော်လည်း၊ သက်ရှိအများစုနှင့်မတူဘဲ၊ လူသားများကြားရှိ ဆူပါသက်ရှိများသည် ဆူပါသက်ရှိများ၏ဖွဲ့စည်းပုံအစိတ်အပိုင်းများရှိ လူမှုအစီအစဥ်အဆင့်အားလုံးတွင် အသိဉာဏ်ကိုအသုံးပြု၍ ဤရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာဖိအားများကို တုံ့ပြန်တုံ့ပြန်ရန်အတွက် သာလွန်ဇီဝမျိုးစိတ်အသစ်များကို ဖန်တီးကာ သမိုင်းဝင်အချိန်တိုတိုအတွင်း အချိန်တိုအတွင်း သာလွန်သောဇီဝရုပ်များကို ဖန်တီးနိုင်သည်။ သက်ရှိများ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲရန်အတွက် များစွာလိုအပ်သော အချိန်ဖြစ်သည်။

လုပ်ဆောင်မှုစနစ်၏ ရူပါရုံကို ထိန်းသိမ်းထားသော်လည်း ယခုအခါတွင် ဇီဝဗေဒနှင့် ဂေဟဗေဒမှ ချေးယူထားသော ပိုမိုလက်ခံနိုင်သော သီအိုရီဆိုင်ရာ ကိရိယာများဖြင့် ဆူပါသက်ရှိများ၏ အစိတ်အပိုင်းများ—လူများ၊ အဖွဲ့များ၊ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ သင်တန်းတွေ၊ အဖွဲ့အစည်း-အားလုံး အထောက်အထား စွမ်းရည်များ အတွက် အေဂျင်စီများ ထို့ကြောင့် အဆိုပါ စွမ်းရည် ရန် တုံ့ပြန် ရန် ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ နှင့် ပြန်လုပ်ပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ထဲသို့ အသစ် လူမှုဖူလုံရေး ဖွဲ့စည်းမှုများ။ ထိုမှတပါး၊ ဒီ ပုံစံ ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး သကြားအင်္ကျီ မညီမျှမှု၊ ကွဲပြားခြင်းနှင့် ပဋိပက္ခ၊ ၎င်းတို့သည် ကြီးထွားပြီး ကွဲပြားသည်နှင့်အမျှ ၎င်းတို့သည် ဆူပါသက်ရှိများ၏ အစုလိုက်ဖြစ်ကြသည်၊ ၎င်းတို့သည် ဤစူပါသက်ရှိများအပေါ် ရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ ဖိအားများစွာထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။

CHAPTER

3

**Conflict Theorizing**

n နီးပါး အားလုံး လူမှုရေး စနစ်များ၊ အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြန့်ဝေသည်။ မညီမျှ။ တချို့က ရယူ နောက်ထပ် ၏ ငွေကြေး၊ အာဏာနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ ဂုဏ်နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာကို အခြားသူများထက် တန်ဖိုးထားသောအရာ၊ ကျန်းမာရေး၊ အသိပညာ၊ သို့မဟုတ် တစ်ခုခု အရင်းအမြစ်။ မညီမျှမှု နီးပါး အမြဲတမ်း ထုတ်ပေးသည်။ အချို့ အကြား တင်းမာမှု အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် ပေါများသည်။ အရင်းအမြစ်များ နှင့် အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် နှိုင်းယှဉ် အနည်းငယ် အရင်းအမြစ်များ နှင့် ဤတင်းမာမှုသည် သီးခြားအခြေအနေများအောက်တွင် အားသာချက်နှင့် အားနည်းချက်များကြား ပဋိပက္ခဆီသို့ ဦးတည်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ဒီ အခြေခံ အဟီး ၏ လူမှုရေး ဘဝ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အသိအမှတ်ပြု အားဖြင့် အဆိုပါ စောစော ကိန်းဂဏန်းများ ၌ အထူးသဖြင့် လူမှုဗေဒ ဟားဘတ် Spencer၊ ကားလ် မာ့က်စ်၊ မက်တယ်။ Weber၊ နှင့် ဂျော့ Simmel၊ ဒါပေမယ့် တစ်ခုစီ ချဉ်းကပ်ခဲ့သည်။

I

အဆိုပါ အကြောင်းအရာ ၏ ပဋိပက္ခ ၌ ခပ်ဆင်ဆင် မတူဘူး။ နည်းလမ်းများ။

### အစောကြီး ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ ၌ လူမှုဗေဒ

#### ဟားဘတ် Spencer ရဲ့ သီအိုရီ ၏ ပဋိပက္ခ

Spencer ရဲ့ အလုပ် on ပဋိပက္ခ သည် မရှိသလောက် အသိအမှတ်ပြု ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူ သည် ဒါကြောင့် ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ အတူ အဆိုပါ ခေတ်သစ်ခေတ်တွင် ပဋိပက္ခသီအိုရီများက ပြင်းပြင်းထန်ထန် ဝေဖန်ခံခဲ့ရသည့် functionalist သီအိုရီ မြင့်တက်လာသည်။ သို့တိုင် Spencer သည် အာဏာ၊ မညီမျှမှု၊ ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် ပဋိပက္ခများကြားတွင် အခြေခံကျသော ဆက်ဆံရေးအချို့ကို အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည်။ ၁ Spencer အတွက်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ကြီးထွားလာပြီး ပိုမိုရှုပ်ထွေးလာသည်နှင့်အမျှ ပိုမိုကြီးမားသော၊ ကွဲပြားသော လူဦးရေကို တိုးမြှင့်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ထိန်းချုပ်ခြင်းအတွက် ရွေးချယ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဖိအားများကို တွေ့ကြုံလာရသည်။ ဤရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ ဖိအားများကို တုံ့ပြန်ရာတွင် အာဏာကို စုစည်းထားပြီး၊ ရန် ကွဲပြားသည်။ ဒီဂရီ၊ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ထဲသို့ အဆိုပါ လက် ၏ အတော်လေး အနည်းငယ် သရုပ်ဆောင်များ။ အမျှ ပါဝါ သည် စည်းရုံးပြီး ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုဖြင့် အခြားသရုပ်ဆောင်များထံမှ အရင်းအမြစ်များကို ထုတ်ယူရန် အသုံးပြုပြီး အဆင့်ကို တိုးမြင့်စေသည်။ မညီမျှမှု ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ၌ အလှည့်၊ မညီမျှမှု ထုတ်ပေးသည်။ တင်းမာမှု သို့မဟုတ် ဘာလဲ Spencer မြင်သည်။ အဖြစ် လူမှုရေးစည်းမျဥ်းအတွက် "ပြည်တွင်းရေးခြိမ်းခြောက်မှု" ။ မထင်မှတ်ထားသော အကျိုးဆက်မှာ ဤခြိမ်းခြောက်မှုအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် အာဏာပိုမိုစုစည်းလာကာ ခြိမ်းခြောက်မှုကြီးသည် ပိုမိုအားကောင်းလာကာ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုဖြစ်လာနိုင်ခြေ ပိုများလာကာ ၎င်းသည် နိုင်ငံရေးသရုပ်ဆောင်များနှင့် ၎င်းတို့၏မဟာမိတ်များအား လူမှုရေးထိန်းချုပ်မှုအတွက် ဘဏ္ဍာငွေပိုလိုအပ်လာစေရန် အရင်းအမြစ်များကို ပိုမိုရယူလာစေသည်။

ယူရန် စွမ်းအားကို အသုံးပြု၍ တိုးပွားလာသော ဤအရှိန်အဟုန် သံသရာတွင် သော့ခတ်ထားနိုင်သည်၊ မညီမျှမှု နှင့် ခြိမ်းခြောက်မှု၊ ဘယ်ဟာ လိုအပ်သည်။ အထက်တန်းစားများ ရန် အသုံးပြု ပင် နောက်ထပ် ပါဝါ နှင့် ထုတ်ယူခြင်း။ အရင်းအမြစ်များ​ ရန် ဖြေဖျောက်ပါ။ အဆိုပါ ခြိမ်းခြောက်မှု။ ၌ အဆိုပါ ရှည် ပြေး၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ သော့ခတ်ထားသည်။ ထဲသို့ ဒီ သံသရာ ပါလိမ့်မယ်။ နောက်ဆုံးတော့ generate

1 Herbert Spencer, *The Principles of Sociology* , အတွဲသုံးတွဲ (နယူးယောက်: Appleton-Century-Crofts, 1895, 1874 မှအစပြု၍ အမှတ်စဉ်ပုံစံဖြင့် ထုတ်ဝေသော မူရင်း), vol. 1၊ စစ. 479–558 နှင့် vol. ၂၊ အပိုင်း V၊ စ၊ ၂၂၉-၆၄၃။

**၃၂**

လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူတန်းစားများအကြား ပွင့်လင်းသော ပဋိပက္ခများအတွက် အခြေအနေများ။ Spencer သည်လည်း ပထဝီနိုင်ငံရေး သီအိုရီကို တီထွင်ခဲ့သည်။ အဲဒါ လမ်းဆုံများ အတူ ဒါတွေ အတွင်းပိုင်း ဒိုင်းနမစ်များ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ၂ Spencer စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် တွင် လူဦးရေ၏ အရွယ်အစားနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းသည် ယခင်ကထက် ပိုမို ကြီးထွားလာခဲ့သည်။ မျိုးစုံ လှုပ်ရှားမှုများ။ အများကြီး ၏ ဒီ အရွယ်အစား နှင့် ကွဲပြားမှု ရှိခဲ့ပါတယ်။ သမိုင်းအရ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ ရလဒ် စစ်ပွဲ၏ အစွမ်းထက်သော၊ အားကောင်းသော၊ စည်းစနစ်ကျသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ဖြစ်ထွန်းမှုနည်းသော၊ အားကောင်းပြီး ဖွဲ့စည်းထားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို သိမ်းပိုက်နိုင်သောကြောင့်၊ ပုံမှန်အားဖြင့်၊ သိမ်းပိုက်ခံရသော လူ့အဖွဲ့အစည်းအား အချို့သောနည်းများဖြင့် ပိုမိုအားကောင်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ပေါင်းစည်းထားခြင်းဖြင့် ပေါင်းစပ်လူ့အဖွဲ့အစည်းအသစ်၏ အရွယ်အစားနှင့် ရှုပ်ထွေးမှုကို တိုးမြင့်စေသည်။ အထူးသဖြင့် နာကျည်းတတ်သော ယဉ်ကျေးမှု ကွဲပြားသော အဖွဲ့ဝင်များ၏ အရွယ်အစားနှင့် ရှုပ်ထွေးမှုများ တိုးလာပါသည် ။ သိမ်းပိုက်ခဲ့သည်။ လူဦးရေ၊ တိုးလာသည်။ ပြဿနာများ ၏ စည်းမျဉ်း နှင့် လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု။ ဒါတွေ ပြဿနာများ ရှိခဲ့သည်။ သမိုင်းအရ အယ်လ်အီးဒီ ရန် အဆိုပါ စုစည်းမှု နှင့် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ၏ ပါဝါ ရန် သဘောတူညီချက် အတူ အဆိုပါ ခြိမ်းခြောက်မှု သိမ်းပိုက်ခံရသော လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်များ စုစည်းမှု ဖြင့် အာဏာစက်ဝန်းမှ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ဖြတ်တောက်ခြင်း၊ မူဝါဒဖြင့် လူမှုထိန်းချုပ်မှုကို ပံ့ပိုးရန် အရင်းအမြစ်များကို လုယူခြင်း၊ မညီမျှမှုများ တိုးမြင့်လာခြင်း ၊ နာကြည်းမှု ၏ အဲဒါတွေ ဘာသာရပ် ရန် ထိန်းချုပ်မှု အားဖြင့် ဝါဒ၊ နှင့် တိုးလာသည်။ အလားအလာ အတွက် ပဋိပက္ခ။ ထို့ကြောင့် ခဏ၊ စစ်ပွဲ ရှိခဲ့ပါတယ်။ တိုးလာသည်။ အဆိုပါ အရွယ်အစား နှင့် ရှုပ်ထွေးမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ကျော် အဆိုပါ ရှည် သင်တန်း ၏ လူ့ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ အဲဒါ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ကိုလည်း သတ်မှတ် ထဲသို့ လှုပ်ရှားမှု အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ ပဋိပက္ခ အတွင်း လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။

#### ကားလ် မာ့က်စ်ရဲ့ သီအိုရီ ၏ ပဋိပက္ခ

ကားလ် မာ့က်စ် ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ အများဆုံး ဩဇာရှိသော သီအိုရီ ၏ အဆိုပါ ရှေးရိုး ခေတ် on ခေတ်ပြိုင် ပဋိပက္ခ သီအိုရီ။ ၃ သူ့ လွှမ်းမိုးမှု ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆများစွာ- ပထမ၊ သူ ထုတ်လုပ်သည်။ a အထွေထွေ သီအိုရီ မညီမျှမှု နှင့် ပဋိပက္ခ; ဒုတိယ၊ သူ သွတ်သွင်းထားသည်။ အဆိုပါ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ပဋိပက္ခ အတူ a နိုင်ငံရေး အစီအစဉ် လူ့အဖွဲ့အစည်းသစ် (ကွန်မြူနစ်ဝါဒ) ကို ဖန်တီးရန်၊ တတိယအချက်က သမိုင်းအမြင် ၄-ပါး ကို တင်ပြခဲ့တယ်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းများကို ပိုင်ဆိုင်ပြီး ထိန်းချုပ်သူများကြား ဆက်တိုက် ပဋိပက္ခများ ဆက်တိုက်ဖြစ်ပေါ်နေပါသည်။ နှင့် အဲဒါတွေ ဘာသာရပ် ရန် အဆိုပါ ပါဝါ ၏ ဒါတွေ ပိုင်ရှင်များ ၏ အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ ၏ ထုတ်လုပ်မှု။ ထို့ကြောင့် မာ့က်စ်၏ ပဋိပက္ခကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရာတွင် ရှုထောင့်များစွာရှိသည်။ ဤနေရာတွင် ကျွန်ုပ်သည် ပဋိပက္ခ၏အခြေခံသီအိုရီကို အလေးပေးဖော်ပြမည်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်း၏ပို၍ အတွေးအခေါ်နှင့် နိုင်ငံရေးအစီအစဉ်ကို ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သော သီအိုရီများအခန်းအတွက် သိမ်းဆည်းထားသည်။ မာ့က်စ်သည် ၎င်း၏ အဓိက ရည်မှန်းချက် ဖြစ်သော အရင်းရှင် ထုတ်လုပ်မှု ပုံစံတွင် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်မှာ တစ်ဖန် ကွန်မြူနစ် ဟူသော အမည်ဖြင့် တော်လှန်ရေးကို ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုမည် ဖြစ်သည်။ မာ့က်စ်အတွက်၊ အရင်းရှင်စနစ် ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းကို ပိုင်ဆိုင်သူများသည် အမြတ်အစွန်းရှာသည့် စီးပွားရေးစနစ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အဆိုပါ ကုန်စည် အဲဒါ သူတို့ ရောင်း ၌ ယှဉ်ပြိုင်မှု စျေးကွက်များ ၌ ဒီ အရင်းရှင် စနစ်၊ အလုပ်သမားများ မဖြစ်သေး တစ်ခု နောက်ထပ် ကုန်စည် အဲဒါ ရမယ်။ ရောင်း ကိုယ်တိုင် ရန် အရင်းရှင် အောက်မှာ အဆင်မပြေဘူး။ အခြေအနေများ (မြင့်မားသောထောက်ပံ့မှု ၏ လုပ်အား ဆွေမျိုး ရန် တောင်းဆိုမှု အတွက် အဲဒီလို အလုပ်သမား)။ အဘို့ အရင်းရှင် ရန် လုပ်ပါ။ အမြတ်အစွန်း၊ အဲဒါ သည် လုပ်အားကို တတ်နိုင်သမျှ နည်းအောင် ပေးပြီး ထွက်ငွေကို အတတ်နိုင်ဆုံး ရောင်းထုတ်ဖို့ လိုတယ်။ စျေးကွက်။ မာ့က်စ် လုပ်ထားတယ်။ အဆိုပါ ယူဆချက် အဲဒါ အဆိုပါ တန်ဖိုး ၏ ကုန်စည် သည် အဆိုပါ *လုပ်အား အချိန်* ၎င်းတို့ကို ထုတ်လုပ်ရာတွင် ပါဝင်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အမြတ်အစွန်း၏သော့ချက်မှာ အရင်းရှင်များသည် ကုန်ပစ္စည်းများကို အထက်တွင် ကောင်းစွာရောင်းချရန်ဖြစ်သည်။ လုပ်အား အချိန် ပါဝင်ပါတယ်။ ၌ လုပ်နေပါတယ်။ သူတို့ကို; အရှင်၊ မာ့က်စ်ရဲ့ တိုင်းတာ ၏ *ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း။ ၏ လုပ်အား* ဖြစ်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားပေးဆောင်ရသည့် စျေးနှုန်းနှင့် စျေးကွက်တွင်း ကုန်ပစ္စည်းများရယူသည့် ဈေးနှုန်းများအကြား ကွာခြားချက်။ ဟိ ပိုကြီးတယ်။ ဒီ ကွာခြားချက် အကြား ပေးဆပ်ခဲ့သည်။ လုပ်အား နှင့် ဈေးနှုန်းများ၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ ပါ့ ဖြစ် အဆိုပါ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း။ ၏

2 Ibid.၊ vol. ၂၊ အပိုင်း v.

ကားလ် ၃ မာ့က်စ် နှင့် ဖရီးဒရစ်ခ်ျ အိန်ဂျယ်များ၊ *ဟိ ကွန်မြူနစ် ကြေငြာချက်* (အသစ် York: နိုင်ငံတကာ ထုတ်ဝေသူများ၊ ၁၉၇၁၊ ၁၈၄၈ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။)

4 Ibid.၊ စစ. ၈၇–၉၆; ကားလ် မာ့က်စ်၊ “နိဒါန်း” ရန် *တစ် ပံ့ပိုးကူညီမှု ရန် အဆိုပါ ဝေဖန်ချက် ၏ နိုင်ငံရေး စီးပွားရေး* (အသစ် York: International Publishers, 1970)။

လုပ်အား။ ဤစနစ်တွင် ကွဲလွဲချက်မှာ ကုန်စည်ထုတ်လုပ်မှုသည် “လူမှုရေး” ဖြစ်သည်—ဆိုလိုသည်မှာ အရင်းရှင်များ၏ တစ်ခုတည်းသောအကျိုးအတွက် အမြတ်အစွန်းများကို စုဆောင်းထားသော်လည်း အမြတ်အစွန်းများကို စုပေါင်းဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။

ဒီ စနစ်၊ မာ့က်စ် စောဒကတက်၊ သည် မဟုတ်ဘူး မွေးရာပါ တည်ငြိမ်သည်။ နှင့် လုပ်မယ်၊ ၌ အဆိုပါ အဆုံး, ကြဲ အဆိုပါ အစေ့များ အတွက် အရင်းရှင် သို့မဟုတ် ဓနရှင် *လူတန်းစားကို ဆန့်ကျင်သော* အလုပ်သမား သို့မဟုတ် *လူတန်းစား* တော်လှန်ရေး ။ မတည်မငြိမ်ဖြစ်ခြင်း၏ အရင်းအမြစ်တစ်ခုမှာ အလွန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ အဟီး အဲဒါ အရင်းရှင် ရမယ်။ ယှဉ်ပြိုင် ဆန့်ကျင်ဘက် တစ်ခုစီ အခြား ၌ စျေးကွက်များ၊ ဘယ်ဟာ တပ်ဖွဲ့များ သူတို့ကို ရန် စျေးနှုန်းများ နိမ့် ရန် အမှတ် ဘယ်မှာလဲ။ အမြတ်များ ဖြစ်လာ ခက်တယ်။ အမျှ ထုတ်လုပ်မှု လျော့နည်းသည်။ နှင့် အလုပ်သမားများ ရှုံး သူတို့ရဲ့ အလုပ်အကိုင်များသည် အရန်အင်အားစုများဖြစ်လာပြီး အရင်းရှင်များကို တော်လှန်ရန် အလားအလာကောင်းများဖြစ်လာသည်။ အလုပ်သမားများ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းကြောင့် ကုန်ပစ္စည်းများ မဝယ်နိုင်တော့ဘဲ စျေးကွက်တွင်း ဝယ်လိုအား လျော့နည်းစေပြီး အရင်းရှင်များအတွက် အမြတ်များသည်။ အရင်းရှင်များ သည် ဤ *ကျဆင်းနေသော အမြတ်အစွန်းနှုန်းကို* ရအောင်ရှာသည် ။ သုံးပြီး အသစ် နည်းပညာများ ၌ ထုတ်လုပ်မှု အဲဒါ ခွင့်ပြုပါ။ သူတို့ကို ရန် အောက်ပိုင်း ဈေးနှုန်းများ၊ ဒါပေမယ့် ဒါတွေ နည်းပညာများ မကြာမီ​ ကူးယူသည်။ အားဖြင့် ပြိုင်ဘက်များ အတူ အဆိုပါ ရလဒ် အဲဒါ ပင် နောက်ထပ် အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း နှင့် ဤသို့ စျေးကွက်ထဲမှာ ကုန်ပစ္စည်းတွေ မဝယ် နိုင်ဘူး ။ အဆုံးတွင်၊ ဤနည်းဗျူဟာသည် အလုပ်သမားများ ပင် ဖြစ်သောကြောင့် စျေးကွက်များတွင် အမြတ်အစွန်းကို နိမ့်ကျစေသည်။ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ရှိသည် အရင်းအမြစ်များ ရန် ဝယ်ယူမှု ကုန်စည် လုပ်ထားတယ်။ အားဖြင့် အရင်းရှင်။ အမျှ အချို့ အရင်းရှင် ရှုံး ထွက် ဒီ ပြိုင်ပွဲ၊ သူတို့ ရယ် ဖြစ်ကြပါသည်။ တွန်းခဲ့သည်။ ထဲသို့ အဆိုပါ အသားစား၊ နှင့် ကျော် အချိန်၊ မာ့က်စ် မြင်သည်။ a လူ့အဖွဲ့အစည်း polarizing အဖြစ် ထဲသို့ နှစ်ခု ရန်လိုသော စခန်းများ- အဆိုပါ စိတ်ငြိမ်သည်။ *လူတန်းစား* နှင့် အဆိုပါ ရှင်သန်ခြင်း။ *ဓနရှင်လူတန်းစား* ။

အရင်းရှင်စနစ်၏ မွေးရာပါ ဒိုင်းနမစ်များအပြင် ပိုပို၍ နက်ရှိုင်းစွာ လည်ပတ်ရန် ဆုတ်ယုတ်မှု၊ အရင်းရှင် ဖြစ်ကြပါသည်။ အတင်းအကြပ် ရန် လုပ်ရပ် ၌ နည်းလမ်းများ အဲဒါ၊ နောက်ဆုံးမှာ၊ သက်သေပြ မိမိကိုယ်ကို ဖျက်ဆီးခြင်း- ၅ လူကုန်ကူးသူများ ဆက်သွယ်နိုင်သော စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ရန် မြို့ပြများတွင် အလုပ်သမားများ စုဝေးကြရမည်၊ သူတို့ရဲ့ ဘုံ ဝမ်းနည်းသည်။ သူတို ဖြစ်ကြပါသည်။ အတင်းအကြပ် ရန် ပညာပေး မှာ အနည်းဆုံး အချို့ အလုပ်သမားများ ဒါကြောင့် အဲဒါ သူတို့လုပ်နိုင်တယ်။ ဖတ်ပါ။ နှင့် ဆက်သွယ်ပါ။ မှတဆင့် မီဒီယာ၊ ဤသို့ဖြင့် တိုးချဲ့ အဆိုပါ အပိုင်းအခြား ၏ ဆက်သွယ်ရေး မကျေနပ် ချက်များ။ သူတို ဖြစ်ကြပါသည်။ အတင်းအကြပ် ရန် နှောင့်ယှက်သည်။ နေ့စဉ် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ ၏ လုပ်အား အားဖြင့် တင်သော off အလုပ်သမားများ အခါအားလျော်စွာ နှင့်၊ နောက်ပိုင်း၊ အလုပ်ခန့် သူတို့ကို ကျော၊ ဤသို့ ထိတ်လန့်စရာ အလုပ်သမားများ ထဲသို့ အချို့ သတိတရား ၏ အဆိုပါ အကြားကွဲလွဲမှု သူတို့ရဲ့ အကျိုးစီးပွား အတွက် a တည်ငြိမ်သည်။ ဝင်ငွေ နှင့် အရင်းရှင် ဆန္ဒ ရန် အများဆုံးလုပ်ပါ။ အမြတ်များ အားဖြင့် ထိန်းသိမ်းခြင်း။ လုပ်အား ကုန်ကျစရိတ် ဆင်း အရင်းရှင် ကိုလည်း တိုးမြှင့်လာသည် အဆိုပါ သဘော ၏ တာဝန်တရပ် တို့တွင် အလုပ်သမားများ အဖြစ် သူတို့က တွန်းခဲ့သည်။ ထံမှ အလုပ်များ ရန် အဆိုပါ အရံ လုပ်အား ရေကန်၊ ဤသို့ နောက်ထပ် တိုးလာသည်။ သူတို့ရဲ့ သတိတရား ၏ သူတို့ရဲ့အကျိုးစီးပွား ဆွေမျိုး ရန် အဲဒါတွေ ၏ အရင်းရှင်။ သူတို ရမယ်။ လုပ်ပါ။ အလုပ်သမားများ နောက်ဆက်တွဲများ ရန် စက်တွေ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏လုပ်အားဖြင့် ၎င်းတို့လုပ်အား၊ မည်သို့ပြုလုပ်သည်နှင့် ၎င်းတို့လုပ်အားကို မည်သူအား ရောင်းချမည်ကို ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်း ဆုံးရှုံးသွားသောကြောင့် ၎င်းတို့ကို ခွဲခွာသွားစေသည်။

အရင် သမိုင်းဆိုင်ရာ ခေတ်များ၊ အဲဒီလို အဖြစ် ပဒေသရာဇ်စနစ် နှင့် ကျွန်စနစ်၊ ထုတ်ဖော်ခဲ့သည်။ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် ကွဲလွဲမှုများ၊ ဒါပေမယ့် ဒါတွေ ၌ အရင်းရှင်စနစ် ခဲ့ကြသည် အဆိုပါ နောက်ဆုံး မထင်ပါနဲ့။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ အသစ် ကွန်မြူနစ် လူ့အဖွဲ့အစည်း ပါ့ မဟုတ်ဘူး အထောက်အထား ဤ ဆန့်ကျင်ဘက်များ—ရှင်းရှင်းလင်းလင်း a အသက်အန္တရာယ် အမှား ၌ မာ့က်စ်ရဲ့ နိုင်ငံရေး သီအိုရီ။ ၌ ဒီ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ အရင်းရှင်စနစ်၊ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် ၊ သည် a နောက်ထပ် အထွေထွေ သီအိုရီ ၏ ပဋိပက္ခ၊ တစ်ကြိမ် ငါတို့ မြှင့် အဆိုပါ အဆင့် ၏ abstraction ရန် ပါဝင်ပါတယ်။ အားလုံး လူ့အဖွဲ့အစည်း များ၊ သို့မဟုတ် ပင် အားလုံး လူမှုရေး စနစ်များ။ ဟိ ဒြပ်စင် ၏ ဒီ သီအိုရီ ပါဝင်သည်- (က) အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ထိန်းချုပ်မှု ထုတ်လုပ်မှု​ ကိုလည်း ဖြစ်ကြပါသည်။ နိုင် ရန် ထိန်းချုပ်မှု အဆိုပါ နိုင်ငံရေး စနစ် ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့် အဆိုပါ အယူဝါဒများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံးတယ်။ ရန် တရားမျှတပါ ။ ထိန်းချုပ်မှု။ (ခ) ဒီ ထိန်းချုပ်မှု ၏ အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ ၏ စီးပွားရေး နှင့် အယူဝါဒ ထုတ်လုပ်မှု၊ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် မူဝါဒ၊ ခွင့်ပြုသည်။ သူတို့ကို ရန် အမြတ်ထုတ်သည်။ အလုပ်သမားများ နှင့် ဤသို့ဖြင့် အမြတ် စည်းစိမ်ဥစ္စာ။ (ဂ) ဘယ်တော့လဲ ပါဝါ သည် သုံးတယ်။ ရန် ချမ်းသာမှုကို ထုတ်ယူပါ။ ထံမှ တခြားသူတွေ၊ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ အမြတ် နှင့် ရှုံး စည်းစိမ်ဥစ္စာ ထုတ်ဖော် a အခြေခံ ပဋိပက္ခ ၌ သူတို့ရဲ့ အကျိုးစီးပွား။

(ဃ) ဒီ ပဋိပက္ခ ၏ အကျိုးစီးပွား လုပ်မယ်၊ အောက်မှာ သော့ အခြေအနေများ၊ ဖွင့်ပါ။ လက်အောက်ငယ်သားများ ၌ အဆိုပါ အတန်း စနစ် နှိုးဆွနေချိန်တွင် စနစ်ပြောင်းလဲခြင်းတွင် ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွားများကို ပိုမိုသိရှိနားလည်လာစေရန် အမြတ်ထုတ်ခြင်းကို ဝန်းကျင်တွင် တည်ဆောက်ထားသည် ။ သူတို့ကို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရန် အကျုံးဝင်သည်။ အဆိုပါ အန္တရာယ်များ ၏ လုပ်နေတယ်။ ဒါကြောင့် (င) ဟိ ဂေဟစနစ် အာရုံစူးစိုက်မှု ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များကို အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထိန်းချုပ်ရန် ၎င်းတို့၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်မှ ကင်းကွာခြင်း ၊ ပညာရေး၊ နှင့် စာတတ်မြောက်ခြင်း။ အဖြစ် အဲဒါ ခွင့်ပြုသည်။ အတွက် တိုးချဲ့ ကွန်ရက်များ ၏ ဆက်သွယ်ရေး ၏ နာကျည်းမှု တွေ ရှိလာမယ်။ အတူ အားလုံး တိုးမြှင့်လာသည် လက်အောက်ငယ်သားများ သတိတရား ၏ သူတို့ရဲ့ အမှန် အကျိုးစီးပွား ၌ ပြောင်းလဲခြင်း။ အဆိုပါ စနစ်။

5 Ibid.၊ p ၂၂။

(စ) ခေါင်းဆောင်များ နှင့် အယူဝါဒ ပြောရေးဆိုခွင့်ရှိသူများ၊ ပါလိမ့်မယ်။ မလွှဲမရှောင်သာ ပေါ်ထွက်လာ အောက်မှာ (င) အထက်၊ နှင့် ဒါတွေ ခေါင်းဆောင်များသည် မကျေမနပ်မှုများကို လှုံ့ဆော်ပေးခြင်း၊ လှုံ့ဆော်ပေးခြင်း၊ လက်အောက်ငယ်သားများအား ၎င်းတို့၏ စစ်မှန်သော အကျိုးစီးပွားအပေါ် အာရုံစိုက်ကာ အဖွဲ့အစည်းကို လွယ်ကူချောမွေ့စေမည်ဖြစ်သည်။ နှင့် စည်းရုံးခြင်း။ ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ ထဲသို့ a တော်လှန်ရေးသမား အင်အား အဲဒါ ဖြုတ်ချ အထက်တန်းစားများ (မာ့က်စ်၏ အမှုကိစ္စ၊ အဆိုပါ ဓနရှင်လူတန်းစား) နှင့် ဧည့်ကြိုများ ၌ a အသစ် အမျိုးအစား ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း။

ဤသီအိုရီမှ မာ့က်စ်၏ ကိုယ်ပိုင်အတွေးအခေါ်ကို လုံးလုံးလျားလျား ဖယ်ထုတ်ရန် မဖြစ်နိုင်ဘဲ၊ အမှန်မှာ မာ့က်စ်သည် သီအိုရီနှင့် သူ၏ အတွေးအခေါ်ကို ခွဲခြားရန် ဘယ်သောအခါမှ မလိုလားခဲ့ပေ။ သို့တိုင် မာ့က်စ်မှ ကမ်းလှမ်းသော သီအိုရီသည် အချင်းချင်းကြား ပဋိပက္ခဖြစ်နိုင်ခြေကို တိုးမြင့်စေသည့် ယေဘူယျအခြေအနေအချို့ကို ဖော်ပြသည်။ စူပါ- နှင့် လက်အောက်ငယ်သားများ ၌ နီးပါး တစ်ခုခု ကြင်နာပါ။ ၏ လူမှုရေး စနစ်။ အရှင်၊ မာ့က်စ် သွားတယ်။ a မညီမျှမှုများတွင် ပါ၀င်နေသော မညီမျှမှုနှင့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများ ပဋိပက္ခနှင့် လူမှုရေးစနစ်များ ပြောင်းလဲခြင်းဆီသို့ ဦးတည်စေသည့် အခြေခံအခြေအနေများကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြရာတွင် ရှည်လျားသောနည်းလမ်းဖြစ်သည်။ ဒါတွေမတင်ခင်မှာ များများ ရေးပါ ။ အတိအလင်း၊ ငါတို့ ကိုလည်း လိုပါတယ်။ ရန် ပေါင်းစပ်ပါ။ အဆိုပါ ဝေဖန်ချက် ၏ မက်တယ်။ Weber နှင့် ဂျော့ Simmel— ဂန္ထဝင်ခေတ်သီအိုရီ၏ အခြားသော ဂျာမန်ပဋိပက္ခသီအိုရီနှစ်ဦး။

#### မက်တယ်။ Weber ၏ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ

မတူပါ။ မာ့က်စ်၊ မက်တယ်။ Weber လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး ကြည့်ပါ။ ပဋိပက္ခ အဖြစ် မလွှဲမရှောင်သာ သို့မဟုတ် ပင် အဖြစ် အဆိုပါ ကားမောင်းသည်။ အင်အား ၏ သမိုင်း။ အဘို့ Weber၊ ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ အောက်မှာ အထူးသဖြင့် သမိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများ နှင့် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဝေး ထံမှ မလွှဲမရှောင်သာ။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ၊ Weber ၏ သီအိုရီ သည် အံ့သြစရာ အလားတူ ရန် မာ့က်စ်၊ တစ်ကြိမ် အဲဒါ သည် ဖြည် ထံမှ အဆိုပါ “လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်ခြင်း” ဟူသော ဝေါဟာရကို သူ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် ကြွယ်ဝသော သမိုင်းဆိုင်ရာ အသေးစိတ်အချက်များ။ ဒီလေ့ကျင့်ခန်းမှာ ထွက်ပေါ်လာတာကတော့ ရှင်းပါတယ်။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ သီအိုရီ ၏ ပဋိပက္ခ လုပ်ငန်းစဉ်များ။ ၆ အဘို့ Weber၊ လက်အောက်ငယ်သားများ ၌ a စနစ် ၏ stratification ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် နောက်ထပ် များပါတယ်။ ရန် လိုက်ရန် ပဋိပက္ခ အတူ အထက်အရာရှိများ ဘယ်တော့လဲ သူတို့ ရုပ်သိမ်း တရားဝင်မှု နိုင်ငံရေး မှ အာဏာပိုင် အရှင်၊ အတွက် Weber၊ အဆိုပါ ဝေဖန် အခြေအနေများ အဲဒါ စတင်ပါ။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ ပဋိပက္ခ အဲဒါတွေ လား ။ ထိခိုက်သည်။ အဆိုပါ ငွေထုတ်ခြင်း။ ၏ တရားဝင်မှု ထံမှ အထက်အရာရှိများ အားဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများ။ ဒါတွေ အခြေအနေများ​ ပါဝင်သည်- (၁) အသင်းဝင် ၌ လူမှုရေး အတန်း (ဘဝ အခွင့်အလမ်းတွေကို ၌ စျေးကွက်များ နှင့် စီးပွားရေး)၊ ပါတီ ( အာဏာ သို့မဟုတ် ပေါ်လစီ) နှင့် အဆင့်အတန်းအုပ်စုများ (ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ) တို့သည် *တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆက်စပ်နေသည်* ။ အဲဒါတွေ မြင့်မားသော သို့မဟုတ် နိမ့် ၌ တစ်ခု ၏ ဒါတွေ အတိုင်းအတာများ ၏ stratification ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင့်မားသော နှင့် နိမ့် ၌ အဆိုပါ အခြား နှစ်ခု။

(၂) လူတန်းစားအလွှာ အတွင်း တည်ဆောက်ထားသော လူမှုရေးဆိုင်ရာ အထက်တန်းအဆင့်များအတွင်း မညီမျှမှုဒီဂရီ *များ မြင့်မားခြင်း* ၊ ပါတီ၊ နှင့် အဆင့်အတန်း; အဲဒါ က၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကြီးမားသော ကွာဟချက် အကြား အဲဒါတွေ မှာ မြင့်မားသော ရာထူးများ နှင့် အဲဒါတွေ အလယ်အလတ်ရာထူးများတွင်၊ နောက်ပိုင်းတွင် ရာထူးနိမ့်သူများနှင့် လေးစားမှု တို့အကြား ကြီးမားသော ကွာခြားချက်ရှိသည်။ ရန် အတန်း တည်နေရာ၊ ဝင်ရောက်ခွင့် ရန် ပါဝါ၊ နှင့် စွမ်းရည် ရန် အမိန့် လေးစားပါတယ်။ ပြီးတော့၊ (၃) နိမ့် နှုန်းထားများ ရွေ့လျားမှု​ တက် နှင့်၊ လည်း၊ ဆင်း ဒါတွေ အထက်အောက်၊ ဤသို့ဖြင့် လျော့ကျလာသည်။ အခွင့်အလမ်းတွေကို အတွက် အဲဒါတွေ နိမ့် ၌ စနစ် ၏ stratification ထံမှ ပိုကောင်းလာတယ်။ သူတို့ရဲ့ ဘူတာရုံ ၌ ဘဝ။

တော်လှန်ရေးသမားဟု မမြင်ပါ။ ပဋိပက္ခ အဖြစ် မလွှဲမရှောင်သာ။ သာ အကယ်၍ အားဖြင့် အခွင့်အလမ်း *သူ့တို့ ခေါင်းဆောင်များ* နိုင်သည် ပေါ်ထွက်လာ နှင့် လက်အောက်ငယ်သားများ၏ မကျေမနပ်ဖြစ်မှုကို လှုံ့ဆော်ခြင်းဖြင့် ပဋိပက္ခဖြစ်နိုင်ခြေ သိသိသာသာ တိုးလာမည်ဖြစ်သည်။ တော်လှန်ရေးတစ်ခု ပေါ်ပေါက်ပြီး အောင်မြင်ပါက ပြဿနာအသစ်တစ်ခု ပေါ်လာသည်- ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ၏ အရည်အသွေးများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် စနစ်သစ်ကို စည်းရုံးခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာ အရည်အသွေးများ မဟုတ်သောကြောင့်၊ အကျပ်အတည်းတစ်ခု မလွဲမသွေ ဖြစ်ပေါ်လာမည်ဖြစ်သည်။ တို့တွင် အဆိုပါ အောင်မြင်သူများ ၌ ပဋိပက္ခ။ သူတို ရမယ်။ သေချာပါစေ။ a *လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် ၏ charisma* ယင်းမှာ ခေါင်းဆောင်သစ် များ ပေါ်ထွက်လာ ရန် စီမံပါ။ အဆိုပါ အသစ် မူဝါဒ နှင့်၊ ၌ အဆိုပါ အဆုံး, သတ်မှတ် တက် a အသစ် စနစ် ၏ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုသည် နောက်တစ်ကြိမ် ပဋိပက္ခ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုကို ရပ်တန့်သွားစေနိုင်သည်။ ထို့အပြင်၊ မာ့က်စ်၊ Weber နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သည်။ လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး ကြည့်ပါ။ အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဖြစ် မှည့်သည်။ အတွက် ပဋိပက္ခ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ အဆိုပါ ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် ၏ ဘာလဲ သူ ဥပဒေနှင့် ဗျူရိုကရေစီက လှောင်အိမ် အတွင်းမှ လူများကို မကျေမနပ် တိုးလာနေသည့် “ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေ” အဖြစ် ရှုမြင်သည် ။ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ။ အဘို့ Weber၊ ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေ အာဏာပိုင် လျော့နည်းသွားသည်။ အဆိုပါ ဖြစ်နိုင်ခြေ အတွက် တော်လှန်ရေး; ၌

6 Max Weber၊ *စီးပွားရေး နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း* (ဘာကလေ၊ CA- တက္ကသိုလ် ၏ ကယ်လီဖိုးနီးယား စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၆၈)၊ စစ. ၃၀၂–၃၁၀၊ ၉၂၇–၉၃၅။

ဆန့်ကျင်ဘက်၊ သာ ၌ နောက်ထပ် ရိုးရာ ပုံစံများ ၏ စိုးမိုး (အဖြစ် ထင်ရှားသည်။ ၌ ပဒေသရာဇ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ) သည် ဖြစ်နိုင်ခြေ ရှိတယ် ။ ရန် ဖြစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး တော်လှန်ရေးသမား ပဋိပက္ခ။ ဒါတောင်၊ သို့ပေမယ့် Weber ၏ တစ်သက်တာလုံး “တိတ်တိတ်နေ ဆွေးနွေးမှု” အထက်ဖော်ပြပါ အခြေအနေများသည် မာ့က်စ်နှင့် သဘောထားကွဲလွဲမှုများကြောင့် ပဋိပက္ခဖြစ်နိုင်ခြေကို တိုးစေပြီး ၊ နိုင်သည် ဖြစ် ရောစပ်ထားသည်။ အတူ အဲဒါတွေ ၏ မာ့က်စ် ရန် သိသိသာသာ တိုးချဲ့ အဆိုပါ အထွေထွေ သီအိုရီ ၏ ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ၌ အဆိုပါ ရှေးရိုး ခေတ်။

#### ဂျော့ Simmel ၏ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ

Georg Simmel သည် အရင်းရှင်စနစ်၏ ပဋိပက္ခဖြစ်စေသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ မာ့က်စ်ကို သဘောမတူသော်လည်း ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုအပေါ် Weber ကိုလည်း သဘောမတူပါ။ Simmel အတွက်၊ စျေးကွက်အခြေပြုလူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် လူတစ်ဦးချင်း စီကို ပံ့ပိုးပေးသည်။ အတူ ရွေးချယ်မှုများ အကြောင်း ဘာလဲ သူတို့ ဝယ်ယူမှု နှင့် ဘယ်လိုလဲ သူတို့ အသက်ရှင် သူတို့ရဲ့ အသက်တွေ၊ ဤသို့ဖြင့် တိုးလာ၏ ။ သဘော ၏ တန်ဖိုး နှင့် သုခ။ ၇ မှန်၊ စျေးကွက် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ နှင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ cut- လည်ချောင်း။ ဒါတောင်၊ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း အများကြီး နောက်ထပ် အခမဲ့ နှင့် ခွင့်ပြုပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရန် ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ သူတို့ရဲ့ အဖွဲ့ ၎င်းတို့နှင့် ချည်နှောင်ခြင်းထက် ဆက်စပ်မှုများ နှင့် အရင်းရှင်စနစ်မတိုင်မီ အုပ်စုများတွင် ပေါက်ဖွားလာသော အစဉ်အလာ အခွင့်အာဏာများ။ ထိုမှတပါး၊ လူတွေ ရှိသည် ရွေးချယ်မှုများ ၌ စျေးကွက်များ ရန် လုံခြုံသည်။ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ တစ်ပွဲ သူတို့ရဲ့ တစ်ဦးချင်း လိုအပ်ချက်များ။

ပေးထားတယ်။ ဒီ အမြင် ၏ ခေတ်မီမှု၊ Simmel ၏ သီအိုရီ ၏ ပဋိပက္ခ တတ်သည်။ ရန် အာရုံစူးစိုက်မှု on အဆိုပါ ပေါင်းစပ် သို့မဟုတ် "အပြုသဘော" ဆိုးကျိုးများ ၏ ပဋိပက္ခ ပြေတယ်။ on အဆိုပါ ပြိုကွဲသွားသည်။ အကျိုးဆက်များ ၏ ပဋိပက္ခ။ Simmel စောဒကတက်သည်။ ပဋိပက္ခ​ ပါလိမ့်မယ်။ ရှိသည် ပေါင်းစပ် ဆိုးကျိုးများ on a လူ့အဖွဲ့အစည်း ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ကြပါသည်။ *မကြာခဏ* အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် နိမ့် ပြင်းထန်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုတွင် ။ ထိုသို့သော ပဋိပက္ခများသည် တင်းမာမှုများကို လွတ်မြောက်စေပြီး ဥပဒေနှင့် မူဝါဒဖြင့် ပိုမိုလွယ်ကူစွာ စီမံခန့်ခွဲပါသည်။ ဒါတွေ အမျိုးအစားများ ၏ ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အများဆုံး များပါတယ်။ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ထုတ်ဖော် မြင့်မားသော အဆင့်များ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အပြန်အလှန် မှီခိုမှု တို့တွင် အလားအလာ ပဋိပက္ခ ပါတီများ; တစ်ကြိမ် အပြန်အလှန်မှီခိုမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင့်သော၊ သရုပ်ဆောင်များ ရှိသည် စိတ်ဝင်စားမှု တစ်ခု ၌ ပုံမှန်အားဖြင့် ပုံမှန်လုပ်ခြင်း။ ပဋိပက္ခ ပြေတယ်။ ထက် ခွင့်ပြုခြင်း။ အဲဒါ ချိုး ဆုလာဘ် အပြန်အလှန်မှီခိုမှု။ အဘို့ Simmel၊ ပဋိပက္ခ နိုင်သည် ကိုလည်း ရှိသည် ပေါင်းစပ် အကျိုးဆက်များ အတွက် အဆိုပါ ပါတီများ ရန် a ပဋိပက္ခ။ ပဋိပက္ခတွေများလာတယ်။ အဆိုပါ သဘော ၏ အဖွဲ့ နယ်နမိတ်၊ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ၏ အာဏာပိုင်၊ လျော့နည်းသွားသည်။ သည်းခံမှု အတွက် လွဲမှားခြင်း။ နှင့် သဘောထားကွဲလွဲ အဲဒါ၊ ၌ အလှည့်၊ တိုးလာသည်။ အဖွဲ့ စည်းလုံးညီညွတ်မှု။ ပဋိပက္ခ နိုင်သည် ကိုလည်း ခဲ ရန် ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းမှု၊ အဖြစ် အောင်မြင်သည်။ အဖွဲ့များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆွဲသည်။ ထဲသို့ အဆိုပါ ပဋိပက္ခ အားဖြင့် များခြင်း။ မဟာမိတ်များ အတူ အဆိုပါ မူရင်း ပါတီများ a ပဋိပက္ခ။ အားလုံး ၏ ဒါတွေ ရလဒ်များ မြှင့်တင်ပါ။ အချို့ ဘွဲ့ ၏ ပေါင်းစည်းမှု ၌ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး စနစ်။ သို့သော်လည်း ပဋိပက္ခများသည် အမြဲတမ်း ပေါင်းစည်းမှု မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ ပဋိပက္ခတစ်ခုတွင် ပါဝင်သူများသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မြင့်မားသောအဆင့်များရှိသည် ။ ပါဝင်ပတ်သက်မှု ရန် a မကြာခဏပဋိပက္ခ တစ်ခု ရလဒ် ၏ အဆိုပါ မြှင့်တင်ထားသည်။ အဖွဲ့ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ၏ ပါတီများ တစ်ခုသို့ ပဋိပက္ခ - အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ်လာ မရှုမလှ နှင့် မှားယွင်းသောပေါင်းစပ်မှု။ ထိုမှတပါး၊ အဆိုပါ အဆင့် ၏ အကြမ်းဖက်မှု ရန် a ပဋိပက္ခ ဖြစ်မည်။ တိုးမြှင့်လာသည် ဘယ်တော့လဲ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ဒါကြောင့် အဲဒါ အဆိုပါ ပဋိပက္ခ သည် ကျော် အခြေခံ တန်ဖိုးများ နှင့် ကျင့်ဝတ်။ အဲဒီ အောက်မှာ အခြေအနေများ၊ ပါတီများ ရန် a ပဋိပက္ခ ပါလိမ့်မယ်။ မကြာခဏ မဟုတ်ဘူး ဖြစ် နိုင် ရန် အပေးအယူ၊ နှင့် ပေးသည် သူတို့ရဲ့ ပဋိပက္ခများတွင် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သက်မှု၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ပြင်းထန်မှု တိုးလာမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် အလားအလာများ တိုးမြင့်လာမည်ဖြစ်သည်။ အတွက် ပြိုကွဲခြင်း။ တကယ်ပါပဲ, မာ့က်စ်ရဲ့ သီအိုရီ ပါ့ ခန့်မှန်း အဲဒါ ဒါတွေ နောက်ထပ် ပြိုကွဲခြင်း ဖြစ်စဉ်များ ပါ့ အမြဲတမ်း ဖြစ် အပိုင်း ၏ လူမှုရေးအဆင့် ပဋိပက္ခ၊ ကြရင်တော့ Simmel သာ ညွှန်ပြသည်။ အဲဒါ စျေးကွက်-မောင်းနှင်သော အရင်းရှင်ကို ပုံဆောင်သည့် မြင့်မားသော *ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု* အဆင့်များသည် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော်လည်း ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ လျော့ပါးစေပါ။ ဆန့်ကျင်ဘက် ဒီ polarization နှင့် တန်ဖိုး-ပြုတ်ရည် ရန် ပဋိပက္ခ။ တိုင်၊ Simmel ၏ အကြံဥာဏ်များသည် Weber နှင့် Marx ၏ ပဋိပက္ခ ဖြစ်စဉ်များ ပုံဖော်ရာတွင် လွယ်ကူစွာ ရောစပ်နိုင်သည်ဟု ကျွန်တော်ယုံကြည်ပါသည်။ နှင့် ဒါကြောင့်၊ အားဖြင့် အဆိုပါ ခေတ်မီ ခေတ် ၏ သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ၊ ဟိုမှာ ရှိခဲ့သည်။ a ခေတ်မီသည်။ ခန္ဓာကိုယ် သီအိုရီ အခြေခံမူများ on ပဋိပက္ခ ဒိုင်းနမစ်များ အဲဒါ နိုင် ဖြစ် ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ အပေါ်သို့ ရန် ဖန်တီးပါ။ a နောက်ထပ် အကြမ်းပတမ်း

သီအိုရီ ၏ ပဋိပက္ခ ဒိုင်းနမစ်များ။

၇ ဂျော့ Simmel၊ *ပဋိပက္ခ နှင့် အဆိုပါ ဝဘ် ၏ အဖွဲ့ နှီးနွယ်မှု* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ 1951); ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း သူ့ “ပဋိပက္ခ၏လူမှုဗေဒ၊” *American Journal of Sociology* 9 (1903–1904): စ. 490–525။

### ခေတ်ပြိုင် ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ

ပဋိပက္ခ သီအိုရီ ဆက်သည်။ ၌ ဥရောပ အတွက် အများဆုံး ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု။ ၌ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် ပြည်နယ်များ၊ မည်သို့ပင်ဆို စေကာမူ၊ အမေရိကန်နှင့် ဆိုဗီယက်ယူနီယံကြား စစ်အေးတိုက်ပွဲသည် ထိုသီအိုရီကို ကန့်သတ်ထားသည်။ မာ့က်စ်၏ ကွန်မြူနစ်ဝါဒနှင့် ပေါင်းသင်းခြင်း၊ 1950 ခုနှစ်များတွင် McCarthy Era ၏ ကွန်မြူနစ်ဆန့်ကျင်ရေး နိုင်ငံရေးနှင့် ပေါင်းစပ်ခြင်း ကြောင့် မာ့က်စ်၏ အတွေးအခေါ်များသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ပျော့ပျောင်းစွာ ပျံနှံ့သွားပြီး ၊ မှာ ပင်လယ်အော်။ ဟိုမှာ ရှိခဲ့၊ သို့သော်၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ အတိအကျ အမျိုးအစားများ ၏ ပဋိပက္ခ—ပြော၊ တိုင်းရင်းသား ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် အချင်းချင်း ပဋိပက္ခ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ—သို့သော် အဆိုပါ ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ အဲဒါ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ တက် ၌ ဥရောပ ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ တင်းမာမှုများ မညီမျှမှုများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာ သည်ကို မမြင်နိုင်ပေ။ မက်ကာသီခေတ် ကုန်ဆုံးပြီး ဆန္ဒပြပွဲများ ပေါ်ပေါက်လာသည်။ ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ ကမ္ဘာ ၏ အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ၊ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ ပြန်ပေါ်လာသည်။ ၌ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် တိတ်။ ပဋိပက္ခ the- အော်ရီ ရရှိခဲ့သည်။ ဆွဲငင်အား အားဖြင့် ဝေဖန်ရေး အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရီ အဖြစ် ဖြစ်ခြင်း။ ရယ် စိုးရိမ်သည်။ အတူ အဆိုပါ အခြေအနေ ပိုနေမြဲကျားနေမြဲ နှင့် အလုပ်လုပ်တဲ့ ပေါင်းစည်းမှု (ကြည့် အခန်း ၂)။ ဒီ ဝေဖန်ချက် ဖြစ်လာတယ်။ မဆုတ်မနစ် နှင့် နောက်ဆုံးတော့ ရာထူး ချခံရသည် ။ သီအိုရီ အဖြစ် အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ သီအိုရီ အမြင် ၌ လူမှုဗေဒ ၌ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် တိတ်။

တခါ ဒီ ဝေဖန်ချက် ၏ အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရီ သက်သေပြခဲ့သည်။ အောင်မြင်၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ a အလျင်စလို ရန် အမှတ်တံဆိပ် a ပဋိပက္ခသီအိုရီများအဖြစ် ကျယ်ပြ န့်သော သီအိုရီဆိုင်ရာချဉ်းကပ်မှုများ။ “အာဏာ” နှင့် “ပဋိပက္ခ” ဟူသော စကားလုံးများလည်း ဖြစ်နိုင်သည် ။ တွေ့တယ်။ ၌ အများကြီး အလုပ်လုပ်တယ်။ အဲဒါ၊ မှာ အကောင်းဆုံး၊ ခဲ့ကြသည် သာ ဆိုနိုင်သည်။ ပဋိပက္ခ ဦးတည်သည်။ ဒီတော့၊ အဖြစ် တန်ခိုး မျှော်လင့်သည် ။ ဘယ်တော့လဲ a မုဒ် ၏ အလုပ် ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖယ်ထုတ်ထားသည်။ အကယ်၍ မဟုတ်ဘူး ညှင်းဆဲ၊ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ မကြာခဏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သီအိုရီအရ ဖြစ်စဉ်အားလုံးကို ပေါင်းစည်းမှုအဖြစ် မြင်နေရသလိုပဲ *အရာအားလုံးကို မွေးရာပါ ပဋိပက္ခအဖြစ်* ရှုမြင်ခြင်းရဲ့ တစ်ဖက်ခြမ်းမှာ လွန်ကဲ လာခဲ့ပါတယ် ။ ဤလွန်ကဲနေသော်လည်း၊ ပဋိပက္ခသီအိုရီ အသစ် တိုးချဲ့ အဆိုပါ စိတ်ကူးများ ၏ အဆိုပါ စောစော သခင်များ ၏ အဆိုပါ ရှေးရိုး ခေတ် ထဲသို့ အများအပြား ထူးခြားသော ပဋိပက္ခ ချဉ်းကပ်မှုများ။ ယင်းတို့အနက် ပထမအချက်မှာ abstraction အဆင့်ကို မြှင့်တင်ပေးသည့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခသီအိုရီတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဒါကြောင့် အဲဒါ အဆိုပါ စိတ်ကူးများ ၏ အဆိုပါ သခင်များ နိုင် ဖြစ် မြင်သည်။ အဖြစ် နောက်ထပ် ဘဝတစ်ခု နှင့် တလောကလုံး။

#### သရုပ် ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ

Ralf Dahrendorf ၏ ပဋိပက္ခသီအိုရီ

မဟုတ်ဘူးလား။ အံ့သြစရာ၊ အဆိုပါ စောစော ဥရောပ ပဋိပက္ခ အစဉ်အလာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ယူဆောင်လာသည်။ ရန် အဆိုပါ ယူနိုက်တက် တိတ် ဥရောပနွယ်ဖွား သီအိုရီသမားများ က ၎င်းတို့အနက် အချို့သည် နာဇီဂျာမနီမှ အမေရိကန်သို့ ပြောင်းရွှေ့လာခဲ့ကြသည် ။ အခြားသူများ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ကျန်ခဲ့သည်။ ၌ ဥရောပ။ Ralf ဒါရန်ဒေါ့ဖ်၊ a ဂျာမန် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အများဆုံး​ အရေးကြီးတယ်။ ၏ ဒါတွေ ကိန်းဂဏန်းများ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ သူ့ အပျက်အစီး ဝေဖန်ချက် ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ၈ အဲဒါ စတင်ခဲ့သည် ။ ၎င်း၏ ကြွေကျ၊ ဒါပေမယ့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ နောက်ထပ် အရေးကြီးတယ်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ သူ့ လိုလိုလားလား ရန် လုပ်ပါ။ မာ့က်စ်ရဲ့ သီအိုရီ အလွန် Weber နှင့် Simmel မှ ပံ့ပိုးပေးသော သီအိုရီတွင် လိုအပ်သော ပြင်ဆင်ချက်များကို ပေါင်းထည့်စဉ် စိတ္တဇဖြစ်သည် ။ Dahrendorf စတင်ခဲ့သည်။ သူ့ သီအိုရီ အားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။ အဆိုပါ ယူနစ် ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ရန် ဘာလဲ သူ ဟုခေါ်သည်။ *မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ ပေါင်းစပ် အသင်းအဖွဲ့များ* ၊ သို့မဟုတ် ICAs၊ ဘယ်ဟာ နိုင် ဖြစ် တစ်ခုခု လူမှုရေး စနစ် - မှ a အဖွဲ့ မှတဆင့် တစ်ခု လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံးသို့ စည်းရုံးခြင်း — ယင်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အာဏာမညီမျှမှုကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ သရုပ်ဆောင်များ။ ၉ မညီမျှမှု ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဤသို့ အကြောင်း မညီမျှမှုများ ၏ ပါဝါ နှင့် အာဏာပိုင်၊ နှင့် အဆိုပါ သီအိုရီ ICAs ရှိ super- နှင့် subordinate အုပ်စုများ မည်သို့ ဖွဲ့စည်းမည် ကို ရှင်းပြရန် ကြိုးစားခြင်းဖြင့် မာ့က်စ်၏ ယုတ္တိဗေဒကို လိုက်နာခဲ့သည် ။ ရန် လိုက်ရန် ပဋိပက္ခ ၏ ကွဲပြားသည်။ ဒီဂရီ ၏ ပြင်းထန်မှု နှင့် အကြမ်းဖက်မှု။ ပုံ ၃.၁ ကောက်ကြောင်းများ Dahren- ဒေါ့ဖ် ၎ ဆင်ခြေ ၌ အထွေထွေ အသုံးအနှုန်းများ။

8 Ralf ဒါရန်ဒေါ့ဖ်၊ “ထွက် ၏ Utopia- ဆီသို့ a ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း။ ၏ လူမှုဗေဒ ဆန်းစစ်ခြင်း" *အမေရိကန် ဂျာနယ် လူမှုဗေဒ* 64 (1958): စစ. 125–135။

9 Ralf ဒါရန်ဒေါ့ဖ်၊ “ဆီသို့ a သီအိုရီ ၏ လူမှုရေး ပဋိပက္ခ" *ဂျာနယ် ၏ ပဋိပက္ခ ဆုံးဖြတ်ချက်* ၂ (၁၉၅၈)။ စစ. ၁၇၀–၁၈၃; *အတန်း နှင့် အတန်း ပဋိပက္ခ ၌ စက်မှု လူ့အဖွဲ့အစည်း* (စတန်းဖို့ဒ်၊ CA- စတန်းဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၆၉)။

**Figure 3.1** Dahrendorf’s Dialectical Model of Conflict in Imperatively Coordinated Association (ICA)

Legitimated role relationships in ICAs

Dichotomous authority relations between super- and subordinate roles

Opposed quasi groups in terms of their level of authority

Growing awareness of opposed interests of members in quasi groups

Emergence of conflict groups

Varying

levels of Redistribution

intensity and of authority

violence in ICAs in conflict

ကြိုက်တယ်။ မာ့က်စ် နှင့် Weber၊ Dahrendorf အမြင်များ တစ်ခုခု လူမှုရေး စနစ်၊ သို့မဟုတ် ICA၊ အဖြစ် ထုတ်ဖော် ပုံစံများ တရားဝင်၏။ အာဏာပိုင်၊ ဘယ်ဟာ တတ်သည်။ သို့ ဖြစ် ခပ်ဆင်ဆင် dichotomous ဒီ dichotomy အစုံ တက် a အခြေခံ ပဋိပက္ခ ၏ အကျိုးစီးပွား သို့မဟုတ် “ကန့်ကွက်တယ်။ တစ်ပိုင်း အဖွဲ့များ" အကြား အထက်အရာရှိများ နှင့် လက်အောက်ငယ်သားများ ၌ အထက်အောက်​ ၏ အာဏာပိုင် ကြိုက်တယ်။ မာ့က်စ်၊ Dahrendorf လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ခံစားပါ။ အဆိုပါ လိုပါတယ်။ သို့ ရှင်းပြပါ။ ဘယ်လိုလဲ ကွဲပြားမှုများ အာဏာရှိ ပေါ်လာသည်; အစား၊ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ၌ ယူဆချက် အကြောင်း အားလုံး လူမှုရေး စနစ်များ ၌ အထွေထွေ၊ အတူ သီအိုရီ​ အစ အတူ အဆိုပါ အခြေအနေများ တိုးလာသည်။ အဆိုပါ ကြီးထွားလာသည်။ သတိတရား ၏ အဖွဲ့ဝင်များ ၌ ဆန့်ကျင်ဘက် တစ်ပိုင်း အဖွဲ့များ၊ အထူးသဖြင့် အောက်လက်ငယ်သား အဖွဲ့များ၊ ၏ သူတို့ရဲ့ အမှန် အကျိုးစီးပွား ၌ များခြင်း။ a အဆက်အစပ် အဖွဲ့ အထက်အရာရှိများနှင့် ပဋိပက္ခတွင် ပါဝင်ရန်။ အကျိုးစီးပွားများကို အသိပညာတိုးပွားစေသော အခြေအနေများသည် အခြေခံအားဖြင့် မာ့က်စ်မှ ကောက်ယူခဲ့သော စာရင်းများနှင့် အတူတူပင်ဖြစ်သော်လည်း ပို၍ စိတ္တဇအဆင့်တွင် ရှိနေသည်- (က)၊ ခေါင်းဆောင်များ ပေါ်ပေါက်ရေးနှင့် အိုင်ဒီယာစနစ် သို့မဟုတ် ပဋိဉာဉ်ဖွဲ့စည်းမှု တို့အတွက် ခွင့်ပြုသော *နည်းပညာဆိုင်ရာ အခြေအနေများ* အဆိုပါ တစ်ပိုင်း အဖွဲ့; (ခ) *နိုင်ငံရေး အခြေအနေများ* အဲဒါ စောင့်ရှောက် အဲဒါတွေ ၌ အာဏာပိုင် ထံမှ ရှိခြင်း။ အဆိုပါ ပါဝါ တားဆီးရန်​ စောစော စည်းရုံးခြင်း။ ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ; နှင့် (ဂ) *လူမှုရေး အခြေအနေများ* အဲဒါ ခွင့်ပြုပါ။ တစ်ပိုင်း အဖွဲ့များ စုဆောင်း ရန် အသစ် အဖွဲ့ဝင်များ နှင့် သို့ ဆောက်တည်ခြင်း။ နှင့် ပျံ့နှံ့ သူတို့ရဲ့ မကျေနပ်ချက် သို့ အလားအလာ တပ်သားသစ်များ သို့ a ပဋိပက္ခ​ အဖွဲ့။ ငွေချေးခြင်း။ ထံမှ Weber၊ Dahrendorf ယူဆချက် အဲဒါ အဆိုပါ နောက်ထပ် ဒါတွေ အခြေအနေများ တွေ့တယ် ၊ နှင့် အဆိုပါ နောက်ထပ် မညီမျှမှုများ ၌ အာဏာပိုင် ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆက်စပ်မှု အတူ အခြား မညီမျှမှုများ ၌ အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ ဖြန့်ဖြူးခြင်း (ဥပမာ၊ ငွေ၊ ဂုဏ်၊ ဂုဏ်သိက္ခာ)၊ အထက်အရာရှိနှင့် လက်အောက်ငယ်သားများကြားတွင် ပဋိပက္ခများ ပိုမို *ပြင်းထန်လာ လေလေ* ၊ ပဋိပက္ခပါတီများ၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သက်မှုအဆင့်အဖြစ် "ပြင်းထန်မှု" ဟု သတ်မှတ်ထားသော "ပြင်းထန်မှု" ဖြင့် သတ်မှတ်သည် ။ Dahrendorf ထို့နောက် ချေးတယ်။ a မှန်ကန်သော ထံမှ Simmel သို့ မှန်တယ်။ မာ့က်စ်ရဲ့ ယူဆချက်- အဆိုပါ နည်းသော နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ၊ နိုင်ငံရေး၊ နှင့် လူမှုရေး အခြေအနေများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သဘောပေါက်၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် *မရှုမလှ* ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အဆိုပါ ပဋိပက္ခ။ ဒါကို ပြင်ပေးတယ်။ သည် ထည့်သွင်းခဲ့သည်။ ဒီမှာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ မာ့က်စ် ရှိခဲ့ပါတယ်။ ယူဆသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ နောက်ထပ် အဆိုပါ လူတန်းစား ဖြစ်လာတယ်။ စည်းရုံးသည် ။ အဖြစ် a အတန်း "အတွက် သူတို့ကိုယ်သူတို့" အဆိုပါ နောက်ထပ် မရှုမလှ ပါ့ အဆိုပါ ပဋိပက္ခ ဖြစ်လာ၊ ကြရင်တော့ လက်တွေ့ကျကျ၊ အကြမ်းဖက်မှု ထင်ရသည်။ သို့ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ၌ အဆိုပါ စောစောက အဆင့်များ ၏ အဖွဲ့အစည်း ၏ a ပဋိပက္ခ အဖွဲ့၊ ဘယ်မှာလဲ။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အယူဝါဒများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၌ flux နှင့် သာ အစ သို့ ပုံဆောင်ခဲ။ ကာလအတွင်း ဒါတွေ စောစော အဆင့်များ ၏ ပဋိပက္ခ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်လာ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှိုးဆော်သည်။ ဒါပေမယ့် မပါဘဲ ရှင်းပါတယ်။ အာရုံစူးစိုက်မှု နှင့် ဦးတည်ချက်။ တခြား အခြေအနေများလည်း တိုးမြှင့်လာသည် အကြမ်းဖက်မှု၊ အပါအဝင် ရုတ်တရက် တိုးလာသည်။ ၌ လက်အောက်ငယ်သားများ သဘော ၏ ဆွေမျိုး တာဝန်တရပ်နှင့် ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ သို့ ပုံစံ စည်းမျဉ်း သဘောတူညီချက်များ အကြား အဆိုပါ ပဋိပက္ခ ပါတီများ။ မရှုမလှ ပဋိပက္ခ၊ ဘယ်တော့လဲ ဖြစ်ပေါ် ၊ ပါလိမ့်မယ်။ တတ်သည်။ သို့ တိုးမြှင့်လာသည် အဆိုပါ နှုန်း ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ ပြောင်းလဲမှု ၌ တစ်ခု ICA၊ ကြရင်တော့ ပဋိပက္ခများ အဲဒါ ပြင်းထန်သည်။ ပါလိမ့်မယ်။ တိုးမြှင့်လာသည် အဆိုပါ ဘွဲ့ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ ပြောင်းလဲမှု။

လူးဝစ် တစ် Coser ရဲ့ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ

နောက်တစ်မျိုး ဂျာမန် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ၊ လူးဝစ် Coser၊ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သည်။ ရန် အဆိုပါ ယူနိုက်တက် တိတ် ဖွံ့ဖြိုးသည်။ နောက်ထပ်တစ်ခု အလုပ်လုပ်တဲ့ပုံစံ သီအိုရီ အားဖြင့် ပုံဆွဲ စိတ်ကူးများ ထံမှ ဂျော့ Simmel သွားနေတယ်။ ဆန့်ကျင်ဘက် အဆိုပါ နောက်ထပ်

မာ့က်စ် ဝေဖန်ချက် ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း၊ Coser ဟုဆိုသည်။ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး အလေးပေး အဆိုပါ ပဋိပက္ခ၏ ပေါင်းစပ် အကျိုးဆက်များ၊ လုပ်ဆောင်မှုစနစ်သည် ပြိုကွဲနေသောအကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လုံလောက်စွာ အလေးပေးခြင်းမရှိပေ။ ၏ ပဋိပက္ခ။ သူ နေရာချထားသည်။ a သီတာ on နှစ်ခုလုံး အမြင်များ (ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ နှင့် functionalism) နှင့် သုံးတယ်။ Simmel ၏ အခြေခံ စိတ်ကူးများ ရန် ပုံသေနည်း ဘာလဲ သူ မြင်သည်။ အဖြစ် a နောက်ထပ် မျှမျှတတ သီအိုရီ။ ၁၀

ဟိ အကြောင်းတရားများ ၏ ပဋိပက္ခ အတွက် Coser လှည့်ပတ် ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ ငွေထုတ်ခြင်း။ ၏ တရားဝင်မှု အားဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများ တစ် ၌ စနစ် ၏ မညီမျှခြင်း—စကားအသုံးအနှုန်း နောက်ထပ် ၌ အဆိုပါ နည်း ၏ Weber ထက် Simmel မှာ ဒီ အမှတ်။ Weberian ရုပ်ပုံများသည် ထိုနေရာ၌ တရားဝင်မှုမှ ဆုတ်ခွာလာသည်ကို Coser ဖြင့် ဆက်လက်မြင်နေရပါသည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ အနည်းငယ် ချန်နယ်များ အတွက် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း။ မကျေနပ်ချက် နှင့် ဘယ်တော့လဲ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ နိမ့် နှုန်းထားများ ၏ ရွေ့လျားမှု အောက်လက်ငယ်သား ထံမှ ရန် superordinate ရာထူးများ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ဟိ အခွင့်အလမ်းတွေကို ၏ ပဋိပက္ခ ဖြစ်ခြင်း။ စတင်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် လက်အောက်ခံအဖွဲ့များ တိုးမြှင့်လာသည် အတူ ရုတ်တရက် တိုးလာသည်။ ၌ သူတို့ရဲ့ သဘော ၏ တာဝန်တရပ် ဟိ အကြမ်းဖက်မှု ၏ အဆိုပါ ပဋိပက္ခ ဖြစ်မည်။ တိုးမြှင့်လာသည် ဘယ်တော့လဲ ပဋိပက္ခ သည် ကျော် “လက်တွေ့မကျ” ကိစ္စများ (တန်ဖိုး၊ ကိုယ်ကျင့်တရား) နှင့် ဘယ်တော့လဲ ပဋိပက္ခကို ခံနိုင်ရည်ရှိသည်။ ကျော် အချိန် နှင့် ဖြစ်လာသည်။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အားဖြင့် အဆိုပါ ပါတီများ။ ၌ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ အဆိုပါ ပဋိပက္ခ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် နည်းသော အကြမ်းဖျင်း​ ဘယ်တော့လဲ အဲဒါ သည် ကျော် “လက်တွေ့ကျတယ်။ ကိစ္စများ” အဲဒါ ခွင့်ပြုပါ။ အတွက် အပေးအယူများ နှင့် ဤသို့ ခွင့်ပြုပါ။ တစ်ခုစီ ပါတီ အောင်မြင်ရန်​ အချို့ ၏ ၎င်း၏ ပန်းတိုင်များ ပဋိပက္ခများ ကွဲပြားသည်။ အားဖြင့် ကြာချိန်၊ အတူ အဆိုပါ ကြာချိန် တိုးလာသည်။ ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ ပဋိပက္ခပါတီများ၏ ပန်းတိုင်များသည် အာရုံစူးစိုက်မှုထက် ကျယ်ပြန့်သည်၊ ပဋိပက္ခပါတီများရှိ အဖွဲ့ခွဲများအကြား ရည်မှန်းချက်များထက် သဘောတူညီမှုများ နည်းပါးနေချိန်၊ ပဋိပက္ခတွင် ပါဝင်သည့်ပါတီများသည် ၎င်းတို့၏ ရန်သူများ၏ သင်္ကေတကို အလွယ်တကူ မဆုံးဖြတ်နိုင်သောအခါ၊ အမှတ်များ ၏ အောင်ပွဲ သို့မဟုတ် ရှုံးနိမ့် ပြောင်းပြန်၊ ပဋိပက္ခ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အတိုချုံး ဘယ်တော့လဲ ပါတီများ သဘောပေါက် ပြီး ပြည့်စုံတယ်။ သမ္ပတ္တိ ၏ သူတို့ရဲ့ သက်ဆိုင်ရာ ပန်းတိုင်များ သည် မဟုတ်ဘူး ဖြစ်နိုင်သည်၊ ဘယ်ဟာ တိုးလာသည်။ အတူ အနီး တန်းတူ စွမ်းအား အကြား ပါတီများ နှင့် ရှင်းလင်းမှု ၏ ဘာလဲ ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ရှုံးနိမ့် သို့မဟုတ် အောင်ပွဲ၊ နှင့် ဘယ်တော့လဲ ခေါင်းဆောင်များ နိုင်သည် ပါတီတစ်ခုစီအတွင်း ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုနှင့် ပေါင်းစည်းမှု တိုးလာသဖြင့် ပဋိပက္ခကို အဆုံးသတ်ရန် နောက်လိုက်များအား ဆွဲဆောင်ပါ ။

နောက်ဆုံး၊ ကြိုက်တယ်။ Simmel၊ Coser လက်ဆောင်များ ယူဆချက် on အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက်များ ၏ ပဋိပက္ခ အတွက် အဆိုပါ ပဋိပက္ခတွင် ပါဝင်သူများနှင့် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားသည့် ပိုမိုပါဝင်သည့်စနစ်အတွက်။ ပဋိပက္ခဖြစ်သောအခါ မရှုမလှ နှင့် ပြင်းထန်သော၊ အဲဒါ ပါလိမ့်မယ်။ generate အတွက် တစ်ခုစီ ပါတီ ရန် အဆိုပါ ပဋိပက္ခ ရှင်းလင်းပြတ်သားခြင်း။ အဖွဲ့ နယ်နိမိတ်များ၊ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုအာဏာနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချပိုင်ခွင့်အာဏာနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခအုပ်စုများ၏ အဖွဲ့ဝင်များအကြား အယူဝါဒဆိုင်ရာ စည်းလုံးညီညွတ်မှု။ သို့တိုင် ဤအခြေအနေများသည် ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်မှုကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။ ၏ သဘောထားကွဲလွဲ အဲဒါ၊ ကျော် အဆိုပါ ရှည် ပြေး၊ ပါလိမ့်မယ်။ တိုးမြှင့်လာသည် တင်းမာမှုများ အတွင်း တစ်ခုစီ ပါတီ ရန် အဆိုပါ ပဋိပက္ခနှင့်၊ ၌ အဆိုပါ ရှည် ပြေး၊ အုပ်စုတွင်း ပဋိပက္ခ။ ဟိ နောက်ထပ် ခွဲခြားထားသည်။ (ရှုပ်ထွေး) နှင့် လုပ်ငန်းဆောင်တာအရ အပြန်အလှန်မှီခိုနေသောစနစ်များသည် စနစ်တစ်ခုရှိ ယူနစ်များဖြစ်ပြီး ယင်းယူနစ်များကြားတွင် မကြာခဏ ပဋိပက္ခဖြစ်နိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ နှင့် ၏ နိမ့် ဒီဂရီ ၏ အကြမ်းဖက်မှု နှင့် ပြင်းထန်မှု။ ဟိ နောက်ထပ် ဒါတွေ အခြေအနေများ ဖြစ်ကြပါသည်။ တွေ့ဆုံ၊ ပဋိပက္ခအုပ်စုများကြားတွင် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုနှင့် တီထွင်ဖန်တီးနိုင်မှုအဆင့်ကို တိုးမြှင့်ရန် ပဋိပက္ခများ ဖြစ်နိုင်ခြေပိုများလေ၊ လွှတ် ရန်လိုမှုများ မီ သူတို့ စုပြုံ နှင့် ဖြစ်လာ ရယ် ပြင်းထန်သော၊ မြှင့်တင်ပါ။ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ပဋိပက္ခ၏ စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်တွင်၊ နှစ်ဖက်စလုံးအတွက် ပေါင်းစည်းသော ညွန့်ပေါင်းအရေအတွက်ကို တိုးမြှင့်ပါ။ ရန် အဆိုပါ ပဋိပက္ခ။ ပြီးတော့၊ ရန် အဆိုပါ အတိုင်းအတာ အဲဒါ ပဋိပက္ခ နိုင်သည် သဘောပေါက် အဆိုပါ အခြေအနေများ စာရင်းပေးထားသည်။ အထက်တွင်၊ ပိုမိုကြီးမားသောအချက်မှာ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားသည့် ပိုမိုပါဝင်သည့်စနစ်၏ ပေါင်းစည်းမှုအဆင့် ဖြစ်လာမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဤစနစ်သည် ၎င်း၏ ပြင်ပပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် အလားအလာပိုများပါသည်။

10 Lewis A. Coser၊ *လူမှုရေးပဋိပက္ခများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ* (London: Free Press, 1956)၊ "အကြမ်းဖက်မှု၏ အချို့သော လူမှုလုပ်ဆောင်ချက်များ"၊ *American Academy of Political and Social Science of the Annals* 364 (၁၉၆၀); “တချို့ လုပ်ဆောင်ချက်များ ၏ သွေဖည် အပြုအမူနှင့် ပုံမှန် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်၊ *အမေရိကန် ဂျာနယ် ၏ လူမှုဗေဒ* ၆၈ (၁၉၆၂)။ စစ. ၁၇၂–၁၈၁; နှင့် “အဲ လုပ်ဆောင်ချက်များ ၏ သဘောထားကွဲ လွဲ " *ဟိ Dynamics ၏ သဘောထားကွဲလွဲခြင်း။* (အသစ် York: Grune & စထရက်တန်၊ ၁၉၆၈)၊ စစ. ၁၅၈–၁၇၀။ တခြား ထင်ရှားသော အလုပ်လုပ်တယ်။ အတူ ထုတ်ဖော်မှုနည်းတယ်။ ခေါင်းစဉ်များ ဒါပေမယ့် ဝေဖန် ပစ္စည်းဥစ္စာ ပါဝင်ပါတယ်။ "လူမှုရေး ပဋိပက္ခ နှင့် အဆိုပါ သီအိုရီ ၏ လူမှုရေး ပြောင်းပါ" *ဗြိတိသျှ ဂျာနယ် လူမှုဗေဒ* ၈ (၁၉၅၇)။ စစ. ၁၉၇–၂၀၇; “အကြမ်းဖက်မှု နှင့် အဆိုပါ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ၊" ၌ *သိပ္ပံ နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်ခြင်း* ၊ ed

ည။ Masserman၊ vol. ၇ (အသစ် York: Grune & စထရက်တန်၊ ၁၉၆၃)၊ စစ. ၃၀–၄၂။ ဒါတွေ နှင့် အခြား အက်ဆေးများ ဖြစ်ကြပါသည်။ စုဆောင်းခဲ့သည်။ ၌ Coser ရဲ့

*အဆက်မပြတ် ၌ အဆိုပါ လေ့လာပါ။ ၏ လူမှုရေး ပဋိပက္ခ* (အသစ် ယော့ခ်၊ အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၆၇)။

ယောနသန် Turner ရဲ့ ပေါင်းစပ်ခြင်း။

ပေါင်းစပ် ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့သည်၊ သူတို့ကို၊ နှင့် ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ ငါ့ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ကိုလည်း ပေးထားသည်။ အတွက် a ရောစပ်ခြင်း။ ၏ မာ့က်စ်၊ Weber ရဲ့၊ နှင့် Simmel's သက်ဆိုင်ရာ သီအိုရီများ ၁၁ အားဖြင့် စောင့်ရှောက်ခြင်း။ အဆိုပါ သီအိုရီ မှာ a မြင့်မားသော အဆင့် ၏ abstraction - အဲဒါ က၊ အယူအဆများ​ နှင့် အဆိုပြုချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မှာ a မြင့်မားသော အဆင့် ၏ ယေဘူယျအားဖြင့်-က အခြေခံ သီအိုရီ ၏ ပဋိပက္ခ လုပ်ငန်းစဉ် များ ထင်ရှားသည်။ ပဋိပက္ခ ဖြန့်ကျက် ကျော် အချိန် ၌ စနစ်များ ၏ မညီမျှမှု၊ နှင့် ဟိုမှာ ပေါ်လာသည်။ ရန် ဖြစ် အခြေခံ များစွာ ခြေလှမ်းများ သို့မဟုတ် အဆင့်များ အဲဒါ ခဲ တက် ရန် အဆိုပါ ပဋိပက္ခ အဲဒါ နောက်ဆုံးတော့ ထွက်ပေါ်လာသည်။ ၌ ပုံ ၃.၂၊ ငါ ကောက်ကြောင်း တစ်ခု ဖြစ်နိုင်သည်။ sequence ၏ အဆင့်များ ၏ ပဋိပက္ခ၊ ပုံဆွဲ ထံမှ အဆိုပါ ထိုးထွင်းဥာဏ် ၏ အဆိုပါ ပဋိပက္ခ သီအိုရီတွေက ဆန်းစစ်တယ်။ ဤသို့ အဝေး။ အချိန် စီးဆင်းသည်။ ထံမှ ဝဲ ရန် မှန်တယ် ၌ အဆိုပါ အခုမှ၊ အတူ အဆိုပါ မြှားများ လမ်းညွှန်ချက်များကို ကိုယ်စားပြုသည် ။ ၏ အကြောင်းရင်း မြှားများ၊ စီးဆင်းနေသည်။ ထံမှ မှန်တယ် ရန် ဝဲ ကိုယ်စားပြုသည်။ ပြောင်းပြန် အကြောင်းရင်း ထိခိုက်၊ ရလဒ်တွေက ဘယ်မှာလဲ။ ကျွေးပါ။ ကျော နှင့် ထိခိုက်သည်။ အဆိုပါ အရမ်း လုပ်ငန်းစဉ်များ အဲဒါ အကြောင်းရင်း ဒါတွေ ရလဒ်များ ဟိ လက္ခဏာများ on မြှားများ​ ညွှန်ပြ သူတို့ရဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမရှိ အပြုသဘော၊ နှုတ်၊ သို့မဟုတ် ၌ တစ်ခု အမှုကိစ္စ၊ curvilinear ၌ ဘယ်ဟာ အကျိုးသက်ရောက်မှု သည် အစပိုင်းတွင် အပြုသဘောဆောင်သော်လည်း နောက်ဆုံးတွင် အနုတ်လက္ခဏာ ဖြစ်သွားသည်။ အကြောင်းတရား၏ စီးဆင်းမှုကို ခြေရာခံခြင်းဖြင့် ပြောင်းပြန်၊ အကြောင်းတရား၊ ငါတို့ နိုင်သည် ရယူ a သဘော အတွက် ဘယ်လိုလဲ အဆိုပါ ရှေးရိုး သီအိုရီသမားများ (မာ့က်စ်၊ Weber၊ နှင့် Simmel) နှင့် အစောပိုင်း ခေတ်သစ်သီအိုရီများ (Dahrendorf နှင့် Coser) တို့က ပဋိပက္ခဖြစ်စဉ်ကို ရှုမြင်ခဲ့ကြသည်။

ညီမျှမှုကို ဖော်ပြသော အပြန်အလှန်ဆက်စပ်ယူနစ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော တည်ဆဲလူမှုရေးစနစ်တစ်ခုတွင် ဖြစ်ပေါ်သည်။ ၌ အဆိုပါ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ အရင်းအမြစ်များ (ကြည့် ဝဲ ဖွတ် ၏ ပုံ)။ ဒါတွေ လုပ်သင့်တယ်။ ဖြစ် မြင်သည်။ အဖြစ် ပြောင်းလဲနိုင်သော ပြည်နယ်များ​ အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု နှင့် မညီမျှမှု၊ က၊ သူတို့ ကွဲပြားသည်။ အားဖြင့် ဒီဂရီ။ ဟိ ပိုကြီးတယ်။ သည် အဆိုပါ အဆင့် ၏ မညီမျှမှု ၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ သည် ပဋိပက္ခ—မှာ အနည်းဆုံး ၌ အဆိုပါ ရှည် ပြေး- ဆိုတော့ မညီမျှမှုများ သတ်မှတ် ထဲသို့ လှုပ်ရှားမှု အချို့သော ဒိုင်းနမစ်များ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ခက်တယ်။ ရန် အဖမ်းအဆီး၊ တစ်ကြိမ် သူတို့ ရယူ စတင်ခဲ့သည်။ Weber နှင့် နောက်ပိုင်း Coser ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ရှိခဲ့ပါတယ်။ မှန်တယ် ။ ဘယ်တော့လဲ သူတို့ အလေးပေးသည်။ အဲဒါ လက်အောက်ငယ်သားများ ၌ ဒီ စနစ် ၏ မညီမျှမှု ပထမ အစ ရန် တရားဝင်မှုကို ရုပ်သိမ်းပါ။ ဘယ်တော့လဲ (က) ဟိုမှာ သည် superimposition ၏ ဆုလာဘ်များ နှင့် တာဝန်ပျက်ပြားမှု၊ အတူ အဲဒါတွေ မြင့်မားသော နှင့် နိမ့် သည်။ သူတို့ရဲ့ အပိုင် ၏ တစ်ခု တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ် အဲဒါ ခန့်မှန်းသည်။ သူတို့ရဲ့ ပြေစာ ၏ အခြား တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ;

(ခ) ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အနည်းငယ် ချန်နယ်များ အတွက် ဖြေရှင်းခြင်း။ မကျေနပ်ချက် အကြောင်း မညီမျှမှုများ၊ နှင့် (ဂ) ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အနည်းငယ် အရင်းအမြစ်အဆင့်များပေါ်တွင် အထက်သို့ ရွေ့လျားနိုင်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ။ ဤအခြေအနေများ၏ စကားဝိုင်းသည် တရားဝင်ဖြစ်မှုကို အာဏာရှိသူများနှင့် အခြားသော အဓိက အရင်းအမြစ်များခွဲဝေပေးသည့် သူများထံမှ တရားဝင်မှုကို ဆုတ်ခွာစေမည့် အခွင့်အလမ်းများကို လျော့နည်းစေသည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ (ဥပမာ၊ စီးပွားရေး၊ ဝါဒ၊ ဥပဒေ၊ ဘာသာရေး)။ အဲဒါ က၊ မညီမျှမှု နိ မ့်ကျ မှု၊ မကျေနပ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လမ်းကြောင်းများနှင့် အထက်သို့ ရွေ့လျားသွားလာနိုင်ခြေများသည် တရားဝင်မှု ရုပ်သိမ်းခြင်းအား ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ဆောင်လိမ့်မည် ဖြစ်သည်။ သို့တိုင် အခြေအနေများသည် တရားဝင်မှု ရုပ်သိမ်းရေးကို မြှင့်တင်သောအခါတွင် လက်အောက်ငယ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် မတူကြောင်းကို ပိုမိုသိရှိလာကြသည်။ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ကိုင် ပါဝါ; လက်အောက်ငယ်သားများ အစ ရန် ကြည့်ပါ။ အဲဒါ သူတို့ရဲ့ အကျိုးစီးပွား ရပ်ပါ။ ၌ အတိုက်အခံ ရန် အစုအဝေး များ အရင်းအမြစ်များ။ အမျှ အဆိုပါ အလယ် အပိုင်းများ ၏ အဆိုပါ ပုံ စာရွက်စာတမ်း၊ သတိတရား ၏ အကျိုးစီးပွား ပြန် ကျွေးသည်။ နှင့် ပြုလုပ်သည်။ လက်အောက်ငယ်သားများ ပင် နောက်ထပ် များပါတယ်။ ရန် ရုပ်သိမ်း တရားဝင်မှု ၌ a သံသရာ အဲဒါ နိုင်သည် အကျိုးစီးပွားများကို သတိပြုမိခြင်းနှင့် တရားဝင်မှု ဆုတ်ခွာခြင်းတို့သည် အပြန်အလှန် ထိန်းကျောင်းလာခြင်းကြောင့် လျင်မြန်စွာ ကြီးထွားလာသည်။

ဤအသိတရား တိုးလာသည်နှင့်အမျှ လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ဒေါသကို ထုတ်ပြခြင်း—စိတ်ခံစားမှုပို၍ နိုးကြားလာသည်။ နှင့် အလိုမကျခြင်း မှာ မမျှတမှုများ ၏ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ထိန်းချုပ်မှု အရင်းအမြစ်များ။ ဒီ ရောနှော တို့တွင် အဆိုပါ အစ များ ၏ ငွေထုတ်ခြင်း။ ၏ တရားဝင်မှု၊ အဆိုပါ တိုးလာသည်။ ၏ a ပဋိပက္ခ ၏ အကျိုးစီးပွား အကြား လက်အောက်ငယ်သားများနှင့် အထက်အရာရှိများ ရပ်ပါ။ ၌ ပဋိပက္ခ၊ နှင့် အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု နှိုးဆွမှု ကျော် မမျှတမှုများ လုပ်နိုင်၊ အတူတကွ၊ အကြောင်းရင်း အားလုံး အချိန်အပိုင်းအခြား ပေါက်ကွဲ ၏ ဒေါသ ၌ ပြည်တွင်း အကြောင်းအရာများ၊ အဲဒီလို အဖြစ် ရပ်ကွက်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်များ၊ နှင့်

၁၁ ကြည့်ပါ။ ငါ့ “A ဗျူဟာ အတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း။ အဆိုပါ ဒေသိယစကား နှင့် အလုပ်လုပ်တယ်။ သီအိုရီများ ၏ ပဋိပက္ခ" *လူမှုရေး တပ်ဖွဲ့များ* (၁၉၇၅)၊

စစ. ၄၃၃–၄၄၄။ ဤသီအိုရီ၏ နောက်ထပ်မွမ်းမံမှုများအတွက်၊ *သီအိုရီဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ၊ မက်ခရိုဒိုင်းနမစ် အတွဲ 1 ကို ကြည့်ပါ။* (အသစ် York: Springer၊ ၂၀၁၀)၊ စစ. ၁၅၃–၂၈၅; နှင့် *သီအိုရီ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ၊ အတွဲ ၃ Mesodynamics* (နယူးယောက်- Springer၊ 2010) ၊ စ. 337–372။

**Figure 3.2** Turner’s Synthetic Model of Conflict Processes

  

Withdrawal of legitimacy by deprived

Level of inequality in distribution of valued resources

System of interrelated units

အသိပညာတိုးပွားစေခြင်း။

စိတ်ဝင်စားမှု 

၌ စနစ် ပြောင်းလဲခြင်း။

မ ညီမျှမှု





စိတ်ခံစားမှု နိုးကြားမှု အဆင့်များ ကြားတွင် ဆုံးရှုံးနေပါသည်။

နှုန်း​

 စုပေါင်း ပေါက်ကွဲမှုများ အားဖြင့် ရသင့်ရထိုက်သော

ပြင်းထန်မှု​

 ပါဝင်ပတ်သက်မှု 

အား ဖြင့်



အဖွဲ့အစည်း အဆင့် တို့တွင် ပဋိပက္ခ အုပ်စုများအဖြစ်သို့ ဆုံးရှုံးခဲ့ရသည်။



အကြမ်းဖက်နိုင်ခြေနည်းတယ်။ ပဋိပက္ခ ရှိတဲ့အခါ

1. နည်းပညာ၊ နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး အခြေအနေများ ၏ ပဋိပက္ခ အပြည့် သဘောပေါက်;
2. အကျိုးစီးပွားကို ပီပြင်စွာ၊ လွတ်လပ်စွာ

အဓိကတန်ဖိုးများ၊ နှင့်

1. စွမ်းရည် ၏ စံနစ်တကျဖြစ်စေရန် အားလုံးပါဝင်ပါသည်။

ပဋိပက္ခ ဆက်ဆံရေး





ပိုမိုအကြမ်းဖက်ဖွယ်ရှိသည်။ ပဋိပက္ခ ရှိတဲ့အခါ

1. ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ ရန် သဘောပေါက် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အပြည့်အစုံ၊ နိုင်ငံရေး၊ နှင့်

လူမှုရေး အခြေအနေများ အဖွဲ့အစည်း၏​

1. ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ ရန် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း အကျိုးစီးပွားကို လွတ်လပ်စွာ သတ်မှတ်ပါ။

အဓိကတန်ဖိုးများ၊ နှင့်

1. မသန်စွမ်း ၏ စံနစ်တကျဖြစ်စေရန် အားလုံးပါဝင်ပါသည်။

ပဋိပက္ခ ဆက်ဆံရေး

**41**

အများသူငှာ နေရာများ။ ရှိရင် ဒါတွေ ပေါက်ကွဲသည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖိနှိပ်သည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ တပ်ဖွဲ့များ ၏ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု (ဥပမာ၊ ရဲ တပ်မတော် )၊ စိတ်ခံစားမှု နှိုးဆွမှု တိုးလာသည်။ အဲဒါ အများကြီး နောက်ထပ်, နှင့် ဒီ မြင့်သည်။ စိတ်ခံစားမှု ကျွေးသည်။ သို့ ပြန်သွားရန် တိုးမြှင့်လာသည် သတိတရား၊ ဦးဆောင် ရန် နောက်ထပ် ငွေထုတ်ခြင်း။ ၏ တရားဝင်မှု နှင့် နောက်ထပ် ပြင်းထန်သော စိတ်ခံစားမှုနိုးကြားမှု။ ခေါင်းဆောင်များ ၏ ဆန္ဒပြပွဲများ ကိုလည်း အစ ရန် ဆောက်တည်ခြင်း။ a နောက်ထပ် အဆက်အစပ် အယူဝါဒ၊ ဒါပေမယ့် ဒါတွေ ခေါင်းဆောင်များသည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် အချင်းချင်း ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် အနည်းဆုံး အာရုံစူးစိုက်မှုအတွက် အချင်းချင်း ပြိုင်ဆိုင်မှုများ ရှိနေကြသည် ။ လက်အောက်ငယ်သားများ- ဤသို့ ဖန်တီးခြင်း။ a ရေလွှမ်းမိုး ၏ ဆန့်ကျင်ထူထောင်ရေး စကားအပြောအဆို အဲဒါ ရှိသည်။ မရှိသေး ရန် အပြည့် သူ့ဟာသူ အမျိုးအစားခွဲပါ။ ထွက် ဒါပေမယ့်၊ အဆိုပါ ပြင်းထန်မှု ၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှု ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ ပါလိမ့်မယ်။ ပုံမှန်အားဖြင့် တိုးမြှင့်လာသည်, နှင့် ထို့အပြင်၊ အခြားသူများကိုလည်း တည်ဆောက်နေသော အတိုက်အခံများထံ ဆွဲခေါ်လာမည်ဖြစ်သည်။

ဒီမှာ, Dahrendorf ၎ နောက်ထပ် စိတ္တဇ သရုပ်ဖော် ၏ အဆိုပါ *နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ* ၊ *နိုင်ငံရေး* ၊ *လူမှုရေး* အခြေအနေများ အဖွဲ့အစည်း၏​ ဖြစ်လာသည်။ အရေးကြီးတယ်။ ဟိ စီးဆင်း ၏ အဆိုပါ ပဋိပက္ခ အကြား လက်အောက်ငယ်သားများ နှင့် (က) ခေါင်းဆောင်များသည် ညီညွတ်မျှတသော ညီညွတ်သော သဘောတရားကို သရုပ်ဖော်နိုင်သည့် အတိုင်းအတာပေါ်မူတည်၍ ကွဲပြားလိမ့် မည် ၊ ဘောင်၊ နှင့် အာရုံစိုက် အဆိုပါ ပန်းတိုင်များ ၏ လက်အောက်ငယ်သား၊ (ခ) မူဝါဒ နှင့် ဥပဒေ သို့မဟုတ် အဲဒါတွေ ၌ author- အာဏာ ဖြစ်ကြပါသည်။ စေတနာ ရန် လုပ်ပါ။ လိုက်လျောမှု၊ နှင့် (ဂ) လက်အောက်ငယ်သားများ နိုင်သည် စုဆောင်းပါ။ အသစ် အဖွဲ့ဝင်များ နှင့် အခြား အရင်းအမြစ်များ၊ အဲဒီလို အဖြစ် ပိုက်ဆံ၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု၊ နှင့် အသစ် သင်္ကေတများ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် ပေါင်းစပ်ထားသည်။ ထဲသို့​ ထွန်းသစ်စ အဖွဲ့အစည်း အတွက် ပဋိပက္ခ နှင့် အဆိုပါ အယူဝါဒ တရားမျှတခြင်း။ စည်းရုံးခြင်း။ အတွက် ပဋိပက္ခ။

အဲဒါ သည် မှာ ဒီ အမှတ် အဲဒါ အဆိုပါ အခြား ဂျာမန် သီအိုရီ-အဲဒါ က၊ အဲဒါတွေ သီအိုရီများ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ အားဖြင့် Weber၊ Simmel၊ ဒါရန်ဒေါ့ဖ်၊ နှင့် ရန် a နည်းပါးသည်။ အတိုင်းအတာ၊ Coser - သွေဖည် ထံမှ မာ့က်စ်။ မာ့က်စ် ခံစားခဲ့ရသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ ပို နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နိုင်ငံရေး၊ နှင့် လူမှုရေး အခြေအနေများ နိုင် ဖြစ် တွေ့ဆုံ၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် ပြင်းထန်သော နှင့် မရှုမလှ အဆိုပါ ပဋိပက္ခ ပါ့ ဖြစ်ပါစေ၊ ဒါပေမယ့် အခြား သီအိုရီသမားများ အသိအမှတ်ပြု အဲဒါ မရှုမလှ ပဋိပက္ခ တတ်သည်။ ရန် ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ၌ စောစောက အဆင့်များ လိုက်တာ ဒါတွေ အခြေအနေများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး အပြည့် တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ အဘို့ ဥပမာ၊ အဆိုပါ စောစော နှစ်များ ၏ ပြည်ထောင်စု အဖွဲ့အစည်း ၌ ယူနိုက်တက်​ တိတ် ခဲ့ကြသည် မကြာခဏ မရှုမလှ၊ ဒါပေမယ့် အဖြစ် သမဂ္ဂများ ဖြစ်လာတယ်။ ပိုမိုကျယ်ပြန့်၊ နောက်ထပ် လက်ခံတယ်၊ နှင့် ပေးသည် အစိုးရ နှင့် ဥပဒေ အရ အခွင့်အရေးများ ၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက် များသည် အပေးအယူ လုပ်လိုစိတ် ဖြင့် ပိုမို ဗျူဟာမြောက် လာခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်များ။ သို့သော်၊ ဘယ်တော့လဲ အယူဝါဒများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပထမ ထွန်းသစ်စ နှင့် ခေါင်းဆောင်မှု သည် ၌ flux၊ စိတ်ခံစားမှု များ နှိုးဆော်သည်။ ဒါပေမယ့် မဟုတ်ဘူး မရှိသေး အာရုံစိုက် on a ရှင်းပါတယ်။ ဗျူဟာ လမ်းကြောင်း။ အမျှ a ရလဒ်၊ အကြမ်းဖက်မှု ဖြစ်လာသည်။ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ဒါပေမယ့်၊ ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ အခြေအနေများ ၏ အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ကြပါသည်။ သဘောပေါက်၊ အကြမ်းဖက်မှု ကျတယ်။ နှင့် ပဋိပက္ခ ဖြစ်လာသည်။ ပိုဗျူဟာ။ ထို့အပြင်၊ Simmel နှင့် Coser နှစ်ခုလုံးက အသိအမှတ်ပြုထားသည့်အတိုင်း၊ လူမှုရေးစနစ်တစ်ခုသည် မြင့်မားသောအဆင့်များကို ဖော်ပြသော အခါ ၏ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု၊ သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်လာ နောက်ထပ် လှုံ့ဆော်သည်။ ရန် ထိန်းညှိပေးသည်။ အလားအလာ ပဋိပက္ခများ ဒါတွေ ကြောင့် ပဋိပက္ခများ ပါလိမ့်မယ်။ နှောင့်ယှက်သည်။ အဆိုပါ စနစ် ၌ နည်းလမ်းများ အဲဒါ ထိခိုက်မှု အားလုံး သရုပ်ဆောင်များ။

ထို့ကြောင့် ကြီးမားသော လူမှုယူနစ်ဖွဲ့စည်းပုံသည် နည်းပညာ၊ နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးအခြေအနေများနှင့် ကိုက်ညီသည့်အတိုင်းအတာအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည်။ Highly stratified systems များသည် မညီမျှမှုများတွင် အလွန်ကြီးမားသော ကွာဟချက်များကို ဖော်ပြသည် (Weber အလေးပေးထားသည့်အတိုင်း) နှင့် သရုပ်ဆောင်အားလုံးကြားတွင် structural interdependencies အဆင့်များသည် အလွန်မြင့်မားခြင်းမရှိပါ။ ရလဒ်မှာ လက်အောက်ငယ်သားများသည် နည်းပညာ၊ နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး အခြေအနေများနှင့် တွေ့ဆုံရန် အခွင့်အလမ်းများကို ကန့်သတ်ခြင်းဖြင့် အထက်အရာရှိများသည် ပဋိပက္ခကို ဖိနှိပ်ရန် အလားအလာပိုများပါသည်။ ရယ်စရာကောင်းတာက လက်အောက်ငယ်သားတွေကြား ခံစားချက်တွေစုပုံလာတာကြောင့် လက်အောက်ငယ်သားတွေကြား ခံစားချက်တွေ ပိုပြင်းထန်လာပြီး ကြမ်းတမ်းပြင်းထန်တဲ့ ပဋိပက္ခတွေအတွက် သူတို့ကိုယ်သူတို့ ရယ်စရာအဖြစ် သတ်မှတ်လိုက်ပါတယ်။ Spencer က အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း၊ လူမှုရေးထိန်းချုပ်မှုသည် အထက်အရာရှိများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များပြီး ကျယ်ပြန့်သောလူမှုရေးထိန်းချုပ်မှုတွင် ပါဝင်ရန်အတွက် လက်အောက်ငယ်သားများနှင့် မကြာခဏဆိုသလို အထက်တန်းစားများကို အခွန်ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ လက်အောက်ငယ်သားများက ပဋိပက္ခများကို လှုံ့ဆော်ပေးသည့် မညီမျှမှုများနှင့် နာကြည်းမှုများကိုသာ တိုးပွားစေပါသည်။

ရင်၊ သို့သော်၊ ပဋိပက္ခများ နိုင်သည် ဖြစ် မကြာခဏ နှင့် ၏ နိမ့် ပြင်းထန်မှု၊ ထို့နောက် သူတို့ ပါလိမ့်မယ်။ လွှတ် တင်းမာမှုများ ယေဘုယျ အား ဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများအား ဆန္ဒပြရန်နှင့် က န့်သတ်ရန် အခွင့်အရေးများပေးသည့် ဥပဒေအရ ပဋိပက္ခများကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဆီသို့ ဦးတည်စေသည်။ အခွင့်အရေး ၏ အထက်အရာရှိများ ရန် စဉ်ဆက်မပြတ် သိမ်းပိုက် အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ ၏ အထက်တန်းစားမဟုတ်သူများ။ ဒီ တုံ့ပြန်မှု ပဋိပက္ခ​ သည် နောက်ထပ် များပါတယ်။ ၌ စနစ်များ အဲဒါ ထုတ်ဖော် မြင့်မားသော အဆင့်များ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု။ ထိုမှတပါး၊ လက်အောက်ငယ်သားများ ဆိုလျှင် ရိပ်မိ အဲဒါ သူတို့ ရှိသည် အခွင့်အလမ်းများ အတွက် ရွေ့လျားမှု နှင့် အဲဒါ သူတို့ ရှိသည် မှာ အနည်းဆုံး တချို့က တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ၊ သူတို့ ဖြစ်လာ နည်းသော များပါတယ်။ ရန် အကျုံးဝင်သည်။ အဆိုပါ အန္တရာယ်များ ၏ ပဋိပက္ခ။ ပြီးတော့၊ အကယ်၍ ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပေါ်၊ အဲဒါ သီးခြားကိစ္စရပ်များအပေါ် အာရုံစူးစိုက်လေ့ ရှိပြီး ကျယ်ပြန့်ပြီး ပျံ့နှံ့နေသော တရားဝင်မှု ဖျက်သိမ်းရေးတွင် မပါဝင်ပါ။

အထက်အရာရှိများ ၌ အားလုံး ဒိုမိန်းများ ၏ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် တစ်ခုခု လူမှုရေး စနစ် ၌ ဘယ်ဟာ ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပေါ်သည်။ ဒါကြောင့် အဲဒီမှာ နိုင်သည် ဖြစ် ပဋိပက္ခ ကျော် လုပ်အားခ ၌ အဆိုပါ စီးပွားရေး၊ မပါဘဲ de-တရားဝင်မှု အဆိုပါ စီးပွားရေး သို့မဟုတ် အခြားအဖွဲ့အစည်းများ ၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု၊ ပညာရေး အခွင့်အလမ်း၊ ဘာသာရေး လွတ်လပ်ခွင့် စတာတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ပဋိပက္ခတွေ ဖြစ်နိုင်တယ် ၊ ဒါပေမယ့် ဒါတွေ ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အာရုံစိုက် နှင့် လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ဖြစ်လာ တစ်ခု တိုက်ခိုက်မှု on *အားလုံး* အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု ။ ပြီးတော့၊ အဖြစ် ရှည် အဖြစ် ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ယန္တရားများ ၌ နေရာ-ထိုကဲ့သို့သော အဖြစ် တစ်ခု လုပ်ခဲ့ဖူးတယ်။ ၏ နိုင်ငံရေး ၌ ဘယ်ဟာ ကိစ္စများ လုပ်နိုင်သည် ဖြစ် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း အခြေအတင်၊ a တရားဝင် စနစ် အဲဒါ သည် စွမ်းရည် ၏ တုံ့ပြန်ခြင်း။ ရန် ပေါင်းစပ် ပြဿနာများ၊ နှင့် ဗျူဟာမြောက် လိုက်လျောလိုစိတ်ရှိသော မူဝါဒသည် အကြမ်းဖက်မှုကို ရှောင်ရှားနိုင်သည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများသည် တော်လှန်ခြင်းထက် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာမည်ဖြစ်သည်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် ဒီလိုအခြေအနေမျိုး ဆိုရင်တော့ မဟုတ်ဘူး ရှိတော့၊ ထို့နောက် ပဋိပက္ခ၊ ဘယ်တော့လဲ အဲဒါ လုပ်တာ ဖြစ်ပေါ်၊ နိုင်သည် ဖြစ် မရှုမလှ နှင့် အလွန် အနှောင့်အယှက် ရန် a လူမှုရေး စနစ်။ ဟိ နောက်ဆုံး သေတ္တာများ ၌ ပုံ ၃.၂ ကောက်ကြောင်း ဒါတွေ နှစ်ခု အခြေခံ ရလဒ်များ ၏ ပဋိပက္ခ၊ ဘယ်ဟာ ပေါ် မူတည်ပါတယ်။ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ အဆိုပါ နောက်ထပ် ပါဝင်ပါသည်။ လူမှုရေး ယူနစ်များ အတွင်း ဘယ်ဟာ ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပေါ်သည်။

ပုံ 3.2 သည် နိဂုံးချုပ်အားဖြင့် တရားဝင်နှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသော ပဋိပက္ခ အခြေအနေကို အကျဉ်းချုံးထားသည်။ နှစ်ဆယ် ရာစု။ တွဲပြီး ၏ အဆိုပါ နောက်ထပ် စိတ္တဇ သီအိုရီများ ခဲ့ကြသည် အခြား အမျိုးအစားများ ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ အကျဉ်းချုံးသုံးသပ်သင့်သော သီအိုရီများ။ ပဋိပက္ခများကို နှိုင်းယှဥ်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းတွင် သီအိုရီအစုတစ်ခုသည် လှည့်ပတ်နေသည်။ ၌ အဆိုပါ အတိတ် ရန် ကြည့်ပါ။ ဘာလဲ ယေဘုယျဖော်ပြချက်များ သူတို့ အသားပေး။

#### သမိုင်းဆိုင်ရာ - နှိုင်းယှဉ် ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ

ကျော် အဆိုပါ နောက်ဆုံး ငါး ဆယ်စုနှစ်များ၊ a ကြီးမားသော ခန္ဓာကိုယ် ၏ သမိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ် အတွင်း လူမှုဗေဒ ရှိသည်။ အာရုံစိုက် "တော်လှန်ရေး" နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပဋိပက္ခများ။ ၁၂ ဤသီအိုရီများသည် နှစ်ခုစလုံး၏ လှုံ့ဆော်မှုကို အလေးပေးသည်။ အဆိုပါ အစုလိုက်အပြုံလိုက် ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ နှင့် အထက်တန်းစားများ ဆန့်ကျင်ဘက် အဆိုပါ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် မူဝါဒ။ ဟိ ပြိုကျ ၏ အဆိုပါ ပြည်နယ် လုပ်နိုင်တယ်။ ဤသို့ ဖြစ် အဆိုပါ ရလဒ် ၏ အထက်တန်းစားများ မကျေနပ်မှု အတူ ဝါဒ၊ နှင့် အကယ်၍ အထက်တန်းစားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပါဝင်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ အစုလိုက်အပြုံလိုက်​ အဆိုပါ စိန်ခေါ်မှုများ ရန် အဆိုပါ ပြည်နယ် ဖြစ်ကြပါသည်။ အဲဒါ အများကြီး ပိုကြီးတယ်။ အရှင်၊ အထက်တန်းစား စည်းရုံးခြင်း။ နှင့် အစုလိုက်အပြုံလိုက် အထက်တန်းစားမဟုတ်သူများကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းသည် တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် တစ်နိုင်ငံချင်း ပြိုလဲသွားစေနိုင်သည်။ သို့သော် ပြည်နယ် ရမယ်။ ဖြစ် ၌ a အားပျော့သွားသည်။ ရာထူး၊ ပုံမှန်အားဖြင့် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ ဘဏ္ဍာရေး အကျပ်အတည်းများ ၏ အဆိုပါ ပြည်နယ် ဘယ်သူလဲ။ ခေါင်းဆောင်များ ရှိသည် လူစုခွဲခဲ့သည်။ သူတို့ရဲ့ စည်းစိမ်ဥစ္စာ on စားသုံးမှု သို့မဟုတ်၊ ပင် ပိုဆိုးသည် စေ့စပ်သည်။ ၌ စစ်ပွဲများ အတူ အခြားပြည်နယ်များသည် နိုင်ငံတော်ဘဏ္ဍာကို မလွှဲမရှောင်သာ ဆုတ်ယုတ်စေပါသည်။

အများကြီး ၏ ဒီ အလုပ် ၌ သမိုင်းဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒ ရှိသည်။ a Weberian ခံစားပါ။ ၌ အဲဒါ အဲဒါ မြင်သည်။ ပဋိပက္ခများ အဖြစ် အဖြစ်အပျက်များ ယူတယ် ။ နေရာ အောက်မှာ အထူးသဖြင့် သမိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများ ဟိ သီအိုရီများ ထုတ်လုပ်သည်။ ၌ ဒီ အစဉ်အလာ တတ်သည်။ ရန် တစ်ခုရှိသည်။ ခပ်ဆင်ဆင် ambivalent သဘောထား-အဖြစ် လုပ်ခဲ့တယ်။ Weber—အကြောင်း ရှိမရှိ၊ အထွေထွေ သမိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများ ဖြစ်စေသည် ။ ပဋိပက္ခ နှင့် ပြည်နယ် ပြိုကျ နိုင်သည် ဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။ သို့မဟုတ်၊ တနည်းအားဖြင့်၊ ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထူးခြားသော သမိုင်းဆိုင်ရာ အဖြစ်အပျက်များ ချည်နှောင်ထားသည်။ ရန် အဆိုပါ အခြေအနေများ ၏ a အထူးသဖြင့် အချိန် သို့မဟုတ် နေရာ။ ဒါတောင်၊ ထံမှ အဆိုပါ အလုပ် ၏ ဒါတွေက သမိုင်းနဲ့ ယှဉ်ပါတယ်။ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ လာ အချို့ အထွေထွေ စိတ်ကူးများ အကြောင်း ပဋိပက္ခ ဒိုင်းနမစ်၊ ဘယ်ဟာ နိုင်သည် မြင်ရမည် ။ အဖြစ် အပိုင်း ၏ a အထွေထွေ သီအိုရီ ၏ ပဋိပက္ခ ဒိုင်းနမစ်များ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ဟိ အမျိုးမျိုး သီအိုရီများ အာရုံစူးစိုက်မှု ကွဲပြားသောပြဿနာများ ပေါ်တွင် သော်လည်းကောင်း ၎င်းတို့၏ အဓိကအချက်မှာ ၎င်းတို့အားလုံးသည် ပြောင်းလဲမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အခြေအနေများကို သတ်မှတ်ရန် ကြိုးပမ်းကြသည်။ ထံမှ ပဋိပက္ခ အကြား လက်အောက်ငယ်သားများ ၌ a စနစ် ၏ မညီမျှမှု ဆန့်ကျင်ဘက် အဲဒါတွေ ထိန်းချုပ်ခြင်း။ ပြည်နယ် ။ သို့သော် ၎င်းတို့သည် အကျဉ်းချုံးထားသော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု အစဉ်အလာအတွက် အထက်တန်းလွှာများ၏ စိန်ခေါ်မှုများကို မကြာခဏ အသိအမှတ်ပြုကြသည်၊ အထက်၊ နှင့် သူတို့ ကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုပါ။ အဲဒါ အခြေအနေများ အားနည်းခြင်း။ အဆိုပါ ပြည်နယ် ဖြစ်ကြပါသည်။ ဝေဖန် ရန် နားလည်မှု

12 Barrington Moore၊ *လူမှုရေး ဇစ်မြစ် ဟိ အာဏာရှင်စနစ် နှင့် ဒီမိုကရေစီ- သခင် နှင့် တောင်သူလယ်သမား ၌ အဆိုပါ လုပ်နေပါတယ်။ ၏ အဆိုပါ ခေတ်သစ်ကမ္ဘာ* (ဘော်စတွန်- မီးရှူးတန်ဆောင်၊ 1966); ဂျက်ဖရီ Paige၊ *စိုက်ပျိုးရေးသမား တော်လှန်ရေး- လူမှုရေး လှုပ်ရှားမှုများ နှင့် တင်ပို့ခြင်း။ စိုက်ပျိုးရေး ၌ မဖွံ့ဖြိုးသေးတဲ့ကမ္ဘာ (* နယူးယောက်: Free Press, 1975); Charles Tilly၊ *စည်းရုံးခြင်းမှ တော်လှန်ရေးအထိ* (Reading, MA: Addison-Wesley, 1978); Charles Tilly၊ *ဥရောပတော်လှန်ရေးများ* ၊ *1492–1992* (အောက်စဖို့ဒ်၊ ယူကေ၊ နှင့် Cambridge၊ MA: Blackwell၊ 1993); သီဒါ စကော့ပို၊ *တိတ် နှင့် လူမှုရေး တော်လှန်ရေးများ- တစ် နှိုင်းယှဥ်ပါ။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ ပြင်သစ်၊ ရုရှား၊ နှင့် တရုတ်* (အသစ် York: ဖြစ်ပြန်ရော တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1979); ဂျက် Goldstone၊ *တော်လှန်ရေး နှင့် ပုန်ကန်ခြင်း။ ၌ အဆိုပါ အစောကြီး ခေတ်မီသည်။ ကမ္ဘာ့* (Berkeley: University of California Press, 1991)။

ဘယ်တော့လဲ တော်လှန်ရေးသမား ပဋိပက္ခများ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ နှင့် ဖြစ် အောင်မြင်၊ သို့မဟုတ် ကျရှုံး အများကြီး သမိုင်းဆိုင်ရာ နှိုင်းယှဉ် သီအိုရီ သည် on နောက်ထပ် စိုက်ပျိုးရေး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ရှိမရှိ၊ အဲဒါတွေ ၏ အဆိုပါ ပဒေသရာဇ် အတိတ် သို့မဟုတ် ၌ အဆိုပါ ခေတ်မီ ခေတ်၊ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် ခေတ်သစ်မှ ၎င်းတို့၏ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို ဆွဲထုတ်သည့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုသီအိုရီများစွာနှင့် စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသော နှိုင်းယှဉ်မှုကို ပေးဆောင်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပင် အဖြစ် သူတို့ ရှာသည်။ ရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် သီအိုရီများ အဲဒါ ရှင်းပြပါ။ ပဋိပက္ခ ၌ အားလုံး အမျိုးအစားများ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။

အခြေအနေများ ၏ အထက်တန်းစားမဟုတ်သော စည်းရုံးခြင်း။ အတွက် ပဋိပက္ခ

အထက်တန်းစားမဟုတ်သူများ ဖြစ်နိုင်ချေကို တိုးမြင့်စေသော သီအိုရီအမျိုးမျိုးတွင် အခြေအနေများကို စာရင်းကောက်ယူခြင်းဖြင့် စတင်ပါရစေ သို့မဟုတ် လက်အောက်ငယ်သားများ ၌ a စနစ် ၏ မညီမျှမှု ပါလိမ့်မယ်။ စည်းရုံးပါ။ အတွက် ပဋိပက္ခ။ ဒါတွေ အခြေအနေများ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုသီအိုရီများက ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ထင်ရှားလာပါလိမ့်မည် ။ နောက်ပိုင်းမှာ နိုင်ငံတော်ကို အားနည်းစေမယ့် အခြေအနေတွေကို ဆန်းစစ်ပြီး ပဋိပက္ခတွေ အောင်မြင်ဖို့ အခွင့်အလမ်း ရှိစေတယ် ။ အားဖြင့် အဆိုပါ အခြေအနေများ အောက်မှာ ဘယ်ဟာ အထက်တန်းစားများ ကိုလည်း သူပုန် ဆန့်ကျင်ဘက် အဆိုပါ ပြည်နယ်။

ဟိ အခြေအနေများ တိုးလာသည်။ အဆိုပါ ဖြစ်နိုင်ခြေ ၏ အောက်လက်ငယ်သား စည်းရုံးခြင်း။ အတွက် ပဋိပက္ခ ၌ စိုက်ပျိုးရေး လူ့အဖွဲ့အစည်း ပါဝင်သည်- (က) အာရုံစူးစိုက်မှု ၌ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အာကာသ ဒါကြောင့် အဲဒါ သူတို့ နိုင်သည် ဆက်သွယ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ နစ်နာမှုများ​ နှင့် (ခ) တိုးလာသည်။ စည်းလုံးညီညွတ်မှု တို့တွင် လက်အောက်ငယ်သားများ အဲဒါ တိုးလာသည်။ အတူ- (ဈ) သဘော ၏ အထက်တန်းလွှာများ မည်ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်နိုင်သည်ကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ (ii) အချင်းချင်း မကွဲပြားစေရန် ယှဉ်ပြိုင်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း။ အကျိုးစီးပွား၊ (iii) အားနည်းခြင်း။ ၏ ရိုးရာ ဆက်ဆံရေး အတူ အထက်တန်းစားများ (ဥပမာ၊ ပျက်သည် ၏ ပဒေသရာဇ် ဝတ္တရားများ​ ၏ nobility ရန် တောင်သူလယ်သမား on သူတို့ရဲ့ အိမ်ခြံမြေများ) (iv) ခံယူချက် ၏ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း။ အားဖြင့် အထက်တန်းစား၊

(v) ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ထံမှ တိုက်ရိုက် ကြီးကြပ်မှု အားဖြင့် အထက်တန်းစားများ နှင့် သူတို့ရဲ့ မန်နေဂျာများ၊ (vi) လက်ခံနိုင်မှု ရန် အစွန်းရောက်မှု၊ ပြောင်းလဲမှုကို ဦးတည်သည်။ အယူဝါဒ၊ (vii) ခံယူချက် အဲဒါ အထက်တန်းစားများ မဟုတ်ဘူး ကြာကြာ ပေးသည်။ အသုံးဝင်သည်။ အရင်းအမြစ်များ၊ နှင့်

(viii) ခံယူချက် အဲဒါ အထက်တန်းစားများ နှင့် အဆိုပါ ပြည်နယ် ဖြစ်ကြပါသည်။ အားနည်းတယ်။

သို့သော် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းအား မြှင့်တင်သည့် ဤအခြေအနေများသည် အခြေအနေများအလိုက် စစ်ဆေးပြီး တန်ပြန်နိုင်ချေရှိသည်။ အဲဒါ အားပျော့ အဆိုပါ ဖြေရှင်းပါ။ ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ ရန် စည်းရုံးပါ။ ဒါတွေ ပါဝင်သည်- (က) ဂေဟစနစ် ကွဲလွဲ မှု ဒါကြောင့် အဲဒါ ဆက်သွယ်ရေး သည် ခက်ခဲသော၊ အထူးသဖြင့် ၌ မီဒီယာမဟုတ်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် တို့တွင် ဘယ်သူတွေလဲ။ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး စာတတ်မြောက်သူ၊ နှင့် (ခ) တပ်ဖွဲ့များ အဲဒါ အလုပ် ဆန့်ကျင်ဘက် အောက်လက်ငယ်သား သွေးစည်းမှု၊ အပါအဝင် (ဈ) မှီခို မှု ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ on အထက်တန်းစားများ အတွက် လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များ၊ (ii) မရှိခြင်း။ ၏ အရင်းအမြစ်များ အတူ ဘယ်ဟာ ရန် ဆန့်ကျင်ဖို့ စည်းရုံးတယ် ။ အထက်တန်းစား၊ (iii) ကန့်သတ်ချက်များ ၏ အစွမ်းထက် ပြည်တွင်း အသိုင်းအဝိုင်းများ သော့ခတ်ထားသည်။ ထဲသို့ နှစ်ရှည်လများ အစဉ်အလာများ မညီမျှမှု၊ (iv) အခွင့်အလမ်းများ တို့တွင် လက်အောက်ငယ်သားများ အတွက် အထက်သို့ လူမှုရေး ရွေ့လျားမှု၊ နှင့် (v) ယှဉ်ပြိုင်မှု တို့တွင် အဖော် လက်အောက်ငယ်သားများ အတွက် အရင်းအမြစ်များ၊ ဘယ်ဟာ တိုးမြှင့်လာသည် အတူ နိဒါန်း ၏ လုပ်အား စျေးကွက်များ

အခြေအနေများ အားနည်းသွားခြင်း။ ပြည်နယ် ပါဝါ

အများအပြား ဆက်စပ်နေသည်။ တပ်ဖွဲ့များ အားပျော့ အဆိုပါ ပြည်နယ် စွမ်းရည် ရန် အားထုတ် လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု ကျော် နှစ်ခုလုံး အထက်တန်းစားများ အထက်တန်းလွှာမဟုတ် သူများ ၊ အချို့က "တော်လှန်သော" ဟုခေါ်သည့် အခြေအနေကို ဖန်တီးသည်။ ၎င်းတို့တွင်-

(က) လူဦးရေစာရင်း တပ်ဖွဲ့များ၊ အဲဒီလို အဖြစ် (ဈ) လူဦးရေ တိုးတက်မှု နှင့် တိုးလာသည်။ တောင်းဆိုချက်များ အတွက် အရင်းအမြစ်များ အထက်တန်းစားများနှင့် အထက်တန်းစားမဟုတ်သူများမှ နိုင်ငံတော်မှ၊ (ii) လူဦးရေတိုးပွားမှုနှင့် အခြေခံအရင်းအမြစ်များအတွက် စျေးကွက်များတွင် ၀ယ်လိုအား တိုးလာခြင်းကြောင့် ဖန်တီးထားသော ဈေးနှုန်းဖောင်းပွမှု ၊ (iii) အသက်ငယ်သော လူတန်းစားများ (ပါ၀င်သော လူဦးရေ ၊ ကြီးထွားမှု) ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် မှောက်လျက် ရန် ပဋိပက္ခ၊ (iv) ကျေးလက် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း။ ဖန်တီးခဲ့သည်။ အားဖြင့် ကျေးလက် လူဦးရေ တိုးပွားမှု၊ နှင့် (v) ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။ ၏ ငယ်သည်။ အသက် အတွဲများ ရန် မြို့ပြ ဒေသများ ဘယ်မှာလဲ။ သူတို့ နိုင်သည် နောက်ထပ် ထိထိရောက်ရောက် ဆက်သွယ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ မကျေနပ်ချက် နှင့် စည်းရုံးပါ။ အတွက် ပဋိပက္ခ; (ခ) ဘဏ္ဍာရေး တပ်ဖွဲ့များ အဖြစ် a ရလဒ် ၏ (ဈ) လူဦးရေ တိုးပွားမှုနှင့် အရင်းအမြစ်များ ပြတ်လပ်မှု၊ (ii) ဆန့်ကျင်မှုကို နှိုးဆွသော ထိရောက်မှုမရှိသော အခွန်ကောက်ခံမှုလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ၏ နှစ်ခုလုံး အထက်တန်းစားများ နှင့် အထက်တန်းစားမဟုတ်သော၊ (iii) ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရန် အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ အသစ် ဝင်ငွေ စုဆောင်းခြင်း။ ယန္တရားများ​ အဲဒါ နှိုးဆော် နာကြည်းမှုတွေ၊ ၏ အထက်တန်းစားများ နှင့် အထက်တန်းစားမဟုတ်သော၊ (iv) မြင့်မားသော တောင်းဆိုချက်များ ၏ အထက်တန်းစားများ အတွက် (v) ပထဝီဝင်နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများအတွက် စစ်ရေးအသုံးစရိတ်များနှင့် (vi) ပြည်တွင်းငြိမ်းချမ်းရေးအတွက် မြင့်မားသော အသုံးစရိတ်များ ၊ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု ၏ စိတ်ငြိမ်သည်။ လူဦးရေ၊ နှင့် (ဂ) နိုင်ငံရေး တပ်ဖွဲ့များ၊ အပါအဝင် (ဈ) လျော့နည်းသွားသည်။ အတင်းအကျပ် နှင့်

အုပ်ချုပ်ရေး ပါဝါ အဖြစ် a အကျိုးဆက် ၏ ဘဏ္ဍာရေး တပ်ဖွဲ့များ၊ (ii) မသန်စွမ်း ရန် လုပ်ပါ။ ဗျူဟာ လိုက်လျောပေးလိုက်တယ် ။ အထက်တန်းစားများ နှင့် အထက်တန်းစားမဟုတ်သူများ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ ဘဏ္ဍာရေး တပ်ဖွဲ့များ နှင့်/သို့မဟုတ် ခိုင်မာမှု ၏ စနစ် ၏ နိုင်ငံရေး ထိန်းချုပ်မှု၊ (iii) ပထဝီနိုင်ငံရေး ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများ အဲဒါ တိုက်စား ဘဏ္ဍာရေး ရာထူး ၏ ပြည်နယ် နှင့်၊ အတူ ဆုံးရှုံးမှု ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ ၌ အဆိုပါ ပထဝီဝင် နိုင်ငံရေးစနစ် (စစ်ရှုံးခြင်းမှ) (၄) အထက်တန်းစားများနှင့် အထက်တန်းစား မဟုတ်သူများ၏အမြင်တွင် နိုင်ငံတော်၏တရားဝင်မှုကို ပျက်ပြားစေခြင်း ၊ နှင့် (v) ဆွေမျိုး ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ၏ စစ်တပ် ထံမှ ထိန်းချုပ်မှု အားဖြင့် နိုင်ငံရေး အထက်တန်းစားများ။

အခြေအနေများ တိုးလာတယ်။ ဖြစ်နိုင်ခြေ ၏ အထက်တန်းစား စည်းရုံးခြင်း။

အီလစ်များ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး အမြဲတမ်း ကျန်နေ သစ္စာရှိ ရန် အဆိုပါ ပြည်နယ် ဘယ်တော့လဲ (က) သူတို့ရဲ့ တောင်းဆိုချက်များ အတွက် သာဓက မရနိုင်ပါ။ တွေ့ဆုံ ရမည် ။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ ဘဏ္ဍာရေး အကျပ်အတည်းများ သို့မဟုတ် ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ၏ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အထက်တန်းစားများ (ထံမှ လူဦးရေ ကြီးထွားမှု) (ခ) အထက်တန်းလွှာများသည် နိုင်ငံတွင်းရှိ အထက်တန်းလွှာများနှင့် ကင်းကွာသော ခိုင်မာသော လူမှုကွန်ရက်များ ရှိသည်၊ (ဂ) အထက်တန်းလွှာများသည် ၎င်းတို့၏ ဆုံးရှုံးခြင်းကို ကြောက်ရွံ့ခြင်း၊ အခွင့်ထူး အတူ တိုးလာသည်။ ဘဏ္ဍာရေး ပြဿနာများ ၏ အဆိုပါ ပြည်နယ်၊ နှင့် (ဃ) အထက်တန်းစားများ အတွေ့အကြုံ a သဘော ၏ ခြိမ်းခြောက်မှု ကြောင့် (ဈ) သူတို့ရဲ့ မှီခိုမှု on အဆိုပါ ပြည်နယ် အတွက် စည်းစိမ်ဥစ္စာ သည် ခြိမ်းခြောက်သည်။ ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ ပြည်နယ် သည် အောက်မှာ ဘဏ္ဍာရေး အကျပ်အတည်း၊ (ii) အခွင့်အလမ်းများဖွင့်ပေးပြီး ပေးအပ်ရန် ပြည်နယ်၏ မစွမ်းဆောင်နိုင်မှုကြောင့် ၎င်းတို့၏ အထက်သို့ ရွေ့လျားနိုင်မှုကို ခြိမ်းခြောက်လျက်ရှိသည်။ ပြည်ခိုင်ဖြိုး၊ နှင့် (iii) လူမှုရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ရန် ဆုံ ဘဏ္ဍာရေး အကျပ်အတည်းများ သို့မဟုတ် ရန် ဆုံ တောင်းဆိုချက်များ ၏ အထက်တန်းစားမဟုတ်သူများကို ခြိမ်းခြောက်သည်။ သူတို့ရဲ့ ရိုးရာ ခြေစွပ်များ ၏ စည်းစိမ်ဥစ္စာ၊ ပါဝါ၊ နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ။

ဤအခြေအနေသုံးမျိုးစလုံး—လက်အောက်ငယ်သားများမှ စည်းရုံးခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများ အတိုင်းအတာအထိ ရန် အထက်တန်းစား အခွင့်ထူး၊ နှင့် ဘဏ္ဍာရေး အကျပ်အတည်းများ ရင်ဆိုင်နေရသည်။ အဆိုပါ အားပျော့သွားသည်။ ပြည်နယ်-နိုင် အလုပ် အမှီအခိုကင်းသော သို့မဟုတ် ဆက်စပ်၍ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း တော်လှန်သော ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်။ သုံးစုံစလုံး အလုပ်ဖြစ်တဲ့အခါ ၌ ဖျော်ဖြေပွဲ၊ ထို့နောက် ပြည်နယ် ပျက်သည် နှင့် ပြောင်းလဲမှု ၌ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ကြပါသည်။ မလွှဲမရှောင်သာ။ ဤအခြေအနေအများစုသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ စိုက်ပျိုးရေးပုံစံများနှင့် ဆက်စပ်နေသော်လည်း ၎င်းတို့ကို ပိုမိုယေဘူယျနှင့် အခြားသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံအမျိုးအစားများနှင့် သက်ဆိုင်စေရန်မှာ မခက်ခဲလှပေ။ ဥပမာအားဖြင့်၊ နိုင်ငံတော်၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် စက်မှုအထက်တန်းစားများကို ခြိမ်းခြောက်နိုင်ပြီး ထိုသို့ဖြစ်လျှင် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများကို ငွေကြေးထောက်ပံ့ခြင်း သို့မဟုတ် စည်းရုံးခြင်းများမှတဆင့် နိုင်ငံရေးပဋိပက္ခအတွက် စည်းရုံးနိုင်သည်။ ထိုသို့သော ပဋိပက္ခများသည် ယေဘူယျအားဖြင့် ကြမ်းတမ်းမည်မဟုတ်သော်လည်း ၎င်းတို့သည် စိုက်ပျိုးရေး လူ့အဖွဲ့အစည်းများကဲ့သို့ တူညီသော အင်အားစုများမှ ဖြစ်ပေါ်လာသော နိုင်ငံရေးပဋိပက္ခများဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သမိုင်းဆိုင်ရာ တိကျသေချာသော ပမာဏတစ်ခုဖြင့်ပင်၊ အမျိုးမျိုးသော သမိုင်းဆိုင်ရာ နှိုင်းယှဥ်သီအိုရီများသည် ၎င်းတို့ကို ပိုမိုခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပြီး ယေဘူယျဖြစ်စေသော ပိုမိုနက်ရှိုင်းသော ဖော်ပြချက်များအဖြစ် ပြောင်းလဲနိုင်သည်။ ထို့အပြင်၊ သမိုင်းကြောင်းဆိုင်ရာ နှိုင်းယှဥ်ပညာသည် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် အလေးပေးဖော်ပြသည်မှာ အံ့သြစရာကောင်းလောက်အောင်ကို အလေးပေးပါသည်။ ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ အဆိုပါ ပြည်နယ် နှင့် စင်တာများ ၏ နိုင်ငံရေး ထိန်းချုပ်မှု ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ဤအာဏာသည် အားကောင်းလာသောအခါ တော်လှန်ပဋိပက္ခသည် အောင်မြင်နိုင်ဖွယ်မရှိပေ။ အစား၊ အဆိုပါ ပြည်နယ် သည် အားပျော့သွားသည်။ အားဖြင့် ဘဏ္ဍာရေး အကျပ်အတည်းများ ထုတ်ပေးသည်။ ထံမှ a မျိုးစုံ ၏ အရင်းအမြစ်များ ပါလိမ့်မယ်။ အထက်တန်းစားမဟုတ်သူများ သို့မဟုတ် အထက်တန်းစားမဟုတ်သူများ၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖွဲ့စည်းပုံကို ပြောင်းလဲရာတွင် ထိရောက်မှုရှိသည်။

#### Randall ကောလင်း၊ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ

Randall ကောလင်း ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ အများဆုံး ဖြစ်ထွန်းသည်။ သီအိုရီသမားများ ၏ အဆိုပါ ခေတ်မီ ခေတ်။ ၁၃ သူ့ အစောပိုင်း အလုပ်များ ခဲ့ကြသည် အလွန် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၊ ပုံဆွဲ အတုယူစရာ ထံမှ မက်တယ်။ Weber ဒါပေမယ့် ဖော်ပြခဲ့သည်။ အဖြစ် a စီးရီး ၏ စိတ္တဇဥပဒေများ။ ကောလင်း၊ နောက်ပိုင်း အလုပ်လုပ်တယ်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆုံးဖြတ် နောက်ထပ် မိုက်ခရို ၌ အာရုံ၊ ယူဆောင်လာသည်။ ထဲသို့ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ စိတ်ကူးများ Emile Durkheim ၏ နောက်ပိုင်းတွင် ဘာသာရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် လက်ရာများ နှင့် Irving Goffman ၏ ပြဇာတ်များ (အခန်း 7 ကိုကြည့်ပါ)။ သူ၏အလုပ်သည် ပိုမိုသေးငယ်လာသည်နှင့်အမျှ စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် စိတ်ခံစားမှု၏ အရေးပါမှုကို အလေးပေးခဲ့သည်။ တို့တွင် ပုဂ္ဂိုလ်များ စေ့စပ်သည်။ ၌ ပဋိပက္ခ။ ရအောင် အစ အတူ အဆိုပါ စောစော Weberian လက်သစ် သီအိုရီ။

13 Randall ကောလင်း၊ *ပဋိပက္ခ လူမှုဗေဒ- ဆီသို့ တစ်ခု ရှင်းလင်းချက် သိပ္ပံ* (အသစ် York: ပညာရပ်ဆိုင်ရာ၊ ၁၉၇၅)။

အစောကြီး Neo-Weberian သီအိုရီ on ပဋိပက္ခ

Collins ၏ လက်ရာသည် သမိုင်းဆိုင်ရာ နှိုင်းယှဥ်မှု အလေးပေးမှု အမြဲရှိခဲ့ပြီး ၎င်းသည် သူ့ကို နားလည်သဘောပေါက်စေပါသည်။ ရန် Weber ဘယ်သူလဲ။ အလုပ် သည် သမိုင်းဆိုင်ရာ၊ ဒါပေမယ့် မကြိုက် Weber နှင့် အများဆုံး သမိုင်းဆိုင်ရာ နှိုင်းယှဉ်မှု တွေးခေါ်သူများ၊ သူသည် စိတ်ကူးယဉ်ဆန်သော အဆိုပြုချက်များကို တီထွင်ရန် ဆန္ဒရှိပြီး မည်သည့်လူ့အဖွဲ့အစည်းကိုမဆို ကျော်လွန်သွားပါသည် ။ သမိုင်းဆိုင်ရာ ခေတ်။ ပင် အဖြစ် သူ့ နောက်ပိုင်း အလုပ် လျှော့ချ အဆိုပါ အလေးပေး on အဆိုပြုချက်များ၊ အဲဒါ ကျန်ခဲ့သည်။ အလွန် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၌ ကြိုးစားနေပါတယ်။ ရန် ဖော်ထုတ်ပါ။ အဆိုပါ မိုက်ခရို ဒိုင်းနမစ်များ လည်ပတ်ခြင်း။ ၌ အားလုံး ပဋိပက္ခ အခြေအနေများ

၌ သူ့ *ပဋိပက္ခ လူမှုဗေဒ* **၊** အဆိုပါ စာတန်းထိုး “ဆီသို့ တစ်ခု ရှင်းလင်းချက် သိပ္ပံ” ဖော်ပြသည်။ သူ့ ပဋိပက္ခဖြစ်စဉ်များဆိုင်ရာ သိပ္ပံပညာကို ဖော်ဆောင်ရန် ကတိကဝတ်ပြုခြင်း ။ ဤစာအုပ်တွင် သူသည် မိုက်ခရိုအခြေခံမှ ရွေ့လျားသည်။ ၏ ပဋိပက္ခ ရန် အမြဲတမ်း နောက်ထပ် မက်ခရို အဆင့်များ ၏ ပဋိပက္ခ။ ပဋိပက္ခ သည် မွေးရာပါ ၌ လူမှုရေး လူမှုရေးလက်တွေ့တွင် တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များ ဖြန့်ဖြူးခြင်းတွင် မညီမျှမှုများ အထူးသဖြင့် ပါဝါ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ချမ်းသာမှုနှင့် ဂုဏ်ဒြပ်များ (အလွန် Weberian အမြင်) ဖြစ်သောကြောင့် အဖွဲ့အစည်းအားလုံးတွင် စည်းရုံးမှု။ ဟိ သီအိုရီ ရှာသည်။ ရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အဆိုပြုချက်များ on ပဋိပက္ခ မှာ မတူဘူး။ အဆင့်များ ၏ လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်း—မှ မျက်နှာချင်းဆိုင် ကြုံတွေ့ရသည်။ မှတဆင့် အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် လူမှုရေး အမျိုးအစားများ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ကျား၊မ၊

ပေးကမ်း စဉ်တွင် ၎င်းတို့၏ အရင်းအမြစ်များအတွက် သင့်လျော်သော အရိပ်အယောင်ကို တင်ပြရန် ၎င်းတို့၏ အပြုအမူကို ချိန်ညှိခြင်း၊ အဆိုပါ သင့်လျော်သော အဆင့် ၏ လိုလားချက် ရန် အခြားသူများ အရင်းအမြစ်များ။ ဟိ နောက်ထပ် အလားတူ လူတွေရဲ့ လေးစားမှု​ အရင်းအမြစ်များ၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ရန် ဖြစ် နောက်ထပ် စိတ်အေးလက်အေး၊ ကြရင်တော့ ဘယ်တော့လဲ ကြီးမားသောမညီမျှမှုများရှိနေသည်၊ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများသည် တောင့်တင်းသော၊ အလွန်ကောင်းမွန်သော ထုံးတမ်းစဉ်လာများနှင့် ရေတိုဖြစ်လိမ့်မည်။ ဟိုမှာ မြင့်တယ်။ ဒီဂရီ ၏ မညီမျှမှု နှင့် ဘယ်တော့လဲ အခြားသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပူးတွဲတင်ပြသည်။ နှင့် နိုင်သည် စောင့်ကြည့်ပါ။ ဘာလဲ ဖြစ်ပေါ်၊ ဆန့်ကျင်ခြင်း။ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ထုတ်လွှတ်သည်။ ၌ a အလွန် ပြတ်သားသည်။ နှယ်၊ အဖြစ် ပါ့ ဖြစ် အဆိုပါ အမှုကိစ္စ၊ အတွက် ဥပမာ၊ ၏ အဆင့်နိမ့် စစ်တပ် ပုဂ္ဂိုလ်များ သုတ်သုတ် နှုတ်ဆက်ခြင်း။ a အဆင့်မြင့်သည်။ ရုံး ဘယ်တော့လဲ on အဆိုပါ စစ်တပ် ဘယ်မှာ အခြေခံလဲ။ စောင့်ကြည့်ရေး သည် မြင့်မားသော သို့မဟုတ် လူတွေ မှာ အဆိုပါ အလုပ်ခွင် ပေးကမ်းခြင်း။ မြင့်မားသော လိုလားချက် ရန် သူတို့ရဲ့ အထက်လူကြီးများ။ ဤအပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများမှ၊ လူတန်းစားယဉ်ကျေးမှုများ ပေါ်ပေါက်လာပြီး ယင်းယဉ်ကျေးမှုများသည် အတိုင်းအတာအထိ ထင်ဟပ်နေပါသည်။ ဘယ်ဟာ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အမိန့်ပေးသူများ သို့မဟုတ် အော်ဒါမှာယူသူများ ကျော် အဆိုပါ သင်တန်း ၏ အဆိုပါ အများကြီး မျက်နှာချင်းဆိုင် ကြုံတွေ့ရသည်။ အဲဒါ ဖွဲ့စည်းသည်။ နေ့စဉ် ဘဝ။ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် ရှိခဲ့ပါတယ်။ ပါဝါ နှင့် နိုင် ပေးပါ။ အမိန့် ပိုများတယ်။ များပါတယ်။ ရန် စတင်ပါ။ နှင့် ထိန်းချုပ်မှု စကားပြော၊ ရန် ရှိသည် အပြုသဘော ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ခံစားချက်တွေ၊ ရန် ဖော်ထုတ် အတူ အဆိုပါ ပန်းတိုင်များ အဖွဲ့များ နှင့် အဖွဲ့အစည်း၊ နှင့် ရန် အတွေ့အကြုံ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ၊ ၌ အလှည့်၊ ပေးပါ။ သူတို့ကို ယုံကြည်မှု ၌ အနာဂတ် ကြုံတွေ့ရသည်။ ပြောင်းပြန်၊ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် နည်းသော ပါဝါ နှင့် အာဏာပိုင် ဖြတ်ပြီး အမျိုးမျိုး အမျိုးအစားများ ၏ အခြေအနေများ ၌ ဘယ်ဟာ သူတို့ ရှိသည် အရင်က အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ခဲ့သည်။ ပါလိမ့်မယ်။ အတွေ့အကြုံ နည်းသော ၏

ဒါတွေ ဂုဏ်တော်များ၊ နှင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ပင် အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု ကြိုက်တယ်။ ဒေါသ။

၌ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ ထိန်းချုပ်မှု စနစ်များ ရောင်ပြန်ဟပ် အဆိုပါ အဆင့် နှင့် အမျိုးအစား ၏ အရင်းအမြစ်များ—ပစ္စည်း၊ ရုံးခန်းများနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များကြားတွင် ဖြန့်ဝေထားသည့် အကျပ်ကိုင်မှု နှင့် ပုံဆောင်သဘောဆောင်သော၊ အရင်းအမြစ်များ သုံးတယ်။ ရန် ထိန်းချုပ်မှု အခြားသူများ။ ဘယ်တော့လဲ ထိန်းချုပ်မှု သည် ရှာသည်။ မှတဆင့် လေးလံ အသုံးပြု ၏ အကျပ်ကိုင်တာတွေ၊ ဘာသာရပ် ရန် ဒီ အတင်းအကျပ် ထိန်းချုပ်မှု ပါလိမ့်မယ်။ ကြိုးစားပါ။ ရန် မလွတ်၊ တိုက်ပွဲ ကျော၊ သို့မဟုတ် အကယ်၍ လွတ်မြောက် သည် မဟုတ်ဘူး နှေးကွေးသော ညီညွတ်မှုကို လိုက်နာရန် ဖြစ်နိုင်သည်။ ပစ္စည်းအရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ထိန်းချုပ်နိုင်လေလေဖြစ်သည်။ အဖြစ် မက်လုံးများ (ဥပမာ၊ လစာ တိုးလာသည်)၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ဆည်းပူးသည်။ အရှေ့တိုင်း နှင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို စိတ်ဝင်စားတယ်။ နှင့် ဗျူဟာ အပြုအမူများ။ နှင့် အဆိုပါ နောက်ထပ် ထိန်းချုပ်မှု အားကိုးတယ်။ အပေါ်သို့ သင်္ကေတဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များ၊ လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ဩဝါဒခံယူရန်၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ထုံးတမ်းစဉ်လာများနှင့် အခမ်းအနားများတွင် ပါဝင်ရန် တောင်းဆိုမှုများနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သဘောတရားများနှင့် ညီညွတ်မှုအတွက် ဆုချခံရမည်ဖြစ်သည်။

ဟိ နောက်ထပ် အဲဒါတွေ ၌ အာဏာပိုင် အားကိုး အပေါ်သို့ အတင်းအကျပ် နှင့် ပစ္စည်း မက်လုံးပေးသည်။ အရင်းအမြစ်များ၊ သို့သော်၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိမရှိ စောင့်ကြည့်ခြင်းအပေါ်တွင် အခွင့်အာဏာရှိသူ ပိုများလာ မည်ဖြစ်သည်။ ဆိုတာကလည်း ပိုများတယ် ။ စောင့်ကြည့်ရေး သည် တာဝန်ထမ်းဆောင်ပြီး၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အဆိုပါ အဆင့် ၏ *ဖယ်ကြဉ်ခြင်း* ၏ အဲဒါတွေ ဘာသာရပ် ရန် ဒီ

စောင့်ကြည့်ရေး။ အမျှ a အကျိုးဆက်၊ အဆိုပါ ပိုမြင့်တယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အဆိုပါ အချိုး ၏ ကြီးကြပ်ရေး ရန် ကြီးကြပ်မှုမဟုတ်သော အမှုထမ်း ၊ နှင့် အဆိုပါ နောက်ထပ် ညီညွတ်မှု ရန် စံနှုန်းများ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ထင်ရှားသည်။ ၌ သာ အလွန် မြင်နိုင်သည်။ အခြေအနေများ ဆန့်ကျင်ဘက်အား ဖြင့် ၊ အဖွဲ့အစည်းအား စီမံခန့်ခွဲရာတွင် သင်္ကေတဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များကို ပို၍အသုံးပြုလေ၊ အလေးထားမှု ပိုများလေဖြစ်သည်။ on စံပြုသည်။ စည်းကမ်း နှင့် ကတိကဝတ်များ ရန် အဆိုပါ ပန်းတိုင်များ ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်း၊ ဘယ်ဟာ ၌ အလှည့် ကျဆင်းခြင်း။ အားကိုး on အဆင့်များ ၏ အာဏာပိုင် နှင့် အနုတ်လက္ခဏာ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ။

ကောလင်း မြင်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဖြစ် နောက်ဆုံးတော့ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ထံမှ ဘာလဲ သူ အသုံးအနှုန်းများ *အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ* ထုတ်လွှတ်သည်။ ၌ မျက်နှာချင်းဆိုင်​ တွေ့ကြုံမှုများ; ဒါတွေ ထုံးတမ်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အခြေခံ အဆောက်အဦ တုံး ၏ အားလုံး လူ့အဖွဲ့အစည်း - မှ အဖွဲ့များ အဖွဲ့အစည်းများ သို့ ရန် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ရန် ပထဝီနိုင်ငံရေး လူ့အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်း စနစ်များ။ ဟိ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အဖွဲ့အစည်းများက ဖော်ပြသည်။ အထက် ဖြစ်ကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် အရေးကြီးတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ပိုကြီးတယ်။ အတိုင်းအတာ အဆောက်အဦများ ဖြစ်ကြပါသည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ထံမှ အဖွဲ့အစည်းများ ၊ ထို့အပြင်၊ တို့တွင် အဆိုပါ အများဆုံး အရေးကြီးတယ်။ ၏ ဒါတွေ macrostructures များ သည် အဆိုပါ စီးပွားရေး နှင့် ပြည်နယ် ။ ဟိ အရွယ်အစား နှင့် အတိုင်းအတာ ၏ နိုင်ငံရေး အဖွဲ့အစည်း ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း သည် ဆက်စပ် ရန် အဆိုပါ ဖြစ်ထွန်းသည်။ ၏ စွမ်းရည် အဆိုပါ စီးပွားရေး နှင့် ၎င်း၏ အဆင့်များ ၏ နည်းပညာ၊ ဝင်ရောက်ခွင့် ရန် အရင်းအမြစ်များ၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ၏ အဖွဲ့အစည်း၊ နှင့်အရွယ်အစား ၏ အဆိုပါ လူဦးရေ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ပြီးတော့၊ အဖြစ် အဆိုပါ စီးပွားရေး ဖြစ်လာသည်။ နောက်ထပ် ဖြစ်ထွန်းသော၊ အဆိုပါ ပြည်နယ် သုံးနိုင်သည်။ အခွန် on ဒီ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ရန် ဖြစ်လာ ပိုကြီးတယ်။ ၌ ထို့အပြင်၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ အဆိုပါ ပြည်နယ် ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ ။ ပထဝီနိုင်ငံရေး လှုပ်ရှားမှုများ နှင့်၊ အဖြစ် a ရလဒ်၊ ထိန်းချုပ်မှု ပိုကြီးတယ်။ နယ်မြေတွေ၊ ဤသို့ဖြင့် တိုးလာသည်။ မဟုတ်ဘူး သာ အရွယ်အစား​ ၏ နယ်မြေများ ရန် ဖြစ် အုပ်ချုပ်သည်။ ဒါပေမယ့် ကိုလည်း အဆိုပါ နံပါတ် ၏ လူတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရမယ်။ ဖြစ် ထိန်းချုပ်ထားသည်။ အဲဒီ အောက်မှာ အခြေအနေများ၊ အဲဒါ သည် နောက်ထပ် များပါတယ်။ အဲဒါ အတင်းအကျပ် အင်အား (ဥပမာ၊ စစ်တပ်များ) ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် သုံးတယ်။ နှင့် အဲဒါ စင်တာများ အာဏာ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် လူစုခွဲ ဖြတ်ပြီး အဆိုပါ နယ်မြေ ရန် ဖြစ် ထိန်းချုပ်ထားသည်။ မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ အဆိုပါ ပြည်နယ် ပါလိမ့်မယ်။ ကြိုးစားအားထုတ် ပါ ။ မှာ သင်္ကေတ ပေါင်းစည်းရေး အတွင်း နှင့် တို့တွင် လူမှုရေး ယူနစ်များ ထိန်းညှိပေးသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ ပြည်နယ်။

ပါဝါ အမြဲတမ်း ထုတ်ပေးသည်။ အချို့ တင်းမာမှုများ၊ အတူ အဆိုပါ တည်ငြိမ်မှု ၏ အဆိုပါ ပြည်နယ် ဆက်စပ် ရန် ၎င်း၏ အဆင့် ၏ စည်းစိမ်ဥစ္စာ၊ ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းအတိုင်းအတာနှင့် အချိန်အခါအလိုက် အကျပ်အတည်းများကို ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်းရှိသည်။ Weber နှင့်များစွာသောသမိုင်း- နှိုင်းယှဥ် အဖြစ် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ရှိသည် အလေးပေး၊ အဆိုပါ ပြည်နယ် သည် ကိုလည်း a ကစားသမား ၌ a ပိုကြီးတယ်။ ပထဝီနိုင်ငံရေး အတူသွားမယ် ။ အဆိုပါ တည်ငြိမ်မှု ၏ အဆိုပါ ပြည်နယ် နှင့် ၎င်း၏ တရားဝင်မှု မကြာခဏ မှီခို အပေါ်သို့ ၎င်း၏ အောင်မြင်မှု ၌ ဒီ လုပ်ခဲ့ဖူးတယ်။ တိတ် ပါလိမ့်မယ်။ မကြာခဏ ရှာသည်။ ရန် အောင်နိုင် အခြား ပြည်နယ်များ နှင့် တည်ဆောက် တက် အင်ပါယာ အဖြစ် a ထူးခြားသော အမျိုးအစား ၏ ပထဝီနိုင်ငံရေး ဖွဲ့စည်းမှု။ Spencer ငြင်းခုံသည့်အတိုင်း ( Collins သည် Spencer ကိုမသုံးသော်လည်း Max Weber )၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် a ပြည်နယ် စုစည်းသည်။ အတင်းအကျပ် ပါဝါ ၌ အဆိုပါ ပုံစံ ၏ စစ်တပ်များ၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ ကြိုးစား ပါ။ ရန် အသုံးပြု ဒီ ပါဝါ ရန် အောင်နိုင် နောက်တစ်ခု ပြည်နယ်။ ပြီးတော့၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် a ပြည်နယ် ရှိသည်။ ဘာလဲ ကောလင်း အသုံးအနှုန်းများ ချီတက်ပွဲ*​ အားသာချက်* (သို့မဟုတ် အဆိုပါ မရှိခြင်း။ ၏ ရန်သူများ on အများကြီး ၏ ၎င်း၏ နယ်နိမိတ်များ ပေးဆပ်ခြင်း ရန် ပထဝီဝင် အတားအဆီးများ ကြိုက်တယ်။ တောင်များ နှင့် သမုဒ္ဒရာများ) အဆိုပါ နောက်ထပ် ဒီ ပြည်နယ် နိုင်သည် ရွှေ့ ထွက် ထံမှ ၎င်း၏ အိမ် အခြေခံ၊ တက် သို့ အမှတ် ဘယ်မှာလဲ။ အဲဒါ (က) ရှုံးသည်။ ၎င်း၏ ချီတက်လမ်း အားသာချက် နှင့် ကြုံတွေ့ရသည်။ နောက်ထပ် ရန်သူများ မှာ ၎င်း၏ နယ်နိမိတ်၊

(ခ) စစ်ပွဲတွင် အခြားသော ချီတက်လာနေသော ပြည်နယ်နှင့် ကြုံတွေ့ရပြီး (ဂ) ထိန်းညှိနိုင်မှု စွမ်းရည် ကျော်လွန်နေခြင်း ၊ ထိန်းချုပ်မှု အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ လူဦးရေ ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် ထွက် ၌ ပထဝီဝင် အာကာသ၊ အဝေး ထံမှ အဆိုပါ အင်ပါယာရဲ့ မြို့တော် ။ ၁၄ ဟိ ရလဒ် ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အဆိုပါ ဆုံးရှုံးမှု ၏ a ပွဲကြီး စစ်၊ တိုက်စားမှု ၏ ၎င်း၏ နယ်နိမိတ်များ အောက်မှာ ကိန်းသေ ချေမှုန်းခြင်း မှ ရန်သူများ၊ သို့မဟုတ် အတွင်းပိုင်း ပြိုကျ ပေးဆပ်ခြင်း ရန် မလုံလောက်ပါ။ အရင်းအမြစ်များ ရန် ထိန်းချုပ်မှု စိတ်ငြိမ်သည်။ လူဦးရေ။

ဟိ Durkheimian ဆိုင်း ၌ ကောလင်း၊ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ

ကောလင်း ဖြစ်ခဲ့သည်။ အမြဲတမ်း စိတ်ဝင်စား ၌ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု ပေးဆပ်မှုများ ၏ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ အတွက် လူပုဂ္ဂိုလ်၊ ဘယ်အချိန်မှာ၊ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ အကဲဖြတ်သည်။ ၌ အဆိုပါ စကားစပ် ၏ ပဋိပက္ခ၊ ထို့နောက် စိတ်ခံစားမှု ထိခိုက်သည်။ အဆိုပါ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ၏ လူမှုရေးယူနစ်များ၏ အဖွဲ့ဝင်များသည် ပဋိပက္ခတွင် ပါဝင်နေပါသည်။ Collins သည် လူတစ်ဦးချင်းစီအား လှုံ့ဆော်မှုအဖြစ် ပို၍မြင်ယောင်လာသည်။ ရန် မြှင့်တင်ရန် သူတို့ရဲ့ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် နှင့် ရန် တိုးမြှင့်ခြင်း။ သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော် ဘယ်ဟာ၊

14 Randall ကိုကြည့်ပါ။ ကောလင်း၊ *Weberian လူမှုဗေဒ သီအိုရီ* (ဘရစ်၊ အင်္ဂလန်- ဖြစ်ပြန်ရော တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၈၆)၊

စစ. ၁၆၇–၂၁၂; “ရေရှည် လူမှုရေး ပြောင်းလဲပါ။ နှင့် အဆိုပါ နယ်မြေ ပါဝါ ၏ ပြည်နယ်များ" ၌ သူ့ *လူမှုဗေဒ ကတည်းက Midcentury- Theory Cumulation in Essays* (နယူးယောက်: Academic, 1981)။

၌ အလှည့်၊ ပါ့ ခွင့်ပြုပါ။ သူတို့ကို ရန် လက်ခံသည်။ လိုလားချက် နှင့် ဂုဏ်။ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု ထုံးတမ်းများ ရှိခဲ့ပါတယ်။ အမြဲတမ်း သူ၏ မိုက်ခရိုသီအိုရီ၏ အာရုံစူးစိုက်မှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း၊ သူသည် ပုံ 3.3 တွင် ဖော်ပြထားသော လုပ်ငန်းစဉ်များပါ၀င်ရန် မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်းတွင်၊ သူသည် ကစားမှုတွင် တွန်းအားများကို ဖော်ဆောင်ပေးသည့် ပုံ 3.3 တွင် ဖော်ပြထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များပါ၀င်ရန် ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ ၁၅

Durkheim ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖော်ပြခဲ့သည်။ ဘယ်လိုလဲ ပူးတွဲတည်ရှိမှု ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဦးဆောင်သည်။ ရန် စကားပြော နှင့် အပြန်အလှန်၊ ဘယ်ဟာ generate လဲ။ တစ်ခု စိတ်ခံစားမှု စိတ်ဓာတ်၊ a သဘော ၏ "ကြီးထွားမှု" အဲဒါ ထင်ရသည်။ ရန် လာ ထံမှ "အပြင်မှာ" တစ်ဦး ချင်း။ ဒါတွေ စိတ်ခံစားမှု ခဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရန် သင်္ကေတ သူတို့ကို အဖြစ် တစ်ခု ပြင်ပ အင်အား ဘယ်သူလဲ။ ပါဝါ ဖြစ်ရမည်​ "ကိုးကွယ်တယ်။" အမျှ ပုဂ္ဂိုလ်များ ခံစားပါ။ ဒီ လိုပါတယ်။ ရန် အသိအမှတ်ပြုပါ။ ဒီ ပုံပေါ်သည်။ ပါဝါ၊ သူတို့ အစ ဖန်တီး ရန် totems သင်္ကေတ ဒီ ပါဝါ နှင့် ရန် ပြဋ္ဌာန်းသည်။ ထုံးတမ်းများ ညွှန်ကြားသည်။ မှာ အဆိုပါ ပါဝါ သင်္ကေတ totems အားဖြင့် ။ ကောလင်း ယူတယ်။ ဒီ အခြေခံ ထိုးထွင်းသိမြင်မှု နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သည်။ a နောက်ထပ် သန့်စင်ပြီး မော်ဒယ်။ အားဖြင့် လိုက်နာပါ။ အဆိုပါ မော်ဒယ်​ ပုံ ၃.၃ ထံမှ ဝဲ ရန် မှန်တယ်၊ အပေါင်း မှတ်သားခြင်း အဆိုပါ ပြောင်းပြန် အကြောင်းရင်း ဆိုးကျိုးများ (မြှားများ ထံမှ မှန်တယ် ရန် ဘယ်ဘက်) ရလဒ်များ​ ၏ လုပ်ငန်းစဉ်များ အစာကျွေးခြင်း။ ကျော နှင့် ထိခိုက်သည်။ အဆိုပါ စစ်ဆင်ရေး ၏ ဒါတွေ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ တစ်ခု နိုင်သည် ရယူ ခံစားချက်တစ်ခု အတွက် ဘယ်လိုလဲ စိတ်ခံစားမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ နှိုးဆော်သည်။ ရန် အဆိုပါ အမှတ် ဘယ်မှာလဲ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ အတွေ့အကြုံ မြင့်မားသော စည်းလုံးမှု၊ အတွေ့အကြုံ တစ်ခု တိုးမြှင့်လာသည် ၌ *အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှုများ* ၊ နှင့် တည်ဆောက် တက် ဘာလဲ ကောလင်း အသုံးအနှုန်းများ *အထူးပြု ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော်* (ဥပမာ၊ အမှတ်ရစရာများ၊ ခံစားချက်များ၊ အတွေ့အကြုံများ၊ အဖွဲ့၀င်များမှ မျှဝေသည့် အတွေ့အကြုံများ)။ စိတ်ခံစားမှုနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အဖြစ် မြို့တော် တည်ဆောက် တက်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ခံစားပါ။ a လိုပါတယ်။ ရန် အမှတ်အသား အဆိုပါ စည်းလုံးညီညွတ်မှု အတူ သင်္ကေတများ-အမည်များ၊ စကားလုံးများ၊ စကားစုများ၊ အဝတ်အစား၊ တံဆိပ်များ၊ နှင့် အခြား အမှတ်အသားများ ၏ အဖွဲ့ အသင်းဝင်။

၌ အဆိုပါ စကားစပ် ၏ ပဋိပက္ခ၊ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ လိုအပ်သော လုပ်ငန်းစဉ်များ ရန် တည်ဆောက် တက် သွေးစည်းညီညွတ်မှု ၌ ပဋိပက္ခ အဖွဲ့များ နှင့် အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ ဤသို့ လုပ်နေပါတယ်။ အဆိုပါ ပဋိပက္ခ နောက်ထပ် ပြင်းထန်သော နှင့် ပါဝင်နေပါတယ်။ အရှင်၊ တိုးမြင့်လာသော စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ နိုးကြားမှုကို ရည်ညွှန်းသည့် အစောပိုင်းမော်ဒယ်များတွင် ပြောင်းလဲနိုင်သော ကိန်းရှင်များသည် ယခုအခါတွင် အပြည့်ဖြစ်သည် ။ နောက်ထပ် အသေးစိတ် on ဘယ်လိုလဲ ဒီ နှိုးဆွမှု *လုပ်ငန်းစဉ်* လုပ်ဆောင်သည်။ မရှိရင် ဒီ အဆင့် ၏ စိတ်ခံစားမှု စိတ်အားထက်သန်မှု နှင့် ၎င်း၏သင်္ကေတဖြစ်သော ပဋိပက္ခအုပ်စုများသည် ထိရောက်ပြီး အတူတကွ မရပ်တည်နိုင်သော်လည်း အုပ်စုစည်းလုံးညီညွတ်မှုဖြင့်၊ သူတို့ နိုင်သည် နောက်ထပ် ထိထိရောက်ရောက် ရင်ဆိုင်ပါ။ အခြား ပဋိပက္ခ အဖွဲ့များ။ အဘို့ ကောလင်း၊ ဒီ မော်ဒယ် စိတ်ခံစားမှု နိုးကြားမှု သည် *ပဋိပက္ခ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း ၏ အခြား ပုံစံ အားလုံး နှင့် လည်း သက်ဆိုင်သည်* . အမှန်ကတော့ အဖွဲ့တွေ၊ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ နှင့် ပင် လူ့အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်း စနစ်များ ပါလိမ့်မယ်။ မဟုတ်ဘူး ကိုင် အတူ ဤအပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုမရှိဘဲ ထုံးတမ်းဒိုင်းနမစ်များသည် မိုက်ခရိုအဆင့်တွင် လည်ပတ်နေသည်။ အပြန်အလှန်အားဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော စိတ်ခံစားမှုများ ထုံးတမ်းများ ဖြစ်ကြတယ်၊ ၌ ဆန်ပြုတ်၊ အဆိုပါ ကော် အဲဒါ ချည်နှောင်သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး ယူနစ်များ ၎င်းသည် ပဋိပက္ခမဟုတ်သော ပန်းတိုင်များကို လျှောက်လှမ်းနေသည့် အခြားလူမှုရေးယူနစ်များနှင့် ပဋိပက္ခဖြစ်နေသည်ဖြစ်စေ လူမှုရေးယူနစ်များ၏ လှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ရန် လူတစ်ဦးချင်းစီအား လှုံ့ဆော်ပေးသည်။

ဟိ အသစ် သီအိုရီ ၏ မိုက်ခရိုအဆင့် အကြမ်းဖက်မှု ၁၆

အများစု အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ပါဝင်တယ်။ အဆိုပါ အဆင့်များ ၏ အဆိုပါ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ ပုံ ၃.၃၊ ဒါပေမယ့် အလားအလာ​ အတွက် အကြမ်းဖက်မှု ရပ်တည်သည်။ ထွက် ၌ အဆိုပါ အာရုံကြောဆိုင်ရာ hardwired ဉာဉ် အတွက် လူသားများ ရန် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ထုံးတမ်းများတွင် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုစွမ်းအင်ကို တွေ့ကြုံခံစားပါ ။ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော အကြမ်းဖက်မှုအခြေအနေများအောက်တွင် လူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် စိတ်ခံစားမှုနယ်ပယ်သည် ပြင်းထန်သော ကြောက်ရွံ့စိတ်ခံစားမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ကြီးမားသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုများကို ဖန်တီးပေးသည်။ တင်းမာမှု အကြား အဆိုပါ အဆင့်များ ၏ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု နှိုးဆွမှု ဆက်စပ် အတူ အပြန်အလှန်လုပ်ဆောင်မှု ထုံးတမ်းများ နှင့် အဆိုပါ ကြောက်ရွံ့ခြင်း။ တုံ့ပြန်မှု ရန် အကြမ်းဖက်မှု။ ပင် ဘယ်တော့လဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ လှုံ့ဆော်သည်။ ရန် ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ပဋိပက္ခ၊ အဲဒါ သည် ခက်တယ်။ ရန် "ဆွဲပါ အဆိုပါ အစပျိုး” နှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ မရှုမလှ လုပ်ရပ်များ။ အများစု ပဋိပက္ခ အခြေအနေများသည် အကြမ်းဖက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပုံပန်းသဏ္ဍာန်အဖြစ်သို့ ပျက်ယွင်းသွားသော်လည်း အကြမ်းဖက်မှုကို အပြည့်အဝပါဝင်ခြင်းမရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ၏ ဒီ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှု တင်းမာမှု။ ပင် ဘယ်တော့လဲ တစ်ခု ပါတီ ဖြစ်လာသည်။ မရှုမလှ၊ ဒီ အကြမ်းဖက်မှု သည်

၁၅ Randall ကောလင်း၊ *အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဆွဲကြိုး* (ပရင်စတန်၊ NJ- စတန် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၂၀၀၄)။

၁၆ Randall ကောလင်း၊ *အကြမ်းဖက်မှု- တစ် မိုက်ခရိုလူမှုဗေဒ သီအိုရီ* (ပရင်စတန်၊ NJ- စတန် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း ၂၀၀၈)။



Ecological barriers

Iteration of

interactions

Separation from others

Mutual focus Rhythmic Emotional of attention synhronication entrainment

Positive emotional energy

Group Symbolication

solidarity of group

Co-presence of others

Circulation Building up

of group particularized

symbols cultural capital

Shared or common mood

Transient emotional arousal

Conversations invoking group symbols

**49**

**Figure 3.3** Collins’ Elaborated Model of Interaction Rituals

Common actions

Stereotyped ritual formalities

မကြာခဏ မဟုတ်ဘူး အပြန်အလှန်။ ပြီးတော့၊ ၌ စုပေါင်း အကြမ်းဖက်မှု၊ ဘယ်တော့လဲ စနစ်တကျ အုပ်စုများ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ အကြမ်းဖက်မှု ၊ အဖြစ် ၌ အဆိုပါ အမှုတွဲ ၏ စစ်ပွဲ သို့မဟုတ် a အဓိကရုဏ်း၊ အများဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်ပါ။ ၌ အဆိုပါ အကြမ်းဖက်မှု။ အစား၊ လူတွေ ကိုင် ကျော နှင့် မကြာခဏ ကခုန်သည်။ ပတ်ပတ်လည် ၌ အဆိုပါ နောက်ခံ။ ဘာလဲ တပ်ဖွဲ့များ၊ ထို့နောက်၊ တစ်ဦးချင်း ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှု တင်းမာမှု၏ စွမ်းအားကို ကျော်လွှား နိုင်စေ သလား။

ကောလင်း၊ သီအိုရီ ဤသို့ ရှာသည်။ ရန် ကောက်ကြောင်း အချို့ ၏ အဆိုပါ အခြေအနေများ အဲဒါ ဖြေ ဒီ မေးခွန်း။ အဖြေ တစ်ခု ၊ နှင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အဆိုပါ အများဆုံး အရေးကြီးတယ်၊ သည် အဲဒါ အဆိုပါ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ ပုံစံပြထားသည်။ ၌ ပုံ ၃.၃ အသုံးပြုကြသည်။ ရန် စည်းရုံးပါ။ သရုပ်ဆောင်များ ရန် ကျူးလွန်သည်။ အကြမ်းဖက်မှု။ ဘယ်တော့လဲ သုံးတယ်။ ရန် မြှင့်တင်ပါ။ ပဋိပက္ခ၊ အဆိုပါ အဆင့်များ ၏ အပြန်အလှန် လုပ်ဆောင်မှု ထုံးတမ်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ လှူပါ။ ရန် အားသွင်းခြင်း။ တက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် အတွက် ကျူးလွန်သည်။ အကြမ်းဖက်မှု​ တစ်ခု ရန်သူ။ စိတ်ခံစားမှု လေ့ကျင့်မှု၊ လောင်စာ၊ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင်၊ စည်းလုံးညီညွတ်မှု၊ အုပ်စု သင်္ကေတများ၊ နှင့် အထူးပြု ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော် ဖြစ်ကြပါသည်။ အားလုံး အာရုံစိုက် on “ဟိ ရန်သူ” နှင့် အဆိုပါ အပြုသဘော​ စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် အဲဒါ ပါလိမ့်မယ်။ လာ ထံမှ သူတို့ရဲ့ ထိခိုက်မှု သို့မဟုတ် ရှုံးနိမ့် ဒီ အသုံးပြု ၏ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ အများဆုံးဖြစ်သည်။ ထိရောက်သည်။ အကယ်၍ အဆိုပါ ရန်သူ သည် အချို့ အကွာအဝေး အဝေး၊ အဖြစ် သည် မကြာခဏ အဆိုပါ အမှုတွဲ ၌ စစ်တပ် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုတွေ ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ ဇာတ်ဆောင်များ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ကြည့်ပါ။ တစ်ခုစီ အဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ။ တပ်များ၊ အကြမ်းဖက် ဆဲလ်များ၊ နှင့် အဖွဲ့များ စည်းရုံးသည် ။ အတွက် အကြမ်းဖက်မှု အားလုံး အသုံးပြု အဆိုပါ အဆင့်များ ၏ အဆိုပါ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်း၊ လေ့ကျင့် နှင့် ပုံမှန်လုပ်ဆောင်ခြင်း။ အကြမ်းဖက်မှု ဖိတ်ခေါ်ခြင်း။ သင်္ကေတများ (အလံများ၊ တံဆိပ်များ၊ နှင့် အမှတ်တရများ ထူးခြားသော ရန် အဆိုပါ အဖွဲ့) နှင့် powering တက် အပြုသဘော​ စိတ်ခံစားမှု အတွက် ဆွဲဆောင်မှုရှိသော ၌ အကြမ်းဖက်မှု အဖြစ် တစ်ခု လုပ်ရပ် မြှင့်တင်ခြင်း။ အဆိုပါ စံပြများ ၏ အဆိုပါ ပဋိပက္ခ အဖွဲ့။

အရှင်၊ အတွက် အကြမ်းဖက်မှု ရန် ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ နှင့် ရန် အလုပ် on a အစုလိုက်အပြုံလိုက် အဆင့်၊ တစ်ခု သို့မဟုတ် နှစ်ခုလုံး ဇာတ်ဆောင်များ ရမယ်။ စုပေါင်း ကျော်လွှား သူတို့ရဲ့ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှု တင်းမာမှုများ လူသားများ ရှိသည် သင်ယူခဲ့သည်။ ကျော် အဆိုပါ ထောင်စုနှစ် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။ လုပ်ပါ။ ဤ- အားဖြင့် သိမ်းပိုက်ခြင်း အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဒိုင်းနမစ်များ နှင့် သုံးပြီး သူတို့ကို ရန် တာဝန်ခံ တက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု များ နှင့် အဆိုပါ သင်္ကေတများ ၏ အဖွဲ့ စည်းလုံးညီညွတ်မှု အတွက် အဆိုပါ ရည်ရွယ်ချက် ၏ အကြမ်းဖက်မှု။ ဒါတောင်၊ ပင် ထို့နောက်၊ မဟုတ်ဘူး လူတိုင်း ပါဝင်ကြပြီး၊ အကြောက်တရားသည် လူသားတို့၏ အစွမ်းထက်ဆုံး၊ ခိုင်မာသော စိတ်ခံစားမှုဖြစ်သောကြောင့်၊ နှင့် အဲဒါ သည် ခက်တယ်။ ရန် ထပ်ရေးပါ။ ဒီ စိတ်ခံစားမှု၊ ပင် အတူ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ

#### Neo-Marxian သီအိုရီများ ၏ ပဋိပက္ခ

အား ဖိနှိပ်မှုနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုပုံစံများကို ပြန်လည်ဖျက်ရန် *အသုံးပြုသင့်သည်* ဟူသော ပဋိပက္ခကို ၎င်း၏အမြင်များမှ ခွဲထုတ်ရှင်းပြသည် ။ ၁၇ မာ့က်စ်နှင့် ခေတ်သစ်မာ့က်စ်ဝါဒီများ သီအိုရီအားလုံးတွင် လူမှုရေးကောင်းမှုအမည်ဖြင့် *ပရာစီစ် သို့မဟုတ် သီအိုရီ-မောင်းနှင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်* တစ်ခု အမြဲရှိနေပါသည် ။ ခေတ်မီခြင်းဆိုင်ရာ အရေးပါသောသီအိုရီများနှင့်ပတ်သက်၍ အခန်း ၁၀ တွင် မာ့က်စ်မှ ဤအရေးပါသော ရပ်တည်ချက်ကို ကျွန်ုပ်တို့တွေ့မြင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ သို့သော် ၎င်းသည် ရှင်းလင်းချက်ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် နောက်ထပ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုအချို့ကိုလည်း ပျံ့နှံ့စေပါသည်။ သီအိုရီများ ဘာလဲ သည် တစ်ခါတစ်ရံ ခေါ်တယ်။ *ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ မာ့က်စ်ဝါဒ* ရှာသည်။ ရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် မာ့က်စ်သီအိုရီ၏ ပျက်ကွက်မှုကို အသိအမှတ်ပြုသည့် ရှင်းလင်းချက် သီအိုရီများ နှင့် အဆိုပါ အခြေအနေများ ၏ ခေတ်ပြိုင် အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်း အဲဒါ ရှိသည် အလုပ်လုပ်ခဲ့သည်။ ဆန့်ကျင်ဘက်

17 အကြောင်းမူကား၊ ဥပမာ၊ ပယ်ရီ သိပ်တော့၊ *ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။ on အနောက်တိုင်း မာ့က်စ်ဝါဒ* (လန်ဒန်: အသစ် ဝဲ သုံးသပ်ချက်၊ 1976); Michael Buraway, *The နိုင်ငံရေး ၏ ထုတ်လုပ်မှု* (လန်ဒန်- Verso၊ 1985); Sam Bowles နှင့် ဟားဘတ် Gintis၊ *ဒီမိုကရေစီ နှင့် အရင်းရှင်စနစ်* (အသစ် York: အခြေခံ စာအုပ်တွေ၊ 1986); ဆ တစ် ကိုဟင်၊ *သမိုင်း ၏ အလုပ်သမား နှင့် လွတ်လပ်မှု- အပြင်အဆင် ထံမှ မာ့က်စ်* (အောက်စဖို့ဒ်- Clarendon၊ ၁၉၈၈) နှင့် *ကားလ် မာ့က်စ်ရဲ့ သီအိုရီ ၏ သမိုင်း- တစ် ကာကွယ်ရေး* (ပရင်စတန်၊ NJ- စတန် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1978); ယော Elster၊ *လုပ်နေပါတယ်။ အသိ ၏ မာ့က်စ်* ( Cambridge: ဖြစ်ပြန်ရော တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1978); တစ်လောက Hindess နှင့် ပေါလု မေး။ Hirst၊ *အရင်းအနှီး နှင့် ယနေ့ အရင်းရှင်စနစ်* (လန်ဒန်: ဒါရီ၊ 1977); ဘိုးဘိုး ကမ်းလှမ်း၊ *ရှုပ်ယှက်ခတ် အရင်းရှင်စနစ်- ခေတ်ပြိုင် အသွင်ပြောင်းမှုများ ၏ အလုပ် နိုင်ငံရေး* (Cambridge: Cambridge University Press, 1985) *;* Adam Przeworski၊ *အရင်းရှင်စနစ်နှင့် လူမှုဒီမိုကရေစီ* (Cambridge: Cambridge University Press, 1985); John A. Roemer, *A General Theory of Exploitation and Class* (Cambridge၊ MA- ဟား တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၈၂)၊ နှင့် *သရုပ် အုတ်မြစ်များ ၏ မာ့က်စ် စီးပွားရေး သီအိုရီ* ( Cambridge: ဖြစ်ပြန်ရော တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1981); နှင့် မိုက်ကယ် Buravoy နှင့် အဲရစ် အိုလင်း ရိုက်၊ "လူမှုဗေဒ မာ့က်စ်ဝါဒ၊” ၌ *လက်စွဲစာအုပ်​ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ* ၊ ed ည။ ဇ ပန်းပွတ် (Kluwer ပညာရေး/စုံညီ၊ ၂၀၀၁)၊ စစ. ၄၅၉–၄၈၆; အဲရစ် အိုလင်း ရိုက်၊ "ဘာလဲ သရုပ်ခွဲသည်။ မာ့က်စ်ဝါဒ?" *ဆိုရှယ်လစ် သုံးသပ်ချက်* ၁၉ (၁၉၈၉)။

အခန်း ၃- ပဋိပက္ခ သီအိုရီ **၅၁**

ဒီတော်လှန်ရေးကို ခန့်မှန်းတယ်။ အခြားသော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသော မာ့က်စ်ဝါဒီများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းများမှ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု ယူနစ်ကို ပြောင်းသွားကြသည်။ ရန် စနစ်များ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ မြင်သည်။ အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ဖော်ပြထားပါသည်။ အားဖြင့် မာ့က်စ် အဖြစ် နောက်ထပ် များပါတယ်။ ရန် မှာ ဖြစ်ပွား အဆိုပါ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဆင့် ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ မရှိခြင်း။ ၏ တစ်ခု ထိရောက်သည်။ ကမ္ဘာ့အဆင့် ဗဟို ပြည်နယ် လုပ်ဆောင်ပေးသည်။ အဆိုပါ အရင်းရှင်စနစ်၏ ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲ မှုများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ရုန်းထွက်ပြီး ဆိုရှယ်လစ်တော်လှန်ရေးကို ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အတိုင်းအတာဖြင့် တွန်းအားပေးရန်။ အဆိုပါ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု သီအိုရီ နှစ်မျိုးစလုံးတွင် *praxis* နှင့် ပတ်သက်၍ များစွာ ပူပန်နေရဆဲ ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့အား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာနိုင်စေသည့် အရာမှာ အထူးသဖြင့် အခန်း 10 တွင် ဆန်းစစ်ထားသော ဝေဖန်ပိုင်းခြားသော သီအိုရီများနှင့် နှိုင်းယှဉ်သောအခါတွင် ပဋိပက္ခ ဒိုင်းနမစ်များကို နည်းပါးသော အယူဝါဒဆိုင်ရာ အသုံးအနှုန်းများဖြင့် ရှင်းပြခြင်း တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။

သရုပ် မာ့က်စ်ဝါဒ အဲရစ် အိုလင်း ရိုက်တယ်။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် အထင်ရှားဆုံးသော မာ့က်စ်ဝါဒီမှာ Erik Olin Wright ဖြစ်သည်။ ဆည်း ကပ် ပြီ။ သူ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ရန် ကြိုးစားနေပါတယ်။ ရန် နားလည် ဘာကြောင့်လဲ။ မာ့က်စ်ရဲ့ ခန့်မှန်းချက်များ အကြောင်း တော်လှန်ရေး သွားတယ်။ မှားသည်နှင့်၊ အများဆုံး မကြာသေးမီက၊ ရန် ကမ်းလှမ်း လမ်းညွှန်ချက်များ အတွက် ဖန်တီးခြင်း။ ဘာလဲ သူ ရှိသည်။ ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ ရန် ခေါ်ဆိုပါ။ “တကယ် Utopias” အဲဒါကို​ ငြိမ်းချမ်းရေး အကြား အရင်းရှင်စနစ် နှင့် စုပေါင်းဝါဒ။ ၁၈ ရိုက်တယ်။ ရှိသည်။ စုဆောင်းခဲ့သည်။ ခက်တယ်။ ဒေတာ အဲဒါ ဖော်ထုတ်ပါ။ class dynamics ၏ micro reality ။ မက်ခရိုအဆင့်ကနေကြည့်ရင် လူတွေရဲ့ လူတန်းစားအနေအထားက ရှင်းနေပုံရတယ်၊ ဒါပေမယ့် ဘယ်တော့လဲ စစ်ဆေးခဲ့သည်။ မျက်မြင်လက်တွေ့၊ လူတွေရဲ့ အတန်း တည်နေရာ နှင့် အကျိုးစီးပွား ပစ္စုပ္ပန် a နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသော ရုပ်ပုံ။ တစ်မျိုး ရှုပ်ထွေးမှု သည် အဲဒါ ဟိုမှာ သည် မဟုတ်ဘူး a ရိုးရှင်းသော ချိတ်ဆက်မှု အကြား အလုပ်များ ၌ အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ ၏ ထုတ်လုပ်မှု​ (ဆိုလိုသည်မှာ၊ စီးပွားရေး) နှင့် အတန်း ရာထူး; ၌ ထို့အပြင်၊ တစ်ကြိမ် ဒီ အဟီး သည် သဘောပေါက်၊ အဆိုပါ သပ်ရပ်တယ်။ အကြားဆက်ဆံရေး ပုဂ္ဂိုလ်များ ပစ္စည်း အကျိုးစီးပွား၊ သူတို့ရဲ့ နေထိုင်ခဲ့သည်။ အတွေ့အကြုံများ ၌ သူတို့ရဲ့ နေ့စဉ် အသက်တွေ၊ နှင့် သူတို့ရဲ့ စုစည်းမှု စွမ်းရည်များ ရန် စည်းရုံး အတွက် ပဋိပက္ခ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး လိုက်နာပါ။ မာ့က်စ်ရဲ့ မက်ခရိုအဆင့် သီအိုရီ။

ဤကောက်ချက်ကို ရိုက်သည် “လူလတ်တန်းစားများ၏ ပြဿနာ” ဟူသော အသုံးအနှုန်းဖြင့် သရုပ်ဖော်နိုင်သည်။ ၁၉ အရင်းရှင်လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် အခြေခံလူတန်းစားနှစ်ရပ်အဖြစ် ပြောင်းလဲလာမည်ဟု မာ့က်စ်က ဟောကိန်းထုတ်ခဲ့သည်- ဓန *ရှင်လူတန်းစား* သည် ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းများကို ပိုင်ဆိုင်ပြီး စီမံခန့်ခွဲသည့် *ဓနရှင်လူတန်းစား နှင့်* အရင်းရှင်များထံ အမြတ်အစွန်းအဖြစ် ၎င်းတို့၏လုပ်အား၏ ပိုလျှံတန်ဖိုးကို ပေးဆောင်ရမည် (အစောပိုင်း ဆွေးနွေးချက်ကို ကြည့်ပါ။ on မာ့က်စ်)။ တစ်မျိုး ပြဿနာ ချက်ချင်း ထင်ရှားသည်။ သည် အဲဒါ အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ရှိသည် အစားတိုးလာသည်။ ထက် လျှော့ချ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အတန်းများ; ဟိုမှာ သည် a ကြီးမားသော အစုလိုက်အပြုံလိုက် ၌ အဆိုပါ အလယ် အကြား အဆိုပါ ချမ်းသာနှင့် ဆင်းရဲ ဘယ်သူလဲ။ အတန်း နေရာများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မရေရာသော နှင့် အလွန် ချွေးပေါက် အဖြစ် လူတွေ ရှပ်တိုက် ပတ်ပတ်လည် လူလတ်တန်းစား အမျိုးမျိုးတွင် ၎င်းတို့၏ ဘဝတစ်လျှောက်လုံး၊ အလုပ်အကိုင်များသည် ပစ္စည်းအကျိုးစီးပွားကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမညွှန်ပြဘဲ အရင်းရှင်လူ့အဖွဲ့အစည်းရှိ လူအများစုသည် လူတန်းစားဖွဲ့စည်းပုံအလယ်၌ ရောက်နေသောအခါတွင်၊ အထက်နှင့်အောက်ခြေတွင်၊ လူတန်းစားများ၏ နေထိုင်မှုအတွေ့အကြုံများနှင့် စုပေါင်းအလားအလာများသည် မာ့က်စ်မျှော်မှန်းထားသည်ထက် သွေဖည်သွားကြသည်။

မာ့က်စ်၏ဟောကိန်းများနှင့် ဆက်စပ်ပြဿနာများရှိသည်။ တစ်ခုက လူတစ်ဦးချင်းစီမှာ ဆန့်ကျင်ဘက်တွေ ရှိနိုင်တယ်။ အတန်း နေရာများ။ လူတွေ နိုင်သည် ရှိသည် ကွဲပြားသည်။ ဖွဲ့စည်းမှု ၏ ပိုင်ဆိုင်သည်။ အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ သူတို့ရဲ့ ထုတ်လုပ်မှု၊ ရောင်းချခြင်း သူတို့ရဲ့ အလုပ်သမား၊ နှင့် ဝယ်ယူခြင်း။ အဆိုပါ လုပ်အား ၏ အခြားသူများ။ ဒီ ဖြစ်လာသည်။ အထူး သဖြင့် ထင်ရှားသည်။ အကယ်၍ မိသားစုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ ယူနစ် ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဘယ်မှာလဲ။ တစ်ခု လူကြီး သည် အပြာ ကော်လာ နှင့် နောက်တစ်ခု သည် ကော်လာ ဖြူလုပ်သား ; ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာ မိသားစုရဲ့ အတန်းတည်နေရာက ဘာဖြစ်မလဲ။ ဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်မှာပါ။ ၌ မာ့က်စ်ရဲ့ အသိ၊ ဒါပေမယ့် နောက်ထပ် အခြေခံကျကျ၊ အဆိုပါ နေထိုင်ခဲ့သည်။ အတွေ့အကြုံများ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့်

၁၈ အဲရစ် အိုလင်း ရိုက်၊ *စိတ်ကူးယဉ်ခြင်း။ အစစ်အမှန် Utopias* (လန်ဒန်: Verso၊ 2010)။

၁၉ အဲရစ် အိုလင်း ရိုက်၊ “အတန်း ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ သမိုင်း နှင့် လွတ်မြောက်ရေး၊” *အသစ် ဝဲ သုံးသပ်ချက်* ၂၀၂ (၁၉၉၃)။ စစ. ၁၅–၃၅; အဲရစ် အို လင်းရိုက်၊ “ပြန်စဉ်းစား၊ တခါ တဖန်၊ အဆိုပါ အယူအဆ ၏ အတန်း ဖွဲ့စည်းပုံ၊" ၌ *ဟိ စကားရည်လုပွဲ on အတန်းများ* ၊ ed င အို ရိုက်တယ်။ (လန်ဒန်: Verso၊ ၁၉၈၉)၊ p ၂၆၉; အဲရစ် အိုလင်း ရိုက်၊ *လူတန်းစား၊ အကျပ်အတည်းနှင့် နိုင်ငံတော်* (လန်ဒန်: Verso၊ ၁၉၇၈)၊ *အတန်းဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ဝင်ငွေ ဖြန့်ဝေမှု* (အသစ် York: ပညာရပ်ဆိုင်ရာ၊ ၁၉၇၉)၊ နှင့် *သင်တန်းများ* (လန်ဒန်: Verso၊ 1985); အဲရစ် အိုလင်း ရိုက်တယ်။ နှင့် လူကာ Perrone၊ “မာ့က်စ်ဝါဒီ အတန်း အမျိုးအစားများ နှင့် ဝင်ငွေ မညီမျှမှု၊ *အမေရိကန် လူမှုဗေဒ သုံးသပ်ချက်* ၄၂ (၁၉၇၇)။ စစ. ၃၂–၅၅; “အဲ နှိုင်းယှဉ် စီမံကိန်း on အတန်း ဖွဲ့စည်းပုံများ နှင့် အတန်း သတိတရား- တစ်ခု ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်" *Acta လူမှုဗေဒ* ၃၂ (၁၉၈၉)။ စစ. ၃–၂၂။

သူတို့ရဲ့ အလားအလာ အတွက် စုပေါင်း စည်းရုံးခြင်း။ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ဆက်စပ် ရန် မာ့က်စ်ရဲ့ အမြင်။ နောက်တစ်မျိုး ပြဿနာ က အဲဒါ အလွန် ကျွမ်းကျင် လုပ်အား နိုင်သည် ရောင်း ကိုယ်တိုင် ၌ လုပ်အား စျေးကွက်များ မှာ အရမ်းကောင်းတယ်။ အားသာချက်များ နှင့် နိုင်သည် ဤသို့ "အငှား" စုဆောင်း (အပို ဝင်ငွေ) ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ အဆိုပါ တန်ဖိုး ၏ သူတို့ရဲ့ လုပ်အား။ အဲဒါ သည် ခက်တယ်။ အတွက် ဒါတွေ ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ကျွမ်းကျင်သည် ။ အလုပ်သမားများ ရန် ကြည့်ပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အဖြစ် အမြတ်ထုတ်သည်။ ဆဲတယ်။ နောက်တစ်ခု ပြဿနာ သည် ဖျန်ဖြေပေးသည်။ အတန်း ဆက်ဆံရေး ဘယ်မှာလဲ။ တစ်ခု မိသားစု အဖွဲ့ဝင် လုပ်ဆောင်သည်။ အိမ်သား တာဝန်၊ နေစဉ် အဆိုပါ အခြား အလုပ်လုပ်တယ်။ မှာ a အလုပ် အပြင်မှာ မိသားစု ။ အိမ်မှုတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နေသော မိသားစုဝင်များ၏ အတန်းအနေအထားမှာ အဘယ်နည်း။ နောက်တစ်ယောက် ရှိသေးတယ် ။ ပြဿနာ မဟုတ်ဘူး ခန့်မှန်းသည်။ အားဖြင့် မာ့က်စ် သည် အဲဒါ a သိသိသာသာ အချိုးအစား ၏ အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ က အလုပ်ခန့်သည် ။ အစိုးရ၊ ဘယ်ဟာ ပြုလုပ်သည်။ သူတို့ရဲ့ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း။ အားဖြင့် အရင်းရှင် ခက်တယ်။ ရန် မြင်ယောင် နောက်ပြီး အစိုးရ ဝန်ထမ်းများ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အဲဒါတွေ အလုပ်လုပ် ၌ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ မေ ဖြစ် နိုင်​ ဝယ်ယူမှု စတော့ အတူ သူတို့ရဲ့ ဝင်ငွေများ သို့မဟုတ် မှတဆင့် သူတို့ရဲ့ အငြိမ်းစား အစီအစဉ်များ၊ ဘယ်ဟာ ပြုလုပ်သည်။ သူတို့နှစ်ယောက်စလုံးက အလုပ်သမားတွေရော ထုတ်လုပ်မှုရဲ့ ပိုင်ရှင်တွေရော။ မာ့က်စ်၏နောက်ထပ်ပြဿနာမှာ ကွဲလွဲမှုဖြစ်သည်။ ၏ ပိုင်ဆိုင်မှု ၏ အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ ၏ ထုတ်လုပ်မှု မှတဆင့် လက်ကျန်များ အဲဒီလို အဲဒါ မဟုတ်ဘူး တစ်ခု လူ သို့မဟုတ် မိသားစု နိုင်သည် ဖြစ် စဉ်းစားသည်။ အဆိုပါ ဓနရှင်လူတန်းစား; ၌ အဟီး၊ အလုပ်သမားများ နှင့် သူတို့ရဲ့ ပင်စင် ရန်ပုံငွေများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ အရင်းရှင်ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အကြီးဆုံးစတော့ရှယ်ယာပိုင်ရှင် ။

Wright သည် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခလစာမှ ထုတ်နုတ်သည့် ပိုလျှံတန်ဖိုးဖြင့် တိုင်းတာသည့် အမြတ်ထုတ်မှုဆိုင်ရာ မာ့က်စ်၏ အယူအဆများကို ထိန်းသိမ်းထားရန် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု အများအပြားကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ တစ်ခုမှ ဒါတွေ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အလွန် အောင်မြင်၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ စိုးရိမ်စရာ အတူ ကျော်လွှားခြင်း။ အဆိုပါ ချိုးဖောက်မှုများ ၏ အရင်းရှင်များ၏ ထုတ်လုပ်မှုပုံစံများသည် ဆက်လက်တည်ရှိနေပါသည်။ သူ၏စာအုပ်ဖြစ်သော *Envisioning Real Utopias* ၊ 20 တွင် မကြာသေးမီက ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရိုက်တယ်။ ပေါ်လာသည်။ ရန် ရှိသည် စိတ်အေးလက်အေး သူ့ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရန် တည်တံ့ မာ့က်စ် ရှေးရိုးစွဲ နှင့် အရင်းရှင်စနစ်၏ အန္တရာယ်များကို ရိုးရှင်းစွာ အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြခဲ့ပြီး ယင်းတို့သည် အလားအလာရှိသော လမ်းကြောင်းများကို ထုတ်ဖော်ခဲ့သည်။ စီးပွားရေးနှင့် မူဝါဒကို ပြန်လည်တည်ဆောက်ခြင်းအားဖြင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို လျော့ပါးသက်သာစေနိုင်သည်။ ထပ်တူထပ်မျှ သိသာထင်ရှားသည်မှာ ပေးထားသော အမျိုးမျိုးသော လမ်းကြောင်းများ အမှန်တကယ်ဖြစ်လာနိုင်ခြေကို အကဲဖြတ်ပါသည်။ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ အရင်းရှင်စနစ် နှင့် ဒီမိုကရေစီ ပုံစံများ ၏ အစိုးရ၊ ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ သူ စစ်မှန်သော Utopias သာမက လက်တွေ့ကျသော Utopias များကိုပါ ပေးဆောင်သည်။

ရိုက်၏။ မော်ဒယ် သည် ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ ပုံ ၃.၄၊ ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ အလားအလာ လမ်းကြောင်းများ ၌ အဆိုပါ အရင်းရှင်စနစ်မှ ဆိုရှယ်လစ်စနစ်သို့ အသွင်ကူးပြောင်းမှုကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အရင်းရှင်စနစ်သည် အန္တရာယ်ရှိသော လူမှုဆက်ဆံရေးမျိုးပွားခြင်း၏ မတူညီသော ယန္တရားလေးခုဖြင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများကို ဖန်တီးပေးသည်။ ယန္တရားတစ်ခုမှာ အကျပ်ကိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ပါဝင်နေပါတယ်။ “ခံ့ညားတယ်။ အမျိုးမျိုး အမျိုးအစားများ ၏ ပြစ်ဒဏ်များ အတွက် လုပ်နေပါတယ်။ . . . စိန်ခေါ်မှုများ (သို့ စနစ်)" အကျပ်ကိုင်ခြင်း။ နိုင်သည် လာ ထံမှ အဆိုပါ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ပြည်နယ်မဟုတ်သော သရုပ်ဆောင်များ အဲဒါ အသုံးပြု အကျပ်ကိုင်ခြင်း။ သို့မဟုတ် အဆိုပါ ပဋိပက္ခနှင့် လူမှုဆက်ဆံရေးစနစ်တွင် အပြောင်းအလဲအတွက် လူများကို လှုံ့ဆော်ခြင်းမှ တားဆီးရန် အကျပ်ကိုင်ခြိမ်းခြောက်ခြင်း။ အခြားယန္တရားမှာ စိန်ခေါ်မှုများဖြစ်စေသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ သို့မဟုတ် လက်ခံထားသော စည်းမျဉ်းများဖြစ်သည်။ ရန် အဆိုပါ စနစ် ၏ ဆက်ဆံရေး ခက်တယ်။ ရန် လိုက်ရန်။ တစ် တတိယ ယန္တရားများ သည် အယူဝါဒ၊ သို့မဟုတ် ပို အကျယ်အားဖြင့်၊ ယဉ်ကျေးမှု အဲဒါ၊ အဖြစ် မာ့က်စ် စောဒကတက်၊ သည် ထိန်းချုပ်ထားသည်။ အားဖြင့် အဲဒါတွေ အတူ ပါဝါ ရန် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကတိကဝတ်များ ထုတ်ပေးရန်အတွက် ပညာရေးကဲ့သို့သော မျိုးပွားမှုပုံစံများကို ထိန်းချုပ်ရန် မီဒီယာကို ခြယ်လှယ်ပါ။ ရန် အဆိုပါ စံနှုန်းများ၊ ယုံကြည်ချက်၊ နှင့် အယူဝါဒများ ၏ အရင်းရှင်စနစ် နှင့်၊ ဤသို့ဖြင့်၊ တားဆီး တစ်ဦးချင်း ထံမှ ခက်ခဲသော အဆိုပါ စနစ်။ ဟိ စတုတ္ထ ယန္တရား စာရင်းပေးထားသည်။ ၌ ပုံ ၃.၄ သည် ပစ္စည်း အရင်းရှင်စနစ်၏ အောင်မြင်မှုတွင် ချိတ်ဆွဲထားသော လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အကျိုးစီးပွား၊ သဘောပေါက် အဲဒါ သူတို့ရဲ့ အမှန် အကျိုးစီးပွား မေ လိမ်သည်။ ၌ မဟုတ်ဘူး ထောက်ခံသည်။ အဆိုပါ အရင်းရှင် စနစ် နှင့်၊ တကယ်တော့, နေထိုင်သည်။ ၌ ပါဝင်ခြင်း။ ၌ လုပ်ရပ်များ အဲဒါ အကြောင်းရင်း ၎င်း၏ နိစ္စ အဲလို မှီခိုမှု ၏ လူတွေရဲ့ စိတ်ဝင်စားမှု on အဆိုပါ ရှိပြီးသား စနစ် ၏ ဆက်ဆံရေး ပါလိမ့်မယ်။ လုပ်ပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ကြောက်စရာ ၏ ခက်ခဲသော အဆိုပါ စနစ်ကြောင့် အမြတ်ထုတ်သည့်စနစ်ကို ပြောင်းလဲရာတွင် ၎င်းတို့၏ အမှန်တကယ် အကျိုးစီးပွားများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ပါ။ အမှန်စင်စစ်၊ ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့အား အမြတ်ထုတ်သည့် စနစ်တွင် ကတိကဝတ်များ ရှိနေသေးသည်။

20 ရိုက်၊ *စိတ်ကူးယဉ်ခြင်း။ အစစ်အမှန် Utopias* (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၁၈)။

Despotic reproduction

Reptural trajectories

Intersitial metamorphosis

Hegemonic reproduction

Symbiotic metamorphosis

Social harm

Capitalism

Mechanisms of social reproduction:

1. Coercive
2. Institutional (rules)
3. Ideological
4. Material (interests)

Creation of opportunities inherent in reproduction:

1. Complexity
2. Strategic intentionality
3. Institutional rigidities
4. Contingency/ unpredicability

**53**

**Figure 3.4** Wright’s Envisioning of the Path to Transformative Change

ဤယန္တရားများသည် မေးခွန်းထုတ်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် မူတည်၍ အမျိုးမျိုးသောဖွဲ့စည်းပုံများတွင် လုပ်ဆောင်သည်။ ထံမှ ဒါတွေ အလားအလာ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံများ၊ နှစ်ခု အခြေခံ အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုရေး မျိုးပွားခြင်း။ ပေါ်ထွက်လာသည်- (၁) *မျိုးပွားခြင်း* ၊ ဘယ်ဟာ အားကိုးတယ်။ အပေါ်သို့ အကျပ်ကိုင်ခြင်း။ နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်း၊ နှင့် (၂) *မျိုးပွားခြင်း* ၊ ဘယ်ဟာ ဆွဲသည်။ လူတွေ လိုလိုလားလား မှတဆင့် အယူဝါဒ နှင့် အထင်အမြင်လွဲမှားမှုများ ၏ အမြတ်ထုတ်မှုစနစ်အတွက် ကတိကဝတ်များအဖြစ် ရုပ်ဝတ္ထုအကျိုးစီးပွားများ။ ဒါတောင် စနစ်ရဲ့ အစွမ်းထက်ဆုံးပါ။ ၏ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း။ ပါလိမ့်မယ်။ ထုတ်ဖော် ကန့်သတ်ချက်များ၊ ကွာဟချက်၊ အားနည်းချက်များ အဲဒါ ပေးသည်။ အလားအလာ အခွင့်အလမ်းများ အတွက် အသွင်ပြောင်း ပြောင်းလဲမှု။ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ စာရင်းပေးထားသည်။ ၌ ပုံ ၃.၄ အောက်မှာ *ရှုပ်ထွေးမှု* ၊ *ဗျူဟာ စိတ်အားထက်သန်မှု* ၊ *အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တင်းကျပ်မှုများ* ၊ နှင့် *ဆက်နွှယ်မှု/ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်မှု* တို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် အသွင်ပြောင်းပြောင်းလဲမှုအတွက် အလားအလာရှိသော လမ်းကြောင်းသုံးခုကို ဖွင့်လှစ်ပေးသည်- *ကွဲအက်ခြင်း* ၊ *ကြားခံအသွင်ပြောင်းခြင်း* နှင့် *ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းပုံအသွင်ပြောင်းခြင်း တို့ဖြစ်သည်* ။ အသွင်ကူးပြောင်းရေး အပြောင်းအလဲအတွက် အခွင့်အလမ်းများ အရင်းအမြစ်တစ်ခုသည် အရင်းရှင်လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ရှုပ်ထွေးနက်နဲသောနေရာတွင် တည်ရှိသည်။ ရှုပ်ထွေးသောစနစ်တွင် ပြတ်တောက်မှုများ၊ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများ၊ ဆန့်ကျင်မှုများ၊ အပေးအယူလုပ်ရန် လိုအပ်ချက်များ၊ ပါဝါအသုံးပြုမှုနှင့် ပိုမိုကြီးမားသောစနစ်ရှိ ပြဿနာများကို လူတို့သိရှိစေရန်နှင့် စနစ်ပြောင်းရန် လှုံ့ဆော်ခံရနိုင်ချေရှိသော အခြားအင်အားစုများ အမြဲရှိသည်။ မျိုးပွားရန် ဒီဇိုင်းထုတ်ထားသော လုပ်ဆောင်မှုများ၏ မဟာဗျူဟာမြောက် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ အခွင့်အလမ်းများ၏ နောက်ထပ်ရင်းမြစ်တစ်ခုရှိသည်။ အဆိုပါ စနစ် ဒါပေမယ့်၊ ခနိုးခနဲ့၊ ဖော်ထုတ်သည်။ ပြဿနာများ ၌ အဆိုပါ စနစ်။ ဗျူဟာ အပြုအမူများ မကြာခဏ လုပ်ထားတယ်။ အားဖြင့် မောက်မာသော သရုပ်ဆောင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ generate နောက်ထပ် ပြဿနာများ ထက် သူတို့ ဖြေရှင်းရန်; ဆုံးဖြတ်ချက်များ နိုင်သည် ဖြစ်ပါစေ။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ ဘက်လိုက်မှုများ သို့မဟုတ် မလုံလောက်ပါ။ အချက်အလက် အဲဒါ၊ တစ်ကြိမ် တဖန်၊ ဖန်တီးပါ။ အသစ် ပြဿနာများ; ရှုပ်ထွေးသော စနစ်များရှိ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များအားလုံးသည် စနစ်အတွင်းရှိ ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ပေးသည့် မမျှော်လင့်ထားသော အကျိုးဆက်များကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် အန္တရာယ်ရှိသောစနစ်မျိုးပွားရန် ပြတ်သားစွာလုပ်ဆောင်မှုများသည် မကြာခဏအဆုံးသတ်သွားလေ့ရှိသည်။ တက် ဖော်ထုတ်ခြင်း။ ၎င်း၏ ပြဿနာများ အဲဒါ ခဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရန် မေးခွန်း အဆိုပါ စနစ် နှင့် ဖြစ်နိုင်ချေ အရေးယူပါ။ ရန် အသွင်ပြောင်း အဲဒါ။ တစ် တတိယ အရင်းအမြစ် ၏ အခွင့်အလမ်း နေထိုင်သည်။ ၌ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တင်းကျပ်မှုများ ယင်းမှာ မျိုးပွားမှုပုံစံဟောင်းများသည် တင်းမာမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေသော်လည်း လမ်းကြောင်းကို မှီခိုမှု၊ အားကောင်းသော အယူဝါဒများနှင့် သြဇာကြီးသော သရုပ်ဆောင်များ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကြောင့် ပြောင်းလဲရန် ခက်ခဲသည်။ ဤတင်းကျပ်မှုများသည် မျိုးပွားမှုပုံစံကို ချိန်ညှိခြင်းစနစ်အား ထိန်းသိမ်းထားသောကြောင့် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် စနစ်အတွင်းရှိ ပြဿနာများကို ပိုမိုသိရှိနားလည်လာပြီး ဤစနစ်တွင် အသွင်ပြောင်းပြောင်းလဲမှုများပြုလုပ်ရန် လှုံ့ဆော်ခံရပေမည်။ နောက်ပြီး အခွင့်အလမ်းတွေရဲ့ စတုတ္ထရင်းမြစ်ကတော့ အစွမ်းထက် မျိုးပွားမှုစွမ်းအားတွေ ကစားနေချိန်မှာတောင် လုပ်ဆောင်ချက်တွေရဲ့ မှန်းဆမရခြင်းပါပဲ။ စနစ်၏ပြောင်းလဲမှုတစ်ခုသည် မမျှော်လင့်ထားသောအကျိုးဆက်များ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပြီး အခြားစနစ်များအပေါ် မှန်းဆမရသော သက်ရောက်မှုများ ရုတ်ခြည်းဖြစ်လာနိုင်သောကြောင့် အသွင်ပြောင်းနည်းလမ်းဖြင့် ဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သည့် တကယ့်ပြဿနာများကို လူအများ၏အမြင်ကို ဖွင့်ပေးလိုက်ပါသည်။

ပင် အဖြစ် ရိုက်တယ်။ စတင်သည်။ ရန် မြေပုံ ထွက် အသစ် လမ်းကြောင်းများ ရန် အသွင်ပြောင်းခြင်း။ ၏ အရင်းရှင် စနစ်များ၊ သူ ဆဲ

လိုက်နာသည်။ ရန် အဆိုပါ အခြေခံ မာ့က်စ် အမြင် အဲဒါ စနစ်များ ၏ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း။ ထုတ်ဖော် ဆန့်ကျင်မှုများ အဲဒါ လူမှုဆက်ဆံရေးပုံစံသစ်များကို ရှာဖွေရန် လူများကို ဖော်ထုတ်ပြသမည်ဖြစ်သည်။ လမ်းကြောင်းသည် မာ့က်စ်၏ အယူအဆ လမ်းကြောင်းထက် အနည်းငယ် ကွဲပြားနိုင်သော်လည်း အမြတ်ထုတ်ခြင်း၊ ဆန့်ကျင်ဘက်များနှင့် အသွင်ပြောင်း ပြောင်းလဲခြင်းကြား အခြေခံ ဆက်စပ်မှု ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ အမှန်မှာ၊ Wright သည် "သမိုင်းဝင် ရုပ်ဝါဒ၏ ခန့်မှန်းချက်များသည် အမှန်တကယ် အရင်းရှင်စနစ်၏ သမိုင်းကြောင်းမှ ပေါက်ဖွားလာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်" ဟု အလေးပေးဖော်ပြသည်။ ၂၁

နောက်ဆုံးတွင်၊ Wright သည် ဆိုရှယ်လစ်စနစ်၏ လမ်းကြောင်းသုံးခုကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြပါသည်။ စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းတာက သူက လမ်းကြောင်းနှစ်ခုကို လက်တွေ့မကျဘူးလို့ ငြင်းဆိုပါတယ်။ *ဖောက်ပြန်သောလမ်းကြောင်းများသည်* စံမာ့က်စ်ဝါဒနှင့် အနီးစပ်ဆုံးဖြစ်ပြီး အရင်းရှင်စနစ်၏ ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှုများနှင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို အသိအမှတ်ပြုကာ အရင်းရှင်စနစ်တွင် မပေါ်ပေါက်သေးသည့် ဆိုရှယ်လစ်စနစ်သို့ ကတိကဝတ်ပြုလာသူများအပေါ်တွင် မူတည်သည်။ စနစ်များ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ မျိုးပွားမှု တပ်ဖွဲ့များ ၌ အရင်းရှင်စနစ်။ *ကြားဖြတ်*

21 Ibid.၊ p ၃၀၁။

ဒေသန္တရ လှုပ်ရှားမှုအုပ်စု အသီးသီးမှ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံရှိ နေရာများ၊ အပေါက်များနှင့် အက်ကွဲကြောင်းများကို ရှာဖွေခြင်းဖြင့် အရှိန်အဟုန် ရရှိသော်လည်း အရင်းရှင်စနစ်၏ ဖွဲ့စည်းပုံကို ပြောင်းလဲရန် ၎င်းတို့၏ စွမ်းအားမှာ သံသယဖြစ်ဖွယ်ဖြစ်သည် *။* ထို့ကြောင့် နောက်ဆုံးလမ်းကြောင်းဖြစ်သည့် *symbiotic metamorphosis* သည် လက်တွေ့ကျပြီး ယနေ့ခေတ်အရင်းရှင်စနစ်အတွက် တကယ့် Utopian အစားထိုးရွေးချယ်မှုဖြစ်သည်။ ဤနေရာတွင် အရင်းအနှီး၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် လုပ်သားပြည်သူများအကြား အပေးအယူလုပ်ကြသည်။

Symbiotic metamorphosis သည် အရင်းရှင်ကြုံတွေ့နေရသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနေစဉ်တွင် လူများကို ခွန်အားဖြစ်စေရန် ကြိုးပမ်းသည့် အောက်ခြေအဆင့်လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်သည်။ ပြောင်းလဲမှုသည် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပြီး အရင်းရှင်များ၏ ရည်မှန်းချက်များဖြင့် အလုပ်သမားနှင့် အထွေထွေနိုင်ငံသားတို့၏ အကျိုးစီးပွားကို ဟန်ချက်ညီစေသော လူတန်းစားအပေးအယူတစ်ခု ပါဝင်ပါသည်။ ဤအတန်းအပေးအယူအတွက် အဓိကလုပ်ဆောင်မှုနယ်ပယ်များစွာသည် အရေးကြီးပါသည်။ ပထမအချက် ဖလှယ်မှုနယ်ပယ်နှင့် လူဦးရေ အရင်းအနှီးနှင့် ကိုက်ညီသည့် စျေးကွက်များ၏ ရွေ့လျားမှု၊ IS အထက်တန်းစားမဟုတ်သော အရင်းရှင်မဟုတ်သော လူတန်းစားများနှင့် အရင်းရှင်များ၏ အကျိုးစီးပွားများအကြား ဤနယ်ပယ်တွင် အမှန်တကယ် အပေးအယူမျှမှု ရှိရပါမည်။ ဒုတိယအချက်က ထုတ်လုပ်မှုနယ်ပယ် ဆက်ဆံရေး အကြား လုပ်အား ၌ လုပ်ငန်းများ နှင့် မြို့တော် ရမယ်။ ဖြစ် နောက်ထပ် မျှမျှတတ၊ အတူ အကြားပဋိပက္ခများ အဆိုပါ နှစ်ခု ပါဝင်နေပါတယ်။ ညှိနှိုင်းမှုများ တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် တန်းတူ။ နှင့် တတိယ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် လူတန်းစားအပေးအယူလုပ်သည့် နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်ဖြစ်သည်။ ပြည်နယ်မူဝါဒများသည် ပြည်နယ်နှင့် အထက်တန်းစားမဟုတ်သော လူတန်းစားများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ပိုမိုဖြည့်ဆည်းပေးသည်။ Wright သည် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ပါဝါဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် ၎င်း၏ အကျိုးစီးပွားများနှင့် လူတန်းစားများကို သိရှိနားလည်ရန် အရင်းအနှီး၏ နှိုင်းရအာဏာကို အကဲဖြတ်သည့် တွေးခေါ်မှုဆိုင်ရာ စမ်းသပ်မှုတစ်ခုကို ပြုလုပ်သည်။ အရင်းအနှီး၏ ပါဝါမြင့်မားလာသောအခါ အလုပ်သမားများ၏ အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားများ မြင့်မားလာပြီး အပြန်အလှန်အားဖြင့်၊ ဖြစ်ဖြစ်ချင်း လွန်ကဲသော၊ Wright ငြင်းခုံသည်မှာ၊ "မရရှိနိုင်ခြင်း" ၏ဇုန်များဖြစ်သည်၊ ထို့ကြောင့်၎င်းသည်အလယ်အလတ်နေရာဖြစ်သည်။ နှစ်ခုလုံး ပါတီများ နိုင်သည် သဘောပေါက် အချို့ ၏ သူတို့ရဲ့ အကျိုးစီးပွား အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အများဆုံး အလားအလာ။ ဟိ United States သည် ဤဇုန်၏တစ်ဖက်တွင် အရင်းအနှီး သို့မဟုတ် လူတန်းစားအသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားကို ဦးစားပေးသော်လည်း၊ ဆွီဒင်ကဲ့သို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ဤဇုန်၏တစ်ဖက်တွင် ရှိနေသည်ဟု Wright က ဆိုသည်။ ထို့ကြောင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုသည် အကျိုးစီးပွားရှိရာ ဆွီဒင်ဘက်သို့ ရွေ့လျားရန် လိုအပ်ကြောင်း၊ အရင်းအနှီးနှင့် အထက်တန်းစားမဟုတ်သော လူတန်းစားများ၏ တူညီမှုမှာ တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် ရည်မှန်းချက်များစွာကို ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အရှင်၊ အားဖြင့် အဆိုပါ အဆုံး, *စိတ်ကူးယဉ်ခြင်း။ အစစ်အမှန် Utopias* သည် ပြင်းပြင်းထန်ထန် အယူဝါဒ၊ ဒါပေမယ့် ကိုလည်း ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၌

အဲဒါ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ လက်ရှိနေ့ရက် အရင်းရှင် အင်စတီကျူးရှင်းများ သည် အသိအမှတ်ပြု အဖြစ် တစ်ခု အထစ်အငေါ့ ရန် အပြည့် တော်လှန်ရေး; ပြေ၊ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ရန် a နောက်ထပ် မျှမျှတတ ပုံစံ ၏ အရင်းရှင်စနစ် ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ အထက်တန်းစားမဟုတ်သူများ၏ အကျိုးစီးပွားများသည် မူဝါဒများအပေါ်တွင် သြဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိသည်နှင့်အမျှ အထက်တန်းလွှာများသည် ပို၍လက်တွေ့ကျပြီး ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ တစ်ခု ပင် အလားအလာ အခြားရွေးချယ်စရာ ရန် အဆိုပါ အန္တရာယ်ရှိသော အစွန်းရောက် ၏ အရင်းရှင်စနစ်။ သို့သော်၊ ယခုအချိန်အထိ လူခြောက်သန်းခန့်ရှိသော သေးငယ်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများသာ ဤမျှတမှုကို ရရှိအောင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည် (ဥပမာ- ဆွီဒင်၊ ဒိန်းမတ်၊ နှင့် နော်ဝေး) ထို့ကြောင့်၊ လူဦးရေ သန်း ၃၁၀ ကျော်ရှိသော အမေရိကန်ကဲ့သို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ဤသေးငယ်ပြီး တစ်သားတည်းကျသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများကဲ့သို့ ပိုမိုဖြစ်လာနိုင်သည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမသိရပေ။

ကမ္ဘာ စနစ်များ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ

Spencer နှင့် Weber ကဲ့သို့ပင်၊ သီအိုရီပေးသော ကမ္ဘာ့စနစ်များသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူမှုလူတန်းစားများကြားတွင်မဟုတ်ဘဲ လူ့အဖွဲ့အစည်းများကြားတွင် ပဋိပက္ခဒိုင်းနမစ်များကို ဆန်းစစ်သည်။ ချဉ်းကပ်မှုတွင် Weberian ဒြပ်စင်များစွာပါရှိသော်လည်း အရင်းခံယုတ္တိဗေဒမှာ မာ့က်စ်ဝါဒီများ မကြာခဏဖြစ်ပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပါးလွှာသောဖုံးအုပ်ထားသည်။ အယူဝါဒ ငြင်းခုံခြင်း။ အဲဒါ အဆိုပါ တော်လှန်ရေး ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ မှာ a ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဆင့် ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ ဆန့်ကျင်မှုများ အရင်းရှင်စနစ် ဖြစ်လာ အပြည့် ဖော်ထုတ်။ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး အများကြီး မတူဘူး။ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရန် သီအိုရီများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေပါသည် ။

၏ ကမ္ဘာ စနစ် ဒိုင်းနမစ်၊ ၂၂ ဒါပေမယ့် ငါ ပါလိမ့်မယ်။ အာရုံစူးစိုက်မှု on အဆိုပါ ပထမ အစီအစဉ် အဲဒါ ရရှိခဲ့သည်။ ကျယ်ပြန့်သည်။ အာရုံစူးစိုက်မှု ယေဘူယျ သီအိုရီ စက်ဝိုင်းများတွင်။ ၂၃

ဧမာနွေလ Wallerstein ပေးထားသည်။ အဆိုပါ ပထမ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သီအိုရီ အစီအစဉ် အတွက် အခြားများစွာသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများကြား ဖြစ်စဉ်များကို သီအိုရီရေးရာတွင်လည်း အထောက်အကူဖြစ်စေသော်လည်း ကမ္ဘာ့စနစ်၏ ရွေ့လျားမှုကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာခြင်း ဖြစ်သည်။ Wallerstein ၏ နှင့် သီအိုရီ အများစု ၏ အစီအစဉ် တွင်၊ စွမ်းအား နှင့် ထုတ်လုပ်မှု အဆင့် မြင့်မား သော လူ့အဖွဲ့အစည်း များ တွင် လူ့အဖွဲ့အစည်း များ အကြား လူတန်းစား ခွဲခြားမှုကို အလေးထား သည် ။ အဆိုပါ စွမ်းရည် ရန် အမြတ်ထုတ်သည်။ နည်းသော ဖွံ့ဖြိုးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အားဖြင့် ယူ သူတို့ရဲ့ ကုန်ကြမ်း အရင်းအမြစ်များ မှာ အထူးလျှော့စျေးများ။ ထို့ကြောင့် အရင်းရှင်/ဓနရှင်လူတန်းစားနှင့် အလုပ်သမား/လက်ဝါးကြီးအုပ်များ၊ ကမ္ဘာ့စနစ်များကို အစားထိုးသည်။ သီအိုရီများ ကြည့်ပါ။ အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ သုံးပြီး သူတို့ရဲ့ စျေးကွက် အားသာချက်များ နှင့် အဆိုပါ မှီခိုမှု ဖွံ့ဖြိုးမှုနည်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ အားနည်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို ၎င်းတို့၏ ဖွံ့ဖြိုးမှုနိမ့်ကျမှုကို ထိန်းထားနိုင်သော နည်းလမ်းများဖြင့် အသုံးချရန် အရင်းအနှီးကို အသုံးချရန်။ အရင်းအမြစ်များရယူရန် ၎င်းတို့၏ အတင်းအကျပ်အာဏာကို အသုံးချနိုင်မှုနှင့်အတူ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနည်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ဤလူ့အဖွဲ့အစည်းကြား အမြတ်ထုတ်မှုစနစ်တွင် အမြဲတမ်း အားနည်းချက်ရှိသည်။

၌ Wallerstein ရဲ့ အစီအစဥ်၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံး အဆင့်များ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ၌ ဒီ စနစ် ၏ လူမှုရေး stratification-

(၁) *အူတိုင်* လူမျိုး အတူ အဆိုပါ အများဆုံး အတင်းအကျပ် ပါဝါ နှင့် ဖြစ်ထွန်းသည်။ စီးပွားရေး၊ (၂) *အရံ* လူ့အဖွဲ့အစည်း များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ကောင်းပြီ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ စီးပွားရေးအရ ဒါပေမယ့် ဘယ်ဟာ ရှိသည် တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ၊ နှင့် (၃) *semi-peripheral* လူမျိုးများ အဲဒါ ရပ်ပါ။ အကြား အဆိုပါ အူတိုင် နှင့် အရံ လူမျိုး နှင့် အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ သုံးတယ်။ အဖြစ် ကြားခံ​ ၌ အဆိုပါ core ၏ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း။ ၏ အဆိုပါ အစွန်း။

အရင်းရှင်စနစ် ပေါ်ပေါက်လာပြီး ပြန့်ပွားမလာမီက လူ့အဖွဲ့အစည်း အချင်းချင်းကြားတွင် အဖြစ်အများဆုံး ပုံစံဖြစ်သည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ a ကမ္ဘာ အင်ပါယာ၊ ဘယ်ဟာ သည် တစ်ခု အင်ပါယာ ဖန်တီးခဲ့သည်။ အားဖြင့် စစ်တပ် အောင်ပွဲ ၏ အခြား လူမျိုး အခြားလူဦးရေကို သိမ်းပိုက်ခြင်းသည် လွှမ်းမိုးကြီးစိုးသော လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်ထူးနှင့် အတင်းအကြပ် အင်အားစုများကို ပံ့ပိုးရန်အတွက် ပိုလျှံသော ဓနဥစ္စာများကို ထုတ်ယူနိုင်စေပါသည်။ Collins ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု သီအိုရီကို အစောပိုင်းက ဆန်းစစ်ခဲ့သည်၊ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ a စာရင်း ၏ အချို့ ၏ အဆိုပါ အခြေအနေများ ထိခိုက်သည်။ အဆိုပါ အရွယ်အစား၊ လက်လှမ်းမှီ၊ နှင့် တည်ငြိမ်မှု ၏ Wallerstein နှင့် ကမ္ဘာ့စနစ်၏ အစဉ်အလာရှိ အခြားသော သီအိုရီများစွာတို့ကဲ့သို့ ထိုကဲ့သို့သော အင်ပါယာများ။ သိမ်းပိုက်ခံရသူများသည် စစ်မှန်သော စွမ်းရည်မရှိသောကြောင့် ဤကမ္ဘာ့အဆင့် ခွဲထွက်ခြင်းမျိုးသည် အလွန်အမြတ်ထုတ်သည်။ ရန် ဈေးဆစ်ပါ။ အတူ သူတို့ရဲ့ အောင်နိုင်သူများ၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ စနစ် က၊ ၌ အဆိုပါ ရှည် ပြေး၊ မတည်မငြိမ် အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပထဝီနိုင်ငံရေး အင်ပါယာများသည် နယ်မြေထိန်းချုပ်ရန် ၎င်းတို့၏ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးစွမ်းရည်ထက် ကျော်လွန်၍ ချဲ့ထွင်လေ့ရှိပြီး အမြတ်ထုတ်သူများ၏ တော်လှန်ပုန်ကန်မှုကို ဖိနှိပ်ရန် အလားအလာရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

အတူ အရင်းရှင်စနစ်၊ နောက်တစ်ခု ကြင်နာပါ။ ၏ ကမ္ဘာ စနစ် စတင်ခဲ့သည်။ ရန် ဆင့်ကဲ၊ Wallerstein ငြင်းခုံ; နှင့် ဒါက​ a *ပထဝီစီးပွားရေး စနစ်။* တစ် ပထဝီစီးပွားရေး စနစ် သည် တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ပတ်ပတ်လည် သုံး အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး ဖော်မြူလာ - a *အူတိုင်* ၊ *အစွန်* ၊ နှင့် *အစွန်းတစ်ပိုင်း* ပါဝင်နေပါတယ်။ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး အခြေခံ on ကွဲပြားမှုများ ပါဝါ​ နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ၏ အဆိုပါ အူတိုင် ဆွေမျိုး ရန် အဆိုပါ အစွန်း နှင့် အစွန်းတစ်ပိုင်း။ တွဲပြီး ထွန်းသစ်စကမ္ဘာ့စီးပွားရေး၏ ဤပထဝီနိုင်ငံရေးအရ အရင်းအမြစ်များသည် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်သည့် စျေးကွက်များဖြစ်သည်။

22 ကမ္ဘာ့စနစ်၏ ဒိုင်းနမစ်များကို အစောပိုင်းအမြင်အတွက် John Atkinson Hobson၊ *တောင်အာဖရိကရှိ အရင်းရှင်စနစ်နှင့် နယ်ချဲ့ဝါဒ* (လန်ဒန်- လန်ဒန်- ခေတ်ပြိုင် သုံးသပ်ချက်၊ 1900); *ဟိ အခြေအနေများ ၏ စက်မှု ငြိမ်းချမ်းရေး* (အသစ် York: မက်မီလန်၊ 1927); *ဝန်ခံခြင်း။ ၏ စီးပွားရေးအယူမှားတစ်ခု* (London: G. Allen and Unwin, 1938); *ဖြန့်ဖြူးရေးစီးပွားရေး* (လန်ဒန်: Macmillan၊ 1900)။

၂၃ ဧမာနွေလ ဝေါလ်စတိန်း၊ *ဟိ ခေတ်မီသည်။ ကမ္ဘာ စနစ်* ၊ ၃ အတွဲများ (အသစ် York: ပညာရပ်ဆိုင်ရာ၊ ၁၉၇၄၊ ၁၉၈၀၊ ၁၉၈၉)၊ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ငါ့ အဓိက အရင်းအမြစ်၊ ဒါပေမယ့် စောစောက အလုပ် အားဖြင့် ပညာရှင်တွေ အဲဒီလို အဖြစ် အန်ဒရီ Gunder ဖရန့် on "မှီခိုမှု သီအိုရီ" မျှော်လင့်ထားသည်။ အများကြီး ၏ Wallerstein ငြင်းခုံရမည့် အရာ - မဖွံ့ဖြိုးသေးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အထူးသဖြင့် လက်တင်အမေရိကရှိ လူတန်းစားများသည် အဆင့်များကို မဖြတ်သန်းနိုင်ပါ ။ ခေတ်မီခြင်း ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ခဲ့ကြသည် စီးပွားရေးအရ မှီခို on အဆင့်မြင့် စီးပွားရေး၊ နှင့် ဒီ မှီခိုမှု နှင့် သက်ဆိုင်ရာ​ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း။ အားဖြင့် အဆင့်မြင့် စက်မှု အာဏာများ သိမ်းဆည်းထားသည်။ သူတို့ကို ထံမှ ဖြစ်လာခြင်း။ အပြည့် စက်မှုလုပ်ငန်း နှင့် ခေတ်မီ။ ကြည့်ပါ။ ဥပမာ၊ ဖရန့်ရဲ့ *အရင်းရှင်စနစ်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အားနည်းခြင်း။ ၌ လက်တင်အမေရိက* (အသစ် York: လစဉ်သုံးသပ်ချက် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၆၇)။ ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း သူ့ နောက်ပိုင်း အလုပ်၊ *မှီခို စုဆောင်းခြင်း။* (အသစ် York: လစဉ် သုံးသပ်ချက် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၇၉)။ ထို့အတူ၊ သမိုင်းပညာရှင်များ အဲဒီလို Fernand အဖြစ် Braudel ရှိခဲ့ပါတယ်။ ကျင်းပခဲ့သည်။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ ကမ္ဘာ့စနစ် လုပ်ငန်းစဉ်များ (အတွက် သူ့ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက် ကြည့်ပါ။ *ယဉ်ကျေးမှု နှင့် အရင်းရှင်စနစ်* ၊ ၃ တွဲ (အသစ် York: Harper & အတန်း၊ ၁၉၆၄)။

အရင်းအနှီး အရင်းအနှီး ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုများကို အလွန်တရားမျှတမှုမရှိသော အရံနှင့် တစ်ပိုင်းတစ်ပိုင်းနိုင်ငံများတွင် အဓိကအားဖြင့် အရင်းအနှီးနှင့် လဲလှယ်ကြပြီး ကမ္ဘာ့အဆင့် စျေးကွက်များ ချဲ့ထွင်ရာတွင် အမှန်တကယ် အမြတ်ထုတ်သည့် ကုန်သွယ်မှုဖြစ်သည်။ အမာခံနိုင်ငံများသည် အချင်းချင်း ပြိုင်ဆိုင်လေ့ရှိသော်လည်း စုပေါင်းအားဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုနည်းသောနိုင်ငံများကို ထုတ်ယူသုံးစွဲကြသည်၊ ကုန်ကြမ်း အရင်းအမြစ်များ မှာ စျေးပေါတယ်။ နှုန်းထားများ၊ နှင့် ထို့နောက် မကြာခဏ ပေးပို့ခြင်း။ ပြီးပြီ။ ကုန်စည် ကျော ရန် ကုန်ကျစရိတ်ကြီးမြင့်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။

ဟိ ကမ္ဘာ စီးပွားရေး၊ သို့သော်၊ သည် မဟုတ်ဘူး တည်ငြိမ်သည်။ ၌ အများအပြား အာရုံများ တစ်မျိုး သည် အဲဒါ အဆိုပါ အဖွဲ့ဝင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ၏ အဆိုပါ အူတိုင် နိုင်သည် ပြောင်းလဲမှု ကျော် အချိန်၊ အဖြစ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ အမှုတွဲ ဘယ်တော့လဲ စပိန် နှင့် ပေါ်တူဂီ ပေးတယ်။ နည်းလမ်း အသစ်သို့ အူတိုင် လူမျိုး ကြိုက်တယ်။ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် ပြည်နယ်များ၊ ဂျပန်၊ နှင့် နောက်ထပ် မကြာသေးမီက၊ တရုတ် နှင့် ဖြစ်နိုင်ချေ အိန္ဒိယ။ ဟိုမှာ က၊ ထို့နောက်၊ "အထက် ရွေ့လျားမှု” ရန် အဆိုပါ အူတိုင်၊ ပုံမှန်အားဖြင့် ထံမှ semi-peripheral။ ဟိ ပေါ်ပေါက်လာခြင်း ကမ္ဘာ့အဆင့် စျေးကွက်များ သည် အတွေး အားဖြင့် အများကြီး ကမ္ဘာ့စနစ်များ သီအိုရီသမားများ ရန် generate အဆိုပါ ဆိုရှယ်လစ်စနစ်သို့ ကူးပြောင်းရန် အခြေအနေများ။ ကမ္ဘာ့အဆင့်မူဝါဒ (လက်ရှိမရှိသော) သို့မဟုတ် တရားရေးစနစ် (၎င်း၏နို့စို့အရွယ်တွင်သာ) ပြင်ပစည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများမပါဘဲ ကမ္ဘာ့အဆင့်စျေးကွက်များတွင် အရင်းရှင်စနစ်၏ ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှုများနှင့် အဖျက်သဘောဆောင်သော ဒိုင်းနမစ်များသည် ထွက်ပေါ်ပြီး နောက်ဆုံးတွင် ကမ္ဘာ့ဆိုရှယ်လစ်စနစ်သို့ ဦးတည်သွားစေမည့် အကျပ်အတည်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေမည်ဖြစ်သည်။ ဤမျှော်လင့်ချက်နှင့် အလားအလာသည် ကမ္ဘာ့စနစ်သီအိုရီများအတွင်း အရင်းရှင်စနစ်၏ သံသရာကို နားလည်ရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများစွာကို မြှုပ်နှံရန် ကမ္ဘာ့စနစ်သီအိုရီများကို ဦးဆောင်ပေးခဲ့သည်။ လူမျိုး အဖြစ် သူတို့ ဖန်တီးပါ။ ကိန်းသေ လှိုင်း ၏ အကျပ်အတည်းများ၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင်သည်။ အဖြစ် နောက်ဆုံးတော့ တစ်ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ဆိုရှယ်လစ်စည်းရုံးရေးဆီသို့ ဦးတည်သည်။

ထို့ကြောင့် မာ့က်စ်ဝါဒ၏ Utopian အိမ်မက်သည် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုထက် အခြားပုံစံဖြင့် ဆက်လက်တည်ရှိနေပါသည်။ မာ့က်စ်ဝါဒီများ ကြိုက်တယ်။ အဲရစ် အိုလင်း ရိုက်တယ်။ ကမ္ဘာ စနစ်များ သီအိုရီ လုပ်ပါ။ တစ်ခု စိတ်ဝင်စားစရာ အမှုတွဲ အဘို့ အသွင်ပြောင်း ဒိုင်းနမစ်များ ၏ မာ့က်စ်ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ အဆိုပါ အကူးအပြောင်း ထံမှ အရင်းရှင်စနစ် ရန် ဆိုရှယ်လစ်စနစ်သည် တစ်ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် စျေးကွက်အကျပ်အတည်းများကို ညွှန်ပြသည့် သက်သေအနည်းအကျဉ်းသာရှိသော်လည်း ဆိုရှယ်လစ်စနစ်ကို လိုက်စားရာတွင် မတူကွဲပြားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် အဖွဲ့ဝင်များကို စည်းရုံးခြင်းဆီသို့ ဦးတည်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ၂၄

### နိဂုံး

အမျှ သည် ထင်ရှားသည်။ ၌ ဒီ အခန်း၊ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ ရှိသည်။ သွားပြီ ၌ အများကြီး မတူဘူး။ လမ်းညွှန်ချက်များ ကတည်းက အခြေခံ အုတ်မြစ် အလုပ်လုပ်တယ်။ ၏ Spencer၊ Weber၊ Simmel၊ နှင့် မာ့က်စ်။ ဒီနေ့၊ အတော်လေး အနည်းငယ် ဗျိုး သူတို့​ ဖြစ်ကြပါသည်။ "ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ" ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ပဋိပက္ခ သည် ယခု ဒါကြောင့် ကောင်းပြီ မြှုပ်ထားသည်။ ၌ အကျင့်သီလ အားလုံး အတိုင်းအတာများ ၏ လူမှုဗေဒ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ အဲဒါ အဲဒါ သည် မဟုတ်ဘူး ကြာကြာ တစ်ခု ဉာဏ ခရူးဆိတ်စစ်ပွဲ လွန်ခဲ့သည့် ကြာမြင့်စွာက လုပ်ဆောင်ခဲ့သော လုပ်ဆောင်ချက်ကို ဆန့်ကျင်သည့်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းဆောင်တာမဟုတ်သော အသွင်ဆောင်မှုများတွင် ပြန်လည်ပတ်ထွင်ရန်သာ မြေအောက်ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဟိ အတူတူပါပဲ။ သည် အမှန် ၏ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ; အဲဒါ သည် မဟုတ်ဘူး ကြာကြာ လိုအပ်သည်။ အဖြစ် a သတ္တုပါး အတွက် ပူးတွဲခြင်း။ a လုံး၀မတည်မြဲသော လုပ်ဆောင်မှုစနစ်ဖြစ်ပြီး၊ ရလဒ်သည် သီအိုရီပိုင်းကို သိသိသာသာ ချဲ့ထွင်ခြင်းဖြစ်ပါသည် ။ ပဋိပက္ခ လုပ်ငန်းစဉ်များ အားဖြင့် အများကြီး မတူဘူး။ တံဆိပ်များ ဆဲတယ်။ ဟိုမှာ သည် a အူတိုင် ရန် ပဋိပက္ခ သုံးသပ်ချက်များ၊ ဘယ် တတ်နိုင်မလဲ။ ဖြစ် အကျဉ်းချုပ်၊ ၌ နိဂုံးချုပ်၊ အဖြစ် a စီးရီး ၏ အခြေခံ ယူဆချက် အကြောင်း ဘာလဲ သည် အရေးကြီးတယ်။ လူမှုဗေဒခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၌။

24 အကြောင်းမူကား၊ နောက်ထပ် လတ်တလော အမြင် on ကမ္ဘာ စနစ် ဒိုင်းနမစ်များ အဆောက်အဦ on ဝေါလ်စတိန်း၊ ကြည့်ပါ။ ခရစ္စတိုဖာ Chase-Dunn နှင့် Peter Grimes၊ "ကမ္ဘာ့စနစ်များ ဆန်းစစ်ခြင်း" *နှစ်စဉ် သုံးသပ်ချက် ၏ လူမှုဗေဒ* ၂၁ (၁၉၉၅)။ စစ. ၃၈၇–၄၁၇; အဲလ်ဘတ် ည။ Bergesen၊ ed.၊ *လေ့လာမှုများ ၏ အဆိုပါ ခေတ်မီသည်။ ကမ္ဘာ စနစ်* (အသစ် York: ပညာရပ် စာနယ်ဇင်း၊ 1980); ခရစ္စတိုဖာ Chase-Dunn နှင့် T. ဃ။ ခန်းမ တည်းဖြတ်သည်။ စုဆောင်းခြင်း။ ၏ အက်ဆေးများ on *အူတိုင်/အစွန်အဖျား ဆက်ဆံရေး ၌ အရင်းရှင် သောတာပန်* (ကျောက်တုံး၊ CO- Westview၊ ၁၉၉၁)၊ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် သူတို့ရဲ့ ရေးစပ်၊ *ထ၍ ကွယ်လွန်ခြင်း- နှိုင်းယှဉ်ခြင်း။ ကမ္ဘာ့စနစ်များ* (ကျောက်တုံး၊ CO- Westview သတင်းဌာန၊ 1997); အန်ဒရီ Gunder Frank နှင့် ခ။ K. Gills, eds.၊ *ဟိ ကမ္ဘာ စနစ်- ငါး တစ်ရာ နှစ်တွေ သို့မဟုတ် ငါး တစ်ထောင်?* (လန်ဒန်: ဒါရီ၊ 1993); ခရစ္စတိုဖာ Chase-Dunn၊ *ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းခြင်း။* (ဘရစ်၊ ယူကေ- ဘလက်ဝဲလ်၊ 1989); Volker မွေးကင်းစကလေး နှင့် ခရစ္စတိုဖာ Chase-Dunn၊ *နိုင်ငံဖြတ်ကျော် ကော်ပိုရေးရှင်းများ နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အားနည်းခြင်း။* (အသစ် York: ပရာဂါ၊ ၁၉၈၅)။

1. လူမှုရေးစနစ်အားလုံး—အဖွဲ့အစည်း၊ အသိုင်းအဝိုင်း၊ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ နှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်းကြားမှ အုပ်စုများထံမှ ဖွဲ့စည်းမှုများ - အထောက်အထား မညီမျှမှုများ ၌ အဆိုပါ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ။
2. အရင်းအမြစ်များ ရှိသည့် သရုပ်ဆောင်များအကြား အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများဖြစ်ပေါ်စေသည်။ နှင့် အဆိုပါ စွမ်းရည် ရန် ထုတ်ယူ သူတို့ကို ထံမှ အခြား သရုပ်ဆောင်များ နှင့် (ခ) အဲဒါတွေ သရုပ်ဆောင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ နည်းပါး သည်။ အရင်းအမြစ်များ နှင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ အဆိုပါ သားကောင်များ ၏ အမြတ်ထုတ်သည်။ ဆက်ဆံရေး အတူ အဲဒါတွေ သရုပ်ဆောင်များ အမြတ်ထုတ်ရန် အခွင့်အာဏာရှိသူ ။
3. ဟိ stratification ၏ အရင်းအမြစ် ဖြန့်ဖြူးမှုများ ထုတ်ပေးသည်။ နောက်ထပ် ထက် a ပဋိပက္ခ ၏ အကျိုးစီးပွား; ၎င်းသည် စနစ်အတွင်းရှိ လက်အောက်ငယ်သားများအား ဦးဆောင်စေသည့် အခြေအနေများကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး စနစ်အတွင်းရှိ လက်အောက်ခံများနှင့် ပဋိပက္ခများအတွက် စည်းရုံးရန် လှုံ့ဆော်မှု တိုးလာသောအခါတွင်၊
   1. လက်အောက်ငယ်သားများသည် အထက်အရာရှိများနှင့် ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခများကို သတိပြုမိလာကာ တိုးများလာသည်။
      1. အနှောင့်အယှက် ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် လှုပ်ရှားမှုများ
      2. တိုးလာသည်။ ၌ အဆိုပါ သဘော ၏ တာဝန်တရပ် တို့တွင် လက်အောက်ငယ်သားများ
      3. ဆက်သွယ်ရေး တို့တွင် လက်အောက်ငယ်သားများ အကြောင်း အဆိုပါ ဘုံ မကျေနပ်ချက်
      4. ပေါ်ပေါက်လာခြင်း ၏ ခေါင်းဆောင်များ ရန် ဘောင် ကိစ္စများ နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ယုံကြည်ချက် အကြောင်း အဆိုပါ သဘာဝ ၏ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး တစ်ခုခုလုပ်ဖို့လိုတယ်။
      5. ဟိ ငွေထုတ်ခြင်း။ ၏ တရားဝင်မှု ထံမှ အဆိုပါ အခွင့်အရေး ၏ အထက်အရာရှိများ ရန် ထုတ်ယူ အရင်းအမြစ်များနှင့် အမြတ်ထုတ်သော လူမှုဆက်ဆံရေးကို တည်တံ့ခိုင်မြဲစေသော ယဉ်ကျေးမှုမျိုးပွားမှုကို ထိန်းချုပ်ရန်
      6. အထက်ဖော်ပြပါ အခြေအနေများအောက်တွင် တိုးများလာကာ တစ်ဦးချင်းစီ၏ စိတ်လှုပ်ရှားမှု နိုးကြားမှုသည် ပဋိပက္ခ အတွက် စည်းရုံးခြင်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များကို လက်အောက်ငယ်သားများအား လိုလားတောင့်တစေသည့် အကြောင်းရင်းများဖြစ်သည်။
   2. စည်းရုံးခြင်း။ အတွက် ပဋိပက္ခ ဖြစ်လာသည်။ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ အခြေအနေများ အောက်မှာ ၃-A အထက်တွင်တည်ရှိပြီး လက်အောက်ငယ်သားများ အပါအဝင် အရင်းအမြစ်များကို လုံခြုံအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သောအခါ၊
      1. လူဦးရေစာရင်းအရင်းအမြစ်များ သို့မဟုတ် ပဋိပက္ခအုပ်စုများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကြားရှိ အဖွဲ့ဝင်များ
      2. ဘဏ္ဍာရေးနှစ် အရင်းအမြစ်များ ရန် ထောက်ခံမှု အဆိုပါ အုပ်ချုပ်ရေး ၏ ပဋိပက္ခ လုပ်ရပ်များ
      3. စည်းရုံးရေး အရင်းအမြစ်များ ရန် ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းရုံးခြင်း။ ၏ အဖွဲ့ဝင်များ အတွက် ပဋိပက္ခ နှင့် ပဋိပက္ခအုပ်စုများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ မဟာဗျူဟာမြောက် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အာရုံစိုက်ရန်
      4. ပဋိပက္ခအုပ်စုများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်ကို တရားဝင်ဖြစ်စေနိုင်သော သဘောတရားရေးရာအရင်းအမြစ်များ ၊
      5. လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကတိကဝတ်များကို ထုတ်ပေးနိုင်သော နာကြည်းမှုများကို လှုံ့ဆော်ပေးသည့် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များ
4. ဟိ အဆင့် ၏ အကြမ်းဖက်မှု နှင့် ပြင်းထန်မှု ၏ ပဋိပက္ခ အကြား အထက်အရာရှိများ နှင့် လက်အောက်ငယ်သားများက လွှမ်းမိုးထားသည်။
   1. အထက်ဖော်ပြပါ 3-A နှင့် 3-B အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော ပဋိပက္ခများ၏ အစောပိုင်းအဆင့်များတွင် ပဋိပက္ခတွင် အကြမ်းဖက်မှုများ တိုးလာခြင်းနှင့် အထက်ဖော်ပြပါ 3-B အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော အရင်းအမြစ်များ၏ မြင့်မားသောအဆင့်များနှင့်အတူ လက်အောက်ငယ်သားများက အရင်းအမြစ်များကို လုံခြုံစေနိုင်သည့် အတိုင်းအတာ၊
   2. လက်အောက်ငယ်သားများနှင့် လက်အောက်ခံများကြားတွင် ပဋိပက္ခများရှိနေသော ပိုမိုပါဝင်နိုင်သော စနစ်၏ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှု
      1. ဟိ ဖြစ်နိုင်ခြေ ၏ မရှုမလှ ပဋိပက္ခ တိုးလာ သောအခါ
         1. လက်အောက်ငယ်သား ရှိသည် အချို့ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ထံမှ အထက်အရာရှိများ
         2. လက်အောက်ငယ်သား ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး လုံးလုံး မှီခို အပေါ်သို့ အထက်အရာရှိများ
         3. လက်အောက်ငယ်သား ရှိသည် နည်းနည်း ရန် ရှုံး ၌ စတင်ခြင်း ပဋိပက္ခ
         4. လက်အောက်ငယ်သား သဘော ၏ တာဝန်ပျက်ပြားမှု၊ ရုတ်တရက် အရှိန်မြှင့်
         5. လက်အောက်ငယ်သားများ စွမ်းရည်များ အတွက် လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ အားနည်းတယ်။
      2. ဟိ ဖြစ်နိုင်ခြေ ၏ ဗျူဟာ နှင့် ပုံမှန်လုပ်သည်။ ပဋိပက္ခ တိုးလာသည်။ အတူ
         1. မြင့်သည်။ အဆင့်များ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အပြန်အလှန်မှီခိုမှုများ တို့တွင် အားလုံး သရုပ်ဆောင်များ ၌ အဆိုပါ လက်အောက်ခံများနှင့် လက်အောက်ငယ်သားများ အပါအဝင် စနစ်
         2. မြင့်သည်။ နှုန်းထားများ ၏ အထက်သို့ ရွေ့လျားမှု အားဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများ
         3. အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများကို အခြေအတင် ဆွေးနွေးဖြေရှင်းနိုင်သည့် နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်တစ်ခုဖြစ်သည် ။
5. တစ် မူဝါဒ နိုင် ရန် စုပ်သည်။ ပဋိပက္ခများ အားဖြင့် ပြောင်းလဲခြင်း။ မူဝါဒများ နှင့် အတုလုပ်ခြင်း။ အပေးအယူများ
6. ဥပဒေအသစ်များပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြင့် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများကို စုပ်ယူနိုင်သော တရားရေးစနစ်
7. မြင့်မားသောနှုန်းထားများ အနိမ့်ပိုင်းပြင်းထန်မှု ပဋိပက္ခ
8. ပဋိပက္ခများသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်များစွာတွင် ဖြစ်ပွားနိုင်ပြီး၊ အသေးစားတွေ့ဆုံမှုမှသည် အုပ်စုများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူတန်းစားများမှတဆင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ စနစ်များအထိ ဖြစ်ပွားနိုင်သည်။
   1. မှာ အဆိုပါ မိုက်ခရို အဆင့်၊ ပဋိပက္ခ ရမယ်။ ကျော်လွှား ကြောက်စိတ်များ ၏ အလားအလာ ပါဝင်သူများ၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ လျော့ပါးသွားသည်။ ဘယ်တော့လဲ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ လှူပါ။ ရန် အားသွင်းခြင်း။ တက် အပြုသဘော ရန်သူကို ဆန့်ကျင်သည့် ပဋိပက္ခကို လိုက်ရန် လူများကို စည်းရုံးရန်အတွက် စိတ်ခံစားမှုများနှင့် အုပ်စုသင်္ကေတများ
   2. ပဋိပက္ခ အကြား အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် လူမှုရေး အဆင့် သည် အများဆုံး များပါတယ်။ ရန် လိုက်နာပါ။ အဆိုပါ အထက်ဖော်ပြပါ 1 မှ 4 အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော ဒိုင်းနမစ်များ
   3. လူ့အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်း ပဋိပက္ခ သည် အများဆုံး များပါတယ်။ ရန် ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ဘယ်တော့လဲ
      1. တစ်မျိုး လူ့အဖွဲ့အစည်း ရှိသည်။ a အရွယ်အစား၊ ဖြစ်ထွန်းသော၊ နှင့် အတင်းအကျပ် အားသာချက် ကျော် နောက်တစ်ခု လူ့အဖွဲ့အစည်း
      2. တစ်မျိုး လူ့အဖွဲ့အစည်း ရှိသည်။ a ချီတက်လမ်း အားသာချက် ကျော် ၎င်း၏ အိမ်နီးချင်းများ
      3. လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ပိုမိုမြင့်မားသော ကုန်ထုတ်စွမ်းအား၏ အဓိကဗဟိုချက်အဖြစ်သို့ ကွဲပြားသွားသည်၊ စွမ်းအားမြင့်သော အမာခံနိုင်ငံများသည် အချင်းချင်း ပြိုင်ဆိုင်လာကြပြီး/သို့မဟုတ် အမြတ်ထုတ်ရန် ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်များ ဆုံးရှုံးလာကြသည်။ အရံ နှင့် semi-peripheral လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အားဖြင့် (က) ဖြည် သူတို့ရဲ့ အရင်းအမြစ်များ အခွင့်သာ မှာ စျေးနှုန်းများ ၌ ကမ္ဘာ့အဆင့် စျေးကွက်များ နှင့် (ခ) သုံးပြီး သူတို့ရဲ့ အတင်းအကျပ် ပါဝါ ရန် ဒီလို အမြတ်ထုတ်တဲ့ အလေ့အကျင့်တွေကို ထိန်းသိမ်းပါ ။

CHAPTER

4

**Ecological Theorizing**

### အစောကြီး ဂေဟစနစ် စဉ်းစားနေသည်။ ၌ လူမှုဗေဒ

၌ အဆိုပါ စောစော ၁၈၅၀၊ ၁ ဟားဘတ် Spencer မြင်သည်။ a လူမှုရေး စကြဝဠာ ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ "ရှင်သန်မှု ၏ အဆိုပါ အသင့်တော်ဆုံး" လူမှုရေးဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏ အုပ်ချုပ်မှုအခြေခံမူများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။ ဤစကားတွင်၊ Spencer သည် Darwin's *On the Origins of Species* 2 ကို မထုတ်ဝေမီ ကိုးနှစ်ခန့်က မိတ်ဆက်ခဲ့သည်။ လာတဲ့ အကြံတစ်ခု အနီးကပ် ရန် အဆိုပါ အယူအဆ ၏ သဘာဝ ရွေးချယ်မှု။ ၌ Spencer ရဲ့ အမြင်၊ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ရှိခဲ့ပါတယ်။ ပိုမိုကြီးမားသော၊ ပိုမိုအကျိုးဖြစ်ထွန်းပြီး ပိုမိုကောင်းမွန်သောဖွဲ့စည်းထားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းငယ်များမှ စစ်ပွဲများကို အနိုင်ရရှိခြင်းဖြင့် တွန်းအားပေးခဲ့သည်။ နည်းသော ဖြစ်ထွန်းသော၊ နှင့် စနစ်တကျ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ; ၃ အဆိုပါ နောက်ထပ် အံ လူ့အဖွဲ့အစည်း ပါ့ ရှင်သန်ပါ။ အဆိုပါ မကြာခဏစစ်ပွဲ စုပ်သည်။ အဆိုပါ နည်းသော အံ နှင့်၊ ဤသို့ဖြင့်၊ ratcheting တက် အဆိုပါ ရှုပ်ထွေးမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ဟိ လူမှုစကြာဝဠာအား ဤပြိုင်ပွဲတွင် ပိုမိုစည်းစနစ်ကျသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများဖြင့် အချင်းချင်း ပြိုင်ဆိုင်နေကြသည့် *ဆူပါသက်ရှိများ (ဆိုလိုသည်မှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ) သည် အရင်းအမြစ်များအတွက် ပြိုင်ဆိုင်မှုအဖြစ် ရှုမြင်နိုင်သည့်* ဂေဟစနစ်စနစ်တစ်ခုအဖြစ် အယူအဆပြုနိုင်သည် ။

အနှစ်နှစ်ဆယ်အကြာတွင်၊ Emile Durkheim သည် လူမှုဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်အပေါ် ဂေဟဗေဒအမြင်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သော်လည်း သူ့ကိစ္စတွင်၊ သူသည် ဒါဝင်ထံမှ အတိအလင်း ချေးယူခဲ့သည်။ ၄ ဒါဝင် ငြင်းခုံခဲ့သလိုပါပဲ။ သည် အဆိုပါ ရလဒ် ၏ သဘာဝ ရွေးချယ်မှု on မျိုးကွဲများ ၏ ဘဝ ပုံစံများ အဲဒါ ရာထူးတိုး လိုက်လျောညီထွေဖြစ်လို့ အထူးပြု (အတူတူပါပဲ။ လက်တင် အမြစ် အဖြစ် အထူးပြု) ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် စုပေါင်း သရုပ်ဆောင်များ ၌ a လူမှုအဖွဲ့အစည်း သည် မောင်းနှင် အားဖြင့် ရွေးချယ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များ။ အမျှ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်လာ နောက်ထပ် စားဝတ်နေရေးအတွက် သိပ်သည်း နှင့် အာကာသထဲတွင် အာရုံစူးစိုက်မှု၊ လူတစ်ဦးချင်းနှင့် လူမှုရေးယူနစ်များအကြား ပြိုင်ဆိုင်မှု ပိုများလာသည်နှင့်အမျှ၊ အံ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ ရှင်သန်ခြင်း။ နှင့် အဆိုပါ နည်းသော အံ ရှာဖွေခြင်း။ a အသစ် အရင်းအမြစ် niche နှင့်၊ ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ နည်းလမ်းသစ်ကို အထူးပြုပါ။

အရှင်၊ Spencer နှင့် Durkheim အသိအမှတ်ပြု အဲဒါ လူမှုရေး ကွဲပြားမှု သည် အရမ်း အများကြီး တစ်ခု ဂေဟစနစ်ဖြစ်စဉ် ၏ လူမှုရေး ယူနစ်များ ရှာသည်။ အရင်းအမြစ်များ ၌ အမျိုးမျိုး niches ။ အမျှ niches ဖြစ်လာတယ်။ နောက်ထပ် ထူထပ်သည်။ လူကြိုက်များသော၊ အဆိုပါ နှုန်း ၏ ပြိုင်ပွဲ တို့တွင် ဒါတွေ ယူနစ်များ ပါ့ တိုးမြှင့်လာသည်, နှင့် ထံမှ ဒီ ပြိုင်ပွဲ လာ

၁ ဟားဘတ် Spencer၊ *လူမှုရေး စာရင်းအင်း၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ အခြေအနေများ မရှိမဖြစ် ရန် လူသား ပျော်ရွှင်မှု သတ်မှတ်ထားသော၊ နှင့် အဆိုပါ ပထမ ၏ ၎င်းတို့ကို တီထွင်ခဲ့သည်* (နယူးယောက်: Appleton-Century-Crofts၊ 1988၊ မူရင်း 1850-1851 တွင်ထုတ်ဝေသည်)။

၂ ချား ဒါဝင်၊ *On အဆိုပါ ဇစ်မြစ် ၏ မျိုးစိတ်* (လန်ဒန်: မာရေး၊ ၁၉၈၀၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ ၁၈၅၉)။

၃ ဟားဘတ် Spencer၊ *ဟိ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ ၃ အတွဲများ (အသစ် York: Appleton-Century-Crofts၊ ၁၈၉၅၊ 1874 ခုနှစ်မှ စတင်၍ အမှတ်စဉ်ပုံစံဖြင့် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။

4 Emile Durkheim၊ *ဟိ တပ်ခွဲ ၏ အလုပ်သမား ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ်၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ ပြင်သစ် ၁၉၉၃)၊ စ၊ ၂၆၂-၂၆၃။

**၆၀**

တိုးလာသည်။ ၌ အဆိုပါ ဘွဲ့ ၏ လူမှုရေး specation သို့မဟုတ် ကွဲပြားမှု တို့တွင် ယူနစ်များ။ ဟိ အထွေထွေ အစောပိုင်း လူမှုဗေဒကို ဦးတည်သော ဂေဟဗေဒဆိုင်ရာ စံပြ ပုံစံသည် ပုံ 4.1 တွင် ထိုကဲ့သို့ တစ်စုံတစ်ခု ဖြစ်သည် ။ ၅

Darwin က အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အရင်းအမြစ်နယ်ပယ်တစ်ခုရှိ အရင်းအမြစ်များကို ရှာဖွေနေသော သက်ရှိများ၏ ရုပ်သိပ်သည်းဆအဆင့်သည် ပြိုင်ဆိုင်မှုအဆင့်ကို တိုးမြင့်လာစေမည်ဖြစ်သော်လည်း အရင်းအမြစ်စုစုပေါင်းအရေအတွက်နှင့် ဤအရင်းအမြစ်များကို ဖြန့်ဝေသည့်နေရာ သို့မဟုတ် နယ်မြေပမာဏအရ ပစ္စည်းသိပ်သည်းမှုအဆင့်သည် လျော့နည်းသွားပါသည်။ ထို့ကြောင့် အရင်းအမြစ်အဆင့်နှင့် အာကာသပမာဏသည် ပစ္စည်းသိပ်သည်းဆ လျော့နည်းသွားမည်၊ ဒါပေမယ့် အကယ်၍ အဆိုပါ လူဦးရေ သည် ကြီးမားသော နှင့် ဆက်သည်။ ရန် ကြီးထွား၊ ထို့နောက် ပစ္စည်း သိပ်သည်းဆ ပါလိမ့်မယ်။ နောက်ဆုံးမှာ မြင့်တက် နှင့် သတ်မှတ် off ပြိုင်ပွဲ အတွက် အရင်းအမြစ်များ။ အတူ ပြိုင်ပွဲ လာပါသည်။ ရွေးချယ်မှု တို့တွင် လူမှုရေးယူနစ်များ၊ အတူ အဲဒါတွေ အများဆုံး အံ နှင့် နိုင် ရန် လုံခြုံသည်။ အရင်းအမြစ်များ ရှင်သန်ခြင်း။ ၌ a niche နှင့် အဲဒါတွေ အဲဒါ မသေနိုင်ဘဲ သို့မဟုတ် တစ်နည်းအားဖြင့် လူသိပ်သည်းသော အရင်းအမြစ် niches များသို့ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း။ ရလဒ်ကတော့ ကွဲပြားမှုတွေ တိုးလာတယ်၊ အထူးပြု၊ နှင့် "လူမှုရေး အထူးပြု” တို့တွင် ယူနစ်များ ၌ a လူဦးရေ အဲဒါ၊ ၌ တစ်ဖန်၊ လူဦးရေ စုစည်းမှု ကြီးမားသော လူမှုစနစ်၏ ရှုပ်ထွေးမှုကို တိုးပွားစေသည်။

နှစ်မျိုးလုံး Spencer နှင့် Durkheim ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် အဖြစ် အဆိုပါ ကွဲပြားမှု သို့မဟုတ် လူမှုရေး specation အတွင်း နှင့် အကြား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ; ထို့အပြင်၊ နှစ်ခုလုံး ရှိခဲ့ပါတယ်။ a ရွေးချယ်ရေးသမား အရင်းအမြစ်များအတွက် ပြိုင်ဆိုင်မှုသည် ကွဲပြားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အငြင်းအခုံဖြစ်သည် ။ Spencer သည် ယှဉ်ပြိုင်မှုကို အလေးထားလေ့ရှိသည် ။ *တို့တွင်* လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကြရင်တော့ Durkheim အလေးပေးသည်။ ပြိုင်ပွဲ *အတွင်း* လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ပြီးတော့၊ ထို့အပြင် Spencer အသိအမှတ်ပြု အဲဒါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ တစ်ခါတစ်ရံ သေ ၌ ဒီ ပြိုင်ပွဲ၊ Durkheim ၊ ရှိခဲ့ပါတယ်။ a နောက်ထပ် ညင်သာပျော့ပျောင်း အမြင် အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ ပါ့ ရှာသည်။ အရင်းအမြစ်များ အသစ် ၌ niches အကယ်၍ သူတို့ နိုင် မဟုတ်ဘူး ယှဉ်ပြိုင် ၌ a အထူးသဖြင့် niche မှီတင်းနေထိုင်သည်။ အားဖြင့် နောက်ထပ် အံ သရုပ်ဆောင်များ။

ထို့ကြောင့် ဇီဝဗေဒနယ်ပယ်တွင် ဂေဟဗေဒနယ်ပယ်သည် ဖွံ့ဖြိုးလာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းသည် နှစ်ဆယ်ရာစုအတွင်း လူမှုဗေဒတွင် ထွန်းကားခဲ့သည်။ Spencer နှင့် Durkheim တို့၏ အတွေးအခေါ်များနှင့် အထူးသဖြင့် Durkheim တို့သည် လူမှုဗေဒအတွင်း ဂေဟဗေဒခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု အမျိုးအစားများစွာကို ထုတ်လုပ်ရန် စူးစမ်းလေ့လာရေးနယ်ပယ်တစ်ခုအဖြစ် ဇီဝဗေဒကို ဦးတည်သော ဂေဟဗေဒဆိုင်ရာ အယူအဆများနှင့် ရောနှောထားသည်။ ဤဂေဟဗေဒသီအိုရီများရှိသည်။ ဘယ်တော့မှ လွှမ်းမိုးထားသည်။ လူမှုဗေဒ၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဇွတ် ပစ္စုပ္ပန် ထံမှ အဆိုပါ နှစ်ဆယ်ရာစုမှ ယနေ့အထိ၊ မကြာသေးမီက ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ ရှင်သန်မှုနှင့်အတူ၊ လူမှုဗေဒနှင့် လူမှုရေးသိပ္ပံများတွင် ထည့်သွင်းသီအိုရီများကို ယေဘုယျအားဖြင့် (အခန်း ၁၂ ကိုကြည့်ပါ)၊ ဂေဟဗေဒဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် ငွေကြေးအသစ်ကို တွေ့ရှိခဲ့သည်။

### ခေတ်ပြိုင် ဂေဟစနစ် သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ

#### မြို့ပြ ဂေဟစနစ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။

မှာ အဆိုပါ တက္ကသိုလ် ၏ ချီကာဂို၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ စတင်ခဲ့သည်။ ရန် အသုံးပြု အဆိုပါ မြို့ ၏ ချီကာဂို အဖြစ် a လယ်ကွင်း ၏ လေ့လာ ပါ။ မြို့ပြ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ နှင့် တစ်ခု ၏ အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ အဲဒါ စိတ်ဝင်စား ဒါတွေ ပညာရှင်တွေ သည် အဆိုပါ အသုံးချမှု space by မတူဘူး။ သရုပ်ဆောင်များ။ ၆ သူတို ဖွံ့ဖြိုးသည်။ a နံပါတ် ၏ အတိအကျ မော်ဒယ်များ ၏ မြို့ပြ တိုးတက်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ၊ အားလုံး ၏ ဘယ်ဟာ ခဲ့ကြသည် အတားအဆီး အားဖြင့် အားကိုး on တစ်ခု မြို့၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ အရင်းခံ သီအိုရီ

5 အဆင်ပြေအောင် ထံမှ ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ် နှင့် ဇန် မေရီယန်စကီး၊ *ဂရန် အဆိုပါ ဇစ်မြစ် ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း အားဖြင့် သဘာဝ ရွေးချယ်မှု*

(ကျောက်တုံး၊ CO- ပါရာဒိုင်း စာနယ်ဇင်း၊ ၂၀၀၈)။

6 အစောပိုင်း ချီကာဂိုကျောင်းမှ ဂေဟဗေဒပညာရှင်များ၏ ဥပမာများအတွက်၊ *လူမှုဗေဒသိပ္ပံဆိုင်ရာ နိဒါန်းတစ်ခုတွင်* Ernest W. Burgess၊ "မြို့၏ ကြီးထွားမှု" ကို ကြည့်ပါ ။ RE Park နှင့် EW Burgess (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1921; Chauncy D. Harris နှင့် Edward L. Ullman, "မြို့များ၏ သဘာဝ၊" *အမေရိကန် Annals of the Annals နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးသိပ္ပံအကယ်ဒမီ* (၁၉၄၅)- စစ၊ ၇၈၉-၇၉၆၊ Homer Hoyt၊ *လူနေထိုင်မှုတည်ဆောက်ပုံနှင့် ကြီးထွားမှု ရပ်ကွက်များ ၌ အမေရိကန် မြို့များ* (ဝါရှင်တန်၊ DC- ဖက်ဒရယ် အိမ်ရာ အာဏာပိုင်၊ ၁၉၃၉)။



  initially has little effect that declines with increase rate

Rate of death or disintegration

of actors

Note:

  increases





Level and intensity of competition among actors for resources

Level of niche density among  actors seeking

resources

rate of growth in population

Size of population/ 

Rates of movements of actors out of dense resource

 niches

**62**

**Figure 4.1** Durkheim’s and Spencer’s Early Model of Ecological Processes

Level of selection pressures on actors

Level of differentiation among actors in a society

ဆင်ခြေ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အသံ။ သူတို့ရဲ့ အလေးပေး ဖြစ်ခဲ့သည်။ on ရှင်းပြခြင်း။ ဘာကြောင့်လဲ။ မြို့များ ထုတ်ဖော်ခဲ့သည်။ မတူဘူး။ ဇုန်များ နှင့် ဒေသများ တွေ့ရပါမယ်။ အားဖြင့် မတူဘူး။ အမျိုးအစားများ ၏ သရုပ်ဆောင်များ-ဥပမာ၊ မိသားစုများ၊ အစိုးရ၊ ဘာသာရေး၊ ကျောင်းများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ၏ အမျိုးမျိုး အမျိုးအစားများ၊ စသည်တို့ သူတို့ရဲ့ ရှင်းလင်းချက် ဖြစ်ခဲ့သည်။ သီအိုရီ နှင့်၊ ၌ အထွေထွေ အသုံးအနှုန်းများ၊ တစ် လျှောက် လိုင်းများ ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ အဆိုပါ မော်ဒယ် တင်ပြသည်။ ၌ ပုံ ၄.၂။ ၇ သရုပ်ဆောင်များ ရှိသည် ကွဲပြားသည်။ ပမာဏများ ၏ ငွေကြေး နှင့် သြဇာအာဏာ ကဲ့သို့သော အခြားအရင်းအမြစ်များကို ကိုင်တွယ်ရန်၊ ၎င်းတို့သည် အဓိက အရင်းအမြစ်များ—ဥပမာ-မြို့တစ်မြို့ရှိ ပထဝီဝင်နေရာ—ကိုရှာဖွေသောအခါတွင် ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့ကိုရှာဖွေရန် ဤအရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုကြသည်။ ဖြစ်တည်မှု​ ၏ a အစစ်အမှန် အိမ်ခြံမြေ စျေးကွက် institutionalizes ပြိုင်ပွဲ ကျော် စျေးနှုန်း; နှင့် ဒါကြောင့်၊ အဲဒါတွေ အတူ ငွေကြေးအရင်းအနှီးအများစုသည် မရှိသောသူများထက် ပိုမိုသင့်လျော်မည်ဖြစ်ပြီး ထို့ကြောင့် အခြေချနေထိုင်နိုင်သည်။ ဒေသများ အဲဒါ သူတို့ အများဆုံး ပိုကြိုက်တယ်။ ထို့အတူ၊ ပါဝါ နှင့် အာဏာပိုင် ဖြစ်ကြပါသည်။ ကြိုက်တယ်။ ပိုက်ဆံ ၌ အဆိုပါ သဘော အဲဒါ ဤ အရင်းအမြစ် နိုင်သည် ဖြစ် သုံးတယ်။ ရန် အားထုတ် လွှမ်းမိုးမှု on ဘယ်မှာလဲ။ ရန် အခြေချပါ။ အဘို့ ဥပမာ၊ အစိုးရ နိုင်သည် အသုံးပြု ၎င်း၏ အာဏာ ရန် အခြေချပါ။ ထဲသို့ အထူးသဖြင့် ဒေသများ အဲဒါ ပင် အဲဒါတွေ အတူ ပိုက်ဆံ မရနိုင်ပါ။ သိမ်းပိုက် ဟိ ရလဒ် မြို့ပြနေရာအတွက် ဤပြိုင်ဆိုင်မှုသည် ခရိုင်နှင့် ရပ်ကွက်များအလိုက် မြို့များကို ကွဲပြားစေသည်။ လွှမ်းမိုးထားသည်။ အားဖြင့် အထူးသဖြင့် အမျိုးအစားများ ၏ သရုပ်ဆောင်များ နှင့် သူတို့ရဲ့ လှုပ်ရှားမှုများ။ နှင့် ကြိုက်တယ်။ speciation ယေဘုယျအားဖြင့်၊ ဤအာကာသ၏ကွဲပြားမှုသည် သရုပ်ဆောင်များ၏သိပ်သည်းမှု၊ အရင်းအမြစ်များအတွက် ပြိုင်ဆိုင်မှု၊ ရွေးချယ်မှု ၏ အဆိုပါ အများဆုံး အံ၊ နှင့် ကွဲပြားမှု ၏ မြို့ပြ အာကာသ အားဖြင့် သရုပ်ဆောင်များ အတူ မြို့များ၏ သီးခြားနယ်မြေများကို ကွပ်ကဲရန်အတွက် အရင်းအမြစ်များ သို့မဟုတ် ကြံ့ခိုင်မှု ဒီဂရီအမျိုးမျိုး။

**Figure 4.2** Early Model of Urban Ecology

Size and dynamism of real estate market



Level of competition among actors for niches in urban space





Number of actors seeking urban space

Degree of differentiation of urban space















Density of urban space









Rates of immigration/ mobility



Inequalities in resources among actors, particularly money and power

Amount of urban space

7 အဆင်ပြေအောင် ထံမှ ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်၊ “အဲ စုစည်းခြင်း။ ၏ လူသား လူဦးရေ- ဆီသို့ a ပေါင်းစပ်ခြင်း။ ၏ ဂေဟစနစ် နှင့် ပထဝီဝင်နိုင်ငံရေး သီအိုရီများ၊” *လူ့ဂေဟဗေဒ တိုးတက်မှု* 3 (1994): စစ. 65–91 နှင့် Macrodynamics- *အဖွဲ့အစည်း အပေါ် သီအိုရီဆီသို့ ၏ လူသား လူဦးရေ* (အသစ် Brunswick- Rutgers တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၉၅)။

နောက်ထပ် လတ်တလော မြို့ပြ ဂေဟစနစ် သီအိုရီများ အလားတူ ရှာသည်။ ရန် ရှင်းပြပါ။ မြို့ပြ လုပ်ငန်းစဉ်များ ဒါပေမယ့် တိုးချဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ​ ကျော်လွန် အဆိုပါ အတွင်းပိုင်း ကွဲပြားမှု ၏ အူတိုင် မြို့များ ကြိုက်တယ်။ ချီကာဂို။ သူတို ကိုလည်း ရှာသည်။ ရန် အထူးသဖြင့် မြို့ပြအမျိုးအစားများနှင့် ခေတ်ရေစီးကြောင်းများ ကွဲပြားမှုကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော မြို့ပြလမ်းကြောင်းများကို နားလည်သဘောပေါက် ရန် ၊ မြို့ပြဖြစ်ခြင်း။ အမျှ သည် ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ ပုံ ၄.၃၊ ၈ သူတို့ ရှိသည် ရိုးရှင်းစွာ ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ ဂေဟဗေဒ ၏ မြို့ပြ နယ်မြေများ​ ပါဝင်ပါတယ်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ တိုးတက်မှု နှင့် ကွဲပြားမှု တို့တွင် အဆိုပါ အကြောင်းအရာများ ရည်ညွှန်းသည်။ ၌ ဒီ ပုံ ရှိသကဲ့သို့ ထင်ရှားသည်။ ၌ ပုံ ၄.၃၊ အလေးပေး ၌ မြို့ပြ ဂေဟဗေဒ သည် on အဆိုပါ တပ်ဖွဲ့များ တိုးလာသည်။ အဆိုပါ အရွယ်အစား နှင့် အခြေချနေထိုင်မှု သိပ်သည်းမှု ၊ အခြေချနေထိုင်မှုများ၏ ပထဝီဝင်ဆိုင်ရာ ချဲ့ထွင်မှု အတိုင်းအတာနှင့် နှုန်း၊ နှင့် “စုစည်းမှုအဆင့်” ဟူသည်မှာ မတူကွဲပြားသော မြို့ပြအခြေချနေထိုင်မှုအဆင့်ကို ကိုယ်စားပြုသည့် မှတ်သားဖွယ်စကားတစ်ခုဖြစ်သည် ။ a ကြီးမားသော မြို့တော် ဒေသ ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ a ဗဟို မြို့၊ ဝိုင်းရံထားသည်။ အားဖြင့် နောက်ထပ် ဆင်ခြေဖုံးရပ်ကွက်များ။

အမျှ အတူ အများဆုံး ဂေဟစနစ် သီအိုရီများ၊ လူဦးရေ အရွယ်အစား နှင့် နှုန်း ၏ တိုးတက်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ သော့ တပ်ဖွဲ့များ၊ အဖြစ် ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆင့်​ ၏ စီးပွားရေး ထုတ်လုပ်မှု နှင့် အဆိုပါ အဆင့် ၏ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး နှင့် ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာများ။ ထုတ်လုပ်မှု တတ်သည်။ ရန် ဆွဲပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ထဲသို့ မြို့ပြ ဒေသများ ၌ ရှာဖွေ ၏ အလုပ်အကိုင်၊ နေစဉ် အဆိုပါ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး နှင့် ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာများ အဆင်ပြေချောမွေ့ လှုပ်ရှားမှု ရန်၊ သို့မဟုတ် မှာ အနည်းဆုံး ဆက်သွယ်ရန် အတူ၊ ထွန်းသစ်စ မြို့ပြစင်တာများ။ ဟိ အဆင့် ၏ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ကိုလည်း ဖြစ်လာသည်။ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ အင်အား ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ အားပေးသည်။ ထုတ်လုပ်မှုကို တိုးမြှင့်ရန် နှိုးဆွမှုတစ်ခုအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေချိန်တွင် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနည်းပညာများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန်၊ အတူတကွ၊ ဤအင်အားစုများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ပစ္စည်း (လမ်းများ၊ ဆိပ်ကမ်းများ၊ လေဆိပ်များ၊ ရထားများစသည့်) နှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ (ဗျူရိုကရေစီ) အခြေခံအဆောက်အအုံများ၏ အတိုင်းအတာကို တိုးမြင့်စေသည်။ ပြီးတော့ ဒီအတိုင်းအတာ ကြီးလေလေ၊ တစ်ဦးချင်းစီကို ပိုပြီး ဆွဲ သွင်းလာ လေပါပဲ။ မြို့ပြ ဒေသများ အဖြစ် အလုပ်သမားများ ၌ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် စက်ရုံတွေ၊ အဖြစ် လက်ရှိသမ္မတ ၌ အုပ်ချုပ်ရေး ကျောင်းများ၊ ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းအမျိုးအစားများ —ဥပမာ- အစိုးရ၏ ဗျူရိုကရေစီ များ၊ အားကစား၊ ဆေးဝါး, အနုပညာ၊ အပန်းဖြေ၊ စသည်တို့—တွင် အမျိုးမျိုး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ အဲဒါ ဝန်ဆောင်မှုပေး သူများ၊ အထူးသဖြင့် မြို့ပြများရှိ လူအများအပြား။ မြို့ပြတွေ များလာတာနဲ့အမျှ သူတို့တွေ များလာတယ်။ အစေခံ အဖြစ် သူဌေးများ ရန် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ထံမှ ကျေးလက် နယ်မြေများ၊ အခြား မြို့ပြ စင်တာများ၊ နှင့် အခြား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ပြီးတော့၊ အဖြစ် ဒါတွေ ဒိုင်းနမစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဥပေက္ခာ၊ မြို့ပြ ဒေသများ ဆက်ရန် ရန် ကြီးထွား အားဖြင့် ပိုင်းခြားခြင်း။ ဆင်ခြေဖုံးဒေသများ ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ မူရင်း အူတိုင် မြို့။

ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာခြင်းကြောင့် ဝေးလံခေါင်သီသော မြို့ပြဒေသများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည် ။ နိုင်သည် အလုပ် မှတဆင့် "ဆက်သွယ်ရေး၊" ဘယ်ဟာ နိုင်သည် ကျဆင်းခြင်း။ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး၊ သို့ပေမယ့် ဖြစ်တည်မှု​ ၏ ပစ္စည်း နှင့် အုပ်ချုပ်ရေး အခြေခံအဆောက်အဦများ ၌ ပိုကြီးတယ်။ မြို့များ ပါလိမ့်မယ်။ ဆဲ အားထုတ် သူတို့ရဲ့ ဆွဲပါ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ အပေါ် ဒါတောင်၊ ဘယ်တော့လဲ ဒါတွေ အခြေခံအဆောက်အဦများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ၌ ဒေသများ နောက်ထပ် အဝေး ထံမှ ရှိပြီးသား မြို့ပြ နယ်မြေများ၊ သူတို့ ဆွဲ လူတွေ ထံမှ ရှိပြီးသား မြို့ပြ စင်တာများ၊ ဤသို့ လျော့ကျလာသည်။ အဆိုပါ နှုန်း ၏ စုစည်းမှု ။ ဟိ ရလဒ် သည် အဲဒါ အသစ် အခြေချနေထိုင်မှုများ ကွာ ထံမှ တည်ထောင်ခဲ့သည်။ မြို့များ နိုင်သည် ပေါ်ထွက်လာ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပိုမြင့်တယ်။ ဆက်သွယ်ရေး နှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး နည်းပညာများ၊ ဤသို့ ထုတ်ပေးခြင်း။ a polycentric စနစ် အခြေချနေထိုင်မှုများ။ ဟိ အဟောင်း နိယာမ အဲဒါ အရွယ်အစား ၏ အသိုင်းအဝိုင်းများ လျော့နည်းသည်။ အဆိုပါ နောက်ထပ် ဖယ်ရှားခဲ့သည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ တိုးပွားလာသော အခြေချနေထိုင်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အဓိကမြို့ပြဒေသများမှ အဆိုပါ အခြေချနေထိုင်မှုများကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရမည်ဖြစ်သည် ။ ထံမှ အူတိုင် မြို့များ၊ ဒါပေမယ့် ဒီ တိုးတက်မှု လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ချေဖျက်သည်။ အဆိုပါ အခြေခံ နိယာမ။ တစ် ဆက်စပ် နိယာမ သည် အခြေချနေထိုင်ရာနေရာများတစ်လျှောက် အရင်းအမြစ်များ စီးဆင်းမှုသည် ၎င်းတို့၏ ပေါင်းစည်းမှုကို အကျိုးသက်ရောက်စေသည် ၊ ထို့အပြင် ဤအရင်းအမြစ်များ တိုးပွားလာသည်။ အတူ အဆိုပါ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ၏ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အခြေခံအဆောက်အဦများ နှင့်၊ အထူးသဖြင့် အရေးကြီးတယ်၊

8 အထူးသဖြင့်၊ မော်ဒယ်သည် *လူမှုဗေဒ တွင် Parker W. Frisbie၊ "မြို့ပြဂေဟဗေဒဆိုင်ရာ သီအိုရီနှင့် သုတေသန" မှ အယူအဆများကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြသည်။ သီအိုရီ နှင့် သုတေသန- တစ် ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ ချဉ်းကပ်မှု* ၊ ed ဇ အမ် Blalock (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ 1980); ပိပိရိရိ W. Frisbie နှင့် ယော ဃ။ Kasarda၊ “နေရာဒေသ လုပ်ငန်းစဉ်များ” ၌ *လက်စွဲစာအုပ် ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ ed N ည။ Smelser (နယူးဘူရီ ပန်းခြံ၊ CA- Sage, 1988); မှတ်သားပါ။ Gottdiener၊ *ဟိ လူမှုရေး ထုတ်လုပ်မှု ၏ မြို့ပြ အာကာသ* (အော်စတင် တက္ကသိုလ် ၏ တက္ကဆီ စာနယ်ဇင်း၊ 1985); အာမုတ် H. Hawley၊ *မြို့ပြလူ့အဖွဲ့အစည်း- ဂေဟဗေဒနည်းလမ်းတစ်ခု* (နယူးယောက်- ရော်နယ်၊ ၁၉၈၁); John D. Kasarda၊ “ဂေဟဗေဒ ချဲ့ထွင်မှု သီအိုရီ- သရုပ်ပြ စမ်းသပ်မှု၊” *လူမှုရေး အင်အားစု* 51 (1972): စစ. 165–175; C. Clark, "မြို့ပြလူဦးရေ သိပ်သည်းဆ" *ဂျာနယ် ၏ အဆိုပါ တော်ဝင်စာရင်းအင်း လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၊ စီးရီး A, 114 (၁၉၅၁)။ စစ. ၄၉၀–၄၉၆; ခ။ ည။ ဌ။ ဘယ်ရီသီးနှင့် ယော ဃ။ Kasarda၊ *ခေတ်ပြိုင် မြို့ပြ ဂေဟဗေဒ* (အသစ် York: မက်မီလန်၊ ၁၉၇၇)။

**Figure 4.3** The Abstracted Urban Ecology Model



Net immigration





Level of transportation/ communication technologies





Level of technology











Population size

Scale of material infrastructure

 

 

Level of production



Volume and velocity of markets

Level of distribution







Size and density of settlements

  







Legend:

 increases

 decreases

 increases, then decreases

 decreases, then increases



Extent and rate of geographical expansion of settlements



 



Overall level of agglomeration





Centralization of administrative authority







Scale of administrative infrastructure



 

**65**

သွက်လက်သည်။ စျေးကွက်များ အခြေချနေထိုင်မှုများ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ အားဖြင့် စျေးကွက်များ အရှိန်မြှင့် အဆိုပါ စီးဆင်း ၏ အချက်အလက်၊ ကုန်စည်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် မြို့ပြဒေသများရှိ အရင်းအမြစ်များ သို့မဟုတ် ထုတ်ကုန်အားလုံးနီးပါးကို ပေါင်းစပ်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့ကို အစဉ်တစိုက် တိုးမြင့်လာစေရန် ၊ ဘွဲ့

#### စည်းရုံးရေး ဂေဟစနစ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။

ကျော် အဆိုပါ နောက်ဆုံး လေးဆယ် နှစ်၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဂေဟဗေဒ ရှိသည်။ အစားထိုး မြို့ပြ ဂေဟဗေဒ အဖြစ် အဆိုပါ အဖြစ် အများဆုံး ပုံစံ ၏ ဂေဟစနစ် သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ။ ၉ ဟိ ကျောင်းသား ၁၀ ၏ အာမုတ် Hawley ၁၁ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ခဲ့သည်​ နောက်ဆုံး လင့်ခ် ရန် အဆိုပါ ချီကာဂို ကျောင်း မြို့ပြ ဂေဟစနစ်များ စတင်ခဲ့သည်။ ရန် ချဲ့ထွင်ပါ။ ဂေဟစနစ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ရန် လူဦးရေ များ ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ရှာသည်။ အရင်းအမြစ်များ ၌ သူတို့ရဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်။ တစ် လူဦးရေ ၏ အဖွဲ့အစည်းများသည် သီးခြားအရင်းအမြစ် နယ်ပယ်တစ်ခုတွင် တူညီသောအရင်းအမြစ်များကို ရှာဖွေနေသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဥပမာ အားဖြင့် , မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီများ၊ လည်ပတ် ၌ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အရင်းအမြစ် niche ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ကား ဝယ်ပါ ။ နှင့် ကုန်တင်ကားများ; သတင်းစာများ လည်ပတ် ၌ a niche ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ စာရင်းသွင်းသူများ၊ တက္ကသိုလ်များ နှင့် col- ခြေထောက်များ လည်ပတ် ၌ အများအပြား niches၊ အပါအဝင် အဆိုပါ ရေကန် ၏ ကျောင်းသား၊ ရှာသည်။ ပညာရေး နှင့် အဆိုပါ အစိုးရ၊ ဖောင်ဒေးရှင်းများနှင့် စီးပွားရေးသရုပ်ဆောင်များမှ ရရှိနိုင်သော သုတေသန ရန်ပုံငွေများ။ ဂေဟဗေဒလေ့လာဆန်းစစ်မှု၏ပန်းတိုင် ၏ လူဦးရေ ၏ အဖွဲ့အစည်းများ သည် ရန် နားလည် ဘာကြောင့်လဲ။ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ၌ နယ်ပယ်တစ်ခု ကြီးထွားလာသည်။ နှင့် ဘာကြောင့်လဲ၊ မှာ အချို့ အမှတ်၊ အများကြီး အဖွဲ့အစည်းများ ၌ အဆိုပါ niche အစ ရန် ကျရှုံး

ဟိ အူတိုင် ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဂေဟဗေဒ မော်ဒယ် စတင်သည်။ အတူ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ၌ နယ်ပယ်တစ်ခု ဆွေမျိုး ရန် အဆိုပါ အဆင့် ၏ ရရှိနိုင် အရင်းအမြစ်များ ၌ ဒီ niche ။ အမျှ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အဖွဲ့အစည်းများ a niche တိုးလာခြင်း၊ အဆိုပါ niche ဖြစ်လာသည်။ နောက်ထပ် ထူထပ်သည်။ လူနေ; နှင့် အဖြစ် သိပ်သည်းဆ တိုးလာခြင်း၊ ထိုနည်းလည်းကောင်းပင် နယ်ပယ်တွင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပြိုင်ဆိုင်မှုလည်း ရှိသည်။ ပြိုင်ဆိုင်မှုသည် လူဦးရေအတွင်း အဖွဲ့အစည်းများ၏ ရွေးချယ်မှုအဆင့်နှင့် ရွေးချယ်မှုနှုန်းကို တိုးမြင့်လာစေပြီး ပြိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ရွေးချယ်မှု နှစ်ခုစလုံး တိုးလာသည်နှင့်အမျှ၊ နှုန်းထားများ ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ ကိုလည်း တိုးမြှင့်လာသည်, တက် ရန် အဆိုပါ အမှတ် ဘယ်မှာလဲ။ သိပ်သည်းဆ ၌ အဆိုပါ niche တွေကျတယ်။ နှင့် ဤသို့ဖြင့် ခွင့်ပြုသည်။ အတွက် ရှိပြီးသား အဖွဲ့အစည်းများ ၌ အဆိုပါ niche ရန် ရှင်သန်၊ မှာ အနည်းဆုံး အတွက် a အချိန်။ ၌ ပုံ ၄.၄၊ ဒါတွေ အူတိုင် ဒြပ်စင် ၌ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဂေဟဗေဒ မော်ဒယ် စီးဆင်း ဝဲ ရန် မှန်တယ် ပုံ၏အလယ်ကိုဖြတ်ပါ။ မော်ဒယ်အသေးစိတ် ဖြည့်စွက်ပါရစေ။ ၁၂

9 အကြောင်းမူကား၊ အချို့ အထွေထွေ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက် ၏ သုတေသန နှင့် သီအိုရီ on အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဂေဟဗေဒ၊ ကြည့်ပါ။ ဂလင်း R ကာရိုး၊ ed.၊ *အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဂေဟစနစ် ပုံစံများ* (Cambridge, MA: Ballinger, 1988) နှင့် "အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဂေဟဗေဒ"၊ *လူမှုဗေဒ ၏ နှစ်ပတ်လည် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း* ၁၀ (၁၉၈၄)။ စစ. ၇၁–၉၃; Jitendra v. ဆင်း နှင့် ချား ည။ Lumsden၊ "သီအိုရီ နှင့် သုတေသန ၌ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဂေဟဗေဒ၊" *နှစ်စဉ် သုံးသပ်ချက် ၏ လူမှုဗေဒ* ၁၆ (၁၉၉၀)။ စစ. ၁၆၁–၁၉၅။

၁၀ မိုက်ကယ် T. ဟန်နန် နှင့် ယော Freeman ၊ “အဲ လူဦးရေ ဂေဟဗေဒ ၏ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊" *အမေရိကန် ဂျာနယ် ၏ လူမှုဗေဒ*

၈၂ (၁၉၇၇)။ စစ. ၉၂၉–၉၆၄။

၁၁ အာမုတ် ဟောလီ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ နောက်ဆုံး မျိုးဆက် ၏ ချီကာဂို ကျောင်း မြို့ပြ ဂေဟဗေဒပညာရှင်များ၊ နှင့် ဘယ်တော့လဲ သူ ပြောင်းရွှေ့ ရန် အဆိုပါ တက္ကသိုလ် မြောက်ဦး ကာရိုလိုင်းနား မှာ ဘုရားကျောင်း တောင်ကုန်း၊ ချီကာဂို ကျောင်း မြို့ပြ ဂေဟဗေဒ ငြင်းဆို၊ နေစဉ် ကြီးထွားလာသည်။ မှာ မြောက်ဦး ကာရိုလိုင်းနား၊ Hawley သည် ဘွဲ့လွန်ကျောင်းသားများအနေဖြင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဂေဟဗေဒကို စိတ်ကူးပုံဖော်ရန် စတင်ခဲ့သည့် John H. Freeman နှင့် Michael T. Hannan တို့ကို သင်ကြားပေးခဲ့သည်။

12 ဤ ပုံ သည် အနီးစပ်ဆုံး ရန် အဆိုပါ ဟန်နန် နှင့် လွတ်လပ်သူ မော်ဒယ်။ အဘို့ ကိုယ်စားလှယ် အလုပ်လုပ်တယ်။ အားဖြင့် ဟန်နန် နှင့် Freeman ၊ “ဖွဲ့စည်းပုံကို ကြည့်ပါ ။ Inertia နှင့် စည်းရုံးရေး ပြောင်းပါ" *အမေရိကန် လူမှုဗေဒ သုံးသပ်ချက်* ၄၉ (၁၉၈၄)။ စစ. ၁၄၉–၁၆၄; “အဲ ဂေဟဗေဒ ၏ စည်းရုံးရေး စတင်တည်ထောင်ခြင်း- အမေရိကန် အလုပ်သမား ဗမာလူမျိုး ၁၈၃၆-၁၉၈၅၊ *အမေရိကန် ဂျာနယ် ၏ လူမှုဗေဒ* ၉၂ (၁၉၈၇)။ စစ. ၉၁၀–၉၄၃; “အဲ ဂေဟဗေဒ ၏ စည်းရုံးရေး သေဆုံးမှု- အမေရိကန် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ" *အမေရိကန် ဂျာနယ် ၏ လူမှုဗေဒ* ၉၄ (၁၉၈၈)။ စစ. ၂၅–၅၂; *စည်းရုံးရေး ဂေဟဗေဒ* (ဘရစ်၊ MA- ဟား တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၈၉)။ ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း အမ် T. ဟန်နန်၊ "ဂေဟစနစ်များ အဖွဲ့အစည်းများ၏​ ကွဲပြားမှု နှင့် အထောက်အထား” *ဂျာနယ် ၏ စီးပွားရေး အမြင်များ* ၁၉ (၂၀၀၅)။ စစ. ၅၁–၇၀; အမ် T. ဟန်နန်၊ ဌ။ Pólos နှင့် ဆ R ကာရိုး၊ *ယုတ္တိဗေဒ ၏ အဖွဲ သီအိုရီ- ပရိသတ်များ၊ ကုဒ်များ၊ နှင့် ဂေဟစနစ်များ* (ပရင်စတန် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 2007);

MT ဟန်နန် နှင့် G R ကာရိုး၊ *ဒိုင်းနမစ်များ စည်းရုံးရေး လူဦးရေ- သိပ်သည်းမှု၊ တရားဝင်မှု၊ နှင့် ပြိုင်ဆိုင်မှု*

(အသစ် York: အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၉၂)။

**Figure 4.4** The Generational Organizational Ecology Model

 

Ratio of inertial forces working against organizational adaptability

Level of legitimacy given to particular types of resource- seeking organizations

နှုန်းထား အထူးသဖြင့် အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာ တည်ထောင်မှုများ အရင်းအမြစ်အမျိုးအစားများ

 

Scale/scope of markets



Level of material and non-material resources available to organizational units

နံပါတ် ၏

 အဖွဲ့အစည်းယူနစ်များ ရှာသည်။

အရင်းအမြစ်များ

 



လူဦးရေခွဲ များတွင် သိပ်သည်းမှု

 ရှာဖွေခြင်း ။

သီးခြား အရင်းအမြစ်များ a niche



အဆင့် ၏

 ပြိုင်ဆိုင်မှု  ပေးထားသည့် အတွင်း အရင်းအမြစ်များအတွက်

niche



နှုန်းထားများ ၏

Level of selection pressure on organizations within all dense niches

 အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ

ကျရှုံးမှုအတွင်းသိပ်သည်း niches

နှုန်းထား ၏ ကွဲပြားမှု

အရင်းအမြစ်များ ​

အမျိုးမျိုး niches ကျော် အချိန်

 

သင်တန်းကာလ နှင့် ပြင်းအား ၏

Size and generality of organizations within a given niche

ကွဲပြားမှုများ   ၌

အရင်းအမြစ်များ

ကျော် အချိန်

Degree of specialization of organizations within a given niche



**67**

တစ်မျိုး သတ်မှတ် ၏ တပ်ဖွဲ့များ ထိခိုက်သည်။ ဒါတွေ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုင်းနမစ်များ သည် အဆိုပါ အဆင့် ၏ အရင်းအမြစ်များ ၌ a niche ။ ယေဘုယျအ နေဖြင့် , အကြီးစား စျေးကွက်များ ဖန်တီးပါ။ အများကြီး အရင်းအမြစ် niches ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒါတွေ စျေးကွက်များ တုံ့ပြန် ရန် ကွဲပြားမှုအပြည့် ၏ စားသုံးသူ တောင်းဆိုချက်များ; အရှင်၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ အဆိုပါ အတိုင်းအတာ နှင့် အတိုင်းအတာ ၏ စျေးကွက်များ၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ ဖြစ် လိမ့်မည်။ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အလားအလာ အရင်းအမြစ် niches နှင့် အဆိုပါ အဆင့် ၏ အရင်းအမြစ်များ ၌ တစ်ခုစီ ၏ ဒါတွေ niches ။ မြင့်မားသောအဆင့် ၏ အရင်းအမြစ်များ ၌ a niche အားပေးပါ။ တိုးတက်မှု ၌ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ရှာသည်။ အရင်းအမြစ်များ ဒါတွေ၊ နှင့် အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ niches ပစ္စုပ္ပန် ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အဆိုပါ ကွဲပြားမှု အမျိုးအစားများ ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ရှာသည်။ အရင်းအမြစ်များ ၌ ဒါတွေ ခွဲခြားထားသည်။ niches ။ ဒါပေမယ့်၊ အဖြစ် အမြဲတမ်း အဖွဲ့အစည်းများသည် niches များထဲသို့ ဝင်ရောက်လာကာ နောက်ဆုံးတွင် niche တွင် အဖွဲ့အစည်းများ အလွန်များပြားလာမည်ဖြစ်ကာ ရလဒ်အနေဖြင့် ၊ သိပ်သည်းဆ၊ ပြိုင်ပွဲ၊ နှင့် ရွေးချယ်မှု on အဖွဲ့အစည်းများ တိုးမြှင့်လာသည်, ဤသို့ဖြင့် တိုးလာသည်။ နှုန်းထားများ အဖွဲ့အစည်း၏​ ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ ၏ အဲဒါတွေ အဲဒါ မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် အောင်မြင်သည်။ ၌ အဆိုပါ ပြိုင်ပွဲ။ အဖွဲ့အစည်းများ ရှင်သန် နိုင်သည် ။ အကယ်၍၊ အဖြစ် Durkheim အကြံပြု၊ သူတို့ နိုင်သည် ရွှေ့ ရန် နောက်တစ်ယောက်၊ ကပ်လျက် niche ဘယ်မှာလဲ။ သိပ်သည်းဆ သည် အများကြီးနိမ့်တယ်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ K-Mart နှင့် Walmart တို့သည် လူသုံးကုန်ပစ္စည်းများစွာကို ပေးဆောင်သည့် အထွေထွေလက်လီရောင်းချသူများအတွက် အထူးအခွင့်အရေးအဖြစ် ဝင်ရောက်လာသောကြောင့် ဂန္တဝင် “ဌာနစတိုး” သည် ရလဒ် အနေဖြင့် ပြိုင်ဆိုင်မှုပြင်းထန်လာခဲ့သည်။ အဲဒါ အများကြီး ၏ ဒါတွေ စတိုးဆိုင်များ အဲဒီလို အဖြစ် ရပ်ကွက်များ နှင့် Woolworths သွားတယ်။ ထွက် ၏ စီးပွားရေး၊ နေစဉ် တခြားသူတွေ လည်း ရှိသေးတယ် ။ ကြိုက်တယ်။ Sears ရုန်းကန်မှု၊ အဖြစ် လုပ်တာ K-Mart ၊ ဘယ်ဟာ ကမောက်ကမ စတင်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ ကျူးကျော် ၏ ဒီ niche၊ ရန် သာ ရှာပါ။ အဲဒါ အဲဒါ နိုင် မဟုတ်ဘူး အလွယ်တကူ ယှဉ်ပြိုင် အတူ အသစ် ကစားသမားများ အဲဒီလို အဖြစ် Walmart၊ ပစ်မှတ်၊ နှင့် အခြား အထွေထွေ ကုန်သည်များ။ Sears နှင့် အလွန်တူသော Penny's ကဲ့သို့သော အခြားစတိုးဆိုင်များသည် အသစ် သို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သည်။ niche၊ ခပ်ဆင်ဆင် နောက်ထပ် ထားတာပါ။ နှင့် အလေးပေးသည်။ ပျော့ပျောင်း ကုန်စည် (အခြေခံအားဖြင့် အဝတ်အစား နှင့် ရုံ a အနည်းငယ်ခက်သည်။ ကုန်စည် ကြိုက်တယ်။ ပရိဘောဂ)။ ဟိ အကောင်းဆုံး ဥပမာ ၏ ရယ် အများကြီး niche သိပ်သည်းဆ သည် အဆိုပါ ကျဆင်းခြင်း။ ၌ အဆိုပါ နံပါတ်​ ၏ မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီများ၊ ကျော် အဆိုပါ နောက်ဆုံး ခုနစ်ဆယ် နှစ်၊ အတူ အမှတ်တံဆိပ်များ အဲဒီလို အဖြစ် ပက်ကတ်၊ Nash၊ Studebaker၊ Mercury၊ Oldsmobile၊ Saturn၊ Pontiac၊ Plymouth နှင့် အခြားသူများ ကွယ်လွန်သွားချိန်တွင် ၊ အဖြစ် Saab ကျန်နေ on ဘဝ ထောက်ခံမှု။

ဘေးဖယ် ထံမှ အဆိုပါ စုစုပေါင်း အဆင့် ၏ အရင်းအမြစ်များ ၌ a niche၊ အဆိုပါ နှုန်း ၏ ကွဲပြားမှု ၌ အဆိုပါ အဆင့် ၏

အရင်းအမြစ်များ နှင့် အဆိုပါ ပြင်းအား နှင့် အရှည် ၌ အဆိုပါ တက် နှင့် ဆင်း သံသရာ ၏ အရင်းအမြစ် ကွဲပြားမှု လူဦးရေနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အသက်နှင့် သေဆုံးခြင်းကိုလည်း လွှမ်းမိုးပါသည်။ ကွဲပြားမှု မြင့်မားခြင်းက ပိုမိုအားပေးသည်။ အထူးပြု အဖွဲ့အစည်းများ ရန် ဝင်ပါ။ niches ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ နိုင်သည် မကြာခဏ နောက်ထပ် ထိထိရောက်ရောက် com- pete အတူ အထွေထွေ လက်လီရောင်းချသူများ၊ သို့ပေမယ့် အကယ်၍ အဆိုပါ ပြင်းအား ၏ ကွဲလွဲမှု သည် အရမ်းကောင်းတယ်။ နှင့် အဆိုပါ အချိန် ၏ အဆင်း သံသရာ ရှည်လျားသော၊ သေးငယ်သော၊ နောက်ထပ် အထူးပြု လက်လီရောင်းချသူများ မကြာခဏ မရနိုင်ပါ။ ရှင်သန်၊ ကြရင်တော့ ပိုကြီးတယ်။ အဆင်းစက်ဝန်းမဟုတ်သော အခြားလမ်းကြောင်းများတွင် ရှိနေနိုင်သောကြောင့် အလှည့်အပြောင်းကို စီးနင်းနိုင်သည်။ ဤအင်အားစုများကို ပုံ 4.4 တွင် မော်ဒယ်၏အောက်ခြေတစ်လျှောက်တွင် ခင်းကျင်းထားသည်။

ဟိ နံပါတ် ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ဝင်ရောက် niches သည် အဖြစ် အရေးကြီးတယ်။ အဖြစ် အဆိုပါ ထုထည်၊ ကွဲပြားမှု၊ နှင့် ပြင်းအား ၏ အရင်းအမြစ် ကွဲပြားမှု။ အဘို့ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ဝင်ရောက် a niche ရှိသည်။ ကြီးမားသောအကျိုးသက်ရောက်မှုများ on အဆိုပါ အဆင့် ၏ အရင်းအမြစ်များ ရရှိနိုင် ၌ ဒီ niche ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ အဆင့် ၏ သိပ်သည်းဆ နှင့် အသနားခံစာ တိုးလာသည်။ တဖန်၊ စျေးကွက်များ ကန်တယ်။ off တိုးလာသည်။ ၌ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ၌ a niche ဆိုတော့ အကယ်၍ တစ်ခု အဖွဲ့အစည်း နိုင်သည် ဖြစ် အောင်မြင်၊ အခြားသူများ ပါလိမ့်မယ်။ မကြာမီ လိုက်နာပါ။ တည်ထောင်ခြင်း။ နယ်ပယ်တစ်ခုရှိ အဖွဲ့အစည်းများသည် ဤတည်ထောင်ထားသော အဖွဲ့အစည်းများ၏ အောင်မြင်မှုကြောင့် ၎င်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံကို မကြာခဏ ကူးယူကြသည်။ အမျှ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ၌ a niche စတင်သည်။ ရန် တိုးမြှင့်လာသည် အတူ ပိုမြင့်တယ်။ နှုန်းထားများ ၏ တည်ထောင်ခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းများ ၏ a ပေးသည် အမျိုးအစား အမြတ် တရားဝင်မှု၊ နှင့် သူတို့ရဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံ သည် ကူးယူသည်။ ပင် နောက်ထပ်။ ဒီထက်မက အဖွဲ့အစည်းများ ကော်ပီ တစ်ခုစီ တခြား၊ a ကြင်နာပါ။ ၏ အင်တာတိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သည်၊ နှင့် အဖွဲ့အစည်းများ နိုင်သည် ၎င်းတို့၏ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများတွင် တောင့်တင်းလာသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ ၁၉၆၀ နှင့် ၁၉၇၀ ခုနှစ်များအတွင်း နိုင်ငံခြားထုတ်လုပ်သူများထံမှ မော်တော်ကားများ မကျူးကျော်မီ အမေရိကန် မော်တော်ကားကုမ္ပဏီများသည် စွမ်းဆောင်ရည် အားနည်းပြီး ဖောင်းကားလာသော်လည်း ပိုအရေးကြီးသည်မှာ အာရှမှ တင်သွင်းသည့် ကုန်ပစ္စည်းများ၏ ဈေးနှုန်းနှင့် ယုံကြည်စိတ်ချရမှုအပေါ် မယှဉ်နိုင်သောကြောင့် သေဆုံးလုနီးပါးအထိ တောင့်တင်းခဲ့သည်။ နှင့် ဥရောပ။ ဒါတွေ အမျိုးအစားများ ၏ inertial သဘောထားများ ပေးပါ။ တစ်ခုခု အတွက် ရွေးချယ်မှု ရန် အလုပ် on ဆိုတော့ အဆိုပါ မတတ်စွမ်း ရန် ပြောင်းလဲမှု လူမှုရေး အဆောက်အဦများ နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုများ လျင်မြန်စွာ ဆိုလိုသည်။

ကုမ္ပဏီများသည် ပြိုင်ဆိုင်မှု အရှိန်မြင့်လာနေသည့် နယ်ပယ်တွင် အံဝင်ခွင်ကျ နည်းပါးလာပါသည်။ ရလဒ် သည် အဲဒါ ရွေးချယ်မှု ဖယ်ရှားသည်။ သူတို့ကို ထံမှ အဆိုပါ niche ။ ဒါတွေ တပ်ဖွဲ့များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖော်ပြထားပါသည်။ ဖြတ်ပြီး အဆိုပါ ပုံ 4.4 ၏ထိပ်။

စျေးကွက်များတွင် ကုန်ပစ္စည်းရောင်းချသည့်ကုမ္ပဏီများသည် အဖွဲ့အစည်း၊ ဘုရားကျောင်းများ၊ ကျောင်းများ၊ အစိုးရအေဂျင်စီများ၊ နိုင်ငံရေးပါတီများ၊ ပရဟိတအဖွဲ့များ၊ ဖောင်ဒေးရှင်းများနှင့် niches များတွင် အရင်းအမြစ်များလိုအပ်သော အခြားဝန်ဆောင်မှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရှေ့ပြေးလူများဖြစ်သော်လည်း၊ ၎င်းတို့သည် တက်ကြွသောစျေးကွက်များတွင် စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် တူညီသောသိပ်သည်းဆ၊ ပြိုင်ဆိုင်မှု၊ ရွေးချယ်မှုနှင့် သေဆုံးမှုများကဲ့သို့ ဂေဟဗေဒဆိုင်ရာ ဖိအားများကို ခံနေရပါသည်။ စျေးကွက်များသည် ထုတ်လုပ်မှုအရည်အသွေးနှင့် ယှဉ်လျှင် ဈေးနှုန်းထက် ပြိုင်ဆိုင်မှုကို စုစည်းပေးသည်။ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ; နှင့် ဒါကြောင့်၊ တစ်ကြိမ် သိပ်သည်းဆ စတင်သည်။ ရန် မြင့်တက် ၌ a niche၊ စျေးကွက် တပ်ဖွဲ့များ လုပ်မယ်၊ သဘာဝအတိုင်းပါပဲ။ ရွေးချယ်မှု ၌ အဆိုပါ ဇီဝဗေဒ ကမ္ဘာ၊ ဖယ်ရှားပါ။ အဲဒါတွေ အဖွဲ့အစည်းများ (အဖြစ် ဆန့်ကျင်သည်။ ရန် သက်ရှိများ ၌​ ဇီဝဗေဒ စကြာဝဠာ) အဲဒါ မရနိုင်ပါ။ ညှိ ရန် ဒါတွေ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ အားဖြင့် ပြောင်းလဲခြင်း။ သူတို့ရဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံ သို့မဟုတ် သိပ်သည်းမှုနည်းသော အရင်းအမြစ်နယ်ပယ်သို့ ပြောင်းရွှေ့ခြင်းဖြင့်။

၌ အဟီး၊ အဖြစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ၌ အထွေထွေ ကွဲပြားသည်။ နှင့် စျေးကွက်များ ချဲ့ထွင်ပါ။ ထဲသို့ နီးပါး တိုင်း လုပ်ခဲ့ဖူးတယ်။ လူမှုရေး ဘဝ၊ ဂေဟစနစ် ဒိုင်းနမစ်များ ဖြစ်လာ ပိုများလာသည်။ ထင်ရှားသည်။ အသီးသီး အမှတ် ၏ ကွဲပြားနိုင်သည်။ ကိုယ်စားပြုသည်။ အဆိုပါ နယ်နမိတ်များ ၏ a niche၊ နှင့် တစ်ခုစီ အဖွဲ့အစည်း အတွင်း အဆိုပါ နယ်နမိတ်များ ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း။ နိုင်သည် ဖြစ် ဘာသာရပ် ရန် ဂေဟစနစ် တပ်ဖွဲ့များ လှည့်ပတ်နေသည်။ ပတ်ပတ်လည် သိပ်သည်းဆ၊ ပြိုင်ပွဲ၊ နှင့် ရွေးချယ်မှု။ ဒီ သည် သိသာသည်။ ၌ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု နှင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အခြေခံ ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ဒါပေမယ့် ဒါတွေ တပ်ဖွဲ့များ ဘာသာရေး၊ အနုပညာ၊ ပညာရေး၊ သိပ္ပံပညာ၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ နိုင်ငံရေး ၊ စသည်တို့ ပင် ဆွေမျိုးများ သည် ဖန်တီးခဲ့သည်။ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ အစည်းအဝေး ၌ a အိမ်ထောင်ရေး စျေးကွက်။ အရှင်၊ အဖြစ် အရေးပါတဲ့​ သီအိုရီသမားများ စစ်ဆေးခဲ့သည်။ ၌ အခန်း ၁၀ ဖြစ်ကြပါသည်။ များပါတယ်။ ရန် ညည်းတွား၊ မဟုတ်ဘူး စက်လုံး ၏ ဘဝ သည် ကိုယ်ခံအား ယှဉ်ပြိုင်ရန် နှင့် ရွေးချယ်မှု ၌ ခေတ်မီ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဘယ်ဟာ ဆိုလိုသည်။ အဲဒါ တစ်ခု ဂေဟစနစ် အမြင် သည် အများဆုံး အသုံးဝင်သည်။ ကိရိယာ ၌ ရှင်းပြခြင်း။ အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ၌ အရင်းအမြစ် niches ။

#### မက်ခရိုအဆင့် ဂေဟစနစ် သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ

ဟိ လိုက်လျောညီထွေ ၏ Spencer ရဲ့ နှင့် Durkheim ၏ စိတ်ကူးများ on ဂေဟစနစ် လုပ်ငန်းစဉ်များ ပြောင်းရွှေ့ အဆိုပါ ယူနစ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ မှု ၌ ဂေဟစနစ် သီအိုရီ ဆင်း ရန် အဆိုပါ meso အဆင့် အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများ meso အဆင့် ဖြစ်ကြသည် အဆောက်အဦများ အဲဒါ ရပ်ပါ။ အကြား မက်ခရိုအဆင့် လူမှုရေး နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ on တစ်ခု ဖွတ်၊ နှင့် မိုက်ခရိုအဆင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ မျက်နှာချင်းဆိုင် လုပ်ငန်းစဉ်များ ၌ တွေ့ကြုံမှုများ၊ on အခြား မကြာသေးမီက အမျိုးမျိုး ပညာရှင်တွေ ရှိသည် ရှာသည်။ ရန် ယူ ဂေဟစနစ် ကျော ရန် မက်ခရို အဆင့်၊ ၁၃ စစ်ဆေးမှု တကိုယ်လုံး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ၌ အသုံးအနှုန်းများ ၏ ဂေဟစနစ် တပ်ဖွဲ့များ နှင့် ဒိုင်းနမစ်-အများကြီး ကြိုက်တယ်။ Spencer နှင့် Durkheim ရှိခဲ့ပါတယ်။ ပြီးပြီ။ ဟိ အလုပ် ၏ အာမုတ် ဟောလီ ပါလိမ့်မယ်။ အစေခံ အဖြစ် a အသုံးဝင်သည်။ စံပြ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူ သယ်ဆောင် ချီကာဂို ကျောင်း မြို့ပေါ် ဂေဟဗေဒ ထဲသို့ အဆိုပါ ခေတ်မီ ခေတ် ၏ သီအိုရီ၊ လမ်းညွှန်ပေးသည်။ အဆိုပါ တည်ထောင်သူများ ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဂေဟစနစ် ၊ နှင့် ထို့နောက်၊ ၌ အဆိုပါ ၁၉၈၀ ခုနှစ်များ၊ ပြောင်းရွှေ့ ဂေဟစနစ် သီအိုရီ ကျော ရန် အဆိုပါ မက်ခရို သို့မဟုတ် လူမှုရေး အဆင့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်း။

13 အာမုတ် ဇ ဟောလီ၊ *လူသား ဂေဟဗေဒ- တစ် သီအိုရီ ၏ ရပ်ရွာ ဖွဲ့စည်းပုံ* (အသစ် York: ရော်နယ်၊ ၁၉၅၀)။ တခြား အလုပ်လုပ်တယ်။ ဦးဆောင် တက် ရန် ဒီ ပြောင်း ရန် အဆိုပါ မက်ခရို အဆင့် ပါဝင်ပါတယ်။ အဆိုပါ အောက်ပါ- အာမုတ် ဇ ဟောလီ၊ “အဲ ယုတ္တိဗေဒ ၏ Macrosociology" *နှစ်စဉ် သုံးသပ်ချက် ၏ လူမှုဗေဒ* ၁၈ (၁၉၉၂)။ စစ. ၁–၁၄; “လူသား ဂေဟဗေဒ၊” ၌ *နိုင်ငံတကာ စွယ်စုံကျမ်း ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး သိပ္ပံပညာ* ၊ ed ဃ။ ဂ။ ထားလိုက်တော့ (အသစ် York: Crowell၊ ကော်လီယာ နှင့် မက်မီလန်၊ 1968); *မြို့ပြ လူ့အဖွဲ့အစည်း- တစ်ခု ဂေဟစနစ် ရေးပါတယ်။* (အသစ် York: ရော်နယ်၊ ၁၉၇၁ နှင့် 1981); “လူ့ဂေဟဗေဒ- တည်တံ့မှုနှင့် ပြောင်းလဲမှု၊” *အမေရိကန် အပြုအမူဆိုင်ရာ သိပ္ပံပညာရှင်* ၂၄ (ဇန်နဝါရီ ၃၊ ၁၉၈၁): စစ. ၄၂၃–၄၄၄; “လူသား ဂေဟစနစ် နှင့် မာ့က်စ် သီအိုရီများ" *အမေရိကန် ဂျာနယ် ၏ လူမှုဗေဒ* ၈၉ (၁၉၈၄)။ စစ. ၉၀၄–၉၁၇; “ဂေဟဗေဒ လူဦးရေနှင့်" *သိပ္ပံ* ၁၇၉ (မတ် ၁၉၇၃)။ စစ. ၁၁၉၆–၁၂၀၁; “စုစည်းမှု ပြောင်းလဲပါ။ ၌ သီအိုရီ နှင့် သမိုင်း၊" *အမေရိကန် လူမှုဗေဒသုံးသပ်ချက်* ၄၃ (၁၉၇၈)။ စစ၊ ၇၈၇–၇၉၇; “နေရာဒေသ ဘက်ပေါင်းစုံက လူဦးရေ၏ တစ်ခု ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်" *လူမှုရေး* ၌ *လူဦးရေစာရင်း* ၊ eds

K ဒဗလျူ။ Tauber၊ ဌ။ ဌ။ ဘန်ကာ၊ နှင့် ည။ တစ် မွှေးတယ်။ (အသစ် York: ပညာရပ်ဆိုင်ရာ၊ 1978); "လူမှုဗေဒ လူသား ဂေဟဗေဒ- အတိတ်၊ ပစ္စုပ္ပန် နှင့် အနာဂတ်" ၌ *လူမှုဗေဒ လူသား ဂေဟဗေဒ* ၊ eds အမ် Micklin နှင့် ဇ အမ် Choldin (ကျောက်တုံး၊ CO- Westview၊ ၁၉၈၀)။

အဘို့ ဟောလီ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ရှိတော့ ၌ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေး၊ နှင့် ဇီဝဗေဒ ပတ်ဝန်းကျင်များ ရန် ဘယ်ဟာ သူတို့ လုပ်ရမယ်။ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့် အားဖြင့် များခြင်း။ စနစ်များ ၏ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု တို့တွင် အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a လူဦးရေ နှင့် အဆိုပါ လူမှုရေး ယူနစ်များ စည်းရုံးရေး သူတို့ရဲ့ လှုပ်ရှားမှုများ။ ဟိ အရင်းခံ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ ပေါင်းစည်းမှု စနစ် ၏ အစိတ်အပိုင်းများ လှည့်ပတ် ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ တိုးတက်မှု ၏ အဆိုပါ လူဦးရေ နှင့် ထို့နောက် ကွဲပြားမှု ၏ ဒီ လူဦးရေ နှင့် အဆိုပါ ယူနစ်များ စည်းရုံးရေး သူတို့ရဲ့ လှုပ်ရှားမှုများ၊ တက် အဆိုပါ ကန့်သတ်ချက်များ ချမှတ်ထားသည်။ အားဖြင့် နည်းပညာများ။ ၌ အထူး အားဖြင့်၊ ဟောလီ အလေးပေးသည်။ အဲဒါ သုံး အတန်းများ ၏ နည်းပညာ ဖွင့်ပါ။ အဆိုပါ အဆောက်အဦ ၏ အဆောက်အဦများ (၁) ဆက်သွယ်ရေး၊ (၂) လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး၊ (၃) ထုတ်လုပ်မှုအတွက် အခြေခံအဆောက်အအုံများ ။ တိုးတက်မှုနှင့် ခြားနားမှုသည် နည်းပညာများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ ကျော်လွန်သွားသည်နှင့် လူဦးရေ မရရှိမချင်း တိုးတက်မှု ရပ်တန့်သွားသည် နောက်ထပ် အချက်အလက် နှင့် ဗဟုသုတ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် ဘာသာပြန် ထဲသို့ နည်းပညာများ အတွက် ဆက်သွယ်ရေး၊ လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအတွက် အခြေခံအဆောက်အအုံများ တည်ဆောက်ခြင်း။

အမျှ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ခွဲခြား၊ ဟိုမှာ သည် a သက်ဆိုင်သော အလုပ်လုပ်တဲ့ ကွဲပြားမှု ၏ အဆိုပါ ယူနစ်များ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း။ အဲဒါတွေ ယူနစ်များ စေ့စပ်သည်။ ၌ ဘာလဲ ဟောလီ အသုံးအနှုန်းများ *သော့ လုပ်ဆောင်ချက်* သို့မဟုတ် အဆိုပါ ကြားဝင်ဖျန်ဖြေပေးခြင်း အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့် ၎င်း၏ လူမှုရေး၊ ဇီဝဗေဒ၊ သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်များ ရှိသည် ပိုကြီးတယ်။ ဆိုးကျိုးများ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အခြားလုပ်ငန်းဆောင်တာကဏ္ဍများတွင်သာ ဝင်ရောက်ခွင့်ရရှိသောကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အခြားလုပ်ငန်းဆောင်တာကဏ္ဍများပေါ်တွင် ဖြစ်သည်။ ရန် အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင် မှတဆင့် အဲဒါတွေ စေ့စပ်သည်။ ၌ သော့ လုပ်ဆောင်ချက်များ။ အဘို့ ဥပမာ၊ အဆိုပါ စီးပွားရေး မူဝါဒ ဖြစ်ကြပါသည်။ နီးပါး အမြဲတမ်း စေ့စပ်သည်။ ၌ သော့ လုပ်ဆောင်ချက်များ အတူ အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင် ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့်၊ ထို့ကြောင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအပေါ် သြဇာအရှိဆုံး အသုံးချပါ။ ထို့ကြောင့် စနစ်ကျသည်။ ၏ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု အဲဒါ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ တက် အတွင်း a လူ့အဖွဲ့အစည်း လှည့်ပတ် ပတ်ပတ်လည် အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ပါဝင်သူများနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုများအကြား ချိတ်ဆက်မှုများ။ အကြောင်းမူကား၊ ၎င်းသည် စွမ်းအင်၊ ပစ္စည်းများ၊ နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိရန် လိုအပ်သော အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများမှ တစ်ဆင့်ဖြစ်သည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရရှိခဲ့သည်။ အားဖြင့် a လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံးတယ်။ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း သပ္ပါယ အထွက်များ ရန် အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင်။ သော့ချက်လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုက ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဆက်ဆံရေးကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးလေလေ၊ ၎င်းသည် အခြားလုပ်ငန်းဆောင်တာကဏ္ဍများထက် ပါဝါပိုရှိလေဖြစ်ပြီး အခြားဖွဲ့စည်းပုံများ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ကန့်သတ်လေလေ၊ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ဟိ နောက်ထပ် ခွဲခြားထားသည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ သော့ လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အဆိုပါ သော့ချက်လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုမှတစ်ဆင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့်ဆက်စပ်သော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများ အချိုးအစား၊ အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများသည် ပိုမိုတည်ငြိမ်လေလေ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းရှိ ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များသည် အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့် ဖန်တီးထားသော လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အစီအစဥ်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိလေလေဖြစ်သည်။

*ecumenical ပတ်၀န်းကျင်* ကို လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ထိတွေ့မှုအဖြစ် လူမှုအပြောင်းအလဲ ဖြစ်ပေါ်သည် ။ သို့မဟုတ် အဆိုပါ လူမှုရေး ပတ်ဝန်းကျင် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ အခြား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ဘာဖြစ်ဖြစ် အဆိုပါ သဘာဝ ၏ ချိတ်ဆက် မှု၊ အတွေးအမြင်များ ပျံ့နှံ့မှု၊ အောင်ပွဲခံမှု သို့မဟုတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သတင်းအသစ်များ ရောက်ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။ ပုံစံများ—နှင့် ဒီ အသစ် အချက်အလက် ပါလိမ့်မယ်။ ပြောင်းလဲပါ။ နည်းပညာများ ပါဝင်ပါတယ်။ ၌ ထုတ်လုပ်မှု၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ နှင့် ဆက်သွယ်ရေး။ ရှိရင် ဒီ နည်းပညာ နိမ့်သည်။ *ရွေ့လျားမှု ကုန်ကျစရိတ်* သို့မဟုတ် အဆိုပါ အချိန်၊ စွမ်းအင်၊ ငွေကြေး၊ လူများနှင့် လူဦးရေဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များကို ရွှေ့ပြောင်းရာတွင် ပါဝင်သော ပစ္စည်းများ၊ စနစ်တစ်ခု လုပ်နိုင် လေလေ ဖြစ်သည်။ ကြီးထွား နှင့် ခွဲခြား၊ တက် ရန် အဆိုပါ အမှတ် ဘယ်မှာလဲ။ ရွေ့လျားမှု ကုန်ကျစရိတ် တိုးမြှင့်လာသည် ရန် a အမှတ် လွန်ကဲသော နည်းပညာများ နှင့် အခြေခံအဆောက်အဦများ။ အရှင်၊ အများကြီး ကြိုက်တယ်။ Spencer၊ ဟောလီ မြင်သည်။ လူမှုရေး ရှုပ်ထွေးမှု အဖြစ် အရမ်း​ ဆက်စပ် ရန် ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဖြစ် ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထိခိုက်သည်။ အားဖြင့် ရွေ့လျားမှု ကုန်ကျစရိတ်၊ နှင့် အဆောက်အဦများ ယူဆောင် လာ ဒါတွေ ကုန်ကျစရိတ် ဆင်း ပါလိမ့်မယ်။ အကြောင်းရင်း ကြီးထွားမှု၊ ကွဲပြားမှု၊ နှင့် တိုးလာသည်။ လိုက်လျောညီထွေ ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း ၎င်း၏​ ပတ်ဝန်းကျင်။ အရှင်၊ လျှော့ချခဲ့သည်။ ရွေ့လျားမှု ကုန်ကျစရိတ် ခွင့်ပြုပါ။ a လူ့အဖွဲ့အစည်း ရန် ချဲ့ထွင်ပါ။ ၎င်း၏ နယ်မြေ၊ ရန် တိုးမြှင့်လာသည် အရွယ်အစား ၏ ၎င်း၏ လူဦးရေ၊ ရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အသစ် အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုရေး ယူနစ်များ စည်းရုံးရေး လူတွေ လှုပ်ရှားမှုများ၊ ရန် အကျယ်တဝင့် နိုင်ငံရေး စနစ်များ၊ ရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အသစ် အမျိုးအစားများ ၏ စျေးကွက်များ၊ နှင့် ရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် နောက်ထပ် ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ နှင့် လူမှုရေးယူနစ်များကြားတွင် ကျယ်ပြန့်သော ကွန်ရက်များ။ လျှော့ချရွေ့လျားမှုကုန်ကျစရိတ်များ၏ ဤသက်ရောက်မှုများအားလုံးသည် ဤယူနစ်များကို ပေါင်းစပ်ထားစဉ်တွင် အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်များအကြောင်း ကွဲပြားမှုကို တိုးပွားစေသည်။ တစ်ဖန် ကွာခြားလေလေဖြစ်သည် ။ လူ့အဖွဲ့အစည်း အဲဒါ သည် နိုင် ရန် ပေါင်းစပ် မျိုးစုံ လူမှုရေး ယူနစ်၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် အဲဒါ နိုင်သည် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ရန် ၎င်း၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ဇီဝဗေဒ၊ နှင့် အစားအသောက်ဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်များ။ ဒါတောင်၊ အဖြစ် အရွယ်အစား နှင့် ကွဲပြားမှု တိုးမြှင့်လာသည်, ဒါကြောင့် လုပ်ပါ။ ရွေးချယ်မှု

ဖိအားများ အတွက် ပေါင်းစည်းမှု ၏ ဒါတွေ ယူနစ်များ နှင့်၊ ထိုမှတပါး၊ အတွက် အသစ် နည်းပညာများ ရန် အောက်ပိုင်း ရွေ့လျားမှု ကုန်ကျစရိတ် များပြီး ထုတ်လုပ်မှု တိုးချဲ့ရန်။

Hawley ရဲ့ သီအိုရီ သည် မဟုတ်ဘူး အပြည့် ဖွံ့ဖြိုးပြီး၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါ သည် ရှင်းပါတယ်။ ဘာလဲ သူ သည် ကြိုးစားနေပါတယ်။ ရန် ဆက်သွယ်ပါ။ ဟို တစ်ခု လူ့အဖွဲ့အစည်း သည် ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ အဖြစ် တစ်ခု သပ္ပါယ စနစ် ရန် အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင်၊ အဆိုပါ ကွဲပြားမှု နှင့် ပေါင်းစပ် မှု လက်အောက်ခံများ ၌ ဒီ စနစ် ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ပြင်းပြင်းထန်ထန် လွှမ်းမိုးထားသည်။ အားဖြင့် အဲဒါတွေ အဆောက်အဦများ ပါဝင်ပါတယ်။ ၌ သော့ လုပ်ငန်းဆောင်တာများ သို့မဟုတ် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် တိုက်ရိုက်ထိတွေ့မှု။ အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်များတွင်ပါဝင်သည့် subunits များမှလုံခြုံသောအရင်းအမြစ်များပေါ်တွင်မူတည်သောကြောင့်၎င်းတို့သည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများတစ်ဝိုက်တွင်ပေါင်းစပ်မှုဖြစ်ပေါ်လိမ့်မည်။ သို့သော် ဖြစ်ထွန်းသည်။ စွမ်းရည် နှင့် အခြေခံအဆောက်အဦများ အတွက် ဆက်သွယ်ရေး နှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ပါလိမ့်မယ်။ အမြဲတမ်း လူဦးရေ မည်မျှ ကြီးမားသည်၊ ကွဲပြားပြီး ပေါင်းစည်းထားသော လူဦးရေ ဖြစ်လာနိုင်သည်ကို အပေါ်ဆုံး ကန့်သတ်ချက် ထားပါ ။ မပါဘဲနဲ့​ အသစ် သွင်းအားစုများ ၏ အချက်အလက် ထဲသို့ အဆိုပါ စနစ် ထံမှ ၎င်း၏ ပတ်ဝန်းကျင်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပါလိမ့်မယ်။ လက်လှမ်းမီ မျှ ခြေအမှတ်။ သို့သော် သတင်းအချက်အလက်အသစ်—ရရှိသော်လည်း—ရွေ့လျားနိုင်မှုကို လျှော့ချရန်အတွက် အသုံးပြုဖွယ်ရှိသည်။ ကုန်ကျစရိတ် နှင့် ရန် တိုးမြှင့်လာသည် ထုတ်လုပ်မှု - ဤသို့ ဆက်တင် off နောက်တစ်ခု ပတ်ပတ်လည် ၏ ကြီးထွားမှု၊ ကွဲပြားမှု၊ နှင့် ပေါင်းစည်းမှု သည်အထိ အဆိုပါ ကန့်သတ်ချက်များ ၏ နည်းပညာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရောက်တယ်။ အဘို့ ဥပမာ၊ အဖြစ် အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဆယ့်ကိုးရာစု ဥရောပ ရယူခဲ့သည်။ စက်မှု နည်းပညာများ၊ ဒါတွေ နိုင် ဖြစ် သုံးတယ်။ ရန် ထုတ်လုပ်မှု တိုးချဲ့ ; ထို့အပြင်၊ အတူ ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ ထုတ်လုပ်မှု၊ အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ လိုအပ်သော ရန် ဖြန့်ဝေ ကုန်စည်၊ အချက်အလက်၊ နှင့် လူတွေ၊ ဘယ်ဟာ ၌ အလှည့်၊ အယ်လ်အီးဒီ ရန် အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ နည်းပညာများ ရန် လျှော့ချပါ။ ရွေ့လျားမှု ကုန်ကျစရိတ်။ အဲဒါတွေ ပြီးတာနဲ့ ကုန်ကျစရိတ် ခဲ့ကြသည် လျှော့ချ (အားဖြင့် ရထားများ နှင့် ရေနွေးငွေ့ သင်္ဘောများ၊ အတွက် ဥပမာ) အဆိုပါ အတိုင်းအတာ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ တိုးလာ နိုင်တယ် ၊ သည်အထိ အဆိုပါ ကန့်သတ်ချက်များ ၏ လက်ရှိ နည်းပညာများ ခဲ့ကြသည် ရောက်တယ်၊ ဘယ်ဟာ သတ်မှတ် off ရွေးချယ်မှု ဖိအား များ အဆိုပါ မှီး ၏ နောက်ထပ် နည်းပညာများ အဲဒါ နိုင် လျှော့ချပါ။ ရွေ့လျားမှု ကုန်ကျစရိတ် မှတဆင့် အသစ် အမျိုးအစားများ စျေးကွက်များ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး စနစ်များ၊ နှင့် ဆက်သွယ်ရေး စနစ်များ။ နှင့် ဒါကြောင့်၊ အဆိုပါ စက်မှု သတင်းအချက်အလက် ၊ ပစ္စည်းများ နှင့် လူများ၏ ရွေ့လျားသွားလာမှု စရိတ်စကများကို လျှော့ချရန်အတွက် သတင်းအချက်အလက် တော်လှန်ရေးသည် နောက်ဆုံးတွင် တော်လှန်ရေး နောက်ပိုင်းတွင် စက်မှုခေတ်လွန် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ တိုးတက်မှုနှင့် ကွဲပြားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်သာမက ထုတ်လုပ်မှုအတွက် အခြေခံအဆောက်အအုံများ တိုးပွားလာမှသာ ဖြစ်နိုင်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကြား စစ်မှန်သောကမ္ဘာစနစ် ချဲ့ထွင်မှုကိုလည်း ဖယ်ရှားပေးမည်ဖြစ်သည်။ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ နှင့် ဆက်သွယ်ရေး မှာ အောက်ပိုင်း ကုန်ကျစရိတ်။ တစ်ခုမှ ၏ ဒီ ထပ်ကိန်း တိုးတက်မှု ၌ အဆိုပါ အရွယ်အစား နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ရှုပ်ထွေးမှုများ နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ စနစ်များသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမရှိဘဲ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်။ ၏ ဆက်သွယ်ရေး နှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အခြေခံအဆောက်အဦများ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ ရန် a အသစ် ထုတ်လုပ်မှု စနစ်- သည် အဆိုပါ အခြေခံ အမှတ် Hawley ရဲ့ မက်ခရိုအဆင့် သီအိုရီ ၏ လူမှုရေး ဂေဟဗေဒ

### နိဂုံး

ဂေဟစနစ် သီအိုရီ ရှိသည်။ ဤသို့ လာ အပြည့် စက်ဝိုင်း—မှ မက်ခရို ရန် meso ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ နှင့် ထို့နောက် back up ရန် အဆိုပါ မက်ခရို အဆင့် တစ်ကယ်တော့၊ ဂေဟစနစ် သီအိုရီ ကိုလည်း ပြောင်းရွှေ့ ဆင်း ရန် အဆိုပါ မိုက်ခရို အဆင့် Irving Goffman ကဲ့သို့သော သီအိုရီပညာရှင်များက သက်ရောက်မှုများကို စတင်အလေးပေးသောအခါတွင် လူအချင်းချင်း အပြုအမူများ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ အခြေအနေဂေဟစနစ်—အာကာသ၊ ကျားကန်၊ အသုံးပြုသည့်နေရာများ၊ အခန်းကန့်များနှင့် အသေးစားပတ်ဝန်းကျင်၏ အခြားရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအင်္ဂါရပ်များ။ သူ၏အလုပ်ကို အခန်း 7 တွင် ဒရာမာဇာတ်လမ်းဖြင့် ဆန်းစစ်မည်ဖြစ်သော်လည်း ဂေဟဗေဒဆိုင်ရာ ရှုထောင့်သည် ရာစုနှစ်တစ်ခုကျော်ကြာမျှသာမက လူမှုအဖွဲ့အစည်းအဆင့်အထိပါ ပိုမိုသိရှိလာရန် အရေးကြီးပါသည်။

အဘို့ အဆိုပါ ပစ္စုပ္ပန်၊ ငါတို့ လုပ်သင့်တယ်။ အနီးကပ် အတူ a စာရင်း ၏ အဆိုပါ အခြေခံ ယူဆချက် နှင့် postulates ၏ လူမှုဗေဒတွင် ဂေဟဗေဒ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု-

1. လူမှုရေးစကြာဝဠာကြီးတွင် သရုပ်ဆောင်များသာမက တစ်ဦးချင်းရော စုပေါင်းကာ ၎င်းတို့ကိုယ်မိမိ ရပ်တည်နိုင်ရန် အရင်းအမြစ် နယ်ပယ်များ နှင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။
2. အခြေခံ ဒါဝင် အခြေခံမူများ လည်ပတ် အတွက် သရုပ်ဆောင်များ ၌ အရင်းအမြစ် niches၊ အပါအဝင်
   1. သိပ်သည်းမှု တိုးလာသည်။ အဖြစ် အဆိုပါ နံပါတ် ၏ သရုပ်ဆောင်များ ရှာသည်။ အရင်းအမြစ်များ ၌ a ပေးသည် niche သရုပ်ဆောင်တွေ အရေအတွက် တိုးလာတာနဲ့ အမျှ တိုးလာလိုက်တာ ကောင်းပါတယ်။
      1. အစောပိုင်း နယ်ပယ်ရှာဖွေသူများ၏ အောင်မြင်မှုသည် နယ်ပယ်တစ်ခု၏ အစောပိုင်းတွင်နေထိုင်သူများ၏ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံကို တရားဝင်ဖြစ်စေသည်။
      2. တခြား အဖွဲ့အစည်းများ အစ ရန် ကော်ပီ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ၏ စောစော မြို့သား အောင်မြင်နေတဲ့ နယ်ပယ်တစ်ခုရဲ့
   2. တိုးလာသည်။ ၌ niche သိပ်သည်းဆ ပါလိမ့်မယ်။ တိုးမြှင့်လာသည် ပြိုင်ပွဲ တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ အတွက် အရင်းအမြစ်များ; ပိုကြီးပြီး ပြိုင်ဆိုင်မှု ပြင်းထန်လေလေ၊ ရလဒ် နှစ်ခု ဖြစ်နိုင်ချေများပါတယ်-
      1. တချို့က အဖွဲ့အစည်းပုံစံများ သေ လိမ့်မယ် ။
      2. တခြား အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပုံစံများ ပါလိမ့်မယ်။ ရှာသည်။ အသစ် niches အားဖြင့် ပြောင်းလဲခြင်း။ သူတို့ရဲ့ ပန်းတိုင်များ နှင့် သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှုနဲ့ အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းပုံလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။
   3. အမျှ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။ ထံမှ a niche သို့မဟုတ် သေခြင်း။ ၏ နည်းသော အံ အဖွဲ့အစည်းများ တိုးလာခြင်း၊ သိပ်သည်းဆ ကျဆင်းမှုတွေ ၊ ပြီးနောက် a သဘင် ကြွေကျ off ၏ သရုပ်ဆောင်များ ၌ a niche၊ အသစ် သရုပ်ဆောင်များ နိုင်သည် အစ ရန် ပြန်ဝင်ပါ။ niche​
3. လူမှုအဖွဲ့အစည်းအဆင့်တွင်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးသည် ဇီဝရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လူမှုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာဒြပ်စင်များပါ၀င်သော ၎င်း၏ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ကြိုးပမ်းကြသည်။
4. လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့် ဖြစ်ထွန်းနိုင်စွမ်းရှိသောအခါနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာများသည် ရွေ့လျားသွားလာနိုင်သော အရင်းအမြစ်များ၊ လူများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ၏ ရွေ့လျားသွားလာမှုကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ချနိုင်သည့် အခြေခံအဆောက်အအုံများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာသောအခါတွင် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ကြီးထွားလာမည်ဖြစ်သည်။
5. လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ အတွင်းပိုင်း ဒိုင်းနမစ်များသည် အထက်ဖော်ပြပါ 1 နှင့် 2A-C တွင်ဖော်ပြထားသည့် လမ်းကြောင်းများကို လိုက်နာရုံသာမက လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အစုခွဲများ၏ အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ပါဝင်နေသူများ—သို့မဟုတ် အပြန်အလှန်ဖလှယ်မှုများနှင့် ဆက်စပ်မှု၊ အတူ အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင်- ဆုံးဖြတ်သည်။ အဆိုပါ နှုန်း ၏ တိုးတက်မှု နှင့် အဆိုပါ အဆင့် အဖြစ် ကောင်းစွာ ပုံစံ ၏ ကွဲပြားမှု ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ဘယ်ဟာ ပါလိမ့်မယ်။ တိုးမြှင့်လာသည် အတူ နေရာအနှံ ကွန်ရက်များ အဓိကလုပ်ငန်းဆောင်တာများတွင် ပါဝင်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်ထားသော ယူနစ်များတွင် နှင့် အခြေခံအဆောက်အဦများတွင် အသုံးပြုသည့် နည်းပညာများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်အတူ ရွေ့လျားသွားလာမှုကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ချပေးသည်။

CHAPTER

5

**Exchange Theorizing**

### Utilitarianism ကို လက်ခံရန် တွန့်ဆုတ်နေခြင်း နှင့် အကျင့်စရိုက်

#### အစောကြီး မယုံကြည်မှု ၏ အသုံးဝင်သည်။ စီးပွားရေးပညာ

၌ ၁၇၇၆၊ အာဒံ စမစ် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ *ဟိ စည်းစိမ်ဥစ္စာ ၏ လူမျိုး* ၁ ဘယ်မှာလဲ။ သူ ရှင်းပြသည်။ အဆိုပါ အခြေခံ ဥပဒေများ ထောက်ပံ့ရေး​ နှင့် တောင်းဆိုမှု ၌ စျေးကွက်များ ၏ အဆိုပါ ထွန်းသစ်စ စက်မှု အရင်းရှင် စနစ် အဲဒါ လွှမ်းမိုးထားသည်။ ကမ္ဘာ​ ဒီနေ့ မစ်ခ်ျ အများဆုံး နာမည်ကြီး ဆင်ခြေ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဲဒါ အဆိုပါ စျေးနှုန်း ၏ a ကုန်စည် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု သည် စျေးကွက်ဝယ်လိုအားနှင့် ဆက်စပ်နေသော ထောက်ပံ့ရေးနှင့်ဆက်စပ်နေသည့် မာ့က်စ်၏ အချည်းအနှီးအားထုတ်မှု ကို ဆန့်ကျင်သော အတွေးလိုင်းတစ်ခု၊ လင့်ခ် အဆိုပါ တန်ဖိုး ၏ ကုန်စည် ရန် အဆိုပါ လုပ်အား ပါဝါ လိုအပ်သည်။ ရန် ဟင်းသီးဟင်းရွက် ဒါတွေ ကုန်စည်။ Adam Smith ကိုယ်တိုင်က အလုပ်သမားတန်ဖိုးသီအိုရီကို သဘောကျပြီး အလုပ်မဖြစ်ဘူးလို့ ကောက်ချက်ချခဲ့ပေမယ့် မာ့က်စ်ဟာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းရဲ့ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်တစ်ခုရှိဖို့ လိုအပ်ပါတယ်- အရင်းရှင်တွေက အလုပ်သမားတစ်ဦးထက် နည်းတဲ့ အလုပ်သမားတွေကို ပေးချေရုံနဲ့ ကုန်စည်မှာပါတဲ့ ပိုလျှံတဲ့ လုပ်အားတန်ဖိုးကို ထုတ်ယူခြင်းဖြင့် အမြတ်ထွက်ပါတယ် ။ ကုန်စည် သည် တန်ဖိုးရှိ (၌ လုပ်အား အချိန်) ထို့ကြောင့် ထုတ်ပေးခြင်း။ အမြတ်များ နှင့် စည်းစိမ်ဥစ္စာ အတွက် အရင်းရှင်။

ရေရှည်တွင် လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ သီအိုရီအတွက် အခြေခံအကျဆုံးမှာ Smith ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုဖြစ်သည် ။ a အထွေထွေ သီအိုရီ ၏ လူသား အပြုအမူ အဖြစ် လှုံ့ဆော်သည်။ အားဖြင့် ကိုယ်ကျိုးစီးပွား ၌ ချဲ့ထွင်ခြင်း။ လုပ်ဆောင်ချက်များမှ ရရှိသော ဆုကြေးများ၏ အသုံးဝင်မှု ၊ ဤဆုများကို လိုက်စားခြင်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များကို နုတ်ယူလိုက်သည်နှင့်။ လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ဤကိုယ်ကျိုးစီးပွားအတွက် ပြုမူနေထိုင်သောအခါတွင် “မမြင်နိုင်သော အမိန့်အာဏာ” ပေါ်ပေါက်လာသည်။ ၌ အခမဲ့ နှင့် ဖွင့်သည်။ ဈေးများ အဲဒါ ထူးထူးခြားခြား တည်တံ့သည်။ လူမှုရေး အမိန့်။ ရန် လူမှု ဗေဒ ပညာရှင်များ၊ လိုင်း ၏ ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်ခြင်း။ သလိုပဲ။ ရန် ဖြစ် ပြေတယ်။ စိတ်ကူးယဉ်၊ နှင့် ဒါကြောင့်၊ အတွက် နီးပါး ၁၄၀ နှစ်၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ Smith ၏ ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှုနှင့် နီယိုဂန္ထဝင်စီးပွားရေးတွင် ၎င်း၏နောက်ဆက်တွဲ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများကို မဝယ်ခဲ့ပါ ။ ရယ် အများကြီး ယူဆချက် ခဲ့ကြသည် ရိုးရှင်းစွာ မဟုတ်ဘူး အမှန်- လူတွေ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး အမြဲတမ်း ကြိုးစားပါ။ ရန် အများဆုံးလုပ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ အသုံးအဆောင်များ; သူတို့ မရှိသလောက် ရှိသည် ပြီးပါပြီ။ အချက်အလက် ရန် လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့်၊ ပင် အကယ်၍ သူတို့ လိုချင်တယ်။ ရန် အများဆုံးလုပ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ ပေးဆပ်မှုများ ; လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ဆင်ခြင်တုံတရား ၌ တွက်ချက်ခြင်း။ ကုန်ကျစရိတ် နှင့် ဆုလာဘ်များ; လူတွေ လုပ်ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက် နှင့် ရွေးချယ်မှုများ သူတို့ရဲ့ လုပ်ရပ်များ အခြေခံ on အားလုံး အမျိုးအစားများ ၏ အတွင်းပိုင်း နှင့် ပြင်ပ အင်အားများ- စိတ်ခံစားမှုများ၊ လိုအပ်ချက်တွေ၊ ကန့်သတ်ချက်များ ချမှတ်ထားသည်။ အားဖြင့် ယုံကြည်ချက်၊ စံနှုန်းများ၊ တန်ဖိုးများ၊ ပါဝါ၊ နှင့် လူမှုရေး အဆောက်အဦများ။ နှင့် ဒါကြောင့် အဆိုပါ ဝေဖန်ချက် သွားတယ်။

စိတ်ဝင်စားစရာမှာ Smith ၏ အခြားသော ကြီးကျယ်သော အလုပ်ဖြစ်သည့် *Theory of Moral Sentiments* ၊ ၂ ပိုမိုလက်ခံနိုင်ခဲ့သည် ။ စောစော လူမှုဗေဒပညာရှင်များ။ တကယ်ပါပဲ, စမစ် အဆိုပြုသည်။ အဆိုပါ အခြေခံ လူမှုဗေဒ ပြဿနာ အဲဒါ လွှမ်းမိုးထားသည်။

၁ အာဒံ စမစ်၊ *တစ်ခု စုံစမ်းရေး ထဲသို့ အဆိုပါ သဘာဝတရား နှင့် အကြောင်းတရားများ ၏ အဆိုပါ စည်းစိမ်ဥစ္စာ ၏ လူမျိုး* (အင်ဒီယာနာပိုလစ် လွတ်လပ်မှု ရန်ပုံငွေ၊ 1981၊ 1775-1776 တွင်ထုတ်ဝေခဲ့သည်)။

၂ အာဒံ စမစ်၊ *စိတ်ဓာတ်ရေးရာ သီအိုရီ* (အင်ဒီယာနာပိုလစ် လွတ်လပ်မှု ရန်ပုံငွေ၊ ၁၉၇၄၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ ၁၇၅၉၊ ထို့နောက် *The Wealth of Nations* တွင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သော မေးခွန်းများကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခဲ့သည် ။

**၇၃**

ဆယ့်ကိုးရာစု လူမှုဗေဒ၊ အထူးသဖြင့် ပြင်သစ်တွင်- လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ကွဲပြားမှုနှင့်အတူ လူတို့သည် မရှိတော့ပါ။ အသက်ရှင် ၌ အလားတူ သောတာပန် ပေးဆပ်ခြင်း ရန် အထူးပြု ၏ သူတို့ရဲ့ လှုပ်ရှားမှုများ; နှင့် ဒါကြောင့်၊ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် မေးသည်- ပေါင်းစည်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ် ထူထောင်နိုင်ရန် ၎င်းတို့အား မည်ကဲ့သို့ တွန်းအားပေး မည်နည်း။ အဖြေတစ်ခုမှာ “မမြင်နိုင်သော လက်”၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရုံ အဲဒါ၊ မမြင်ရတဲ့၊ နှင့် ခဲ a အရမ်း ယုံကြည်ချက် ရှင်းလင်းချက် ၏ လူမှုရေး အမိန့်။ ဖော်ပြထားတဲ့ အတိုင်းပါပဲ။ ၌ *ဟိ သီအိုရီ ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား ခံစားချက်တွေ* ၊ အဆိုပါ အခြား ပေါင်းစပ် အင်အား သည် ဘုံ မတူကွဲပြားသော လူမှု ကမ္ဘာ များတွင် နေ့စဉ်နေထိုင်ကြသည့် လူတို့တွင်ပင် ယဉ်ကျေးမှုအပေါ် သဘောထားများ သို့မဟုတ် ကတိကဝတ်များ—တစ်ခု စိတ်ကူး အဲဒါ သေချာတယ်။ ပဲ့တင်ထပ်သည်။ အတွက် သွ Comte နှင့် Emile Durkheim

ဒါတောင်၊ အဖြစ် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ကျော် အဆိုပါ နောက်တစ်ခု ၁၅၀ နှစ်၊ နှင့် အထူးသဖြင့် ဒါကြောင့် ၌ အမေရိက၊ Smith ၏အခြေခံ စိတ်ကူး ၏ လူသားများ အဖြစ် ဆင်ခြင်တုံတရား ဆုံးဖြတ်ချက် ထုတ်လုပ်သူများ ရှာသည်။ ရန် မှာ အနည်းဆုံး လုပ်ပါ။ အမြတ်အစွန်း၊ အကယ်၍ မဟုတ်ဘူး သူတို့ရဲ့ maximize အမြတ်များ သို့မဟုတ် အသုံးအဆောင်များ (ဆုလာဘ်များ) နည်းသော ကုန်ကျစရိတ် နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ၌ လက်ခံခြင်း။ ဒါတွေ အသုံးအဆောင်များ၊ လာခဲ့တယ်။ စိုးမိုးရန် စီးပွားရေး တွေး နှင့် အတွက် အများကြီး ၏ ဒီ အချိန်၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ငြင်းပယ်ခဲ့သည်။ နီယိုဂန္ထဝင် eco- nomics အဖြစ် ရယ် ရိုးရိုးရှင်းရှင်း၊ ကန့်သတ်ချက်၊ နှင့် ရုံ လွင်ပြင် မှားတယ်။ အားဖြင့် အဆိုပါ အလယ်မှတ် ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် သို့သော် ရာစု၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ စတင်ခဲ့သည်။ ရန် ပေါင်းစပ်ပါ။ အဆိုပါ စိတ်ကူးများ ၏ နီယိုဂန္ထဝင် စီးပွားရေး ထဲသို့ လူမှုဗေဒ သီအိုရီများ၊ ဒါပေမယ့် အတူ အများကြီး ပြုပြင်မွမ်းမံမှုများ။ အားဖြင့် အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ၊ a အသစ် ကြင်နာပါ။ ၏ သီအိုရီ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ပေါ်ထွက်လာခြင်း— ချဉ်းကပ်မှု တစ်ခု တံဆိပ်တပ်ထားသည်။ *လဲလှယ် သီအိုရီ*​ နှင့် ဒီနေ့၊ ဒီ သည် တစ်ခု ၏ အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ ပုံစံများ ၏ သီအိုရီ လူမှုဗေဒ၌။ အမျှ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ မွေးစားသည်။ အသုံးဝင်သည်။ အတွေးအခေါ်များ၊ သူတို့ ကျဆင်းသွားသည်။ အများကြီး ၏ အဆိုပါ အစွန်းရောက် ယူဆ ချက်များနှင့် လူများသည် လူမှုရေး၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ စိတ်အားထက်သန်မှု—နှင့် အမြတ်အစွန်းအများဆုံးရရှိရန် အမြဲတမ်း ဆင်ခြင်တုံတရားကြီးမားသော သို့မဟုတ် အမြတ်အစွန်းရရှိရန် စိတ်ပိုင်းဖြတ်ထားမှု အမျိုးမျိုးအောက်တွင် အသုံးဝင်မှုများကို အမျိုးမျိုးသော ကန့်သတ်ချက်များအောက်တွင် ရှာဖွေနေကြောင်း ယူဆချက်များနှင့် အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည်။ လူမှုဗေဒပညာရှင်များသည်လည်း အခြားသူတစ်ဦးထံမှ အကြံဥာဏ်များကို စတင်လက်ခံလာသောကြောင့် Utilitarianism ပိုမိုလက်ခံလာခဲ့သည်။ အစွန်းရောက် သီအိုရီ အငြင်းအခုံ- အပြုအမူဝါဒ။

#### ဟိ ထရန် နှင့် ကနဦး အပယ်ခံ ၏ အကျင့်စရိုက်

ချိန်းတယ်။ သီအိုရီ ကိုလည်း ထွက်ပေါ်လာသည်။ ထံမှ ဘာလဲ တန်ခိုး ကနဦး ဘုန်းဘုန်း ကြိုက်တယ်။ a ပြေတယ်။ မဖြစ်နိုင်ပါ။ အရင်းအမြစ်- ကျောင်း တစ်ခု ၏ အတွေး အဲဒါ နောက်ဆုံးတော့ ဖြစ်လာတယ်။ လူသိများသည်။ အဖြစ် *အပြုအမူဝါဒ* ။ ကျွန်တော်တို အားလုံး သိသည်။ အကြောင်း အိုင်ဗင် Petrovich Pavlov ၏ ၃ (1849-1936) ခွေးကျွေးတဲ့အခါ (စမ်းသပ်မှုမှာသုံးတဲ့ တံတွေးရည်အတွက်သုံးတဲ့) သူ့ခြေရာကို နင်းလိုက်တဲ့အခါ ခွေးကျွေးတဲ့အခါ (စမ်းသပ်ချက်မှာသုံးတဲ့) အလင်းရောင်ကို ခွေးကျွေးတဲ့အခါ အလင်းရောင်နဲ့ ဆက်စပ်ပြီး မကြာခင်မှာ ခွေးတွေက အလင်းရောင်နဲ့ ဆက်စပ်ပြီး ပြသခဲ့ပါတယ် ။ အစာကျွေးခြင်း။ အပြုအမူများ။ ဟိ သင်တန်း၊ လူတွေ ရှိခဲ့ပါတယ်။ မဟုတ်ဘူး သံသယ ကိုလည်း မှတ်ချက်ချသည်။ အဲဒီလို “တပ်ထားတယ်။ တုံ့ပြန်မှုများ" ၎င်းတို့၏ အိမ်မွေးတိရစ္ဆာန်များနှင့် တိရိစ္ဆာန်များ တွင် ထောင်စုနှစ်များစွာရှိသော်လည်း Pavlov သည် လူသားများအတွက် ထိုသို့သောအေးစက်ခြင်း၏ ကျယ်ပြန့်သောသက်ရောက်မှုများကို နားလည်ခဲ့သည်။ တပ်ထားတဲ့ တုံ့ပြန်မှုတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အသိပညာကို အသုံးပြုပြီး ဝေဒနာတချို့ ခံစားရပြီးနောက် ရန် ထိန်းချုပ်မှု လူတွေ၊ Pavlov ကျော်ဖြတ်ခဲ့သည်။ သူ့ ကြောက်စိတ်များ နှင့် စတင်ခဲ့သည်။ ရန် လေ့လာပါ။ တပ်ထားတဲ့ တုံ့ပြန်မှုများ သူ ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့သည်။ အချို့ ၏ အဆိုပါ အခြေခံ သဘောတရားများ ၏ အပြုအမူဝါဒ a လှုံ့ဆော်မှု တသမတ်တည်း ဆက်စပ် ပေးသည် နှင့် ဇီဝကမ္မ တုံ့ပြန်မှု ပါလိမ့်မယ်။ ထုတ်ယူသည်။ အဲဒါ တုံ့ပြန်မှု ဘယ်တော့လဲ တင်ပြသည်။ ရန် ဘာသာရပ်များ; ဒါတွေ သတ်မှတ်ထားသော တုံ့ပြန်မှုများ နိုင်သည် ဖြစ် ငြိမ်းသွားပြီ ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ ကျေနပ်မှု သို့မဟုတ် ဆုလာဘ်များ ဆက်စပ် အတူ အဆိုပါ လှုံ့ဆော်မှု ထပ်ခါတလဲလဲ စမ်းသပ်မှုများကြောင့် ရုပ်သိမ်းခံရသည် ၊ အေးစက်သောတုံ့ပြန်မှုတွင်ပါ၀င်သော လှုံ့ဆော်မှုများနှင့် ဆင်တူသော လှုံ့ဆော်မှုများလည်း ထုတ်ယူ နိုင်သည်။ အဆိုပါ တပ်ထားတဲ့ တုံ့ပြန်မှု; လှုံ့ဆော်မှု အဲဒါ ပိုများလာသည်။ ကွဲပြားသည်။ ထံမှ အဲဒါ သုံးတယ်။ ၌ a အခြေအနေပေးသော တုံ့ပြန်မှု ပါလိမ့်မယ်။ ပိုများလာသည်။ ဖြစ် မရပါ။ ရန် ထုတ်ယူသည်။ ဒီ တုံ့ပြန်မှု။ ဒါတွေ အခြေခံမူများ နိုင်သည် ရှင်းပြပါ။ များစွာသော လူ့အပြုအမူ၊ သူခံစားခဲ့ရပြီး ထပ်တူထပ်မျှ အရေးကြီးသည်မှာ ၎င်းတို့ကို လူတို့ကို ခြယ်လှယ်ထိန်းချုပ်ရန် အသုံးပြုနိုင်သည် ။—က စိုးရိမ်စရာ အဲဒါ Pavlov ဘယ်တော့မှ စွန့်ပစ်ခဲ့သည်။ ၌ အဟီး၊ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ စောစော အမေရိကန် အကျင့်စရိုက်သမားများ ကျန်ခဲ့သည်။ ပညာရှင် ရန် လိုက်ရန် a အရမ်း အောင်မြင်သည်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ၌ ကြော်ငြာ ရန် စည်းရုံးသိမ်းသွင်းပါ။ လူတွေ ၏ အဆိုပါ ဆုလာဘ်

၃ အိုင်ဗင် Petrovich Pavlov၊ *စာတွေ on တပ်ထားတဲ့ တုံ့ပြန်မှုများ* ၊ ၃ ထုတ်ဝေမှု၊ trans ဒဗလျူ။ ဇ Gantt (အသစ် York: နိုင်ငံတကာ ထုတ်ဝေသူများ၊ ၁၉၂၈)။

စီးကရက်၏တန်ဖိုး၊ အထူးသဖြင့် တစ်ချိန်က လူကြိုက်များခဲ့သော Lucky Strikes အမှတ်တံဆိပ်။ အမှန်ကတော့ ဒီနေ့အထိ ငါ နိုင်သည် ရွတ်ဆိုပါ။ အဆိုပါ ကြော်ငြာ anagram၊ LSMFT၊ သို့မဟုတ် ကံကောင်းတယ်။ သပိတ်များ ဆိုလိုသည်။ ဒဏ်ငွေ ဆေးရွက်ကြီး၊ ဘယ်ဟာ ကျွန်တော် သိရပြီး ခြောက်ဆယ် နှစ်များ လွန်ခဲ့သော မှာ အဆိုပါ အသက် ၏ ဆယ် (ထံမှ ဗုံးကြဲခြင်း။ ၏ ကြော်ငြာများ on အဆိုပါ ရေဒီယို နှင့်၊ နောက်ပိုင်း ရုပ်မြင်သံကြား)၊ ပင် သို့သော်လည်း ငါ ရှိသည် ဘယ်တော့မှ ဆေးလိပ်သောက်သည်။ စီးကရက်။

ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်တွင် Edward Thorndike 4 ဟုခေါ်သော စိတ်ပညာရှင်တစ်ဦးဖြစ်သည်။ သူသည် ကြောင်များကို ပဟေဠိသေတ္တာထဲတွင် ထည့်ထားကာ စမ်းသပ်မှု အမှားအယွင်းများကို ဖြတ်၍ သေတ္တာအတွင်းရှိ ဝင်္ကပါများမှ လွတ်မြောက်ရန် သင်ယူရင်း ၎င်းတို့၏ အပြုအမူများကို မှတ်တမ်းတင်ခဲ့သည်။ အစမ်းတစ်ခုစီမှာ တပ်ထားတယ်။ တုံ့ပြန်မှု ၏ လွတ်မြောက်ခြင်း။ ယူတယ်။ နည်းသော နှင့် နည်းသော အချိန်။ အမျှ သူ စောင့်ကြည့်ခဲ့သည်။ သူတို့ကို လေ့လာပါ။ အဆိုပါ လွတ်မြောက်ရာလမ်း၊ Thorndike သည် Pavlov ၏စမ်းသပ်မှုတွင်ဖော်ပြထားသောတူညီသောတုံ့ပြန်မှုအချို့ကိုရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့သည်- စိတ်ကျေနပ်မှုဖြစ်စေသောအခြေအနေများတွင်အပြုအမူများ (သူ၏အခြေအနေတွင်၊ ဝင်္ကပါများနှင့်သေသေများစွာရှိသောပဟေဠိသေတ္တာထဲတွင်အကျဉ်းချထားခြင်းမှလွတ်မြောက်ခြင်း) သည်အလားတူအခြေအနေများတွင်ထပ်ခါတလဲလဲပြုလုပ်လိမ့်မည်။ အခြေအနေ-တုံ့ပြန်မှု ချိတ်ဆက်မှုများသည် ထပ်ခါတလဲလဲ လေ့ကျင့်မှုများဖြင့် ခိုင်မာစေပါသည်။ နှင့်ချိတ်ဆက်မှု အကြား အခြေအနေ နှင့် တုံ့ပြန်မှု ပါလိမ့်မယ်။ အားပျော့ ဘယ်တော့လဲ a အလေ့အကျင့် သည် ဆက်မလုပ်တော့၊ များသောအားဖြင့် တုံ့ပြန်မှုသည် မျှော်လင့်ထားသော ဆုလာဘ်ကို ယူဆောင်လာခြင်းမရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ လူတို့သည် ဆုလာဘ်များ လုံခြုံစေရန်နှင့် ပြစ်ဒဏ်များကို ရှောင်ရှားခြင်းဖြင့် ဤစိုးရိမ်မှုများကြောင့် တွန်းအားပေးခံရသောကြောင့် ၎င်းတို့သည် အခြားတိရစ္ဆာန်များကဲ့သို့ပင် ဖြစ်သည်။ အပြုအမူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဤသို့ သင်ယူခဲ့သည်။ သို့မဟုတ် တပ်ထားတဲ့ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ အဆိုပါ ဆုလာဘ် တန်ဖိုး အဲဒါ သူတို့ ယူလာပါ။ ရန် တစ်ဦးချင်း။ ဤနည်းဖြင့် အပြုအမူဝါဒီများ၏ အငြင်းအခုံကို စကားလုံးအသုံးအနှုန်းဖြင့် utilitarian သီအိုရီမှ ၎င်းတို့နှင့် မည်သို့ပေါင်းစည်းသည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ စတင်တွေ့မြင်နိုင်သော်လည်း ကြီးမားသော ခြားနားချက်ဖြစ်လာသည်။

နှစ်ဆယ်ရာစု၏ ပထမနှစ်ဝက်တွင် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် စိတ်ပညာ၌ အပြုအမူဝါဒ ပေါ်ပေါက်လာသည်နှင့်အမျှ၊ ၎င်းသည် အလွန်တင်းကျပ်သော နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ အခိုင်အမာပြောဆိုမှု၏ အရိပ်အယောင်အောက်သို့ ရောက်လာသည်- လူသားတို့၏ တွေးခေါ်မှုနှင့် သိမြင်မှုကို သတိပြုရန် မဖြစ်နိုင်သည့်အပြင် သီအိုရီသည် မြင်နိုင်သောအရာနှင့်သာ တိုင်းတာနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်၊ John B. Watson ကဲ့သို့သော အစောပိုင်းအပြုအမူသမားများအတွက်၊ ပိုအရေးကြီးသည်မှာ Harvard ရှိ BF Skinner၊ 5၊ ပြင်ပအခြေ အနေကို စောင့်ကြည့်ဖို့သာ ဖြစ်နိုင်တယ်။ နှင့် တုံ့ပြန်မှုများ ၏ တိရစ္ဆာန်များ ရန် ဒီ အခြေအနေ။ သီအိုရီများ၊ ထို့ကြောင့်၊ နိုင်သည် သာ ဖြစ် အကြောင်း အခြေအနေနှင့် မြင်နိုင်သော အပြုအမူများ၊ ဘယ်ဟာ ဖယ်ထုတ်ထားသည်။ အတွေး၊ စိတ်ခံစားမှု၊ နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် လုပ်နေပါတယ်။ ထံမှ အမူအကျင့်သမားများ သီအိုရီ အစီအစဉ်။ အသားရေ နှင့် မျိုးဆက်များ ၏ ကျောင်းသား၊ ကျင်းပခဲ့သည်။ တိရစ္ဆာန်များ၏ အပြုအမူဆိုင်ရာ တုံ့ပြန်မှုများကို အမျိုးမျိုးသော လှုံ့ဆော်မှုအခြေအနေများအောက်တွင် အမျိုးမျိုးသော လှုံ့ဆော်မှုအခြေအနေများအောက်တွင် ခြယ်လှယ်ထားသည့် Skinner Box ဟုခေါ်သည့် စမ်းသပ်မှုများတွင် တူညီသောဥပဒေများကို ထုတ်ဖော်ပြသခဲ့သည်။ ၏ အပြုအမူ မူလက ပီပြင်သည်။ အားဖြင့် Pavlov နှင့် Thorndike ဒါတောင် ၌ အဟီး၊ အဆိုပါ Skinner Box ရှိ စမ်းသပ်မှုများကို မထင်မှတ်နိုင်သော သိမြင်မှု နှင့် စိတ်ခံစားမှုအချို့ကို ဆောင်ကျဉ်းပေးသည့် နည်းလမ်းဖြင့် အကြံအဖန်ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းစဉ်များ။ ဟိ တိရစ္ဆာန်များ ခဲ့ကြသည် ရသင့်ရထိုက်သော ၏ အစားအသောက် သို့မဟုတ် ရေ မီ ဝင်ရောက် အဆိုပါ သေတ္တာ ရေနှင့် အစားအစာ အနည်းငယ်ကို ရယူခြင်းဖြင့် ဆုချခဲ့သည်။ သို့ဖြစ်ရာ တိရိစ္ဆာန် သည် စမ်းသပ်သူ များ ကို ပြုခဲ့ သည် အလိုရှိ၊ အဲဒါ ပါ့ စာနယ်ဇင်း a ဘား ၌ အဆိုပါ အသားရေ သေတ္တာ နှင့် ရယူ အချို့ အစားအသောက် သို့မဟုတ် ရေ ဆုကြေးအဖြစ်။ ထို့ကြောင့်၊ Skinner Box ၏နောက်ကွယ်တွင် ခိုးကြောင်ခိုးဝှက်ဝင်ရောက်ခြင်းသည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော ယူဆချက်အချို့ဖြစ်သည်။ ဒါပေမယ့် မဟုတ်ဘူး လုံးလုံး မြင်နိုင်သော ဗိုက်ဆာတယ်။ သို့မဟုတ် ရေငတ် ခို (အဖြစ် တိုင်းတာ အားဖြင့် အဆိုပါ အရှည် ရိက္ခာ (သို့) ရေသည် ဆုလာဘ်ကို ရှာတွေ့လိမ့်မည်၊ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် ဆုလာဘ်များ ပေးဆောင်သော အပြုအမူများတွင် ပါဝင်ကြလိမ့်မည်။ သူတို့ငတ်မွတ်လေလေ၊ အစာသည် သာ၍တန်ဖိုးကြီးလေဖြစ်သည်။ နှင့် ရေ စဉ်းစားသည်။ ရန် ဖြစ်ပါစေ၊ နှင့် ထို့ကြောင့်၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ပါ့ သူတို့ ဖြစ် ရန် လုပ်ဆောင်ပါ။ ဤဆုလာဘ်များကို ယူဆောင်လာပေးသော အပြုအမူများ။ အခြေအနေတစ်ခုတွင် တပ်ထားသော အပြုအမူများသည် ဆုလာဘ်များ ရုတ်တရက် မယူလာမှသာလျှင် ယခင်က သတ်မှတ်ပေးထားသော အပြုအမူများသည် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ၊ အပြည့် "ငြိမ်းသွားပြီ။" ထိုမှတပါး၊ အသားရေ ပင် တစ်လှေတည်းစီး၊ တဖန် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

၄ အက်ဒဝပ် လီး Thorndike၊ *ဟိ ဒြပ်စင် ၏ စိတ်ပညာ* (အသစ် York: Seiler၊ ၁၉၀၅)။

5 B။ F အသားရေ၊ *ဟိ အနေအထိုင် ၏ သက်ရှိ* (အသစ် York: Appleton-ရာစု၊ ၁၉၃၈)။

မှန်မှန်ကန်ကန်၊ အဲဒါ ဘယ်တော့လဲ ခို လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး လက်ခံသည်။ တစ်ခု မျှော်လင့်ထားသည်။ ဆုလာဘ် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ အတိတ် အေးစက်သောအားဖြင့်၊ ၎င်းတို့သည် "ဒေါသ" ဖြစ်လာကာ Skinner Box အနီးတွင် ပြင်းပြင်းထန်ထန် ကခုန်ခဲ့ကြပြီး မျှော်လင့်ထားသည့်ဆုများကို ယူဆောင်လာမည်မဟုတ်တော့သော ဘားကို မကြာခဏ ရိုက်နှက်ခြင်း သို့မဟုတ် တိုက်ခိုက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ တစ်ဖန်ထို့နောက်၊ သိမြင်မှု နှင့် စိတ်ခံစားမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ-မျှော်လင့်ချက် အတွက် ဆုပေးခြင်း၊ စိတ်ခံစားမှု မတရားမှု မှာ မျှော်မှန်းထားသောဆုမရရှိခြင်းနှင့် အဘယ်ကြောင့်ဆုများမရသေးခြင်း (၎င်းမှာဘား၏အမှားဖြစ်သည်)—တိုက်ရိုက်ကြည့်ရှုနိုင်သည့်အရာနှင့်ပတ်သက်၍သာ သီအိုရီယူဆထားသည့် စမ်းသပ်မှု၏နောက်ဘက်တံခါးကို လျှောက်သွားခဲ့သည်။

လူမှုဗေဒပညာရှင်များသည် အမူအကျင့်ဝါဒီများ၏ အယူအဆများကို စတင်လက်ခံလာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းတို့သည် ဂန္တဝင်သစ်ဘောဂဗေဒပညာရှင်များမှ အလေးပေးဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဆောင်ကြဉ်းလာသည်- လူတို့သည် သီးခြားအပြုအမူအမျိုးအစားများမှ ဆုလာဘ်များ သို့မဟုတ် အသုံးအဆောင်များရရှိရန် လိုအပ်သော ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုများအပေါ် အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်များချကြသည်။ အမှန်စင်စစ်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များချခြင်းနှင့် တွက်ချက်ခြင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် လူသားများကြားရှိ အမူအကျင့်အားလုံး၏ အဓိကဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် လူသားတို့၏ အပြုအမူကို နားလည်ရန်၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်အတွက် ဘာအကျိုးရှိသနည်း၊ ဆုလာဘ်များ၊ ကုန်ကျစရိတ်များ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ၊ သတင်းအချက်အလက်၊ တရားမျှတမှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းဆိုင်ရာ အခြားလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မည်သို့သော တွက်ချက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်သည်ကို သိရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။ တခါ အဆိုပါ နည်းစနစ်ပိုင်း ဘောင်းဘီတို ၏ အပြုအမူဝါဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ယူထားသည်။ ပိတ်၊ အပြုအမူဝါဒ နှင့် utilitari- anism ရုတ်တရက် ပိုတူသလိုလို၊ လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ နှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ပတ်သက်လျှင် ပိုများသည်။ ၏ အခြေအနေများ နိုင် ဖြစ် ယူဆောင်လာသည်။ ထဲသို့ သီအိုရီ၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ စတင်ခဲ့သည်။ ရန် ယုံကြည် အဲဒါ ဤချဉ်းကပ်နည်းများသည် လူသားအချင်းချင်း အပြုအမူနှင့် လူမှုဆက်ဆံရေးသာမက၊ ပေါ်ပေါက်ရေး ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ။ အများကြီးပဲ။ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ခဲ့ကြသည် ဆဲ အရမ်း သံသယ၊ သို့သော် အပြုအမူဝါဒနှင့် အသုံးချမှုဝါဒအကြား ဖလှယ်မှုသီအိုရီအဖြစ် ပေါင်းစပ်မှုသည် နှစ်ရှစ်ဆယ်နီးပါးရှိခဲ့သည့် ဉာဏဆိုင်ရာ ပိတ်ဆို့ခြင်းကို ချိုးဖျက်ခဲ့သည်။ သို့သော် အစောပိုင်း လူမှုဗေဒပညာရှင်များသည် သီအိုရီဆိုင်ရာ အယူအဆများ ဖလှယ်ခြင်းကို လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့ကြသည့်အချက်ကို အပြည့်အဝ အသိအမှတ်မပြုသော်လည်း ဤမွေးစားခြင်းကို ၎င်းတို့၏ အယူအဆဆိုင်ရာ ဝေါဟာရများဖြင့် ဖုံးကွယ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

#### အစောကြီး ချိန်းတယ်။ သီအိုရီများ ၌ ရှေးရိုး လူမှုဗေဒ

မာ့က်စ်ရဲ့ သွယ်ဝိုက်သော ချိန်းတယ်။ သီအိုရီ

ဟိ အခြေခံ စိတ်ကူးများ ၏ အဆိုပါ လဲလှယ် သီအိုရီ အစဉ်အလာ ခဲ့ကြသည် ထင်ရှားသည်။ ၌ မာ့က်စ်ရဲ့ သီအိုရီ။ ၆ ရှားပါးပြီး တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များကို ထိန်းချုပ်ထားသူများသည် အနေအထားတွင် ရှိနေကြောင်း မာ့က်စ်က အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်။ ဖလှယ်ရန် တန်းတူရည်တူ ဆန္ဒရှိသော သို့မဟုတ် ရှားပါးသော အရင်းအမြစ်များ မရှိသူများအား ထိန်းချုပ် အသုံးချခြင်း၊ အလွန်တန်ဖိုးကြီးသော သို့မဟုတ် ရှားပါးသော အရင်းအမြစ်များ မရှိသူများသည် လဲလှယ်သည့်အခါတွင် အားနည်းချက်၊ တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များ ကိုင်ဆောင်ထားသူများနှင့် ဤအထွေထွေ ပြဌာန်းချက်တွင် ပိုမိုခိုင်မာသော အသားထည့်ရန် အရင်းရှင်များ အလုပ်အကိုင်များရှိပြီး အလုပ်သမားများသည် အဆိုပါအလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်ရန် ဆန္ဒရှိသော်လည်း အလုပ်အကိုင်များမှာ ရှားပါးသည်။ နှင့် အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ထို့ကြောင့်၊ အရင်းရှင် ယခု ရှိသည် ပါဝါ ကျော် အလုပ်သမားများ နှင့် ပါလိမ့်မယ်။ သူတို့ကို အမြတ်ထုတ်နိုင်တဲ့ အနေအထားမှာ ရှိပါစေ။ သို့သော်လည်း၊ သယံဇာတကိုင်ဆောင်သူများသည် ၎င်းတို့၏အားသာချက်ကို ဖိနှိပ်နေသကဲ့သို့ အာဏာရှိသူများအပေါ် မှီခိုအားထားကာ အမြတ်ထုတ်နေသူများကို တန်ပြန်စည်းရုံးခြင်းအား နောက်ဆုံးတွင် ဖိတ်ခေါ်မည်ဖြစ်သည်။ အရင်းရှင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ဖလှယ်မှုများသည် မည်မျှတရားမျှတမှု မရှိသည်ကို နောက်ဆုံးတွင် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသော ပုဂ္ဂိုလ်များက စတင်တွေ့မြင်လာပြီး၊ ဤမတရားမှုသဘောများ တိုးလာသည်နှင့်အမျှ အာဏာရှိသူများအပေါ် စည်းရုံးခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သော ကုန်ကျစရိတ်နှင့် စွန့်စားရမှုများ (Skinner Box ကဲ့သို့သော ခိုကဲ့သို့ပင်) သူတို့သည် ပိုမိုရရှိလိုလာကြသည်။ ထို့ကြောင့် မာ့က်စ်၏သီအိုရီကို ဖလှယ်မှုသီအိုရီအဖြစ် ရှုမြင်နိုင်သော်လည်း ပဋိပက္ခ-သီအိုရီအဝတ်အစားတွင် ဖြစ်သည်။

ကားလ် ၆ မာ့က်စ်၊ *မြို့တော်- တစ် ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ အရင်းရှင် ထုတ်လုပ်မှု* ၊ vol. ၁ (အသစ် York: နိုင်ငံတကာ ထုတ်ဝေသူများ၊ ၁၉၆၇)။

Simmel ၏ ချိန်းတယ်။ သီအိုရီ

ဂျော့ Simmel ကိုလည်း ကမ်းလှမ်းသည်။ လဲလှယ် အတွေးအခေါ်များ၊ ပင် အဖြစ် သူ ဝေဖန်သည်။ မာ့က် စ ်: ၇ နောက်ထပ် အဖိုးတန် သရုပ်ဆောင်တစ်ဦးမှ ထိန်းသိမ်းထားသော အရင်းအမြစ်များ နှင့် အဆိုပါအရင်းအမြစ်များ ရှားပါးလေလေ အခြားသရုပ်ဆောင်များအား ဤအရင်းအမြစ်ကို ကိုင်ဆောင်ထားသော သရုပ်ဆောင်များကို ပိုမိုဆွဲဆောင်လာမည်ဖြစ်သည် ။ ဒါပေမယ့် ဒီသရုပ်ဆောင်တွေရဲ့ အရင်းအမြစ်တွေက အဖိုးတန်ရင် သရုပ်ဆောင်တွေ ကိုင်ဆောင်ထားတယ်။ ဒါတွေ တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ အမြတ် ပါဝါ၊ အထူးသဖြင့် အကယ်၍ သရုပ်ဆောင်များ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ရှိသည် အခြားရွေးချယ်စရာ အရင်းအမြစ်များ ဒါ တွေအတွက် တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ။ သို့သော်၊ ဘယ်တော့လဲ ဖလှယ်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင်သည်။ အဖြစ် မတရားဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါတွေ အတူ ပါဝါ ပေးတယ် ။ နည်းနည်း နေစဉ် တောင်းဆိုနေသည်။ ဒါကြောင့် အများကြီး ထံမှ သူတို့ရဲ့ လဲလှယ် မိတ်ဖက်များ၊ အဆိုပါ မှီခို သရုပ်ဆောင်များ ပါလိမ့်မယ်။ အမြတ်ထုတ်သည်ဟု ခံစားရသည် ။ နှင့် အစ ရန် ရှာပါ။ အဆိုပါ မတရားမှု အဖြစ် ရယ် အရမ်းကောင်းတယ်။ ၏ a ကုန်ကျစရိတ် ရန် သည်းခံပါ။ အရှင်၊ ထံမှ အခြေခံ စိတ်ကူးများ​ လဲလှယ် လာ အရမ်း ရင်းနှီးသည်။ လူမှုဗေဒ အကြောင်းအရာများ လှည့်ပတ်နေသည်။ အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ ပါဝါ နှင့် ပဋိပက္ခ။ တစ်မျိုး တန်ခိုး ပင် စဉ်းစားပါ။ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ a မူကွဲ ၏ လဲလှယ် သီအိုရီ၊ သို့မဟုတ် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်၊ ဒု လုပ်ပေးသည်။

ဟိ တည်မြဲ တွန့်ဆုတ်ခြင်း။

နှစ်ခုစလုံး ၏ အယူအဆများကို ထည့်သွင်းရန် တွန့်ဆုတ်နေခဲ့သည်။ အသုံးဝင်မှု သို့မဟုတ် အမူအကျင့်သမား စိတ်ပညာ၊ သို့ပေမယ့် ဂျော့ခ်ျ ဟားဘတ် Mead ၈ အဖြစ် အဆိုပါ တည်ထောင်သူ သင်္ကေ တ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး (ကြည့် နောက်တစ်ခု အခန်း) နားလည်သည်။ အဆိုပါ ဆက်စပ်မှု ၏ နှစ်ခုလုံး ဓလေ့ထုံးတမ်းများ ရန် လူမှုပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကြောင့် လူသားတို့၏ အပြုအမူကို နားလည်သဘောပေါက်သည် ။ တင်းကျပ်သော အပြုအမူကို ငြင်းပယ်ခဲ့သည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ လိပ်ခဲတည်းလည်း အခိုင်အမာ အဲဒါ တစ်ခု နိုင် သာ လေ့လာပါ။ မြင်နိုင်သော ဖြစ်စဉ်များ - အဲဒါ က၊ တစ်ခု မြင်နိုင်သော လှုံ့ဆော်မှု နှင့် တစ်ခု မြင်နိုင်သော တုံ့ပြန်မှု ဆက်စပ် အတူ ဒီ လှုံ့ဆော်မှု။ တစ်မျိုး အကျင့်စရိုက်သမားများ ဖြစ်ရမည် ။ စောဒကတက်၊ နေပါ။ ထွက် ၏ အဆိုပါ အနက်ရောင် သေတ္တာ ၏ လူသား သိမြင်မှု နှင့် တွေး ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒါတွေ မဟုတ်ကြပါ။ မြင်နိုင်သော။ အဘို့ ဝက်သား၊ သို့သော်၊ အဆိုပါ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ လူသား သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြုအမူ နှင့် ဖြစ်ရမည် လေ့လာတယ်၊ သို့ပေမယ့် အဆိုပါ အခက်အခဲ ၏ တိုက်ရိုက် လေ့လာရေး။ ပြီးတော့၊ ဒါတွေ အပြုအမူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သင်ယူခဲ့သည်။ သို့မဟုတ် ကြီးထွားလာသော မွေးကင်းစကလေးများ၏ ထိန်းညှိမှုနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် ၎င်းတို့ရရှိသည့် ဆုတန်ဖိုးအရ သတ်မှတ်ချက်များ ၊ လူမှုရေး အကြောင်းအရာများ။ ၌ အဟီး၊ ဘာလဲ ပြုလုပ်သည်။ လူသားများ ဒါကြောင့် ထူးခြားသော သည် အဆိုပါ ပမာဏ ၏ တွေး ကိုယ့်ကိုယ်ကို အကြောင်း နှင့် ၎င်း၏ ဆက်ဆံရေး ရန် အဆိုပါ ပြင်ပ ကမ္ဘာ။ အရှင်၊ အတွက် ဝက်သား၊ အပြုအမူဝါဒ ငြင်းသည်။ ရန် လေ့လာပါ။ လူသားများအတွက် အရေးကြီးဆုံး အပြုအမူများ။

တိုင်၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ခဲ့ကြသည် နှေးတယ်။ ရန် လက်ခံသည်။ *တစ်ခုခု* ရှုထောင့် ၏ အပြုအမူဝါဒ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ ၎င်း၏ နည်းစနစ် ခိုင်မာမှု၊ ရုံ အဖြစ် သူတို့ ခဲ့ကြသည် မဟုတ်ဘူး စေတနာ ရန် ထွေးပွေ့ အသုံးဝင်သည်။ ဆင်ခြေများ အဲဒါ လူသားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမြဲတမ်း ဆင်ခြင်တုံတရားရှိပြီး အခြေအနေတိုင်းတွင် ၎င်းတို့၏ အသုံးဝင်မှုများကို အမြင့်ဆုံးဖြစ်အောင် အမြဲကြိုးစားနေပါသည်။ ဒါပေမယ့် အနည်းဆုံးတော့ အသုံးချ မှုပေါ့။ အလေးပေးသည်။ အဲဒါ လူတွေ တွေးပါ။ နှင့် လုပ်ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ နှင့် အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များ အားဖြင့် ဘယ်ဟာ သူတို့ ဒီလိုလုပ်ပါ။ လုပ်သင့်တယ်။ ဖြစ် လေ့လာခဲ့သည်။ ၌ အသုံးအနှုန်းများ ၏ သူတို့ရဲ့ အသုံးဝင်မှု အတွက် လူသားများ အဖြစ် သူတို့ ရှာသည်။ ရန် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ရန် အဆိုပါ လူမှုရေး ကမ္ဘာ။ အားဖြင့် အဆိုပါ အလယ်မှတ် ၏ အဆိုပါ နောက်ဆုံး ရာစု၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ စတင်ခဲ့သည်။ ရန် ရောစပ်ပါ။ အဆိုပါ နှစ်ခု အတူတကွချဉ်းကပ်ခြင်း၊ တွေးခေါ်ခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း၊ စိတ်လှုပ်ရှားတက်ကြွခြင်း၊ တရားမျှတခြင်း နှင့် အခြားသော "စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ" တို့သည် အပြုအမူဝါဒ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ပြီး၊ လူများသည် အသုံးဝင်မှုအများဆုံးရရှိရန် အမြဲကြိုးစားနေကြသည့် အယူအဆအချို့ကို အလေးပေးကာ- အချို့သော ခေတ်ပြိုင်ဖလှယ်မှုသီအိုရီများက ယင်းကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားသော်လည်း၊ ယူဆချက်။ ထို့အပြင်၊ ၎င်းတို့သည် နှီးနွှယ်ဖလှယ်မှုဆိုင်ရာ အရင်းခံအယူအဆများကို ပြန်လည်ရှာဖွေတွေ့ရှိလာကြသည်။ generate ပါဝါ၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ နှင့် ပဋိပက္ခ အဲဒါ မာ့က်စ် နှင့် Simmel အလေးပေးသည်။ ဟိ ရလဒ်သည် နှစ်ဆယ်ရာစု၏ ဒုတိယနှစ်ဝက်တွင် ဖလှယ်ရေးသီအိုရီများ သိသိသာသာ ပွင့်ထွက်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့်၊ ဖလှယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်သည့် ယူဆချက်အစုံသည် ၎င်း၏ပင်မရေစီးကြောင်းသို့ စတင်ရောက်ရှိနေပြီဖြစ်သည်။ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ ၌ အဆိုပါ နောက်ဆုံး ဆယ်စုနှစ်များ ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု။ ဒါတွေ ယူဆ-

ကိစ္စတွေ ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါ အောက်ပါ-

၇ ဂျော့ Simmel၊ *ဟိ ဒဿန ၏ ငွေ* ၊ trans အဲတော့ အောက်ခြေ နှင့် ဒါဝိဒ် Frisby (ဘော်စတွန်- ဒါရီ၊ ၁၉၉၀)။

8 George Herbert Mead, *Mind, Self၊ နှင့်လူ့အဖွဲ့အစည်း* (Chicago, IL: တက္ကသိုလ် ချီကာဂိုမြို့ သတင်းစာ၊ ၁၉၃၄)။

1. တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်းသရုပ်ဆောင်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ဆုလာဘ်များ သို့မဟုတ် အသုံးဝင်မှုများအတွက် လိုအပ်ချက်များဖြင့် တွန်းအားပေးပါသည်။
2. ဟိ နောက်ထပ် ဆုလာဘ် သို့မဟုတ် အဆိုပါ နောက်ထပ် အသုံးအဆောင်များ ရန် ဖြစ် ရရှိခဲ့သည်။ ထံမှ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် ဖြစ်ဖို့များပါတယ် ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် စုပေါင်း သရုပ်ဆောင်များ ရန် လိုက်ရန် လိုင်းများ ၏ အကျင့် နှင့် လုပ်ဆောင်ချက် အဲဒါ လုံခြုံသည်။ ဤဆုလာဘ်များ။
3. ပုဂ္ဂိုလ်များ အကဲဖြတ်ပါ။ အဆိုပါ ဆုလာဘ် တန်ဖိုး ၏ အခြားရွေးချယ်စရာ လိုင်းများ ၏ အပြုအမူ နှင့် ရွေးချယ်ပါ။ အဆိုပါ အများဆုံးမဟုတ်ပါက၊ ဆုလာဘ်အများဆုံးပေးသော အပြောင်းအလဲ။
4. ဟိ နောက်ထပ် အဖိုးတန် ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ ဆုလာဘ်များ ရရှိခဲ့သည်။ အားဖြင့် လူပုဂ္ဂိုလ်၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဒါတွေ တစ်ဦးချင်း ရန် လိုက်ရန် အကျင့် ခွင့်ပြုခြင်း။ သူတို့ကို ရန် လက်ခံသည်။ ဒါတွေ အဖိုးတန် ဆုပေးခြင်း၊ ယခု နှင့် ၌ အနာဂတ်။
5. ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါလိမ့်မယ်။ သွယ်ဝိုက်၍ သို့မဟုတ် အတိအလင်း တွက်ချက် အဆိုပါ *ကုန်ကျစရိတ်* (အခြားရွေးချယ်စရာ အရင်းအမြစ်များ ၏ ဆုလာဘ်များ for- သွားပြီ သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ ရမယ်။ ဖြစ် ပေးသည် တက်) နှင့် အဆိုပါ *ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ* (စုဆောင်းထားသည်။ ကုန်ကျစရိတ်) ၌ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဥ်းကို လိုက်စားပြီး ရရှိလာသော အရင်းအမြစ်များတွင် အမြတ်အစွန်းကို အမြဲရှာကြ လိမ့် မည် *။* အမြတ် တစ်ခု သည် အဆိုပါ တန်ဖိုး ၏ အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ ခံယူ၊ နည်းသော အဆိုပါ ကုန်ကျစရိတ် နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ရန် ရယူ သူတို့ကို၊ နှင့်​ လိုင်းများ ၏ အကျင့် အဲဒါ အသားပေး အဆိုပါ အများဆုံး အမြတ် ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အများဆုံး များပါတယ်။ ရန် ဖြစ် လိုက်ခဲ့သည်။
6. ဟိ နောက်ထပ် ၏ a ဆုလာဘ် ၏ a ပေးသည် အမျိုးအစား ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရရှိခဲ့သည်။ ၌ အဆိုပါ လတ်တလော အတိတ်၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် တစ်ခုရှိမည်။ တစ်ဦးချင်း၏ အကြိုက်များ အတွက် ဒီ ဆုလာဘ် ကျဆင်းခြင်း၊ နှင့် အဆိုပါ နည်းသော အဖိုးတန် ရန် တစ်ခု သရုပ်ဆောင် ဒီဆုက ဖြစ်လာမှာလား။ စိတ်ပညာတွင်၊ ဤသည်မှာ "ကျေနပ်ခြင်း" ၏နိယာမဖြစ်ပြီး၊ ဘောဂဗေဒတွင်၊ အဲဒါ သည် ဖော်ပြခဲ့သည်။ အဖြစ် “မဖြစ်စလောက် အသုံးဝင်မှု"; ငြိမ်၊ အဆိုပါ သွက်လက်သည်။ သည် အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အတွက် နှစ်ခုလုံး ရှုမြင်ချက်များ- လူတစ်ဦးရရှိသည့် ဆုကြေးငွေ များလေလေ တန်ဖိုးနည်းလေ၊ သို့မဟုတ် သရုပ်ဆောင်များအတွက် အသုံးဝင်မှု နည်းပါးလေလေဖြစ်သည်။
7. လူတစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်းသရုပ်ဆောင်များသည် အရင်းအမြစ်များကို ဖလှယ်ကြပြီး အချို့ကို အခြားသူများထံမှ အရင်းအမြစ်များရရှိရန် ကုန်ကျစရိတ်အဖြစ် စွန့်လွှတ်ခြင်း၊ လူသားအချင်းချင်းအပြန်အလှန်ဆက်ဆံရာတွင် အရင်းအမြစ်အများစုသည် ပင်ကိုယ် (ဥပမာ၊ ချစ်ခင်မှု၊ ထောက်ခံမှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ဂုဏ်အသရေ၊ နှစ်သက်မှု၊ မိမိကိုယ်ကို စိစစ်ခြင်း)၊ အချို့သည် ပြင်ပတွင် (ဥပမာ၊ ငွေကြေး၊ အာဏာ) တို့ဖြစ်သည်။
8. ရရှိထားသော အရင်းအမြစ်များ၏ "တရားမျှတမှု" နှင့် "တရားမျှတမှု" ကို အကဲဖြတ်သည်။ ဆွေမျိုး သို့ သူတို့ရဲ့ ကုန်ကျစရိတ် နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ၊ နှင့် သူတို့ နိုင်သည် ဖိတ်ခေါ်ပါ။ a နံပါတ် ၏ ဤတရားမျှတမှုကို တွက်ချက်ခြင်းအတွက် မတူညီသော နှိုင်းယှဉ်ချက်များ သို့မဟုတ် စံနှုန်းများ။ (ဥပမာ၊ သူတို့ခေါ်နိုင်တယ်။ အထွေထွေ ယဉ်ကျေးမှု စံနှုန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း။ ဘာလဲ သည် တရားမျှတသော၊ သူတို့ မေ နှိုင်းယှဉ် သူတို့ရဲ့ ဆုလာဘ်များ တူညီသော ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပါ၀င်သည့် အဆိုပါ သရုပ်ဆောင်များ နှင့် ၊ သူတို့သည် ထိုဆုလာဘ်ကို အာရုံပြု၍ သုံးစွဲနိုင်သည်။ သူတို့ နိုင် ရှိသည် ရရှိခဲ့သည်။ ၌ တစ်ခု အခြားရွေးချယ်စရာ လဲလှယ်; သို့မဟုတ် သူတို့ မေ ဖိတ်ခေါ်ပါ။ အဖြစ် a နှိုင်းယှဉ် အချက် အဆိုပါ ဆုလာဘ်များ အဲဒါ သူတို့ မျှော်လင့်ထားသည်။ သို့ လက်ခံသည်။ ဆွေမျိုး သို့ အဆိုပါ ဆုလာဘ်များ အဲဒါ သူတို့ အမှန်တကယ် လက်ခံရရှိခဲ့သည်။)
9. လူတစ်ဦး သို့မဟုတ် စုပေါင်းသရုပ်ဆောင်အား ပေးဆောင်သည့်အခါ နှိုင်းယှဉ်မှုများစွာရှိသည့်အချက်များအောက် ကျဆင်းသွားပါသည် ။ နိုင်သည် ဖြစ် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ ရန် အကဲဖြတ်ပါ။ အဆိုပါ တရားမျှတမှု၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ (နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်နေပါတယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ စုပေါင်း အတွက် သရုပ်ဆောင်များ) ပါလိမ့်မယ်။ အတွေ့အကြုံ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု နှင့် ရှာသည်။ ရန် ပြန်လည်ညှိနှိုင်းပါ။ အဆိုပါ လဲလှယ်; သူတို့ မေ လိုက်ရန် တစ်ခုခု နံပါတ် ၏ နည်းဗျူဟာများ ၌ ဒါတွေ ပြန်လည်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ အပါအဝင် ဒဏ်ခတ်ခြင်း။ ( ထို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ ကုန်ကျစရိတ် on) အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် မအောင်မြင် ရန် ပေးသည်။ a တရားမျှတသော နှင့် ရုံ ဆုလာဘ် သို့မဟုတ်၊ တလှည့်စီ၊ ရှာသည်။ အသစ် လဲလှယ် မိတ်ဖက်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ပါလိမ့်မယ်။ ပေးသည်။ a ပိုမျှတတယ်။ အဆင့် ၏ ဆုလာဘ်။

### ခေတ်ပြိုင် ချိန်းတယ်။ သီအိုရီများ

လက်ရှိနေ့ရက် လဲလှယ် သီအိုရီများ မကြာခဏ အသုံးပြု အဆိုပါ ဝေါဟာရ ၏ စီးပွားရေး သို့မဟုတ် အမူအကျင့်သမား စိတ်ပညာရှိသော်လည်း ၎င်းတို့သည် အနှစ်သာရအားဖြင့် တူညီသောဖြစ်စဉ်များကို လက်ခံယုံကြည်ကြသည်- လူတို့သည် အရင်းအမြစ်များကို ဖလှယ်ကြပြီး လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအပေါ် ဖလှယ်မှုများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ၊ အပြန်အလှန်အားဖြင့် အပြန်အလှန်သက်ရောက်မှုများရှိသည်။ ဒီ ရောစပ်ခြင်း။ ၏ ဝေါဟာရများ သည် ကိုလည်း အဆိုပါ ရလဒ် ၏ စိတ်လျှော့ အဆိုပါ အစွန်းရောက် ၏ အမူအကျင့်ဝါဒ (လူ့အသိဥာဏ်၏ အနက်ရောင်သေတ္တာထဲသို့ ဝင်ရောက်ခြင်းဆိုင်ရာ တားမြစ်ချက်) နှင့် အသုံးဝင်မှုဝါဒ (သရုပ်ဆောင်များသည် အသုံးဝင်မှုအများဆုံးဖြစ်အောင် အမြဲကြိုးစားနေသော အမြဲတမ်းဆင်ခြင်တုံတရားရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများဖြစ်သည်)။

#### အခြေခံလဲလှယ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များ

အမျိုးအစားများ ၏ အကျိုးပေး၊ ကုန်ကျစရိတ်များ၊ နှင့် တန်ဖိုး

အားလုံး ခေတ်မီ လဲလှယ် သီအိုရီများ ၌ လူမှုဗေဒ လေ့လာပါ။ အပြန်အလှန်၊ ဘယ်ဟာ သည် ပဋိသန္ဓေနေခြင်း ရန် သရုပ်ဆောင်နှစ်ဦး သို့မဟုတ် ထို့ထက်ပိုသော သရုပ်ဆောင်များအကြား အရင်းအမြစ်များ ဖလှယ်မှု ပါဝင်သည်။ ဖလှယ်သည့် အရင်းအမြစ်များသည် ပြင်ပ (ဥပမာ၊ ငွေကြေး) နှင့် ပို၍ မကြာခဏ ပင်ကိုယ် (ချစ်ခင်မှု၊ ခင်မင်မှု၊ စည်းလုံးညီညွတ်မှု၊ အကူအညီ၊ သတင်းအချက်အလက်၊ သို့မဟုတ် ဘာမဆို အဲဒါ အခြား ရှာပါ။ အဖိုးတန် နှင့် ဆုလာဘ် ရန် a လူ)။ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု နှင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု သို့မဟုတ် အတားအဆီးဖြစ်စေသော အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုဖြင့် တည်ဆောက်ထားသည့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများသည် နောက်ဆုံးတွင် အကျုံးဝင်သည် ။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ လူတွေ လဲလှယ် အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ သူတို့ ရှာပါ။ အဖိုးတန်။ လူတွေ ဖန်တီးပါ။ လူမှုရေး တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များ လုံခြုံစေရန် သို့မဟုတ် ပြစ်ဒဏ် သို့မဟုတ် ကုန်ကျစရိတ်များကို ရှောင်ရှားရန် ဖွဲ့စည်းပုံများ နှင့် လူတစ်ဦးချင်းစီအား အနည်းဆုံး ဆုလာဘ်အချို့ ပေးမှသာ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများသည် ရှင်သန်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံတွေ တညီတညွတ်တည်း ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်တဲ့အခါ သို့မဟုတ် ကျရှုံး ရန် ပေးသည်။ မျှော်လင့်ထားသည်။ ဆုလာဘ်, ပဋိပက္ခ ဖြစ်လာသည်။ နောက်ထပ် များပါတယ်။

အမျိုးအစားများ လဲလှယ်မှု

Exchange သည် အခြေခံအမျိုးအစားများစွာရှိနိုင်သည်- ၉ (၁) အနှစ်သာရအားဖြင့် တစ်ဦးချင်း ပေးဆောင်ရမည့် အရင်းအမြစ်များထက် အလျှော့အတင်း *ညှိနှိုင်းဖလှယ်မှုများ ၊* လူတစ်ဦးသည် အရောင်းကိုယ်စားလှယ်ထံ ကားဝယ်သောအခါကဲ့သို့ပင် ဤညှိနှိုင်းမှုများသည် အလွန်တက်ကြွနိုင်သော်လည်း အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးအများစုတွင်၊ လဲလှယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များသည် ပိုမိုသိမ်မွေ့ပြီး နည်းပါးသည်။ (၂) *အပြန်အလှန် ဖလှယ်ခြင်း* ဆိုသည်မှာ တစ်ဖက်သတ်မှ လက်ဆောင်ပေးခြင်းကဲ့သို့ တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်တစ်ခုအား ပေးကမ်းသည့် အရင်းအမြစ်များ ဆင့်ကဲဖလှယ်ခြင်း ဖြစ်သည် ပေးကမ်းခြင်း။ ၏ a လက်ဆောင် ကျော သို့ လူ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည်။ အပ်နှင်းသည်။ a လက်ဆောင် အပေါ်သို့ နောက်တစ်ခု။ (၃) *ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှုများ* ဘယ်မှာလဲ။ တစ်ဦးချင်းစီသည် လုပ်ငန်းတစ်ခုပြီးမြောက်ရန် အရင်းအမြစ်များပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင်မှုများကို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရမည်ဖြစ်ပြီး၊ မည်သည့်ပါတီ၏ တိကျသောအလှူငွေကို လုပ်ဆောင်ချက်၏ "ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု" ကြောင့် ဆုံးဖြတ်ရခက်ခဲသောနေရာတွင် ရှိရမည်။ (၄) တစ်ဦးချင်း တိုက်ရိုက် ညှိနှိုင်းခြင်း၊ အပြန်အလှန် ဖလှယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အကျိုးရှိရှိ ဖလှယ်ခြင်း မပြုဘဲ တစ်ပါတီတည်းက ဆောင်ရွက်ပေးသည့် *အထွေထွေ ဖလှယ်မှုများ၊* အရင်းအမြစ်များ ရန် နောက်တစ်ခု ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ထို့နောက် ဖလှယ်မှုများ အတူ မရှိသေး နောက်တစ်ခု ၌ ဘာလဲ နိုင်သည် ဖြစ်လာ အရင်းအမြစ်များ၏ ရွေ့လျားမှုမှာ တစ်နည်းမဟုတ်တစ်နည်း ရွေ့လျားနေသော်လည်း အရင်းအမြစ်များ၏ မူလပေးသူနှင့် နောက်ဆုံးတွင် ဖြစ်သည်။ လက်ခံခြင်း။ ပေးဆပ်မှုများ ထံမှ တစ်စုံတစ်ယောက် ၌ အဆိုပါ ကွင်းဆက် ၏ ဖလှယ်မှုများ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည်။ ရရှိခဲ့သည်။ သူတို့က တခြားတစ်ယောက်ဆီက ထိုသို့သော ယေဘုယျဖလှယ်မှုများတွင်၊ ဤစက်ဝိုင်းကို လုံးဝပိတ်ရန်မလိုအပ်သော်လည်း၊ အရင်းအမြစ်များသည် စက်ဝိုင်းတစ်ခုအတွင်း စီးဆင်းနေသည်။

9 Edward ည။ ဥပဒေပညာရှင်၊ “အန် သက်ရောက်မှု သီအိုရီ ၏ လူမှုရေး အလဲအလှယ်" *အမေရိကန် ဂျာနယ် ၏ လူမှုဗေဒ* ၁၀၇ (၂၀၀၁)။

စစ. ၃၂၁–၃၅၂။

လှုံ့ဆော်မှု တပ်ဖွဲ့များ ကားမောင်းသည်။ ဖလှယ်မှု

သရုပ်ဆောင်များ၊ ရှိမရှိ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့မဟုတ် စုပေါင်း ယူနစ်များ (ဥပမာ၊ အဖွဲ့များ၊ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ ပင် တကိုယ်လုံး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ) ၎င်းတို့၏ အရင်းအမြစ်များကို အခြားသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကာ အမြဲတမ်း အကဲဖြတ်ပါ၊ မည်သည့် အရင်းအမြစ်များ ရရှိနိုင်သနည်း၊ မည်သည့် အရင်းအမြစ်များ တန်ဖိုးအရှိဆုံး၊ မည်သည့် အစားထိုး အရင်းအမြစ်များ ရရှိနိုင်သနည်း၊ တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များ အတွက် လိုအပ်သည်များကို ကြည့်ရှုခြင်း ၊ ဖြစ် ပေးသည် တက် ရန် ရယူ a အထူးသဖြင့် အရင်းအမြစ်။ ၁၀ အရှင်၊ သရုပ်ဆောင်များ အကဲဖြတ်ပါ။ အဆိုပါ အလားအလာ ဆုလာဘ်များ ရန် ကုန်ကျစရိတ်များ (အခြားရွေးချယ်စရာဆုများ မေ့လျော့သွားခြင်း) နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ (စုဆောင်းထားသော ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက် ပေးထားသည့် လှုပ်ရှားမှုမျဉ်းဖြင့် အောင်မြင် နိုင်သည် ကုန်ကျစရိတ်) အဲဒါ ရမယ်။ ဖြစ် ပေးသည် တက် သို့မဟုတ် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ ရန် လက်ခံသည်။ a ဆုလာဘ်။ သူတို ကိုလည်း တွက်ချက် ဖြစ်နိုင်ခြေ​ အဲဒါ အဆိုပါ ဆုလာဘ် ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် လာမည့် သို့မဟုတ် အဆိုပါ ဖြစ်နိုင်ခြေ ၏ ရယူခြင်း။ a ဆုလာဘ် အတွက် အဆိုပါ ကုန်ကျစရိတ်နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ သုံးစွဲခဲ့သည်။ နှင့် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အကဲဖြတ်ခြင်း။ အခြားရွေးချယ်စရာ အရင်းအမြစ်များ အတွက် ဆုပေးခြင်း၊ သူတို့ ရှိရင် နိုင်သည် ဖြစ် တွေ့ပြီ၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အကယ်၍ မျိုးစုံ သရုပ်ဆောင်များ အပိုင် a ဆုလာဘ်, အဲဒါ ပါလိမ့်မယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ကုန်ကျစရိတ် နည်းသော ရန် ရယူ ဆုကြေးငွေ​ ရင်၊ သို့သော်၊ သာ တစ်ခု သရုပ်ဆောင် ထိန်းချုပ်မှုများ a တန်ဖိုးထားတယ်။ ဆုလာဘ် နှင့် အကယ်၍ ဒီ သရုပ်ဆောင် ရှိသည်။ မျိုးစုံ အရင်းအမြစ်များ​ အဆိုပါ ဆုလာဘ်များ ထံမှ မှီခို သရုပ်ဆောင်များ သို့မဟုတ် လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး တန်ဖိုး ဒါတွေ မှီခို သရုပ်ဆောင် အရင်းအမြစ်များ အလွန်အမင်း ၊ အဲဒါ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် နောက်ထပ် ငွေကုန်ကြေးကျများသည်။ အတွက် မှီခို သရုပ်ဆောင်များ ရန် လက်ခံသည်။ အဆိုပါ အလိုရှိသော ဆုလာဘ်။ ထိုမှတပါး၊ သရုပ်ဆောင်များသည် တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်တစ်ခုအပေါ် လက်ဝါးကြီးအုပ်ထားသည့် သရုပ်ဆောင်တစ်ဦးအပေါ် မှီခိုလာသောအခါ၊ ထိုသရုပ်ဆောင်များသည် လုပ်နိုင် ကြသည်။ မျှော်လင့် အဲဒါ အဆိုပါ သရုပ်ဆောင် လက်ဝါးကြီးအုပ်ခြင်း။ a ဆုလာဘ် ပါလိမ့်မယ်။ အားထုတ် ပါဝါ ကျော် သူတို့ကို နှင့် တောင်းဆိုမှု ဤသရုပ်ဆောင်များသည် လဲလှယ်ရန်ရှိသည့် မည်သည့်အရင်းအမြစ်မဆို မြင့်မားသော ပေးချေမှုများ။ အာဏာသည် ဖလှယ်မှု အားလုံးတွင် မွေးရာပါဖြစ်သည် ၊ သို့ပေမယ့် အကယ်၍ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ မျိုးစုံ အရင်းအမြစ်များ အတွက် အားလုံး ဆုလာဘ်များ အားဖြင့် အားလုံး သရုပ်ဆောင်များ စေ့စပ်သည်။ ၌ ဖလှယ်မှု၊ ဒါတွေ သရုပ်ဆောင်များ ပါလိမ့်မယ်။ ရှိသည် နောက်ထပ် တန်းတူ ပါဝါ နှင့်၊ အဖြစ် a ရလဒ်၊ ပါဝါအသုံးပြုမှု ပါလိမ့်မယ်။ ကျဆင်းခြင်း။ နှင့် သရုပ်ဆောင်များ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မျှတသော ကုန်ကျစရိတ်ဖြင့် တန်ဖိုးရှိသော ဆုလာဘ်များ ရရှိကြသောကြောင့် အချင်းချင်းအပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ဓာတ်များ တိုးပွားလာ မည်ဖြစ်သည် ။ တရားမျှတပြီး အပြုသဘောဆောင်တဲ့ စိတ်ဓာတ်တွေ တိုးပွားလာတာနဲ့ အမျှ အပြန်အလှန်ဖလှယ်မှုတွေကို ပိုမြင်လာလေလေပါပဲ။ များပါတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ သရုပ်ဆောင်များ ဆက်ဆံရေး ထုတ်ဖော် ကတိကဝတ်များ ရန် တစ်ခုစီ အခြား နှင့် မြင့်မားသော စည်းလုံးညီညွတ်မှု။

၌ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ အကယ်၍ ဆုလာဘ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင်သည်။ အဖြစ် မတရားဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါတွေ ကိုင် လက်ဝါးကြီးအုပ်မှု အသုံးပြု သူတို့ရဲ့ ပါဝါ ရန်

မှီခိုသရုပ်ဆောင်များထံမှ အရင်းအမြစ်များ အမြဲပိုတောင်းသည်၊ ဤမှီခိုသရုပ်ဆောင်များသည် နည်းဗျူဟာအမျိုးမျိုးကို အသုံးပြု၍ အားသာချက်ရှိသော သရုပ်ဆောင်များ၏ ပါဝါကို လျှော့ချရန် တက်ကြွစွာ ရှာဖွေကြလိမ့်မည် - 11 (က) အခြား ရွေးချယ်စရာများကို ရှာဖွေခြင်း။ အတွက် အဆိုပါ တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ် ထံမှ အခြား သရုပ်ဆောင်တွေ၊ ဤသို့ဖြင့် လျှော့ချခြင်း။ အဆိုပါ အားသာချက် ၏ အဆိုပါ ကိုင်ဆောင်သူ ၏ လက်ဝါးကြီးအုပ်​ ကျော် a အရင်းအမြစ်; (ခ) ရှာသည်။ ရန် ပေးသည်။ အသစ် အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် အဖိုးတန် ရန် လက်ဝါးကြီးအုပ်မှုကို ကိုင်ဆောင်ထားသောကြောင့် သရုပ်ဆောင်များအကြား ပါဝါကွဲပြားမှုကို လျော့ကျစေသည် ။ (ဂ) လက်ဝါးကြီးအုပ်သော အရင်းအမြစ်ကိုင်ဆောင်သူအား မှီခိုအားထားနေရသော အရင်းအမြစ်များ၏ အခြားအရင်းအမြစ်များကို ဖြတ်တောက်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်း ဖြင့် ဤအာဏာ-အသုံးပြုသူသည် အမြတ်ထုတ်ခံရသူများအပေါ် အရင်းအမြစ်များအတွက် ပိုမိုမှီခိုလာစေသည်။ (ဃ) များခြင်း။ မဟာမိတ်များ အတူ ဒါတွေ အခြား သရုပ်ဆောင်တွေ၊ ဤသို့ဖြင့် ဖြစ်လာခြင်း။ a အသစ် တစ်ခုတည်း သရုပ်ဆောင် အဲဒါ ရပါတယ်။ တားသည်။ အရင်းအမြစ်များ ထံမှ အဆိုပါ သရုပ်ဆောင် အဲဒါ အရင်က ရှိခဲ့ပါတယ်။ a လက်ဝါးကြီးအုပ်မှု၊ ဤသို့ဖြင့် ထုတ်ပေးခြင်း။ ပို ညီတယ်။ ပါဝါ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ယခု အဆိုပါ ကိုင်ဆောင်သူ ၏ အဆိုပါ လက်ဝါးကြီးအုပ် မဟုတ်ဘူး ကြာကြာ ရှိသည်။ အခြားရွေးချယ်စရာ အရင်းအမြစ်များ အတွက် အဲဒါကို ဆုပေးတယ် ။ အဲဒါ တန်ဖိုးများ၊ ဤသို့ဖြင့် ပေးကမ်းခြင်း။ အဆိုပါ ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့ တန်းတူ ပါဝါ ရန် အဆိုပါ ယခင် ကိုင်ဆောင်သူ ၏ အဆိုပါ လက်ဝါးကြီးအုပ်; (င) ကြိုးစားခြင်း။ ရန် အတင်းအကျပ် သို့မဟုတ် အပြစ်ပေး သရုပ်ဆောင်များ အဲဒါ အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း။ သူတို့ရဲ့ လက်ဝါးကြီးအုပ်မှု မှတဆင့် ပါဝါအသုံးပြုမှု မှီခို ဆန့်ကျင်ဘက် သရုပ်ဆောင်များ; (စ) လုပ်နေတယ်။ မပါဘဲ အဆိုပါ တန်ဖိုးထားတယ်။ ဆုလာဘ် ထိန်းချုပ်ထားသည်။ အားဖြင့် a လက်ဝါးကြီးအုပ် နှင့် power- အရင်းအမြစ်ကိုအသုံးပြုပြီး ကိုင်ဆောင်ထားသူ။ ထို့ကြောင့်၊ သရုပ်ဆောင်များသည် တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များအတွက် အခြားသရုပ်ဆောင်များအပေါ်တွင် မှီခိုနေရသည်ကို သူတို့ကိုယ်သူတို့ တွေ့ရှိပါက ယေဘုယျအားဖြင့် လိုက်စားရမည့် ဗျူဟာများရှိပါသည်။ ဤနည်းဗျူဟာအများစုတွင် ဟန်ချက်ညီစေရန် ကြိုးစားခြင်း ပါဝင်သည်။ အဆိုပါ လဲလှယ် အားဖြင့် လျှော့ချခြင်း။ အဆိုပါ လက်ဝါးကြီးအုပ် ၏ ထိန်းချုပ်မှု အားဖြင့် တစ်ခု သရုပ်ဆောင် သို့မဟုတ် အားဖြင့် တိုးလာသည်။ တန်ဖိုး​ ၏ အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ ပေးသည် ရန် အဆိုပါ ကိုင်ဆောင်သူ ၏ a တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ် အားဖြင့် မှီခို သရုပ်ဆောင်များ။

ဂျော့ခ်ျ ၁၀ ဂ။ Homans ချန်ပီယံ ဒီ သန္ဓေတည်ခြင်း။ ၏ လှုံ့ဆော်မှု; မြင်၊ အတွက် ဥပမာ၊ အဆိုပါ စောစော အလုပ် ၏ ဂျော့ခ်ျ ဂ။ Homans-

*လူမှုရေး အပြုအမူ- ၎င်း၏ မူလတန်း ပုံစံများ* (အသစ် York: တရားရုံး Brace ဂျိုဗန်နိုဗစ်၊ ၁၉၆၁; ဒုတိယ ထုတ်ဝေမှု ၌ ၁၉၇၂)။

11 Richard အီမာဆန်၊ "ပါဝါ-မှီခို ဆက်ဆံရေး- နှစ်ယောက် စမ်းသပ်မှုများ၊” *လူမှုဗေဒ* ၂၇ (စက်တင်ဘာ ၁၉၆၄)။

စစ. ၂၈၂–၂၉၈။

ယဉ်ကျေးမှု နီးပါး အမြဲတမ်း လွှမ်းမိုးမှုများ ဒါတွေ ဗျူဟာ သရုပ်ဆောင်များ နှင့် အဆိုပါ တွက်ချက်မှုများ လုပ်ထားတယ်။ အားဖြင့် သရုပ်ဆောင်များသည် အခြားသရုပ်ဆောင်များ၏ ပါဝါသုံးစွဲမှုဖြင့် ဆက်ဆံကြသည်။ ရှိမရှိနဲ့ ပတ်သက်ပြီး တွက်ချက်မှုတွေ အမြဲလိုလို ရှိပါတယ်။ သို့မဟုတ် မဟုတ်ဘူး a ပေးသည် အဆင့် ၏ လဲလှယ် ၏ အရင်းအမြစ်များ သည် တရားမျှတသော သို့မဟုတ် ရုံ ဒါတွေ တွက်ချက်မှုများ နှိုင်းယှဥ်မှုအချက်များစွာကို ခေါ်ဆိုခြင်းတွင် အမြဲပါဝင်နေပါသည်။ ၁၂ နှိုင်းယှဉ်ချက်တစ်ခုသည် ဖလှယ်မှုများကို တရားမျှတမှုနှင့် တရားမျှတမှုအဖြစ် အကဲဖြတ်ရန် စံနှုန်းများကို ချမှတ်ပေးသည့် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုရှိ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကုဒ်များနှင့် စံနှုန်းများဖြစ်သည်။ အခြားနှိုင်းယှဉ်ချက်အချက်မှာ ငွေလဲလှယ်မှုတစ်ခုသို့ဝင်ရောက်ရာတွင် လူတစ်ဦး၏မျှော်လင့်ချက်ဖြစ်နိုင်သည်။ အတွက် အချို့ အကြောင်းပြချက် ခဲ့ကြသည် မဟုတ်ဘူး သဘောပေါက် ဒါတောင် နောက်တစ်ခု နှိုင်းယှဉ် အမှတ် တန်ခိုး ဖြစ် အဆိုပါ အတိတ် နှုန်း လဲလှယ် ၏ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ ရှိခဲ့ပါတယ်။ အရင်က နိုင်ခဲ့သည်။ ဒါပေမယ့် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရုတ်တရက် လူဆိုတာ အားဖြင့် တစ်ခု သရုပ်ဆောင်။ အခြားသော နှိုင်းယှဉ်မှုအချက်မှာ အခြားအခြားသော ဖလှယ်ရေးဆက်ဆံရေးတွင် ၎င်းတို့ရရှိမည့် အရင်းအမြစ်များအပေါ် လူတစ်ဦး၏ ခံယူချက် (မကြာခဏ လွဲမှားသော အမြင်တစ်ခု) ဖြစ်နိုင်သည် (၎င်းတို့၌ အမှန်တကယ် မရှိနိုင်ပေ။ ဝင်ရောက်ခွင့်)။ ချိန်းတယ်။ အပြုအမူ သည် ဤသို့ နီးပါး အမြဲတမ်း *ကျင့်ဝတ်* ၊ နှင့် ဘယ်တော့လဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှိုင်းယှဥ်အချက်ကို ခေါ်ဆိုခြင်းဖြင့် ဖလှယ်မှုများသည် တရားမျှတမှု မရှိဟု ယူဆကာ Skinner ကဲ့သို့ ဒေါသထွက်လာကြသည်။ ခို နှင့်၊ ထိုမှတပါး၊ သူတို့ မေ ကိုလည်း ဖြစ် စေတနာ ရန် စည်းရုံးပါ။ အခြားသူများ ၌ a အလားတူ မာ့က်စ်က ဓနရှင် လူတန်းစားကို ဆန့်ကျင်ဘက်ပြုမည်ဟု မာ့က်စ်က မျှော်လင့်ထားသကဲ့သို့ ရာထူးနှင့် ပဋိပက္ခကို လိုက်စားသည် ။

ချိန်းတယ်။ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ မညီမျှမှု နှင့် ပါဝါ

ပထမဆုံး ခေတ်သစ် ဖလှယ်ရေး သီအိုရီများထဲမှ တစ်ခုကို Peter M. Blau 13 မှ အဆိုပြုခဲ့သည်။ 1960 ခုနှစ်များအလယ်ပိုင်းတွင်။ ၌ သူ့ ချဉ်းကပ်၊ ဘလော ဖော်ပြထားပါသည်။ အများအပြား အခြေခံ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဲဒါ ပုံသေ အားလုံး ဖလှယ်မှုများ လူတစ်ဦးချင်းအကြား ဖလှယ်မှု မိုက်ခရိုအဆင့်တွင် နှင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပိုမိုကြီးမားသော ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များအကြား ဖလှယ်မှု မက်ခရိုအဆင့်တွင် ဖြစ်သည်။ ဖလှယ်မှုအားလုံးတွင် အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းစဉ်များကို မွေးရာပါအဖြစ် သူမြင်သည်။

1. သူတို့ပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့ အရင်းအမြစ်တွေကြောင့် သရုပ်ဆောင်တွေကြား *ဆွဲဆောင်မှုရှိတယ် ။* ဆွဲဆောင်မှုတို့တွင် ဖြစ်ပေါ်သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ လူမှုဆက်ဆံရေး ထဲသို့ a ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု နှင့်၊ ထို့ကြောင့် တန်ဖိုး အလားတူ အရင်းအမြစ်များ။ ထိုမှတပါး၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ကိုလည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် နားလည်မှုများ အကြောင်း ဘယ်အရင်းအမြစ်တွေက ပိုတန်ဖိုးကြီးလဲ၊ အပြင်ပိုင်းရော အတွင်းပိုင်းရော။
2. ဟိ အစများ ၏ *တစ်ခု လဲလှယ် ၏ အရင်းအမြစ်များ* ၊ ဘယ်ဟာ သည် နီးပါး အမြဲတမ်း ထိန်းညှိပေးသည်။ အားဖြင့် စံနှုန်းများ " တရားမျှတသော လဲလှယ်" အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အားဖြင့် ယဉ်ကျေးမှု တားမြစ်ချက် နှင့် အားဖြင့် စံနှုန်းများ ၏ တရားမျှတသော လဲလှယ် အတွက် တစ်ဦးချင်း သရုပ်ဆောင်များ နှင့်၊ အတွက် အသင်းအဖွဲ့ သရုပ်ဆောင်တွေ၊ အားဖြင့် ပြင်ပ နိုင်ငံရေး အာဏာပိုင် နှင့် အားဖြင့် တရားဝင် ဥပဒေများ
3. အထင်ကြီးလေးစားမှုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းမှတစ်ဆင့် ၎င်းတို့၏ အရင်းအမြစ်များ၏ အရည်အသွေးများကို ပြသရာတွင် ဖလှယ်ကြသည့် မိတ်ဖက်များအကြား *ပါဝါအတွက် ပြိုင်ဆိုင်မှု၊* အရင်းအမြစ်များ ၏ အမှန်တကယ် သို့မဟုတ် အလားအလာ လဲလှယ် မိတ်ဖက်များ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ပါ။ ဒီ မှတဆင့် inter-ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ပြသမှုများ၊ နေစဉ် အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ ကြော်ငြာပါ။ နှင့် စျေးကွက် အဆိုပါ တန်ဖိုး ၏ သူတို့ရဲ့ အရင်းအမြစ်များ *vis-à-vis* အလားအလာဖလှယ်ရေးမိတ်ဖက်များ။

၁၂ ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်၊ “အဲ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေ ၏ အရင်းအမြစ် ဖြန့်ဝေခြင်း" ၌ *လက်စွဲစာအုပ် ၏ လူမှုရေး အရင်းအမြစ် သီအိုရီ* ၊ eds Kjell Tornblom နှင့် Ali Kazemi (နယူးယောက်: Springer၊ 2013)။

၁၃ ပေတရု အမ် Blau ရဲ့ အဓိက လဲလှယ် အလုပ် သည် *ချိန်းတယ်။ နှင့် ပါဝါ ၌ လူမှုရေး ဘဝ* (အသစ် York: ဝီလီ၊ ၁၉၆၄)။ ဒီ တရားဝင် ချဲ့ထွင်ခဲ့သည် ။ ကြေညာချက် on သူ့ လဲလှယ် အမြင် ဖြစ်ခဲ့သည်။ မျှော်လင့်ထားသည်။ ၌ စောစောက အလုပ်လုပ်တယ်။ အဘို့ ဥပမာ၊ ကြည့်ပါ။ ပီ အမ် ဘလော၊ “ လူမှုပေါင်းစည်းမှုသီအိုရီတစ်ခု၊” *American Journal of Sociology* 65 (မေလ 1960): စစ. 545–556; "အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေး- လူမှု ဖလှယ်မှု၊" ၌ *နိုင်ငံတကာ စွယ်စုံကျမ်း ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး သိပ္ပံပညာ* ၊ vol. ၇ (အသစ် York: မက်မီလန်၊ ၁၉၆၈)၊ စစ. ၄၅၂–၄၅၈; ပေတရု​ အမ် ဘလော၊ *ဟိ Dynamics ၏ ဗျူရိုကရေစီ* ၊ 1st နှင့် 2nd eds (ချီကာဂို- တက္ကသိုလ် ၏ ချီကာဂို စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၅၅၊ ၁၉၆၃)။

1. မင်းသားသည် အာဏာပြိုင်ဆိုင်မှုတွင် အနိုင်ရသူ၏ အရည်အချင်းအရ သရုပ်ဆောင်များအကြား ကွာခြားချက်၊ မင်းသားသည် ပိုမိုတန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များကို ပိုင်ဆိုင်ကြောင်း အခိုင်အမာဆိုသည်။
   1. *ဂုဏ်ပြုပါ။* နှင့် *ဂုဏ်သိက္ခာ* မှာ a အနည်းဆုံး နှင့်၊ အကယ်၍ အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် မညီမျှ တန်ဖိုးထားတယ်။ နှင့် ပါတီ တစ်ခုသည် အခြားပါတီများထက် ပိုမိုမှီခိုနေရပြီး ပါတီတစ်ခုက တောင်းဆိုနိုင်သည်။
   2. *ပါဝါ* သို့မဟုတ် အဆိုပါ မှန်တယ် ၏ အဆိုပါ ပါတီ အတူ အဆိုပါ နောက်ထပ် အဖိုးတန် အရင်းအမြစ်များ ရန် ပြောပြပါ။ ဘာလဲ အဆိုပါ ပိုပြီးအားကိုးရတဲ့ သရုပ်ဆောင်တွေ လုပ်ရမယ်။
2. ရှေ့နောက် မျိုးကွဲများ အတွက်
   1. *ပေါင်းစည်းခြင်း* (၁) ၎င်းတို့၏ အရင်းအမြစ်များ၏ သက်ဆိုင်ရာတန်ဖိုး၏ ကွာခြားချက်များကို အခြား သရုပ်ဆောင်များ နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက လက်ခံခြင်းနှင့် တရားဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ နှင့် (၂) လက်အောက်ငယ်သားများ လိုလိုလားလား ရန် ပိတ်ဆို့မှု အပျက်သဘော အခြား ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဆန္ဒပြ အဆိုပါ လဲလှယ်ခြင်း နှင့် လက်ဆောင် ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ နှင့် ပါဝါ ရန် သရုပ်ဆောင်များ ကိုင် အဆိုပါ နောက်ထပ် တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ၊ နှင့်
   2. အထူးသဖြင့် (၁) *မညီမျှ* သည့် အခါ၊ ၌ ဖလှယ်မှုများ ၏ အရင်းအမြစ်များ ချိုးဖောက်သည်။ စံနှုန်းများ ၏ တရားမျှတသော လဲလှယ် နှင့် ယခင် ပုံစံများ ၏ အပြန်အလှန်၊ (၂) လက်အောက်ငယ်သားများ အတွေ့အကြုံ သူတို့ရဲ့ အလိုမကျခြင်း နှင့် သဘော ၏ တရားမမျှတမှု တွေ စုပေါင်းတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၌ အရေခြုံ နှင့် နိုင်သည် ဆက်သွယ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ နာကျည်းမှု၊ (၃) လက်အောက်ငယ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ မတရားမှုသဘောကို ဖော်ပြသော အယူဝါဒများ ဖွံ့ဖြိုးစေပြီး စိတ်ခံစားမှုကို လှုံ့ဆော်ပေးခြင်း၊ (၄) လက်အောက်ငယ်သားများ နိုင်သည် စည်းရုံး စုပေါင်း နှင့် ဆန့်ကျင်သည်။ အဲဒါတွေ အတူ ပါဝါ၊ (၅) လက်အောက်ခံအဖွဲ့များ နိုင်သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် a သဘော ၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှု နှင့် သဘော အဲဒါ သူတို့ရဲ့ အကြောင်းရင်း သည် မဟုတ်ဘူး သာ ကုသိုလ် မွန်မြတ်သော ၊ နှင့် (၆) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် a သဘော အဲဒါ အတိုက်အခံ အဖြစ် တစ်ခု အဆုံး ၌ ကိုယ်တိုင် နှင့် အဖြစ် ကိုယ်ကျင့်တရား လိုအပ်သော။

အရှင်၊ ဖလှယ်မှုများ အဲဒါ ချိုးဖောက် စံနှုန်းများ ၏ တရားမျှတသော လဲလှယ် လုပ်မယ်၊ အဖြစ် မာ့က်စ် စောဒကတက်၊ သတ်မှတ် ထဲသို့ လှုပ်ရှားမှု ပဋိပက္ခဖြစ်စဉ်များ အဖြစ် မျိုးကွဲများ အတွက် အတိုက်အခံ တည်ဆောက် ၌ ပြင်းထန်မှု။ တကယ်ပါပဲ, ဘလော ရှိသည်။ ရိုးရှင်းစွာ ပြန်ဆိုထားသည်။ မာ့က်စ်ရဲ့ အငြင်းအခုံ​ နောက်ထပ် စိတ္တဇ၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ အခြေခံ လုပ်ငန်းစဉ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဲဒါတွေ အဲဒါ မာ့က်စ် ဖော်ပြထားပါသည်။ အတွက် ဆက်ဆံရေး အကြား ဓန ရှင်လူတန်းစား နှင့် လူတန်းစား။ ၌ လုပ်နေပါတယ်။ အဆိုပါ ဆင်ခြေ နောက်ထပ် စိတ္တဇ၊ ဘလော သည် နိုင် ရန် လျှောက်ထားပါ။ အဲဒါ ရန် micro တွေရော နှင့် မက်ခရို အခြေအနေများ ရှိမရှိ၊ အဲဒါ သည် တင်းမာမှု နှင့် ပဋိပက္ခ ၌ တစ်ခု ရုံး သို့မဟုတ် a အစုလိုက်အပြုံလိုက် စည်းရုံးခြင်း။ ၏​ အတန်း ၏ လူတွေ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အခြေခံ ဒိုင်းနမစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၌ ကစားပါ။ ဘယ်တော့လဲ မညီမျှမှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ လက်ခံတယ်။ တရားမျှတမှု မရှိဘဲ ၊ ပဋိပက္ခဖြစ်လာနိုင်ခြေ နည်းပါးသည်ဟု သရုပ်ဆောင်များအားလုံးက မညီမျှမှုများရှိနေသော်လည်း ၎င်းတို့ လက်ခံသည်ဟု ယုံကြည်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ a တရားမျှတသော မျှဝေပါ။ ၏ အရင်းအမြစ်များ၊ ပေးသည် အဆိုပါ နည်းသော တန်ဖိုး တွဲထားသည်။ ရန် အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ သူတို့ ရှိသည် ရန် အဲဒါတွေကို ကမ်းလှမ်းပါ ။ ကိုင် နောက်ထပ် တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ။

ထက် ပိုမိုတက်ကြွစွာ သုတေသနပြုထားသည့် အခြားသော ဖလှယ်ရေးသီအိုရီကိုလည်း သတိပြုသင့်သည်။ Blau ရဲ့ သီအိုရီ၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ကိုလည်း ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ၌ အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ အားဖြင့် ရစ်ချတ် အီမာဆန် ၁၄ ၌ ဆန့်ကျင်ဘက် ရန် Blau ရဲ့ သီအိုရီ၊ ဒီ ချဉ်းကပ် အားဖြင့် အီမာဆန် သည် တက်တက်ကြွကြွ လိုက်ခဲ့သည်။ ဒီနေ့ အားဖြင့် အများအပြား မျိုးဆက်များ ၏ သုတေသီများ နှင့် သီအိုရီသမားများ။ အီမာဆန် ဖမ်းတယ်။ အဆိုပါ အခြေခံ စိတ်ကူး ၌ ပါဝါ ကွဲပြားမှုများ တို့တွင် လဲလှယ် ရိုးရှင်းသော ဖော်မြူလာဖြင့် လက်တွဲပါ။

14 အီမာဆင် အမြင် သည် အကောင်းဆုံး ဖော်ပြခဲ့သည်။ ၌ သူ့ “လဲလှယ်ပါ။ သီအိုရီ၊ အပိုင်း ငါ- တစ် စိတ်ဓာတ် အခြေခံ အတွက် လူမှုရေး လဲလှယ်” နှင့် "လဲလှယ် သီအိုရီ၊ အပိုင်း II- ချိန်းတယ်။ ဆက်ဆံရေး နှင့် ကွန်ရက် ဖွဲ့စည်းပုံတွေ၊" ၌ *လူမှုဗေဒ သီအိုရီများ ၌ တိုးတက်မှု* ၊ eds

ည။ ဘာဂါ၊ အမ် Zelditch၊ နှင့် ခ။ သိပ်တော့ မဆိုးပါဘူး။ (အသစ် York: Houghton မီဖလင်၊ ၁၉၇၂)၊ စစ. ၃၈–၈၇။ စောစောက အင်ပါယာ အလုပ် ပေးထားတယ်။ အဆိုပါ ကနဦး တွန်းအား ရန်၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ အင်ပါယာ ထောက်ခံမှု ရိ၊ ဒီ သီအိုရီ အမြင် ပါဝင်သည်။ "အာဏာ-မှီခို ဆက်ဆံရေး" *အမေရိကန် လူမှုဗေဒ သုံးသပ်ချက်* ၁၇ (ဖေဖော်ဝါရီ ၁၉၆၂)။ စစ. ၃၁–၄၁; ယော F Stolte နှင့် ရစ်ချတ် အမ် အီမာဆန်၊ *လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ အပြုအမူဆိုင်ရာ သီအိုရီ* ၊ ed. R. Hamblin (နယူး Brunswick၊ NJ- ငွေလွှဲခြင်း။ စာအုပ်တွေ၊ ၁၉၇၇)။ တခြား နောက်ထပ် အယူအဆ အလုပ်လုပ်တယ်။ ပါဝင်ပါတယ်။ “လည်ပတ်သူ စိတ်ပညာ နှင့် လဲလှယ် သီအိုရီ၊” ၌ *အပြုအမူ လူမှုဗေဒ* ၊ eds R Burgess နှင့် ဃ။ Bushell (အသစ် York: တို့ဖြစ်သည်။ တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၆၉)၊ နှင့် "လူမှုရေး ချိန်းတယ်။ သီအိုရီ၊” ၌ *နှစ်စဉ် သုံးသပ်ချက် ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ eds တစ် Inkeles နှင့် N Smelser၊ vol. ၂ (၁၉၇၆)၊ စစ. ၃၃၅–၃၆၂။

P ab  D ba သို့မဟုတ် ဘာသာပြန်ဆိုရန်- သရုပ်ဆောင် A ထက် သရုပ်ဆောင်၏ *ပါဝါသည် B (တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းယူနစ်ဖြစ်စေ)* သည် တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များအတွက် သရုပ်ဆောင် B ပေါ်တွင် *မှီခိုမှု* ၏ လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုဖြစ်သည် ။

ကြိုက်တယ်။ မာ့က်စ် နှင့် ဘလော၊ အီမာဆန် ထို့နောက် ပြုလုပ်သည်။ အချို့ အပိုဆောင်း ယူဆချက် (ဆင်းသက်လာသည်။ ထံမှ အကျင့်စရိုက်သမား အမြစ်) အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ အတူ ပါဝါ ပါလိမ့်မယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် စာနယ်ဇင်း သူတို့ရဲ့ အားသာချက် အားဖြင့် တောင်းဆိုနေသည်။ နောက်ထပ် မှီခို မှ သရုပ်ဆောင်များ အကယ်၍ အဆိုပါ နာက် လိုချင်တယ်။ ရန် လက်ခံသည်။ အဆိုပါ တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ သူတို့ အပိုင်။ သူ ခေါ်တယ်။ ဒါတွေက မြင့်မားတယ်။ မညီမျှ ဖလှယ်မှုများ ၏ အရင်းအမြစ်များ a *တစ်ဖက်သတ် လက်ဝါးကြီးအုပ်* ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ တစ်ခု မင်းသား၊ ပြော A ၁ ၊ အရင်းအမြစ်များကို ထိန်းချုပ်သည်။ အဲဒါ အခြား သရုပ်ဆောင်များ B ၁၊၂၊၃၊၄၊။ . .n အားလုံး လိုချင်တယ်။ ဒါပေမယ့် ရှိသည် သာ *တစ်ကြိမ် နေရာ* ရန် သွား ၌ အမိန့် ရန် ရယူ ဤအရင်းအမြစ်များ- သရုပ်ဆောင် A ၁ ။ အီမာဆန် စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ အားလုံး အဲဒီလို တစ်ဖက်သတ် လက်ဝါးကြီးအုပ်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ မတည်မငြိမ် နှင့် လုပ်မယ်၊ သူ့ ၌ စကားတွေ၊ အသက်သွင်းပါ။ *ဟန်ချက်ညီခြင်း။ လုပ်ငန်းများ* ၊ ဘယ်ဟာ ပါဝင်သည်- (၁) ခ သရုပ်ဆောင်များ လျော့ကျလာသည်။ အဆိုပါ တန်ဖိုး ၏ ကမ်းလှမ်းထားသောဆုများ အားဖြင့် A ၁ ၊ ဤသို့ဖြင့် လျှော့ချခြင်း။ မင်းသား ခ ၏ မှီခိုမှု on မင်းသား A 1 ; (၂) ခ သရုပ်ဆောင်များ တိုးလာသည်။ အဆိုပါ နံပါတ်​ ၏ အခြားရွေးချယ်စရာ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ သာ ကမ်းလှမ်းသည်။ လောလောဆယ် အားဖြင့် A 1 — အဲဒါ က၊ ရှာဖွေခြင်း။ ၂၊၃၊၄ ။ . .n နှင့် ဤသို့ လျှော့ချသည် ။ မှီခိုမှု အပေါ်သို့ အဆိုပါ မူရင်း တစ် သို့မဟုတ် တစ်ခုခု မင်းသား တစ် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ပိုင်ဆိုင်သည်။ အဆိုပါ တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်; (၃) တစ်ခုခု သရုပ်ဆောင် ခ နိုင်သည် ကြိုးစားမှု ရန် တိုးမြှင့်လာသည် အဆိုပါ တန်ဖိုး ၏ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ အဲဒါ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ အတွက် A ၁ ၊ ဤသို့ဖြင့် သရုပ်ဆောင် လုပ်နေပါတယ် ။ A ၁ နောက်ထပ် မှီခို on ဒီ ခ သရုပ်ဆောင်; နှင့် (၄) B သရုပ်ဆောင်များသည် Actor A ၏ အခြားရွေးချယ်မှုများကို လျှော့ချရန် ရှာဖွေနိုင်သည် ။ အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ ပေးထားသည်။ အားဖြင့် သရုပ်ဆောင်များ B ၁၊၂၊၃၊၄။ . .n​ ဒီ နည်းလမ်း ၏ ဖော်ပြခြင်း။ အဆိုပါ ဆင်ခြေ သည် နည်းသော သဘင် ထက် ၌ မာ့က်စ် သို့မဟုတ် ဘလော၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါ ဆက်သွယ်သည်။ လှတယ်။ အများကြီး အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချက်အလက် on တစ်ခု ၏ အဆိုပါ လူတစ်ဦးချင်း၊ ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံး သို့မဟုတ် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ကြားတွင်ဖြစ်စေ အခြေခံ ဖလှယ်မှုလုပ်ငန်းစဉ် သရုပ်ဆောင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လဲလှယ် အရင်းအမြစ်များ အောက်မှာ အခြေအနေများ ၏ မညီမျှမှု။ တင်းမာမှု နှင့် ပဋိပက္ခ ဒီမှာ မညီမျှ မှုများ နှင့် ပါဝါအသုံးပြုမှု အားဖြင့် အားသာချက် သရုပ်ဆောင်များ ကျော် သူတို့ရဲ့ မှီခို လဲလှယ် မိတ်ဖက်များ

အခြေခံ ချိန်းတယ်။ ဖွဲ့စည်းပုံများ

တစ်မျိုး ၏ အဆိုပါ အရမ်းကောင်းတယ်။ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ ၌ အီမာဆင် သီအိုရီ သည် အဲဒါ သူ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ a နောက်ထပ် အတိအကျ သန္ဓေတည်ခြင်း ။ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ပတ်ပတ်လည် ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ (ကြည့် စစ. ၁၅၀-၁၆၀ ၌ အခန်း ၉)။ သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဖြစ် မြင်သည် ။ အမှတ်များ နှင့် ဆုံမှတ်များ ၌ a ကွန်ရက် ၏ ဆက်ဆံရေး။ သရုပ်ဆောင်များ ပိုင်ဆိုင်ခြင်း။ နှင့် ဖလှယ်ခြင်း။ မတူဘူး။ အရင်းအမြစ်များ​ ရည်ညွှန်းသည်။ အားဖြင့် မတူဘူး။ စာတွေ၊ အဲဒီလို အဖြစ် တစ် နှင့် ခ။ သရုပ်ဆောင်များ ပိုင်ဆိုင်ခြင်း။ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အရင်းအမြစ်များ အတွက် လဲလှယ် တာတွေ၊ ရည်ညွှန်းသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ စာ၊ စာရင်းသွင်းခြင်း။ အဆိုပါ အမှန်တကယ် နံပါတ် ၏ အဲဒီလို သရုပ်ဆောင်များ အဖြစ် သည် ပြီးပြီ။ အထက် B 1 တွင် ၊ ခ ၂ ၊ ခ ၃ ၊ ခ ၄ ။ လိုင်းများ ချိတ်ဆက်ခြင်း။ စာတွေ မှတ်သားပါ။ တစ်ခု လဲလှယ် ဆက်ဆံရေးနှင့် မတူညီသော ပုံစံများကို ဖန်တီးခြင်းဖြင့် ၏ လိုင်းတွေ၊ မတူဘူး။ အဆောက်အဦများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထုတ်ဖော်ခဲ့သည်။ အဘို့ ဥပမာ၊ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ ဖော်ပြထားပါသည်။ ပုံထဲမှာ ၅.၁ သည် a အရမ်း ဘုံ ဖွဲ့စည်းပုံ ၌ ဘယ်ဟာ a ဗဟို node ဖလှယ်မှုများ အတူ သုံး အမျိုးအစားခွဲများ သရုပ်ဆောင်များ​ ပိုင်ဆိုင်ခြင်း။ မတူဘူး။ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ လွန် တစ်လျှောက် ထံမှ အဆိုပါ အစွန်း ၏ အဆိုပါ ကွန်ရက် ဤသို့ ဗဟို ပုံ အဲလို ကွန်ရက်များ ဖြစ်ကြတယ်၊ အီမာဆန် မှတ်စုများ၊ မွေးရာပါ မတည်မငြိမ် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သရုပ်ဆောင်များ ခ ၁ ၊ B 2 နှင့် B 3 ၎င်းတို့အပေါ် မှီခိုနေသော သရုပ်ဆောင်များထံမှ ၎င်းတို့၏ အရင်းအနှီးများ ဖြတ်သွားခြင်းကို မကျေမနပ်ဖြစ်ပြီး၊ သို့မဟုတ် သရုပ်ဆောင်များ C 1 ၊ C 2 ၊ C ၃ n ၌ အဆိုပါ ပုံ

လုပ်ဆောင်ချက် တစ်ခုတွင် ပါဝင်လာကြသည် ။ စာရင်းပေးထားသည်။ အထက်။ ရအောင် ငါ့ကို ထား အချို့ ခိုင်မာသော အကြောင်းအရာ on ဒီ ကွန်ရက် ဖွဲ့စည်းပုံ။ ဆိုပါတော့ အဲဒီ မင်းသား တစ် သည် အဆိုပါ ဘုရင် ၏ a ပဒေသရာဇ် စနစ်; အဆိုပါ ခ သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ သူ့ အရှင်များ ၏ အဆိုပါ ဘုံ; နှင့် အဆိုပါ ဂ သရုပ်ဆောင်များ အဲဒါတွေ လား ။ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ အလုပ် on အဆိုပါ manorial အိမ်ခြံမြေ နှင့် ပေးပါ။ သူတို့ရဲ့ ထုတ်လုပ်မှု ရန် အဆိုပါ အရှင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ထို့နောက် ဖြတ်သန်းပါ။ on အစိတ်အပိုင်း တစ်ခု ၏ သူတို့ရဲ့ ဆုကြေးငွေ ရန် အဆိုပါ ဘုရင်။ ဘာကြောင့်လဲ။ လုပ်ပါ။ သူတို့ လုပ်ပါ။ ဒါဆို? ဘာကြောင့်လဲ။ မဟုတ်ဘူး စောင့်ရှောက် အဲဒါ အားလုံး အတွက် သူတို့ကိုယ်သူတို့? သူတို​ ကြိုက်တယ်။ ရန် လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့်၊ ဒါပေမယ့် ဘုရင်များ ကမ်းလှမ်း a အရမ်း အဖိုးတန် အရင်းအမြစ်- ညှိနှိုင်း ၏ အရှင်များ နှင့် သူတို့ရဲ့ အခြားအင်ပါယာများ၏ ကျူးကျော်မှုကို ရင်ဆိုင်ရာတွင် ဘုရင့်စစ်တပ်နှင့် တွဲလျက်၊ အချိန်တွေ အန္တရာယ်များ လာတဲ့အခါ အရှင်များ ရိပ်မိ အဲဒါ သူတို့ရဲ့ လဲလှယ် အတူ အဆိုပါ ဘုရင် သည် အသုံးဝင်သော-ပစ္စည်း အရင်းအမြစ်များ အိမ်ရာများ မှ အတွက် ညှိနှိုင်း နှင့် ထိန်းချုပ်မှု အရင်းအမြစ်များ ရန် ကာကွယ်ပါ။ အဆိုပါ ပဒေသရာဇ် နိုင်ငံတော်။ ဒါပေမယ့်၊ ဘယ်တော့လဲ ဘဝ သည် ပို လုံခြုံတယ်၊ သို့မဟုတ် ရိပ်မိ ရန် ဖြစ် ဒါကြောင့်၊ အဆိုပါ အရှင်များ-အဲဒါ က၊ အဆိုပါ မင်းသား Bs ၌ ဒီ ကွန်ရက်—စတင်ပါ။ ရန် နာကြည်းတယ်။

**Figure 5.1** Network With Two Sets of Central Nodes

C–1

C–1

C–2

**B–1**

**B–2** C–2

C–3

**A**

C–3

**B–3**

C–1

C–3

C–2

ပေးကမ်းခြင်း။ တက် အများကြီး ၏ သူတို့ရဲ့ စီးပွားရေး ပိုလျှံသည်။ အတွက် အကာအကွယ် အဲဒါ သူတို့ မဟုတ်ဘူး ကြာကြာ တွေးပါ။ သည် လိုအပ်သည်။ ဆိုတော့, သူတို့ လက်ခံသည်။ တစ်ခုခု ၏ အဆိုပါ ဟန်ချက်ညီခြင်း။ စစ်ဆင်ရေး၊ အပါအဝင် banding အတူ ရန် ဖြုတ်ချ အဆိုပါ ဘုရင်။ ဒီ သည် ဘာကြောင့်လဲ။ ပဒေသရာဇ် စနစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မတည်မငြိမ်၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း ထိခိုက်လွယ်သည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ လောဘ၊ မကြာခဏ ဦးဆောင်သည်။ သခင်များ သည် ပြိုင်ဆိုင်မှုကို ထိန်းချုပ်နိုင်ပြီး သခင်များ ကြားတွင် မိမိကိုယ်ကို ဖျက်လိုဖျက်ဆီး ရန်ပွဲများကို ဖယ်ရှားရန်၊ နှင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ နိုင်သည် စည်းရုံးပါ။ သူတို့ကို ရန် ကာကွယ်ပါ။ အဆိုပါ ပဒေသရာဇ် နိုင်ငံတော်။

အတူ ဒါတွေ အမျိုးအစားများ ၏ ကွန်ရက် ပုံကားချပ်များ၊ ဒွန်တွဲ အတူ အဆိုပါ ရိုးရှင်းသော အယူအဆတွေ ၏ မညီမျှမှုများ ဖလှယ်မှုများ နှင့် အဆိုပါ ဟန်ချက်ညီခြင်း။ စစ်ဆင်ရေး၊ အများကြီး မတူဘူး။ အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ယေဘူယျ သီအိုရီအသုံးအနှုန်းများဖြင့် ဖော်ပြနိုင်ပြီး Emerson နှင့် သူ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သူများ၏ လုပ်ငန်းများတွင် အကြံဥာဏ်များ ဖလှယ်ခြင်းသည် အဆောက်အဦများ မည်သို့တည်ဆောက်ပုံနှင့် နောက်ဆုံးတွင် ပြိုကျပုံတို့ကို သိရှိနိုင်စေပါသည်။ ထို့အပြင်၊ ကွန်ရက်ဖွဲ့စည်းပုံသည် ယေဘူယျဖြစ်သောကြောင့်၊ ၎င်းသည် အသေးစား သို့မဟုတ် ကြီးမားသော လူမှုယဉ်ကျေးမှုဖွဲ့စည်းပုံများတွင် အသုံးချနိုင်ပြီး ဖလှယ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်သည့် တူညီသောအခြေခံအယူအဆနှစ်ခုလုံးကို ၎င်းတို့အား ရှင်းပြနိုင်သည်။

ဟိ ဆင်ခြင်တုံတရား ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ ဖွဲ့စည်းမှုများ

အားလုံး လဲလှယ် သီအိုရီများ ရှာသည်။ ရန် ရှင်းပြပါ။ အဆိုပါ ပေါ်ပေါက်ရေး၊ အပြောင်းအလဲ၊ နှင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ပြိုကွဲခြင်း။ လူမှု ဖွဲ့စည်းပုံ များနှင့် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုများ။ အခြားထူးခြားသော သီအိုရီ ဖလှယ်မှု အစဉ်အလာကို ပြိုင်ဆိုင်ရန် အဆိုပြုခဲ့သည်။ အားဖြင့် အီမာဆန် နှင့်၊ ၌ အဟီး၊ နောက်ထပ် ပျံ့နှံ့သော တစ်လျှောက်လုံး အဆိုပါ လူမှုရေး ပညာရပ်တွေ၊ သည် *ဆင်ခြင်တုံတရား ရွေးချယ်မှု*

*သီအိုရီ*​ ၁၅ ဤချဉ်းကပ်မှုသည် အဒမ်စမစ်၏ ရှေ့ ဆောင် နှင့် ရှေ့ဆောင်ခဲ့သော အသုံးဝင်သော ငြင်းခုံမှုများနှင့် အနီးစပ်ဆုံးဖြစ်သည်။ အားဖြင့် နီယိုဂန္ထဝင် စီးပွားရေး၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါ ထပ်လောင်းသည်။ ဘာလဲ အများဆုံး စီးပွားရေးပညာရှင်များ ဘယ်တော့မှ တကယ် ဆန်းစစ်ပါ သက်ရောက်မှု များ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ on လဲလှယ် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ နှင့် ဒု လုပ်ပေး၊ နှင့် အဆိုပါ အဆောက်အဦ တက် ၏ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ထံမှ ဖလှယ်မှုများ တို့တွင် ဆင်ခြင်တုံတရား၊ မကြာခဏ utility-maximizing သရုပ်ဆောင်များ။

တစ်မျိုး ၏ အဆိုပါ စောစော ရှေ့ဆောင်များ ၏ ဆင်ခြင်တုံတရား ရွေးချယ်မှု သီအိုရီ ၌ အဆိုပါ လူမှုရေး ပညာရပ်တွေ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဂျိမ်း ၎။ ကိုးလ်မန်း။ ၁၆ ရန် ပုံဥပမာ ကိုးလ်မန်းရဲ့ ချဉ်းကပ်၊ ထားပါတော့ ငါ့ကို အကျဉ်းချုံး ထံမှ သူ့ နောက်ဆုံး သီအိုရီ အလုပ် စိတ်ကူးများ အဲဒါ သူ အနှစ်သုံးဆယ်ကျော် ဖွံ့ဖြိုးလာခဲ့သည် ။ Coleman သည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကျိုးကြောင်း ဆီလျော်မှုရှိသော သရုပ်ဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးအချို့ကို နိုင်ငံတော် သို့မဟုတ် တရားစီရင်ရေးစနစ်ကဲ့သို့သော ပြင်ပသရုပ်ဆောင်များထံ လွှဲပြောင်းပေးခြင်းသည် အကျိုးအမြတ်ရစေခြင်းဖြစ်သည်ဟု စောဒကတက်ခဲ့သည်။ ရန် လုပ်ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ အတွက် သူတို့ကို။ ဘာကြောင့်လဲ။ ပါ့ သရုပ်ဆောင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ကြိုးစားပါ။ ရန် အများဆုံးလုပ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ အသုံးအဆောင်များ နှင့် minimize သူတို့ရဲ့ ကုန်ကျစရိတ် နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပေးပါ။ ကျော် အချို့ ၏ သူတို့ရဲ့ အခွင့်အရေး ရန် လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့် နှင့် ပေးပါ။ ပါဝါ ပြင်ပသို့​ အာဏာများ အဲဒါ လုပ်မယ်၊ ရန် အချို့ ဘွဲ့၊ ထိန်းညှိပေးသည်။ ဘာလဲ သူတို့ နိုင်သည် လုပ်မလား သူ့ ဖြေ သည် အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ ၎င်းတို့၏ ပုံမှန်လဲလှယ်ရေး လှုပ်ရှားမှုများ တွင် *အနုတ်လက္ခဏာဆောင်သော ပြင်ပပစ္စည်းများ* သို့မဟုတ် ကုန်ကျစရိတ်ကြီးမြင့်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်များ ကြုံတွေ့နေရသည် ။ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကျော်လွန် သူတို့ရဲ့ ထိန်းချုပ်မှု။ အဘို့ ဥပမာ၊ အကယ်၍ ဟိုမှာ သည် နေရာအနှံ့ လိမ်လည်မှု၊ ရာဇ၀တ်မှု၊ လိမ်လည်လှည့ ်ဖြားခြင်းနှင့် စျေးကွက်အတွင်း သို့မဟုတ် ထူထောင်ထားသော ဆက်ဆံရေးများတွင် ကုန်ကျစရိတ်များ အလွန်မြင့်မားလာပြီး ဆုလာဘ်များ မသေချာသောကြောင့် အမြတ်အစွန်းများကို သိသိသာသာ လျော့ကျစေသည်။ အဲဒီအခြေအနေအောက်မှာ ဆင်ခြင်တုံတရားရှိတဲ့ သရုပ်ဆောင်တွေကို မြင်တယ်။ အဆိုပါ လိုပါတယ်။ ရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် နှင့် စည်းကြပ်သည်။ အသစ် အမျိုးအစားများ ၏ စည်းမျဉ်း စံနှုန်းများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ စောင့်ကြည့်ခဲ့သည်။ အတွက် ညီညွတ်မှု​ နှင့် အဲဒါ စည်းကြပ်သည်။ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ အတွက် ချိုးဖောက်မှု ၏ ဒါတွေ စံနှုန်းများ တစ်ခုခု တစ်ဦးချင်း သရုပ်ဆောင် မရနိုင်ပါ။ လုပ်ပါ။ ဒီတစ်ယောက်တည်း၊ နှင့် ဒါကြောင့် သရုပ်ဆောင်များ ရမယ်။ သဘောတူသည်။ ရန် လွှတ် အခွင့်အရေး ရန် လုပ်ရပ် ရန် ပြင်ပ သရုပ်ဆောင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ထို့နောက် စည်းကြပ်သည်။ စံနှုန်းများ နှင့် ပိတ်ဆို့မှုများ၊ နှင့် ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ အနုတ်လက္ခဏာ ပြင်ပပစ္စည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ လျှော့၊ နှင့် သရုပ်ဆောင်များ ကုန်ကျစရိတ် နှင့် ပြစ်ဒဏ်များ ကျဆင်းခြင်း။ ၌ ဆက်စပ်မှု ရန် နောက်ထပ် သေချာပါတယ်။ ပေးဆပ်မှုများ။

ဒါတွေ ဒိုင်းနမစ်များ အကောင့် အတွက် အဆိုပါ သမိုင်း ၏ ဘယ်လိုလဲ တရားဝင် နှင့် နိုင်ငံရေး စနစ်များ တိုးတက် ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း။ မရှိရင် သူတို့ကို၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်လာ ပျိုးခင်းများ ၏ အနုတ်လက္ခဏာ ပြင်ပပစ္စည်းများ အဲဒါ စည်းကြပ်သည်။ မြင့်မားသော ကုန်ကျစရိတ် နှင့် ပုံမှန်လဲလှယ်မှုများမှ ဆုလာဘ်များ လက်ခံရရှိမှုကို တသမတ်တည်းဖြစ်စေရန် ခက်ခဲစေသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် , အကယ်၍ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ သူခိုး ၌ အဆိုပါ တော ၏ a ပဒေသရာဇ် စနစ် (ကြိုက်တယ်။ ရော်ဘင် ပါးပျဉ်း၊ ဒါပေမယ့် ဖြစ်နိုင်စရာ မဟုတ်ဘူး အရမ်းကောင်းပါတယ်"), အဲဒါတွေ အတူ စည်းစိမ်ဥစ္စာ ပါလိမ့်မယ်။ ရှုံး အများကြီး ၏ ဒီ စည်းစိမ်ဥစ္စာ ရန် ဓားပြမှု ဘယ်တော့လဲ သူတို့ ရွှေ့ အကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ၊ သူတို့ ပါလိမ့်မယ်။ အကျုံးဝင်သည်။ မြင့်မားသော ကုန်ကျစရိတ် ၌ ကြိုးစားနေပါတယ်။ ရန် ကာကွယ်ပါ။ ဒီ စည်းစိမ်ဥစ္စာ။ အဲဒါ သည် ပိုလွယ်လိုက်တာ နှင့် စျေးသက်သာသည်။ ရန် ပေးဆောင် အခွန် ပို ပေးတယ်။ ရန် ပေးအပ်သည်။ ဒီ ပါဝါ ရန် ဖမ်း နှင့် တရားစွဲမယ်။ သူခိုး ရန် တစ်ခု ပြင်ပ အာဏာပိုင် ကြိုက်တယ်။ ဒေသဆိုင်ရာ sher -iffs နှင့် အခြား နိုင်ငံရေး သရုပ်ဆောင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ နိုင်သည် ပြဋ္ဌာန်းသည်။ ဥပဒေများ နှင့် အတင်းအကျပ် ပဌာန်း သူတို့ကို။

ပြင်ပအရာများကို တွေ့ကြုံလာရသောအခါတွင် တည်ဆောက်ကြသည်။ ၌ သူတို့ရဲ့ လုပ်ဆောင်ဆဲ လဲလှယ် လှုပ်ရှားမှုများ။ ၌ ထို့အပြင်၊ အဲဒါ မကြာခဏ ဖြစ်လာသည်။ ဆင်ခြင်တုံတရား ရန် အချို့ကို ပေးပါ ။ အရင်းအမြစ်များ ရန် ပြင်ပ သရုပ်ဆောင်များ ၌ အမိန့် ရန် တိုးမြှင့်လာသည် အဆိုပါ ပြေစာ ၏ ဆုလာဘ်များ ၌ a နောက်ထပ် လုံခြုံသည်။ ပတ်ဝန်းကျင်။ သရုပ်ဆောင်များ၊ ရှိမရှိ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့မဟုတ် အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်၊ ပုံမှန်အားဖြင့် မုန်းတယ်။ ရန် ပေးပါ။ တက် ထိန်းချုပ်မှု၊ ဒါပေမယ့် သူတို့လုပ်တယ်။ ဒါကြောင့် ဘယ်တော့လဲ အဲဒါ သည် ဆင်ခြင်တုံတရား၊ နှင့် အဲဒါ သည် ဆင်ခြင်တုံတရား ရန် ဖန်တီးပါ။ နောက်ထပ် ပါဝင်ပါသည်။ အဆောက်အဦများ ဘယ်တော့လဲ အနုတ်လက္ခဏာ အပြင် ပန်း ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင့်တက် နှင့် အမြတ်များ ထံမှ ဖလှယ်မှု၊ အဖြစ် a ရလဒ်၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပြုတ်ကျ

#### ချိန်းတယ်။ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ လူမှုရေး စည်းလုံးညီညွတ်မှု နှင့် ကတိကဝတ်ပြုမှုများ

နောက်တစ်မျိုး အဓိက အာရုံစူးစိုက်မှု ၏ လဲလှယ် သီအိုရီများ သည် ရန် ရှင်းပြပါ။ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှု တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ ကွန်ရက်များ သို့မဟုတ် တစ်ခုခု ကြင်နာပါ။ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ ဘယ်မှာလဲ။ ဖလှယ်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ လုပ်ဆောင်ဆဲ။ ဘယ်လိုလဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ

15 ဤချဉ်းကပ်နည်းသည် အခြားပညာရပ်များတွင် နာမည်အမျိုးမျိုးရှိသော်လည်း အဓိက အယူအဆများသည် ဂန္ထဝင်လက်သစ်နှင့် ဂိမ်းများမှ လာပါသည်။ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးသိပ္ပံတွင် သီအိုရီနှင့် လူမှုဗေဒနှင့် မနုဿဗေဒတွင် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ။

၁၆ ကြည့်ပါ၊ အတွက် ဥပမာများ- ဂျိမ်း ၎။ ကိုးလ်မန်း၊ *တစ်ဦးချင်း အကျိုးစီးပွား နှင့် စုပေါင်း လုပ်ဆောင်ချက်- ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ အက်ဆေးများ* ( Cambridge: Cambridge တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၈၆)။ သူ့ အများဆုံး အရေးကြီးတယ်။ အလုပ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ *အုတ်မြစ်များ ၏ လူမှုရေး သီအိုရီ* (ဘရစ်၊ MA- Belknap၊ ၁၉၉၀)။

အချင်းချင်း ကတိသစ္စာပြုခြင်း (ဆက်လက်ဖလှယ်ရန်) နှင့် ပိုမိုကြီးမားသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများဆီသို့ တကိုယ်လုံး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ၌ ဘယ်ဟာ ဒါတွေ ဖလှယ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာသလား? ဘယ်လိုလဲ နိုင်သည် ဒါတွေ လုပ်ငန်းစဉ်များ ဖြစ် ရှင်းပြသည်။ သရုပ်ဆောင်များသည် အမှန်တကယ် တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်ပြီး ကုန်ကျစရိတ်အနည်းဆုံးဖြင့် ဆုများရရှိရန် ဦးတည်နေပါက၊ စည်းလုံးညီညွတ်ရေးအတွက် လိုအပ်သည်။ အလုပ် အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အခြား ကုန်ကျစရိတ်၊ နေစဉ် နှင့် မကြာခဏ အလျှော့အတင်း အများဆုံး အမြတ်များ ရန် စည်းလုံးညီညွတ်မှု အတွေ့အကြုံ။ အလားတူပင်၊ ကြီးမားသောလူမှုရေးတည်ဆောက်ပုံများတွင် ကတိကဝတ်များက မိမိကိုယ်ကို ပိုမိုတွယ်တာခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ အဝေး လူမှုရေး အဆောက်အဦများ နှင့်၊ ရန် အချို့ ဘွဲ့၊ ပေးကမ်းခြင်း။ ဒါတွေ အဆောက်အဦများ အရင်းအမြစ်များ၊ အဲဒီလို စစ်ပွဲအတွင်း စရိတ်စကများ ပေးဆောင်ရန် ကတိကဝတ်များအဖြစ် လူ့သမိုင်း၏ အများစုမှာ ဆွေမျိုးသားချင်းများနှင့် လူအုပ်စုငယ်များကိုသာ ပေးအပ်ခဲ့ကြသည့် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ခံစားချက်များ။

လူမှုအဖွဲ့အစည်းအသေးစားအဆင့်ရှိ အုပ်စုများသည် စည်းလုံးညီညွတ်မှုဖြင့် ဤအဖွဲ့များကို စုစည်းသောအဖွဲ့အစည်းများကဲ့သို့ပင် ပိုမိုအသက်ဝင်နိုင်သည်၊ လူတို့သည် အခွန်ငွေကဲ့သို့သော အရင်းအမြစ်များနှင့် တရားဝင်မှုကဲ့သို့သော ပင်ကိုယ်အရင်းအမြစ်များ—နိုင်ငံတော်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး သို့မဟုတ် ဘာသာရေးနှင့် ဥပဒေကဲ့သို့သော ဝေးလံခေါင်သီသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများကဲ့သို့သော ပင်ကိုယ်အရင်းအမြစ်များ—အချို့သော အရင်းအမြစ်များကို စွန့်လွှတ်သည့်အခါမှသာ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ရှင်သန်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အမြတ်အစွန်းရအောင် ဘာလို့ လုပ်ရတာလဲ ဒါဆို? Emerson ၏လဲလှယ်ရေးကွန်ရက်ချဉ်းကပ်မှုနှင့် ဆင်ခြင်တုံတရားရွေးချယ်မှုသီအိုရီနှစ်ခုစလုံးသည် ဤအရေးပါသောဒိုင်းနမစ်များကို ရှင်းပြနိုင်သော်လည်း အနည်းငယ်ကွဲပြားသောနည်းလမ်းများဖြင့် ရှင်းပြနိုင်သည်။

ဆင်ခြင်တုံတရား ရွေးချယ်မှု သီအိုရီများ ၏ ညီညွတ်ရေး

မိုက်ကယ် Hechter ၁၇ ရှိသည်။ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ အများဆုံး ဩဇာရှိသော သီအိုရီများ ၏ ဘယ်လိုလဲ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်သော၊ ဆင်ခြင်တုံတရားရှိသော သရုပ်ဆောင်များ နိုင်သည် အမြတ် မြင့်မားသော အဆင့်များ ၏ ဆုလာဘ် အားဖြင့် ပါဝင်ခြင်း။ ၌ စည်းလုံးညီညွတ်မှု မြင့်မားခြင်း။ အဖွဲ့များ။ ကြိုက်တယ်။ အားလုံး ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော ရွေးချယ်မှုသီအိုရီများ ဖြစ်သည့် Hechter က လူသားများသည် ပန်းတိုင်ကို ဦးတည်ပြီး၊ ၎င်းတို့တွင် ဦးစားပေးအဆင့်များ ရှိကြောင်း ၊ နှင့် အဲဒါ ၌ ရွေးချယ်ခြင်း။ လိုင်းများ ၏ အကျင့်၊ သူတို့ ဖိတ်ခေါ်ပါ။ ဒီ အကြိုက် အထက်အောက် နှင့် အဲဒါတွေကို လိုက်လုပ်ပါ။ လုပ်ရပ်များ အဲဒါ ယူလာပါ။ အဆိုပါ အများဆုံး ဆုလာဘ် နှင့် အဆိုပါ အနည်းဆုံး ကုန်ကျစရိတ် မေ့သွားပြီ၊ ဤသို့ဖြင့် ချဲ့ထွင်ခြင်း။ အသုံးအဆောင်များ။ ကြိုက်တယ်။ ကိုးလ်မန်း၊ သူ ကိုလည်း အလေးပေးသည်။ အဲဒါ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ဖြစ်ကြပါသည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ နှင့် တည်တံ့သည်။ အဖြစ် a အကျိုးဆက်​ ၏ utility-maximizing ဆုံးဖြတ်ချက်များ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ။ အရှင်၊ ဘာလဲ အများကြီး စဉ်းစားပါ။ တစ်ခု လွန်ကဲသော ယူဆချက်—အသုံးဝင်မှု maximization — သည် မကြာခဏ ထိန်းသိမ်းထားသည်။ ၌ ဆင်ခြင်တုံတရား ရွေးချယ်မှု ဗားရှင်းများ ၏ လဲလှယ် သီအိုရီ။ Hechter စတင်သည်။ သူ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှု အားဖြင့် အလေးပေးသည်။ အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရမယ်။ နီးပါး အမြဲတမ်း အရင်းအမြစ်များကိုရှာပါ။ အဲဒါ ပေးပါ။ သူတို့ကို အသုံးဝင်မှု ၌ အဖွဲ့များ။ အသုံးအဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အယူအဆ အဖြစ် “ကုန်စည်၊” အဖြစ် ပါ့ ဖြစ် ကိစ္စ​ အကယ်၍ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှာသည်။ အဖော်။ အဖော် ဤသို့ ဖြစ်လာသည်။ a *ကောင်းတယ်* ၌ အဆိုပါ သီအိုရီ။ ဒီ တစ်ခု ပါ ။ ကောင်းတယ် အဲဒါ နိုင်သည် သာ ဖြစ် လုံခြုံသည်။ အားဖြင့် အပြန်အလှန် အတူ တခြားသူတွေ၊ ပုံမှန်အားဖြင့် ၌ အဖွဲ့များ။ အဖွဲ့များ ဤသို့ ရှိတော့ ပံ့ပိုးပေးရန် ကုန်စည် အတွက် သူတို့ရဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ။ တချို့က ကုန်စည် ဖြစ်ကြပါသည်။ *အများသူငှာ* ၌ အဲဒါ အဆိုပါ အဖွဲ့ ထုတ်လုပ်သည်။ a ကောင်းတယ် သူတို့မှတဆင့် အဆစ် ညှိနှိုင်း လှုပ်ရှားမှုများ အတွက် စားသုံးမှု အားဖြင့် အဖွဲ့မဟုတ်သော အဖွဲ့ဝင်များ။ ရင်၊ အတွက် ဥပမာ၊ a အဖွဲ့ တည်ဆောက်သည်။ a အဝေးပြေးလမ်း၊ ဒီ *အများသူငှာ ကောင်းတယ်* နိုင်သည် ဖြစ် သုံးတယ်။ အားဖြင့် အဖွဲ့မဟုတ်သော အဖွဲ့ဝင်များ။ ၌ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ *ပုဂ္ဂလိက ကုန်စည်* အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထုတ်လုပ်သည်။ ရန် ဖြစ် လောင်တယ်။ *သာ* အားဖြင့် အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ။ အဘို့ ဥပမာ၊ အဖွဲ့များ နိုင်သည် ထုတ်လုပ်ရန်​ သဘော ၏ သွေးစည်းမှု၊ နှင့် ဒီ သီးသန့် ကောင်းတယ် သည် ရည်ရွယ်သည်။ သာ အတွက် စားသုံးမှု အားဖြင့် အဆိုပါ အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ

ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ အတွေ့အကြုံ ဆုလာဘ်များ ထံမှ အဆိုပါ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု ဆက်စပ် အတူ အဖွဲ့ စည်းလုံးညီညွတ်မှု။

ဟိ အခြေခံ ပြဿနာ ၏ အမိန့် ထံမှ ဒီ ဆင်ခြင်တုံတရား ရွေးချယ်မှု အမြင် on အဖွဲ့ စည်းလုံးညီညွတ်မှု သည် *လွတ်လပ်စွာ စီးနင်းခြင်း* သို့မဟုတ် ထုတ်လုပ်ရေးတွင် အလုပ်မလုပ်သော လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကုန်ပစ္စည်းများ လုံခြုံစေရန် ပြဿနာ။ ဥပမာအားဖြင့်၊ အများသူငှာ ကုန်စည်ကို အသုံးပြုသော်လည်း ၎င်းတို့အတွက် ပေးဆောင်ခြင်းမရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များ (အဝေးပြေးလမ်းအခွန်များ သို့မဟုတ် ဖြတ်သန်းခများ) သည် ဤအများပြည်သူဆိုင်ရာ ကောင်းကျိုးအတွက် ပေးဆောင်ကြသူများ သို့မဟုတ် စည်းလုံးညီညွတ်မှုဖြင့် ပူးပေါင်းထုတ်လုပ်ခြင်းတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မလုပ်သော ပုဂ္ဂိုလ်များ အခမဲ့ စီးနင်းကြသည်။ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု အကျိုးကျေးဇူးများ ၏ ဒီ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း လွတ်လပ်စွာစီးနင်း ဟိ အကြောင်းပြချက် အဲဒါ free- စီးနင်း

၁၇ မိုက်ကယ် Hechter၊ *အခြေခံမူများ ၏ အဖွဲ့ ညီညွတ်ရေး* (ဘာကလေ- တက္ကသိုလ် ၏ ကယ်လီဖိုးနီးယား စာနယ်ဇင်း၊ 1987); “ဆင်ခြင်တုံတရား ရွေးချယ်မှုအခြေခံများ ၏ လူမှုရေး အမိန့်၊" ၌ *သီအိုရီ အဆောက်အဦ ၌ လူမှုဗေဒ* ၊ ed ည။ ဇ ပန်းပွတ် (နယူးဘူရီ ပန်းခြံ၊ CA- ပညာရှိ၊ ၁၉၈၈)။

ဖြစ်လာသည်။ a ပြဿနာ သည် အဲဒါ၊ အကယ်၍ လူတိုင်း အခမဲ့ စီး၊ ထို့နောက် အဆိုပါ ကုန်စည် လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ရယူ ထုတ်လုပ်၊ နှင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများ၏ ရှင်သန်နိုင်စွမ်း ကျဆင်းလာသည်။

ဘယ်လိုလဲ, ထို့နောက်၊ လုပ်ပါ။ အဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းပုံ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ရန် ရှောင်ပါ။ အလကားစီးမလား? ဒီ သည် a မေးခွန်း ၏ လူမှုရေးအစီအစဉ် ဆိုတော့၊ နောက်ဆုံးတော့၊ အားလုံး အခြား လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ဖြစ်ကြပါသည်။ လုပ်ထားတယ်။ တက် ထံမှ အုပ်စုများ-ဥပမာ၊ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အသိုင်းအဝိုင်းများ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အားလုံး။ ထို့ကြောင့် အလကားစီးနင်းသူများသည် ကုန်ပစ္စည်းများကို အခကြေးငွေဖြင့် ပေးဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် အုပ်စုလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ခြင်းမပြုပါက ကုန်ပစ္စည်းများ၏ ထွက်ကုန်များကို စားသုံးမိပါက၊ အုပ်စုများ ပျက်ပြားသွားမည်ဖြစ်ပြီး ထိုပျက်ကွက်သောအဖွဲ့များမှ တည်ဆောက်ထားသော လူမှုရေးဆိုင်ရာ အဆောက်အအုံများလည်း ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။

၌ အဆိုပါ အထက် အနှစ်ချုပ်၊ ဟိုမှာ သည် a ထူးခြားချက် ရန် ဖြစ် လုပ်ထားတယ်။ အကြား *အပြင်ပိုင်း ကုန်စည်* နှင့် *ပင်ကိုယ် ကုန်ပစ္စည်းများ*​ အပြင်ပိုင်း ကုန်စည် ဖြစ်ကြပါသည်။ ထုတ်လုပ်သည်။ ရန် ဖြစ် လောင်တယ်။ အားဖြင့် တခြားသူတွေ၊ အဖြစ် သည် အဆိုပါ အမှုတွဲ အတွက် တစ်ခုခု ၎င်း၏ထုတ်ကုန်များကို ရောင်းချသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုအတွက် လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့များ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် ထုတ်လုပ်သည့် ထုတ်ကုန်များ—ကားများ၊ တီဗီများ၊ အဝတ်၊ စသည်တို့—တွင် စျေးကွက်များ ပင်ကိုယ် ကုန်စည် ဖြစ်ကြပါသည်။ အဲဒါတွေ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ လုပ်ထားတယ်။ အတွက် စားသုံးမှု အားဖြင့် လူတွေက ကောင်းတာကို ထုတ်ပေးတယ်။ ထို့ကြောင့်၊ ပင်ကိုယ်ကုန်စည်အများစုသည် စိတ်ခံစားမှုများ၊ မိတ်ဆွေဖွဲ့မှု၊ သူတို့သည် “ခဲယဉ်းသည်မဟုတ်။ ကောင်းတယ်” သူတို့ နိုင်သည် ဖြစ် အလွန် အဖိုးတန် ရန် အဲဒါတွေ ထုတ်လုပ်သည်။ နှင့် လက်ခံခြင်း။ သူတို့ကို။ ဒါတောင်၊ ပင် ပင်ကိုယ်အတွက် ကုန်စည်၊ အဲဒါ သည် ဆင်ခြင်တုံတရား အတွက် သရုပ်ဆောင်များ ရန် ရှောင်ပါ။ အဆိုပါ ကုန်ကျစရိတ် ၏ ထုတ်လုပ်သည်။ ဒီ ပင်ကိုယ် ကောင်းတယ် ပျော်မွေ့ပါ။ အဆိုပါ ဆုလာဘ်များ ၏ တွေ့ကြုံနေရပါသည်။ တစ်ခု ပင်ကိုယ် ကောင်းတယ် ကြိုက်တယ်။ စည်းလုံးညီညွတ်မှု။ ဒါပေမယ့်၊ အကယ်၍ လူတိုင်း အခမဲ့စီးနင်းမှုများ အဆိုပါ ထုတ်လုပ်မှု ၏ သွေးစည်းမှု၊ ဟိုမှာ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် မဟုတ်ဘူး ပင်ကိုယ် ကောင်းတယ် ရန် စားသုံးပါ။ ဒီတော့၊ အဖြစ် အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း လွတ်လပ်စွာစီးနင်းခြင်းသည် အမာနှင့်အပျော့ ကုန်စည်နှစ်မျိုးစလုံးကို ထုတ်လုပ်ရာတွင် ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်နိုင်သည်၊ အကြောင်းမှာ အခမဲ့စီးနင်းမှု အလွန်အကျွံစီးနင်းခြင်းသည် အုပ်စုနှင့် ၎င်းထုတ်လုပ်သည့် ကုန်ပစ္စည်းရရှိမှုကို ဖျက်ဆီးသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

ဘယ်လိုလဲ, ထို့ကြောင့်၊ သည် လွတ်လပ်စွာစီးနင်း လျော့ပါးသွားပြီလား? Hechter ကောက်ကြောင်းများ အဆိုပါ အခြေခံ ၏ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု အဲဒါ အဖွဲ့ အားလုံးသည် လွတ်လပ်စွာစီးနင်းခွင့်ကို ကန့်သတ်ရန်၊ ဤလူမှုရေးဆိုင်ရာ ထိန်းချုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် အုပ်စု၏ *ထိန်းချုပ်နိုင်မှုစွမ်းရည်ကို တံဆိပ် ကပ်ရန် အသုံးပြုကြသည်* ။ ထိန်းချုပ်မှု သည် အောင်မြင်သည်။ အားဖြင့် (၁) *မှီခိုမှု* ၏ အဖွဲ့ဝင်များ on အဆိုပါ အဖွဲ့ အတွက် တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ မဟုတ်ကြပါ ။ အလွယ်တကူ ရပြီ တခြားနေရာမှာ သို့မဟုတ် သာ မှာ ပိုမြင့်တယ်။ ကုန်ကျစရိတ်; (၂) *စောင့်ကြည့်ရေး* ၏ အဖွဲ့ဝင်များ ကြိုးစားအားထုတ်မှု မှာ ထုတ်လုပ်ခြင်း ။ a အများသူငှာ သို့မဟုတ် သီးသန့် ကောင်းသည်; နှင့် (၃) *ဆန်ရှင်* အဲဒါတွေ အပျက်သဘော ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ပါဝင်ကူညီ သူတို့ရဲ့ တရားမျှတတယ်။ မျှဝေပါ။ ရန် အဆိုပါ ထုတ်လုပ်မှု ၏ ကုန်စည်၊ နေစဉ် ပေးကမ်းခြင်း။ အပြုသဘော ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ on အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်ပါ။ အခြေခံအုပ်စု အမျိုးအစား နှစ်မျိုးရှိသည် ။ တစ်ခုမှာ အဖွဲ့ဝင်များသည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်စားသုံးမှုအတွက် ပူးတွဲကောင်းများထုတ်လုပ်သည့် Hechter ၏သတ်မှတ်ချက် *တစ်ခုဖြစ်သည် ။* ဒုတိယအခြေခံအမျိုးအစားမှာ *လျော်ကြေးငွေ ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့များ* ဘယ်မှာလဲ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ လျော်ကြေးပေးသည်။ (ဥပမာ၊ ပေးဆပ်ခဲ့သည်) အတွက် သူတို့ရဲ့ ပံ့ပိုးမှုများ ပူးတွဲရန် ကုန်စည် များသောအားဖြင့် လောင်တယ်။ အားဖြင့် အခြားသူများ။ အများစု အဖွဲ့များ ထုတ်လုပ်သည်။ အများသူငှာ ကုန်စည် ဖြစ်ကြပါသည်။ compensa- tory၊ နေစဉ် အဲဒါတွေ ထုတ်လုပ်သည်။ သီးသန့် ကုန်စည် ဖြစ်ကြပါသည်။ မဖြစ်မနေ။

ဟိ အမျိုးအစား ၏ အဖွဲ့ ဆုံးဖြတ်သည်။ အဆိုပါ သဘာဝ ၏ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု။ ၌ လျော်ကြေးငွေ အဖွဲ့များ၊ လူတွေ "ဝယ်ကြသည်။ ပိတ်” အတူ ငွေကြေး လျော်ကြေး ရန် ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ အဆိုပါ လှုပ်ရှားမှုများ လိုအပ်သော ရန် ဟင်းသီးဟင်းရွက် a ကောင်းသော စားသုံးမှု အားဖြင့် အခြားသူများ။ ဒါတောင်၊ အဲဒါ သည် ဆဲ ဆင်ခြင်တုံတရား အတွက် a အရင်းအမြစ်ကို မြှင့်တင်ခြင်း။ တစ်ဦးချင်း ရန် ယူ လစာ နှင့် မဟုတ်ဘူး အလုပ် ခက်တယ်၊ နှင့် ဒါကြောင့်၊ အများဆုံး လျော်ကြေးငွေ အဖွဲ့များ ရမယ်။ ရှိသည် ပိုမြင့်တယ်။ အဆင့်များ ၏ ကြီးကြပ် ရန် လုပ်ပါ။ သေချာတယ်။ အဲဒါ လူတွေ အလုပ် ခက်တယ်။ လုံလောက်တယ်၊ နှင့် သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆင်သင့် ရန် စည်းကြပ်သည်။ အနုတ်လက္ခဏာ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ မလုပ်တဲ့သူတွေအပေါ် ။ အဖွဲ့တစ်ခုမှ ပေးဆောင်သည့် အရင်းအမြစ်အပေါ် မှီခိုအားထားမှု မြင့်မားပါက- ဥပမာ- လျော်ကြေးအဖြစ် ပေးဆောင်သည့် လစာကို လိုအပ်သူများ- အလုပ်သမားများသည် ဤ တန်ဖိုးကို လုံခြုံစေရန်အတွက် မကြာခဏ ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ရန် လှုံ့ဆော်ခံရလေ့ရှိပါသည်။ အရင်းအမြစ်။ တိုင်၊ အဲဒါ သည် ဆင်ခြင်တုံတရား ရန် လုပ်ပါ။ နည်းသော အတွက် ဒီ ပေးဆောင် ထက် လုပ်ပါ။ နောက်ထပ်, နှင့် ဒါကြောင့် အချို့ စောင့်ကြည့်ခြင်း နှင့် ဆန်ရှင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ လိုပါတယ်။ ရန် ဖြစ် ၌ နေရာ။ ဟိ အများဆုံး ထိရောက်သည်။ စောင့်ကြည့်ရေး ဖြစ်ပေါ်သည်။ အလွတ်သဘောအားဖြင့်၊ ဝန်ထမ်းများသည် အခြားတစ်ဦးကို ထားရှိရမည့်အစား လွတ်လပ်စွာ စီးနင်းခွင့်အတွက် အချင်းချင်း စောင့်ကြည့် ပိတ်ဆို့သည့်အခါတွင် ဖြစ်သည်။ အလွှာ ၏ ငွေကုန်ကြေးကျများသည်။ ကြီးကြပ်ရေး ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ နေရာ ရန် စောင့်ကြည့် နှင့် ပိတ်ဆို့မှု။

မရှိမဖြစ် အဖွဲ့များ နီးပါး အမြဲတမ်း ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ အလွတ်သဘော စောင့်ကြည့်ရေး နှင့် ပိတ်ဆို့မှု၊ နှင့် more- ကျော်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် မှီခို အပေါ်သို့ အဆိုပါ အဖွဲ့ အတွက် အဆိုပါ တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်-ပြော၊ အပြုသဘောဆောင်သော ခံစားချက်များ နှင့် သဘော ၏ စည်းလုံးညီညွှတ်မှု- စုပေါင်း ထုတ်လုပ်သည်။ နှင့် လောင်တယ်။ အားဖြင့် အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ။ အရှင်၊ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု ကုန်ကျစရိတ် ၌ မဖြစ်မနေ အဖွဲ့များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အောက်ပိုင်း၊ ဒါပေမယ့် အကယ်၍ အဖွဲ့များ ရယူ ကြီးမားသော၊ ထို့နောက် အလွတ်သဘော စောင့်ကြည့်ရေး ပါလိမ့်မယ်။

ဖြစ်လာ နည်းသော ထိရောက်မှု၊ ဦးဆောင် ရန် နောက်ထပ် တရားဝင် စောင့်ကြည့်ရေး နှင့် ဆန်ရှင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ။ ထို့ကြောင့် အခြေအနေ များစွာ သည် မဖြစ်မနေလိုအပ်သောအုပ်စုများတွင် စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို တိုးစေသည်။ ပထမဦးစွာ တစ်ဦးချင်းစီက ထုတ်လုပ်သော ပင်ကိုယ် ကုန်ပစ္စည်းများကို ရှာဖွေပါ။ ရန် ဖြစ် အလွန် ဆုလာဘ်; နှင့် ကတည်းက တစ်ခုစီ အဖွဲ့ ပါလိမ့်မယ်။ ဟင်းသီးဟင်းရွက် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင် အမျိုးအစားများ ၏ ပင်ကိုယ် ကောင်းပြီ၊ ဒီ တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ် ၌ တစ်ခု အဖွဲ့ သည် ပုံမှန်အားဖြင့် မဟုတ်ဘူး ရရှိနိုင် ၌ အခြား အဖွဲ့များ။ ထိုမှတပါး၊ တစ်ဦးချင်း လုပ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ၏ သူတို့ရဲ့ အချိန်၊ စွမ်းအင်၊ နှင့် စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ နိုင်သည် ဘယ်တော့မှ ဖြစ် ပြန်လည်ရယူခဲ့သည်။ အကယ်၍ ဒီ လူက ထွက်သွားတယ်။ အဆိုပါ အဖွဲ့။ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး “လိပ် ပြီးပြီ” အစီအစဉ်များ အတွက် နစ်မြုပ် ကုန်ကျစရိတ် နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ၌ လူများအဖွဲ့မှထွက်ခွာပြီး အခြားအဖွဲ့သို့ဝင်ရောက်ရန်ရှာသောအခါတွင် လိုက်နာရမည့် အဖွဲ့များ။ ဒီအဖွဲ့အပေါ် မှီခိုမှု တိုးလာတယ်။ ၎င်း၏ ပါဝါ ကျော် လူပုဂ္ဂိုလ်၊ အတူ ပုဂ္ဂိုလ်များ ခံစားချက် a ပိုကြီးတယ်။ သဘော ၏ ကျွန်တော့ ရန် လက်ဆောင်​ အဆိုပါ ထုတ်လုပ်မှု ၏ ၎င်း၏ သီးသန့်၊ ပင်ကိုယ် ဆုလာဘ်များ။ ဒုတိယ၊ အကယ်၍ ဒီ သီးသန့် ကောင်းတယ် သည် မဟုတ်ဘူး အလွယ်တကူ လုံခြုံစေပါသည်။ ၌ အခြား အဖွဲ့များ၊ မှီခိုမှု တိုးလာ; နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ များပါတယ်။ ရန် ကြည့်ပါ။ ထွက်ခြင်း။ အဆိုပါ အုပ်စုအဖြစ် အရမ်း ငွေကုန်ကြေးကျများသည်။ တတိယ၊ အကယ်၍ အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ နိုင်သည် စောင့်ကြည့် နှင့် ပိတ်ဆို့မှု တစ်ခုစီ အခြား ၌ အဆိုပါ ပုံမှန် သင်တန်း သူတို့ရဲ့ အဆစ် လှုပ်ရှားမှုများ၊ အဆိုပါ စည်းလုံးညီညွတ်မှု- အားနည်းခြင်း။ ဆိုးကျိုးများ ၏ ပြင်ပ ကြီးကြပ်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ ရှောင်ရှား၊ အဖြစ် သည် အပို ကုန်ကျစရိတ် ၏ အဲဒီလို ကြီးကြပ်မှု။ စတုတ္ထ၊ အကယ်၍ အဆိုပါ ဗိသုကာပညာ နှင့် ဂေဟဗေဒ ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့ ဒေသ ဖွင့်သည်။ နှင့် လုပ်ဆောင်ပေးသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရန် ကြည့်ပါ။ တစ်ခုစီ တခြား၊ ထို့နောက် စောင့်ကြည့်ရေး နှင့် အပြုသဘော ဆန်ရှင် အစိတ်အပိုင်း ဖြစ်လာ ၏ အဆိုပါ အရမ်း လုပ်ငန်းစဉ် ၏ ထုတ်လုပ်သည်။ တစ်ခု ပင်ကိုယ်၊ ပူးပေါင်း ထုတ်လုပ်သည်။ ကောင်းတယ် ကြိုက်တယ်။ လူမှုရေး စည်းလုံးညီညွတ်မှု။ ပဉ္စမအချက် အဖွဲ့များ နိုင်သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် *နေရာအနှံ စံနှုန်း ဝတ္တရား* အတွက် အဆစ် ထုတ်လုပ်မှု—တကယ်တော့၊ အကယ်၍ ဒါတွေ တာဝန်များ​ နိုင်သည် ဖြစ် အကျင့်စာရိတ္တ-သူတို့ လည်ပတ် ရန် သေချာပါစေ။ မဟုတ်ဘူး သာ အဆိုပါ ထုတ်လုပ်မှု ၏ အဆိုပါ အဆစ် ကောင်းတယ် ဒါပေမယ့် လည်ပတ်သည်။ အဖြစ် အရမ်း ထိရောက်သည်။ ဆိုလိုသည်။ ၏ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ရန် ချိုးဖောက် a ကိုယ်ကျင့်တရား စံ သည် ရန် ဖိတ်ခေါ်ပါတယ်။ အပြစ်။ အဖွဲ့ အရွယ်အစားကို တိုးမြှင့်ခြင်းသည် ပူးပေါင်းခြင်း အတွက် လျော်ကြေးပေးသကဲ့သို့ အုပ်စုစည်းလုံးညီညွတ်မှုကို ထိခိုက်စေနိုင်သည်။ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရန် ဟင်းသီးဟင်းရွက် အပြင်ပိုင်း အဖွဲ့များ အတွက် စားသုံးမှု အားဖြင့် အဖွဲ့မဟုတ်သော အဖွဲ့ဝင်များ။

အဲဒါ သည် အတွက် ဒီ အကြောင်းပြချက် အဲဒါ လျော်ကြေးငွေ အဖွဲ့များ ပုံမှန်အားဖြင့် အထောက်အထား အများကြီး အောက်ပိုင်း အဆင့်များ ၏ ခိုင်မာသော-

ity ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အားလုံး ၏ အဆိုပါ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ထုတ်လုပ်မှု အခြေအနေများ စာရင်းပေးထားသည်။ အထက် ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် ခက်တယ်။ ရန် ထား ကစားရာတွင်၊ အထူးသဖြင့် အုပ်စုတစ်ခုပိုကြီးလာပါက သို့မဟုတ် အုပ်စုတစ်ခုသည် အကျဉ်းချထားသောအဖွဲ့အစည်းဖြစ်လာလျှင် ကြီးမားသော။ ဒါတောင်၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ လျော်ကြေးငွေ အဖွဲ့များ အဲဒါ နိုင်သည် ဆုံ အများကြီး ၏ အဆိုပါ အခြေအနေများ စည်းလုံးညီညွတ်မှု အတွက် ။ Google၊ Facebook နှင့် အခြားအရာများကဲ့သို့ Dot.com ကုမ္ပဏီများသည် အုပ်စု ပတ်ဝန်းကျင်များကို ထိရောက်စွာ ဖန်တီးထားသည်။ ဘယ်မှာလဲ။ အဖွဲ့ဝင်များ လက်ခံသည်။ နောက်ထပ် ထက် ရုံ a လစာ နှင့် စတော့ ရွေးချယ်စရာများ; သူတို့ အတွေ့အကြုံလည်းရှိသည်။ အဆိုပါ ပင်ကိုယ် ဆုလာဘ်များ အဲဒါ လာ ထံမှ အဆိုပါ အဆစ် လှုပ်ရှားမှုများ ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့ နှုန်း se၊ အထက် နှင့် ကျော်လွန် သူတို့ရဲ့ အပြင်ပိုင်း လျော်ကြေး။ အဲလို စည်းလုံးညီညွတ်မှု ဖြစ်လာသည်။ တစ်ခု ပင်ကိုယ်၊ ပူးပေါင်း အလွန်အကျိုးရှိသော သီးသန့်ကောင်းကျိုးများကို ထုတ်လုပ်ပြီး နေ့စဉ်နှင့်အမျှ စိတ်ခံစားမှုကို နှိုးဆွသော အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုများတွင် လူတစ်ဦးချင်းစီကသာ ထုတ်လုပ်နိုင်သည်။ အဖွဲ့၀င်များသည် ဤအပိုဆောင်း၊ သီးသန့် ကောင်းမှု အပေါ် မှီခိုလာကြသည် ။ သူတို့ ပါလိမ့်မယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ် ခက်တယ်။ မပါဘဲ အများကြီး ကြီးကြပ်မှု ရန် လုံခြုံသည်။ ဒီ သီးသန့် ကောင်းတယ်၊ ဤသို့လျှော့ချသည်။ စောင့်ကြည့်ရေး နှင့် ဆန်ရှင် ကုန်ကျစရိတ်။ အဲဒါ သည် ကိုလည်း မဟုတ်ဘူး တိုက်ဆိုင်မှု အဲဒါ အဖွဲ့အစည်းများ ၏ ဤ အလုပ်အဖွဲ့များသည် ဂေဟဗေဒအရ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိကြပြီး အခွင့်အာဏာရှိ မညီမျှမှုများကို အလေးပေးကြသည်။ ရလဒ်မှာ အုပ်စုများအတွင်း စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို တိုးမြင့်စေသည့် အခြေအနေများကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ Academia က နောက်တစ်မျိုး နေရာ ဘယ်မှာလဲ။ အများဆုံး ပါမောက္ခများ အလုပ် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ အဆိုပါ ပင်ကိုယ် ဆုလာဘ်များ ၏ သူတို့ရဲ့ အလုပ်သမား၊ အထူးသဖြင့် ၌ သုတေသန တက္ကသိုလ်များ ဒါပေမယ့် ကိုလည်း ၌ နောက်ထပ် သင်ကြားရေးကို ဦးတည်သည်။ တက္ကသိုလ်များ အဖြစ် ကောင်းပြီ; အဆိုပါ ရလဒ်သည် မော်တော်ကားစက်ရုံကဲ့သို့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မြင့်မားသောစည်းလုံးညီညွတ်မှုဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အလုပ် သည် မဟုတ်ဘူး ပင်ကို ဆုလာဘ် နှင့် ဘယ်မှာလဲ။ လျော်ကြေး နှင့် စောင့်ကြည့်ရေး အဖြစ် ကောင်းစွာ ဆန်ရှင် အားဖြင့် ကြီးကြပ်ရေး ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဝေဖန် ရန် အလုပ်သမား စွမ်းဆောင်ရည်။

အရှင်၊ a လူ့အဖွဲ့အစည်း သည် တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ထံမှ ရောနှော ၏ လျော်ကြေးငွေ နှင့် မဖြစ်မနေ အဖွဲ့များ၊ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် နှစ်ခုလုံး၏ အစိတ်အပိုင်းများပါရှိသော အဖွဲ့များမှ လွတ်လွတ်လပ်လပ်စီးနင်းခြင်းသည် ပြဿနာရှိသော်လည်း မှီခိုနေရသော မဖြစ်မနေလိုအပ်သော အုပ်စုများတွင် နည်းပါးပါသည်။ သည် မြင့်မားသော အတွက် လက်ခံခြင်း။ အဆိုပါ အဆစ် သီးသန့် ကောင်းတယ် နှင့် ဘယ်မှာလဲ။ စောင့်ကြည့်ရေး နှင့် ဆန်ရှင် အစိတ်အပိုင်းများဖြစ်ကြသည်။ ၏ အဆိုပါ အရမ်း အဆစ် လှုပ်ရှားမှုများ ထုတ်လုပ်သည်။ အဆိုပါ သီးသန့် ကောင်းတယ် အဲဒါ သည် ဆုလာဘ် ရန် အားလုံး အဖွဲ့ဝင်များ။ ထို့ကြောင့် ၊ ထိန်းချုပ်မှု စွမ်းရည် ၏ မဖြစ်မနေ အဖွဲ့ စောင့်ရှောက်သည်။ ဆင်ခြင်တုံတရား သရုပ်ဆောင်များ ထံမှ လွတ်လပ်စွာစီးနင်း on အဆိုပါ ကြိုးစားအားထုတ်မှု အဖော်​ အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ ရန် အကျုံးဝင်သည်။ အဆိုပါ ကုန်ကျစရိတ် ၏ အဆစ် လှုပ်ရှားမှု ထုတ်လုပ်သည်။ အဆိုပါ သီးသန့် ကောင်းတယ် ၌ ဆန့်ကျင်ဘက်၊

အဆိုပါ ထိန်းချုပ်မှု စွမ်းရည် ၏ a လျော်ကြေးငွေ အဖွဲ့ သည် အများကြီး အောက်ပိုင်း အတူ အဆိုပါ ရလဒ် အဲဒါ အဆိုပါ ထုတ်လုပ်မှု ၏​ သီးသန့် ကောင်းတယ် သည် နည်းသော များပါတယ်။ သို့မဟုတ်၊ အကယ်၍ ထုတ်လုပ်၊ နည်းသော ပြင်းပြင်းထန်ထန် ကျေနပ်စရာ—ထို့ကြောင့် လုပ်နေပါတယ်။ လွတ်လပ်စွာစီးနင်း နောက်ထပ် တစ်ခု နှိပ်ခြင်း။ ပြဿနာ အတွက် အဆိုပါ အဖွဲ့ နှင့် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်း ၌ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ အဖွဲ့ လုပ်ဆောင်သည်။ ရှိရင် Free- စီးနင်းမှုသည် လျော်ကြေးပေးရမည့် သို့မဟုတ် လိုက်နာရမည့်အုပ်စုများတွင် မြင့်မားသည်၊ ဆင်ခြင်တုံတရားရှိသော သရုပ်ဆောင်များသည် အုပ်စုများကို တိုးမြှင့်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ ထိန်းချုပ်မှု စွမ်းရည် မှတဆင့် နောက်ထပ် တက်တက်ကြွကြွ စောင့်ကြည့်ရေး နှင့် ပိတ်ဆို့အရေးယူမှု; နှင့် ဒါကြောင့်၊ အဲဒါ သည် Coleman ၏ စည်းကမ်းချက်များအ ရ လွတ်လပ်စွာ စီးနင်းခြင်းသည် "အနုတ်လက္ခဏာ ပြင်ပစီးခြင်း " ဖြစ်လာသောကြောင့်၊ အဲဒါ တပ်ဖွဲ့များ a အဖွဲ့ ရန် တည်ဆောက် တက် ၎င်း၏ ထိန်းချုပ်မှု စွမ်းရည်။

ချိန်း-ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသည်။ ၏ ကတိကဝတ်များ ရန် ချိန်းတယ်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ

ဟိ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ ထုတ်ပေးခြင်း။ ကတိကဝတ်များ နိုင်သည် ဖြစ် မြင်သည်။ အဖြစ် အသုံးမကျသော ၌ ဒီ အာရုံ ကတိကဝတ်များသည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော သရုပ်ဆောင်များ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ကတိကဝတ်ပြု ထားသော ကြောင့် ဆုလာဘ်များ၏ အခြားအရင်းအမြစ်များကို ရှာဖွေရန် ကန့်သတ်ထားသည်။ တစ်ခု လဲလှယ် အဖော် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ မကြာခဏ နိုင်သည် ပေးသည်။ ပိုနည်းတယ်။ ဆုလာဘ်များ ထက် အလားအလာ အခြားရွေးချယ်စရာ မိတ်ဖက် ဖလှယ်ခြင်း ။ ကတိကဝတ်ပြုမှုများသည် အခြေခံအမူအကျင့်များကို တွန်းအားပေးသည့် သရုပ်ဆောင်များကြားတွင် အဘယ်ကြောင့် ဤမျှပျံ့နှံ့နေသနည်း။ အားဖြင့် အကဲဖြတ်ခြင်း။ ၏ ဆုပေးခြင်း၊ အခြားရွေးချယ်စရာများ၊ ကုန်ကျစရိတ်၊ နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ တစ်ခု ဖြေ ရန် ဒီ မေးခွန်းကို သရုပ်ဖော်သည်။ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ လဲလှယ် သီအိုရီများ ရန် ရှင်းပြပါ။ ဘယ်လိုလဲ ရေရှည် ဆက်ဆံရေး နှင့် ကတိကဝတ် များ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထုတ်ပေးသည်။ ၁၈

စမ်းသပ်မှုဆက်တင်များတွင် ကတိကဝတ်များဆိုင်ရာ အစောပိုင်းအလုပ်တွင် ကတိကဝတ်များ ဖြစ်နိုင်ကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြသည်။ ဆင်ခြင်တုံတရား ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ လျှော့ချပါ။ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ ကုန်ကျစရိတ် ၌ အားလုံး လဲလှယ် ဆက်ဆံရေး- မသေချာ။ ဖလှယ်ရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ဆက်ဆံရေးဖွဲ့စည်းရန် ကတိကဝတ်များ ဖြစ်ထွန်းလာသောအခါ မသေချာမရေရာမှုဖြင့် ချမှတ်ထားသော ကုန်ကျစရိတ်များ (ဆက်စပ် အတူ ရှာဖွေခြင်း။ အခြားရွေးချယ်စရာ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ) ဖြစ်ကြပါသည်။ လျှော့၊ ဤသို့ဖြင့် တိုးလာသည်။ အဆိုပါ ပိုက်ကွန် ဆုပေးလိုက်တာ အောက်ပိုင်း ကုန်ကျစရိတ် ဖြစ်ကြပါသည်။ အချက်ပြသည်။ ထဲသို့ ဆက်ဆံရေး အတူ အခြားသူများ ပေးသည်။ နည်းသော ထက် အများဆုံး ဆုလာဘ်များ။ နောက်တစ်မျိုး လိုင်း ၏ ဆင်ခြေ သည် အဲဒါ ကတိကဝတ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အများကြီး ကြိုက်တယ်။ သွေးစည်းမှု၊ တစ်ခု ပင်ကိုယ် နှင့် တန်ဖိုးရှိသော သယံဇာတ၊ ဘယ်ဟာ သည် ထုတ်ပေးသည်။ ဘယ်တော့လဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ တည်တံ့ တစ်ခု လဲလှယ် ဆက်စပ်မှု။ ဒီတော့၊ ပင် အကယ်၍ လူတစ်ဦး လက်ခံတယ်။ နည်းသော ၏ တစ်ခု အပြင်ပိုင်း ဆုလာဘ်, ကြိုက်တယ်။ ပိုက်ဆံ၊ အတူ ကတိကဝတ်များ ရန် လဲလှယ် လက်တွဲဖော်၊ ကစားရာတွင် အားဖြည့်ပေးသည့် သို့မဟုတ် ဆုလာဘ်တစ်ခု—ကတိကဝတ်များ ဖြစ်ထွန်းလာသူတို့နှင့် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှုတို့ ရှိသေးသည်။

Exchange-Network Analysis of လူမှုရေးဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များ ဖွဲ့စည်းပုံများ

တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များကို ထိန်းချုပ်ရာတွင် အနီးစပ်ဆုံး တန်းတူညီမျှရှိသည့် သရုပ်ဆောင်များနှင့် အချင်းချင်းအပေါ်တွင် ညီတူညီမျှ မှီခိုနေရသည့် သရုပ်ပြ မှုများ၊ အတွက် ဆုလာဘ်များ နှင့် အရင်းအမြစ်များ အတူ မဟုတ်ဘူး သရုပ်ဆောင် ကြည်နူးခြင်း။ a ပါဝါ အားသာချက်၊ ဒါတွေ သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများ—စိတ်ဝင်စားမှု၊ စိတ်လှုပ်ရှားမှု၊ ပျော်ရွှင်မှု/ကျေနပ်မှု—ထိုသို့ အပျော့စား အပြုသဘောဆောင်သည့် စိတ်ခံစားမှုများ ထုတ်ပေးသည့် မကြာခဏ ဖလှယ်မှုများတွင် ပါဝင်ရန် အလားအလာ ပိုများသည် ။ ခဲ ရန် ကတိကဝတ် အပြုအမူများ၊ အဲဒီလို အဖြစ် တိုကင် လက်ဆောင်ပေးခြင်း၊ နေနေ ၌ အဆိုပါ

18 Edward J. Lawler နှင့် Jeongkoo Yoon, "ဖလှယ်ရေးဆက်ဆံရေးတွင် ကတိကဝတ်- ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးသီအိုရီ၏ စမ်းသပ်မှုတစ်ခု " *အမေရိကန် လူမှုဗေဒ သုံးသပ်ချက်* ၆၁ (၁၉၉၆)။ စစ. ၈၉–၁၀၈; အက်ဒွပ် ဥပဒေပညာရှင်၊ Jeongkoo ယွန်၊ Mouraine R ဘေဘီ နှင့် မိုက်ကယ် ဃ။ ကြီးမားသော၊ “အပြန်အလှန် မှီခိုမှု နှင့် လက်ဆောင် ပေးကမ်းခြင်း။ ၌ ချိန်းတယ်။ ဆက်ဆံရေး" *တိုးတက်လာသည် ၌ အဖွဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်များ* ၁၂ (၁၉၉၅)။ စစ. ၂၇၁–၂၉၈; အက်ဒွပ် ည။ ရှေ့နေ နှင့် Jeongkoo ယွန်၊ “ပါဝါ နှင့် အဆိုပါ ပေါ်ပေါက်လာခြင်း ၏ ကတိတည်ခြင်း။ အနေအထိုင် ညှိနှိုင်းထားသည် ။ အလဲအလှယ်" *အမေရိကန် လူမှုဗေဒ သုံးသပ်ချက်* ၅၈ (၁၉၉၃)။ စစ. ၄၆၅–၄၈၁။ အဘို့ စောစောက အလုပ်လုပ်တယ်။ on ကတိကဝတ်ဒိုင်းနမစ် အတွင်း အာဏာမှီခို သီအိုရီ ကြည့်ပါ။ ကရင် ၎။ ထမင်းချက် နှင့် ရစ်ချတ် အမ် အီမာဆန်၊ “အာဏာ၊ ညီမျှမှု၊ နှင့်ကတိကဝတ် ၌ ချိန်းတယ်။ ကွန်ရက်များ" *အမေရိကန် လူမှုဗေဒ သုံးသပ်ချက်* ၄၃ (၁၉၇၈)။ စစ. ၇၂၁–၇၃၉; ကရင် ၎။ ထမင်းချက် နှင့် Richard အမ် အီမာဆန်၊ “လဲလှယ်ပါ။ ကွန်ရက်များ နှင့် အဆိုပါ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ ရှုပ်ထွေးသည်။ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊" *သုတေသန on အဆိုပါ လူမှုဗေဒ အဖွဲ့အစည်းများ၏* 3 (1984): စစ. 1-30; Peter Kollock, “လဲလှယ်မှုဖွဲ့စည်းပုံများ ပေါ်ပေါက်လာခြင်း- မသေချာမရေရာမှုကို စမ်းသပ်လေ့လာခြင်း ၊ ကတိတည်ခြင်း။ နှင့် ယုံကြည်ပါ” *အမေရိကန် ဂျာနယ် ၏ လူမှုဗေဒ* ၁၀၀ (၁၉၉၄)။ စစ. ၃၁၅–၃၄၅။

ဆက်ဆံရေး ပင် သို့သော်လည်း အခြား ဆွဲဆောင်မှု အခြားရွေးချယ်စရာ ရှိတယ်၊ နှင့် ပါဝင်ကူညီခြင်း။ အရင်းအမြစ်များ ရန် ပူးပေါင်း လှုပ်ရှားမှုများ၊ ပင် အားလျော်စွာ မထင်ပါနဲ့။ ၁၉ ဘာလဲ သည် မှတ်မှတ်ရရ အကြောင်း ဒါတွေ တွေ့ရှိချက် သည် အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ ဘယ်တော့မှ ကြည့်ပါ။ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ဆိုတော့၊ ၌ အဟီး၊ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အားလုံး အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်း။ အတူ a ကွန်ပျူတာ algorithm ပြေတယ်။ ထက် a အစစ်အမှန် လူ။ တိုင်၊ သူတို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု နှင့် ကတိကဝတ် အပြုအမူများ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ ပေါ်လာသည်။ အဲဒါ ဒါတွေက အပြုသဘောဆောင်တယ်။ စိတ်ခံစားမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ a အဖိုးတန် ပင်ကိုယ် ကောင်းတယ် အဲဒါ၊ ၌ Hechter ရဲ့ အသုံးအနှုန်းများ၊ သည် ဆဲ ဆုလာဘ်။ ဒါကြောင့် ထပ်လောင်းပါ ။ အရင်းအမြစ်များ လာ ထဲသို့ ကစားပါ။ ကာလအတွင်း အဆိုပါ လဲလှယ်ခြင်း- အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု နှင့် ကတိကဝတ် ပြုမှု။ ဒါတွေ ပင်ကိုယ် ဆုလာဘ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဖြစ် အလွန် ဆုလာဘ် အဖြစ် ဘာဖြစ်ဖြစ် အပြင်ပိုင်း ကုန်စည် ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြစ်ခြင်း။ လဲလှယ်ခဲ့သည်။ ပုံ ၅.၂ မော်ဒယ်များ ဒါတွေ အင်ပါယာ တွေ့ရှိချက်။

ထို့ကြောင့် အရင်းအမြစ်များတွင် တန်းတူညီမျှရှိပြီး အရင်းအမြစ်များအတွက် အချင်းချင်း အညီအမျှ မှီခိုနေရသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ကတိကဝတ်ပြုမူများဆီသို့ ဦးတည်စေသည့် ဤအကြိမ်ရေတိုးလာခြင်းဖြင့် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများ တိုးပွားလာသဖြင့် အရင်းအမြစ်များအတွက် အချင်းချင်း အညီအမျှ မှီခိုနေရပါသည်။ တဖန်၊ ကွန်ပြူတာတစ်လုံးမှ လူတစ်ဦးချင်းစီအား ပေးအပ်သည့်အခါ၌ပင် လွန်စွာတန်ဖိုးရှိသော နောက်ထပ်အရင်းအမြစ်များသည် အုပ်စုများကို စုစည်းထားသည့် အခြေခံစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများကို ထုတ်ပေးပါသည်။

ရှေ့နေ ထို့နောက် စတင်ခဲ့သည်။ ရန် မေး အဆိုပါ မေးခွန်း ၏ ဘယ်လိုလဲ ကတိကဝတ်များ နောက်ထပ် ယေဘုယျအားဖြင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ လုပ်ထားတယ်။ ရန် ပိုကြီးတဲ့ စကေး လူမှုရေး အဆောက်အဦများ၊ ပေးသည် ဘာလဲ ရှေ့နေ နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ကိုလည်း သင်ယူခဲ့သည်။ ၌ အခြား စမ်းသပ်မှုများ: 20 အပြုသဘောဆောင်သည်။ စိတ်ခံစားမှု ရှိသည် a *အနီးစပ်ဆုံး ဘက်လိုက်မှု* ၌ အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါလိမ့်မယ်။ ကြည့်ပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ နှင့် ပြည်တွင်း အခြားသူများ ဤစိတ်ခံစားမှုများကို ဖန်တီးရန် တာဝန်ရှိ သကဲ့သို့ ၊ အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများသည် တစ် ဦးချင်း စီ နှင့် *ဘက်လိုက်မှု ရှိသည်။* အပြစ်တင်သည်။ နောက်ထပ် အဝေး အခြားသူများ နှင့် လူမှုရေး အဆောက်အဦများ အတွက် တွေ့ကြုံနေရပါသည်။ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု။ ဒါဆို ဘယ်လို ၊ လုပ်ပါ။ ကတိကဝတ်များ ရန် ပိုကြီးတယ်။ အတိုင်းအတာ အဆောက်အဦများ-ပြည်နယ် နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း - အမြဲ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အတူ ဒါတွေ နှစ်မျိုး​ ၏ သိမြင်မှု-စိတ်ခံစားမှု ဘက်လိုက်မှုများ ၌ ကစားပါ။ ၌ အများဆုံး လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး? ဘယ်လိုလဲ နိုင်သည် အဆိုပါ အနီးစပ်ဆုံး ဘက်လိုက်မှု ထောင်ချောက်​ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု ဖြစ် ကျိုး ဒါကြောင့် အဲဒါ ဒါတွေ စိတ်ခံစားမှု ပါလိမ့်မယ်။ ပျံ့ အပြင်ပန်း၊ ဤသို့ဖြင့် ကျော်လွှားခြင်း။ အဆိုးမြင်မှု ၏ အဆိုပါ distal ဘက်လိုက်? တစ်ခု ဖြေ ရန် ဒါတွေ မေးခွန်းများ ရှင်းပြသည်။ ဘယ်လိုလဲ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ တည်တံ့ သူတို့ကိုယ်သူတို့



Gift giving

***Structural relation of actors to each other***

***Exchange processes among actors***

***Commitment behaviors***

Contributing to joint activities

Equal power

High total power

**Figure 5.2** Equal Power, Exchange, Frequency, and Commitment Behaviors

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| မကြာခဏလဲလှယ်သဘောတူညီချက်များ |  | ညင်သာစွာ နှိုးဆော်ခြင်း ။ အပြုသဘောဆောင်သောခံစားချက်များ |  | ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး တိုးမြင့်လာသည်။ |  | မှာ နေတာ  ဆက်ဆံရေး |
|  |  |  |

19 Edward J. Lawler၊ Shane R. Thye နှင့် Jeongkoo Yoon၊ *Depersonalized World တွင် လူမှုကတိကဝတ်များ* (New York: Russell Sage Foundation, 2009)။

20 Lawler၊ “အန် သက်ရောက်မှု သီအိုရီ ၏ လူမှုရေး လဲလှယ်” (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၉)။

ရိုက်ပါ။ ၏ လဲလှယ်-ရေတွက်သည်။ စောစောက-ရှိတယ်။ တစ်ခု အကျိုးသက်ရောက်မှု on ရှိမရှိ၊ သို့မဟုတ် မဟုတ်ဘူး ပုဂ္ဂိုလ်များ နိုင်သည် စတင်ရန်​ လုပ်ပါ။ ဒါတွေ နောက်ထပ် *distal ဂုဏ်ပုဒ်များ* အတွက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှုများ၊ ဤသို့ဖြင့် ကြေကွဲ အဆိုပါ ကိုင် ၏ အနီးစပ်ဆုံး*​ ဘက်လိုက်* မှု *ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှုများ* ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အများဆုံး များပါတယ်။ ရန် generate အဆိုပါ အမျိုးအစားများ ၏ စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများအတွက် ပိုမိုဝေးကွာသော ရည်ညွှန်းချက်များကို ဖြစ်ပေါ်စေသည် ။ ၂၁ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော ဖလှယ်မှုများတွင်၊ အဖွဲ့၏ရည်မှန်းချက်များအောင်မြင်ရန် အခြားသူများ၏ သက်ဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန် ခက်ခဲသောကြောင့် လှုပ်ရှားမှုများသည် တစ်ဦးချင်းရည်မှန်းချက်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော စုပေါင်းတစ်ခုနှင့် ပေါင်းစပ်ထားသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဤ ပံ့ပိုးမှုများ ၏ *ခွဲထွက်နိုင်ခြင်း မရှိခြင်းသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ* အပေါ် မူတည်၍ ပြင်းထန်သော အပြုသဘောနှင့် အဆိုးမြင်စိတ်များကို ခံစားရစေသည်။ ရှိမရှိ၊ သို့မဟုတ် မဟုတ်ဘူး အဆိုပါ ညှိနှိုင်း လုပ်ရပ်များ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အောင်မြင်သည်။ ၌ သဘောပေါက် ပန်းတိုင်များ လူတွေ ၌ pro- ductive ဖလှယ်မှုများ ကိုလည်း ရှိသည် a သဘော ၏ *မျှဝေသည်။ တာဝန်ယူမှု* ၊ နှင့် သူတို့ ပါလိမ့်မယ်။ ဤသို့ အတွေ့အကြုံ အပြုသဘော နှင့် အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု စုပေါင်း ပြေတယ်။ ထက် တစ်ဦးချင်း အဲဒါ သည် အဆိုပါ အဖွဲ့ ပြေတယ်။ ထက် ပုဂ္ဂိုလ်များ​ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အောင်မြင်သည်။ သို့မဟုတ် မအောင်မြင်၊ နှင့် ဘယ်တော့လဲ အဆစ် လုပ်ရပ်များ ၌ အဆိုပါ အဖွဲ့ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အောင်မြင်၊ မျှဝေသည် ။ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု ဖြစ်လာ၊ ၌ Hechter ရဲ့ အသုံးအနှုန်းများ၊ a *သီးသန့် ကောင်းတယ်* အဲဒါ သည် အလွန် အဖိုးတန် စားသုံး သောအခါ အားဖြင့် အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ။ ဘယ်တော့လဲ ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှုများ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ မအောင်မြင် ၌ အစည်းအဝေး ပန်းတိုင်၊ အဆိုပါ အဖွဲ့ အဖြစ် a တကိုယ်လုံး ပြေတယ်။ ထက် တစ်ခုခု တစ်ခု လူ ခံစားရသည် အဆိုပါ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ လာ ရှုံးနိမ့်မှုနှင့်အတူ၊ ဒါပေမယ့် ဒါတွေ စိတ်ခံစားမှု တတ်သည်။ ရန် လှုံ့ဆော် အဆိုပါ အဖွဲ့ ရန် ကြိုးစားပါ။ ပိုပြင်းပြင်း, ဤသို့ ဖန်တီးခြင်း။ a အလွန် ဆုလာဘ်​ သဘော ၏ စုပေါင်း ရည်ရွယ်ချက် နှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှု ပင် အတူ ရှုံးနိမ့်ခြင်း။

ထံမှ ဒါတွေ ဒိုင်းနမစ်များ လာ *ဂုဏ်ပုဒ်များ* အကြောင်း အဆိုပါ အကြောင်းတရားများ ၏ အောင်မြင်မှု သို့မဟုတ် ကျရှုံးမှု; နှင့် အဆိုပါ ပိုမို ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှုများ *လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး သီးခြား* တစ်ခုစီ လူ၏ အလှူငွေ၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် သူတို့ generate a သဘော *မျှဝေ* ၏ ။ *တာဝန်ယူမှု* ၊ နှင့် အဆိုပါ နောက်ထပ် သူတို့ ကိုလည်း ဟင်းသီးဟင်းရွက် a *သဘော ၏ ထိရောက်မှု* တို့တွင် ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ ၎င်းတို့၏ အကျိုးရှိစေသော လုပ်ဆောင်ချက်များသည် *အုပ်စုတစ်ခုလုံး* အတွက် ရည်ညွှန်းချက်များဖြစ်နိုင်ခြေ ပိုများလေဖြစ်သည် ။ ဂုဏ်ပုဒ်များ အတွက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု ပါလိမ့်မယ်။ ထို့နောက် အစ ရန် ချိုး အဆိုပါ ကိုင် ၏ အဆိုပါ အနီးစပ်ဆုံး ဘက်လိုက်မှု၊ နှင့် ဂုဏ်ပုဒ် တစ်ကြိမ် ရွှေ့ ရန် အဆိုပါ အဖွဲ့ အဆင့်၊ သူတို့ နိုင်သည် အစ ရန် ခရီးသွား ရန် ပိုကြီးသည်။ နှင့် နောက်ထပ် ပါဝင်ပါသည်။ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ။ ဘာကြောင့်လဲ။ ပါ့ ဒီ လှုပ်ရှားမှု ၏ ဂုဏ်ပုဒ်များ ဆက်ရန် ရန် သွား အပြင်ပန်း ရန် ပိုကြီးတယ်။ အဆောက်အဦများ ဤမေးခွန်းအတွက် အဖြေမှာ အဖွဲ့ အစည်းများ တွင် ပုံမှန်အားဖြင့် မြှုပ်နှံထား သည် ဟူသော အချက်မှာ အကျုံးဝင်ပါသည်။ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ မြှုပ်ထားသည်။ ၌ ရပ်ရွာ၊ ဘယ်ဟာ ၌ အလှည့် ဖြစ်ကြပါသည်။ အထဲမှာ ၌ အင်စတီကျူးရှင်းများ (ဥပမာ- စီးပွားရေး၊ ဝါဒ၊ ပညာရေး၊ စသည်ဖြင့်) အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပိုင်း ၏ a ပိုကြီးတယ်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ဒါတွေ အလွှာများ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ သေးငယ်သည် ။ အဆောက်အဦများ အထဲမှာ ၌ ပိုကြီးတယ်။ အဆောက်အဦများ၊ ဖန်တီးပါ။ ပြွန်များ အတွက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု ဖန်တီးခဲ့သည်။ ၌ အဖွဲ့ ရန် ရွှေ့ ထွက် နှင့် ပစ်မှတ် ပိုကြီးတယ်။ အဆောက်အဦများ။ ဒီ လှုပ်ရှားမှု ဤသို့ ဖန်တီးသည်။ ပြင်ပ ဂုဏ်တော်များ ရန် ဖြစ်နိုင်ချေ အရမ်း မက်ခရိုအဆင့် အဆောက်အဦများ၊ ကြိုက်တယ်။ အဆိုပါ တကိုယ်လုံး လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ဘယ်ဟာ သည် ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ အကျိုး ဖြစ်ထွန်းသော ဖလှယ်မှုများတွင် ခံစားရသည့် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများအတွက် တာဝန်ရှိသကဲ့သို့၊ တိုးလာသည်။ သူတို့ရဲ့ မျှဝေသည်။ သဘော ၏ အဆစ်၊ စုပေါင်း လှုပ်ရှားမှု၊ သူတို့ရဲ့ သဘော ၏ မျှဝေသည်။ တာဝန်-

ity အတွက် ရလဒ်များ၊ နှင့် သူတို့ရဲ့ သဘော ၏ ထိရောက်မှု အဖြစ် a စုပေါင်း လုပ်ငန်း

အဲဒါ သည် ခက်တယ်။ ၌ ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှုများ အတွက် ပုဂ္ဂိုလ်များ ရန် လုပ်ပါ။ ကိုယ်ပိုင်ဂုဏ်ပုဒ်များ သို့မဟုတ် ဂုဏ်ပုဒ်များ သီးခြား​ အခြားသူများ အတွက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှုများ၊ အဖြစ် ပါ့ ပုံမှန် ဖြစ် အဆိုပါ အမှုတွဲ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ အနီးစပ်ဆုံး ဘက်လိုက်မှု။ ဟိ သက်ဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရယ် ထွေး အတူ တစ်ခုစီ တခြား၊ ဆိုတော့​ ပုဂ္ဂိုလ်များ အစ ရန် ကြည့်ပါ။ အဆိုပါ အဖွဲ့ နှင့် ပိုကြီးတယ်။ ကွန်ရက်များ နှင့် အဆောက်အဦများ ၌ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ အဖွဲ့ မြှုပ်ထားသည်။ အဖြစ် တာဝန်ရှိတယ်။ အတွက် သူတို့ရဲ့ အပြုသဘော ခံစားချက်များ။ အမျှ ဒါတွေ ပြင်ပ သို့မဟုတ် distal ဂုဏ်ပုဒ်များ လုပ် ကြသည် ၊ လူတွေ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ကတိကဝတ်များ မဟုတ်ဘူး သာ ရန် သူတို့ရဲ့ ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှုများ ကျင်းပခဲ့သည်။ ရန် ရည်မှန်းချက်များကို သိရှိနားလည် ရုံသာမက ဤဖလှယ်မှုများကို မြှုပ်နှံထားသည့် မက်ခရိုဖွဲ့စည်းပုံများတွင်လည်း ပိုမိုသိရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဒီတော့ တခါ ၊ ပါဝါ ၏ အဆိုပါ အနီးစပ်ဆုံး ဘက်လိုက်မှု သည် ကျိုး၊ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု နိုင်သည် ဖြစ် တွဲထားသည်။ ရန် distal အရာဝတ္ထုများ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများ ကဲ့သို့ပင် ၊ လူများကို macrostructures များတွင် ကတိကဝတ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန် ဦးဆောင်ပေးသည်။ ဒါကြောင့် အစုံပါပဲ ။ ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှုများ သည် မြှုပ်ထားသည်။ ၌ အဆက်ဆက် အလွှာများ ၏ ပိုများလာသည်။ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ၊

21 Lawler, Thye, and Yoon၊ *လူမှုရေး ကတိစကား* (မှတ်ချက် ၁၉)။

အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြုသဘော ခံစားချက်များ ရန် ရွှေ့ အပြင်ပန်း ဆီသို့ macrostructures များ၊ ဤသို့ဖြင့် ဤ macrostructures များအတွက် ကတိကဝတ်များ တိုးလာစေသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် လူတို့သည် macrostructures များကို တရားဝင်စေပြီး ၊ လုပ်ပါ။ macrostructures များ နှင့် တကိုယ်လုံး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နောက်ထပ် အလားအလာ။

ထို့ကြောင့်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် လည်ပတ်လုပ်ဆောင်နေသော အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော ဖလှယ်မှုအရေအတွက် ပိုများလေလေ (အခြားသော ဖလှယ်မှုအမျိုးအစားအားလုံး၏ အချိုးအစားတစ်ခုအနေဖြင့်) ပိုများလေလေ၊ ပူးတွဲလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ခွဲထွက်နိုင်ခြင်း မရှိလေလေ၊ ဘုံလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် စုပေါင်းပါဝင်လာလေလေဟု ခံစားရလေလေ၊ a မျှဝေသည်။ သဘော ၏ တာဝန် (အဖြစ် ဆန့်ကျင်သည်။ ရန် တစ်ဦးချင်း တာဝန်)။ ပြီးတော့၊ အဆိုပါ သူတို့ ပို ခံစားပါ။ a သဘော ၏ ထိရောက်မှု ၌ ပူးပေါင်းပါ။ လှုပ်ရှားမှုများ၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ သူတို့ လုပ်ပါ။ နောက်ထပ် distal ရည်ညွှန်းချက်များနှင့် ဝေးလံခေါင်သီသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများအတွက် ကတိကဝတ်များ ပြုစုပျိုးထောင်ပါ။ အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ထံမှ ဒါတွေ တပ်ဖွဲ့များ ပျံ့နှံ့ အဖြစ် a သီးသန့် ကောင်းတယ် အတွက် အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ၊ ဒါပေမယ့် အညီအမျှ အရေးကြီးတယ်၊ ဒါတွေ စိတ်ခံစားမှု တွန်း ဂုဏ်ပုဒ်များ တက် အလွှာများ ၏ မြှုပ်ထားသည်။ အဆောက်အဦများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင်သည်။ အဖြစ် ပိုမိုသေးငယ်သောအဆင့် ဖြစ်ထွန်းသောဖလှယ်မှုများတွင် အောင်မြင်မှုအတွက် နောက်ဆုံးတွင် တာဝန်ရှိသည်။

ရှေ့နေ နှင့် သူ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ကိုလည်း မှတ်ချက် အဲဒါ တစ်ကြိမ် ဒါတွေ ဒိုင်းနမစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ခွဲစိတ်ပြီး၊ သူတို့ တိုးမြှင့်လာသည် ဗိုလ်ချုပ် နှင့် ပျံ့ *သဘော ၏ ယုံကြည်မှု* အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိသည် ၌ တစ်ခုစီ အခြား ဒါပေမယ့် ကိုလည်း ၌ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ အုပ်စုများ မြှုပ်နှံထားသည့် လူမှု ဖွဲ့စည်းပုံများ။ ပြီးတော့ လူတွေရဲ့ ခံစားချက်ကို သိလာတဲ့အခါ ဒီ ရွေ့လျားမှုက အားဖြည့် *ပေးပါတယ် ။ အထောက်အထား* သည် ဖမ်းမိ တက် ၌ အဆိုပါ အောင်မြင်မှု ၏ ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှုများ။ ၌ အားလုံး အခြေအနေတွေ၊ လူတွေ ကြည့်ပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အဖြစ် အရာဝတ္ထုများ နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် တစ်ခု အထောက်အထား အကြောင်း သူတို့ကိုယ်သူတို့ ၌ အခြေအနေများ (ကြည့် နောက်တစ်ခု အခန်း on မိမိကိုယ်မိမိနှင့် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း အသေးစိတ်အချက်အလက်များအတွက် သင်္ကေတ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု)။ အဲဒီလိုလုပ်ရင် အထောက်အထားတွေ ဖြစ်လာတယ် ။ ချည်ထားသည်။ ရန်၊ နှင့် မှီခို အပေါ်သို့၊ ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှုများ အဲဒါ ပါလိမ့်မယ်။ ခွင့်ပြုပါ။ အတွက် နောက်ထပ် distal macrostructures များသည် အနည်းဆုံး တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း တာဝန်ရှိသည်ဟု မြင်သည့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် အောင်မြင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ရည်ညွှန်းချက်များ။ ဤ အကွာအဝေးတွင် ရည်ညွှန်းချက်များ ပိုမိုဖန်တီးလာသည်နှင့်အမျှ လူတို့သည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ခံစားချက်နှင့် သီးခြားကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာများ အဖြစ် စတင်မြင်လာကြသည်။ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ ရန်၊ နှင့် မှီခို အပေါ်သို့၊ အဆိုပါ စစ်ဆင်ရေး ၏ macrostructures များ။ ပြီးတော့၊ တစ်ကြိမ် လူတွေ ကြည့်ပါ။ ဤ ချိတ်ဆက်မှု အကြား macrostructures များ နှင့် အဆိုပါ စိစစ်ရေး နှင့် ရှင်သန်နိုင်စွမ်း ၏ သူတို့ရဲ့ သဘော ၏ မိမိကိုယ်ကို၊ ဖြစ်လာကြသည် ။ ပင် နောက်ထပ် ကျူးလွန် ရန် မက်ခရိုအဆင့် အဆောက်အဦများ။

အရှင်၊ ဘာလဲ ရှေ့နေ နှင့် သူ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ရှန်း မင်း နှင့် Jeongkoo ယွန် ၂၂ ရှိသည် ပြီးမြောက်အောင်မြင်မှု သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို တည်တံ့စေမည့် အရေးကြီးဆုံးလုပ်ငန်းစဉ်အချို့ကို ရှင်းပြရန် ဖလှယ်မှုသီအိုရီကို အသုံးပြုခြင်းဖြစ်သည် ။ သူတို ရှိသည်၊ ၌ ဆန်ပြုတ်၊ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ အဆိုပါ မိုက်ခရိုအဆင့် စကြဝဠာ ၏ ဖလှယ်မှုများ တို့တွင် တစ်ဦး ချင်း ရန် မဟုတ်ဘူး သာ ပြည်တွင်း သွေးစည်းညီညွတ်မှု၊ ဒါပေမယ့် ရန် ယေဘုယျအားဖြင့် သဘော ၏ ယုံကြည်မှု ၌ အခြားသူများ နှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများနှင့် အရေးကြီးဆုံးမှာ macrostructures များအပေါ် ကတိကဝတ်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ ခံစားချက်များ။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များ ချောမွေ့စွာ လည်ပတ်သောအခါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ပိုမို၍ အားကောင်းပြီး တည်ငြိမ်လာပါသည်။

### နိဂုံး

ငါ ရှိသည် မဟုတ်ဘူး သုံးသပ် အားလုံး လဲလှယ် သီအိုရီများ၊ ဒါပေမယ့် သာ အချို့ ၏ အဆိုပါ အများဆုံး အရေးကြီးတယ်။ ငါ ရှိသည် အာရုံစိုက် အထူးသဖြင့် သီအိုရီများ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ကိုယ်စားပြုသည်။ အဆိုပါ လက်ရှိ ဦးဆောင် အစွန်း ၏ လဲလှယ် သီအိုရီ၊ သို့သော် အခြားသီအိုရီများစွာသည် ရှင်းပြရန် ဖလှယ်မှုသီအိုရီများကို အသုံးပြုရန် ဤပို၍ ယေဘုယျလှုပ်ရှားမှု၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည်။ နှစ်ခုလုံး မိုက်ခရို နှင့် မက်ခရိုအဆင့် လူမှုရေး ဖြစ်စဉ်များ။ ရအောင် ငါ့ကို ကောက်ချက်ချ အားဖြင့် ချဲ့ထွင်ခြင်း။ အပေါ်မှာ စာရင်း ၏ ယူဆချက် ထံမှ စောစော လဲလှယ် သီအိုရီ စာရင်းပေးထားသည်။ စောစောက ၌ အမိန့် ရန် ကမ်းလှမ်း a နောက်ထပ် ယနေ့ ဖလှယ်မှုသီအိုရီအားလုံးတွင် သော့ချက်အယူအဆအတွက် ခိုင်မာသော ခံစားချက်။

1. လူသားတို့၏အပြုအမူအားလုံးသည် ပန်းတိုင်ကိုဦးတည်ထားပြီး—သတိရှိရှိဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ထို့ထက်ပို၍သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြစ်စေ—ဆုံးဖြတ်ချက်များချသည့်လူတစ်ဦးချင်းစီသည် အခြားနည်းလမ်းများကိုလိုက်စားခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်ဆုလာဘ်များအကြောင်းဖြစ်သည်။

22 Ibid

1. အမျှ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ အကြောင်း လုပ်ရပ်များ ၌ အခြေအနေတွေ၊ သူတို့ လုပ်ပါ။ a သတ်မှတ် ၏ ဆက်စပ် တွက်ချက်မှုများ ၊ တစ်ခါတစ်ရံ သတိရှိရှိ ဒါပေမယ့် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ နောက်ထပ် မကြာခဏ သွယ်ဝိုက်သော၊ အတူ လေးစားပါတယ်။ ရန်
   1. ဟိ ဆုလာဘ်များ ရန် ဖြစ် ဖြစ်နိုင်ချေ ရရှိခဲ့သည်။
   2. ဟိ ဖြစ်နိုင်ခြေ အဲဒါ ဒါတွေ ဆုလာဘ်များ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် လာမည့်
   3. ဆုကြေးများ ဆုံးရှုံးသွားသော ကုန်ကျစရိတ်များအပြင် ပေးထားသည့် ဆုလာဘ်ကို ရှာဖွေရာတွင် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အချိန်နှင့် စွမ်းအင်၊
   4. ဟိ အဆင့် ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လိုအပ်သည်။ (စုဆောင်းထားသည်။ ကုန်ကျစရိတ်) ရန် သဘောပေါက် a ပေးသည် ဆုလာဘ်
   5. အဆိုပါ အဆင့် ၏ ဆုလာဘ် အဲဒါ ပါ့ ဖြစ် စဉ်းစားသည်။ အနည်းဆုံး တရားမျှတသော နှင့် ရုံ
2. စုပေါင်း သို့မဟုတ် အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ ဒါတွေ အတူတူပါပဲ။ တွက်ချက်မှုများ အဖြစ် သူတို့ ရှာသည်။ ရန် သဘောပေါက် ပန်းတိုင်များ
3. ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် ပေးအပ်ထားသော ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လိုက်လျှောက်မည့် ဖြစ်နိုင်ခြေသည် အထက် 2B-E တွင် ဖော်ပြထားသော ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများတွင် ပါဝင်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များ၏ အကဲဖြတ်မှုများနှင့် ဆက်စပ်သော ဆုကြေးအဆင့်နှင့် ဆက်စပ်နေသည်။
4. ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ မှာ အနည်းဆုံး လေး အခြေခံ အမျိုးအစားများ ၏ လဲလှယ်ခြင်း-
   1. ဖြစ်ထွန်းသည်။
   2. ညှိနှိုင်းခဲ့သည်။
   3. အပြန်အလှန်
   4. ယေဘုယျအားဖြင့်
5. သရုပ်ဆောင်များသည် တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များဖြစ်စေ ဖလှယ်မှုများပြုလုပ်သည့် အခြေခံလုပ်ငန်းစဉ်များစွာ ရှိပါသည်။
   1. *ဆွဲဆောင်မှု* ၏ သရုပ်ဆောင်များ ရန် တစ်ခုစီ အခြား ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ သူတို့ရဲ့ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရရှိနိုင် အတွက် လဲလှယ်
   2. ဟိ *လဲလှယ် ၏ ဆုလာဘ်များ* ၊ တစ်လျှောက် အဆိုပါ အခြေခံ အမျိုးအစားများ စာရင်းပေးထားသည်။ ၌ 5A- D
   3. C *ပြိုင်ဆိုင်မှု* အတွက် ပါဝါ နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ မှတဆင့် အဆိုပါ အပြန်အလှန် ပြသမှုများ အားဖြင့် သရုပ်ဆောင်များ ၏ အဆိုပါ ၎င်းတို့၏ဆုကြေးငွေတန်ဖိုး၊ ငွေလဲလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏တန်ဖိုး
   4. *ကွဲပြားခြင်း။* ၏ သရုပ်ဆောင်များ အားဖြင့် *လေးစားမှု နှင့် ပါဝါ* ၊ မှီခို အပေါ်သို့ အဆိုပါ ဆွေမျိုး မှီခိုမှု တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များအတွက် အခြားသရုပ်ဆောင်များ၏ တန်ဖိုးရှိသော ဆုကြေးငွေများအတွက် သရုပ်ဆောင်များ၏ ကွဲပြားမှုနှင့်အတူ သရုပ်ဆောင်များ တစ်စုသည် အခြားသရုပ်ဆောင်များအပေါ်တွင် မှီခိုနေရသည့်အတိုင်းအတာအထိ ကွဲပြားလာကာ အထူးသဖြင့် ဤတန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်အတွက် အခြားရွေးချယ်စရာ အရင်းအမြစ်များ မရှိသည့်အခါ၊ သရုပ်ဆောင်များသည် အလွန် မှီခို လာကြသည်။ on နောက်တစ်ခု သရုပ်ဆောင် အတွက် ဒီ အရင်းအမြစ်
   5. *ပိုးများ ဆီသို့ ပေါင်းစည်းမှု* တို့တွင် ခွဲခြားထားသည်။ သရုပ်ဆောင်များ မှတဆင့်
      1. တရားဝင်မှု ၏ ပါဝါ ကွဲပြားမှုများ
      2. လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု အားဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများ
      3. ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့ တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ
   6. *ပိုးများ ဆီသို့ အတိုက်အခံ* ၊ ဘယ်ဟာ တိုးလာသည်။ အတူ
      1. မညီမျှမှုများ ၌ အဆိုပါ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ
      2. ငြင်းဆိုခြင်း။ ၏ မျှော်လင့်ထားသည်။ ဆုလာဘ်များ ထံမှ ပါဝါ ကိုင်ဆောင်သူများ
      3. ချိုးဖောက်ခြင်း။ ၏ ပုံမှန် ၏ တရားမျှတသော လဲလှယ် နှင့် တရားမျှတမှု
      4. ချိုးဖောက်မှုများ ၏ အပြန်အလှန် ၌ ဖလှယ်မှုများ
      5. စုပေါင်း အတွေ့အကြုံ ၏ တာဝန်ပျက်ပြားမှု၊ အားဖြင့် မှီခို/လက်အောက်ငယ်သား သရုပ်ဆောင်များ
      6. စည်းရုံးခြင်း။ အတွက် ပဋိပက္ခ အချင်းချင်း၊ ဘယ်ဟာ တိုးလာသည်။ တို့တွင် အဲဒါတွေ သရုပ်ဆောင်များ မှီခို on နှင့် အောက်လက်ငယ်သား ရန်၊ a အစွမ်းထက် မင်းသား၊ အတူ အဆိုပါ အလားအလာ အတွက် စည်းရုံးခြင်း။ နှင့်အတူ တိုးလာ
         1. ဂေဟစနစ် အာရုံစူးစိုက်မှု ၏ သရုပ်ဆောင်များ
         2. ဆက်သွယ်ရေး တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ
         3. စုပေါင်း အတွေ့အကြုံ ၏ တာဝန်ပျက်ပြားမှု၊ ၌ ဖလှယ်မှုများ
         4. စုပေါင်း အတွေ့အကြုံ ၏ မတရားမှု ၌ ဖလှယ်မှုများ
         5. တိုးလာသည်။ စုပေါင်း စည်းလုံးညီညွတ်မှု ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ
   7. *ပိုးများ ဆီသို့ ဟန်ချက်ညီခြင်း။* နည်းပရိယာယ် အားဖြင့် လက်အောက်ငယ်သား၊ အပါအဝင်
      1. လျှော့ချပါ။ အဆိုပါ တန်ဖိုး ရန် လက်အောက်ငယ်သားများ ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ အရင်းအမြစ်များ
      2. ရှာရန် လက်အောက်ငယ်သားများ အတွက် အခြားရွေးချယ်စရာ အရင်းအမြစ်များ ၏ အရင်းအမြစ်များ ထိန်းချုပ်ထားသည်။ အားဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများ
      3. တိုးမြှင့်လာသည် အဆိုပါ တန်ဖိုး ၏ အရင်းအမြစ်များ ပေးသည် အားဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများ ရန် အထက်အရာရှိများ
      4. လျှော့ချပါ။ အဆိုပါ နံပါတ် အရင်းအမြစ်များ ၏ အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ ပေးသည် ရန် အထက်အရာရှိများ အားဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများ
6. ဟိ ဖြစ်နိုင်ခြေ အဲဒါ တစ်ခု လဲလှယ် ဆက်ဆံရေး ပါလိမ့်မယ်။ ထုတ်ဖော် တင်းမာမှု၊ ပဋိပက္ခ၊ နှင့် ဟန်ချက်ညီသောလှုပ်ရှားမှုများ တိုးလာသည်။ အတူ အဆိုပါ အဆင့် ၏ မညီမျှမှု ၌ အဆိုပါ လဲလှယ် ၏ အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ လက်အောက်ငယ်သား သရုပ်ဆောင်များ၏ အရင်းအမြစ်များနှင့် ဘွဲ့အပေါ် မှီခိုနေရခြင်း ၊ ၏ ပါဝါအသုံးပြုမှု အားဖြင့် superordinate ရန် ထုတ်ယူ အမြဲတမ်း အရင်းအမြစ်များ ထံမှ လက်အောက်ငယ်သားများ။
7. ဟိ ဖြစ်နိုင်ခြေ အဲဒါ လဲလှယ် ဆက်ဆံရေး ပါလိမ့်မယ်။ generate စည်းလုံးညီညွတ်မှု တိုးလာသည်။ အတူ
   1. ဟိ ထုတ်လုပ်မှု နှင့် စားသုံးမှု အားဖြင့် အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ သီးသန့် ကုန်စည် အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အုပ်စုအဖွဲ့ဝင်များက အလွန်တန်ဖိုးထားကြပြီး အုပ်စုအဖွဲ့ဝင်များက စားသုံးကြသည်။
   2. ဤပူးတွဲထုတ်လုပ်မှုကို အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် မဖြစ်မနေလိုက်နာရမည့် စံနှုန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကောင်းတယ်
   3. ဟိ ထိန်းချုပ်မှု စွမ်းရည် ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့၊ ဘယ်ဟာ တိုးလာသည်။ အတူ
      1. ဟိ မှီခိုမှု ၏ အဖွဲ့ဝင်များ on အဆိုပါ အဖွဲ့ အတွက် သီးသန့် ကုန်စည်၊ ဘယ်ဟာ တိုးလာသည်။ အတူ
         1. ဟိ တန်ဖိုး ၏ အဆိုပါ သီးသန့် ကောင်းတယ်
         2. ဟိ အခက်အခဲ ၏ လုံခြုံစေခြင်း။ အဆိုပါ ကောင်းတယ် ၌ အခြား အဖွဲ့များ
         3. ဟိ မြင့်မားသော ထွက်ပေါက် ကုန်ကျစရိတ် ထံမှ အဆိုပါ အဖွဲ့ ချမှတ်ထားသည်။ အားဖြင့် ဆုံးရှုံးမှု ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ၌ အဆိုပါ အဖွဲ့
      2. ဟိ သက်တောင့်သက်သာ ၏ အလွတ်သဘော စောင့်ကြည့်ရေး ၏ free- စီးနင်း
      3. ပုံမှန်အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့်အခမဲ့စီးနင်းသူများကိုတရားဝင်ပိတ်ဆို့အရေးယူခြင်းကိုအသုံးပြုခြင်း။ အဖွဲ့၀င်များအကြား
8. ဟိ ဖြစ်နိုင်ခြေ ၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ၌ အဖွဲ့များ လျော့နည်းသည်။ အတူ
   1. ဟိ အသုံးပြု ၏ အပြင်ပိုင်း ဆုလာဘ်များ ရန် ဟင်းသီးဟင်းရွက် အများသူငှာ ကုန်စည် အတွက် စားသုံးမှု အားဖြင့် အဖွဲ့၀င်မဟုတ် သူများ
   2. ဟိ အရွယ်အစား ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့ နှင့်/သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း ၌ ဘယ်ဟာ a အဖွဲ့ သည် မြှုပ်ထားသည်။
   3. အုပ်စုများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် စားသုံးရန်အတွက် ပင်ကိုယ်သီးသန့် ကောင်းကျိုးများကို ထုတ်လုပ်၍ စားသုံးရန် မစွမ်းဆောင်နိုင်ပေ။
   4. လျှော့ပေးတယ်။ ထိန်းချုပ်မှု စွမ်းရည်၊ ဘယ်ဟာ သည် ဆက်စပ်​
      1. အဖွဲ့ အရွယ်အစား
      2. သုဝဏ္ဏ စောင့်ကြည့်ရေး ၏ လွတ်လပ်စွာစီးနင်း အားဖြင့် တရားဝင် အာဏာပိုင်
      3. Sanctioning အားဖြင့် တရားဝင် အာဏာပိုင်
      4. နိမ့်သည်။ မှီခိုမှု ၏ အဖွဲ့ အတွက် သီးသန့် ကုန်စည်
      5. လှုံ့ဆော်ရန် အသုံးပြုသည့် ပြင်ပဆုများ ၏ အခြားအရင်းအမြစ်များကြောင့် ထွက်ပေါက်စရိတ် နည်းပါးသည်။ အဖွဲ့၀င်များ
9. တစ်ဦးချင်းစီအလိုက် အုပ်စုများအလိုက် ကတိကဝတ်အဆင့်သည် အထက်ဖော်ပြပါ အခြေအနေများနှင့် တိုးလာကာ အုပ်စုများ၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှုနှင့်အတူ တိုးလာပြီး အထက် 9 အောက်တွင် ဖော်ပြထားသော အခြေအနေများနှင့် အောက်ဖော်ပြပါ နောက်ထပ်အခြေအနေများနှင့်အတူ လျော့နည်းသွားသည်-
   1. ဆုများအတွက် အချင်းချင်း တန်းတူညီမျှ မှီခိုအားထားမှု
   2. ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှု၊ ဘယ်မှာလဲ။
      1. သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်များ နှင့် ပံ့ပိုးမှုများ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရန် အဖွဲ့ ပန်းတိုင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်သော ခွဲနိုင်သည်။
      2. အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများကို ဖြစ်ထွန်းစေသော လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုအဖြစ် မကြာခဏ ဖလှယ်မှုများကြောင့် နိုးကြားလာခြင်းဖြစ်သည်။
      3. ခံယူချက် ၏ မျှဝေသည်။ တာဝန် အတွက် ရလဒ်များ ၏ အဆစ် လှုပ်ရှားမှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ခိုင်မာတယ်။
      4. အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ အတွေ့အကြုံ a ခိုင်မာတယ်။ သဘော ၏ ထိရောက်မှု
   3. အဖွဲ့ဝင် အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သတ်မှတ်သည်။ အားဖြင့် အဆစ် လှုပ်ရှားမှုများ နှင့် အတည်ပြုခဲ့သည်။ ဘယ်တော့လဲ ဒါတွေ အဖွဲ့လိုက် စည်းမျဥ်းစည်းမျဥ်းများအတိုင်း လုပ်ဆောင်မှုများ အောင်မြင်ပါသည်။
10. မက်ခရိုအဆင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများအတွက် ကတိကဝတ်များ ရွေ့လျားမှုသည် 10 အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော အခြေအနေများနှင့်အတူ တိုးလာပြီး၊
    1. ရည်မှန်းချက်များ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အောင်မြင်မှုမှ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများအတွက် ရည်ညွှန်းချက်များသည် အဖွဲ့၀င်တစ်ဦးချင်းစီထက် 10 အောက်၊ အထက်ဖော်ပြပါ အခြေအနေများနှင့်အတူ တိုးလာသည့် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ၊ အဖွဲ့၀င်တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် မိမိကိုယ်တိုင်ထက်၊
    2. အဖွဲ့အား ပိုမိုကြီးမား၍ ပိုမိုပါဝင်သည့် ကွန်ရက်ဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် မက်ခရိုအဆင့် လူမှု ဖွဲ့စည်းပုံများ အလွှာအသီးသီးတွင် မြှုပ်နှံထားသည့် အတိုင်းအတာနှင့် အတိုင်းအတာ၊
    3. ဟိ ရှင်းလင်းမှု ၏ အဆိုပါ ချိတ်ဆက်မှုများ ၏ အဖွဲ့များ ရန် ပိုကြီးတယ်။ ကွန်ရက်များ နှင့် အလွှာများ ၏ လူမှုရေး လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ဖွဲ့စည်းပုံ
    4. ဟိ အချိုးအစား ၏ လဲလှယ် လှုပ်ရှားမှုများ ၌ အဖွဲ့များ အတွင်း a လူ့အဖွဲ့အစည်း အဲဒါ
       1. ပါဝင်ပတ်သက် အဆိုပါ ထုတ်လုပ်မှု နှင့် စားသုံးမှု ၏ ပင်ကိုယ် နှင့် သီးသန့် ကုန်စည်၊ အဖွဲ့၀င်မဟုတ်သောအဖွဲ့များက အများပြည်သူစားသုံးရန် ကုန်ပစ္စည်းများထုတ်လုပ်သည့်တိုင်၊
       2. ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှုများ အဲဒါ ဟင်းသီးဟင်းရွက် a သဘော ၏ အဆစ် လှုပ်ရှားမှု၊ မျှဝေသည်။ တာဝန်ယူမှု၊ ထိရောက်မှု၊ နှင့် မိမိကိုယ်ကို စိစစ်ခြင်း။

အခန်း ၆

# Symbolic Interactionist Theorizing

ost ၏ စောစော လူမှုဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဆုံးဖြတ် မက်ခရို ၌ ၎င်း၏ စိုးရိမ်မှုများ အတူ အဆိုပါ ကြီးတယ်။ အပြောင်းအလဲများ လူသား၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဲဒါ လာခဲ့တယ်။ အတူ စက်မှုထွန်းကားရေး နှင့် ခေတ်မီမှု။ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အရိပ်အမြွက် Emile Durkheim ၏ ဘာသာရေးနှင့် ထုံးတမ်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် ပိုမိုသေးငယ်သောအဆင့် အာရုံစိုက်မှု

M

ဂျော့ Simmel ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ အဆိုပါ ခေတ်မီ မိမိကိုယ်ကို ၌ ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ထုတ်ဖော် မျိုးစုံ နှင့် cross- ဖြတ်တောက်ခြင်း။ အဖွဲ့ နှီးနွယ်မှု၊ ၌ မက်တယ်။ Weber ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ လေး အမျိုးအစားများ ၏ လုပ်ဆောင်ချက် အောက်မှာ တရား၀င်အမိန့်စာများ၊ အခမ်းအနားဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် Karl Marx တို့တွင်ပင် Herbert Spencer ၏စိုးရိမ်မှု၊ သရုပ်ဖော် ၏ ဖယ်ကြဉ်ခြင်း နှင့် အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု နှိုးဆွမှု နှင့်အတူလိုက်ပါသည် စည်းရုံးခြင်း။ အတွက် ပဋိပက္ခ ။ ဒါပေမယ့်၊ အများဆုံး ၏ ဒီ အလုပ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်သည်။ ရန် ရှင်းပြပါ။ နောက်ထပ် မက်ခရိုလူမှုရေး တပ်ဖွဲ့များ နှင့် လူမှုအဆင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် လမ်းကြောင်းများ။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင်၊ ၁၉ရာစု၏နောက်ဆုံးဆယ်စုနှစ်နှစ်ခုနှင့် ပထမသုံးနှစ်အတွင်း ဆယ်စုနှစ်များ ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ a ပေါင်းဆုံခြင်း။ ၏ အတွေး ထံမှ မျိုးစုံ လူသားတို့၏ အပြုအမူနှင့် လူမှုဆက်ဆံရေးကို နားလည်ခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ။ အရေးအကြီးဆုံးပုံ ဒီ နောက်ထပ် မိုက်ခရို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဂျော့ခ်ျ ဟားဘတ် Mead ၁ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ခဲ့သည်။ a ဒဿနပညာရှင် မှာ အဆိုပါ ချီကာဂိုတက္ကသိုလ်သည် လက်တွေ့ကျသော ဒဿနိကဗေဒကျောင်းတစ်ခုအတွက် ထောက်ခံအားပေးသူ *ဖြစ်သည်* ။

လက်တွေ့ကျကျ စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ လူသားများ အဆက်မပြတ် ရှာသည်။ ရန် လုပ်ပါ။ ချိန်ညှိချက်များ ၌ သူတို့ရဲ့ လုပ်ရပ်များ ဒါကြောင့် အဖြစ် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ရန် လုပ်ဆောင်ဆဲ လူမှုရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ။ လူတွေ လုပ်ပါ။ "ဘာလဲ အလုပ်လုပ်တယ်" နှင့် ဒီ စံသတ်မှတ်ချက် ၏ လိုက်လျောညီထွေ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပထမဆုံးအခိုက်အတန့်မှ လူများ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြောင်း များစွာရှင်းပြနိုင်သည်။ လက်တွေ့ကျကျ ဖြစ်ခဲ့သည်။ a ကျယ်ပြန့် ဉာဏ လှုပ်ရှားမှု အဲဒါ ဆဲ ရှိသည်။ အသင်းအဖွဲ့များ၊ ဒါပေမယ့် မျိုးဆက်ပေါင်းများစွာ လွန်ခဲ့သော၊ အများကြီး နောက်ထပ် သော့ ကိန်းဂဏန်းများ ၌ အဆိုပါ သမိုင်း ၏ အတွေးအခေါ်၊ စိတ်ပညာ၊ နှင့် လူမှုဗေဒ ပညာရှင်တို့က သူတို့ကိုယ်သူတို့ လက်တွေ့ ကျကျ ယူဆကြသည်။ နောက်ပြီးတော့ သူတို့ရဲ့ အယူအဆ ပေါင်းစပ်မှုကနေ ဖြစ်ပေါ်လာတာပါ။ George Herbert Mead သည် ထိုမိုက်ခရို လူမှုဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မွေး၊ သို့ပေမယ့် အဆိုပါ အဟီး၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ သည် ရှက်စရာ​ အတွက် အဆိုပါ စည်းကမ်း၊ အဲဒါ Mead ဖြစ်ခဲ့သည်။ မဟုတ်ဘူး a လူမှုဗေဒပညာရှင်။

### ဂျော့ခ်ျ ဟားဘတ် Mead ရဲ့ ပေါင်းစပ်ခြင်း။

Mead သည် လက်တွေ့ကျသော သဘောတရားကို လိုက်နာရုံသာမက ရင်းနှီးမှုကိုလည်း မြင်သည်။ ၏ လက်တွေ့ကျကျ အတူ အပြုအမူဝါဒ၊ အကျိုးရှိရှိ၊ နှင့် ဒါဝင်ဘာသာ။ ရန် သူ့ကို၊ ဒါတွေ သီအိုရီ

1 Mead ၏ အရေးကြီးဆုံးသော လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ အယူအဆများကို လူမှုစိတ်ပညာသင်တန်းမှ သူ၏ ကျောင်းသားများ၏ ထုတ်ဝေခဲ့သော ဟောပြောပွဲမှတ်စုများတွင် တွေ့ရှိနိုင်သည်။ သူ၏ အရေးအကြီးဆုံး ထုတ်ဖော်ချက်ကို သူ၏ *စိတ်၊ ကိုယ်ပိုင်၊ နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၊ ed. CW Morris (ချီကာဂို- တက္ကသိုလ် ၏ ချီကာဂို စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၃၄)။ တခြား အသုံးဝင်သည်။ အရင်းအမြစ်များ ပါဝင်ပါတယ်။ ဂျော့ခ်ျ ဟားဘတ် ဝက်သား၊ *ရွေးချယ်ထားသော စာများ* (Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1964) နှင့် Anselm Strauss, ed., *လူမှုရေးစိတ်ပညာဆိုင်ရာ George Herbert Mead* (Chicago: University of Chicago Press, 1964)။

**၉၆**

စိတ်ပညာ၊ ဘောဂဗေဒနှင့် ဇီဝဗေဒတို့တွင် *လူသားတို့၏ အပြုအမူကို အသီးသီး ချဉ်းကပ်ကြသည်။ လိုက်လျောညီထွေ*​ ၂ ရှိရင် အပြုအမူဝါဒ သည် လွတ်မြောက် ထံမှ ၎င်း၏ တင်းကျပ် နည်းစနစ် ၏ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း။ အဆိုပါ အနက်ရောင် လူသားတို့၏ သိမြင်မှုသေတ္တာ၊ ထို့နောက် လူ့ဦးနှောက်ထဲတွင် ဝှက်ထားသော အမူအကျင့်များ—ဆိုလိုသည်မှာ ဘာသာစကားသင်ယူနိုင်စွမ်း၊ တွေးပါ။ နှင့် လုပ်ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ ကြည့်ပါ။ နှင့် အကဲဖြတ်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို ထံမှ အဆိုပါ အမြင် ၏ အခြားသူများ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကုဒ်များ၊ စည်းစနစ်တကျ အုပ်စုဖွဲ့ခြင်းတွင် အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း—သူတို့သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သော ဆုလာဘ်များကို ယူဆောင်လာသောကြောင့် သင်ယူရသည့် အပြုအမူများအဖြစ် ရှုမြင်နိုင်ပါသည်။ အလားတူ၊ အဆိုပါ အသုံးဝင်မှုရှာဖွေခြင်း၊ ဆင်ခြင်တုံတရား၊ နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း။ သရုပ်ဆောင်များ ၏ utilitarianism နှင့် နီယိုဂန္ထဝင် စီးပွားရေး ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း လုပ်နေတယ်။ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အရာ- ကြိုးစားနေပါတယ်။ ရန် ညှိ နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ရန် လူမှုရေးအခြေအနေများ ၌ အမိန့် ရန် အများဆုံးလုပ်ပါ။ အသုံးအဆောင်များ သို့မဟုတ် ဆုလာဘ်များ။ နှင့် ဒါဝင်ရဲ့ အယူအဆ ၏ သဘာဝ ရွေးချယ်မှု နိုင်သည် ဖြစ် လျှောက်ထားသည်။ ရန် လူမှုရေး အပြုအမူများ၊ ယင်းမှာ အဲဒါတွေ အပြုအမူများ အဲဒါ အဆင်ပြေချောမွေ့ ညှိနှိုင်းမှု လူမှုပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် လူတစ်ဦး၏ အမူအကျင့်ဆိုင်ရာ သရုပ်ဖော်ပုံများတွင် ထိန်းသိမ်းထားသည်။

ထို့ကြောင့် Mead အတွက် အခြေခံမေးခွန်းမှာ ဤသည်မှာ- လူသားများ သင်ယူနေစဉ်အတွင်း မည်သို့သော အပြုအမူဆိုင်ရာ စွမ်းရည်များ ၊ အဆိုပါ သင်တန်း ၏ သူတို့ရဲ့ အသက်တွေ အဲဒါ ဖွင့်ပါ။ သူတို့ကို ရန် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ရန် လုပ်ဆောင်ဆဲ ညှိနှိုင်း လုပ်ရပ်များ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ? သူ့ ဖြေ ရန် ဒီ မေးခွန်း ဆွဲသည်။ စိတ်ကူးများ ထံမှ ဒဿန နှင့် အဆိုပါ လူမှုရေး သိပ္ပံပညာ နှင့် ၌ ဆက်စပ် ယူဆောင်လာသည်။ ကြိုးများ ၏ တွေး အတူတကွ၊ Mead ပြီးမြောက်သည်။ ဘာလဲ မဟုတ်ဘူး တစ်ခု တခြား ရှိခဲ့ပါတယ်။ အမြဲတမ်း ပြီးပါပြီ- အခြေခံကို ဖော်ထုတ်ပါ ။ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ လူမှုရေး အပြန်အလှန် တို့တွင် လူသား သတ္တဝါများ။ လူသား အပြုအမူ၊ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု နှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းသည် ထူးခြားသောလူသားစွမ်းရည်များစွာဖြင့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိပြီး သမားရိုးကျ သို့မဟုတ် သိသာထင်ရှားသောအမူအရာများကို အသုံးပြု၍ ပေးပို့ခြင်းနှင့် လက်ခံသည့်သက်ရှိများ အတွက် တူညီသောအဓိပ္ပာယ်ရှိသော *သမားရိုးကျ သို့မဟုတ် သိသာထင်ရှားသောအမူအရာများကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် စတင်နိုင်သည်။* အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုတွင် ပါဝင်သူ အားလုံးအတွက် တူညီသောအဓိပ္ပာယ်ရှိသော စကားလုံးများနှင့် ကိုယ်ဟန်အမူအရာများအတွက် သမားရိုးကျအဓိပ္ပာယ်များ ဖန်တီး ရန် လူသားများသာ ဤစွမ်းရည်ရှိသည်ဟု Mead က လွဲမှားစွာထင်မြင်မိသော်လည်း ၊ လူသားများသည် ထင်သလို သင်္ကေတများအသုံးပြု၍ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုတွင် ပါဝင်နိုင်ဖွယ်ရှိသည် ။ လက္ခဏာများ နောက်ထပ် ထက် တစ်ခုခု အခြား တိရစ္ဆာန်။ အတူ အဆိုပါ စွမ်းရည် ရန် အသုံးပြု သိသိသာသာ အမူအယာ၊ လူသားများ လေ့လာပါ။ ယူရန်*​ အဆိုပါ အခန်းကဏ္ဍ ၏ အဆိုပါ အခြား* သို့မဟုတ် *အခန်းကဏ္ဍ ယူ* ၊ အားဖြင့် ဘယ်ဟာ သူ ဆိုလိုသည်။ လူသားများ စွမ်းရည် ရန် ဖတ်ပါ။ အဆိုပါ သမားရိုးကျ အမူအရာ ၏ တခြားသူတွေ၊ ထား သူတို့ကိုယ်သူတို့ ၌ တစ်ခုစီ အခြားသူ၏ နေရာ၊ မျှော်မှန်းသည်။ အဆိုပါ အခန်းကဏ္ဍ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ များပါတယ်။ ရန် ကစားပါ။ နှင့်​ ထို့နောက် လုပ်ပါ။ အဆိုပါ လိုအပ်သော ချိန်ညှိချက်များ ရန် အခြားသူများ ဒါကြောင့် အဖြစ် ရန် အဆင်ပြေချောမွေ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု။

အတူ အဆိုပါ စွမ်းရည် ရန် ဖတ်၊ အဓိပါယ်၊ နှင့် အသုံးပြု သမားရိုးကျ အမူအရာ နှင့်၊ ထို့နောက်၊ ရန် အခန်းကဏ္ဍ ယူ အခြားသူများနှင့်အတူ အပိုစွမ်းဆောင်ရည်များပါလာသည်။ တစ်ခုမှာ Mead သည် သူ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ထံမှ ခံယူထားသော *စိတ်၏* စွမ်းရည်ဖြစ်သည်။ မှာ အဆိုပါ တက္ကသိုလ် ၏ ချီကာဂို၊ ယော ဒေဝီ။ ၃ အဘို့ ဒေဝီ၊ စိတ် သည် အဆိုပါ စွမ်းရည် ရန် imagi-ဇာတိ အစမ်းလေ့ကျင့် လျှို့ဝှက်စွာ အခြားရွေးချယ်စရာ လိုင်းများ ၏ အကျင့်၊ ရန် ရိပ်မိ အဆိုပါ များပါတယ်။ အကျိုးဆက်များ အဲဒီထဲက အခြားရွေးချယ်စရာများ ၌ a အခြေအနေ၊ နှင့် ထို့နောက် ရန် ရွေးချယ်ပါ။ အဲဒါ အခြားရွေးချယ်စရာ အဲဒါ ပါ့ အဆင်ပြေချောမွေ့ အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း။ အကယ်၍ သက်ရှိတစ်ဦးသည် ထိုသို့သော လျှို့ဝှက်သောအပြုအမူများတွင် ပါဝင်နိုင်လျှင် Dewy အခိုင်အမာ၊ အဲဒါ ရှိခဲ့ပါတယ်။ အဆိုပါ အပြုအမူ စွမ်းရည် အတွက် *စိတ်* . အရှင်၊ အတွက် နှင်းရည် နှင့် ဝက်သား၊ စိတ် သည် အရာတစ်ခုမဟုတ်သော်လည်း အခြားအပြုအမူတုံ့ပြန်မှုကဲ့သို့ သင်ယူနိုင်သော အပြုအမူဆိုင်ရာစွမ်းရည်တစ်ခုသည် ဆောင်လာပါက အားဖြည့်ပေးခြင်း နှင့် ဆုလာဘ်များ အားဖြင့် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ ညှိနှိုင်းမှု နှင့် လိုက်လျောညီထွေ ရန် အဆိုပါ လူမှုရေး ပတ်ဝန်းကျင်၊ အဲဒါ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ထိန်းသိမ်းထားသည်။ ၌ အဆိုပါ အပြုအမူ အခွေ ၏ တစ်ခု တစ်ဦးချင်း အရှင်၊ နေစဉ် စိတ်ထားအပြုအမူများသည် ဇီဝဗေဒအခြေခံရှိပါသည်၊ ဤအခြေခံသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လက်ရှိလူမှုရေးအခြေအနေများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သောအခါမှသာ အသုံးပြုပါသည်။ လူသားများသည် ရှင်သန်ရန်အတွက် အုပ်စုများအတွင်း ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သောကြောင့် စိတ်ထဲတွင် Dewy က ဖော်ပြထားသော အရည်အချင်းများ ရှိခြင်းသည် အလွန်အကျိုးရှိမည်ဖြစ်သည်။ စိတ်ဖြင့်ပြောရလျှင် အခန်းကဏ္ဍသည် ပိုမိုသိမ်မွေ့ပြီး ရှုပ်ထွေးနိုင်ပြီး၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ပိုမိုအားကောင်းစေသောကြောင့်လည်း အကျိုးရှိစေပါသည်။

၂ ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်၊ *ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ* (တစ်ထောင် သပိတ်၊ CA- ပညာရှိ၊ ၂၀၁၂)၊ စစ. ၃၁၂–၃၁၃။

၃ ယော ဒေဝီ၊ *လူသား သဘာဝတရား နှင့် လူသား အကျင့်* (အသစ် York: ဟင်နရီ Holt၊ ၁၉၂၂)၊ p ၁၉၀။ အဘို့ တစ်ခု စောစောက ထုတ်ပြန်ချက် ဒါတွေ အတွေးအခေါ်များ၊ ကြည့်ပါ။ ယော ဒေဝီ၊ *စိတ်ပညာ* (အသစ် York: Harper & အတန်း၊ ၁၈၈၆)။

သမားရိုးကျ အမူအယာများကို ဖတ်ရှုနိုင်၊ အသုံးပြုနိုင်စွမ်း၊ အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ရန်နှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော တုံ့ပြန်မှုများကို မှန်းဆနိုင်သည်။ ၏ အခြားသူများ ရန် အမျိုးမျိုး လိုင်းများ ၏ အပြုအမူ (ဆိုလိုသည်မှာ၊ ရန် ရှိသည် a အဆောက်အဦ အတွက် စိတ်) နောက်တစ်ခု ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သော အပြုအမူ စွမ်းရည် သည် ရရှိသည်- ဟိ စွမ်းရည် ရန် ကြည့်ပါ။ တစ်ဦး၏ မိမိကိုယ်ကို အဖြစ် တစ်ခု အရာဝတ္ထု ၌ a အခြေအနေ။ Mead အငှား ဒီ စိတ်ကူး ထံမှ ချား ဟောတန် Cooley ၄ မှာ အဆိုပါ တက္ကသိုလ် မီရှီဂန်၊ ဘယ်မှာလဲ။ Mead ရှိခဲ့ပါတယ်။ သူ့ ကို စတင်ခဲ့သည်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ နှင့် ထံမှ အဆိုပါ နာမည်ကြီး လက်တွေ့ ကျကျ စိတ်ပညာရှင်၊ ဝီ ဂျိမ်း။ ၅ Cooley သုံးတယ်။ အဆိုပါ စိတ်ဝင်စားစရာ စကားစု “ကြည့်နေတယ်။ ဖန် မိမိကိုယ်ကို ” ရန် ကောက်ကြောင်း ကိုယ်တိုင်ဆက်စပ် အပြုအမူများ။ လူတွေ ဖတ်ပါ။ အဆိုပါ သမားရိုးကျ လမ်းညွှန် ချက်များ ၏ အခြားသူများ အဖြစ် အကယ်၍ ရှာဖွေနေ ထဲသို့ a ကြေးမုံ (သို့မဟုတ်၊ အဆိုပါ “ကြည့်နေတယ်။ ဖန်၊" ဘယ်ဟာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ a သက်တမ်း သုံးတယ်။ အတွက် " မှန်" ၌ အဆိုပါ ဆယ့်ကိုး ရာစု)။ အားဖြင့် ရှာဖွေနေ ထဲသို့ ဒီ မှန်၊ တစ်ဦး၏ မိမိကိုယ်ကို သည် ထင်ဟပ်၊ သို့မဟုတ် မှာ အနည်းဆုံး တုံ့ပြန်မှု များ ၏ အခြားသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထင်ဟပ်; နှင့် အဖြစ် a လူ ဘာသာပြန်သည်။ ဒါတွေ အမူအရာ ၏ တခြား၊ ဒီ လူ ကြုံမည် ။ ကိုယ်ပိုင်ခံစားချက်များ အဆင့် ထံမှ *မာန* မှာ အဆိုပါ အပြုသဘော အဆုံး ၏ စိတ်ခံစားမှု ရန် *ရှက်စရာ* မှာ အဆိုပါ အနုတ်လက္ခဏာဆောင် ၏ အဆိုပါ သန္တာန်။ အားဖြင့် မြင်သည်။ "ကိုယ်ကို အဖြစ် တစ်ခု အရာဝတ္ထု" (ရောင်ပြန်ဟပ်သည်။ ၌ အဆိုပါ အမူအရာ ၏ အခြားသူများ အဖြစ် လည်ပတ် a ကြင်နာပါ။ ၏ ကြေးမုံ) ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ပါ။ ချိန်ညှိချက်များ ရန် သူတို့ရဲ့ အပြုအမူများ ဒါကြောင့် အဖြစ် ရန် တည်တံ့ a အပြုသဘောဆောင်သောရောင်ပြန်ဟပ် ၏ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ဝီ ဂျိမ်း ထပ်ပြောသည်။ ရန် ဒီ ကြင်နာပါ။ ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ အဆိုပါ အယူအဆ အဲဒါ လူတွေရဲ့ ပုံရိပ်တွေ ၏ သူတို့ကိုယ်သူတို့၊ အဖြစ် ထင်ဟပ်သည်။ ၌ အဆိုပါ ကြေးမုံ ၏ အခြားသူများ အမူအယာ၊ ပါလိမ့်မယ်။ ပုံဆောင်ခဲ ကျော် အချိန် ပို​ ခံနိုင်ရည်ရှိသည်။ အမြင်များ ၏ မိမိကိုယ်ကို အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ သယ် အတူ သူတို့ကို။ ဂျိမ်း ကိုလည်း အလေးပေးသည်။ အဲဒါ လူတစ်ဦးချင်းစီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သည်။ မတူဘူး။ အမျိုးအစားများ ၏ ကိုယ်တိုင်- ပစ္စည်း၊ လူမှုရေး၊ နှင့် ဝိညာဉ်ရေးရာ၊ အတွက် ဥပမာ- အဲဒါ ဖြစ်လာ အားကိုးတ ကြီး ရန် သူတို့ကို ၌ အမျိုးမျိုး အခြေအနေများ နှင့် အဲဒါ သူတို့ ရှာသည်။ ရန် စိစစ်ပါ။ ၌ အဆိုပါ မျက်စိ ၏ အခြားသူများ။

Mead ယူတယ်။ ဒါတွေ စိတ်ကူးများ နှင့် ဖွံ့ဖြိုးသည်။ a အမြင် ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ အဖြစ် ဆင်းသက်လာသည်။ a ကိုယ်တိုင်ပုံရိပ် ထံမှ တုံ့ပြန်မှုများ ၏ တခြားသူတွေ၊ ဘယ်ဟာ သူတို့ အကဲဖြတ်ပါ။ အတွက် ဘာလဲ ဒါတွေ တုံ့ပြန်မှုများ ၏ အခြားသူများ ပြော အကြောင်း a လူ၏အကျင့် ၌ လုပ်ဆောင်ဆဲ အဖွဲ့များ; ထို့နောက်၊ သူ ထပ်ပြောသည်။ ဂျိမ်း' သော့ စိတ်ကူး- ထံမှ ဒါတွေ ကိုယ်တိုင်ပုံရိပ်များ အဲဒါ ပေါ်လာ တိုင်း၌ အပြန်အလှန်၊ လူတွေရဲ့ သဘော ၏ မိမိကိုယ်ကို ဖြစ်လာသည်။ မှတ်တမ်းတင်ထားသည်။ ထဲသို့ a နောက်ထပ် တည်ငြိမ်သည်။ နှင့် ခံနိုင်ရည်ရှိသည်။ *မိမိကိုယ်ကို ခံယူချက်* ။ ဤကိုယ်ပိုင်ခံယူချက်သည် ပိုမိုတည်ငြိမ်ပြီး အခြေခံသိမြင်မှု၊ ခံစားချက်များကို ကိုယ်စားပြုသည် ။ နှင့် အကဲဖြတ်ချက်များ ၏ မိမိကိုယ်ကို အဲဒါ ပေါ်ထွက်လာ ကျော် a လူ၏ တစ်သက်တာ။ အဲဒါ သည် ဒီ ကိုယ်ပိုင်အယူအဆ အဲဒါ၊ တစ်ကြိမ် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ အားဖြင့် လူငယ် အရွယ်ရောက်ပြီး၊ ပေးသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ရပ်များ a သေချာပါတယ်။ ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်မှု နှင့် အဆက်မပြတ် လူတွေ ကြောင့် အပြုအမူများ ရောင်ပြန်ဟပ် အဆိုပါ ကြင်နာပါ။ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ အဲဒါ သူတို့ စဉ်းစားပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ရန် ဖြစ်

Mead ထပ်ပြောသည်။ အများအပြား ပြုပြင်မှုများ ရန် သူ့ အယူအဆ ၏ မိမိကိုယ်ကို သူ အသိအမှတ်ပြု အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ပါ။ အခြေအနေတစ်ခုတွင် အခြားသူများနှင့် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုမှ ပါဝင်ရုံသာမက၊ တွဲဖက်မပါဝင်သော်လည်း တစ်ဦးချင်းအတွက် အရေးကြီးပြီး အကဲဖြတ်မှုမှာ အထူးအရေးပါသော အခြားသူများနှင့် မကြာခဏ အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်သည်။ လူတစ်ဦးသည် ဤသူတို့၏ လုပ်ရပ်များကို အခြားသူများပြောမည်၊ လုပ်မည်၊ သို့မဟုတ် စဉ်းစားတွေးခေါ်နိုင်သည် ၊ အဖြစ် အကယ်၍ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပစ္စုပ္ပန် ၌ အဆိုပါ အခြေအနေ၊ နှင့် မကြာခဏ၊ လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ တုံ့ပြန်ခြင်း။ ရန် ဒါတွေ အဝေးက ဒရမ်သမားတွေက ရှေ့ကလူတွေထက် ပိုများတယ်။ ထို့နောက် Mead သည် နောက်ထပ်အရေးကြီးသော အကြံဉာဏ်တစ်ခုကို ထပ်မံဖြည့်စွက်ခဲ့သည်။ လူတွေ အခန်းကဏ္ဍ ယူ အတူ ဘာလဲ သူ ဟုခေါ်သည်။ အဆိုပါ *ယေဘုယျအားဖြင့် အခြား* သို့မဟုတ် a "အသိုင်းအဝိုင်း ၏ သဘောထား” နှင့် အဆိုပါ ပိုကျယ်တယ်။ အမြင် ၏ a အခြေအနေ။ တကယ်ပါပဲ, Mead ခံစားခဲ့ရသည်။ အဲဒါ လူတွေရဲ့ စွမ်းရည်များ အတွက် တာဝန် ယူခြင်း။ ခဲ့ကြသည် မဟုတ်ဘူး ပြီးပါပြီ။ သည်အထိ သူတို့ နိုင် ယူဆ အဆိုပါ အမြင်- တန်ဖိုးများ၊ ယုံကြည်ချက်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ စုပေါင်း သဘောထားများ ၏ အခြားသူများ။ ဒါတွေ အသိုင်းအဝိုင်းများ ၏ သဘောထားများ နိုင်သည် ဖြစ် အဆိုပါ လက်ငင်း အဖွဲ့၊ ရန် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး အပါအဝင် အမြဲတမ်း ပိုကြီးပြီး ပိုကျယ်ဝန်းသော အဆောက်အဦများ။ ထို့ကြောင့် Mead ၏အမြင်အရ ယဉ်ကျေးမှုသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အခြားသူများနှင့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ခြင်းမှတဆင့် လူတစ်ဦးချင်းစီထံ ရောက်လာသည်။

လူမှုဗေဒတွင် နှစ်ပေါင်းတစ်ရာကျော်ကြာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည့် မျက်နှာချင်းဆိုင် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှု ၏ အဓိကလုပ်ငန်းစဉ်များကို ဖမ်းယူထားသည်။ ဒီစိတ်ကူးတွေ ကို ချဲ့ထွင်ထားပါတယ်။ အပေါ်သို့၊ အဖြစ် ငါတို့ ပါလိမ့်မယ်။ ကြည့်ပါ။ ၌ ဒီ နှင့် အဆိုပါ နောက်တစ်ခု အခန်း၊ ဒါပေမယ့် မပါဘဲ Mead ရဲ့ ပေါင်းစပ်မှု၊ မရှိ ၏

4 Charles Horton Cooley၊ *လူ့သဘောသဘာဝနှင့်လူမှုရေးအစီအစဉ်* (New York: Scribner's, 1902) နှင့် *လူမှုအဖွဲ့အစည်း- A လေ့လာပါ။ ၏ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ စိတ်နဲ့* (အသစ် York: စာရေးဆရာ၊ ၁၉၁၆)။

၅ ဝီ ဂျိမ်း၊ *ဟိ အခြေခံမူများ ၏ စိတ်ပညာ* (အသစ် York: ဟင်နရီ Holt၊ ၁၈၉၀)၊ vol. ၁၊ စစ. ၂၉၂–၂၉၉။

ဒီ နောက်ဆက်တွဲ အသေးစိတ် ၏ သူ့ အစီအစဉ် ပါ့ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖြစ်နိုင်သည်။ Mead ရဲ့ စိတ်ကူးများ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ *symbolic interactionism* လို့ ခေါ်တဲ့ သီအိုရီ ရှုထောင့်ကနေ တစ်ဆင့် ရှေ့ကို ဆက်သွားတယ် ။ ဒီတံဆိပ်ကို ပေးထားတယ် ။ ရန် Mead ရဲ့ အလုပ် အားဖြင့် ဟားဘတ် Blumer ၆ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ယူတယ်။ ကျော် Mead ရဲ့ နာမည်ကြီး လူမှုရေး စိတ်ပညာ သင်တန်းမှာ​ အဆိုပါ တက္ကသိုလ် ၏ ချီကာဂို အပေါ်သို့ သူ့ သေခြင်း။ ငါ ငါ မဟုတ်ဘူး သေချာတယ်။ အဲဒါ Mead ပါ့ ရှိသည် အတည်ပြုခဲ့သည်။ ၏ ဒီ တံဆိပ်၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါ ရှိသည်။ ပိတ်မိ အဖြစ် အဆိုပါ နာမည် အတွက် သီအိုရီ ၌ အဆိုပါ အလယ်အလတ် အစဉ်အလာ။ ဟိ တံဆိပ်၊ သင်္ကေတအပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး၊ ရည်ညွှန်းသည်။ a ကျယ်ပြန့်သည်။ အပိုင်းအခြား ၏ ဖြစ်စဉ်များ၊ ထံမှ အဆိုပါ အပြန်အလှန် အချက်ပြခြင်း။ ၏ အမူအရာ အပြန်အလှန်အား ဖြင့် ရန် အဆိုပါ codification ၏ a ကိုယ်ပိုင်အယူအဆ၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါ သည် နောက်ဆုံး ဒြပ်စင် ၏ Mead ရဲ့ လွန်ခဲ့သည့်ဆယ်စုနှစ်အနည်းငယ်အတွင်း သင်္ကေတအပြန်အလှန်ပြောဆိုသူများ၏ အာရုံစူးစိုက်မှုဖြစ်သော လူမှုရေးကိုယ်ကျိုးအတွက် အစီအစဥ် ။

### ခေတ်ပြိုင်သင်္ကေတ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုနှင့် အထောက်အထားများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။

အဘို့ အချို့ ဆယ်စုနှစ်များ၊ အဆိုပါ အသုံးအနှုန်းများ ကိုယ်ပိုင်ပုံ၊ မိမိကိုယ်ကို၊ နှင့် ကိုယ်ပိုင်အယူအဆ ခဲ့ကြသည် သုံးတယ်။ အားဖြင့် သင်္ကေတ အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်မှုများရှိသော်လည်း မကြာသေးမီဆယ်စုနှစ်များအတွင်း အညွှန်း *အမှတ်အသားသည်* ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာသည်။ ဒီလိုပြောင်း ရခြင်း ရဲ့ အကြောင်းရင်း ဝေါဟာရများ သည် အဲဒါ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ရှိသည် ပိုများလာသည်။ သီအိုရီ အများကြီး အတိုင်းအတာ၊ အမျိုးအစားများ၊ နှင့် အတ္တ၏ ပုံစံများ နှင့် ထင်ရှားသော၊ Mead က မှတ်မိပေမယ့် အသေးစိတ် တော့ မပြောပါဘူး ။ အပေါ်သို့၊ လူတွေ ရှိသည် မျိုးစုံ ကိုယ်တိုင် အဲဒါ ကွဲပြားသည်။ တစ်လျှောက် a နံပါတ် ၏ အလားအလာ ပါဝင်သည့် အတိုင်းအတာများ - လူတစ်ဦးချင်းစီတွင် မတူညီသော အထောက်အထားများနှင့် မည်ကဲ့သို့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တွယ်တာမှု ရှိသနည်း။ ယေဘုယျ သို့မဟုတ် အခြေအနေ- မည်မျှတိကျသည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမျိုးမျိုး အထောက်အထားများ? ဘယ်လိုလဲ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ ရန် ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ၎င်း၏ ကိုယ်ကျင့်တရား ကုဒ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမျိုးမျိုး အထောက်အထားများ? ဘယ်လိုလဲ ထင်ရှားသော သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမျိုးမျိုး အထောက်အထားများ ၌ အထူးသဖြင့် အခြေအနေများ ပြီးတော့၊ ဘယ်လိုလဲ မြင့်မားသော သို့မဟုတ် နိမ့် ၌ hierarchy of identities သည် သီးခြား အထောက်အထား တစ်ခုခု ဖြစ်ပါသလား။ ဒီလိုမေးခွန်းမျိုးတွေက ပို အရေးကြီး လာတယ်။ အဖြစ် သီအိုရီသမားများ လိုက်ခဲ့သည်။ Mead ရဲ့ နှင့် အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ ၏ Mead ရဲ့ စိတ်ကူးများ ကျော် အဆိုပါ နောက်ဆုံး သုံးဆယ် နှစ်များ။

#### မျိုးစုံ အထောက်အထားများ

အဘို့ အများကြီး ဆယ်စုနှစ်များ ပြီးနောက် Mead ရဲ့ အရမ်းကောင်းတယ်။ ပေါင်းစပ်မှု၊ သီအိုရီသမားများ လိုက်ခဲ့သည်။ Mead ရဲ့ ခဲ နှင့် ခွဲခြားထားသည် ။ အထောက်အထားများ ချည်ထားသည်။ ရန် အထူးသဖြင့် အခြေအနေများ- မိသားစု၊ အလုပ်၊ ကျောင်း၊ ဘုရားကျောင်း၊ အသင်း၊ စသည်တို့—နှင့် ဗိုလ်ချုပ်​ ကိုယ်ပိုင်အယူအဆ အဲဒါ a လူ ရှိသည်။ ၏ သူ့ကိုယ်သူ သို့မဟုတ် သူကိုယ်တိုင် ဒါပေမယ့်၊ အင်ပါယာ သုတေသန ရှိသည်။ လူတွေမှာ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ယေဘူယျ အယူအဆတွေ အပါအဝင် နောက်ထပ် အထောက်အထားတွေ အများကြီး ရှိနိုင်ချေ ရှိတယ်ဆိုတာ ထုတ်ဖော်ပြသခဲ့တယ်။ သေချာပါတယ်။ ကြင်နာပါ။ ၏ လူတစ်ဦး၊ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် a အိမ်ရှင် အထောက်အထားများ ချည်ထားသည်။ ရန် အမျိုးမျိုး အမျိုးအစားများ ၏ အခြေအနေများ ဟိုမှာ သည် သဘောတူညီမှု မရှိပါ။ အကြောင်း အခြေခံ အမျိုးအစားများ ၏ အထောက်အထားများ၊ ဒါပေမယ့် a သတ်မှတ် ၏ ဂုဏ်ထူးများ အဲဒါ ငါ အလုပ် အတူ ဖမ်းယူမှုများ ယခုလက်ရှိ​ ပြည်နယ် ၏ သီအိုရီ on အမျိုးအစားများ ၏ အထောက်အထားများ။ ပုံ ၆.၁ ကောက်ကြောင်းများ လေး အခြေခံ အမျိုးအစားများ နှင့် အဆင့်များ အထောက်အထား ၌ အသုံးအနှုန်းများ ၏ သူတို့ရဲ့ ယေဘူယျ နှင့် စိတ်ခံစားမှု အကြောင်းအရာ။ ၇ တချို့က အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အရမ်း အထွေထွေ ထို့အပြင်၊ ခရုနောက်ဘက်ရှိ အခွံကဲ့သို့ လူတစ်ဦးနှင့် အမြဲအတူရှိနေပါသည်။ ငါတို့ သူတို့နဲ့ လျှောက်လည် ၊ နှင့် သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ နီးပါး အမြဲတမ်း သက်ဆိုင်ရာ နှင့် ထင်ရှားသော ရန် a သေချာပါတယ်။ ဘွဲ့ မှာ အဆိုပါ အခြား အစွန်းရောက်၊ အချို့ အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချည်ထားသည်။ ရန် a အထူးသဖြင့် အခန်းကဏ္ဍ ၌ a အထူးသဖြင့် လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ။ အဘို့ ဥပမာ၊ ငါ ရှိသည် အထောက်အထား တစ်ခု ၏ ကိုယ့်ကိုယ်ကို အဖြစ် a ပါမောက္ခ အဖြစ် a အခန်းကဏ္ဍ ၌ a အထူးသဖြင့် အမျိုးအစား ၏ အဖွဲ့အစည်း။ တစ် အမျိုးသမီး မေ တစ်ခုရှိသည် ။ အထောက်အထား ၏ သူကိုယ်တိုင် အဖြစ် အမေ ၌ a မိသားစု ဖွဲ့စည်းပုံ။ ဒါတွေ အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပိုကျဉ်းတယ်။ ထက် a

၆ ဟားဘတ် Blumer၊ *သင်္ကေတ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု* (အင်္ဂလိပ် ချောက်ကမ်းပါး၊ NJ- အလုပ်သင် ခန်းမ၊ ၁၉၆၉)။

7 Jonathan H. Turner၊ *မျက်နှာချင်းဆိုင်- လူအချင်းချင်း အပြုအမူဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒသီအိုရီဆီသို့* (စတန်းဖို့ဒ်၊ CA- စတန်းဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 2002); ကြည့်ပါ။ လည်း၊ ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်၊ *သီအိုရီ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ၊ အတွဲ ၂ on မိုက်ခရိုဒိုင်းနမစ်* (နယူးယောက်: Springer၊ 2011)။

နောက်ထပ် အထွေထွေ ကိုယ်ပိုင်အယူအဆ။ ဒါတောင်၊ ငါတို့ လိုပါတယ်။ ရန် ဖြစ် သတိထားပါ။ ဒီမှာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အချို့ အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ မေ ဖြစ်ပါစေ ။ ဗဟို ရန် a လူ၏ နောက်ထပ် အထွေထွေ ကိုယ်ပိုင်အယူအဆ။ အဘို့ ဥပမာ၊ အဆိုပါ ကြာကြာ အဲဒါ ငါ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ပါမောက္ခ တစ်ဦး ၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် ၏ ငါ့ အထွေထွေ အထောက်အထား သည် ချည်ထားသည်။ တက် အတူ ငါ့ အခန်းကဏ္ဍ အဖြစ် ပါမောက္ခ၊ နှင့် အဲဒီလို သည် မကြာခဏ ကိစ္စ​ အတွက် အမျိုးသမီးများရဲ့ အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ အဖြစ် a အမေ

၌ ပုံ ၆.၁၊ ငါ နေရာချထားသည်။ ဘာလဲ ငါ သက်တမ်း အဖြစ် *အဓိကအထောက်အထား* မှာ အဆိုပါ ထိပ်တန်း ၏ a အထက်အောက် အဲဒါ ကိုလည်း empha- အရွယ်အစားများ နှစ်ခု အတိုင်းအတာများ ၏ အထောက်အထားများ- (၁) အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု ချည်ထားသည်။ ရန် သူတို့ကို နှင့် (၂) အဆိုပါ ဘွဲ့ ရန် ဘယ်ဟာ ကြှနျုပျတို့မှာ အသိဥာဏ် ၏ အဆိုပါ သဘာဝ ၏ တစ်ခု အထောက်အထား ငါ ပါ့ ငြင်းခုန်ပါ။ အဲဒါ လူတွေ ပါလိမ့်မယ်။ ရှိသည် အချို့ အခက်အခဲ ဆောက်တည်ခြင်း။ သူတို့ရဲ့ အဓိကအထောက်အထား သို့မဟုတ် ဘာလဲ အချို့ ယခု ခေါ်ဆိုပါ။ *ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အထောက်အထား* ။ ဟိ အကြောင်းပြချက် အတွက် ဒီ သည် ဤဝိသေသလက္ခဏာ၏ အချို့သော အတိုင်းအတာများသည် မသိစိတ် သို့မဟုတ် ဖိနှိပ်ထားသော်လည်း ဤအရာများသည် လွှမ်းမိုးနေဆဲဖြစ်သည်။ ဘယ်လိုလဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ရပ် နှင့် ပင် ဘယ်လိုလဲ သူတို့ အကဲဖြတ်ပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ တစ် အရမ်းကောင်းတယ်။ သဘောတူညီချက် ၏ စိတ်ခံစားမှု ချည်ထားသည်။ တက် ၌ အထောက်အထားများ၊ အထူးသဖြင့် အမာခံအထောက်အထားများ၊ နှင့် လူတွေ တုံ့ပြန်သည်။ အရမ်း စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရန် ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ စိစစ်ရန် ဒီ အဆင့် ၏ အထောက်အထား အမျှ a ရလဒ်၊ သူတို့ မကြာခဏ တွန်း အဆိုပါ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ လာ ရှုံးနိမ့်မှုနှင့်အတူ အောက်တွင် အဆိုပါ အဆင့် ၏ အသိစိတ်၊ ဒါပေမယ့် ဒီ လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ဆိုလိုတာ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု သွား ကွာ သို့မဟုတ် အကဲဖြတ် ချက်များ ၏ အခြားသူများ အကြောင်း အဓိကအထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ လျစ်လျူရှုထားသည်။ သူတို ဖြစ်ကြပါသည်။ တွန်းခဲ့သည်။ အောက်တွင် အဆိုပါ အဆင့် ၏ အသိဉာဏ် ၊ ဒါပေမယ့် နောက်ဆုံးမှာ၊ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု ပါလိမ့်မယ်။ လာ အဲ၊ မကြာခဏ ၌ ပြေတယ်။ ကူးပြောင်းခဲ့သည်။ ပုံစံ၊ အဖြစ် ကြှနျုပျတို့လုပျနိုငျမညျ ကြည့်ပါ။ နောက်ပိုင်း ၌ ဆွေးနွေးခြင်း။ နောက်ထပ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သီအိုရီများ ၏ သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူများ။

မှာ အဆိုပါ အောက်ခြေ ၏ အဆိုပါ အထက်အောက် ၌ ပုံ ၆.၁ ဖြစ်ကြပါသည်။ *အခန်းကဏ္ဍ အထောက်အထားများ* ၊ ဘယ်ဟာ လူတွေ နိုင်သည် များသောအားဖြင့် ဖြင့် ဖော်ပြပါ ။ တိကျမှု။ အရှင်၊ အကယ်၍ သင် မေးတယ်။ တစ်စုံတစ်ယောက် ဘာလဲ ကြင်နာပါ။ ၏ အဖေ၊ ကျောင်းသား၊ ပါမောက္ခ၊ အမေ၊ အလုပ်သမား စသည်တို့ သူတို့ ဖြစ်ကြတယ်၊ သူတို့ နိုင်သည် များသောအားဖြင့် တုံ့ပြန် အတူ ရှင်းလင်းမှု နှင့် တိကျမှု။ ဒါတွေ အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အကဲဖြတ်သည်။ အားဖြင့်

**Figure 6.1** Types and Levels of Identity Formation

Core-Identity

Social-Identity

Group-Identity

Role-Identity

*Level of Level of inclusiveness/ conscious*

*generality awareness*

*Level of emotional intensity*

လူပုဂ္ဂိုလ်၊ နှင့် ဒါကြောင့် ကြိုက်တယ်။ အားလုံး အထောက်အထားများ၊ ဟိုမှာ သည် စိတ်ခံစားမှု တွဲထားသည်။ ရန် သူတို့ကို၊ ဒါပေမယ့် မဟုတ်ဘူး ရန် အဆိုပါ အတိုင်းအတာ ၏ ပင်မ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်-အထောက်အထား။ သို့ရာတွင်၊ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း၊ လူတစ်ဦး၏အခြေခံ စိတ် နှင့် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုအား ဆက်စပ်နေပါက၊ ခံစားချက်များ အကြောင်း သူတို့ကိုယ်သူတို့ မှာ အဆိုပါ ပုဂ္ဂိုလ်-အထောက်အထား အဆင့်၊ ထို့နောက် ဟိုမှာ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အများကြီး နောက်ထပ် စိတ်ခံစားမှု​ မွေးရာပါ ၌ တစ်ဦးချင်း ဖော်ပြချက် ၏ a အထူးသဖြင့် အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထား။

အကြား ဒါတွေ အဆင့်များ ၏ အူတိုင်- နှင့် အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ နှစ်ခု အခြားသူများ အဲဒါ ငါ ပုံမှန်အားဖြင့် မီးမောင်းထိုးပြ။ တစ်ခုမှာ အခန်းကဏ္ဍ- အထောက်အထားတစ်ခုမှ တစ်ဆင့်တက်သည့် *အုပ်စု-ဝိသေသလက္ခဏာ* ဖြစ်သည် ။ ဤအရာများသည် အသင်းဝင်အဖြစ် တည်ဆောက်ထားသော အထောက်အထားများဖြစ်သည်။ ၌၊ ဆန္ဒ ရန် ဖြစ် a အဖွဲ့ဝင် ၌၊ သို့မဟုတ် ယုတ်မာသော သက်သေခံခြင်း။ အတူ a အဖွဲ့ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း။ တစ် ပန်ကာ ၏ a အားကစား အဖွဲ့ သည် a ကောင်းတယ် ဥပမာ ၏ အုပ်စု-အထောက်အထား တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ပတ်ပတ်လည် မကြာခဏ အလွန်အကျွံသတ်မှတ်ခြင်း။ အမျှ သည် အားလုံး ရယ် ထင်ရှားသော၊ ခွေးရူး အားကစား ပရိသတ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အတော်လေး စိတ်ခံစားမှု အကြောင်း သူတို့ရဲ့ ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း။ အတူ a အဖွဲ့; သူတို့ နိုင်သည် စကားပြော အကြောင်း သူတို့ရဲ့ အထောက်အထား မှာ အတော်လေး အချို့ အလျား၊ မကြာခဏ အတောမသတ်။ အမျှ ကျောင်းသား၊ ပင် ပြီးနောက် ဘွဲ့ရ၊ သင် မေ ရှိသည် အဆိုပါ အထောက်အထား ၏ တစ်ကြိမ် ဖြစ်ခြင်း။ a အဖွဲ့ဝင် နှင့် ယခု ကျောင်းသားဟောင်းတစ်ဦး ၏ a တက္ကသိုလ် သို့မဟုတ် ကောလိပ်၊ နှင့် လူတွေ ကွဲပြားသည်။ အလွန်တရာ ၌ ဘယ်လိုလဲ အရေးကြီးတယ်။ ဒီ အုပ်စု-အထောက်အထား သည် တစ် အလုပ်သမား များသောအားဖြင့် ရှိသည်။ အချို့ သဘော ၏ အထောက်အထား အတူ သူ့ သို့မဟုတ် သူမ၏ နေရာ ၏ အလုပ်၊ ပင် အကယ်၍ ဒါဟာ​ နှုတ်၊ နှင့် ငါတို့ မရှိသလောက် ရှိသည် တစ်ခုခု ဒုက္ခ စကားပြော အကြောင်း ဘယ်လိုလဲ ငါတို့ ကြည့်ပါ။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အလုပ်ခွင်။ တကယ်ပါပဲ, အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ ကဲ့သို့ ၊ အုပ်စု-အထောက်အထားများ (အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နှင့် အသိုင်းအဝိုင်း) နိုင်သည် သယ် စိတ်ခံစားမှု ဒါပေမယ့် ကျန်နေ သိမြင်မှု ၌ အဲဒါ လူတွေ နိုင်သည် ဆောက်တည်ခြင်း။ အဆိုပါ သဘာဝ ၏ အဆိုပါ အထောက်အထား ထိုမှတပါး၊ အဆိုပါ အထောက်အထား သည် ယေဘုယျအားဖြင့် ချုပ်နှောင်ထားသည်။ နှင့် မဟုတ်ဘူး အလွန် အထွေထွေ၊ မဟုတ်လျှင် အဖွဲ့ အသင်းဝင် ၌ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ အစိတ်အပိုင်း​ a လူ- သို့မဟုတ် အဓိကအထောက်အထား။ ဟိ နောက်ဆုံး အဆင့် နှင့် အမျိုးအစား ၏ အထောက်အထား သည် ဘာလဲ သည် ခေါ်တယ်။ a *လူမှုရေး-အထောက်အထား* ၌ အဆိုပါ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စာပေ; ဒီ အထောက်အထား သည် အကြောင်း ကျယ်ပြန့် လူမှုရေး အမျိုးအစားများ အဲဒါ လူတွေ ပိုင် ၊ အဲဒီလို အဖြစ် ကျား၊ လူမျိုးရေး၊ ဘာသာရေး၊ အသက်၊ လူမှုရေး အတန်း၊ နှင့် တစ်ခုခု လူမှုရေး အမျိုးအစား အဲဒါ သည် ထင်ရှားသော ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု ။ ဤအထောက်အထားများသည် အတော်လေး ယေဘူယျအားဖြင့် လူတစ်ဦး၏ လက္ခဏာများကဲ့သို့ သယ်ဆောင်သွားရမည်ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ကျား၊ အသက်၊ လူမျိုးရေး၊ နှင့် အခြား အဖွဲ့ဝင်များ ၌ လူမှုရေး အမျိုးအစားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ တော်တော် မြင်ရပါတယ်၊ ဒါပေမယ့် နောက်ထပ် အရေးကြီးတာက ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ယုံကြည်ချက်၊ အကဲဖြတ်ချက်များ၊ မျှော်လင့်ချက်များ၊ နှင့် စံနှုန်းများ ဤလူမှုရေးဆိုင်ရာ အထောက်အထားတစ်ခုစီနှင့် ဆက်စပ်နေသည် ။ ၈ လူများသည် ၎င်းတို့ကို မကြိုက်ကြ၊ သို့မဟုတ် အကဲဖြတ်မှုများနှင့် မျှော်လင့်ချက်များကို လက်ခံယုံကြည်နိုင်သော်လည်း စိတ်ခံစားမှုများသည် လူမှုစရိုက်လက္ခဏာများနှင့် အမြဲလိုလို ဆက်စပ်နေပါသည်။ လူတို့သည် ဤဝိသေသလက္ခဏာ၏ သဘောသဘာဝကို သိမြင်နားလည်မှု ရှိကြသော်လည်း ၎င်းတို့၏ လူမှုစရိုက်လက္ခဏာကို ရှက်ရွံ့ပါက၊ နှင့် ကာကွယ်ရေး ယန္တရားများ ကမောက်ကမ ဒါတွေ အသိဥာဏ်၊ အတူ အဆိုပါ ရလဒ် အဲဒါ လူတွေရဲ့ စွမ်းရည် ဖော်ပြပါ။ သူတို့ရဲ့ လူမှုရေး-အထောက်အထား တိကျစွာ သည် နည်းသော ထက် သည် ပုံမှန် အဆိုပါ အမှုတွဲ အတွက် ဖော်ပြခြင်း။ ၎င်းတို့၏ အုပ်စုနှင့် အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ။

ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး အဆိုပါ သာ အထောက်အထားများ တွေ့တယ်။ ၌ သီအိုရီ နှင့် သုတေသန on မိမိကိုယ်ကို မကြာသေးမီက၊ စာမေးပွဲအတွက် -

ple ၊ အချို့ ရှိသည် စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ ဟိုမှာ သည် a သီးခြား "ကိုယ်ကျင့်တရား အထောက်အထား” ၉ ယင်းမှာ လူတွေ ရှိသည် ကိုယ်ကျင့်တရား ဘယ်လောက်ရှိသလဲ၊ ဒီအကျင့်စာရိတ္တအပေါ် ဘယ်လိုခံစားရလဲဆိုတဲ့ ခံယူချက်။ ဤကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ဝိသေသလက္ခဏာသည် ပင်မလက္ခဏာတစ်ခု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဟု ယူဆနိုင်သော်လည်း ဤကိုယ်ကျင့်တရားနှင့် အကျင့်စာရိတ္တဆိုင်ရာ ဤမေးခွန်းကို သုတေသနများစွာ ပြုလုပ်နေသောကြောင့် ၎င်းသည် ထူးခြားသောဝိသေသလက္ခဏာတစ်ခု ဖြစ်လာနိုင်သည်။ လူမှုရေး သိပ္ပံပညာ စာစီစာရိုက်၊ အကယ်၍ သာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ လေ့လာခဲ့သည်။ အဖြစ် a ထူးခြားသည်။ အဆင့် နှင့် အမျိုးအစား မိမိကိုယ်ကို ဒါပေမယ့်၊ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်ပါ။ အဆိုပါ ဆင်ခြေ အတွက် a ကိုယ်ကျင့်တရား အထောက်အထား အမှတ် ထွက် အဲဒါ အဲဒါ အကျိုးသက်ရောက်သည်။ အားလုံး ၏ အခြား အဆင့်များ ၏ အထောက်အထား စာရင်းကောက်သည်။ ၌ ပုံ ၆.၁။ အချိန် ပါလိမ့်မယ်။ ပြောပြပါ။ on ဘယ်လိုလဲ ဒီ၊ နှင့် အခြား အထောက်အထားအမျိုးအစားသစ်အတွက် အလားအလာရှိသော ကိုယ်စားလှယ်လောင်းများသည် လာမည့် ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း သီအိုရီဆိုင်ရာ စာပေများတွင် လှုပ်လှုပ်ရှားရှားဖြစ်လာသည်။

8 မျှော်လင့်ခြင်း-နိုင်ငံဆိုင်ရာ စာပေများတွင်၊ အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များရှိ ဤအသင်းဝင်များသည် အဖွဲ့ဝင်များ၏တန်ဖိုးနှင့် ဝိသေသလက္ခဏာများနှင့်ပတ်သက်၍ အဆင့်အတန်းယုံကြည်ချက်များရှိသည့် “ပျံ့လွင့်သောအခြေအနေလက္ခဏာများ” အဖြစ် အယူအဆခံယူကြသည်။ ယင်းတို့သည် လူမှုရေးအမျိုးအစားများတွင် ဤအဖွဲ့ဝင်များ မည်သို့ပြုမူသင့်သည်ကို မျှော်လင့်ခြင်းအစီအရီအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲသွားသည်။

၉ ကြည့်ပါ၊ အတွက် ဥပမာ၊ စတီဗင် ဟစ်လင်၊ ed.၊ *လက်စွဲစာအုပ် ၏ ဟိ လူမှုဗေဒ ၏ အကျင့်စာရိတ္တ* (အသစ် York: Springer၊ 2010); Steven Hitlin၊ *ကိုယ်ကျင့်တရားကိုယ်ကျိုး၊ အဆိုးအတ္တများ- လူမှုစိတ်စိတ်ပညာ* (London, UK: Palgrave/Macmillan, 2008)

#### အထက်အောက် ၏ ထက်မြက်ခြင်း။ နှင့် ထင်ပေါ်ကျော်ကြားခြင်း။

အထောက်အထားများဆိုင်ရာ သီအိုရီများစွာဖြင့် အထောက်အထားဒိုင်းနမစ်များကို ထူးထူးခြားခြားနှင့် ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှု၏ အထက်တန်းအစီအစဥ်တွင် လှည့်ပတ်နေသည်ဟု မြင်သည်။ ဤချဉ်းကပ်မှုများ၏ အရင်းခံအယူအဆမှာ အထောက်အထားများသည် *အခြေအနေမည်မျှရှိ* လူများအတွက် *မည်မျှအရေးကြီးကြောင်း အထက်တန်းအဆင့်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်* ။ အခြေအနေများတွင် လူတစ်ဦးသည် သီးခြားအထောက်အထားတစ်ခုကို တင်ပြလေလေ၊ ၎င်းသည် အထက်တန်းအဆင့်တွင် မြင့်မားလေဖြစ်ပြီး၊ လူတစ်ဦးအတွက် ဤအထောက်အထားသည် ပို၍အရေးကြီးလေဖြစ်သည်။ အထောက်အထားကို အခြားသူများမှ အတည်ပြုပြီး လက်ခံပါက၊ ၎င်းသည် အထက်တန်းအဆင့်တွင် ရှိနေမည်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင်၊ လူတို့သည် ဤအထောက်အထားကို လက်မခံဘဲ တသမတ်တည်း ဖြစ်နေပါက၊ ၎င်းသည် အထက်အောက်သို့ ရွေ့သွားမည်ဖြစ်ပြီး လွန်ကဲသော အခြေအနေတွင် ပျောက်ကွယ်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်၊ ဤစာပေသည် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုတွင် အရေးကြီးသော တွန်းအားကို ယူဆောင်လာပါသည်- လူတို့သည် အထောက်အထားအားလုံး၏ အထက်အောက်အဆင့်သတ်မှတ်မှုတွင် မြင့်မားသော အထောက်အထားများကို အခြားသူများကို စိစစ်အတည်ပြုခိုင်းရန် ကြိုးပမ်းကြသည်။ တော်တော်များများ သွားကြတာပေါ့။ on in interaction သည် အခြားသူများ ဤတင်ပြချက်ကို လက်ခံမည်ဟူသော မျှော်လင့်ချက်နှင့် မျှော်လင့်ချက်ဖြင့် အခြားသူများထံ တင်ပြရန် ကြိုးပမ်းမှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ထို့ကြောင့် ဤအထောက်အထားကို အတည်ပြုပါ။ သို့ဖြစ်လျှင် အမြဲတစေ စိစစ်ထားသော အထောက်အထားများသည် အထက်တန်းနှင့် ထင်ရှားကျော်ကြားမှု၏ အထက်တန်းအဆင့်တွင် မြင့်မားစွာ တည်ရှိနေမည်ဖြစ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင်၊ လူမှုရေး-ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များသည် ကန့်သတ်ချက်များရှိသည်။ တရားဝင်ရုံးဆက်တင်များတွင် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ အခြားသူများကို တင်ပြနိုင်သော အထောက်အထားအမြောက်အမြားရှိသော်လည်း ဤကန့်သတ်ချက်များဖြင့်ပင် လူများသည် အထောက်အထားများစွာကို မကြာခဏတင်ပြနိုင်ပြီး၊ အထောက်အထားတစ်ခုသည် မြင့်မြတ်သောအဆင့်တွင် မြင့်မားလာသောအခါတွင် ၎င်းသည် လူတစ်ဦး၏ကိုယ်ကိုကိုယ်တင်ပြမှုတွင် အခြားသူများကို ထည့်သွင်းထားသည့် အထောက်အထားများထဲမှတစ်ခုဖြစ်မည်မှာ သေချာပါသည်။ ဤအခြေခံအထက်တန်းအယူအဆကို အသုံးပြု၍ သီအိုရီများတွင် ကွဲလွဲမှုအချို့ရှိပြီး၊ ထို့ကြောင့် အရေးကြီးဆုံးသီအိုရီနှစ်ခုကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြပါရစေ။

Stryker ရဲ့ သီအိုရီ ၏ အထောက်အထား ထက်မြက်ခြင်း။

Sheldon Stryker ၁၀ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် လူတို့သည် အထောက်အထားများပေါ်တွင် ကတိကဝတ်ပြုလာသည်ဟု စောဒကတက်ကြသည်- ဝိသေသလက္ခဏာကို အခြားသူများက အပြုသဘောဖြင့် တန်ဖိုးထားကြပြီး ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များအားဖြင့်၊ ညီညွတ်သည်။ အတူ အဆိုပါ ရိပ်မိ မျှော်လင့်ချက်များ ၏ အခြားသူများ on ဘယ်သူလဲ။ တစ်ခု ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် မှီခို အတွက် အတည်ပြုခွဲခြားသတ်မှတ်; ၎င်းသည် မျှော်လင့်ချက်ရှိသူများ၏ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောကွန်ရက်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည့် အထောက်အထားတစ်ခုဖြစ်သည်။ အတွက် ဒီ အထောက်အထား; နှင့် အဲဒါ မေ ဖြစ် တစ်ခု အထောက်အထား အဲဒါ ပိုကြီးတယ်။ နံပါတ်များ ၏ လူတွေ၊ - ၎င်းတို့၏ ကွန်ရက်တည်နေရာနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ လူတစ်ဦးကို ကစားရန် မျှော်လင့်ပါ။

လူတစ်ဦးချင်းစီတွင် ကတိကဝတ်များရှိသည့် အထောက်အထားများသည် ထင်ရှားကျော်ကြားသော အထောက်အထားနှင့် ကိုက်ညီသော လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အခန်းကဏ္ဍမှ တင်ဆက်မှုများကို အခြားသူများထံ ထုတ်လွှတ်သည့် ရလဒ်ဖြင့် *ကျော်ကြားမှုအဆင့်ကို ရွေ့လျားစေသည်။* ထို့အပြင်၊ ထင်ရှားကျော်ကြားသော အထက်တန်းအဆင့်တွင် မြင့်မားသော အထောက်အထားများသည် ပေးအပ်ထားသော အခြေအနေတစ်ခုသည် ဤအထောက်အထားကို တင်ပြရန် အခွင့်အရေးတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း လူတစ်ဦးချင်းစီက ရိပ်မိစေရန် တွန်းအားပေးဖွယ်ရှိသည်။ နှင့် ပို ယေဘုယျအားဖြင့်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ များပါတယ်။ ရန် ရှာသည်။ ထွက် အခြေအနေများ ဘယ်မှာလဲ။ သူတို့ နိုင်သည် ပစ္စုပ္ပန် ဒီ ထင်ရှားသော

၁၀ Sheldon Stryker၊ *သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုမှု- တစ် ဖွဲ့စည်းပုံ ဗားရှင်း* (မန်လို ပန်းခြံ၊ CA- Benjamin/Cummings၊ 1980); “Identity Salience and Role Performance- Family Research for Symbolic Interaction Theory of Relevance of Symbolic Interaction Theory for Family Research၊” *Journal of Marriage and the Family* (1968): စစ. 558–564; လူမှု *ဗေဒ၊* 2nd ed.၊ Neil J. Smelser၊ ed. (နယူးယောက်: Wiley၊ 1973)၊ စ. 495–547။ သီအိုရီ၏နောက်ထပ်ဗားရှင်းအတွက်၊ Sheldon Stryker နှင့် Richard T. Serpe၊ *Personality, Roles, and Social Behavior* , eds တွင် "ကတိကဝတ်၊ အထောက်အထားခိုင်လုံမှုနှင့် အခန်းကဏ္ဍ" တို့ကို ကြည့်ပါ။ William Ickes နှင့် Eric Knowles (နယူးယောက်: Springer-Verlag, 1982), pp. 199–218; Richard T. Serpe နှင့် Sheldon Stryker၊ "မိမိကိုယ်ကို တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် လူမှုဆက်ဆံရေး ပြန်လည်တည်ဆောက်ခြင်း"၊ *အုပ်စုလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် တိုးတက်မှုများ* ၊ 4 (1987): စစ. 41-66; Sheldon Stryker နှင့် “ဆက်စပ်မှုကို စူးစမ်းခြင်း။ ၏ လူမှုရေး သိမှု အတွက် အဆိုပါ ဆက်ဆံရေး ၏ မိမိကိုယ်ကို နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း" ၌ *ဟိ ကိုယ်ပိုင်လူ့အဖွဲ့အစည်း ဒိုင်းနမစ်- သိမှတ်မှု၊ စိတ်ခံစားမှုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်* ၊ eds။ Judith Howard နှင့် Peter L. Callero (Cambridge: Cambridge University Press, 1991)၊

စစ. ၁၉–၄၁။

အထောက်အထား သို့ရာတွင်၊ အခြားသူများမှ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း အတည်မပြုပါက မည်သည့်အကြောင်းကြောင့်ဖြစ်စေ ၎င်းသည် အထက်အောက်သို့ ရွေ့သွားမည်ဖြစ်သည်။

အထောက်အထားများ လင့်ခ် လူတွေ ရန် အဆောက်အဦများ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ရန် ကစားပါ။ အထောက်အထားများ အဲဒါ တသမတ်တည်းဖြစ်ကြပါသည်။ အတူ ယဉ်ကျေးမှု ယုံကြည်ချက် နှင့် တန်ဖိုးများ၊ အတူ စံနှုန်းများ ၌ အခြေအနေများ ဘယ်မှာလဲ။ သူတို့ ရှိသည် အခွင့်အလမ်းများ ရန် ပစ္စုပ္ပန် တစ်ခု အထောက်အထား၊ အတူ ကွန်ရက်များ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် မျှော်လင့်ချက်များ အတွက် သေချာပါတယ်။ အခန်းကဏ္ဍ တင်ဆက်မှု အမျိုးအစားများနှင့် လူတစ်ဦးအား မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း တင်ပြခွင့်ပြုသည့် အခြေအနေများ။ ဒီဖိအားတွေ ဆိုလိုတာ အဲဒါ ဟိုမှာ ပါလိမ့်မယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ဖြစ် *စာပေးစာယူ* အကြား အထောက်အထားများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အလွန်ထင်ရှားသည်။ ရန် a လူ နှင့် အဆိုပါ မျှော်လင့်ချက်များ မွေးရာပါ ၌ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ နှင့် အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှုများ ၏ ဤအဆောက်အဦများ။ ဟိ မိမိကိုယ်ကို တန်ဖိုးထားမှု ၏ a လူ သည် မှီခို အပေါ်သို့ ကစားခြင်း။ a အလွန် ထင်ရှားသော အထောက်အထား၊ ထို့ကြောင့် မိမိကိုယ်ကို လေးစားမှုသည် ကွန်ရက်များ၊ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများ၏ မျှော်မှန်းချက်များကို ပြည့်မီခြင်းအပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် လူတစ်ဦး၊ ထင်ရှားသော ဝိသေသလက္ခဏာ၊ ဤဝိသေသလက္ခဏာ၊ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုတို့ကို ဖော်ပြသည့် အခန်းကဏ္ဍများသည် တန်းစီပြီး ယေဘုယျအားဖြင့် သဟဇာတဖြစ်သည်။

ရှိရင် အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ၏ a အခြေအနေ အပြောင်းအလဲ၊ သို့သော်၊ ထို့နောက် အထောက်အထား ထူးချွန် နှင့် ကတိကဝတ်​ ပါလိမ့်မယ်။ အပြောင်းအလဲ၊ နှင့် တစ်ခုခု အထောက်အထား နိုင်သည် ပြောင်းလဲမှု အကယ်၍ အဲဒါ သည် တသမတ်တည်း အတူ အဆိုပါ လူ၏ တန်ဖိုး ကတိကဝတ်များ။ ဘယ်တော့လဲ လူတွေ အတွေ့အကြုံ ခိုင်မာတယ်။ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု ၌ အခြေအနေ၊ ဒီ နီးပါး အမြဲဆိုလိုသည်မှာ ကွန်ရက်များ၊ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများမှ ထုတ်ပေးသော အထောက်အထားနှင့် အခြေအနေဆိုင်ရာ မျှော်လင့်ချက်များနှင့် ကွဲလွဲမှုရှိနေသည်ဟု ဆိုလိုသည်။ ထို့ကြောင့် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ ကတိကဝတ်များကို အထောက်အထားတစ်ခုအဖြစ် မကြာခဏ ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်ပြီး အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသော အထောက်အထားအသစ်ကို ရှာဖွေရလိမ့်မည်။ ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ အရှင်၊ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု တွဲထားသည်။ ရန် တစ်ခု အထောက်အထား ဖြစ်ကြပါသည်။ နှစ်ခုလုံး တစ်ခုခုလွဲချော်နေသည်ဟူသော ကြိုတင်သတိပေးစနစ်တစ်ခုအပြင် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ဆက်ဆံရေးကွန်ရက်အသစ်ကို ရှာဖွေရန် သို့မဟုတ် ဝိသေသလက္ခဏာတစ်ရပ်ကို ပြောင်းလဲရန် တွန်းအားပေးသည့် လှုံ့ဆော်မှု စွမ်းအားလည်းဖြစ်သည်။ နောက်ပိုင်းမှာ လူတွေဟာ ယေဘုယျအားဖြင့် သူတို့မှီခိုနေရတဲ့ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံတွေကို လွတ်လပ်စွာ ပြောင်းလဲခွင့်မရှိတာကြောင့် ဖြစ်နိုင်ခြေပိုများတာကြောင့်၊ မစစ်ဆေးရသေးတဲ့ အထောက်အထားတစ်ခုက ရွေ့လျားသွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဆင်း အဆိုပါ အထက်အောက်၊ နှင့် တစ်ခု အထောက်အထား အခြေအနေမျှော်လင့်ချက်များနှင့် ပိုမိုကိုက်ညီပါက အထက်အောက်သို့ ရွေ့သွားပါမည်။

McCall နှင့် Simmons' အထက်အောက် ၏ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားခြင်း။

ဂျော့ခ်ျ McCall နှင့် ည။ ဌ။ ဆီမွန် အာရုံစူးစိုက်မှု on အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ။ ၁၁ အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချည်ထားသည်။ ရန် အခန်းကဏ္ဍများ နှင့် ဤအခန်းကဏ္ဍများသည် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများ ရှိစဉ် ကန့်သတ် အဆိုပါ အခန်းကဏ္ဍများ အဲဒါ a လူ နိုင်သည် ကစား၊ နှင့် ဘယ်လိုလဲ သူတို့ ကစားပါ။ ဒါတွေ အခန်းကဏ္ဍများ၊ ဟိုမှာ သည် အခြေအနေတစ်ခုတွင် လူတစ်ဦးသည် မိမိကိုယ်မိမိ အခြားသူများထံ တင်ပြပုံတွင် သတ်မှတ်ထားသော လတ္တီတွဒ်ပမာဏ အမြဲရှိသည် ။ McCall နှင့် Simmons တို့သည် အမျိုးမျိုးသော အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများကြားတွင် *ထင်ပေါ်ကျော်ကြားသော အထက်တန်းအဆင့်ကို ထားရှိကြသည်။* ပါဝင်ပါသည်။ ၏ အများအပြား ဒြပ်စင်များ (က) အဆိုပါ စံပြ အမြင် အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိသည် ၏ သူတို့ကိုယ်သူတို့ (ဥပမာ၊ ထက်မြက်၊ ရယ်စရာ၊ အသိဉာဏ်၊ စသည်ဖြင့်) အဲဒါ ပါလိမ့်မယ်။ ဆုံးဖြတ် မဟုတ်ဘူး သာ ဘယ်ဟာ အခန်းကဏ္ဍ သူတို့ ပါလိမ့်မယ်။ ကစားပါ။ ဒါပေမယ့်လည်း ဘယ်လိုလဲ သူတို့ ပါလိမ့်မယ်။ ကစားပါ။ ဒီ အခန်းကဏ္ဍ; (ခ) အမှတ်တရများ အကြောင်း အဆိုပါ အတိုင်းအတာ ရန် ဘယ်ဟာ ဒါတွေ စံပြ အမြင်များ မိမိကိုယ်ကို ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ထောက်ခံသည်။ အားဖြင့် ပရိသတ်များ; (ဂ) စိတ်ခံစားမှု ကတိကဝတ်များ ရန် အဲဒါတွေ အခန်းကဏ္ဍများ အဲဒါ၊ ၌ အတိတ်၊ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ထောက်ခံသည်; နှင့် (ဃ) အဆိုပါ ပမာဏ ၏ ယခင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ၌ အချိန် နှင့် စွမ်းအင် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် သီးခြားအထောက်အထားတစ်ခုအတွက်။

အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အများဆုံး အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ခပ်ဆင်ဆင် သတ်မှတ်မထားသော အကြောင်း ဘယ်လိုလဲ တစ်ခု လုပ်သင့်တယ်။ ပြုမူ၊ ဤ မရှင်းလင်းမှု ပေးသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ အချို့ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ် ၌ တင်ဆက်သည်။ အခန်းကဏ္ဍများ ရန် အခြားသူများ။ ဒီ မရေရာသော နိုင်သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် တွဲ၍လည်းကောင်း၊ McCall နှင့် Simmons ခေါ်ဆိုမှုမှတစ်ဆင့် လျှော့ချခံရသည်။ *တစ်ခု*

၁၁ ဂျော့ခ်ျ P McCall နှင့် ည။ ဌ။ ဆီမွန်၊ *အထောက်အထားများ နှင့် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများ* (အသစ် York: အခြေခံ စာအုပ်တွေ၊ ၁၉၆၀)။ တစ် ဒုတိယ ဤစာအုပ်၏ ထုတ်ဝေမှုသည် ၁၉၇၈ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့ပြီးဖြစ်သော်လည်း သီအိုရီသည် လုံးဝပြောင်းလဲခြင်းမရှိပေ။

*အတွင်းပိုင်း ဖိုရမ်* (သို့မဟုတ် စိတ်တူကိုယ်တူ ဆွေးနွေးမှုများ ၌ ဆ ဇ Mead ရဲ့ အစီအစဥ်) ပုဂ္ဂိုလ်များ ညှိ သူတို့ရဲ့ အခန်းကဏ္ဍများ နှင့် အထောက်အထားများ​ မြှုပ်ထားသည်။ ၌ သူတို့ကို ရန် လိုက်လျောပါ။ အခြားသူများ စိတ်သဘောထားများ နှင့် များပါတယ်။ လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ အကယ်၍ သူတို့ နိုင်သည် ။ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမြဲတမ်း ဖော်ပြမှု နည်းဗျူဟာများ အတွက် ကြိုးကိုင်ခြင်း။ အမူအရာ ၌ အမိန့် ရန် ပစ္စုပ္ပန် a သေချာပါတယ်။ ကဲ့သို့သော မိမိကိုယ်ကို ရန် အခြားသူများ ကာလအတွင်း သူတို့ရဲ့ တာဝန် ယူခြင်း၊ နှင့် ဒါတွေ ဖော်ပြမှု နှင့် ဗျူဟာကျကျ တင်ပြသည်။ အမူအယာတွေ လုပ်မယ်။ ပုံမှန်အားဖြင့် ပစ္စုပ္ပန် a အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထား မြင့်မားသော ၌ a လူ၏ အထက်အောက် ၏ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှု။

အောက်ချင်းဆက် ဒီ ဗျူဟာ တင်ပြချက် ၏ မိမိကိုယ်ကို သည် တစ်ခု လဲလှယ် သွက်လက်သည်။ (ကြည့် ယခင် အခန်း)။ ဟိုမှာ နိုင်သည် ဖြစ် *အပြင်ပိုင်း ဆုလာဘ်များ* ၌ a အခြေအနေ၊ အဲဒီလို အဖြစ် ပိုက်ဆံ၊ နှင့် ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ နီးပါး အမြဲတမ်း *ပင်ကိုယ် ဆုလာဘ်များ* ၊ အဲဒီလို အဖြစ် ကျေနပ်မှု၊ မာန၊ ပျော်ရွှင်မှု၊ သဘော ၏ ထိရောက်မှု၊ နှင့် အခန်းကဏ္ဍ ထောက်ခံမှု အခြားသူများ။ အမှန်စင်စစ်၊ အရေးကြီးဆုံးသော ပင်ကိုယ်ဆုလာဘ်များထဲမှ တစ်ခုသည် လူတစ်ဦးမှပေးအပ်သည့် အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားအတွက် အခြားသူများ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြစ်ပြီး လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ဤပံ့ပိုးကူညီမှုအား လုံခြုံစေရန်အတွက် အလွန်စိတ်အားထက်သန်နေပါသည်။ အဲဒါ ကမ်းလှမ်းချက်များ အဆိုပါ အများဆုံး ဆုလာဘ် အတွက် တင်ဆက်သည်။ a အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထား။ ဟိုမှာ က၊ McCall နှင့် Simmons ငြင်းခုံသည် a ကြင်နာပါ။ ၏ ဈေး အတွက် ဖလှယ်မှုများ ၏ ဆုပေးခြင်း၊ နှင့် ကြိုက်တယ်။ တစ်ခုခု လဲလှယ် ၌ a တစ်ပိုင်း စျေးကွက်တွင်၊ တစ်ဦးချင်းစီသည် အကျိုးအမြတ်တစ်ခုရရှိရန် အပြန်အလှန်အကျိုးရှိစေမည့် အလားတူဆုကြေးငွေများကို လဲလှယ်ရန် ကြိုးစားကြသည်—ကုန်ကျစရိတ်နည်းသော အခန်းကဏ္ဍများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ဆုချသည်။ တွက်ကိန်းလည်း အမြဲရှိတယ်။ ၏ တရားမျှတမှု နှင့် တရားမျှတမှု အဲဒါ ဆုံးဖြတ်သည်။ အကယ်၍ ဆုလာဘ်များ ပေးသည် ရန် တစ်ခုစီ လူ ဖြစ်ကြပါသည်။ သီးခြားအခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားတစ်ခုတွင် ၎င်းတို့၏သက်ဆိုင်ရာကုန်ကျစရိတ်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအတွက် အချိုးကျပါသည်။

McCall နှင့် ဆီမွန် ခွဲခြား အကြား *တည်ရှိသည် မိမိကိုယ်ကို* နှင့် *စံပြ မိမိကိုယ်ကို*​ တစ် တည်ရှိသည် မိမိကိုယ်ကို သည် အခြေအနေတစ်ခုတွင် လူတစ်ဦးသည် ကတိကဝတ်ပြုထားသည့် အခန်းကဏ္ဍနှင့် အခြားသူများကို တင်ပြနိုင်ခြေအရှိဆုံးဖြစ်သည်။ လူတစ်ဦးချင်းစီတွင် ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှု အနည်းငယ်ကွဲပြားနိုင်သည့် အခြေအနေပေါ် မူတည်၍ တည်ရှိနေသည့် အတ္တ၏ အစိတ်အပိုင်းများသည် ကွဲပြားလိမ့်မည်။ GH Mead's ကဲ့သို့ စံပြ မိမိကိုယ်ကို ကိုယ်ပိုင်အယူအဆ သို့မဟုတ် core-self (အထက်ပုံ 6.1 ကိုကြည့်ပါ) သည် ပိုမိုတည်မြဲပြီး ကိုယ်တိုင်တင်ပြချက်များတွင် အမြဲလိုလိုရှိနေပါသည်။ နှင့် အရှင်၊ ဒီ စံပြ မိမိကိုယ်ကို သည် ယေဘုယျအားဖြင့် အဆိုပါ မိမိကိုယ်ကို အဲဒါ သည် ထင်ရှားသော အထက်တန်းအဆင့်တွင် အမြင့်ဆုံးဖြစ်သည်။ ဤအတ္တသည် အထင်ရှားဆုံးသော ဝိသေသလက္ခဏာဖြစ်ပြီး၊ တစ်ဦးချင်းစီသည် ဤစံပြကိုယ်တစ်ဝိုက်ရှိ အခြားသော အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ၏ အစိတ်အပိုင်းများကို ဖြည့်သွင်းသည်။

နောက်ဆုံး၊ McCall နှင့် ဆီမွန် မျှော်မှန်းသည်။ နောက်ထပ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဦးတည်သည်။ သင်္ကေတ အပြန်အလှန် ပြောဆိုသူ ချဉ်းကပ်မှုများ အားဖြင့် မှတ်သားခြင်း အဲဒါ ဘယ်တော့လဲ a ကိုယ်တိုင်တင်ပြခြင်း။ သည် မဟုတ်ဘူး အပြည့် လက်ခံတယ်။ အားဖြင့် တခြားသူတွေ၊ တစ်ဦး ချင်း ပါလိမ့်မယ်။ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ *ခံစစ် နည်းဗျူဟာများ* ရန် ကာကွယ်ပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ သူတို စာရင်း a နံပါတ် ၏ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ဗျူဟာများ- (၁) *ရွေးချယ်မှု သညာ* ၏ အခြားသူများ အမူအရာ ဒါကြောင့် အဖြစ် ရန် သေချာပါစေ။ အထောက်အထား စိစစ်ရေး နှင့် ထောက်ပံ့ရေး ဆိပ်ကမ်း; (၂) *ရွေးချယ်မှု အနက်* ၏ အခြားသူများ အမူအရာ; (၃) *ငြင်းပယ်ခြင်း ၏ a စွမ်းဆောင်ရည်* အဖြစ် မဟုတ်ဘူး မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ်ခြင်းအတွက် အရေးကြီးသော သို့မဟုတ် မသက်ဆိုင်ကြောင်း *မိမိကိုယ်ကိုယ် ပရိသတ်၏ ငြင်းဆိုမှုကို* အမှန်တကယ် ညွှန်ပြနေပါသည် ။ နှင့်

(၄) *စီးခြင်း။ ထွက်* အဆိုပါ ယာယီ မညီညွတ်ခြင်း။ အကြား သဘော ၏ မိမိကိုယ်ကို နှင့် အခြားသူများ အကဲဖြတ်ချက်များ ၏ မိမိကိုယ်ကို မိမိကိုယ်မိမိ တင်ပြခဲ့သည်မှာ အမှန်ပင် စိစစ်ပြီးခဲ့သော အတိတ်အမှတ်တရများကို ရေးဆွဲခြင်း ဖြင့် ၊ အဆိုပါ ခံစစ်ဗျူဟာများသည် အမြဲတမ်း အလုပ်မဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့သည် တစ်ဦးချင်းစီကို မိမိကိုယ်တိုင် တည်ရှိနေ သည့် အခြေအနေများကို ကျော်ဖြတ်နိုင်စေပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ရိပ်မိ ရန် ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ စိစစ်ပြီး အားဖြင့် အခြားသူများ။ ကတည်းက ထောက်ခံမှု နှင့် စိစစ်ရေး ၏ a role-identity တွေဖြစ်ပါတယ်။ အဆိုပါ အများဆုံး အဖိုးတန် ပင်ကိုယ် ဆုလာဘ်များ အတွက် လူပုဂ္ဂိုလ်၊ စိတ်ခံစားမှု ပြေး မြင့်မားသော ၌ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ အပြန်အလှန် တာဝန်ယူခြင်း။ နှင့် တင်ပြချက် ၏ အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ နှင့် ဒါကြောင့် အဲဒါ သည် မဟုတ်ဘူး အံ့သြစရာ အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှာသည်။ ကာကွယ်ရန် မိမိကိုယ်ကို ထံမှ နာကျင်သည်။ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု ကြိုက်တယ်။ *ရှက်စရာ* ။

#### စိတ်ခံစားမှု၊ ခံစစ် နည်းဗျူဟာများ၊ နှင့် ကာကွယ်ရေး ယန္တရားများ

ဝိသေသလက္ခဏာနှင့်ပတ်သက်သော သင်္ကေတဆိုင်ရာ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုသီအိုရီအားလုံး၏ အခြေခံနိယာမမှာ ဤအရာဖြစ်သည်- အထောက်အထားတစ်ခုဖြစ်သည်။ သွား အတည်မပြုရသေးပါ။ အားဖြင့် တခြားသူတွေ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါလိမ့်မယ်။ အတွေ့အကြုံ အစွမ်းထက် အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု နှင့် တင်ပြထားသည့်အထောက်အထားနှင့် အခြားသူများ၏တုံ့ပြန်မှုများကို စည်းစနစ်တကျဖြစ်စေရန် သို့မဟုတ် ညီညွတ်မှုရှိစေရန် လှုံ့ဆော်ခံရပါသည်။ McCall နှင့် ဆီမွန် အလေးပေး ချိန်ညှိချက်များ ရန် အခန်းကဏ္ဍ အပြုအမူများ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် ခံစစ်

နည်းဗျူဟာများ။ နောက်တစ်မျိုး သီအိုရီ အဲဒါ ရှိသည်။ လိပ်မူထားသည်။ ဒီ ထုတ်ပြန်သည် သည် ပီ ည။ Burkes' နှင့်၊ မှာ ကြိမ်၊ ဇန်နဝါရီ E. Stets' Identity Control Theory ၁၂

Burke' နှင့် Stets' အထောက်အထား ထိန်းချုပ်မှု သီအိုရီ

ပီ Burke ပထမ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ဒီ ချဉ်းကပ် ရန် အထောက်အထား ဒိုင်းနမစ်၊ နှင့် သူ နှင့် ဇန်နဝါရီ င Stets မကြာသေးမီက ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ သီအိုရီ။ ၁၃ ဟိ အခြေခံ ဆင်ခြေ သည် အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိသည် မျိုးစုံ အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သာ လျော့ရဲရဲ စီစဉ်ပေးသည်။ ၌ a အထက်အောက် အသုံးပြုခြင်း။ အဆိုပါ အထောက်အထား အဆင့်များ ၌ ပုံ ၆.၁၊ သူတို့ လူတို့သည် ပုဂ္ဂိုလ်အဆင့်ဝိသေသလက္ခဏာ သို့မဟုတ် ပုံသဏ္ဍာန်ရှိ ပင်မ-ဝိသေသလက္ခဏာ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အထောက်အထားများစွာနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများစွာတို့ကို သက်သေပြသည်ဟု သဘောထားကြသည်။ အဲဒီ အထောက်အထား တစ်ခုစီအတွက် ရှိတယ်။ သည် ဘာလဲ သူတို့ သက်တမ်း a *နှိုင်းယှဉ်သူ* ၊ ဘယ်ဟာ သည် တစ်ခု အထောက်အထား စံ ဆန့်ကျင်ဘက် ဘယ်ဟာ အဆိုပါ အပြုအမူများ ၏ a လူ နှင့် အဆိုပါ တုံ့ပြန်မှုများ ၏ အခြားသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ နှိုင်းယှဉ် ရန် ကြည့်ပါ။ အကယ်၍ တကယ်ပါပဲ လူတစ်ဦးမှ အပြုအမူဆိုင်ရာ *ရလဒ်များ နှင့် ရောင်ပြန်ဟပ်သော အကဲဖြတ်မှု* ဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍမှ *ပါဝင်ပစ္စည်းများသည်* အထောက်အထားစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီပါသည်။ သူတို့ရှိရင် လုပ်ပါ၊ ထို့နောက် a လူ အတွေ့အကြုံများ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု နှင့် ဆက်သည်။ ရန် ကစားပါ။ ထွက် တစ်ခု အထောက်အထား သို့သော် အကယ်၍၊ ဟိုမှာ သည် a မရှိခြင်း။ ၏ တိုက်ဆိုင်မှု အကြား အဆိုပါ နှိုင်းယှဉ်၊ on အဆိုပါ တစ်ခု လက်၊ နှင့် အပြုအမူ အထွက်များ ၏ အဆိုပါ တစ်ဦးချင်း၊ သွင်းအားစုများ ၏ လူတွေရဲ့ တုံ့ပြန်မှု ရန် အပြုအမူ ရုပ်ထွက်၊ နှင့် ရောင်ပြန်ဟပ်သောအကဲဖြတ်ခြင်း ၊ အခြားတစ်ဖက်တွင်၊ လူတစ်ဦးသည် *စိတ်ဆင်းရဲခြင်း* ၊ *ပူပင်သောက* ၊ *ဝမ်းနည်းမှု* ၊ *ရှက်ခြင်း* ၊ နှင့် အခြားအဆိုးမြင်စိတ်များကဲ့သို့သော အနုတ်လက္ခဏာခံစားချက်များကို တွေ့ကြုံခံစားရလိမ့်မည်။

လူသားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆိုက်ဘာနက် သက်ရှိများ ၌ အဲဒါ သူတို့ ရှာသည်။ ရန် တည်တံ့ တစ်ခု မျှခြေ အတွက် တစ်ခုစီ အထောက်အထား။ အရှင်၊ ဘယ်တော့လဲ တစ်ခု အထောက်အထား သွား အတည်မပြုရသေးသော၊ နှင့် a လူ အတွေ့အကြုံများ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှုများ၊ ဤပုဂ္ဂိုလ် ပါလိမ့်မယ်။ အလုပ် ရန် ပြန်လည်ရယူပါ။ အဆိုပါ လက်ကျန် အားဖြင့် (က) ချိန်ညှိခြင်း။ အပြုအမူ အထွက်များ အဲဒါ ခွင့်ပြုသည်။ အထောက်အထားကို စိစစ်ရန် အခြားသူများနှင့် (ခ) မတူညီသော အထောက်အထားစံနှုန်းများနှင့် အထောက်အထားအသစ်ကို တင်ပြခြင်း။ နှိုင်းယှဉ်သူ။ ဟိုမှာ သည် ၏ သင်တန်း တစ်ခု အခြားရွေးချယ်စရာ၊ မဟုတ်ဘူး အပိုင်း ၏ Burke နှင့် Stet ၏ သီအိုရီ- တစ်ခုခေါ်ပါ။ ၏ အဆိုပါ ခံစစ် နည်းဗျူဟာများ အကြံပြုထားသည်။ အားဖြင့် McCall နှင့် Simmons—ရွေးချယ်မှု သညာ နှင့် အနက် ၏ အခြားသူများ တုံ့ပြန်မှုများ၊ ငြင်းပယ်ခြင်း ၏ အဆိုပါ ပရိသတ် မှန်တယ် ရန် အကဲဖြတ်ပါ။ a သတ်မှတ် ၏ အပြုအမူ​ ရုပ်ထွက်၊ သို့မဟုတ် ငြင်းပယ်ခြင်း အဆိုပါ အပြုအမူ အထွက်များ အဖြစ် ညွှန်ပြသည်။ a လူ၏ မိမိကိုယ်ကို ဒီ သည် အကြောင်း ဝေးသလောက် အဖြစ် အများဆုံး အထောက်အထား သီအိုရီများ ပါလိမ့်မယ်။ သွား၊ ဒါပေမယ့် နောက်တစ်ယောက်၊ အများကြီး ပိုသေး အဖွဲ့ ၏ သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အားဖြင့်- အနည်းဆုံးအားဖြင့် မျှခြေသဘောကို ဆက်ထိန်းထားရန် ပိုမိုအားကောင်းသော ကာကွယ်ရေးယန္တရားများကို ဖိနှိပ်ခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းကို အလေးပေးဖော်ပြသည်။ ဒါပေမယ့် စိတ်ခံစားမှုတွေကို ဖိနှိပ်လိုက်တာနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရွေ့လျားမှုတွေဟာ သိသိသာသာ ပြောင်းလဲသွားပါတယ်။ ဖိနှိပ်ထားသော စိတ်ခံစားမှုများသည် အခြားအဆိုးမြင်စိတ်များ နှင့် တစ် ဦးချင်း ထံသို့ မကြာခဏ ကူးပြောင်းသွားတတ်ပါသည်။ ပါလိမ့်မယ်။ မဟုတ်ဘူး ကြာကြာ ရှိသည် အပြည့် သိမြင်မှု ဝင်ရောက်ခွင့် ရန် အဆိုပါ မူရင်း ဖိနှိပ်သည်။ ခံစားချက်တွေ၊ အတူ အဆိုပါ ရလဒ်​ ဒီ လူ၏ အမှန်တကယ် အပြုအမူများ မေ မဟုတ်ဘူး ဆက်စပ် ရန် မိမိကိုယ်ကို ခံယူချက်၊ ၏ ဒါတွေ အပြုအမူများ။ ထိုမှတပါး၊ အခြားသူများ အကဲဖြတ်ခြင်း။ ၏ ဒါတွေ အပြုအမူများ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ခက်တယ်။ ရန် အဓိပါယ် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒါတွေ အခြားသူများ သည် အသိဉာဏ်နည်းသော စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ အချက်များအား တုံ့ပြန်ခြင်းဖြစ်နိုင်သည်။

12 Peter J. Burke, “မိမိကိုယ်ကို- သင်္ကေတ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်ရေးအမြင်မှ တိုင်းတာခြင်းသက်ရောက်မှုများ”၊ *လူမှုရေးစိတ်ပညာ သုံးလတစ်ကြိမ်* ၄၃ (၁၉၈၀)။ စစ. ၁၈–၂၀; “အန် အထောက်အထား မော်ဒယ် အတွက် ကွန်ရက် အလဲအလှယ်" *အမေရိကန် လူမှုဗေဒပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း* 62 (1997): စစ. 134–150; *The Self-Society Dynamic* တွင် "သဘောထား၊ အပြုအမူနှင့် မိမိကိုယ်ကို" Judith Howard နှင့် Peter L. Callero (မှတ်စု 10 တွင်ကိုးကားဖော်ပြထားသည်)၊ pp. 189-208, “Identity Processes and Social Stress,” *American Sociological Review* 56 (1991): စ. 836–849; PJ Burke နှင့် DC Reitzes၊ “ကတိကဝတ်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ အထောက်အထားသီအိုရီ ချဉ်းကပ်မှု၊” *လူမှုစိတ်ပညာ လေးလပတ်* 54 (1991): စစ. 239–251; PJ Burke နှင့် Jan E. Stets၊ "မိမိကိုယ်ကို မှန်ကန်ကြောင်း အတည်ပြုခြင်းမှ ယုံကြည်ခြင်းနှင့် ကတိကဝတ်" *လူမှုစိတ်ပညာ လေးလပတ်* 62 (1999): စစ. 347–366; နှင့် Peter J. Burke နှင့် Jan E. Stets၊ *Identity Theory* (နယူးယောက်: Oxford University Press)။

၁၃ ပေတရု ည။ Burke နှင့် ဇန်နဝါရီ င Stets၊ *အထောက်အထား သီအိုရီ* (အသစ် York: အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၂၀၀၉)။

ထို့ကြောင့် Burke ၏ (နှင့် Stet's) သီအိုရီတွင်၊ အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုတွင် အမှတ်အသားတစ်ခုသည် ပို၍ထင်ရှားလေလေ ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရန် အောင်မြင်ရန် a သဘော ၏ တိုက်ဆိုင်မှု အကြား အဆိုပါ မျှော်လင့်ချက်များ တည်ထောင်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် အထောက်အထား​ စံ နှင့် အဆိုပါ တုံ့ပြန်မှုများ ၏ အခြားသူများ ၌ a အခြေအနေ။ ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ တုံ့ပြန်မှုများ ၏ အခြားသူများ အထောက်အထားစံနှုန်းတစ်ခုက ညွှန်ပြထားသော မျှော်လင့်ချက်များ နှင့် ကိုက်ညီသည် ၊ ခံစားချက်များသည် အတွေ့အကြုံများလေလေ အပြုသဘောဆောင်လေလေဖြစ်သည်။ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ သည် သူတို့ရဲ့ အဆင့် ၏ မိမိကိုယ်ကို တန်ဖိုးထားမှု။ လူတွေ အတွေ့အကြုံ တိုးတက်လာ တာ စိတ်ခံစားမှု ဘယ်တော့လဲ မိမိကိုယ်ကို သည် စိစစ်ပြီး အားဖြင့် အခြားသူများ; နှင့် အဖြစ် a ရလဒ်၊ သူတို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု၊ ယုံကြည်မှု၊ နှင့် ကတိကဝတ်များ ရန် ဒါတွေ အခြားသူများ။ ၌ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ အဆိုပါ နည်းသော တုံ့ပြန်မှုများ ၏ အခြားသူများ တစ်ပွဲ တစ်ခု အထောက်အထား စံ၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု အတွေ့အကြုံရှိ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ ရန် ဖြစ် နှုတ်၊ ထိုသို့သော အားဖြင့် ကွဲလွဲမှု အကြား မျှော်လင့်ချက်များ သတ်မှတ် အားဖြင့် တစ်ခု အထောက်အထား စံ နှင့် အဆိုပါ တုံ့ပြန်မှုများ ၏ တခြားသူတွေ တိုးလာတယ်။ ဘယ်တော့လဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိသည် (က) မျိုးစုံ နှင့် သဟဇာတမဖြစ် အထောက်အထား စံနှုန်းများ ထံမှ နှစ်ခု သို့မဟုတ် ပို အခန်းကဏ္ဍ အထောက်အထားများ၊ (ခ) တစ်ခု over-ထိန်းချုပ်ထားသည်။ မိမိကိုယ်ကို ၌ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ ဒြပ်စင် ၏ အဆိုပါ အထောက်အထား ဖြစ်ကြပါသည်။ တင်းကျပ်စွာယက် ထဲသို့ နီနီ အထောက်အထား စံချိန်စံညွှန်းများ၊ (ဂ) နည်းနည်း အလေ့အကျင့် ၌ ပြသခြင်း။ တစ်ခု အထောက်အထား ၌ a အခန်းကဏ္ဍ၊ နှင့်

(ဃ) တသမတ်တည်း ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ ၌ သူတို့ရဲ့ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရန် ပြောင်းလဲမှု နှင့်/သို့မဟုတ် ထားခဲ့ပါ။ အဆိုပါ အခြေအနေ။

ဟိ ပြင်းထန်မှု ၏ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု ထံမှ ဒါတွေ ကျရှုံးမှုများ ရန် စိစစ်ပါ။ တစ်ခု အထောက်အထား တိုးလာသည်။ အတူ (က) အခြေအနေတွင် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်း၊ (ခ) မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း အတည်မပြုရသေးသော အခြားသူများ၏ အရေးပါမှု နှင့် (ဂ) အထောက်အထား စံနှုန်းတစ်ခုနှင့် ဆက်စပ်သော မျှော်မှန်းချက်များ အထက် သို့မဟုတ် အောက်တွင် မညီညွတ်မှု အတိုင်းအတာ။ ဆန့်ကျင်ဘက်အနေဖြင့် အပျက်သဘောဆောင်သည့် စိတ်ခံစားမှုများ ပြင်းထန်လာသည်။ ရန် စိစစ်ပါ။ တစ်ခု အထောက်အထား ပါလိမ့်မယ်။ ကျဆင်းခြင်း။ ကျော် အချိန် အဖြစ် အဆိုပါ အထောက်အထား စံ သည် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည်။ down-ward ဒါကြောင့် အဖြစ် ရန် အောက်ပိုင်း မျှော်လင့်ချက်များ၊ ဤသို့ဖြင့် လုပ်နေပါတယ်။ တိုက်ဆိုင်မှု အကြား အထောက်အထား စံနှုန်းများ နှင့် လူတို့၏ အပြုအမူ ရလဒ်အပေါ် တုံ့ပြန်မှု၏ အကဲဖြတ်ချက်များကို ထင်ဟပ်စေသည်။ သို့တိုင်၊ ဤမျှလောက်သော ပုံဆောင်သဘောတူသော အပြန်အလှန် ဆက်ဆံသူ များ ကဲ့သို့ပင် ချဉ်းကပ်မှုများ၊ အဆိုပါ Burke-Stets မော်ဒယ် လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး စဉ်းစားပါ။ နောက်တစ်ခု နည်းလမ်း ရန် ဖန်တီးပါ။ ကိုက်ညီမှု- အခြားသူများက မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် မထောက်ခံသောအခါတွင် ဖြစ်ပေါ်လာသော အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများကို ဖိနှိပ်ခြင်း။ ဤကြီးကြပ်မှုသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုသီအိုရီများကို ပိုမိုတောင်းဆိုလာခဲ့သည်။

#### Psychoanalytic သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူ သီအိုရီများ

သောမတ်စ် စာဖိုမှူး နှင့် ယောနသန် ပန်းပွတ် ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အများဆုံး ထင်ရှားသော သီအိုရီသမားများ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် ရောစပ်ထားသည်။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုသီအိုရီ၏ အခြေခံအငြင်းအခုံဖြင့် သင်္ကေတအပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုမှ အိုင်ဒီယာသီအိုရီများ ။ ယေဘူယျ အားဖြင့် ငြင်းခုံခြင်းမှာ လူအချင်းချင်း အပြုအမူများသည် လူတစ်ဦးချင်းစီကို *အရှက်* ရစေသောအခါ ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ မကြာခဏ ဖိနှိပ်သည်။ ၌ အချို့ နည်းလမ်း ဒီ အရမ်း နာကျင်သည်။ စိတ်ခံစားမှု။ ဘယ်တော့လဲ သူတို့ လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့်၊ အဆိုပါ လူ မရှိ။ ကြာကြာ ရှိသည်။ တိုက်ရိုက် ဝင်ရောက်ခွင့် ရန် ဒီ ရှက်စရာ ဒါပေမယ့် ပါလိမ့်မယ်။ အတွေ့အကြုံ အခြား စိတ်ခံစားမှု အဲဒီလို *ဒေါသ* အဖြစ်နှင့် ပြုမူ မည် ။ ၌ နည်းလမ်းများ အဲဒါ နောက်ထပ် နှောင့်ယှက်သည်။ လူအချင်းချင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ။ ဟိ အရေးကြီးတယ်။ အမှတ် သည် အဲဒါ လူတွေ ကာကွယ် တတ်တယ် ။ မိမိကိုယ်ကို အားဖြင့် ဖိနှိပ်သည်။ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု - *ရှက်စရာ* ဒါပေမယ့် ကိုလည်း အခြား စိတ်ခံစားမှု ကြိုက်တယ်။ *ဒေါသ* ၊ *အပြစ်ရှိခြင်း* ၊ *အရှက်ရခြင်း* ၊ *စိတ်အလိုမကျခြင်း* စသည်ဖြင့်—လူတို့၏ကိုယ်နှင့်အခြားသူများ၏တင်ပြချက်များကြားတွင် မညီညွတ်ကြောင်း အချက်ပြသည်။ အနုတ်လက္ခဏာ တုံ့ပြန်မှုများ ရန် ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရန် ရယူ ဒီ မိမိကိုယ်ကို စိစစ်ပြီး ရအောင် ငါ့ကို ပထမ သုံးသပ်ချက် စာဖိုမှူး ၎ သီအိုရီ။

စာဖိုမှူး on မာန၊ ရှက်စရာ၊ နှင့် ါ ညှိယူမှု

George Herbert Mead ၏ပေါင်းစပ်မှုတွင် ကြီးမားသောချို့ယွင်းချက်တစ်ခုမှာ စိတ်ခံစားမှုများမဟုတ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ စစ်ဆေးခဲ့သည်။ ဟိ အလားအလာ ရန် လိပ်စာ စိတ်ခံစားမှု ပတ်ဝန်းကျင် မိမိကိုယ်ကို နှင့် အထောက်အထား ဖြစ်ခဲ့သည်။ Mead ၏ပေါင်းစပ်မှုအရင်းအမြစ်များထဲတွင် အမှန်ပင်၊ Charles Horton Cooley 14 အဲဒါကို အလေးထားတယ်။ လူတွေ ရှိသည် ခံစားချက်များ အကြောင်း သူတို့ကိုယ်သူတို့ အဖြစ် သူတို့ ဖတ်ပါ။ အဆိုပါ အမူအရာ ၏ အခြားသူများ ၌ တာဝန် ယူခြင်း။

14 Cooley၊ *လူသား သဘာဝတရား နှင့် အဆိုပါ လူမှုရေး အော်* (အပြည့်အစုံ ကိုးကားချက် ၌ မှတ်ချက် ၄)။

ဖန်ခွက်ထဲမှာ သူတို့မြင်ရတဲ့ အရာပေါ်မူတည်ပြီး *ဂုဏ်ယူမှုနဲ့* အရှက် *ကွဲမှု* အဆင့်နိမ့်တဲ့ အခြေအနေမှာ ရှိနေတယ် ။ အခြားသူများ၏ အမူအရာများက လူတစ်ဦးသည် ကောင်းမွန်စွာ ပြုမူကြောင်း အချက်ပြသောအခါ၊ ဤပုဂ္ဂိုလ်သည် သိမ်မွေ့သော *မာန အဆင့်ကို ခံစားရလိမ့်မည်* ။ ဒါပေမယ့် ကြီးတယ်။ လူတစ်ဦးသည် သင့်လျော်စွာ မပြုမူကြောင်းကို အခြားသူများ၏ အချက်ပြခြင်း၊ မိမိကိုယ်ကို အပျက်သဘောဆောင်သော ခံစားချက်များသည် *အရှက်ကွဲခြင်း အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် လှည့်ပတ်နေလိမ့်မည်* ။

သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူများ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် လိုက်ခဲ့သည်။ Cooley အဖြစ် အများကြီး အဖြစ် Mead ရှိသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ကိုယ်ချင်းစာတယ်။ ရန် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သီအိုရီ ဆိုတော့၊ အဖြစ် Sigmund ဖရွိုက် ၁၅ အလေးပေး၊ *ရှက်ခြင်း* နှင့် *အပြစ်* ကဲ့သို့သော အဆိုးမြင်စိတ်များသည် နာကျင်စေပြီး လူတစ်ဦးချင်းစီသည် မကြာခဏဆိုသလို ကာကွယ်ရေးယန္တရားများကို ခေါ်ဆိုကြလိမ့်မည်၊ ရန် ကာကွယ်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို သောမတ်စ် စာဖိုမှူး ရှိသည်။ အတွက် အများကြီး ဆယ်စုနှစ်များ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ အများဆုံး ဝီရိယ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု သီအိုရီ၏ အနည်းဆုံး အစိတ်အပိုင်းများကို ပုံသဏ္ဍာန် အပြန်အလှန်အကျိုးပြုမှုတွင် ထည့်သွင်းအသုံးပြုရန် ထောက်ခံသူ သူ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဝန်လေး ရန် အနှစ်သာရ သူ့ သီအိုရီ အဖြစ် ငါ ရှိသည် (အဲဒါ က၊ အဖြစ် "စိတ်ပညာ")။ Scheff ၁၆ လက်ခံသည်။ Cooley ရဲ့ အမြင် အဲဒါ လူသားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၌ a ကိန်းသေ ပြည်နယ် ၏ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ခံစားမှု၊ အထူးသဖြင့် လေးစားပါတယ်။ ရန် *မာန* နှင့် *ရှက်စရာ* ။ ဒီ ပြည်နယ် ၏ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ခံစားမှု သည် တစ်ခု ရလဒ် ၏ အဆိုပါ အဟီး အဲဒါ လူတွေက ကိုလည်း ၌ a ကိန်းသေ ပြည်နယ် ၏ မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ်ခြင်း၊ ပင် ဘယ်တော့လဲ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ တစ်ယောက်တည်း နှင့် တွေးပါ။ ကျော on အခြေအနေများ; ၌ ထို့အပြင်၊ အဖြစ် သူတို့ အကဲဖြတ်ပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ၌ အခြေအနေတွေ၊ သူတို့ ပါလိမ့်မယ်။ အတွေ့အကြုံ ဖြစ်ဖြစ်၊ *မာန* သို့မဟုတ် *ရှက်စရာ* ။ မာန သည် a အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ စစ်ဆေးပါတယ်။ မိမိကိုယ်ကို နှင့် ဤသို့ ထုတ်ပေးသည်။ a သဘော ၏ သုခချမ်းသာ၊ ထိုမှတပါး၊ မာန ယေဘုယျအားဖြင့် ပြုလုပ်သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ နောက်ထပ် ညှိထားသည်။ ရန် အခြားသူများ နှင့် နောက်ထပ် စေတနာ ရန် ဤအခြားသူများကို ပံ့ပိုးကူညီတုံ့ပြန်မှုများ ပေးပါ။ ထို့ကြောင့် မာန်မာနသည် ခိုင်မာသော လူမှုရေးနှောင်ကြိုးများပေးသော အဓိက ယန္တရားတစ်ခုဖြစ်သည်။ နှင့် လူမှုရေး စည်းလုံးညီညွတ်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ ထုတ်ပေးသည်။ ၌ မျက်နှာချင်းဆိုင် ကြုံတွေ့ရသည်။ နှင့်၊ နောက်ဆုံးတော့၊ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း များ။ ၌ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ *ရှက်စရာ* သည် a အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု နှင့်၊ အကယ်၍ အသိအမှတ်မပြု အားဖြင့် a လူတစ်ဦး၊ ဦးဆောင်သည်။ ရန် a ဆုံးရှုံးမှု ၏

ညှိယူမှု အတူ အခြားသူများ နှင့်၊ အကယ်၍ နေရာအနှံ့ တို့တွင် အများကြီး တခြားသူတွေ၊ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် a တကိုယ်လုံး။

အရှင်၊ *မာန* နှင့် *ရှက်စရာ* မဟုတ်ဘူး သာ ရှိသည် အကျိုးဆက်များ အတွက် တစ်ဦးချင်း ကိုယ်ပိုင်ခံစားချက်များ; သူတို့ ကိုလည်း ထိခိုက်စေပါသည်။ ညှိယူမှု ၌ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး နှင့်၊ ဖြစ်နိုင်ချေ၊ အဆိုပါ ရှင်သန်နိုင်စွမ်း ၏ ပိုကြီးတဲ့စကေး လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံများ၊ အပါအဝင် အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် a တကိုယ်လုံး။ မာန နှင့် ရှက်စရာ၊ စာဖိုမှူး ငြင်းခုံ၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ လူမှုရေးအစီအစဥ်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ၎င်းတို့သည် မမြင်နိုင်သလောက်ပင်။ တစ်ခုကတော့ အဲဒါပါပဲ။ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အတွေ့အကြုံရှိ မှာ အတော်လေး နိမ့် အဆင့်များ ၏ ပြင်းထန်မှု။ နောက်တစ်မျိုး သည် အဲဒါ သူတို့ ဖြစ်နိုင်ပါတယ် ။ ဖိနှိပ်သည်။ ရန် a သေချာပါတယ်။ ဘွဲ့- *မာန* ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ a လူ လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး လိုချင်တယ်။ ရန် ထုတ်ဖော် “ရော အများကြီး" မာန ရန် အခြားသူများ (နည်းသော သူတို့ ကြည့်ပါ။ အဲဒါ အဖြစ် *အနတ္တ* ) သို့မဟုတ် ရယ် အများကြီး ရှက်စရာ ရန် အခြားသူများ နှင့် ရန် ကိုယ်တိုင် နောက်တချက် အတွက် အဆိုပါ ထင်ရှား မမြင်နိုင် ၏ *ရှက်စရာ* သည် အဲဒါ အဲဒါ သည် မကြာခဏ ဖိနှိပ်သည်။ စာဖိုမှူး ချေးတယ်။ မှ စိတ်ပညာရှင်၊ ဟယ် လူးဝစ်၊ ၁၇ ရန် အလေးပေး အဲဒါ ရှက်စရာ သည် မကြာခဏ အသိအမှတ်မပြု၊ ငြင်းပယ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဖိနှိပ်ခြင်း ဤသို့ဖြစ်လျှင် အရှက်ဒေါသသည် *ဒေါသ* အဖြစ်သို့ ကူးပြောင်းနိုင်၏ ၊ ဒေါသပေါက်ကွဲတိုင်း *အရှက်ကို* ပိုဖြစ်စေပြီး နောက် *ဒေါသ* ၏ ပြင်းထန်မှုကို တိုးမြင့်စေသောနည်းဖြင့် ငြင်းဆိုခြင်းခံရသော *အရှက်ဒေါသ သံသရာကို အစပြုနိုင်သည်* ။

Lewis ၏နောက်တွင်၊ Scheff သည် အရှက်ကို ငြင်းဆိုရန် လမ်းကြောင်းတစ်ခု ဖြစ်သည်၊ ထိုလူတွင် အရှက်ကွဲသော်လည်း နာကျင်သော ခံစားချက်များ ရှိသော်လည်း ထိုခံစားချက်များ၏ အရင်းအမြစ်မှ ဖုံးကွယ်ထားသည်- အရှက်ကွဲခြင်းမှ ဖုံးကွယ်ထားသော လွန်ကဲသော၊ ကွဲပြားသော အရှက်ကွဲခြင်း *၏ အတွေ့အကြုံ မှတဆင့်ဖြစ်ကြောင်း အလေးပေးပါသည်။* အရှက်က အသွင်ဆောင်တယ်။

15 Sigmund ဖရွိုက်၊ *ဟိ စကားပြန် ၏ အိပ်မက်များ* (လန်ဒန်: ဟောဂတ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၀၀)။

16 ဥပမာများ ၏ စားဖိုမှူး အလုပ်၊ ကြည့်ပါ။ “ရှက်လိုက်တာ နှင့် ညီညွတ်မှု- ဟိ Deference-Emotion စနစ်၊" *အမေရိကန် လူမှုဗေဒ သုံးသပ်ချက်* 53 (1988): စစ 395–406; *သုတေသနအစီအစဉ်များ တွင်* "စိတ်ခံစားမှု၏လူမှုရေးဆန်ခြင်း- မာနနှင့် အရှက်ကွဲခြင်း" ၊ *ဟိ လူမှုဗေဒ ၏ စိတ်ခံစားမှုများ* ၊ ed T. Kemper (အယ်ဘာနီ၊ နယူးယောက်- SUNY စာနယ်ဇင်း)၊ စစ. ၂၈၁–၃၀၄; “ရှက်လိုက်တာ နှင့် အဆိုပါ လူမှုရေး ဘွန်း- လူမှု ဗေဒ သီအိုရီ၊” *လူမှုဗေဒ သီအိုရီ* ၁၈ (၂၀၀၀)။ စစ. ၈၄–၉၉; “ရှက်လိုက်တာ နှင့် အသိုင်းအဝိုင်း- လူမှုရေး အစိတ်အပိုင်းများ စိတ်ဓာတ်ကျ ခြင်းမှာ ၊" *စိတ်ရောဂါကု* ၆၄ (၂၀၀၁)။ စစ. ၂၁၂–၂၂၄; “ရှက်လိုက်တာ နှင့် မိမိကိုယ်ကို ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း" *သင်္ကေတ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု* ၂၆ (၂၀၀၂)။

စစ. ၂၃၉–၂၆၂။

၁၇ ဟယ်လင် လူးဝစ်၊ *ရှက်စရာ နှင့် အပြစ်ရှိတယ်။ ၌ အာရုံကြောရောဂါ* (အသစ် York: နိုင်ငံတကာ တက္ကသိုလ်များ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၇၁)။

စကားလုံးများနှင့် အမူအရာများက ရှက်စရာမဟုတ်သည့် အခြားခံစားချက်များကို အချက်ပြသည်။ လူတို့သည် ရှက်ရွံ့ခြင်း၊ စကားနှေးကွေးခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ အသံအဆင့်ကို နိမ့်ကျစေပြီး “မိုက်မဲသော၊” “မိုက်မဲသော၊ မိုက်မဲခြင်း” ကဲ့သို့သော စကားလုံးများကို ထုတ်ပြောနိုင်ပြီး အပျက်သဘောခံစားချက်များကို ကိုယ်စားပြုသော်လည်း ယင်းခံစားချက်များသည် အရှက်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့်အချက်ကို ဖုံးကွယ်ထားနိုင်သော အခြားအညွှန်းများဖြစ်သည်။

နောက်တစ်မျိုး လမ်းကြောင်း ရန် ငြင်းသည်။ အဆိုပါ ရှက်စရာ သည် ရန် *ရှောင်ကွင်း အဆိုပါ ရှက်စရာ* ။ ဘယ်တော့လဲ ဒီ ကာကွယ်ရေး ယန္တရား အလုပ်ခန့်သည်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ သွေးတိုးရောဂါ အပြုအမူ အဲဒီလို အဖြစ် မြန်သည်။ မိန့်ခွန်း နှင့် သရုပ်ပြ အမူအရာ မီ အဆိုပါ ရှက်စရာ နိုင်သည် ဖြစ် အပြည့် အတွေ့အကြုံရှိ အတွက် ဘာလဲ အဲဒါ သည် ဟိ ရလဒ် သည် အတွက် ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှောင်ရန်​ အဆိုပါ နာကျင်မှု ၏ ရှက်စရာ ဒါပေမယ့် မှာ a မြင့်မားသော ကုန်ကျစရိတ် ၏ ရှိခြင်း။ ရန် အသက်ရှင် အတူ အသိအမှတ်မပြု ရှက်စရာ အဲဒါ၊ တစ်ပြန်တစ်လှည့်, ပါလိမ့်မယ်။ မကြာခဏ နှောင့်ယှက်သည်။ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး။

*ခွဲခြင်း အား ငြင်းဆိုခြင်း* (လွန်ကဲခြင်း၊ ကွဲပြားခြင်းမရှိသော) ဟူသော ဝေါဟာရကို စတင်ခဲ့သည်။ နှင့် *ဝေးကွာလွန်းခြင်း။* (ကျော်ဖြတ်) ရှက်စရာ။ ၌ နှစ်ခုလုံး အမှုတွဲများ၊ အဆိုပါ ရှက်စရာ သည် အသိစိတ်မှ ဖိနှိပ်ခံရပြီး နောက်ဆုံးတွင် ဒေါသနှင့် ရန်လိုမှုဆီသို့ ဦးတည်သွားကာ တစ်ဖန် လူအချင်းချင်း ညှိယူမှုကို နှောက်ယှက်စေသည်။ လိုက်လျောညီထွေမရှိဘဲ တစ်ဦးချင်း အပြန်အလှန် လေးစားမှုနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှု တည်ဆောက်ရန် ခက်ခဲသည်။ ပုံ 6.2 တွင်၊ ကျွန်ုပ်သည် Scheff ကိုရေးဆွဲထားသည်။ အရင်းခံမော်ဒယ်။

ခွင် အဆိုပါ ထိပ်တန်း ၏ အဆိုပါ ပုံ၊ အဆိုပါ ပြေစာ ၏ လိုလားချက် ထံမှ အခြားသူများ ဦးဆောင်သည်။ ရန် အပြုသဘော မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ်ခြင်း နှင့် မာန်မာန ခံစားမှုတို့ သည် လူအချင်းချင်း ညှိယူမှု၊ အပြန်အလှန် လေးစားမှုနှင့် လူမှုရေးတို့ကို အားပေးသည့် ၊ စည်းလုံးညီညွတ်မှု။ အဲဒါ သည် အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ အောက်တွင် ဒီ ထိပ်တန်း အတန်း ၏ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဲဒါ သည် အဆိုပါ အကြောင်းရင်း ၏ ပြဿနာများ​ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့်၊ ဖြစ်နိုင်ချေ၊ ပိုကြီးတဲ့စကေး လူမှုရေး အဆောက်အဦများ။ ဘယ်တော့လဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရိပ်မိ အဲဒါ အခြားသူများ ပြပွဲ a မရှိခြင်း။ ၏ ကြည်ညိုမှု၊ သူတို့ အတွေ့အကြုံ အနုတ်လက္ခဏာ မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ်ခြင်း။ အဲဒါ အကြောင်းရင်း ရှက်စရာ။ သို့ရာတွင်၊ အရှက်ကို "အသိအမှတ်ပြု" နိုင်ပြီး ၎င်းသည်အရာအတွက် မြင်ပါက၊ ၎င်းသည် *လူအချင်းချင်း အားထုတ်မှုဆီသို့ ဦးတည်သွားနိုင်သည်။ ညှိယူမှု* အကြား a လူ နှင့် တခြားသူတွေ၊ နောက်ဆုံးတော့ ဖြစ်စေသည်။ အပြန်အလှန် လေးစားမှု၊ လူမှုရေး စည်းလုံးညီညွတ်မှု။ ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ သည် ငြင်းသည်။ အားဖြင့် ဝေးကွာလွန်းခြင်း။ သို့မဟုတ် ဝေးကွာခြင်း၊ အဲဒါ နိုင်သည် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် အခြားသူများကို သင့်လျော်သော လေးစားမှုကင်းမဲ့ပြီး ရိပ်မိကြောင်း သေချာစေမည့် ဒေါသ-အရှက်သံသရာကို စတင်ပါ။ a မရှိခြင်း။ ၏ လိုလားချက် ထံမှ အခြားသူများ။ ၌ အလှည့်၊ အဆိုပါ အနုတ်လက္ခဏာ အကဲဖြတ်ချက်များ ပါလိမ့်မယ်။ အကြောင်းရင်း ရှက်စရာ ဒီအချက်ကို အသိအမှတ်ပြုရင် ညှိယူမှုနဲ့ အပြန်အလှန်လေးစားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပေမယ့် ဒေါသ-ရှက်လာရင် ၊ သံသရာ ဖြစ်လာသည်။ လုပ်နေကျ၊ ထို့နောက် အဆိုပါ ငြင်းဆိုခြင်း။ ၏ ရှက်စရာ သာ စတုတ်များ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု ပုံ 6.2 ၏အောက်ခြေတွင် သံသရာကို ထိန်းထားနိုင်သော ရန်လိုမှု။

ပုံ ၆.၃ ကောက်ကြောင်းများ အချို့ ၏ အဆိုပါ နောက်ထပ် macrostructural ဂယက် ၏ အဆိုပါ ဒေါသ-အရှက် အကြမ်းဖျဉ်း သံသရာ ၌ ပုံ ၆.၂။ ၁၈ ရှိရင် လူမှုရေး အဆောက်အဦများ နှင့် အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု ၌ အဆိုပါ ပိုကျယ်တယ်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း ဆက်ဆံရေးများသည် အထက်တန်းကျနေသည့်အခါတွင် မကြာခဏဆိုသလို အရှက်ကွဲခြင်းကို စနစ်တကျဖြစ်စေသော်လည်း တစ်ချိန်တည်းတွင် ၊ တားမြစ်ချက် ဆန့်ကျင်ဘက် အသိအမှတ်ပြုခြင်း။ ရှက်စရာ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နိုင်သည် ထုတ်ဖော် အဆိုပါ အလားအလာ အတွက် စုစည်းမှု​ အကြမ်းဖက်မှု။ ရှိရင် လုံလောက်ပါတယ်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ လုံလောက်ပါတယ်။ ကြုံတွေ့ရသည်။ ကျော် ရှည် ကာလများ ၏ အချိန် ဖြစ်ကြပါသည်။ အတင်းအကြပ် အရှက်ကို ခံနိုင်ရည်ရှိသော်လည်း အသိအမှတ်မပြုနိုင်ဘဲ ယင်းအစား ၎င်းတို့၏ အရှက်ကို ဖိနှိပ်ရမည်၊ ညှိယူမှု နှင့် အဆိုပါ *အရှက်-ဒေါသ-ပိုသည်။ အရှက်-ပို ရန်ငြိုးဖွဲ့ခြင်း။* သံသရာ သည် တည်တံ့သော ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ ဒီ ပြည်နယ် နိုင်သည် ဖြစ် စည်းရုံးခဲ့သည်။ အတွက် စုပေါင်း လုပ်ဆောင်ချက်၊ မကြာခဏ ၏ a အလွန် မရှုမလှ သဘာဝ။ အရှင်၊ အကယ်၍ အဆိုပါ အတွေ့အကြုံ ၏ ရှက်စရာ သည် နေရာအနှံ့ နှင့် အကယ်၍ ယဉ်ကျေးမှု တားမြစ်ချက် တားစီးသည်။ လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ အရှက်ကွဲခြင်းကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းမှ အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားချက်ကို ငြင်းဆိုခြင်းသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမှုန့်ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ ဘူး ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ အဲ့ဒါနဲ့ မှာ အဆိုပါ မိုက်ခရို အဆင့် လုပ်နိုင်၊ ထို့ကြောင့်၊ ရှိသည် အဝေး macrostructural formations များနှင့် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုများ တည်ငြိမ်မှုအတွက် အကျိုးဆက်များ ရှိလာနိုင်သည်။

18 ဖိနှိပ်ခံရသော အရှက်တရားမှ ပဋိပက္ခနှင့် အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ နမူနာများကို အောက်ပါတို့ကို ကြည့်ပါ- Thomas J. Scheff နှင့် Suzanne M. Retzinger၊ *စိတ်ခံစားမှုများနှင့် အကြမ်းဖက်မှု- ဖျက်ဆီးရေးပဋိပက္ခများတွင် အရှက်နှင့်ဒေါသ* (Lexington, MA: Lexington Books, 1991)။ စိတ်ရောဂါအထူးကု Scheff နှင့် တူညီသော ငြင်းခုံခြင်းအလုပ် ဥပမာတစ်ခုအတွက်၊ Vamik Volkan၊ *Killing ကို ကြည့်ပါ ၌ အဆိုပါ နာမည် ၏ အထောက်အထား- တစ် လေ့လာပါ။ ၌ သွေးထွက်သံယို ပဋိပက္ခများ* (Charlottesville၊ VA- သံပေါက် စာနယ်ဇင်း၊ ၂၀၀၆)၊ *Bloodlines: မှ တိုင်းရင်းသားများ မာန ရန် တိုင်းရင်းသားများ အကြမ်းဖက်ဝါဒ* (Charlottesville၊ VA- သံပေါက် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၉၉)။





Agression/ hostility

Repression/ denial of shame



Arousal of shame



Negative self evaluation by person



Perception of a lack of deference from others





*if:*

Individual’s perception of the responses

of others







Social solidity



Mutual respect between self and others

Interpersonal 

“attunement” with others



Arousal of pride



Positive self evaluation by person



Perception of deference by person







**109**

**Figure 6.2** Scheff’s Model of Emotions, Attunement, and Solidarity

Efforts of alter behaviors of self or reactions of others

Acknowledgment of shame arousal

Over-distancing

Under-distancing

  has positive effect on   has negative effect on



Cultural norms and prohibitions against acknowledging of shame





Lack of interpersonal attunement



Diffuse hostility





Encounters marked by arousal and repression of shame













Cultural norms and taboos against the expression of shame

**110**

**Figure 6.3** Scheff‘s Model of Emotions, Macrostructures, and Potential for Collective Violence

Hierarchical social structures

Potential for collective violence

ယောနသန် Turner ရဲ့ သီအိုရီ ၏ အရောင်းအဝယ် လိုအပ်ချက်များ

ကျွန်ုပ်၏ မိုက်ခရိုဒိုင်းနမစ် လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ယေဘုယျသီအိုရီ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့်၊ ၁၉ *အရောင်းအ၀ယ်ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များသည်* လူသားအချင်းချင်း အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုတွင် အရေးကြီးသော တွန်းအားတစ်ခုအဖြစ် မြင်ပါသည် ။ လူသားများတွင် ကွဲပြားရန် အခြေခံလိုအပ်ချက်အချို့ရှိသည်။ ဒီဂရီ၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမြဲတမ်း ရပါပြီ။ ဘယ်တော့လဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ပါ။ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ အရောင်းအဝယ် လိုအပ်သည်။ နှစ်ခု အာရုံများ ပထမ၊ အချို့ ၏ ဒါတွေ လိုအပ်ချက်များ နှင့် ပုံမှန်အားဖြင့် အားလုံး ၏ သူတို့ကို ဖြစ်ကြပါသည်။ ရပါပြီ။ ကာလအတွင်း အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး; ဒုတိယ၊ ဤလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရာတွင် အောင်မြင်မှု သို့မဟုတ် ကျရှုံးမှုသည် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးစီးဆင်းမှုကို သိသိသာသာ သက်ရောက်မှုရှိသည်။ ဒီမှာ, ငါ ပါလိမ့်မယ်။ သာ အာရုံစူးစိုက်မှု on အဆိုပါ အများဆုံး အရေးကြီးတယ်။ လိုပါတယ်။ ၌ ဒီ အထက်အောက် ၏ လိုအပ်ချက်-ပြည်နယ်များ လိုပါတယ်။ သို့ စိစစ်ပါ။ အဆိုပါ အထောက်အထားများ လုပ်နေပါတယ်။ တက် မိမိကိုယ်ကို အမျှ ပုံ ၆.၁ on စာမျက်နှာ ၁၀၀ အကျဉ်းချုပ်၊ ငါ လာပြီ။ သို့ မြင်ယောင် မိမိကိုယ်ကို အဖြစ် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ လေး အခြေခံ *အထောက်အထားများ* ၊ သို့ပေမယ့် လူတွေ နိုင်သည် ဖြစ်နိုင်တယ်။ ရှိသည် တစ်ခု အထောက်အထား အကြောင်း နီးပါး ဘာမဆို အဘို့ ဥပမာ၊ အဖြစ် မှတ်ချက်ချသည်။ စောစောက၊ မကြာသေးမီက ဟိုမှာ လူတို့၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ လက္ခဏာများ သို့မဟုတ် အတိုင်းအတာနှင့် နယ်ပယ်များကို စိတ်ဝင်စားမှု ကြီးမားပြီး၊ လူတွေ ကြည့်ပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အဖြစ် "ကိုယ်ကျင့်တရား။" တိုင်၊ အဆိုပါ အများဆုံး ဗဟို အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ (၁) *core-identity* သို့မဟုတ် အဆိုပါ အခြေခံ အသိဥာဏ်များ နှင့် ခံစားချက်များ အဲဒါ လူတွေ ရှိသည် အကြောင်း သူတို့ကိုယ်သူတို့ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အထွေထွေ မဟာမိတ် ထင်ရှားသော ၌ နီးပါး အားလုံး အခြေအနေများ (အချို့ ရှိသည် ဟုခေါ်သည်။ ဒီ *ပုဂ္ဂိုလ်-အထောက်အထား* ); (၂) *လူမှုရေး-* အထောက်အထားများ သို့မဟုတ် အဆိုပါ အသိဥာဏ်များ နှင့် ခံစားချက်များ အဲဒါ လူတွေ ရှိသည် ၏ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အဖြစ် အဖွဲ့ဝင်များ ၏ လူမှုရေး အမျိုးအစားများ (ဥပမာအားဖြင့်, ကျား၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြိုက်၊ လူမျိုး၊ လူတန်းစား သို့မဟုတ် လူမှုရေး အမျိုးအစား) သည် လူများကို ထူးခြား သည်ဟု သတ်မှတ်သည်။ နှင့် အဲဒါ ယေဘုယျအားဖြင့် ခဲ သို့ ကွဲပြားမှု အကဲဖြတ်ခြင်း။ ၏ အဖွဲ့ဝင်များ ၌ လူမှုရေး အမျိုးအစားများ; (၃) *အုပ်စု-အထောက်အထားများ* ၊ သို့မဟုတ် အသိဥာဏ်များ နှင့် ခံစားချက်များ အကြောင်း မိမိကိုယ်ကို အဲဒါ ပင်စည် ထံမှ အသင်းဝင် ကွဲပြားမှုများကို ထုတ်ဖော်ပြသသည့် ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များနှင့်အတူ သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ခြင်း။ ၏ လုပ်အား (အုပ်စုများ၊ ရပ်ရွာ၊ နှင့်အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ခြင်း။ အဆိုပါ အများဆုံး များပါတယ်။ အရင်းအမြစ်များ ၏ a အဖွဲ့ အထောက်အထား); နှင့် (၄) *အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ* သို့မဟုတ် အခန်းကဏ္ဍများ အဲဒါ လူတွေ ကစားပါ။ ၌ တစ်ခုခု လူမှုရေး စကားစပ်၊ ဒါပေမယ့် အထူးသဖြင့် အဆိုပါ အခန်းကဏ္ဍများ ဆက်စပ် အတူ အဖွဲ့ဝင်-သင်္ဘော ၌ အဆိုပါ တို့ဖြစ်ပါသည်။ ၏ လုပ်အား ၌ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ နှင့်၊ မှာ ကြိမ်၊ အဖွဲ့ဝင်များ ၌ လူမှုရေး အမျိုးအစားများ သို့မဟုတ် *အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များကို ကျွန်ုပ်အခေါ်အဝေါ်ခေါ်ပါသည်* ။ ၂၀ သပ်ရပ်သော linear hierarchy သည် ထင်ရှားပေါ်လွင်မှုရှိသည်ကို သံသယဖြစ်မိသည်။ သို့မဟုတ် ထူးချွန် တို့တွင် အထောက်အထားများ၊ အဖြစ် သည် တင်ထားသည်။ အားဖြင့် အများဆုံး အထောက်အထား သီအိုရီများ၊ ဒါပေမယ့် ငါ လုပ်ပါ။ ယုံကြည် ပုံ 6.1 တွင် အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အချို့သည် အခြားအရာများထက် ယေဘုယျအားဖြင့် ပိုပါသည်။

ဟိ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အထောက်အထားများ ထုတ်ဖော် အများကြီး ၏ အဆိုပါ ဆိုက်ဘာနက် လုပ်ငန်းစဉ်များ ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ Burke ရဲ့ သီအိုရီ။

လူတွေ သံစုံတီးဝိုင်း သူတို့ရဲ့ အပြုအမူများ ၌ တစ်ခု ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရန် စိစစ်ပါ။ တစ်ခုခု သို့မဟုတ် အားလုံး ၏ အဆိုပါ လေး အထောက်အထားများ ၌ a အခြေအနေ ; အကယ်၍ အခြားသူများ အချက်ပြ သူတို့ရဲ့ လက်ခံမှု ၏ တစ်ခု အထောက်အထား သို့မဟုတ် အထောက်အထားများ၊ a လူ ပါလိမ့်မယ်။ အတွေ့အကြုံ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု ထံမှ *ကျေနပ်မှု* မှာ အဆိုပါ အနိမ့်-ပြင်းထန်မှု အဆုံး ရန် *ပျော်ရွှင်မှု* နှင့် *မာန* မှာ အဆိုပါ ပိုမိုပြင်းထန်မှု အဆုံး ၏ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု။ ၌ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ အကယ်၍ တစ်ခု အထောက်အထား သည် မဟုတ်ဘူး စိစစ်ပြီး၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါလိမ့်မယ်။ အပျက်သဘောဆောင်သောအတွေ့အကြုံ စိတ်ခံစားမှု အဲဒီလို အဖြစ် *ဒေါသ* ၊ *ကြောက်ရွံ့ခြင်း* ၊ *အရှက်* ၊ *ရှက်စရာ* ၊ *အပြစ်* ၊ နှင့် အများကြီး အခြား အနုတ်လက္ခဏာ ခံစားချက်များ။ လူတွေက သူတို့ရဲ့ အဆိုးမြင်စိတ်တွေကို သတိပြုမိလာတဲ့အခါ ဒီခံစားချက်တွေက သူတို့ကိုယ်သူတို့ တင်ပြချက်မှာ တစ်ခုခုမှားနေပြီ လို့ *a la Stryker က အချက်ပြတယ်၊*

၁၉ ကြည့်၊ အတွက် ဥပမာများ၊ ငါ့ *သီအိုရီတစ်ခု ၏ လူမှုရေး အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်း* (စတန်းဖို့ဒ်၊ CA- စတန်းဖို့ဒ် တက္ကသိုလ်စာနယ်ဇင်း၊ 1988); *မျက်နှာချင်းဆိုင်* နှင့် *သီအိုရီ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ *အတွဲ ၂ on မိုက်ခရိုဒိုင်းနမစ်* (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် 7); *လူသား စိတ်ခံစားမှုများ တစ် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ* (လန်ဒန်: ဒါရီ၊ 2008); “ဆီသို့ a သီအိုရီ ၏ မြှုပ်ထားသည်။ ထိတွေ့မှုတွေ၊” *တိုးတက်လာသည် ၌ အဖွဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်များ* ၁၇ (၂၀၀၀)။ စစ. ၂၈၅–၃၂၂; ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ် နှင့် ဇန်နဝါရီ င Stets၊ “အဲ ကိုယ်ကျင့်တရား စိတ်ခံစားမှုများ" ၌ *လက်စွဲစာအုပ် ၏ ဟိ လူမှုဗေဒ ၏ စိတ်ခံစားမှုများ* ၊ ဇန်နဝါရီ င Stets နှင့် ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်၊ eds (အသစ် York: Springer၊ ၂၀၀၆)၊ စစ. ၅၄၄–၅၆၈; ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်၊ "စိတ်ခံစားမှုများ နှင့် လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ- ဆီသို့ a အထွေထွေ သီအိုရီ၊” ၌ *စိတ်ခံစားမှု နှင့် လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ* ၊ ဃ။ ရော်ဘင်ဆန် နှင့် ည။ Clay-Warner၊ eds (အသစ် York: Elsevier၊ ၂၀၀၈)၊ စစ. ၃၁၉–၃၄၂; ယောနသန် ပန်းပွတ်၊ “မိမိကိုယ်ကို၊ စိတ်ခံစားမှု၊ နှင့် အလွန်အမင်း အကြမ်းဖက်မှု- ဖြန့်ကျက် သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူ သီအိုရီ၊” *သင်္ကေတ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု* ၃၀ (2008): စစ။ 275–30l; “ဆီသို့ သီအိုရီတစ်ခု ၏ ါ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊” *လူမှုဗေဒ လူမှုရေး စိတ်ပညာ* ၊ ည။ ချင်း နှင့် ည။ ကာဒဲလ်၊ eds (ဘော်စတွန်၊ MA- အယ်လင်း နှင့် ဘေကွန်, ၂၀၀၈)၊ စစ. ၆၅–၉၅; ယောနသန် Turner၊ “အထောက်အထားများ၊ စိတ်ခံစားမှုများနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ”၊ *Symbolic Interaction* 34 (2011): 330–339။

20 ကြည့်ပါ။ ပန်းပွတ်၊ *မျက်နှာချင်းဆိုင်* နှင့် *သီအိုရီ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ အသံအတိုးအကျယ် ၂ (နှစ်ခုလုံး ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၇)။

လိုက်နာပါ။ Burke ရဲ့ သီအိုရီ၊ လှုံ့ဆော်သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရန် ပြန်လည်အကဲဖြတ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ အပြုအမူ နှင့် ပြင်ဆင်ပါ။ သူတို့ရဲ့လုပ်ရပ် ဒါကြောင့် အဖြစ် ရန် လုံခြုံသည်။ စိစစ်ရေး ၏ တစ်ခု အထောက်အထား ဒါပေမယ့်၊ ဒါတွေ ဒိုင်းနမစ်များ သာ ဖြည် *အကယ်၍* a လူဖြစ်လာသည်။ အပြည့် သတိထားပါ။ အဲဒါ တစ်ခု အထောက်အထား ရှိသည်။ မဟုတ်ဘူး ဖြစ်ခဲ့သည်။ စိစစ်ပြီး

အမျှ McCall နှင့် ဆိုင်မွန် အကြံပြု၊ လူတွေ မကြာခဏ ဖိတ်ခေါ်ပါ။ a မျိုးစုံ ၏ "ခံစစ် ဗျူဟာများ” သို့ ကာကွယ် သည်။ မိမိကိုယ်ကို ထံမှ ဒီ ကံကြမ္မာ။ လူတွေ နိုင်သည် ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ ရွေးချယ်မှု သညာ နှင့်/သို့မဟုတ် အနက် ၏ တုံ့ပြန်မှု များ ၏ အခြားသူများ; သူတို့ မကြာခဏ ငြင်းသည်။ အဆိုပါ ပရိသတ် အဲဒါ ရှိသည်။ ငြင်းပယ်ခဲ့သည်။ သူတို့ရဲ့ တောင်းဆိုချက်များ သို့ အတည်ပြုချက် နှင့် သူတို့ မကြာခဏ ထားခဲ့ပါ။ အခြေအနေများ ဘယ်မှာလဲ။ သူတို့ မရနိုင်ပါ။ ရှိသည် အထောက်အထားများ အတည်ပြုခဲ့သည်။ အားဖြင့် အခြားသူများ။ ဒါတောင်၊ ငါ မလုပ် ပါနှင့် တွေးပါ။ အဲဒါ McCall နှင့် ဆိုင်မွန် သွား အဝေး လုံလောက်သော၊ လူတွေ မကြာခဏ ဖိနှိပ်သည်။ အဆိုပါ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု များ ရှိသည် လာ ထံမှ ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ သို့ စိစစ်ပါ။ တစ်ခု အထောက်အထား သူတို ရိုးရှင်းစွာ တွန်း ဒါတွေ ခံစားချက်များ အောက်တွင် အဆိုပါ အဆင့်​ အသိစိတ် နှင့် လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ခံစားပါ။ သူတို့ကို သတိရှိရှိ၊ သို့ပေမယ့် အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု မေ ဆဲ ဖြစ် ထင်ရှားသည် ။ အခြားသူများ သို့မဟုတ် ဖြစ်လာ ကူးပြောင်းခဲ့သည်။ သို့ a အသစ်၊ မကြာခဏ နောက်ထပ် မတည်ငြိမ်သော အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ အခြားသူများ သည်းခံ ရမယ် ။ ထို့ကြောင့်၊ စစ်မှန်သောကာကွယ်ရေးယန္တရားများသည် Burke မှဖော်ပြသော ဆိုက်ဘာနက်စက်ဝန်းကို ချိုးဖျက်ပြီး အခြားဝိသေသနသီအိုရီများတွင် အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်သည်။ အနားယူခြင်းသည် လူတစ်ဦးချင်းစီအား တိကျသော “ထင်ဟပ်သော အကဲဖြတ်ချက်များ” မှ တားဆီးသည် တို့တွင် သူတို့ရဲ့ အထောက်အထား စံ၊ အပြုအမူများ၊ နှင့် အခြားသူများ တုံ့ပြန်မှုများ သို့ အပြုအမူများ။

*ကာကွယ်ရေး ယန္တရား* အမျိုးအစားများကို ကျွန်ုပ် ဖော်ပြထားသည် ၊ *ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်မှုကို* ပင်မ ယန္တရား အဖြစ် မြင်သည် အဲဒါ ဖယ်ရှားသည်။ စိတ်ခံစားမှု ထံမှ အသိစိတ်; ထို့နောက်၊ အပိုဆောင်း အမျိုးအစားများ ၏ ကာကွယ်ရေး စက် ပိုင်းဆိုင်ရာ မေ ဖြစ် နောက်ဆက်တွဲ အသက်ဝင်သည်- *နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်း။* (လေဝင်လေထွက် စိတ်ခံစားမှု ညွှန်ကြားသည်။ မှာ မိမိကိုယ်ကို on အခြားသူများ)၊ *ပုံဖော်ခြင်း* [ဖိနှိပ်ထားသော စိတ်ခံစားချက်(များ)ကို အခြား(များ)သို့ ထည့်သွင်းခြင်း]၊ *sublimation (အပျက်သဘောဆောင်သော* စိတ်ခံစားမှုများကို ပြောင်းလဲခြင်း ထဲသို့ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင်)၊ *တုံ့ပြန်မှု ဖွဲ့စည်းမှု* (ကူးပြောင်းခြင်း။ ပြင်းထန်သော အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု များ ထဲသို့ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု ညွှန်ကြားသည်။ မှာ အခြားသူများ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ပေါ်လာသော အဆိုပါ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု) နှင့် *ထည့်သွင်းရည်ညွှန်းခြင်း* (စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ တုံ့ပြန်မှုများ၏ အရင်းအမြစ်ကို ထည့်သွင်းခြင်း)။ ပထမကာကွယ်ရေးယန္တရားငါးခုသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာတွင်လုပ်ဆောင်နေသူများဖြစ်ပြီး နောက်ဆုံး- *ထည့်သွင်းတွက်ချက်မှု* —သိမြင်မှုဆိုင်ရာစိတ်ပညာမှလာကြောင်း (နှင့်အစောပိုင်း၊ Gestalt စိတ်ပညာမှ) တို့ဖြစ်သည်။

လူမှုဗေဒအ ရ အများဆုံးဖြစ်နိုင်သည်ဟု ကျွန်ုပ်ယူဆပါသည်။ အရေးကြီးတယ်။ ယန္တရား။ လူတွေ လုပ်ပါ။ ဂုဏ်ပုဒ်များ အတွက် သူတို့ရဲ့ အတွေ့အကြုံများ၊ နှင့် သူတို့က ယေဘူယျ လုပ်ပါ။ ကိုယ်ပိုင်ဂုဏ်ပုဒ်များ (အဲဒါ က၊ ကြည့်ပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အဖြစ် တာဝန်ရှိသည်) ဘယ်တော့လဲ တွေ့ကြုံနေရပါသည်။ အပြုသဘော

**Table 6.1** Repression, Defense, Transmutation, and Targeting Emotions

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **အဖိနှိပ်ခံ စိတ်ခံစားမှု** | **ကာကွယ်ရေး ယန္တရား** | **သို့ ကူးပြောင်းခြင်း ။** | **ပစ်မှတ်** |  |
| ဒေါသ၊ ဝမ်းနည်းမှု၊ ကြောက်ရွံ့ခြင်း။  ရှက်စရာ၊ အပြစ်ရှိတယ်၊ နှင့် ဖယ်ကြဉ်ခြင်း | နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်း။ | ဒေါသ | တခြားသူတွေ၊ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ နှင့် အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ |
| ဒေါသ၊ ဝမ်းနည်းမှု၊ ကြောက်ရွံ့မှု၊ ရှက်မှု၊ အပြစ်ရှိတယ်၊ နှင့် ဖယ်ကြဉ်ခြင်း | ဆွဲငင်ခြင်း။ | နည်းနည်း၊ ဒါပေမယ့် ဒေါသ တချို့ | imputation ၏ ဒေါသ၊ ဝမ်းနည်းမှု၊ ရှက်စရာ​ သို့မဟုတ် အပြစ် ရန် စိတ်သဘောထား အခြားသူများ၏ အခြေအနေ |
| ဒေါသ၊ ဝမ်းနည်းမှု၊ ကြောက်ရွံ့မှု၊ ရှက်မှု၊ အပြစ်ရှိတယ်၊ နှင့် ဖယ်ကြဉ်ခြင်း | တုံ့ပြန်မှု ဖွဲ့စည်းခြင်း။ | အပြုသဘောဆောင်သော ခံစားချက်များ | တခြားသူတွေ၊ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်၊ အမျိုးအစားခွဲ ယူနစ်များ |
| ဒေါသ၊ ဝမ်းနည်းမှု၊ ကြောက်ရွံ့မှု၊ ရှက်မှု၊ အပြစ်ရှိတယ်၊ နှင့် ဖယ်ကြဉ်ခြင်း | sublimation | အပြုသဘောဆောင်သော ခံစားချက်များ | အလုပ်များ ၌ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ |
| ဒေါသ၊ ဝမ်းနည်းမှု၊ ကြောက်ရွံ့ခြင်း။  ရှက်စရာ၊ အပြစ်ရှိတယ်၊ နှင့် ဖယ်ကြဉ်ခြင်း | ထည့်တွက်ပါ။ | ဒေါသ | တခြားသူတွေ၊ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်၊ အမျိုးအစားခွဲ ယူနစ်များ |
|  | | | | |

ဖွဲ့စည်းပုံများကို အပြစ်တင်နိုင်သည်။ ၌ တစ်ခု ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရန် ကာကွယ်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို ထံမှ ရှိခြင်း။ အနုတ်လက္ခဏာ ကိုယ်ပိုင်ခံစားချက်များ။

ဒီ *အနီးစပ်ဆုံး ဘက်လိုက်မှု* အတွက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု သို့ ဖြစ် သတ်မှတ်သည်။ သို့ မိမိကိုယ်ကို သို့မဟုတ် အခြားသူများ ၌ အဆိုပါ ချက်ချင်း အခြေအနေ​ နှင့် အဆိုပါ *distal ဘက်လိုက်မှု* အတွက် အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု သို့ ပစ်မှတ် နောက်ထပ် အဝေး အရာဝတ္ထုများ အဖြစ် တာဝန်ရှိတယ်။ အတွက် ဤ အဆိုးမြင်ခံစားချက်များသည် အခြားသူများအပေါ် လူတို့၏ကတိကဝတ်များနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံများအတွက် အရေးကြီးသောသက်ရောက်မှုများရှိသည်။ လူတွေဟာ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ ခံစားချက်တွေကို ခံစားရပြီး တွေ့ကြုံရတဲ့အခါ တခြားသူတွေကို ချက်ခြင်းရောက်သွားနိုင်ပါတယ် ။ အဆိုပါ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ လာ အတူ အထောက်အထား စိစစ်ရေး။ သူတို ခံစားပါ။ အဲဒါ သူတို့ ရှိသည် အပြုသဘောဆောင် ခဲ့သည် ။ ပိတ်ဆို့အရေးယူထားသည်။ နှင့် ရှိသည် တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ အခြေအနေဆိုင်ရာ မျှော်လင့်ချက်များ၊ နှင့် ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ သူတို့ ခံစားပါ။ ကောင်းတယ် သူတို့အကြောင်း​ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ရဲ့ အထောက်အထား သို့မဟုတ် အထောက်အထားများ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ စိစစ်ပြီး ၌ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ ဘယ်တော့လဲ လူတွေ ရှိသည် မျှော်မှန်းချက်မပြည့်မီခြင်း၊ အနုတ်လက္ခဏာဆောင်သော ဒဏ်ခတ်ပိတ်ဆို့မှုများ ခံခဲ့ရပြီး ထို့ကြောင့် တစ်ဦးတွင် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုရန် ပျက်ကွက်ခဲ့သည် ။ အခြေအနေ၊ အဆိုပါ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု နှိုးဆော်ခြင်း၊ အဲဒီလို *ရှက်စရာ* အဖြစ် ၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရယ် နာကျင်သည်။ နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖိနှိပ်ခံ; ထို့ နောက် အဝေး လူမှုရေး ယူနစ်၊ အဲဒီလို အဖြစ် အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a လူမှုရေး အမျိုးအစား သို့မဟုတ် အဆိုပါ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ၏ a ကော်ပိုရေးရှင်း ယူနစ်သည် ၎င်းတို့၏ခံစားချက်များအတွက် အပြစ်တင်ကြသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် အဆိုးမြင်စိတ်များခံစားရသော်လည်း၊ လူတစ်ဦးသည် မိမိ၏အဆိုးမြင်ခံစားချက်များအတွက် တာဝန်ရှိသည်ဟု မိမိကိုယ်ကို ပြင်ပအရာဝတ္ထုများကို မြင်ခြင်းဖြင့် မိမိကိုယ်ကို ကာကွယ်နိုင်သည်။ ဤအဆိုးမြင်စိတ်များသည် လူမှုရေးအမျိုးအစားများ (ကျား၊ မ၊ လူမျိုးအလိုက်၊ ဘာသာရေး ဆက်နွယ်မှု၊ အတွက် ဥပမာ) နှင့် ဖယ်ကြဉ်ခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် ဆုံးရှုံးမှု ၏ ကတိကဝတ် သို့ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ များ။ ၌ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု တိုးမြှင့်လာသည် ကတိကဝတ်များ သို့ အခြားသူများ နှင့် အခြေအနေများ

ဒါတောင်၊ အကယ်၍ စိတ်ခံစားမှု ရှိသည် ဒါတွေ အနီးစပ်ဆုံး နှင့် distal ဘက်လိုက်မှု၊ ဘယ်လိုလဲ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် အဝေး အရာဝတ္ထုများ၊ အဲဒီလို လူမှုရေးအဖြစ် အဆောက်အဦများ၊ သို့ ဖြစ် အဆိုပါ ပစ်မှတ်များ ၏ ကတိကဝတ်များ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ ဘယ်တော့လဲ မိမိကိုယ်ကို စိစစ်ခြင်း၊ မျှော်လင့်ချက်များကို ဖြ ည့ ်ဆည်းခြင်းနှင့် အခြားသူများထံမှ အပြုသဘောဆောင်သော ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများကို လက်ခံခြင်းသည် အနီးစပ်ဆုံး ဘက်လိုက်မှုကို သက်ဝင်စေသည်—ထို့ကြောင့် ကျန်ရှိနေသော ဒေသခံ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ အသေးစားအဆင့်တွင် တွေ့ဆုံမှုများနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ ဘယ်ပါ့မလဲ။ ခွင့်ပြုပါ။ အတွက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု သို့ ချိုး အဆိုပါ ဗဟိုချက် အင်အား ၏ အဆိုပါ အနီးစပ်ဆုံး ဘက်လိုက်မှု တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ထည့် တွက် ပါ။ လုပ်ငန်းစဉ်များ? ငါ့ ဖြေ သည် အဲဒါ ဘယ်တော့လဲ လူတွေ *တသမတ်တည်း အတွေ့အကြုံ* အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု များ အထူးသဖြင့် အမျိုးအစားများ ၏ အခြေအနေတွေ၊ သူတို့ အစ သို့ လုပ်ပါ။ ဂုဏ်ပုဒ်များ သို့ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး ဤအခြေအနေများတွင် မြှုပ်နှံထားသော ဖွဲ့စည်းပုံများ။ ထိုသို့ပြုလုပ်သောအခါတွင် ၎င်းတို့သည် အပြုသဘောဆောင်သော ခံစားချက်များ ဖြစ်ပေါ်လာကြပြီး၊ ကတိကဝတ်များ ရန်၊ ဒါတွေ အဆောက်အဦများ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ကြည့်ပါ။ ဒါတွေ အဆောက်အဦများ အဖြစ် အကျိုးအကြောင်း တာဝန်ယူသည်။ အဆိုပါ စိစစ်ရေး ၏ မိမိကိုယ်ကို နှင့် အဆိုပါ အပြုသဘော ခံစားချက်များ အဲဒါ ပေါ်လာ ထံမှ အထောက်အထား စိစစ်ရေး။

ဤနည်းဖြင့်၊ တသမတ်တည်း မိမိကိုယ်ကို စိစစ်ခြင်းသည် နောက်ဆုံးတွင် ထိုလူမှုရေးဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များဆီသို့ ဦးတည်သွားမည်ဖြစ်သည်။ အဆောက်အဦများ ၌ ဘယ်ဟာ ကြုံတွေ့ရသည်။ ရှိသည် နှိုးဆော်သည်။ အဆိုပါ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ လာ အတူ မိမိကိုယ်ကို စိစစ်ခြင်း။ ထို့အပြင် အထောက်အထားများကို ပိုမိုစစ်ဆေးနိုင်လေ၊ ဤကတိကဝတ်များသည် နောက်ဆုံးတွင် ကြီးမားလေဖြစ်သည်။ အမှန်စင်စစ်ဆိုလျှင်၊ အဖွဲ့-ဝိသေသလက္ခဏာသည် ကော်ပိုရိတ်ယူနစ် အမျိုးအစားများ သို့မဟုတ် တစ်ဖွဲ့လုံးပင် ဖြစ်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး ပြီးပြီ။ ရှိတော့၊ အဲဒါ သည် များပါတယ်။ သို့ ပုံစံ ဘယ်တော့လဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ validate အခြား အထောက်အထားများ အတွင်း a အထူးသဖြင့် အမျိုးအစား ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ။ နှင့် သို့ အဆိုပါ အတိုင်းအတာ အဲဒါ အခြား အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချိတ်ထားသည်။ အခန်းကဏ္ဍများ ၌ တို့ဖြစ်ပါသည်။ ၏ လုပ်အား နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ စိစစ်ပြီး ၌ ကြုံတွေ့ရသည်။ အတွင်း ဒီ ဌာနခွဲ ၏ အလုပ်သမား၊ Identity Dynamic များသည် ဤလူမှုရေးဖွဲ့စည်းပုံအတွက် ကတိကဝတ်များနောက်ကွယ်တွင် အရင်းခံ တွန်းအားဖြစ်လာပြီး၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်း ၌ ဘယ်ဟာ ဒီ ဖွဲ့စည်းပုံ သည် အထဲမှာ။ အဘို့ ဥပမာ၊ a ကျောင်းသားကောင်း ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည်။ တသမတ်တည်း ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဆုချသည်။ နှင့် ရှိခဲ့ပါတယ်။ အဆိုပါ အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထား ၏ ကျောင်းသား စိစစ်ပြီး ပြီးသွားမှာပါ အချိန်၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ကတိကဝတ်များ သို့ အဆက်ဆက် ကျောင်းများ နှင့် နောက်ဆုံးတော့ အဆိုပါ တစ်ခုလုံး ပညာရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ် (Lawler et al.၊ pp. 86-91 နှင့် ကျွန်ုပ်၏ အငြင်းအခုံကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါ၊

ဤနည်းအားဖြင့်၊ မိမိကိုယ်မိမိ အတည်ပြုခြင်းအတွက် အရောင်းအ၀ယ်ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကဲ့သို့ အင်အားစုများသည် ပိုမိုကြီးမားသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိနိုင်သည်။ မက်ခရိုအဆင့် လူမှုရေး အဆောက်အဦများ၊ နှင့် ဒု လုပ်ပေးသည်။ Macrostructures များ အဲဒါ သတ်မှတ် လူတွေ တက် အောင်မြင်မှုအတွက် ၌ စိစစ်ခြင်း။ အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ နှင့် တစ်ခုခု အခြား အထောက်အထားများ ချည်ထားသည်။ သို့ ဒါတွေ အခန်းကဏ္ဍများ ၌ အဖွဲ့များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ ပါလိမ့်မယ်။ ရိတ်ပါ။ ဘာလဲ သူတို့ မျိုးစေ့ ကတိကဝတ်များ ထံမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ။ နှင့် ဒါတွေ

ကတိကဝတ်များသည် နောက်ဆုံးတွင် ဤအုပ်စုများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို မြှုပ်နှံထားသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ သို့မဟုတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးသို့ ရွေ့သွားနိုင်သည်။

### နိဂုံး

Symbolic interactionism သည် George Herbert Mead ၏ပေါင်းစပ်မှုကို နှစ်ဆယ့်တစ်ပိုင်းသို့ ယူဆောင်လာခဲ့သည်။ ရာစု၊ နှင့် ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ အဲဒါ ရှိသည်။ လာ သို့ အလေးပေး အဆိုပါ အရေးပါမှု ၏ အထောက်အထားများ ၌ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုနှင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အထောက်အထားများကို စစ်ဆေးအတည်ပြုရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများတွင် လည်ပတ်နေသော ဒိုင်းနမစ်များ။ ဒါပေမယ့်၊ အဖြစ် သည် ထင်ရှားသည်။ အတူ Stryker ရဲ့၊ McCall နှင့် ဆိုင်မွန်၊ Burke နှင့် Stets'၊ စာဖိုမှူး ၎၊ နှင့် ငါ့ သီအိုရီ များ၊ ဟိုမှာ ရှိသည်။ ကိုလည်း ဖြစ်ခဲ့သည်။ a လေးနက်သည်။ ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ချိတ်ဆက်ပါ။ ဒါတွေ အထောက်အထား ဒိုင်းနမစ်များ သို့ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများ။ အထောက်အထားများကို ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံ၏ ကန့်သတ်ဘောင်အတွင်းမှသာ ဖွင့်ဆိုနိုင်သည်၊ ပြီးတာနဲ့ စိစစ်တယ်။ ၏ အထောက်အထားများ ဖြစ်လာသည်။ ချည်ထားသည်။ သို့ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု၊ သူတို့ နိုင်သည် လည်ပတ် သို့ တည်တံ့ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများကို အားဖြည့်ပေးသည်။ အခြေအနေတစ်ခုတွင် ခိုင်လုံမှုမရှိသော အထောက်အထားများသည် မြင့်မြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထင်ရှားကျော်ကြားမှု၏ အထက်အောက်သို့ ရွေ့သွားမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ပိုမိုလိုက်ဖက်သော အထောက်အထားအသစ်များသည် အပေါ်သို့ ရွှေ့ပါ။ တိုးလာသည်။ တိုက်ဆိုင်မှု ကိုယ့်အချင်းချင်း၊ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ယဉ်ကျေးမှု လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင်။

စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာမှု ဦးတည်သော သီအိုရီများတွင်၊ အခြားသူများအား မိမိကိုယ်ကို မစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် လက်မခံသောအခါတွင် ခံစားရသော အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများ နိုးကြားလာခြင်း၊ အထူးသဖြင့် လိုင်းများ ၏ အပြုအမူ နောက်ထပ် ယေဘုယျအားဖြင့်၊ ခဲ a လူ သို့ အတွေ့အကြုံ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှုများ ကြိုက်တယ်။ *ရှက်စရာ* ၊ ဘယ်ဟာ အကယ်၍ မဟုတ်ဘူး အပြည့် အသိအမှတ်ပြု နှင့်/သို့မဟုတ် အကယ်၍ ဖိနှိပ်သည်။ ပါလိမ့်မယ်။ transmute ထဲသို့ အခြားခံစားချက်များ နှင့် ဆက်စပ် အပြုအမူများ အဲဒါ ချိုး အဆိုပါ လူမှုရေး နှောင်ကြိုး။ တခါ အဆိုပါ လူမှုရေး နှောင်ကြိုး သည် ကျိုးပဲ့ခြင်း၊ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများသည် အနှောက်အယှက်ဖြစ်လာပြီး အုပ်စုတွင်းစည်းလုံးညီညွတ်မှုကို ပျက်ပြားစေသည်။ စိတ်ခံစားမှုများ ဖိနှိပ်ခံရသောအခါတွင် ၎င်းတို့သည် အပြန်အလှန်အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေသော ဒေါသနှင့် အခြားအဆိုးမြင်စိတ်များအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲသွားကာ လူများသည် ၎င်းတို့၏ အထောက်အထားများကို စစ်ဆေးရန် အခက်အခဲရှိမည်ကို သေချာစေကာ ၎င်းတို့သည် ပိုမိုအပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများကိုသာ ဦးတည်စေပါသည်။

စိတ်ခံစားမှု နှိုးဆော်သည်။ မှာ အဆိုပါ အဆင့် ၏ လူအချင်းချင်း အပြုအမူ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဘာသာရပ် သို့ ဂုဏ်ပုဒ်များ အားဖြင့် တစ်ဦးချင်း အဖြစ် သို့ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ဘာလဲ အကြောင်းတရားများ ဒါတွေ စိတ်ခံစားမှု။ အပြုသဘောဆောင်သည်။ စိတ်ခံစားမှု ခဲ သို့ အပြုသဘော ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ အခြားသူများ နှင့်၊ ပုံမှန်အားဖြင့်၊ နေပါ။ ပြည်တွင်း ၌ အဆိုပါ အခြေအနေများ ဘယ်မှာလဲ။ သူတို့ ခဲ့ကြသည် ပထမ နှိုးဆော်သည်။ အဆိုးမြင် စိတ်ခံစားမှု တတ်သည်။ သို့ ဖြစ် နောက်ထပ် distal ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ အဆိုပါ ဆိုးကျိုးများ ၏ ဖိနှိပ်မှု သို့ ကာကွယ်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို အဆိုးမြင်စိတ်များ ဖိနှိပ်ခံရသည့်အခါ၊ ၎င်းတို့သည် မကြာခဏဆိုသလို ဒေါသနှင့် ဒေါသကို ဖြစ်ပေါ်စေသော သိမြင်မှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများအဖြစ် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အခြားအမျိုးအစားများကို ပစ်မှတ်ထားကာ—ထို့ကြောင့် မိမိကိုယ်ကိုနှင့် ဒေသအခြေအနေကို ကာကွယ်ရန် မလိုမုန်းထားမှုများကဲ့သို့ ပြောင်းလဲသွားသည်။ ထို့ကြောင့်၊ ပဋိပက္ခ၊ လူမျိုးရေးအကြမ်းဖက်မှုနှင့် ဒေါသကြီးသူများကို အစုလိုက်အပြုံလိုက် စည်းရုံးခြင်းကဲ့သို့သော မက်ခရိုအဆင့် လုပ်ငန်းစဉ်အများအပြားသည် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုအဆင့်တွင် တွေ့ကြုံခဲ့ရသည့် အထောက်အထားများနှင့် အထောက်အထားများကို စိစစ်ရရှိရန် ကြိုးပမ်းမှုများတွင် မကြာခဏ ဆက်စပ်နေနိုင်သည်။

စိစစ်ခြင်း။ ၏ အထောက်အထားများ တသမတ်တည်း ဖြတ်ပြီး အခြေအနေများ စတင်သည်။ သို့ ချိုး အဆိုပါ အနီးစပ်ဆုံး ဘက်လိုက်မှု အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး လူများကို ဒေသခံအုပ်စုများအတွက် ပြင်ပဂုဏ်ပုဒ်များ ဖန်တီးပေးကာ အုပ်စုများ အမြဲတမ်းနီးပါး မြှုပ်နှံထားသည့် ကြီးမားသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများ။ ဤမြှပ်နှံမှုသည် ပြွန်များကို ထုတ်ပေးသည်။ အတွက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု သို့ ရွှေ့ အပြင်ပန်း သို့ macrostructures များ နှင့် ဖြစ်နိုင်ချေ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၊ ဖန်တီးခြင်း။ ကတိကဝတ်များ နှင့် တရားဝင်မှု အတွက် macrostructures များ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတော့ ထံမှ တစ်ဦးချင်း မှာ အဆိုပါ မိုက်ခရို အဆင့် သို့ စိစစ်ပါ။ သော့ အထောက်အထားများ ဖြတ်ပြီး အများကြီး မျိုးစုံ မိုက်ခရိုအဆင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ။

အရှင်၊ သီအိုရီ လူမှုဗေဒ ရှိသည်။ ယူထားသည်။ Mead ရဲ့ စိတ်ကူးများ သိသိသာသာ ကျော်လွန် သူ့ မူရင်း ဖွဲ့စည်းမှု ၊ နှင့် ဒါကြောင့် ငါတို့ နိုင်သည် ကောက်ချက်ချ အားဖြင့် အကြမ်းဖျင်း အဆိုပါ အခြေခံ ဒြပ်စင် ၏ သင်္ကေတ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး လွန်ခဲ့သည့် နှစ်တစ်ရာကျော်အတွင်း ဖွံ့ဖြိုးလာသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

1. ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မွေး ထဲသို့ လုပ်ဆောင်ဆဲ လူမှုရေး လှုပ်ရှားမှု ချုပ်ချယ်သည်။ အားဖြင့် လူမှုရေး ယဉ်ကျေးမှုအရ စီမံဖွဲ့စည်းပုံ၊ တစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ အပြုအမူဆိုင်ရာ အပြုအမူများကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နေသည့် ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်မှုပုံစံများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေမည့် အဆိုပါအပြုအမူများကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားမည်ဖြစ်သည်။
2. ဟိ ပထမ ဝေဖန် အပြုအမူ စွမ်းရည် အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ လေ့လာပါ။ သည် *သမားရိုးကျ အမူအရာ* ပေးပို့သူနှင့် လက်ခံဆက်သွယ်သူအတွက် တူညီသော အဓိပ္ပါယ်ကိုဆောင်သည်။ အဲဒီလို လုပ်နိုင်စွမ်းရှိတယ်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ သပ္ပါယ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ခွင့်ပြုပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့ ထိထိရောက်ရောက် ဆက်သွယ်ပါ။ ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ။
3. သမားရိုးကျ အမူအရာများကို အသုံးပြုခြင်းအတွက် လိုက်လျောညီထွေရှိသော စွမ်းရည်ဖြင့် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် အခြားသူများနှင့်တွဲ၍ *ပါဝင်သရုပ်ဆောင်နိုင်သည့် စွမ်းရည်ကို ရရှိကြ* ပြီး အခြားသူများ၏ အခန်းကဏ္ဍတွင် မိမိတို့ကိုယ်ကို ထားရှိရန်၊ ဆုံးဖြတ် သူတို့ရဲ့ အမြင် on၊ နှင့် များပါတယ်။ သင်တန်း ၏ လုပ်ဆောင်ချက် ၌၊ a အခြေအနေ၊ နှင့် ထို့ကြောင့်၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါ။ အတူ ဒါတွေ အခြားသူများ ၌ လုပ်ဆောင်ဆဲ ညှိနှိုင်း လှုပ်ရှားမှု။ ကျော် အချိန်၊ အဆိုပါ စွမ်းရည် အခန်းကဏ္ဍကို ချဲ့ထွင်ပြီး တစ်ဦးချင်း အခန်းကဏ္ဍကို ထမ်းဆောင်နိုင်စေရန်
   1. မျိုးစုံ အခြားသူများ မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန် စေ့စပ်သည်။ ၌ ညှိနှိုင်း လှုပ်ရှားမှုများ
   2. တခြားသူတွေ မရှိသောသူ အခြေအနေ ၌
   3. ယေဘုယျအားဖြင့် အခြားသူများ အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်စွဲ တန်ဖိုးများ၊ ယုံကြည်ချက်၊ သဘောထားများ၊ နှင့် အမြင်များ ၏ အခြေအနေများ၊ အဖွဲ့များ၊ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ ရပ်ရွာ၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ၊ နှင့် ပင် အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံး
4. *စိတ်၏* စွမ်းရည် သို့မဟုတ် အခြားရွေးချယ်စရာသင်တန်းများကို စိတ်ကူးကြည့်နိုင်မှု ရှိလာပါသည်။ ၏ လုပ်ဆောင်ချက်၊ သို့ မြင်ယောင် သူတို့ရဲ့ များပါတယ်။ အကျိုးဆက်များ ၌ a အခြေအနေ၊ နှင့် သို့ ရွေးချယ်ပါ။ အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အကောင်းဆုံး လွယ်ကူချောမွေ့စေမည့် လုပ်ဆောင်ချက်။
5. အတူ အဆိုပါ စွမ်းရည် အတွက် (၂)၊ (၃)၊ နှင့် (၄) အထက်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဆည်းပူး အဆိုပါ စွမ်းရည် သို့ ကြည့်ပါ။ အခြေအနေတစ်ခုရှိ အရာဝတ္တုတစ်ခုအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကိုယ်ကို အခြားသူများ၏ ကိုယ်ဟန်အမူအရာများကို ဖတ်ရှုပြီး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရန်၊ အခြားသူများ၏ ရှုထောင့်မှ မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ်ရန်၊ နှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် တခြားသူတွေ၊ နှင့် သို့ ရယူသည်။ ပုံများ နှင့် အယူအဆများ ၏ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ၌ အခြေအနေ တစ်ခု ။
6. ဤအတ္တ၏ပုံရိပ်များသည် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ အစီအရီပါဝင်သည့် *မိမိကိုယ်ကို အယူအဆများ အဖြစ်သို့ ပုံဆောင်ခဲဖြစ်သွားလိမ့်မည်။* ၏ အထောက်အထားများ အဲဒါ၊ ၌ အလှည့်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှာသည်။ သို့ စိစစ်ပါ။ ၌ သူတို့ရဲ့ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ အတူ အခြားသူများ။ ဤအထောက်အထားများသည် အခြေခံအတိုင်းအတာများစွာတစ်လျှောက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နိုင်သည်-
   1. *Core- သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာအထောက်အထား* ၊ ဘယ်ဟာ သည် အဆိုပါ နောက်ထပ် အမြဲတမ်း နှင့် တည်ငြိမ်သည်။ အသိဥာဏ်များ နှင့် အခြေအနေတိုင်းတွင် လူတို့သည် မိမိကိုယ်ကို ခံစားရသော ခံစားချက်များ
   2. ထိုအယူအဆများ၊ အကဲဖြတ်မှုများနှင့် မိမိကိုယ်ကို စိတ်ခံစားမှုများဖြစ်သည့် *လူမှုရေးဆိုင်ရာ အထောက်အထားများ* အခြေအနေတစ်ခုတွင် အရေးပါသော လူမှုရေးအမျိုးအစားများတွင် အသင်းဝင်များနှင့် ဆက်စပ်နေပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ပို၍ကျယ်ပြန့်သည်၊
   3. *အုပ်စု-အထောက်အထားများ* ၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အယူအဆများ ၏ မိမိကိုယ်ကို နှင့် ပြည်နယ်များ ၏ စိတ်ခံစားမှု နှိုးဆွမှု ချည်ထားသည်။ အဖွဲ့များ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်
   4. *အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ* ၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အယူအဆများ ၏ မိမိကိုယ်ကို နှင့် စိတ်ခံစားမှု ၏ မိမိကိုယ်ကို ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ထံမှ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများတွင် သဘောထားကြီးပြီး ဤဖွဲ့စည်းပုံတွင် အခန်းကဏ္ဍများ ပါဝင်နေသည် ။
7. အထောက်အထားများ နိုင်သည် ဖြစ် စီစဉ်ပေးသည်။ ထဲသို့ အထက်အောက် ၏ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှု နှင့် ထူးချွန်မှု၊ ဘယ်ဟာ မည်မျှ မကြာခဏ၊ မည်သည့်အချိန်တွင်၊ မည်သည့်နေရာတွင်၊ သီးခြားအထောက်အထားတစ်ခုကို အခြားသူများအား တင်ပြမည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။
8. အခြေအနေအရပ်ရပ်ရှိ အထောက်အထားများအားလုံးသည် အခြားသူများကို မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုနိုင်ရန် မျက်စိဖြင့်တင်ပြထားသောကြောင့် Identities များသည် လူသား၏လုပ်ဆောင်မှုတွင် စွမ်းအားအရှိဆုံး လှုံ့ဆော်ပေးသည့် တွန်းအားများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။
   1. ဘယ်တော့လဲ အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ စိစစ်ပြီး အားဖြင့် တခြားသူတွေ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါလိမ့်မယ်။ အတွေ့အကြုံ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှုများ၊ အခြားသူများကို အပြုသဘောဆောင်သော ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ၊ အခြားသူများနှင့် အခြေအနေတို့ကို ကတိကဝတ်များ တိုးပွားစေသည်။
   2. ဘယ်တော့လဲ အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး စိစစ်ပြီး အားဖြင့် တခြားသူတွေ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါလိမ့်မယ်။ အတွေ့အကြုံ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှုများနှင့် အခြားသူများ၏ အထောက်အထား တင်ပြချက်များနှင့် တုံ့ပြန်မှုများကို နည်းလမ်းများစွာဖြင့် ညီညွတ်စွာ ယူဆောင်လာရန် ကြိုးပမ်းသည်-
      1. ချိန်ညှိခြင်း။ အပြုအမူများ ဒါကြောင့် အဲဒါ အခြားသူများ ပါလိမ့်မယ်။ စိစစ်ပါ။ တစ်ခု အထောက်အထား
      2. ပြောင်းလဲခြင်း။ အဆိုပါ အထောက်အထား တင်ပြသည်။ သို့ အခြားသူများ
      3. ရှောင်ကြဉ်ခြင်း။ အခြေအနေများ ဘယ်မှာလဲ။ အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး စိစစ်ပြီး
      4. ဆွဲဆောင်မှုရှိသော ၌ ခံစစ် နည်းဗျူဟာများ၊ အပါအဝင် အဆိုပါ အောက်ပါ-
         1. ကထာ သညာ ၏ အဆိုပါ တုံ့ပြန်မှုများ ၏ အခြားသူများ
         2. ကထာ အနက် ၏ အဆိုပါ တုံ့ပြန်မှုများ ၏ အခြားသူများ
         3. ငြင်းသည်။ အပြုအမူများ အဲဒါ အယ်လ်အီးဒီ သို့ a ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ သို့ စိစစ်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို
         4. ငြင်းသည်။ အဆိုပါ ပရိသတ် အဖြစ် ရှိခြင်း။ အဆိုပါ မှန်တယ် သို့ အကဲဖြတ်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို
         5. အထောက်အထားမရှိသော အခြေအနေများကို ဖယ်ထုတ်ရန်အတွက် အထောက်အထားကို စစ်ဆေးအတည်ပြုသည့် ယခင်အတွေ့အကြုံများမှ ခရက်ဒစ်များကို အသုံးပြုခြင်း။
         6. ဖိနှိပ်ခြင်း။ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု ဆက်စပ် အတူ ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ သို့ စိစစ်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို
9. စိစစ်ခြင်း။ သို့မဟုတ် ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ သို့ စိစစ်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို မှာ တစ်ခုခု အထောက်အထား အဆင့် နိုင်သည် ရှိသည် ဂယက်ရိုက်ခြင်း။ အတွက် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများအတွက် ပြုလုပ်ပေးသည့် ဂုဏ်ပုဒ်များပေါ်မူတည်၍ အခြားသူများ၊ အခြေအနေနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံအပေါ် တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ကတိကဝတ်များ
   1. ဘယ်တော့လဲ မိမိကိုယ်ကို နှင့် အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ စိစစ်ပြီး၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု အတွက် မိမိကိုယ်ကို အခြားသူများ နှင့် အခြားသူများနှင့် ဒေသအခြေအနေအပေါ် ကတိကဝတ်များ
   2. ဘယ်တော့လဲ မိမိကိုယ်ကို နှင့် အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ စိစစ်ပြီး တသမတ်တည်း ဖြတ်ပြီး a ပိုကြီးတယ်။ နံပါတ် ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်အသီးသီးရှိ အခြေအနေများ တွင် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် မက်ခရိုဖွဲ့စည်းပုံများကို ပစ်မှတ်ထားရန် စတင်မည့် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများကို တွေ့ကြုံခံစားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့ကို ပိုမိုမက်ခရိုလူမှုရေးဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ဦးတည်စေပါသည်။
   3. ဘယ်တော့လဲ မိမိကိုယ်ကို နှင့် အထောက်အထားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး စိစစ်ပြီး၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါလိမ့်မယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ပါ။ နောက်ထပ် အခြားသူများ၏ အမျိုးအစားများနှင့် ပြင်ပလူမှုရေးတည်ဆောက်ပုံများတွင် ပြင်ပ ဂုဏ်ပုဒ်များကို မိမိကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် အခြားသူများ၏ ဒေသအခြေအနေအတွက်မဟုတ်ဘဲ ပြင်ပလူမှုရေးတည်ဆောက်ပုံများတွင် ၎င်းတို့၏ ကတိကဝတ်များကို လျှော့ချခြင်း၊
10. ပုံစံများ ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ကန့်သတ် ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖန်တီး၊ တည်တံ့သည်၊ နှင့် ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ ထုတ်ဖော် အဆိုပါ အထက် အပြုအမူ စွမ်းဆောင်ရည်များ၊ အတူ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုကို တည်တံ့ခိုင်မြဲစေသော ကတိကဝတ်များဆီသို့ ဦးတည်ကာ ပျက်ကွက်ခြင်း နှင့်အတူ မိမိကိုယ်ကို စိစစ်ခြင်း။ သို့ စိစစ်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို ဦးဆောင် သို့ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု ပစ်မှတ်ထား ပြင်ပ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ နှင့် သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှု။ ထို့ကြောင့် မိမိကိုယ်မိမိ တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး တရားဥပဒေကြောင်းအရ ဖြစ်ပေါ်လာသော အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ၊ ကြရင်တော့ အဆိုပါ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ထံမှ ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ သို့ စိစစ်ပါ။ အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများ လုံလောက်စွာရရှိပါက လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများ ပြောင်းလဲလာနိုင်သည်။

CHAPTER 7

**Dramaturgical Theorizing**

### ဟိ Durkheimian အမြစ်များ ၏ ပြဇာတ် သီအိုရီ

၌ အဆိုပါ နောက်ကျ ၁၈၉၀ ခုနှစ်များ၊ Emile Durkheim စတင်ခဲ့သည်။ သို့ ရှာဖွေ အတွက် အဆိုပါ ယန္တရားများ ထုတ်ပေးခြင်း။ စည်းလုံးညီညွတ်မှု လူသား ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ၁ Durkheim ရှိခဲ့ပါတယ်။ ရှည် သင်ပေးတယ်။ a သင်တန်း on အဆိုပါ လူမှုဗေဒ ၏ ဘာသာရေး၊ ဒါပေမယ့် သူ့ တွေးတော ခြင်း။ စတင်ခဲ့သည်။ သို့ ပြောင်းလဲမှု တစ်ကြိမ် သူ စတင်ခဲ့သည်။ ရှာဖွေနေ နောက်ထပ် အတိအလင်း အတွက် အဆိုပါ ယန္တရားများ စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို မွေးထုတ်ပေးသည်။ သူ၏နောက်ဆုံးလက်ရာ— *ဘာသာရေးဘဝ၏မူလတန်းပုံစံများ* 2 —Durkheim သုံးသပ်ခဲ့သည် အဆိုပါ ဒေတာ on ဘာလဲ သူ အတွေး သို့ ဖြစ် အဆိုပါ အများဆုံး ပဏာမ လူ့အဖွဲ့အစည်း - Arunta ဩစတေးလျအလယ်ပိုင်းမှ ဇာတိလူမျိုး ။ ပိုမိုရှုပ်ထွေးသောစက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်းများကိုဖယ်ရှားခြင်းဖြင့် Durkheim သည် သူ ခံစားရသည်။ နိုင် ကြည့်ပါ။ အဆိုပါ မရှိမဖြစ် ယန္တရားများ အတွက် လူမှုရေး စည်းလုံးညီညွတ်မှု။ ထံမှ အဆိုပါ ဖော်ပြချက် ၏ အဆိုပါ Arunta in နှင့် ပတ်ပတ်လည် အဲလစ် စမ်းရေ၊ သြစတြေးလျ၊ အဆိုပါ Arunta ထံမှ အစွန်းထွက် ဒေသများ ပါ့ အခါအားလျော်စွာ စုဆောင်းပါ ။ ၌ အလှည့် သတ်မှတ် off ကာတွန်း စကားပြော နှင့် စိတ်ခံစားမှုများ၊ သို့မဟုတ် ဘာလဲ Durkheim ဟုခေါ်သည်။ တို့တွင် “အထွက်နှုန်း”၊ အဲဒါတွေ စုရုံး။ ကျော် အချိန်၊ ညီမရဲ့၊ အဆိုပါ Arunta စတင်ခဲ့သည်။ သို့ ကြည့်ပါ။ တစ်ခု ပြင်ပ အင်အား တွန်း သည်။ သူတို့ကို အဖြစ် သူတို့ စုရုံး ၌ ဘာလဲ နိုင်သည် အကောင်းဆုံး ဖြစ် ဖော်ပြခဲ့သည်။ အဖြစ် a ကြင်နာပါ။ ၏ ပွဲတော်ကြီး; ထို့အပြင်၊ ဒါကို ခံစားရတယ် ။ အင်အား၊ သူတို့ လိုအပ်သည်။ သို့ သင်္ကေတ အဲဒါ အတူ totems ဆင်နွှဲခြင်း။ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ သဘာဝလွန် တပ်ဖွဲ့များ တခါ ၌ နေရာ၊ ဒါတွေ totems ပါ့ ဖြစ် အဆိုပါ အရာဝတ္ထုများ ၏ ထုံးတမ်းများ ထပ်လောင်းအတည်ပြု အဆိုပါ သဘော ၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ဤကြိုတင်ရေးသားထားသော လူ့အဖွဲ့အစည်း များတွင် ။ Durkheim က ဒီပွဲတော်တွေဟာ ဘာသာရေးရဲ့ မူလအစလို့ ထင်ခဲ့ပေမယ့ ် ၊ သူ့ ရည်ရွယ်ချက်များ၊ သူတို့ ခဲ့ကြသည် ကိုလည်း အဆိုပါ အခြေခံ ၏ အဖွဲ့ စည်းလုံးညီညွတ်မှု။ အဲဒါ သည် မှတဆင့် (က) အပြန်အလှန်၊ (ခ) ကူးစက်တတ်သော စိတ်ခံစားမှု လောင်စာ၊ (ဂ) သင်္ကေတ ကိုယ်စားပြုမှုများ ၏ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ ဒီ efferves- cence ၌ totems၊ နှင့် (ဃ) ထုံးတမ်းများ ညွှန်ကြားသည်။ သို့ ဒါတွေ totems အဲဒါ စည်းလုံးညီညွတ်မှု နောက်ဆုံးတော့ ပေါ်ပေါက် အကြိုစာတွေထဲမှာ လူဦးရေ၊ ဒါတွေ တပ်ဖွဲ့များ အယ်လ်အီးဒီ သို့ အဆိုပါ ဖန်တီးမှု ၏ ဘာသာတရား အဖြစ် အဆိုပါ Arunta နှင့် အခြား ကြိုတင် ဖန်တီးမှု လူဦးရေ သင်္ကေတ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် ဆက်ဆံရေး၊ ယုံကြည်ခြင်း။ အဲဒါ သို့ ဖြစ် အဆိုပါ ပါဝါ ၏ သဘာဝလွန် ၊ ဘယ်တော့လဲ ၌ အဟီး၊ အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ လူတွေ သူတို့ကိုယ်သူတို့

Durkheim ကိုလည်း စတင်ခဲ့သည်။ သို့ သဘောပေါက် အဲဒါ ၌ သူ့ စောစောက အလုပ် ၌ ၁၈၉၂—*​ တပ်ခွဲ ၏ အလုပ်သမား ၌*

*လူ့အဖွဲ့အစည်း ၃—* သူ ရှိခဲ့ပါတယ်။ မဟုတ်ဘူး အတော်လေး ဖမ်းတယ်။ a သော့ ဒြပ်စင် ၏ ပေါင်းစည်းမှု ၌ ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ဟို လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ကြပါသည်။ ကွဲပြားသည်၊ အဲဒါ သည် ဆဲ ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး စည်းလုံးညီညွတ်မှု- စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စွဲချက်တင်ခြင်း။ ကတိကဝတ်များ သို့ အဆိုပါ လူမှုရေး အကုန်-အားဖြင့် ထုံးတမ်းများ ညွှန်ကြားသည်။ အဖြစ် အလွန် ယေဘုယျအားဖြင့် သင်္ကေတများ

1 Emile Durkheim၊ *ဟိ မူလတန်း ပုံစံများ ၏ အဆိုပါ ဘာသာရေး ဘဝ* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ်၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ 1912 )၊ ဒါပေမယ့် ရှည် မီ ထုတ်ဝေခြင်း။ ဒီ စာအုပ်၊ Durkheim ရှိခဲ့ပါတယ်။ သိချင်သည်။ အကြောင်း ရှိမရှိ၊ သူ ရှိခဲ့ပါတယ်။ လွတ်သွားတယ်။ a သော့ အင်အား သူ့အရင်အလုပ်မှာ လူမှုပေါင်းစည်းရေး။

2 Ibid

၃ Emile Durkheim၊ *လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အလုပ်သမားဌာနခွဲ* (နယူးယောက်: Free Press, 1947, 1892, မူလထုတ်ဝေခဲ့သည်။

**၁၁၇**

ကိုယ်စားပြုသည်။ အဆိုပါ တစ်ခုလုံး လူ့အဖွဲ့အစည်း။ လူတွေ မေ ခဲ ခပ်ဆင်ဆင် မတူဘူး။ နေ့စဉ် အသက်တွေ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ သူတို့ရဲ့ မျိုးစုံ နေရာများ ၌ အဆိုပါ တို့ဖြစ်ပါသည်။ ၏ လုပ်အား ၌ ခွဲခြားထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ နိုင်သည် ဆဲ "ကိုးကွယ်ခြင်း" သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ကိုယ်စားပြုသည့် Totems များဆီသို့ စိတ်လှုပ်ရှားမှု နှိုးဆွသည့် ထုံးတမ်းစဉ်လာများ ပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြင့် ကြီးမားသော လူမှုရေး တစ်ခုလုံး— Durkheim အတွက် ပြင်သစ် လူ့အဖွဲ့အစည်း အားလုံးအတွက်— “ကိုးကွယ်မှု” ဖြစ်သည်။ Totem တွေ မဖြစ်ရဘူး။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အရာဝတ္ထုများ ကြိုက်တယ်။ တစ်ခု အမှန်တကယ် totem ဝါးလုံး; သူတို့ နိုင် ဖြစ် အခြား ပုံစံများ ၏ သင်္ကေတများ၊ အဲဒီလို အဖြစ် ပြင်သစ်လူမျိုးများသည် ၎င်းတို့၏ဘာသာစကားကို စကားလုံးများနှင့် စကားစုများဖြင့် “ညစ်ညမ်းခြင်း” မပြုရန် ကာလရှည်ကြာ အခိုင်အမာ ရပ်တည်ခဲ့သည်။ အခြား ဘာသာစကားများ တကယ်ပါပဲ, Durkheim အဖြစ် a လွှမ်းမိုးသည်။ ပုံ ၌ ပညာရေး အလုပ်လုပ်ခဲ့သည်။ သို့ ရှိသည် ကျောင်း​ စနစ်များ လောကီရေးရာ ၌ ပြင်သစ်၊ အတူ အဆိုပါ ဆရာမ အစားထိုးခြင်း။ အတွက် အဆိုပါ ဘုန်းကြီး ၌ ဘာသာတရား နှင့် ဦးဆောင် ကျောင်းသား၊ ၌ နေ့စဉ် ထုံးတမ်းများ ညွှန်ကြားသည်။ မှာ totems၊ အဲဒီလို အဖြစ် အဆိုပါ အလံ နှင့် အခြား သင်္ကေတများ ၏ ပြင်သစ်။ ဒီ လိုင်း ၏ ဆင်ခြေ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ကြီးမားသည်။ လွှမ်းမိုးမှု on a နံပါတ် ၏ ခေတ်မီ သီအိုရီသမားများဖြစ်သည့် Randall Collins ၏ ပဋိပက္ခသီအိုရီရှိ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ထုံးတမ်းများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာထားသည် (အခန်းကိုကြည့်ပါ၊ ၃) ကောလင်း၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ လွှမ်းမိုးထားသည်။ မဟုတ်ဘူး ရုံ အားဖြင့် Durkheim ဒါပေမယ့် ကိုလည်း အားဖြင့် အဆိုပါ တည်ထောင်သူ ၏ ဒရာမာသီအိုရီ ၌ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် ပြည်နယ်များ၊ Erving Goffman။ ငါ ရှိသည် အလေးပေးသည်။ Durkheim အကြောင်းမှာ အထက်ဖော်ပြပါ ဒရာမာရုပ်ရှင်သည် သင်္ကေတအပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးမျိုးကွဲတစ်ခုအဖြစ် မကြာခဏမြင်တွေ့ရသော်လည်း Goffman သည် သူ့ကိုယ်သူ George Herbert Mead ၏ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေးသားစဉ်မြေးဆက်အဖြစ် မမြင်ခဲ့ပေ (နောက်ဆုံးအခန်းကိုကြည့်ပါ) ဉာဏ်ပညာရှိသူ၊ တည်ထောင်သူ ၏ သင်္ကေတ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး။ Goffman အမြဲတမ်း တိုင်ကြားထားသည်။ အဲဒါ သူ ဖြစ်ခဲ့သည်။ Durkheimian သည် လူတစ်ဦးချင်း၏ မျက်နှာချင်းဆိုင်တွေ့ဆုံမှုများတွင် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ထုံးတမ်းစဉ်လာအတိုင်း လုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို အာရုံစိုက်ကာ လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည်။ ဤဖြစ်စဉ်တွင် မိမိကိုယ်ကို အရေးပါသူဟု မြင်သူ တစ်ဦးချင်းစီကြောင့် ဖြစ်သည်။ လုပ်ပါ။ လုပ်ပါ။ ကိုယ်တိုင်တင်ပြချက်များ သို့ တခြားသူတွေ၊ ဒါပေမယ့် ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် အများကြီး ရောင်ပြန် ၏ နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း အနည်ကျသည်။ သဘော ၏ အထောက်အထား အဖြစ် ဗျူဟာ အလေ့အကျင့်များ ၌ a ပေးသည် အခြေအနေ သို့ လုပ်ဆောင်ချက်မျဉ်းကို အခြားသူများနှင့် ယှဉ်ကြည့်ပါ။ လူတွေက သူတို့မှာ တည်ငြိမ်တဲ့ အထောက်အထားတွေ ရှိတယ်ဆိုတာ သံသယဖြစ်မိတယ်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမြဲတမ်း ရှာသည်။ သို့ စိစစ်; အစား၊ မိမိကိုယ်ကို သည် အပိုင်း ၏ a ဗျူဟာ ဂိမ်း သို့ ယူလာပါ။ off အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု နှင့် သဘောပေါက် ဘာဖြစ်ဖြစ် ရည်ရွယ်ချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြစ်ခြင်း။ လိုက်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ။ အရှင်၊ ဟိုမှာ သည် a

အရမ်း ကြီးမားသော ပြောင်း ၌ အလေးပေး အတူ ပြဇာတ် နှိုင်းယှဉ် သို့ သင်္ကေတ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး။

### Erving Goffman ၏ ဒရာမာဆန်သော တွေ့ဆုံခြင်းသီအိုရီ

#### သရုပ်ဖော်ပုံ​

Goffman ရဲ့ ချဉ်းကပ် သည် ဟုခေါ်သည်။ *ပြဇာတ်* ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ အဆိုပါ ဥဒါဟရုဏ် လုပ်ထားတယ်။ သို့ အဆိုပါ ပြဇာတ်—တစ်ခု ရှိတ်စပီးယားလောက် အနည်းဆုံး အသက်ကြီးတဲ့ ခန္ဓာဗေဒ Goffman အတွက်၊ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုတွင် ပုံမှန်အားဖြင့် စံသတ်မှတ်ထားသော ဇာတ်ညွှန်း သို့မဟုတ် a အတော်လေး ရှင်းပါတယ်။ သတ်မှတ် ၏ မျှော်လင့်ချက်များ အကြောင်း ဘယ်လိုလဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ယူဆသည်။ သို့ ပြုမူပါ။ ဒါတောင်၊ အတွင်း ဇာတ်ညွှန်း၊ a အတော်အတန် ပမာဏ ၏ သဘင် လိုင်စင် သည် ဖြစ်နိုင်သည်; ပုဂ္ဂိုလ်များ နိုင်သည် ကစားပါ။ အဆိုပါ အခန်းကဏ္ဍ တောင်းဆိုထားသည် ။ အဆိုပါ ဇာတ်ညွှန်း ၌ အများကြီး နည်းလမ်းများ၊ အတူ a ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ စတိုင် ထင်ဟပ်သည်။ အဆိုပါ ကြင်နာပါ။ ၏ "လိုင်း" အဲဒါ a လူ သည် ပါဝင်ခြင်း ။ သူ့ သို့မဟုတ် သူမ၏ ကိုယ်တိုင်တင်ပြချက်များ။ ဟိုမှာ သည် ကိုလည်း a စင်မြင့် အဲဒါ ရှိသည်။ တစ်ခု ဂေဟဗေဒ (ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ အာကာသ) ကျားကန်​ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် သုံးတယ်။ သို့ သယ် off a သဘင် စွမ်းဆောင်ရည်။ ဟိုမှာ သည် အမြဲတမ်း တစ်ခု ပရိသတ်၊ တကယ်လား။ ပစ္စုပ္ပန် သို့မဟုတ် စိတ်ကူးသည်။ အားဖြင့် သရုပ်ဆောင်။ မိမိကိုယ်ကို သည် တင်ပြသည်။ သို့ ထူထောင် a အထူးသဖြင့် ကြင်နာပါ။ ၏ နှင့် ချိတ်ဆက်မှု အဆိုပါ ပရိသတ်။ နောက်ဆုံး၊ Goffman အလေးပေးသည်။ အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမြဲတမ်း ပြုမူခြင်း။ ဗျူဟာကျကျ၊ သူတို့က မကြာခဏ ရှိသည် အစီအစဉ်များ၊ နှင့် သူတို့ရဲ့ အပြုအမူများ သို့ တစ်ခု ပရိသတ် ရောင်ပြန်ဟပ် သူတို့ရဲ့ အစီအစဉ်၊ ပင် အကယ်၍ အဆိုပါ အစီအစဉ် ဝှက်ထားသည် ။ ထံမှ အဆိုပါ ပရိသတ်။ အဘို့ ဥပမာ၊ a “ကွန် လူ” ဗျူဟာကျကျ လက်ဆောင်များ မိမိကိုယ်ကို သို့ အဆိုပါ ပရိသတ် (ဥပမာ- ရိုးရိုးသားသား၊ ယုံကြည်ထိုက်သော၊ ရိုးသားမှု) သို့သော် အမှန်တကယ်အားဖြင့် စစ်မှန်သော မဟာဗျူဟာရည်ရွယ်ချက်များကို ဖုံးကွယ်ထားသည် (ဥပမာ၊ တံဆိပ်ကို လိမ်လည်လှည့်ဖြားရန် ၊ ပိုက်ဆံ)။ ဒီတော့၊ အဆိုပါ ဥဒါဟရုဏ် သို့ အဆိုပါ ပြဇာတ် သည် စိတ်တိုသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ လူတွေ အဲဒါ တမင်တကာ ခြယ်လှယ်သည်။ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်တင်ပြချက် ဒါကြောင့် အဖြစ် "သို့ ထား on တစ်ခု ပြုမူ” အတွက် ဗျူဟာ နှင့် မကြာခဏ ညစ်ပတ်သော ရည်ရွယ်ချက်များ။

#### ထိတွေ့မှုများ

Goffman ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ခန့်သည်။ အဆိုပါ အသုံးအနှုန်းများ *အာရုံမဲ့* နှင့် *အာရုံစိုက်* သို့ မှတ်သားပါ။ နှစ်ခု အခြေခံ အမျိုးအစားများ အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေး။ *အာရုံမဲ့ အပြန်အလှန်* “ပါဝင်တယ်။ ၏ လူအချင်းချင်း ဆက်သွယ်ရေး အဲဒါ ရလဒ် တယောက်နှင့်တယောက် မှီဝဲ ဆည်း ကပ်ခြင်းကြောင့်သာလျှင် အခန်းတွင်း၌ လူစိမ်းနှစ်ယောက် တယောက်နှင့်တယောက် တယောက်နှင့်တယောက် ၀တ်စားဆင်ယင်ပုံ၊ ကိုယ်ဟန်အနေအထား၊ သူ့ (သူမ) ကိုယ်ပိုင် အမူအရာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူ သူ့ကိုယ်သူ သည် အောက်မှာ စောင့်ကြည့်မှု။" ၄ အဲလို အာရုံစူးစိုက်မှုမရှိသောအပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုသည်၊ လူအများစုအတွက်အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုအစီအစဉ်၏အရေးကြီးသောအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု Goffman ငြင်းဆိုခဲ့သည်။ လုပ်ပါ။ သည် လဲလှယ် တစ်ချက်ကြည့်လိုက်သည်။ နှင့် စောင့်ကြည့် တစ်ခုစီ အခြား ၌ အများသူငှာ နေရာများ။ *အာရုံပြုသည်။ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု* ၊ မတူတာကတော့, “ဖြစ်တတ်ပါတယ်။ ဘယ်တော့လဲ လူတွေ ထိထိရောက်ရောက် သဘောတူသည်။ သို့ တည်တံ့ အတွက် a အချိန် a တစ်ခုတည်း အာရုံစူးစိုက်မှု ၏ စကားဝိုင်းတစ်ခု၊ ဘုတ်ဂိမ်းတွင်ကဲ့သို့ သိမြင်မှုနှင့် အမြင်အာရုံအာရုံစူးစိုက်မှုအား ရင်းနှီးသောမျက်နှာချင်းဆိုင်သော စက်ဝိုင်းမှပံ့ပိုးပေးသော ပူးတွဲလုပ်ဆောင်မှုတစ်ခု။" ၅

#### အာရုံပြုသည်။ ထိတွေ့မှုများ

တစ်ခု ကြုံတွေ့ရသည်။ သည် သတ်မှတ်သည်။ အဖြစ် *အာရုံစိုက်* အပြန်အလှန် ထုတ်ဖော် အဆိုပါ လိုက်နာပါ။ လက္ခဏာများ : 6

1. တစ် တစ်ခုတည်း အမြင်အာရုံ နှင့် သိမြင်မှု အာရုံစူးစိုက်မှု ၏ အာရုံစူးစိုက်မှု
2. တစ် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ဦးစားပေး ပွင့်လင်းမှု နှုတ်ဖြင့် ပြောဆိုဆက်ဆံရန်
3. တစ် မြင့်သည်။ အပြန်အလှန် ဆက်စပ်မှု ၏ လုပ်ရပ်များ
4. တစ်ခု မျက်လုံးချင်းဆိုင် ဂေဟစနစ် ပြုံ၊ ချဲ့ထွင်ခြင်း။ အပြန်အလှန် သညာ နှင့် စောင့်ကြည့်ရေး
5. တစ်ခု ပေါ်ထွက် "ငါတို့" ခံစားချက် ၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှု နှင့် စီးဆင်း ၏ ခံစားချက်
6. တစ် ထုံးတမ်းစဉ်လာ နှင့် အခမ်းအနား သတ်ပုံ ၏ အဖွင့်များ၊ ကျောင်းပိတ်၊ ဝင်ပေါက်များ၊ နှင့် ထွက်ပေါက်များ
7. တစ် သတ်မှတ် ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အတွက် မှန်ကန်သော လျော်ကြေး အတွက် သွေဖည်သော လုပ်ရပ်များ

ရန် တည်တံ့ ကိုယ်တိုင်၊ တစ်ခု ကြုံတွေ့ရသည်။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သည်။ a *အမြှေးပါး* ၊ သို့မဟုတ် ထိုးဖောက်နိုင်သော အတားအဆီး သို့ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေးလောက ၌ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ အပြန်အလှန် သည် တည်ရှိသည်။ ဟိ အမြှေးပါး ၏ တစ်ခု ကြုံတွေ့ရသည်။ သည် တည်တံ့သည်။ အားဖြင့် a သတ်မှတ် စည်းမျဉ်းများ။ ၌ *တွေ့ဆုံမှုများ* ၊ Goffman စာရင်းများ အများအပြား; နောက်ပိုင်း၊ ၌ ဘာလဲ သည် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ သူ့ အများဆုံး သိသိသာသာ အလုပ်၊ *အပြန်အလှန် ဓလေ့ထုံးတမ်း* ၊ သူသည် နောက်ထပ်များစွာကို စာရင်းပြုစုထားသည်။ ၇ တွေ့ဆုံမှုများတွင် အာရုံစူးစိုက်သော အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုကို လမ်းညွှန်သည့် စည်းမျဉ်းများကို စာရင်းပြုစုခြင်းဖြင့် ဆွေးနွေးမှုနှစ်ခုလုံးကို ပေါင်းစပ်ခွင့်ပြုပါ -

1. *ထုတ်* ခြင်း (attri- ပါဝင်သူများ၏ အားသာချက်များ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများ၊ ယဉ်ကျေးမှုတန်ဖိုးများနှင့် စံနှုန်းများ စသည်ဖြင့်)
2. *အသွင်ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ* ၊

4 Erving Goffman၊ *တွေ့ဆုံမှုများ လေ့လာမှုနှစ်ခု ၌ အဆိုပါ လူမှုဗေဒ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု* (အင်ဒီယာနာပိုလစ်၊ IN- Bobbs-Merrill၊ ၁၉၆၁)၊ p ၃၀။

5 Ibid.၊ p ၃၁။

6 Ibid.၊ p ၃၃; ကြည့်ပါ။ အဆိုပါ သော့ စောစောက အလုပ် ဘယ်မှာလဲ။ ဒါတွေ စိတ်ကူးများ ခဲ့ကြသည် ပထမ တီထွင်ခဲ့သည်- Erving Goffman၊ *ဟိ တင်ပြခြင်း။ နေ့စဉ်ဘဝတွင် ကိုယ်ပိုင်၏* (Garden City, NY: Anchor, 1959)။

7 Erving Goffman၊ *အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု ထုံးတမ်းစဉ်လာ- အက်ဆေးများ on မျက်နှာချင်းဆိုင် အနေအထိုင်* (ဥယျာဉ် မြို၊ နယူးယောက်- မျိုးရိုး၊ ၁၉၆၇)။

1. *စည်းကမ်းများ ၏ သဘောပေါက် အရင်းအမြစ်များ* ၊ ဘယ်ဟာ ပေးသည်။ a အထွေထွေ schemata နှင့် မူဘောင် အတွက် ပါဝင်သူများအကြား လှုပ်ရှားမှုများအတွက် ထုတ်ဖော်ပြောဆို ခြင်းနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း။
2. *စည်းမျဥ်း* စည်းကမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စည်းမျဥ်းများ၊ ကျင့်ထုံးများ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ နှုတ်ဖြင့်ပြောဆိုခြင်းစီးဆင်းမှုကို လမ်းညွှန်ခြင်း၊
   1. စောင့်ထိန်းခြင်း။ a တစ်ခုတည်း အာရုံစူးစိုက်မှု ၏ အာရုံစူးစိုက်မှု
   2. ထူထောင်ခြင်း။ “ရှင်းလင်းရေး အချက်များ" အတွက် အဆုံးအဖြတ် ဘယ်တော့လဲ တစ်ခု စပီကာ သည် ပြီးပြီ။ နှင့် နောက်တစ်ခု စတင်နိုင်ပါသည်။
   3. အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း ဘယ်လိုလဲ ရှည် နှင့် ဘယ်လိုလဲ မကြာခဏ တစ်ခုခု တစ်ခု လူ နိုင်သည် ကိုင် အဆိုပါ ကြမ်းပြင်
   4. ထိန်းညှိပေးသည်။ အနှောင့်အယှက်များ နှင့် စကားများ ၌ အဆိုပါ စကားဝိုင်း
   5. Sanctioning ပါဝင်သူများ ဘယ်သူလဲ။ အာရုံစူးစိုက်မှု လှည့်လည် သို့ ကိစ္စ အပြင်မှာ အဆိုပါ စကားဝိုင်း
   6. အာမခံပါသည်။ အဲဒါ အနီးနား လူတွေ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း။ အတူ အဆိုပါ စကားဝိုင်း
   7. လမ်းပြခြင်း။ အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ ယဉ်ကျေးခြင်း နှင့် အကင်းပါး၊ ပင် ၌ အဆိုပါ မျက်နှာ ၏ သဘောထားကွဲလွဲမှုများ
3. *စည်းကမ်းများ ၏ မိမိကိုယ်ကို လေးစားမှု* ၊ ဘယ်ဟာ အားပေးပါ။ ပါဝင်သူများ သို့ ဂုဏ် အတူ အကင်းပါးသည်။ နှင့် ကျင့်ဝတ် အလင်းတစ်ခုခုမှာ သူတို့ကိုယ်သူတို့ တင်ပြဖို့ သက်ဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းမှုတွေ၊

အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု သည် ဤသို့ လမ်းညွှန်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် ရှုပ်ထွေးသည်။ ဖွဲ့စည်းမှု ၏ စည်းကမ်း အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ လေ့လာပါ။ ဘယ်လိုလဲ အသုံးပြုရန် နှင့် လျှောက်ထားပါ။ ၌ မတူဘူး။ အမျိုးအစားများ ၏ တွေ့ကြုံမှုများ၊ မှတ်တမ်းတင်ထားသည်။ ၌ ကွဲပြားသည်။ အမျိုးအစားများ ၏ စုဝေးမှုများ နှင့် လူမှုရေးအခါသမယများ။ ဟိ “အမှန်တရား” ၏ အဆိုပါ ကမ္ဘာ က၊ သို့ a အရမ်း အရမ်းကောင်းတယ်။ အတိုင်းအတာ၊ တည်တံ့သည်။ အားဖြင့် လူတွေရဲ့ စွမ်းရည် ဖိတ်ခေါ်ရန် နှင့် အသုံးပြု ဒါတွေ စည်းကမ်း။ ဘယ်တော့လဲ ဒါတွေ စည်းကမ်း ဖြစ်ကြပါသည်။ လည်ပတ်ခြင်း။ ထိထိရောက်ရောက်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် “ကျေနပ်ပျော်ရွှင်မှုအခြေအနေ” သို့မဟုတ် Randall Collins မှ မြှင့်တင်ပေးထားသည့် “စိတ်ခံစားမှုစွမ်းအင်” (အခန်း ၃ ကိုကြည့်ပါ)။ သို့သော်၊ ဤစည်းမျဉ်းများလုပ်ဆောင်သောအခါတွင် တွေ့ဆုံမှုများသည် “dysphoria” သို့မဟုတ် တင်းမာမှုဖြစ်နိုင်ချေရှိသည်။ မဟုတ်ဘူး ဖယ်ထုတ်ပါ။ ဒုက္ခ ပြင်ပ ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ကျရှုံး သို့ ထိန်းညှိပေးသည်။ အဆိုပါ စီးဆင်း ၏ အပြန်အလှန်။ အဲဒီလို ပျက်ကွက်တယ်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင်သည်။ အားဖြင့် Goffman အဖြစ် အဖြစ်အပျက်များ သို့မဟုတ် *ချိုးဖောက်မှုများ*​ ဘယ်တော့လဲ ဒါတွေ ချိုးဖောက်မှုများ နိုင်သည် ဖြစ် လိမ္မာပါးနပ်ပြီး မှန်ကန်သောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် ထိထိရောက်ရောက် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သောကြောင့် ၎င်းတို့ကို ပေါင်းစည်းမှုအဖြစ် ရှုမြင်သည်။ ရောစပ်ထားသည်။ ထဲသို့ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ဆဲ ကြုံတွေ့ရသည်။ ဟိ သော့ ယန္တရား အတွက် ရှောင်ကြဉ်ခြင်း။ စိတ်ရှုပ်ခြင်း။ နှင့် ပေါင်းစည်းမှုကို ထိန်းသိမ်းခြင်းသည် ထုံးတမ်းစဉ်လာကို အသုံးပြုခြင်းဖြစ်သည်။

ထုံးတမ်းစဉ်လာ

*အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်းဓလေ့ထုံးတမ်း* တွင် ၊ Goffman ၏ကြီးမားသောပံ့ပိုးကူညီမှုသည်အသေးအဖွဲဟုထင်ရသောအသိအမှတ်ပြုမှုဖြစ်သည်။ အသေးအဖွဲ၊ နှင့် နေ့တိုင်း ထုံးတမ်းများ-ထိုကဲ့သို့သော အဖြစ် "မင်္ဂလာပါ, ဘယ်လိုလဲ ဖြစ်ကြပါသည်။ မင်း?" “ကောင်းတယ်။ မနက်၊” "ကျေးဇူးပြုပြီး မင်းနောက်မှာ" နှင့် အခြားသော စံသတ်မှတ်ထားသော ဟောပြောချက်ပုံစံများ—သည် လူမှုစည်းမျဥ်းစည်းမျဥ်းထိန်းသိမ်းမှုတွင် အရေးကြီးသည်—Arunta မျိုးနွယ်စုများအကြား Durkheim မှ အလေးပေးထားသော ပိုကြီးသော ဓလေ့ထုံးစံများကဲ့သို့ပင်၊ ခဲ့ကြသည် မြင်သည်။ သို့ တည်တံ့ အဆိုပါ လူမှုရေး အမိန့်။ ၌ Goffman ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် စကားတွေ၊ သူ့ ပန်းတိုင် သည် သို့ refor- mulate “အဲမိုင် Durkheim ၏ လူမှုရေး စိတ်ပညာ ၌ a ခေတ်မီ အဝတ်အစား" ၈ အားဖြင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်း။ အဲဒါ၊ လူများစုရုံးပြီး စတင်ဆက်ဆံသောအခါတွင် ၎င်းတို့၏ အပြုအမူများသည် ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ လွန်စွာဆန်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ သရုပ်ဆောင်များသည် တွေ့ဆုံမှု၏ စည်းမျဉ်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် ဤပွဲမှာ လူအချင်းချင်း ထိတွေ့မှု၏ အဆင့်တစ်ခုစီကို ဖြတ်တောက်ပြီး တစ်ချိန်တည်းတွင် စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာသည့် ကြားခံ သို့မဟုတ် ယာဉ်ဖြစ်လာသည်။ ထို့ကြောင့် (က) လူတစ်ဦးချင်းပါဝင်ရန် စည်းရုံးခြင်းအတွက် ထုံးတမ်းစဉ်လာများ မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ ၌ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး; (ခ) လုပ်နေပါတယ်။ သူတို့ကို အသိဥာဏ် ၏ အဆိုပါ သက်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်း ၏ မသက်ဆိုင်၊

8 Ibid p ၃၉၊ အထူးသဖြင့် Durkheim ၏ နောက်ပိုင်း အလုပ် ၌ *ဟိ မူလတန်း ပုံစံများ ၏ အဆိုပါ ဘာသာရေး ဘဝ* (ကြည့် မှတ်ချက် ၁ အတွက် အပြည့် ကိုးကား)။

အသွင်ပြောင်းခြင်း၊ အရင်းအမြစ်အသုံးပြုခြင်းနှင့် စကားပြောခြင်း၊ (ဂ) အပြန်အလှန် ဆက်ဆံမှု ကာလအတွင်း ၎င်းတို့အား လမ်းညွှန်ခြင်း၊ နှင့် (ဃ) ကူညီသည်။ သူတို့ကို မှန်တယ်။ အတွက် ချိုးဖောက်မှုများ နှင့် အဖြစ်အပျက်များ။

အထင်ရှားဆုံးမှာ ကြည်ညိုလေးစားမှုနှင့် အနေအထိုင် ဓလေ့ထုံးစံများဖြစ်သည်။ *ဆန့ ်ကျင် ခြင်း။* သက်ဆိုင်သည်။ သို့ လူအချင်းချင်း ထုံးတမ်းများ အဲဒါ အမြန် တစ်ဦးချင်း လေးစားပါတယ်။ အတွက် တခြားသူတွေ၊ သူတို့ရဲ့ လိုလိုလားလား​ လူအချင်းချင်း၊ သူတို့ရဲ့ ချစ်ခင်မှု နှင့် အခြား စိတ်ခံစားမှုများ၊ နှင့် သူတို့ရဲ့ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု ၌ အဆိုပါ ကြုံတွေ့ရသည်။ ၌ Goff- လူရဲ့ စကားတွေ၊ လိုလားချက် ထူထောင်သည်။ "အမှတ်အသား ၏ ဆည်းကပ်မှု” အားဖြင့် ဘယ်ဟာ တစ်ခု သရုပ်ဆောင် “ဂုဏ်ပြုတယ်။ နှင့် သူ့အား အတည်ပြုသည်။ (သူမ) ဆက်ဆံရေး သို့ a လက်ခံသူ။" ၉ အရှင်၊ ထင်ရသည်။ အပြစ်ကင်းသော အမူအရာ—“အဲဒါ ကောင်းတဲ့ သို့ ကြည့်ပါ။ မင်း ပြန်ပြီ" "ဘယ်လိုလဲ" "သင်ဘာလုပ်နေပါလဲ?" “နှုတ်ဆက်ပါတယ်” “နောက်မှတွေ့မယ်” နှင့် အခြားဒီပွဲမှာ အများကြီးပါ။ စကားစုများ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် ခန္ဓာကိုယ် လှုပ်ရှားမှုများ ထုံးတမ်းများ အဲဒါ ပစ္စုပ္ပန် a အမူအရာ သက်ဆိုင်ရာကို ဖိတ်ခေါ်ပါတယ်။ စည်းကမ်း နှင့် လမ်းပြခြင်း။ အဆိုပါ ဖွင့်ပွဲ၊ sequencing၊ နှင့် ပိတ်ခြင်း။ ၏ အဆိုပါ အပြန်အလှန်။

ရိုသေလေးစားသော ဓလေ့ထုံးတမ်းများ ဟူ၍ နှစ်မျိုးရှိနိုင်သည်- (၁) *ရှောင်ကြဉ်ခြင်း* နှင့် (၂) *ပစ္စုပ္ပန် ထုံးတမ်းဓလေ့များ* ။ ရှောင်ကြဉ်ခြင်းဓလေ့များသည် အခြားသူတစ်ဦးနှင့် ခပ်ခွာခွာနေရန်နှင့် အခြားတစ်ဝိုက်တွင်ရှိသော “စံပြစက်လုံး” ကို ချိုးဖောက်ခြင်းမှရှောင်ရှားရန် အသုံးပြုသည့်အရာများဖြစ်သည်။ ထိုသို့သော ဓလေ့ထုံးတမ်းများသည် မညီမျှမှုများတွင် အဖြစ်ဆုံးဖြစ်သည် ။ တင်ပြခြင်း။ ထုံးတမ်းများ ဆက်သွယ်ပါ။ ဘယ်လိုလဲ a လူ လေးစားလျက် အခြားသူများ—အဖြစ် ညီမျှခြင်း၊ ယုတ်ညံ့သော၊ သို့မဟုတ် အထက်အရာရှိများ—နှင့် ဘယ်လိုလဲ သူ မျှော်လင့်သည်။ အခြားသူများ သို့ ဆက်ဆံပါ။ ဒီ လူ။ Goffman မြင်သည်။ အပြန်အလှန် အဖြစ် အဆက်မပြတ်​ ပါဝင်နေပါတယ်။ a ဒေသိယစကား အကြား ရှောင်ရှားခြင်း။ နှင့် တင်ဆက်မှု ထုံးတမ်းများ အဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ တစ်ယောက်ချင်းစီကို လေးစားပါ။ အခြား နှင့် ထိန်းသိမ်းပါ။ အကွာအဝေး နေစဉ် ကြိုးစားနေပါတယ်။ သို့ လုပ်ပါ။ ဆက်သွယ်ရန် နှင့် ရယူ အရာများ ပြီးပြီ။

ဆန့်ကျင်ဘက်အားဖြင့်၊ *အမူအရာသည်* နှင်ထုတ်ခြင်း၊ ဝတ်စားဆင်ယင်မှုနှင့် အထွေထွေ ဆောင်ပုဒ်တို့၌ လှည့်ပတ်နေသော အခမ်းအနားအမူအရာဖြစ်ပြီး လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အား နှစ်လိုဖွယ်ကောင်းသော သို့မဟုတ် မလိုလားအပ်သော အရည်အသွေးများရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအဖြစ် လူတစ်ဦးချင်းစီအကြောင်း အခြားသူများအား အသိပေးသည့် အပြုအမူဖြစ်သည်။ အမူအကျင့် ဓလေ့ထုံးတမ်းများမှတဆင့် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ ရုပ်ပုံများကို တင်ပြကြသည်။ အခြားသူများနှင့် တစ်ချိန်တည်းတွင် ၎င်းတို့သည် ယုံကြည်စိတ်ချရသော၊ ယုံကြည်ထိုက်သော၊ လိမ္မာပါးနပ်သူများဖြစ်ကြောင်း—၎င်းသည် လှည့်စားခြင်းမျှသာဖြစ်လျှင်ပင်၊

အရှင်၊ မှတဆင့် လိုလားချက် နှင့် အမူအရာ ထုံးတမ်းများ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပလပ် သူတို့ကိုယ်သူတို့ ထဲသို့ တစ်ခု တွေ့ဆုံခြင်း ။ အားဖြင့် ဖိတ်ခေါ်ခြင်း။ သက်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်း နှင့် ဆန္ဒပြ သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည် သို့ လိုက်နာပါ။ သူတို့ကို၊ နေစဉ် သူတို့ရဲ့ညွှန်ပြ လေးစားပါတယ်။ အတွက် အခြားသူများ နှင့် တင်ဆက်သည်။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အဖြစ် သေချာပါတယ်။ အမျိုးအစားများ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ။ ဟိ အတည်ပြုချက်​ အဲဒီလို လိုလားချက် နှင့် အမူအရာ ထုံးတမ်းများ ၌ ကွန်ကရစ် စုဝေးခြင်း၊ အထူးသဖြင့် ကြုံတွေ့ရသည်။ ဒါပေမယ့် အပါအဝင် အာရုံမဲ့ အခြေအနေတွေ၊ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ a အခြေခံ အတွက် အဆိုပါ ပေါင်းစည်းမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း။

ရာထူးတာဝန်များ

လူတွေက ရှေ့တန်းတင်၊ သက်ဆိုင်ရာ စည်းမျဥ်းတွေကို မှီငြမ်းပြီး ထုံးတမ်းစဉ်လာတွေ ထုတ်ပြီး အမူအရာနဲ့ ရိုသေလေးစားတဲ့ အမူအကျင့်တွေကို ကမ်းလှမ်းကြသလို၊ သူတို့ကိုယ်သူတို့လည်း တခြားသူတွေရဲ့ အခန်းကဏ္ဍကို ကြိုးကိုင်ဖို့ ကြိုးစားကြပါတယ်။ အခန်းကဏ္ဍများသည် သီးခြားအပြုအမူ သို့မဟုတ် အခန်းကဏ္ဍကို အမှတ်အသားပြုခြင်းအဖြစ် အခြားသူများက အသိအမှတ်ပြုသည့် လုပ်ဆောင်ချက်အစုအဝေးများဖြစ်သည်။ အမှန်စင်စစ်၊ လူများသည် ၎င်းတို့အတွက် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ် ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ရန် မျှော်လင့်ထားပြီး ဤအခန်းကဏ္ဍသည် ကိုယ်ပိုင် အရည်အချင်းများ နှင့် ကိုက်ညီသင့်သည်။ အဲဒါ a လူ ရှိသည်။ ကြိုးစားခဲ့သည်။ သို့ ဆက်သွယ်ပါ။ သို့ အခြားသူများ မှတဆင့် သူတို့ရဲ့ အမူအရာ၊ ကိုယ်တိုင်တင်ပြချက်များ ၊ နှင့် မျက်နှာစာများ (စင်မြင့် ကျားကန်၊ ဖော်ပြမှု ပစ္စည်းကိရိယာများ၊ အသွင်အပြင်)။ ရှိရင် ဟိုမှာ သည် ရှေ့နောက်မညီခြင်း။ အ ကြား ကြိုးစားခဲ့သည်။ အခန်းကဏ္ဍ နှင့် ဒါတွေ အပိုဆောင်း ရှုထောင့် ၏ a စွမ်းဆောင်ရည်၊ ထို့နောက် အခြားသူများ ၌ အဆိုပါ အခြေအနေ များပါတယ် ။ သို့ ပိတ်ဆို့မှု အဆိုပါ တစ်ဦးချင်း မှတဆင့် မသိမသာ မှတ်သားစရာများ နှင့် အမူအရာ။ ဒါတွေ အခြားသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မောင်းနှင် သို့ လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့်မို့ပါ။ ကွဲလွဲမှု အကြား အခြား အခန်းကဏ္ဍ နှင့် အခြား စွမ်းဆောင်ရည် မှတ်သားစရာများ နှောင့်ယှက်သည်။ အဆိုပါ အဓိပ္ပါယ် ၏​ အခြေအနေ နှင့် အဆိုပါ အရင်းခံ သဘော ၏ အဖြစ်မှန် အဲဒါ ဒီ အဓိပ္ပါယ် အားပေးအားမြှောက်။ အရှင်၊ role-playing ပဲပေါ့။ a အလွန် ဆက်ပြောပါတယ်။ on အဆိုပါ တုံ့ပြန်မှုများ နှင့် တုံ့ပြန်မှုများ ၏ အခြားသူများ။ တခါ အတည်ပြုခဲ့သည်။ အားဖြင့် တခြားသူတွေ၊ အဲဒါ သည် ခက်ခဲသည် ။ သို့ ပြောင်းလဲမှု a အခန်းကဏ္ဍ ၌ a အခြေအနေ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီ ပါ့ လိုအပ်သည် ရယ် အများကြီး အလုပ် on အပိုင်း ၏ အခြားသူများ နှင့် ပါ့ နှောင့်ယှက်သည်။ အဆိုပါ တည်ထောင်ခဲ့သည်။ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ ၌ a အခြေအနေ။

9 Goffman၊ *အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု ထုံးတမ်းစဉ်လာ* ၊ စစ. ၅၆–၆၇ (ကြည့် မှတ်ချက် ၇)။

သို့တိုင်၊ လူတို့သည် ၎င်းတို့၏ပုံသဏ္ဍာန်နှင့် မလိုက်ဖက်ဟု ထင်မြင်သည့် အခန်းကဏ္ဍများတွင် မကြာခဏ ပိတ်မိနေတတ်သည်။ ဤအခြေအနေများအောက်တွင်၊ Goffman သည် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုမှလူတစ်ဦး၏ "ခွဲထွက်ခြင်း" ကို ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းဖြင့် *အခန်းကဏ္ဍအကွာအဝေးကို Goffman ဟုခေါ်သည်ကို ပြသမည်ဖြစ်သည်။* ထိုကဲ့သို့သောအကွာအဝေး, Goffman ငြင်းခုံ၊ ၁၀ ခွင့်ပြုသည်။ အဆိုပါ တစ်ဦးချင်း သို့ (က) လွှတ် အဆိုပါ တင်းမာမှု ဆက်စပ် အတူ a အခန်းကဏ္ဍ “သူ၏ (သူမ) ဂုဏ်သိက္ခာအောက်တွင်” ဖြစ်သည်ဟု ယူဆသည်၊ (ခ) အခန်းကဏ္ဍကိုကျော်လွန်သော မိမိကိုယ်တိုင်၏ နောက်ဆက်တွဲသွင်ပြင်လက္ခဏာများကို တင်ပြပြီး (ဂ) “အခန်းကဏ္ဍကို အပြည့်အ၀လိုက်နာခြင်း” ၏ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ဖယ်ရှားပေးခြင်းဖြင့် အသေးအဖွဲပြစ်မှုများသည် အခြားသူများကို သိသိသာသာကြီး ဒုက္ခဖြစ်စေပါသည်။

အခန်းကဏ္ဍ အကွာအဝေး သည် တစ်ခု ရှုထောင့် ၏ အဆိုပါ နောက်ထပ် အထွေထွေ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ *အခန်းကဏ္ဍ ပွေ့ဖက်* ခြင်း ပုဂ္ဂိုလ်များ ထုတ်ဖော်မည်။ ကွဲပြားသည်။ ဒီဂရီ ၏ တွယ်တာမှု နှင့် ပါဝင်ပတ်သက်မှု ၌ အဆိုပါ အခန်းကဏ္ဍ၊ အတူ တစ်ခု အစွန်းရောက် ဖြစ်ခြင်း။ *အခန်းကဏ္ဍ အကွာအဝေး* နှင့် အတူ အဆိုပါ အခြား အစွန်းရောက် ဖြစ်ခြင်း။ *ဆွဲဆောင်မှု* ၊ သို့မဟုတ် ပြီးပါပြီ။ ပါဝင်ပတ်သက်မှု ၌ a အခန်းကဏ္ဍ။ ရာထူး တာဝန်များ ဘယ်ဟာ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိသည် ထိန်းချုပ်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ များပါတယ်။ သို့ ပါဝင်တယ်။ မြင့်မားသော ဒီဂရီ ၏ ပွေ့ဖက်မှု၊ အဲဒါတွေက အခန်းကဏ္ဍများ ၌ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ တစ်ဦးချင်း သည် အောက်လက်ငယ်သား ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ကစားခဲ့သည်။ အတူ အတော်အတန် အခန်းကဏ္ဍ အကွာအဝေး

မိမိကိုယ်ကို

Goffman ရဲ့ အမြင်များ မိမိကိုယ်ကို အဖြစ် အလွန် အခြေအနေဆိုင်ရာ နှင့် ဆက်ပြောပါတယ်။ on အဆိုပါ တုံ့ပြန်မှုများ ၏ အခြားသူများ။ တစ်ခု ရှိပေမယ့ ် ၏ အဆိုပါ အဓိက လှုပ်ရှားမှုများ ၏ သရုပ်ဆောင်များ ၌ a အခြေအနေ သည် သို့ ပစ္စုပ္ပန် သူတို့ကိုယ်သူတို့ သို့ တခြားသူတွေ၊ Goffman အလွန်မြင့်မားခဲ့သည် ။ သံသယ အကြောင်း a “အူတိုင်” “လူအဆင့်၊” သို့မဟုတ် "အကူးအပြောင်း" ကိုယ်ပိုင်အယူအဆ အဲဒါ သည် အပိုင်း ၏ တစ် ဦးချင်းစီ၏ "ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး" Goffman အတွက်၊ တစ်ဦးချင်းစီ တွင် အရင်းခံ "ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး" သို့မဟုတ် "အထောက်အထား" *မရှိပါ ။* အဲဒါ သည် သယ်ဆောင် ထံမှ အခြေအနေ သို့ အခြေအနေ-အဖြစ် အများဆုံး သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူများ ပါ့ ငြင်းခုန်ခြင်း (ကြည့် နောက်ဆုံး အခန်း)။ တိုင်၊ လူတွေ ပစ္စုပ္ပန် ပုံများ ၏ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ၌ a အထူးသဖြင့် အခြေအနေ၊ နှင့် အခြားသူများ၏တုံ့ပြန်မှု သို့ ဒီ တင်ပြချက် ဖြစ်ကြပါသည်။ ဗဟို ဒိုင်းနမစ်များ ၌ အားလုံး ကြုံတွေ့ရသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ အဆက်မပြတ် အမူအရာ ထုတ်လွှတ်သည် ။ မှတ်သားစရာများ အဲဒါ ပရောဂျက် ပုံများ ၏ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အဖြစ် သေချာပါတယ်။ အမျိုးအစားများ ၏ လူပုဂ္ဂိုလ်များ၊ လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဒါကြောင့် အမြဲတမ်း စေ့စပ်သည်။ ၌ a စွမ်းဆောင်ရည်၊ အဖြစ် သူတို့ *လိုင်းတစ်ခုထုတ်ပါ* ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှာသည်။ သို့ *မျက်နှာချင်းဆိုင်နေပါ။* သို့မဟုတ် သို့ အဓိက​ မျက်နှာ အားဖြင့် တင်ဆက်သည်။ တစ်ခု ပုံ ၏ သူတို့ကိုယ်သူတို့ မှတဆင့် သူတို့ရဲ့ လိုင်း အဲဒါ သည် ထောက်ခံသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ ၏တုံ့ပြန်မှုများ အခြားသူများ နှင့်၊ အကယ်၍ ဖြစ်နိုင်သည်၊ တည်တံ့သည်။ အားဖြင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အေဂျင်စီများ ၌ a အခြေအနေ။ ပြောင်းပြန်၊ a လူ တွင် ရှိသည်။ မှားတယ်။ *မျက်နှာ* သို့မဟုတ် *ထွက် ၏ မျက်နှာ* ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ လိုင်း ထုတ်လွှတ်သည်။ သည် မသင့်လျော် နှင့် လက်မခံနိုင်ပါ။ သို့ အခြားသူများ။ အရှင်၊ a လူ၏ မျက်နှာ သည် သာ on ချေးငွေ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အခြားသူများ ရမယ်။ အတည်ပြု ၏ တစ်ခု တစ်ဦးချင်း၏ လိုင်း ၏ အကျင့်။ ဒါတောင်၊ လူတွေ ပါလိမ့်မယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ကြိုးစားပါ။ သို့ ခွင့်ပြုပါ။ နောက်တစ်ခု သို့ ပစ္စုပ္ပန် နှင့် နေပါ။ ၌ a ပေးသည် မျက်နှာ၊ အကယ်၍ သူတို့ နိုင်သည် ။

သူတို ဆက်သွယ်ပါ။ အတူ မသိမသာ ခန္ဓာကိုယ် အမူအရာ နှင့် နှုတ်ဖြင့် စကားများ သူတို့ရဲ့ စိစစ်ရေး ၏ a ပေးသော မျက်နှာ; ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ သူတို့ အတည်ပြုပါ။ အဆိုပါ အဓိပ္ပါယ် ၏ အဆိုပါ အခြေအနေ နှင့် မြှင့်တင်ပါ။ a သဘော ၏ a ဘုံအဖြစ်မှန်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူတွေရဲ့ သဘော ၏ ဘာလဲ သည် အစစ်အမှန် မူတည်တယ်။ အပေါ်သို့ တစ်ခု သဘောတူသည်။ အဓိပ္ပါယ် ၏ အဆိုပါ အခြေအနေ၊ a ပေးသည် လိုင်း နှင့် မျက်နှာ ၌ တစ်ခု ကြုံတွေ့ရသည်။ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ခက်တယ်။ သို့ အပြောင်းအလဲ၊ တစ်ကြိမ် တည်ထောင်ခဲ့သည်။ အကြောင်းမူကား၊ မျက်နှာကိုပြောင်းလဲရန် (၎င်းကိုတင်ပြထားသည့်မျဉ်းကြောင်း) သည် အခြေအနေအား ပြန်လည်သတ်မှတ်ရန်နှင့် ပြန်လည်ဖန်တီးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ a သဘော ၏ အမှန်တရား- နိုင်သည် ဖြစ် စိတ်ဖိစီးမှု နှင့် ဘယ်ဟာ နိုင်သည် မကြာခဏ ချိုးဖောက် အဆိုပါ အပြန်အလှန်။ မျက်နှာ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ များသောအားဖြင့် စတင်ခဲ့သည်။ အတူ မျက်စိ ဆက်သွယ်ရန်၊ နှင့် တစ်ကြိမ် အစပျိုး၊ သူတို့ ပါဝင်တယ်။ ထုံးတမ်းစဉ်လာများ ဖွင့်လှစ်ခြင်း။ သင့်လျော်သော သို့ အဆိုပါ အခြေအနေ (အဖြစ် ဆုံးဖြတ်သည်။ အားဖြင့် အရှည် ၏ နောက်ဆုံး စေ့စပ်ပွဲ၊ ပမာဏ ၏ အချိန်ကတည်း က ယခင် စေ့စပ်ပွဲ၊ အဆင့် ၏ မညီမျှမှု၊ နှင့် ဒါကြောင့် ရှေ့)။ ကာလအတွင်း အဆိုပါ သင်တန်း ၏ အဆိုပါ မျက်နှာ ထိတွေ့ ဆက်ဆံမှု၊ တစ်ခုစီ တစ်ဦးချင်း အသုံးပြုသည်။ အကင်းပါးသည်။ သို့ ထိန်းသိမ်း၊ အကယ်၍ ဖြစ်နိုင်သည်၊ တစ်ခုစီ အခြားသူများ တင်ပြချက်များ ၏ "မျက်နှာ" နှင့် လိုင်း ၏ အကျင့် အဲဒါ ဒီ တင်ပြချက်များ ၏ မိမိကိုယ်ကို လိုအပ်သည်။ သင်တန်းသား ရှာသည်။ သို့ ရှောင်ပါ။ “က မြင်ကွင်း" သို့မဟုတ် ချိုးဖောက်သည်။ အဆိုပါ အခြေအနေ၊ နှင့် ဒါကြောင့် သူတို့ အသုံးပြု အကင်းပါးသည်။ နှင့် ကျင့်ဝတ် သို့ ကယ်တင်ပါ။ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် မျက်နှာ နှင့် အဲဒါ ၏ အခြားသူများ။ More- ကျော်၊ အဖြစ် သူတုိ့ သင့်လျော်သော အတွက် အဆိုပါ အမျိုးအစား ၏ ကြုံတွေ့ရသည်။ (အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အတွက် အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ စုဆောင်းခြင်း။ နှင့် နောက်ထပ်

၁၀ ၊ *တွေ့ဆုံမှုများ* ၊ p ၁၁၃ (ကြည့် မှတ်ချက် ၄)။

ပါဝင်ပါသည်။ လူမှုရေး အခါသမယ) ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါလိမ့်မယ်။ ကြိုးစားမှု သို့ ထိန်းသိမ်းပါ။ ဘာလဲ Goffman တစ်ခါတစ်ရံ ဟုခေါ်သည်။ *နယ်မြေများ ၏ မိမိကိုယ်ကို* ၊ လှည့်ပတ်နေသည်။ ပတ်ပတ်လည် အဲဒီလို ကိစ္စ အဖြစ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျားကန်၊ ဂေဟစနစ် အာကာသ၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးထိန်းသိမ်းမှု (နယ်မြေ ပတ်ပတ်လည် တစ်ဦး၏ ခန္ဓာကိုယ်) နှင့် စကားပြောဆိုမှု အခွင့်အရေး (သို့ စကားပြော နှင့် ဖြစ် ကြားတယ်) ဘယ်ဟာ လိုအပ်ပါသည် ။ အတွက် လူတွေ သို့ အပြစ်ဒဏ် သူတို့ရဲ့ လိုင်း နှင့် ထိန်းသိမ်းပါ။ မျက်နှာ။ ၌ အထွေထွေ၊ အဆိုပါ ပိုမြင့်တယ်။ အဆိုပါ အဆင့် လူတစ်ဦးချင်း ၏ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ သူတို့ရဲ့ *နယ်မြေများ ၏ မိမိကိုယ်ကို* ၌ တစ်ခု ကြုံတွေ့ရသည်။ ရန် ချိုးဖောက် အဲဒီလို နယ်မြေများ နှောက်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် ချိုးဖောက်မှုများ အဆိုပါ အခြေအနေ၊ အတင်းအကျပ် ကုစား လုပ်ဆောင်ချက် အားဖြင့် ပါဝင်သူများ သို့ ပြန်လည်ရယူပါ။ သူတို့ရဲ့ သက်ဆိုင်ရာ လိုင်းများ၊ မျက်နှာ၊ အဓိပ္ပါယ်များ ၏ အဆိုပါ အခြေအနေ၊ နှင့် သဘော ၏ အဖြစ်မှန်။

စကားပြောပါ။

တစ်လျှောက်လုံး သူ့ အလုပ်၊ Goffman အလေးပေးသည်။ အဆိုပါ အဓိပ္ပာယ် ၏ အပြောအဆို အတွက် လူတွေရဲ့ အာရုံစိုက် အာရုံစူးစိုက်မှု။ ၁၁ စကားပြောပါ။ သည် သုံးတယ်။ သို့ ဖွင့်သည်။ နှင့် အနီးကပ် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု၊ သို့ ရှာသည်။ အပြန်အလှန်အဓိပါယ်ရှိမှု တစ်ဦးချင်းစီ ကြားတွင် ဆွေးနွေးသင့်သည်များကို ဘောင်ခတ်ရန်၊ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုကို စည်းချက်ကျကျ တည်ဆောက်ရန် အလှည့်ကျ ၌ a စကားဝိုင်း၊ နှင့် သို့ ပြောင်း အကြောင်းအရာများ စကားပြောပါ။ သည် ဤသို့ a အရေးကြီးတယ်။ ယန္တရား လူတစ်ဦးချင်းစီကို စုစည်း၍ ၎င်းတို့၏ အာရုံစူးစိုက်မှုကို အာရုံစိုက်ရန်နှင့် အခြေအနေ၏ အလုံးစုံ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် အတွက် ။ စကားပြောဆိုမှုသည် အပြန်အလှန် အာရုံစိုက်ရန် အလွန်အဓိကကျသောကြောင့်၊ ၎င်းကို ပုံမှန်အားဖြင့် ထိန်းညှိပြီး ထုံးတမ်းစဉ်လာအတိုင်း လုပ်ဆောင် သည်။ တခြား ပုံစံများ ၏ တစ်ပိုင်း စကားပြော ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း ထိန်းညှိပေးသည်။ နှင့် ထုံးတမ်းစဉ်လာ။ အဘို့ ဥပမာ၊ တုံ့ပြန်မှု မှတ်သားစရာများ သို့မဟုတ် “အာမေဋိတ်သံ ကြားဖြတ် ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ပြည့်စုံသော စကားလုံးများ—“အိုး၊” "အလို," “အိုး၊” နှင့် “အင်း”— ၎င်းတို့ကို မည်သည့်အချိန်တွင် အသုံးပြုနိုင်ကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့ကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုသည့်နည်းလမ်းကို ထိန်းချုပ်ထားသည်။ နှုတ်ဖြင့်ဖြည့်စွက်စာများ—“အာ၊” “အာ့” “အမ်၊” နှင့် အဆိုပါ ကြိုက်တယ်။ ကိုလည်း ထုံးတမ်းစဉ်လာ နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံးတယ်။ သို့ အဆင်ပြေချောမွေ့ "စကားဝိုင်း ခြေရာခံ။" အနှစ်သာရ အားဖြင့် ၎င်းတို့က “ဟောပြောသူသည် ယခုအချိန်အထိ မှန်ကန်သောစကားလုံးမရှိသေးသော်လည်း ယင်း ကို လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ ကိစ္စ” နှင့် အဲဒါ သူ သို့မဟုတ် သူမ သည် ဆဲ စေ့စပ်သည်။ ၌ အဆိုပါ စကားဝိုင်း။ ပင် ထင်ရသည်။ စိတ်ခံစားမှု အချက်များ နှင့် တားမြစ်ထားသည်။ အသုံးအနှုန်းများ၊ အဲဒီလို အဖြစ် အားလုံး အဆိုပါ "လေးစာ စကားလုံးများ" ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် အများကြီး တစ်ခု အသုံးအနှုန်း ၏ "မိမိကိုယ်ကို ညှိယူခြင်း" အဖြစ် ခံစားချက်နှင့် "ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွင်းစိတ်ပူပန်မှုများသည် ၎င်းတို့သာ ဖြစ်သင့်သည်" ဟု အခိုင်အမာဆိုသည်။ ဤ "ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွင်းခန်းသို့ ဖိတ်ခေါ်မှုသည် ၎င်းကို ပြုလုပ် သည့်အခါမှသာ ပြုလုပ်လေ့ရှိသောကြောင့် ထိုသို့သော ပေါက်ကွဲသံများသည် စံပြု၍ ထုံးတမ်းစဉ်လာအတိုင်း ဖြစ်သည်၊ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် လွယ်ပါတယ်။ သို့ အခြား ပုဂ္ဂိုလ်များ ပစ္စုပ္ပန် သို့ ကြည့်ပါ။ ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ ခရီး ယူတယ်။ သူတို့။" ၁၂

အခြေအနေ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို ဖန်တီးရာတွင်၊ Goffman က ပြောဆိုမှုသည် အလွန်ရှုပ်ထွေးပြီး လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ နည်းလမ်းများ။ ဘယ်တော့လဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ စကားပြော၊ သူတို့ ဖန်တီးပါ။ *a ခြေရာ* ၊ သို့မဟုတ် ယူဆသည်။ အခြေခံအုတ်မြစ် အတွက် အဆိုပါ စကားဝိုင်း နှင့် အဆိုပါ အပြန်အလှန်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် နှုတ်ဖြင့် သင်္ကေတများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အလွယ်တကူ ခြယ်လှယ်၊ လူတွေ နိုင်သည် စကားဝိုင်းကို အရင်းခံထားသော အောက်ခြေ သို့မဟုတ် အခြေခံနေရာများကို အလွယ်တကူ ပြောင်းလဲပါ။ သို့သော် ထိုသို့သော ခြေရာပြောင်းခြင်းများသည်၊ အလွန် ထုံးတမ်းစဉ်လာ နှင့် များသောအားဖြင့် ထုတ်ဖော် ရှင်းပါတယ်။ အမှတ်အသားများ အဘို့ ဥပမာ၊ ဘယ်တော့လဲ a လူ “အဲဒါကို မပြောရအောင်” ကဲ့သို့သော တစ်စုံတစ်ခု ပြောလိုက်သည်၊ စကားဝိုင်း၏ အောက်ခြေကို ပြောင်းသွားသော်လည်း ထုံးတမ်း စဉ်လာအရ၊ နည်းလမ်း; အလားတူ၊ ဘယ်တော့လဲ တစ်စုံတစ်ယောက် စကားများ a စကားစု ကြိုက်တယ်။ “အဲဒါ ကြီးမြတ်သော၊ ဒါပေမယ့် ဘာလဲ အကြောင်း . . . ?” ဤပုဂ္ဂိုလ်သည် ထုံးတမ်းစဉ်လာအားဖြင့် ခြေခြေမြစ်မြစ်ကို ပြောင်းလဲနေပါသည်။

Goffman ၏ နောက်ပိုင်းလက်ရာများကို ပိုမိုလွှမ်းမိုးလာစေသည့် ခြေလှမ်းများ- မြှုပ်နှံခြင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာ။ Goffman သည် စကားဝိုင်းများသည် အလွှာလိုက်ဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုလာခဲ့ပြီး ထို့ကြောင့် မတူညီသောခြေရာများတွင် မြှုပ်နှံထားသည်။ တစ်စုံတစ်ယောက်က “တစ်ခုပြောသော်လည်း အခြားအရာကိုဆိုလိုသည်” သို့မဟုတ် လူတစ်ဦးက “အရိပ်အမြွက်” သို့မဟုတ် အခြားတစ်ခုခုကို “အဓိပ္ပာယ်ဖော်သည့်အခါ” ကဲ့သို့ စကားပြောဆိုရန် ခြေရာများစွာရှိသည်။ မတူညီသောအကြောင်းအရာများတွင် ၎င်းတို့ကိုထည့်သွင်းထားသည့် ဤစကားဝိုင်းများ၏ "အလွှာများ" သည် ဖြစ်နိုင်သော ကြောင့် ဖြစ်သည်။ မိန့်ခွန်း သည် စွမ်းရည် ၏ ထုတ်ပေးခြင်း။ မသိမသာ နှင့် ရှုပ်ထွေးသည်။ အဓိပ္ပါယ်များ အဘို့ ဥပမာ၊ အထေ့အငေါ့၊ sar- casm၊ ပုတ်ခတ်မှုများ၊ ဉာဏ်ပညာ၊ နှစ်ထပ်ကွမ်း၊ ဖောက်ပြန်မှုများ၊ အရိပ်များ၊ နှင့် အခြား ခြယ်လှယ်သည်။ ၏ မိန့်ခွန်း

11 Erving Goffman၊ *ပုံစံများ ၏ စကားပြောပါ။* (ဖီလာဒဲလ်ဖီးယား တက္ကသိုလ် ၏ Pennsylvania စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၈၁)။

12 Ibid.၊ p ၈၅။

စကားပြောဆိုမှုတစ်ခု၏ နောက်ခံအကြောင်းအရာများနှင့် ဆက်စပ်မှုတို့ကို ကူးပြောင်းရန် တစ်ဦးချင်းစီ၏စွမ်းရည်ကို သရုပ်ပြပါ။ (အတွက် ဥပမာ၊ တွေးပါ။ ၏ a စကားဝိုင်း ၌ a အလုပ် ဆက်တင် ပါဝင်နေပါတယ်။ အချစ်ရေး ပရောပတေးများ; footing နှင့် context တွင် အဆက်မပြတ် ရွေ့လျားမှု ပါ၀င်မည်ဖြစ်သည်။) သို့သော်လည်း တွေ့ဆုံမှုများ ချောမွေ့စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်၊ ဤခြေတင်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများသည် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ၊ စံနှုန်းဖြင့် ထိန်းချုပ်ထားသည်။

အနှောင့်အယှက် နှင့် ပြုပြင်ခြင်း။

Goffman က တွေ့ဆုံမှုများတွင် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းသည် အသေးအဖွဲကိစ္စမဟုတ်ကြောင်း အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်။ ၁၃ လူတစ်ဦးသည် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော အမူအရာများ ထုတ်လွှတ်ခြင်း၊ ဆန့်ကျင်ဘက်မျက်နှာစာကို တင်ပြခြင်း၊ သင့်လျော်သော ထုံးတမ်းစဉ်လာများ ပြဋ္ဌာန်းရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ မသင့်လျော်သော အခန်းကဏ္ဍကို ရှာဖွေခြင်း၊ စံနှုန်းအတိုင်း သို့မဟုတ် ထုံးတမ်းစဉ်လာ မမှန်သောမျဉ်းကြောင်းကို ကြိုးပမ်းခြင်း သို့မဟုတ် မှားယွင်းသော မျက်နှာကို တင်ပြသည့်အခါ *မြင်ကွင်းတစ်ခု အတွက် အလားအလာ ရှိပါသည်* ။ အဲဒီ့ လူရဲ့အမြင်၊ သည် a ဖြစ်နိုင်ခြေ ၏ အရှက်၊ သို့ အသုံးပြု Goffman ရဲ့ အကြိုက်ဆုံး စကားစု; တစ်ကြိမ် ရှက်တယ်၊ လူတစ် ဦးချင်းစီ၏ တုံ့ပြန်မှုများသည် ယခင်ကထက် ပိုမိုကြီးမားသော အရှက်ရမှုအဆင့် သံသရာတွင် ပိုမိုဆိုးရွားသွားနိုင်သည်။ အခြားသူများ၏ရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် မြင်ကွင်းတစ်ခုသည် အခြေအနေ၏အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို နှောင့်ယှက်စေပြီး သက်တောင့်သက်သာခံစားရရန် လိုအပ်သောအဖြစ်မှန်ကို ခြိမ်းခြောက်စေသည်။ လူတစ်ဦးချင်းစီသည် လူတို့သည် ၎င်းတို့ဖြစ်ပုံပေါ်ပုံ၊ အရည်အချင်းရှိပြီး မှီခိုအားထားနိုင်သည်ဟု လူတစ်ဦးချင်းစီက သွယ်ဝိုက်ယူဆသည်။ ထို့ကြောင့် အခင်းအကျင်းတစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာသောအခါ၊ အဆိုပါ သွယ်ဝိုက်သော ယူဆချက်များသည် တွေ့ဆုံမှု၏ အဖွဲ့အစည်းကို စိန်ခေါ်ပြီး ခြိမ်းချောက်ခြင်း ဖြစ်သည် (ထို့ပြင်၊ ဖြစ်နိုင်ချေ ကြီးမားသော ဆုံစည်းမှု နှင့် တွေ့ဆုံမှုတွင် ထည့်သွင်းထားသော လူမှုရေးဆိုင်ရာ အခါသမယ)။

အဘို့ ဒီ အကြောင်းပြချက်၊ တစ်ခု တစ်ဦးချင်း ပါလိမ့်မယ်။ ရှာသည်။ သို့ ပြုပြင်ခြင်း။ a မြင်ကွင်း ဖြစ်ပေါ်လာသော အားဖြင့် အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ မသင့်လျော် အမူအရာများ၊ နှင့် အခြားသူများ ပါလိမ့်မယ်။ အသုံးပြု အကင်းပါးသည်။ သို့ ကူညီပေးပါ။ အဆိုပါ တစ်ဦးချင်း ၌ အဲဒီလို ပြုပြင်ခြင်း။ ကြိုးစားအားထုတ်မှု။ ဟိ သဘော ၏ အမိန့် ၏ အခြေအနေ တစ်ခု သည် ဤသို့ တည်တံ့သည်။ အားဖြင့် a မျိုးစုံ ၏ မှန်ကန်သော တုံ့ပြန်မှုများ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အားဖြင့် အဆိုပါ အသေးအမွှားအမှားများကို လျစ်လျူရှုရာတွင် အခြားသူများ၏လိမ္မာပါးနပ်မှုကို အသုံးပြု လိုစိတ်ရှိပြီး ၊ ထိုသို့မဖြစ်နိုင်ပါက စော်ကားသူတစ်ဦး၏ မှန်ကန်သောအားထုတ်မှုများကို လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် လိမ္မာပါးနပ်စွာအသုံးပြုပါ။ လူတွေက သဘောထားကွဲလွဲနိုင်ချေရှိတဲ့ အမူအကျင့်တွေကို “စိတ်ပျက်” ကြပြီး၊ ဒါက ရွေးချယ်စရာမရှိတော့တဲ့အခါ၊ တောင်းပန်မှု၊ အကောင့်တွေ၊ အသစ်တွေကို လက်ခံဖို့ ပြင်ဆင်နေကြပါပြီ။ အချက်အလက်၊ ဆင်ခြေတွေ၊ နှင့် အခြား ဓလေ့ထုံးတမ်းအရ နှင့် ပုံမှန်အားဖြင့် သင့်လျော်သော ကြိုးစားအားထုတ်မှု မှာ ပြုပြင်ခြင်း။ ဟုတ်ပါတယ် , ဒီ လိုလိုလားလား သို့ လက်ခံ လူတွေ အဖြစ် သူတို့ ဖြစ်ကြတယ်၊ သို့ ယူဆ သူတို့ရဲ့ အရည်အချင်း၊ နှင့် သို့ အသေးအဖွဲကို ကြည့်ပါ ။ လူအချင်းချင်း အမှားများ ပြုလုပ်သည်။ သူတို့ကို ထိခိုက်လွယ်သည်။ သို့ ခြယ်လှယ်ခြင်း။ နှင့် ပရိယာယ်။

#### အာရုံမဲ့ ထိတွေ့မှုများ

Goffman ဖြစ်ခဲ့သည်။ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ အနည်းငယ် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ သို့ အသိအမှတ်ပြုပါ။ အဲဒါ အပြုအမူ နှင့် အပြန်အလှန် ၌ အများသူငှာ နေရာများ သို့မဟုတ် *အာရုံမစိုက်သော* ဆက်တင်များတွင် သည် အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်မှု အစီအစဉ်၏ အရေးကြီးသော အင်္ဂါရပ်များဖြစ်ပြီး ယေဘုယျအားဖြင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ တိုးချဲ့မှုအားဖြင့် ဖြစ်သည်။ ၁၄ ရိုးရှင်းသော လုပ်ရပ်များသည် လမ်းပေါ်တွင် လမ်းလျှောက်ခြင်း၊ တန်းစီရပ်ခြင်း၊ စောင့်ဆိုင်းခန်း သို့မဟုတ် ပန်းခြံခုံတန်းပေါ်တွင် ထိုင်ခြင်း၊ ဓာတ်လှေကားတွင် ရပ်ခြင်း၊ အများသူငှာ သန့်စင်ခန်းသို့ သွားခြင်းနှင့် အခြားလုပ်ဆောင်မှုများစွာသည် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်း၏ အရေးပါသောနယ်ပယ်ကို ကိုယ်စားပြုသည်။ လူတို့သည် အတူရှိနေသော်လည်း ကြာရှည်စွာပြောဆိုခြင်းနှင့် "မျက်နှာချင်းဆိုင်ခြင်း" တွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းမရှိသော ဤအခြေအနေများသည် လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ စုံစမ်းမေးမြန်းခြင်း၏ အရေးကြီးသောအကြောင်းအရာကို ကိုယ်စားပြုသည်—အသေးအဖွဲအဖြစ်သာမြင်လေ့ရှိသော်လည်း လူအများ၏အချိန်နှင့် အာရုံစိုက်မှုကို လက်ခံနိုင်သောအကြောင်းအရာဖြစ်သည် ။

13 Goffman၊ *အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု ထုံးတမ်းစဉ်လာ* (ကြည့် မှတ်ချက် ၇)။

14 Erving Goffman၊ *အများသူငှာနေရာများတွင် အမူအကျင့်- စုရုံးခြင်းဆိုင်ရာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မှတ်စုများ* (New York: Free Press, 1963); Erving Goffman, *Relations in Public-Micro Studies of the Public Order* (New York: Harper Colophon, 1972) ကို Basic Books မှ 1971 ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။

အာရုံမဲ့ စုဝေးမှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကြိုက်တယ်။ အာရုံစိုက် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ၌ သူတို့ရဲ့ အထွေထွေ အသွင်အပြင်များ- သူတို ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်မမှန်ပါ။ စည်းမျဉ်း; သူတို့ ခေါ်ဆိုပါ။ အတွက် ဖျော်ဖြေပွဲများ အားဖြင့် တစ်ဦးချင်းစီ; သူတို့ ပါဝင်ပါတယ်။ အဆိုပါ တင်ပြချက် ၏​ မိမိကိုယ်ကို; သူတို့ ပါဝင်တယ်။ အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ; သူတို့ ရှိသည် ပုံမှန်အားဖြင့် နှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်းအရ သင့်လျော်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ​ ပြုပြင်မှု; နှင့် သူတို့ မှီခို on a အတော်အတန် ပမာဏ ၏ ကျင့်ဝတ်၊ အကင်းပါး၊ နှင့် သတိမထားမိ။ ရအောင် ကျွန်ုပ်သည် ဤအင်္ဂါရပ်တစ်ခုစီကို ပိုမိုအသေးစိတ်အသေးစိတ်ဖြင့် လေ့လာပါ။

အများကြီး ကြိုက်တယ်။ a အာရုံစိုက် အပြန်အလှန်၊ အာရုံမဲ့ စုဝေးမှုများ ပါဝင်တယ်။ စံနှုန်း စည်းကမ်း အကွာအဝေး၊ လှုပ်ရှားမှု၊ နေရာချထားရေး၊ နားထောင်ခြင်း၊ ပြောနေတာ၊ နှင့် ကိုယ်တိုင်တင်ပြခြင်း။ ဒါပေမယ့်၊ မကြိုက် အာရုံစူးစိုက်ထားသော အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု၊ စံနှုန်းများသည် ကောင်းမွန်စွာသတ်မှတ်ထားသော အမြှေးပါးကို ထိန်းထားရန် မလိုအပ်ပါ။ အာရုံစူးစိုက်မှုမရှိသော ထိတွေ့မှုများတွင် ပိတ်ခြင်း၊ ပြင်းထန်သော အာရုံစူးစိုက်မှု သို့မဟုတ် မျက်နှာချင်းဆိုင်ရန် တာဝန်ဝတ္တရားများ မရှိပါ။ ယင်းအစား စည်းမျဉ်းများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ သို့ ဘယ်လိုလဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ သို့ စုစည်းမှု သူတို့ကိုယ်သူတို့ *မပါဘဲ* ဖြစ်လာခြင်း။ အဆိုပါ အာရုံစူးစိုက်မှု ၏ အာရုံစူးစိုက်မှုနှင့် မျက်နှာချင်းဆိုင်မှုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း။ ထို့ကြောင့် စည်းမျဉ်းများသည် မည်ကဲ့သို့လှုပ်ရှားရမည်၊ စကားပြောခြင်း၊ ထိုင်ခြင်း၊ မတ်တပ်ရပ်ခြင်း၊ မိမိကိုယ်ကိုတင်ပြခြင်း၊ တောင်းပန်ခြင်းနှင့် အများသူငှာ စည်းမျဥ်းထိန်းထားရန် လိုအပ်သော အခြားလုပ်ဆောင်ချက်များကို အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်း၏ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် လူအချင်းချင်းအပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု၏ “အလုပ်” ကို မလိုအပ်ဘဲ မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်အကြောင်း စည်းမျဉ်းများဖြစ်သည်။

လူမြင်ကွင်းတွင် တစ်ဦးချင်း ဖျော်ဖြေမှုများ ဆက်လက်ပါဝင်နေသော်လည်း ပရိသတ်သည် မျက်နှာနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုတွင် ပါဝင်ခြင်းမရှိသောကြောင့် သို့မဟုတ် ရှည်လျားသော စကားပြောဆိုမှုတွင် ပါဝင်ခြင်းမရှိသောကြောင့် တင်ဆက်မှုကို ပို၍ အသံတိတ်နိုင်ပြီး လျော့နည်းသွား နိုင်သည်။ ကာတွန်း။ Goffman သုံးတယ်။ a မျိုးစုံ ၏ အသုံးအနှုန်းများ သို့ ဖော်ပြပါ။ ဒါတွေ တင်ပြချက်များ၊ နှစ်ခု ၏ အဆိုပါ မကြာခဏ​ ဖြစ်ခြင်း။ *ခန္ဓာကိုယ် idiom ၁၅* နှင့် *ခန္ဓာကိုယ် တောက်ပ* . ၁၆ နှစ်မျိုးလုံး အသုံးအနှုန်းများ မှတ်သားပါ။ အဆိုပါ ခြုံငုံ ဖွဲ့စည်းမှု ၏ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် အခြားသူများထံ ရရှိနိုင်ပြီး ကောက်သိမ်းနိုင်သော အမူအရာ သို့မဟုတ် အမူအရာ ၊ (အခြားသူတွေကတော့ ပြောင်းပြန်ပါပဲ ။ အဆက်မပြတ် စကင်န်ဖတ်ခြင်း။ သို့ ဆုံးဖြတ် အဆိုပါ အကြောင်းအရာ ၏ အခြားသူများ ခန္ဓာကိုယ် အသုံးအနှုန်း နှင့် ခန္ဓာကိုယ် တောက်ပ။) ထိုသို့သော အမူအရာသည် လူတစ်ဦး၏ဦးတည်ချက်၊ အမြန်နှုန်း၊ ပြတ်သားမှု၊ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် လမ်းစဉ်တစ်ခု၏ အခြားရှုထောင့်များကို ကိုယ်စားပြုသည် ။ လုပ်ဆောင်ချက် ၌ *ဆက်ဆံရေး ၌ အများသူငှာ* ၊ Goffman စာရင်းကောက်သည်။ သုံး အမျိုးအစားများ ၏ ခန္ဓာကိုယ် အရောင်တောက်ပမှု: 17 (၁) *တိမ်းညွတ်တောက်ပမှု* ၊ သို့မဟုတ် အမူအရာ ပေးကမ်းခြင်း။ အထောက်အထား သို့ အခြားသူများ အတည်ပြုခြင်း။ အဲဒါ a လူ သည် စေ့စပ်သည်။ ၌ a မှတ်မိနိုင်သော နှင့် သင့်လျော်သော လှုပ်ရှားမှု ၌ အဆိုပါ ပစ္စုပ္ပန် အချိန် နှင့် နေရာ; (၂) *ရှုထောင့် အရောင်တောက်ခြင်း* ၊ သို့မဟုတ် အမူအရာ ညွှန်ပြသည် ။ သို့ အခြားသူများ အဲဒါ a လူ သည် မဟုတ်ဘူး သွားမယ်။ သို့ ထိပါးခြင်း။ on သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက် အဆိုပါ လှုပ်ရှားမှု ၏ အခြားသူများ; နှင့် (၃) *ထပ်လောင်းကစားခြင်း။ အရောင်တောက်ခြင်း* ၊ သို့မဟုတ် အမူအရာ အချက်ပြခြင်း။ အဲဒါ a လူ သည် မဟုတ်ဘူး ချုပ်ချယ်သည်။ သို့မဟုတ် အောက်မှာ နှိပ်စက်ခြင်း။ နှင့် က၊ ဟိုမှာ ၊ အပြည့် ၌ တာဝန်ခံ နှင့် ထိန်းချုပ်မှု ၏ သူ့ သို့မဟုတ် သူမ၏ အခြား လှုပ်ရှားမှုများ နှင့် လုပ်ရပ်များ။ အရှင် အဆိုပါ အများသူငှာ လုပ်ဆောင်မှု ၏ တစ်ခု တစ်ဦးချင်း ၌ အာရုံမဲ့ အပြန်အလှန် လှည့်ပတ်သည်။ ပတ်ပတ်လည် ပေးသည်။ အချက်အလက် အဲဒီ့တစ်ခု သည် ၏ "အသံ ဇာတ်ကောင် နှင့် ကျိုးကြောင်းဆီလျော် အရည်အချင်း။” ၁၈

၌ အများသူငှာ နှင့် ကာလအတွင်း အာရုံမဲ့ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု၊ အဆိုပါ နယ်မြေများ ၏ မိမိကိုယ်ကို ဖြစ်လာ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ con- sideration ။ Goffman သည် ကာလအတွင်း သိသိသာသာ ဖြစ်လာနိုင်သည့် နယ်မြေဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှု အမျိုးမျိုးကို ဖော်ပြခဲ့သည်။ အာရုံမဲ့ အပြန်အလှန်၊ 19 အပါအဝင် (က) *ပုံသေ ပထဝီဝင် နေရာများ* တွဲထားသည်။ သို့ a အထူးသဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်၊ (ခ) လူတစ်ဦးချင်း အာကာသအတွင်း ရွေ့လျားနေချိန်တွင် ဝန်းရံထားသော မထိပါးမ *ယှဥ်ကင်းသော အတ္တကို စောင့်ရှောက်ခြင်း (ဂ) ပုဂ္ဂိုလ်၊ နေရာများ* အဲဒါ အခြားသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး သို့ ချိုးဖောက် အောက်မှာ တစ်ခုခု အခြေအနေတွေ၊ (ဃ) တစ်ဦးတစ်ယောက်မှ ယာယီတောင်းဆိုနိုင်သော နေရာများ၊ (ဂ) *တောင်းဆို* နိုင်သော အသုံးအဆောင် *နေရာများ၊* အဖြစ် တစ်ခု တစ်ဦးချင်း ပါဝင်နေသည်။ ၌ အချို့ တူရိယာ လှုပ်ရှားမှု၊ (စ) *အလှည့်* သို့မဟုတ် အဆိုပါ တိုင်ကြားထားသည်။ အမိန့် လုပ်နေ၏ ။ သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်း။ တစ်ခုခု ဆွေမျိုး သို့ အခြားသူများ ၌ a အခြေအနေ၊ (ဆ) *အပိုင် နယ်မြေ* သို့မဟုတ် အရာဝတ္ထုများကို ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ အတူ မိမိကိုယ်ကို နှင့် စွပ် ပတ်ပတ်လည် တစ်ခု တစ်ဦးချင်း၏ ခန္ဓာကိုယ်၊ (ဇ) *အချက်အလက် ထိန်းသိမ်းပါ။* သို့မဟုတ် အဆိုပါ

15 Goffman၊ *အနေအထိုင် ၌ အများသူငှာ* (ကြည့် မှတ်ချက် ၁၄)၊ p ၈။

16 Ibid

17 Ibid.၊ p ၁၂၉–၁၃၈။

18 Ibid.၊ p ၁၆၂။

19 Ibid.၊ အခန်း ၂။

ချုပ်ကိုင်ထားသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးနှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များ၏ ကိုယ်ထည်နှင့် (i) *စကားပြောဆိုမှုကို ထိန်းသိမ်းခြင်း* သို့မဟုတ် မှန်ကန်သော သို့ ထိန်းချုပ်မှု ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ နိုင်သည် ဆင့်ခေါ်ပါ။ နှင့် စကားပြော သို့ တစ်ခု တစ်ဦးချင်း ကဲကဲ on အဆိုပါ အမျိုးအစား ၏ အာရုံစူးစိုက်မှုမရှိဘဲ အပြန်အလှန်၊ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် on အဆိုပါ နံပါတ်၊ အသက်၊ လိင်၊ ရာထူး၊ ရာထူး၊ နှင့် အခြား လက္ခဏာများ ၏ အဆိုပါ ပါဝင် သူများ၊ အဆိုပါ နယ်မြေများ ၏ မိမိကိုယ်ကို ပါလိမ့်မယ်။ ကွဲပြား၊ ဒါပေမယ့် ၌ အားလုံး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်သည်။ စံနှုန်းများအကြောင်း ဘယ်ဟာ ဖွဲ့စည်းမှု ၏ ဒါတွေ နယ်မြေများ သည် သက်ဆိုင်ရာ၊ နှင့် သို့ ဘာလဲ ဘွဲ့ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။

ဒါတွေ နယ်မြေများ ၏ မိမိကိုယ်ကို ဖြစ်ကြပါသည်။ လုပ်ထားတယ်။ မြင်နိုင်သည်။ မှတဆင့် ဘာလဲ Goffman ဟုခေါ်သည်။ *အမှတ်အသားများ*​ အမှတ်အသားများသည် ပိုင်နက်တောင်းဆိုမှုအမျိုးအစား၊ ၎င်း၏အတိုင်းအတာနှင့် နယ်နိမိတ်နှင့် ၎င်း၏ကြာချိန်တို့ကို ကိုယ်စားပြုသည့် အချက်ပြများနှင့် အရာဝတ္ထုများဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အမှတ်အသားများကို ချိုးဖောက်ခြင်းသည် လူတစ်ဦး၏ ကိုယ်ကိုတိုင် ထိပါးခြင်းနှင့် ဖိတ်ခေါ်ခြင်း ပါဝင်သည်။ ပိတ်ဆို့မှု၊ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ဖန်တီးခြင်း။ a ချိုးဖောက် သို့မဟုတ် မြင်ကွင်း ၌ အဆိုပါ အများသူငှာ အမိန့်။ တကယ်ပါပဲ, အပြစ်ကင်းပုံရသည်။ ပြုမူခြင်း-ထိုကဲ့သို့သော အဖြစ် အမှတ်မထင် ယူ တစ်စုံတစ်ယောက်၏ နေရာ၊ butting ၌ လိုင်း၊ ဖြတ်တောက်ခြင်း။ တစ်စုံတစ်ဦးနှင့် အခြားအရာများသည် အခြားသူတစ်ဦး၏ကိုယ်ကို ချိုးဖောက်မှု သို့မဟုတ် “ဖောက်ပြန်ခြင်း” ဖြစ်လာနိုင်ပြီး ရလဒ်အနေဖြင့် ပြင်းထန်သောတုံ့ပြန်မှုကို ဖိတ်ခေါ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယေဘုယျအားဖြင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းသည် အများသူငှာ အခြေအနေများတွင် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်နယ်မြေများကို ထူထောင်သည့် အဆိုပါ အမှတ်အသားများကို ဖတ်ရှုရန် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ စွမ်းရည်အပေါ် မူတည်ပါသည်။

စံနှုန်းများနှင့် နယ်မြေများကို ချိုးဖောက်မှုများသည် လူတစ်ဦးချင်းရှိနေသည့်တိုင် ချိုးဖောက်မှုများနှင့် အလားအလာရှိသော မြင်ကွင်းများကို ဖန်တီးသည်။ မဟုတ်ဘူး စေ့စပ်သည်။ ၌ အာရုံစိုက် အပြန်အလှန်။ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ များသောအားဖြင့် ပြုပြင်ခဲ့သည်။ မှတဆင့် ထုံးတမ်းစဉ်လာ လှုပ်ရှားမှု၊ အဲဒီလို အဖြစ် (က) *အကောင့်များ* ရှင်းပြခြင်း။ ဘာကြောင့်လဲ။ a လွန်ကျူးခြင်း။ ရှိသည်။ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ (မောဟ၊ ပုံမှန်မဟုတ်သော အခြေအနေတွေ၊ ခဏတာ အရည်အချင်းမရှိခြင်း၊ "သတိလစ်ခြင်း" စသည်ဖြင့်) (ခ) *တောင်းပန်ခြင်း (* အရှက်ရစေသော ပေါင်းစပ်မှုအချို့၊ သို့မဟုတ် ရယ်မောခြင်း၊ ရှင်းလင်းချက် အဲဒါ အဆိုပါ သင့်လျော်သော အကျင့် သည် လူသိများသည်။ နှင့် နားလည်၊ ငြင်းပယ်ခြင်း ။ နှင့် ငြင်းပယ်ခြင်း ၏ တစ်ဦး၏ အပြုအမူ၊ penance၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်း ၏ လျော်ကြေး၊ နှင့် ဒါကြောင့် ရှေ့) နှင့် (ဂ) *တောင်းဆိုချက်များ* ၊ သို့မဟုတ် a ကြိုတင်ကာကွယ်မှု မေးပါတယ်။ အတွက် လိုင်စင် သို့ လုပ်ပါ။ တစ်ခုခု အဲဒါ တန်ခိုး မဟုတ်ရင် ဖြစ် စဉ်းစားသည်။ ချိုးဖောက်မှု​ ၏ a စံ သို့မဟုတ် a လူ၏ မိမိကိုယ်ကို ၂၀ ဟိ အသုံးပြု ၏ ဒါတွေ ထုံးတမ်းစဉ်လာ ပုံစံများ ၏ ပြုပြင်ခြင်း။ တည်တံ့သည်။ အဆိုပါ နေရာချထား ခြင်း၊ လှုပ်ရှားမှု၊ နှင့် ချောမွေ့ စီးဆင်း ၏ လှုပ်ရှားမှု တို့တွင် လူတွေ ၌ အာရုံမဲ့ အခြေအနေများ; ဒါတွေ မပါဘဲ ပြုပြင်ခြင်း။ ထုံးတမ်းများ၊ ဒေါသ ပါ့ အသွင် နှင့် အခြား အနှောင့်အယှက် လုပ်ရပ်များ ပါ့ အောင်ပြီ အဆိုပါ အများသူငှာ အမိန့်။

ပြုပြင်ခြင်းအတွက် ထုံးတမ်းစဉ်လာတုံ့ပြန်မှုများ၏ အရေးပါမှုသည် အာရုံစူးစိုက်မှုမရှိသော အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုအတွက် ယေဘုယျအားဖြင့် ထုံးတမ်းဓလေ့၏အရေးပါမှုကိုသာ မီးမောင်းထိုးပြပါသည်။ လူများသည် လူမြင်ကွင်းတွင် ရွေ့လျား၊ မတ်တပ်ရပ်၊ ထိုင်ကာ အခြားအမူအရာများတွင် ပါဝင်လှုပ်ရှားနေသကဲ့သို့၊ အထူးသဖြင့် လူများ နီးကပ်လာသည်နှင့်အမျှ ဤလှုပ်ရှားမှုများကို ထုံးတမ်းစဉ်လာများဖြင့် ကန့်သတ်ထားသည်။ သို့ ဆက်သွယ်ရန် အတူ တစ်ခုစီ အခြား ခေါင်းညိတ်၊ အပြုံးများ၊ လက် အမူအယာ၊ ခန္ဓာကိုယ် လှုပ်ရှားမှုများ၊ နှင့် အကယ်၍ လိုအပ်သော၊ ဟောပြောချက်၏ အတိုချုပ်အပိုင်းများ (အထူးသဖြင့် ပြုပြင်နေစဉ်) အားလုံးကို ပုံသေပုံစံဖြင့် ပြန်လည်ပုံစံထုတ်ခြင်း ပါ၀င်သော အလွန်ကောင်းမွန်သော ထုံးတမ်းစဉ်လာများဖြစ်သည်။ sequences ၏ အပြုအမူ အဲဒါ အားဖြည့် စံနှုန်းများ နှင့် အချက်ပြ တစ်ဦးချင်း လိုလိုလားလား သို့ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံပါ။

ထုံးတမ်းဓလေ့များအပြင်၊ အာရုံမစိုက်သော အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုများတွင် အလိမ္မာနှင့် ဂရုမစိုက်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။ လျစ်လျူရှု ရုံဖြင့် သို့မဟုတ် တိတ်ဆိတ်စွာ သည်းခံခြင်း။ သေးငယ်သည်။ ချိုးဖောက်မှုများ ၏ စံနှုန်းများ၊ မိမိကိုယ်ကို၊ နှင့် ထုံးတမ်းစဉ်လာ အလေ့အကျင့်၊ လူတွေ နိုင်သည် စုဆောင်း ရွှေ့ပါ။ အကြောင်း မပါဘဲ လွန်လွန်ကဲကဲ တင်းမာမှု နှင့် ရာဇ၀တ်မှု။ ၌ ဒီ နည်းလမ်း၊ အာရုံမဲ့ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ လုပ်ထားတယ်။ သိမ်မွေ့သော အကြည့်များဖြင့် ခေါင်းညိတ်ကာ လူတစ်ဦးချင်းစီတွင် ထူးထူးခြားခြား အဖြစ်မှန်ကို မွေးမြူနိုင်စေရန် ၊ ခဏတာ။ မျက်စိ ဆက်သွယ်ရန်၊ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။ ၏ ဦးတည်ချက်၊ နှင့် အခြား လုပ်ရပ်များ ၏ အများသူငှာ ဘဝ။ ကတည်းက ဒါကြောင့် အများကြီး လုပ်ဆောင်ချက်​ ရှုပ်ထွေးသည်။ ခွဲခြားထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ပေါ်သည်။ တို့တွင် သူစိမ်း ရွေ့လျား အကြောင်း ၌ အများသူငှာ နေရာလပ်များ၊ ဒိုင်းနမစ် များ ၏ အာရုံမဲ့ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဝေဖန် သို့ တည်တံ့ခြင်း။ အဆိုပါ လူမှုရေး အမိန့် ၏ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် a တကိုယ်လုံး။

### တိုးချဲ့မှုများ ၏ Goffmanian ပြဇာတ်

Goffman ဖြစ်ခဲ့တယ်၊ ပြေတယ်။ အံ့သြစရာ၊ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ ပထမ ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ သို့ conceptualize လုပ်ပါ။ စိတ်ခံစားမှု များ။ တကယ်ပါပဲ, လူမှုဗေဒ ၌ အထွေထွေ ပြုစုခဲ့သည်။ သို့ လျစ်လျူရှု အဆိုပါ ခေါင်းစဉ် စိတ်ခံစားမှု အကြား ချား ဟောတန်

20 Ibid.၊ ၁၀၂–၁၂၀။

Cooley ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ မာန နှင့် ရှက်စရာ ၌ အဆိုပါ ပထမ ဆယ်စုနှစ် ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု သို့ အဆိုပါ နောက်ကျ 1960 ခုနှစ်များနှင့် ၁၉၇၀ ခုနှစ်များ—က သိသိသာသာ ကွာဟချက် ၌ သီအိုရီ ပေးသည် အဆိုပါ အဓိပ္ပာယ် ၏ စိတ်ခံစားမှု ၌ လူသား ရေးရာ။ ၂၁ ဒါတောင်၊ Goffman ဘယ်တော့မှ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ a အကြမ်းပတမ်း သီအိုရီ ၏ စိတ်ခံစားမှု ဒါပေမယ့်၊ အစား၊ မကြာခဏ ဖော်ပြခဲ့သည်။ *အရှက်တရား* ၏ အရေးပါမှု သို့မဟုတ် သိမ်မွေ့သော *အရှက်* ပုံစံအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့ မြင်နိုင်သည် ။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက် မရနိုင်တဲ့ အခါ အောင်မြင်စွာ ပစ္စုပ္ပန် a မိမိကိုယ်ကို၊ နှင့် ဘယ်တော့လဲ သူ သို့မဟုတ် သူမ ပျက်သွားတယ်။ သို့ နေပါ။ အားဖြင့် အဆိုပါ ဇာတ်ညွှန်း အားဖြင့် စကားပြော မသင့် လျော်သော၊ မမှန်ပါ။ သုံးပြီး ထုံးတမ်းများ၊ ပျက်ကွက် သို့ နေပါ။ အတွင်း အဆိုပါ ဘောင်၊ မသင့်လျော် အမျိုးအစားခွဲ ခြင်း အခြေအနေ၊ အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း။ စင်မြင့် ကျားကန်၊ သို့မဟုတ် ဖော်ပြခြင်း။ မသင့်လျော် စိတ်ခံစားမှုများ၊ အဆိုပါ အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှုများ နှိုးဆော်သည်။ ၌ အဆိုပါ ပရိသတ် ပါလိမ့်မယ်။ ခဲ သို့ အနုတ်လက္ခဏာ ဆန်ရှင် ၏ အဆိုပါ လူ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်မယ်၊ ၌ အလှည့်၊ ရှက်ရွံ့မှုကို တွေ့ကြုံခံစားပါ ။ မကြာခဏ၊ အဆိုပါ ပရိသတ် ပါလိမ့်မယ်။ မဟုတ်ဘူး အမှန်တကယ် လိုပါတယ်။ သို့ ပိတ်ဆို့မှု အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် ချိုးဖောက်ခဲ့သည် ။ ကြုံတွေ့ရသည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါလိမ့်မယ်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အသိအမှတ်ပြုပါ။ အဆိုပါ ချိုးဖောက် နှင့် ခံစားပါ။ ရှက်တယ် ဤအခြေအနေများအောက်တွင်၊ *ပြုပြင်ရေးထုံးတမ်း စဉ်ဆက်တစ်ခုဖြစ်* ပေါ်လာပြီး ပိတ်ဆို့မှုများ၊ တောင်းပန်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်တင်ပြခြင်းတို့ကို လှည့်ပတ်လုပ်ဆောင်သည်။ ၏ a နောက်ထပ် သင့်လျော်သော မျက်နှာ နှင့် လိုင်း။ လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ လှုံ့ဆော်သည်။ သို့ လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သွယ်ဝိုက်သောအားဖြင့် ၊ အသိအမှတ်ပြုပါ။ အဲဒါ အဆိုပါ လူမှုရေး အထည် နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် ဖြစ်ကြပါသည်။ မှာ လောင်းကြေး။ ထိတွေ့မှုများ မှီခို ချောမွေ့စွာစီးဆင်းမှု အပေါ် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု တည်တံ့သည်။ ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့်။ လူများ ထိတွေ့မှုတွေက ဒီလိုပါ။ အလွန် ညှိယူသည်။ သို့ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု ဇာတ်ညွှန်း နှင့် အဆိုပါ အပြန်အလှန် တင်ပြချက်များ ၏ မိမိကိုယ်ကို ၌ အညီ အတူ အဆိုပါ ဇာတ်ညွှန်း။

ပင် သို့သော်လည်း Goffman သူ့ကိုယ်သူ လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် a အရမ်း အကြမ်းပတမ်း သန္ဓေတည်ခြင်း။ ၏ စိတ်ခံစားမှုများ၊ နောက်တော်သို့လိုက်သော သူအများတို့သည် ပြုကြ၏။ Goffman ၏အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုအများစုတွင် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒသည် လူမှုဗေဒတွင်မရှိခဲ့သော်လည်း 1980 ခုနှစ်များအတွင်း သူသေဆုံးသွားသောအခါတွင် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာလေ့လာချက်၊ သီအိုရီ အကြောင်း စိတ်ခံစားမှု ဒိုင်းနမစ်များ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖြစ်လာ နောက်ထပ် ပျံ့နှံ့သည်။ နှင့်၊ ဒီနေ့၊ သည် တစ်ခု လူမှုဗေဒတွင် မိုက်ခရိုသီအိုရီ၏ ထိပ်တန်းအစွန်းများ။ စိတ်လှုပ်ရှားမှုဆိုင်ရာ သီအိုရီအသစ်များကို ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် Goffman ၏ ရှေ့ဆောင်ပြဇာတ်ကို အသုံးပြုခဲ့သော လူမှုဗေဒပညာရှင်များ၏နမူနာကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဖြင့် ဤလေ့လာတွေ့ရှိချက်ကို လိုက်နာကြပါစို့။

#### အာလီ Hochschild on စိတ်ခံစားမှု အလုပ်သမား

စိတ်ခံစားမှု ယဉ်ကျေးမှု

အာလီ ပွဲခင်း Hochschild ၂၂ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ ပထမ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် a အမြင် ၏ စိတ်ခံစားမှု စီမံခန့်ခွဲ သကဲ့သို့ ဖျော်ဖြေပွဲများ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ အတွင်း အဆိုပါ ကန့်သတ်ချက်များ ၏ အခြေအနေဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ နှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ယဉ်ကျေးမှု စိတ်ကူးများ အကြောင်း ဘာလဲ စိတ်ခံစားမှု နိုင်သည် ဖြစ် ခံစားခဲ့ရသည်။ နှင့် တင်ပြသည်။ ၌ ရှေ့ ၏ အခြားသူများ။ အဘို့ Hochschild ၊ *စိတ်ခံစားမှု ယဉ်ကျေးမှု* ၂၃ ပါဝင်ပါသည်။ ၏ a စီးရီး ၏ စိတ်ကူးများ အကြောင်း ဘယ်လိုလဲ နှင့် ဘာလဲ လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ယူဆသည်။ သို့ အခြေအနေအမျိုးမျိုးတွင် တွေ့ကြုံရပြီး ဤယဉ်ကျေးမှုသည် သီးခြားနယ်ပယ်များနှင့် လှုပ်ရှားမှုများအတွက် သင့်လျော်သော သဘောထားများနှင့် ခံစားချက်များအကြောင်း စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အယူဝါဒများနှင့် ပြည့်နှက်နေသည်။ Emotional markers များသည် အဖြစ်အပျက်များဖြစ်သည် ။ အဆိုပါ အတ္ထုပ္ပတ္တိများ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်စွဲ နှင့် သင်္ကေတ နောက်ထပ် အထွေထွေ စိတ်ခံစားမှု အယူဝါဒများ ၌ တစ်ခုခု စကားစပ်၊ Hochschild အလေးပေး၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ စံနှုန်းများ ၏ နှစ်ခု အခြေခံ အမျိုးအစားများ (၁) *ခံစားချက် စည်းကမ်း* ညွှန်ပြသည် ။ (က) အဆိုပါ ပမာဏ ၏ သင့်လျော်သော စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် ခံစားခဲ့ရသည်။ ၌ a အခြေအနေ၊ (ခ) အဆိုပါ ဦးတည်ချက် ရှိမရှိ ၊ အပြုသဘော သို့မဟုတ် နှုတ်၊ ၏ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု၊ နှင့် (ဂ) အဆိုပါ ကြာချိန် ၏ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု; နှင့် (၂) *စည်းကမ်းများကို ပြသသည် ။* အဲဒါ ညွှန်ပြ အဆိုပါ သဘာဝ၊ ပြင်းထန်မှု၊ နှင့် စတိုင် ၏ ဖော်ပြမှု အပြုအမူ သို့ ဖြစ် ထုတ်လွှတ်သည်။ အရှင်၊ အတွက် တစ်ခုခု

21 သုံးသပ်ချက်များကိုကြည့်ပါ၊ Jonathan H. Turner နှင့် Jan E. Stets၊ *The Sociology of Emotions* (Cambridge, UK: Cambridge University စာနယ်ဇင်း၊ 2005); ဇန်နဝါရီ င Stets နှင့် ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်၊ eds.၊ *လက်စွဲစာအုပ် ၏ အဆိုပါ လူမှုဗေဒ ၏ စိတ်ခံစားမှု* (နယူးယောက်: Springer, 2006)။

22 Arlie R. Hochschild, “စိတ်ခံစားမှုအလုပ်၊ ခံစားချက်စည်းမျဉ်းများနှင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၊” *American Journal of Sociology* 85 (1979): စစ. 551–575; *Managed Heart- လူသားခံစားမှု၏ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေး* (Berkeley: University of California Press, 1983)။

၂၃ Hochschild၊ *ဟိ စီမံခန့်ခွဲသည်။ နှလုံး* (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၂၂)။

အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှု၊ ခံစားချက်နှင့် ဖော်ပြမှုစည်းမျဉ်းများသည် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်အရာများကို ဖြတ်တောက်ထားသည်။ ဤစည်းမျဉ်းများသည် အယူဝါဒကို ထင်ဟပ်စေသည် ။ အဆိုပါ ပိုကျယ်တယ်။ စိတ်ခံစားမှု ယဉ်ကျေးမှု၊ အဆိုပါ ပန်းတိုင်များ နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ ၏ အဖွဲ့များ ၌ ဘယ်ဟာ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အထဲမှာ ၊ အဆိုပါ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ ပါဝါ နှင့် အခြား အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အင်္ဂါရပ်များ ၏ အဆိုပါ အခြေအနေ။

Emotion အလုပ်

ဟိ ဖြစ်တည်မှု ၏ ယဉ်ကျေးမှု အယူဝါဒများ နှင့် စံနှုန်း ကန့်သတ်ချက်များ on အဆိုပါ ရွေးချယ်မှု နှင့် ထုတ်လွှတ်မှု စိတ်ခံစားမှုများသည် လူတစ်ဦးချင်းစီတွင် ၎င်းတို့တွေ့ကြုံခံစားရသော ခံစားချက်များကို စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် အခြားသူများကို တင်ပြရန် တွန်းအားပေးသည်။ ဒီ နားမှာ အမှတ်၊ Hochschild ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဖြစ်လာသည်။ သဘင်၊ အတွက် အများကြီး ကြိုက်တယ်။ Goffman မီ သူမ၏၊ သူမ သရုပ်ဆောင်တွေကို မြင်တယ်။ အဖြစ် ရှိခြင်း။ သို့ စီမံခန့်ခွဲ a တင်ပြချက် ၏ မိမိကိုယ်ကို ၌ အခြေအနေများ လမ်းညွှန်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် a ယဉ်ကျေးမှု ဇာတ်ညွှန်း ၏ စံနှုန်းများနှင့် ပိုကျယ်တယ်။ အယူဝါဒများ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမျိုးမျိုး အမျိုးအစားများ ၏ ဘာလဲ Hochschild အသုံးအနှုန်းများ *စိတ်ခံစားမှု အလုပ်* သို့မဟုတ် စိတ်ခံစားမှုများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် သင့်လျော်သော ကိုယ်တိုင်တင်ပြမှုပြုလုပ်ခြင်းအတွက် စက်ယန္တရား များ- (၁) လူတစ်ဦးချင်းစီသည် မိမိတို့၏ကိုယ်ခန္ဓာဆိုင်ရာ ခံစားချက်များကို အမှန်တစ်ကယ် လွမ်းဆွတ် ဆွတ်ရန် အားထုတ်မှုဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ခန္ဓာဆိုင်ရာ ခံစားချက်များကို ပြောင်းလဲရန် ကြိုးစားသည့် *ခန္ဓာကိုယ်အလုပ်၊* စိတ်ခံစားမှု (အတွက် ဥပမာ၊ နက်နဲသည်။ အသက်ရှူ သို့ ဖန်တီးပါ။ ငြိမ်သက်ခြင်း); (၂) *မျက်နှာပြင် သရုပ်ဆောင်* ဘယ်မှာလဲ။ လူတစ်ဦးချင်း အပြောင်းအလဲ သူတို့ရဲ့ ပြင်ပ ဖော်ပြမှု အမူအရာ ၌ နည်းလမ်းများ အဲဒါ သူတို့ မျှော်လင့်ချက် ပါလိမ့်မယ်။ လုပ်ပါ။ သူတို့ကို အမှန်တကယ် ခံစားပါ။ သင့် လျော်သည်။ စိတ်ခံစားမှု (အတွက် ဥပမာ၊ ထုတ်လွှတ်ခြင်း။ အမူအရာ ဖော်ပြခြင်း။ ပျော်ရွှင်မှု နှင့် လူမှုဆက်ဆံရေး မှာ a ပါတီ ၌ ကြိုးစားမှု​ သို့ ခံစားပါ။ ပျော်ရွှင်စရာ); (၃) *နက်နဲသည်။ သရုပ်ဆောင်* ဘယ်မှာလဲ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ကြိုးစားမှု သို့ ပြောင်းလဲမှု သူတို့ရဲ့ အတွင်းပိုင်း ခံစားချက်များ, သို့မဟုတ် မှာ အနည်းဆုံး အချို့ ၏ ဒါတွေ ခံစားချက်များ ၌ အဆိုပါ မျှော်လင့်ချက် အဲဒါ အဆိုပါ အနားယူပါ။ ၏ အဆိုပါ သင့်လျော်သော စိတ်ခံစားမှု ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အသက်ဝင် သည်။ နှင့် ကြွေကျ ထဲသို့ နေရာ (အတွက် ဥပမာ၊ စိတ်အားထက်သန်ခြင်း။ ခံစားချက်များ ၏ *ဝမ်းနည်းမှု* ၌ တစ်ခု ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ခံစားပါ။ ဝမ်းနည်း မှာ အသုဘ ); နှင့် (၄) *သိမြင်မှု အလုပ်* ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ အတွေးများ နှင့် စိတ်ကူးများ ဆက်စပ် အတူ အထူးသဖြင့် စိတ်ခံစားမှု များ လှုံ့ဆော်ခဲ့သည်။ ၌ တစ်ခု ကြိုးစားမှု သို့ အသက်သွင်းပါ။ အဆိုပါ သက်ဆိုင်သော ခံစားချက်များ။

အမျှ Hochschild စိတ်ဖိစီးမှုများ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ ထား ၌ အခြေအနေများ ဘယ်မှာလဲ။ a အတော်အတန် ပမာဏ​ စိတ်ခံစားမှု အလုပ် ရမယ်။ ဖြစ် ဖျော်ဖြေခဲ့သည်။ အဘို့ ဥပမာ၊ ၌ သူမ၏ ရှေ့ဆောင် လေ့လာပါ။ ၏ လေကြောင်းလိုင်း အစေခံများ၊ ၂၄ အဆိုပါ လိုအပ်ချက် အဲဒါ အခြွေအရံများ အမြဲတမ်း ဖြစ် ဖော်ရွေသော၊ သာယာသော၊ နှင့် အထောက်အကူ ပင် အဖြစ် ခရီးသည်များ ရိုင်းစိုင်း ပြီး မနှစ်မြို့ဖွယ်ကောင်းသော အခြွေအရံများပေါ်တွင် ကြီးမားသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ ထားရှိကြသည်။ စီမံကြရတယ်။ သူတို့ရဲ့ စိတ်ခံစားမှု မှတဆင့် စိတ်ခံစားမှု အလုပ် နှင့် ပစ္စုပ္ပန် သူတို့ကိုယ်သူတို့ ၌ နည်းလမ်းများ တသမတ်တည်း အလွန်တင်းကျပ်သောခံစားချက်နှင့်ပြသမှုစည်းမျဉ်းများနှင့်အတူ။ တွေ့ဆုံမှုအားလုံးနီးပါးသည် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ် သော်လည်း၊ အချို့၊ အဲဒီလို အဖြစ် အဆိုပါ တစ်ခု ရင်ဆိုင်တယ်။ အားဖြင့် လေကြောင်းလိုင်း အခြွေအရံများ၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် အခွန်ကောက်ခံခြင်း။ နှင့် လိုအပ်သည် ကိုယ်တိုင်တင်ပြချက်များတွင် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုများစွာရှိသည် ။

ဟိ မာ့က်စ် စောင်း

စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာအလုပ်ကို အလေးပေးရာတွင်၊ Hochschild သည် Erving Goffman ၏ စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၏ အစိတ်အပိုင်းများကိုသာမက ဖယ်ခွာခြင်းဆိုင်ရာ Karl Marx ၏ အမြင်များကို ပိုမိုသတိရစေသည့် အရေးကြီးသောအစွန်းတစ်ခုကိုလည်း ထည့်သွင်းထားသည်။ Hochschild အတွက် တစ်ဦးချင်းစီသည် ကျေနပ်စရာမဟုတ်သော ဗျူဟာမြောက် ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများတွင် ပါဝင်လေ့ရှိသည် ။ ထို့ကြောင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဇာတ်ညွှန်းများသည် သူတို့မည်ကဲ့သို့ ခံစားရသည်ကို လိုအပ်ချက်များ ပြဌာန်းထားသည်။ ယေဘူယျအားဖြင့်တော့ စိတ်ခံစားမှု က အလုပ်လုပ်တယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အများဆုံး ထင်ရှားသည်။ ဘယ်တော့လဲ လူတွေ ရင်ဆိုင်ပါ။ စိတ်ခံစားမှု အယူဝါဒ၊ စိတ်ခံစားမှု စည်းကမ်း၊ နှင့် စည်းကမ်းများကိုပြသသည်။ အဲဒါ သွား ဆန့်ကျင်ဘက် သူတို့ရဲ့ အမှန်တကယ် ခံစားချက်တွေ၊ နှင့် အထူးသဖြင့် ဘယ်တော့လဲ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ လိုအပ်သည်။ အားဖြင့် ဒါတွေ စည်းကမ်း ဖော်ပြရန်​ နှင့် ပြသခြင်း။ စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ သူတို့ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ခံစားပါ။ ရှုပ်ထွေးသည်။ လူမှုရေး စနစ်များ အတူ အထက်အောက် အာဏာပိုင် ၊ သို့မဟုတ် စျေးကွက် စနစ်များ အတင်းအကျပ် ရောင်းသူများ ၏ ကုန်စည် နှင့် ပံ့ပိုးပေးသူများ ၏ ဝန်ဆောင်မှုများ သို့ လုပ်ရပ် ၌ သေချာပါတယ်။ နည်းလမ်းများ​ ဖောက်သည်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် နောက်ထပ် လတ္တီတွဒ် ၌ အသုံးအနှုန်း ၏ စိတ်ခံစားမှုများ၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ များပါတယ်။ သို့ generate အခြေအနေတွေ​ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရမယ်။ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ စိတ်ခံစားမှု အလုပ်။ ကတည်းက ဒါတွေ အမျိုးအစားများ ၏ စနစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် ပုံမှန် စက်မှုနှင့် စက်မှုခေတ်လွန်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ခေတ်မီမှုကို Hochschild က ပမာဏ သိသိသာသာတိုးလာသည်ဟု မြင်သည်။ ၏ စိတ်ခံစားမှု အလုပ် အဲဒါ လူတွေ ရမယ်။ လုပ်ဆောင်ပါ။ အဲလို အလုပ် သည် အမြဲတမ်း ငွေကုန်ကြေးကျများသည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ လူတွေ

24 Ibid

ရမယ်၊ သို့ အချို့ ဘွဲ့၊ ဖိနှိပ်သည်။ သူတို့ရဲ့ “မှန်ပါတယ်။ စိတ်ခံစားမှု” အဖြစ် သူတို့ ကြိုးစားပါ။ သို့ ပစ္စုပ္ပန် သူတို့ကိုယ်သူတို့ ၌ ယဉ်ကျေးမှု ဇာတ်ညွှန်းက တောင်းဆိုသော နည်းလမ်းများ။

ဟိ ဗျူဟာ စောင်း

နောက်တစ်မျိုး တိုးချဲ့မှု ၏ ဒီ လိုင်း ၏ ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်ခြင်း။ သည် နောက်ထပ် ၌ ညှိ အတူ Erving Goffman ရဲ့ ထပ်ခါထပ်ခါ စွဲဆောင်မှု အတူ ဘယ်လိုလဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ "ကွန်" တစ်ခု နောက်တစ်ခု။ ရှိရင် အဆိုပါ ခံစားချက် နှင့် ပြသခြင်း။ စည်းကမ်း ဖြစ်ကြပါသည်။ လူသိများသည်။ အားလုံး အားဖြင့် ပါဝင်သူများ ၌ တစ်ခု ကြုံတွေ့ရခြင်း၊ တစ်ခု တစ်ဦးချင်း သည် ၌ a ရာထူး သို့ ခြယ်လှယ်သည်။ အမူအရာ ၌ အမိန့် စည်းရုံးသိမ်းသွင်း ရန် အခြားသူများ အဲဒါ သူမ ကိုလည်း ခံစားရသည် အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ စိတ်ခံစားမှု နှင့် ရှိသည်။ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ ပန်းတိုင်များ ဘယ်တော့လဲ, ၌ အဟီး၊ သူမ ရှိ နိုင်သည်။ a မိုက်မဲသော ရည်ရွယ်ချက်။ တစ် ကောင်းတယ် “ကွန် လူ (သို့မဟုတ် မိန်းမ)" အတွက် ဥပမာ၊ နိုင်သည် ပေါ်လာသည်။ သို့ ဖြစ် အထောက်အကူ လူ တို့အား တွေ့ကြုံနေရပါသည်။ အခက်အခဲ အားဖြင့် ပြသခြင်း။ အမူအရာ ညွှန်ပြသည်။ အဲဒါ သူ သို့မဟုတ် သူမ ခံစားရသည် သူတို့ရဲ့ နာကျင်မှု အဲဒါ​ သူ သို့မဟုတ် သူမ သည် လုပ်နေတယ်။ သူ့ သို့မဟုတ် သူမ၏ အကောင်းဆုံး သို့ ကူညီကြပါ သူတို့ကို ထွက် ၏ a ခက်တယ်။ အခြေအနေ ဘယ်တော့လဲ, ၌ အဖြစ်မှန်၊ ဤ ပုဂ္ဂိုလ် သည် ကြိုးစားနေပါတယ်။ သို့ လိမ်သည်။ သူတို့ကို။ ဒါတောင်၊ အများဆုံး ၏ အဆိုပါ အချိန် ၌ အများဆုံး အခြေအနေတွေ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ပါ။ a ကောင်းသော သစ္စာ ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ခံစားပါ။ နှင့် အမြန် အဆိုပါ သင့်လျော်သော စိတ်ခံစားမှု ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ စည်းကမ်း ၏ ယဉ်ကျေးမှု ရှိသည် a ကိုယ်ကျင့်တရား အရည်အသွေး အဲဒါ ဖိတ်ခေါ်ပါတယ်။ အနုတ်လက္ခဏာ ခံစားချက်များ နှင့် ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ အတွက် သူတို့ရဲ့ ချိုးဖောက်မှု၊ ပင် ၌ ထင်ရသည်။ အသေးအဖွဲ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများ။ ထို့ကြောင့် လူတို့သည် ခံစားချက်ကို ဖောက်ဖျက်ပြီး စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းသည် နှောင့်ယှက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု လုံးလုံးလျားလျား နားလည်ကြသည် ။ အဆိုပါ ကြုံတွေ့ရသည်။ နှင့်၊ ဖြစ်နိုင်ချေ၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး အခါသမယ။

#### Candace Clark ရဲ့ သီအိုရီ on အဆိုပါ ပြဇာတ်

Goffmans ၏ သီအိုရီတွင် အလေးပေးထားသော အချက် နှစ်ချက်အဖြစ် ကိုယ်ချင်းစာတရား၏ အသေးစိတ်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဖြင့် ကြီးကျယ်ခမ်းနားသော မဟာဗျူဟာမြောက် လုပ်ငန်းစဉ် 25 ကို တိုးချဲ့ထားသည်။ ကြိုက်တယ်။ အားလုံး ဒရာမာ သီအိုရီများ၊ လပ် မြင်ယောင်သည်။ a *ခံစားချက် ယဉ်ကျေးမှု* ပါဝင်သော ၏ ယုံကြည်မှုတွေ၊ တန်ဖိုးထားမှုတွေ၊ စည်းကမ်း၊ ယုတ္တိဗေဒ၊ ဝေါဟာရများ၊ နှင့် အခြား သင်္ကေတ ဒြပ်စင် အဲဒါ ဘောင် နှင့် တိုက်ရိုက် အဆိုပါ ကိုယ်ချင်းစာမှု လုပ်ငန်းစဉ်။ လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ဤယဉ်ကျေးမှုဒြပ်စင်များကို လုံးလုံးလျားလျား သိရှိနားလည်ကြပြီး အခြားသူများ၏ရှေ့တွင် ဇာတ်ခုံပေါ်တွင် ဇာတ်ခုံတင်ဆက်မှုများ ပြုလုပ်ရန်နှင့် ပြသရန် ဆွဲဆောင်ကြသည်။ အမူအကျင့်ကို လမ်းညွှန်သည့် ယဉ်ကျေးမှုစည်းမျဉ်းများ ရှိသော်လည်း ယဉ်ကျေးမှု၏ အတိုင်းအတာများစွာသည် ရှင်းလင်းသော ဇာတ်ညွှန်းမဟုတ်သော်လည်း ခွင့်ပြုထားသော သဒ္ဒါစည်းမျဉ်းများကဲ့သို့ ပိုမိုလုပ်ဆောင်သည်။ သရုပ်ဆောင်များ သို့ စည်းရုံး ခံစားချက် ဒြပ်စင်၊ အဲဒီလို အဖြစ် ခံစားချက် အယူဝါဒ၊ ခံစားချက် စည်းကမ်း၊ ခံစားချက် ယုတ္တိဗေဒနှင့် ခံစားမှုဝေါဟာရများသည် စာနာမှုကို ထုတ်လွှတ်ခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ခြင်းအတွက် မူဘောင်တစ်ခုဖြစ်သည်။

အသီးသီး တစ်ဦးချင်း ခံစားရသည် အဆိုပါ ကိုယ်အလေးချိန် ၏ မျှော်လင့်ချက်များ ထံမှ ယဉ်ကျေးမှု အကြောင်း ဘယ်လိုလဲ ကိုယ်ချင်းစာပါတယ်။ သည် ဖြစ်ပေါ်လာရန်၊ ခံစားချက်နှင့် ကိုက်ညီသော မည်သည့်နည်းပညာကိုမဆို အသုံးပြု၍ စွမ်းဆောင်ရည်တစ်ခုစီတွင် ပါဝင်ရမည်။ နှင့် ပြသခြင်း။ အဆိုပါ သင့်လျော်သော စိတ်ခံစားမှု။ ၌ အထူးသဖြင့်၊ မျက်နှာပြင် သရုပ်ဆောင်၊ နက်နဲသည်။ သရုပ်ဆောင်၊ သက်ဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှု အစိတ်အပိုင်းများမှ ပေါင်းစပ်ထားသော ဇာတ်ညွှန်းနှင့်အညီ မိမိကိုယ်ကို တင်ပြလိုသော သရုပ်ဆောင်များမှ နှိုးဆွရန်နှင့် ခြေရာခံရန် ထုံးတမ်းဓလေ့များကို အသုံးပြုလေ့ရှိသည်။

ဗျူဟာ အတိုင်းအတာများ ၏ ကိုယ်ချင်းစာပါ။ ပေးကမ်းခြင်း။

ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း a ဗျူဟာ အတိုင်းအတာ သို့ ကိုယ်ချင်းစာ၊ a အမှတ် ၏ အလေးပေး အဲဒါ အောက်ပါအတိုင်း Goffman ၏အမြင် ၏ ကြုံတွေ့ရသည်။ အဖြစ် အလွန် ဗျူဟာ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ခိုင်းတာ။ ကစားပါ။ အခန်းကဏ္ဍများ ချမှတ်ထားသည်။ အားဖြင့် a ယဉ်ကျေးမှု

25 Candace Clark၊ *စိတ်ဆင်းရဲမှုနှင့် ကုမ္ပဏီ- နေ့စဉ်ဘဝတွင် ကိုယ်ချင်းစာစိတ်* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1997); “Sympathy Biography and Sympathy Margin၊” *American Journal of Sociology* 93 (1987): စစ. 290–321; *လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ သုတေသနအစီအစဉ်များ တွင်* “နေ့စဉ်ဘဝတွင် စိတ်ခံစားမှုများနှင့် အသေးစားနိုင်ငံရေးများ- အချို့သောပုံစံများနှင့် ဝိရောဓိများ” ၊ *စိတ်ခံစားမှုများ* ၊ T. ဃ။ Kemper၊ ed (အယ်ဘာနီ၊ နယူးယောက်- ပြည်နယ် တက္ကသိုလ် ၏ အသစ် ဖူးသည်။ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၉၀)။

ဇာတ်ညွှန်း; ပြေ၊ သူတို့ ကိုလည်း ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ ဂိမ်းများ ၏ *မိုက်ခရိုစီးပွားရေး* နှင့် *အသေးစားနိုင်ငံရေး* ။ အတူ လေးစားပါတယ်။ သို့ *အသေးစား စီးပွားရေး* ၊ လပ် ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ စိတ်ခံစားမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ လဲလှယ်ခဲ့သည်။ ၌ အဆိုပါ ကိုယ်ချင်းစာ ပေးကမ်းခြင်း။ နှင့် ယူပြီး၊ နှင့် ပင် ကိုယ်ချင်းစာ အဖြစ် တစ်ခု လုပ်ရပ် ၏ ကြင်နာမှု နှင့် စေတနာ သည် ဘာသာရပ် သို့ ဒါတွေ လဲလှယ် ဒိုင်းနမစ်များ။ စည်းမျဥ်း ခံစားမှု မကြာခဏ လိုအပ်သည် အဲဒါ လက်ခံသူများ ၏ ကိုယ်ချင်းစာ ရမယ်။ သို့ ပေးပါ။ ကျော သို့ သူတို့ရဲ့ စာနာသူများ၊ ခံစားချက်တွေ ကြိုက်တယ်။ *ကျေးဇူးတရား* ၊ *ပျော်ရွှင်မှု* ၊ နှင့် *သက်သာရာ* ရ ၌ ငဲ့ သို့ *အသေးစားနိုင်ငံရေး* ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ အမြဲတမ်း ရှာသည်။ သို့ မြှင့်တင်ရန် ရပ်တည်မှု ရဖို့ အားထုတ်တာကို သတိမထားမိဘဲနဲ့ တခြားသူတွေရဲ့ ရပ်တည်မှုနဲ့ ရပ်တည်နေရတယ် ။ အဆိုပါ ကုန်ကျစရိတ် ၏ အခြားသူများ။ အဲလို ပြိုင်ပွဲများ ကျော် *နေရာ* vis-à-vis အခြားသူများ မိတ်ဆက်ပေးသည်။ မညီမျှမှုများ ထိတွေ့မှု ထဲသို့ နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ အဆိုပါ တင်းမာမှုများ အဲဒါ အမြဲတမ်း ပေါ်လာ ထံမှ မညီမျှမှု။ ကိုယ်ချင်းစာ၊ ကြိုက်တယ်။ တစ်ခုခု သတ်မှတ် စိတ်ခံစားမှု များ၏ ၊ သည် လူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် ၎င်းတို့၏နေရာ သို့မဟုတ် တွေ့ဆုံမှုတစ်ခုတွင် ရပ်တည်ရန် အရေးကြီးသောကိရိယာတစ်ခုဖြစ်နိုင်သည် ။ အားဖြင့် ပေးကမ်းခြင်း။ ကိုယ်ချင်းစာ သို့ တစ်စုံတစ်ယောက်၊ a လူ ထူထောင်သည်။ အဲဒါ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၌ a ပိုမြင့်တယ်။ နေရာ ကတည်းက ကိုယ်ချင်းစာတရားရရှိ သူ သည် အကူအညီလိုအပ်သည်။ ဗျူဟာမြောက် ဒရာမာဇာတ်ဝင်ခန်း တစ်မျိုးနှင့် Clark က ဖော်ပြသည်။ အများအပြား နည်းဗျူဟာများ အတွက် ရရှိခြင်း။ a အခွင့်သာသည်။ နေရာ- ပြသခြင်း။ လှောင်ပြောင် ကိုယ်ချင်းစာ အဲဒါ ဆွဲသည်။ အခြားသူ၏ အနုတ်လက္ခဏာအရည်အသွေးများကို အာရုံစိုက်ပါ ။ အခြားသူ၏ အားနည်းချက်ကို ထင်ရှားစေသောနည်းဖြင့် စိတ်ခံစားမှုလက်ဆောင်တစ်ခု ပေးကမ်းခြင်း ၊ အားနည်းချက်၊ ပြဿနာများ; ပေးသည်။ ကိုယ်ချင်းစာ on အထက်အရာရှိများ သို့ လျှော့ချပါ။ အကွာအဝေး နေရာများ အကြား အမှတ်အသားပြုသည်။ အားဖြင့် မညီမျှမှုများ၊ သတိပေးသည်။ အခြားသူများ ၏ တစ်ခု စိတ်ခံစားမှု အကြွေး အားဖြင့် ညွှန်ပြသည်။ ထွက် ပြဿနာများ ဘယ် အတွက် လဲ။ ကိုယ်ချင်းစာ သည် ပေးသော၊ ဤသို့ဖြင့် မဟုတ်ဘူး သာ နှိမ့်ချခြင်း။ အဆိုပါ အခြားသူ၏ နေရာ ဒါပေမယ့် ကိုလည်း ထူထောင်ခြင်း။ တစ်ခု တာဝန်​ အတွက် အဆိုပါ လက်ခံသူ ၏ ကိုယ်ချင်းစာ သို့ အပြန်အလှန်၊ အသုံးပြု ကိုယ်ချင်းစာ ၌ နည်းလမ်းများ အဲဒါ ပြုလုပ်သည်။ အဆိုပါ အခြားသူများ အနုတ်လက္ခဏာခံစားရသည်။ စိတ်ခံစားမှု အဲဒီလို အဖြစ် *စိတ်မပူနဲ့* ၊ *အရှက်တရား* ၊ *ရှက်စရာ* ၊ သို့မဟုတ် *ဒေါသ* ၊ ဤသို့ဖြင့် နှိမ့်ချခြင်း။ သူတို့ရဲ့ နေရာ။

ပေါင်းစပ် သက်ရောက်မှု ၏ ကိုယ်ချင်းစာပါ။

ပင် သို့သော်လည်း ဟိုမှာ သည် a ပိုမှောင်တယ်။ ဖွတ် သို့ ကိုယ်ချင်းစာ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၌ ဂိမ်းများ ၏ မိုက်ခရိုစီးပွားရေး အသေးစား နိုင်ငံရေး၊ ကိုယ်ချင်းစာ မှာ အဆိုပါ အဆင့် ၏ အဆိုပါ ကြုံတွေ့ရသည်။ ရှိသည်။ ပေါင်းစပ် ဆိုးကျိုးများ on အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး အစီအစဉ်။ ပထမဦးစွာ၊ အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများကို ဖလှယ်ကြသည်- ဆိုလိုသည်မှာ *ကျေးဇူးသိခြင်း ကဲ့သို့သော အခြားအပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများအတွက် စာနာစိတ်* ၊ ဤသို့ဖြင့် လုပ်နေပါတယ်။ နှစ်ခုလုံး ပါတီများ သို့ အဆိုပါ လဲလှယ် ခံစားပါ။ ပိုကောင်းပါတယ်။ ဒုတိယ၊ အဆိုပါ အတိဒုက္ခ ၏ အဲဒါတွေ လိုအပ် နေပါသည် ။ ၏ ကိုယ်ချင်းစာ သည် အသိအမှတ်ပြု အားဖြင့် အဲဒါတွေ ပေးကမ်းခြင်း။ ကိုယ်ချင်းစာ၊ ဤသို့ အားဖြည့်ပေးခြင်း လူမှုရေး အနှောင်အဖွဲ့ နှုန်း se၊ အထက်နှင့်ကျော်လွန်သောဖလှယ်မှုနောက်ဆုံးတွင်ဖြစ်ပေါ်လိမ့်မည်။ တတိယ၊ ကိုယ်ချင်းစာတရားသည် အခက်အခဲရှိသူများအား ပုံမှန်ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဆေးညွှန်းများနှင့် ဆေးညွှန်းများမှ ယာယီလွှတ်ပေးရန် ခွင့်ပြုရာတွင် "ဘေးကင်းရေးအဆို့ရှင်" အဖြစ် လုပ်ဆောင်ပါသည်။ နေစဉ် ပြန်လည်မွမ်းမံခြင်း။ သူတို့ရဲ့ စွမ်းအင်များ သို့ အစည်းအဝေး ယဉ်ကျေးမှု မျှော်လင့်ချက်များ ၌ အဆိုပါ အနာဂတ် စတုတ္ထ၊ ကိုယ်ချင်းစာပါတယ်။ သည် ကိုလည်း အဆိုပါ အတည်ပြုချက် ၏ a ကိုယ်ကျင့်တရား ဒရာမာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ အမြဲတမ်း ပါဝင်တယ်။ ယဉ်ကျေးမှုကို ဖိတ်ခေါ်ခြင်း ။ လမ်းညွှန်ချက်များ အကြောင်း တရားမျှတမှု၊ တရားမျှတမှု၊ နှင့် ထိုက်တန်မှု အတွက် အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လက်ခံသည်။ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု အမှတ်အသား ကိုယ်ချင်းစာ ပဉ္စမ၊ ပင် သို့သော်လည်း ဂိမ်းများ ၏ အသေးစားနိုင်ငံရေး နိုင်သည် လုပ်ပါ။ တစ်ခု ပါတီ သာလွန်သည်။ အခြားသော ယုတ်ညံ့သူ (ကိုယ်ချင်းစာတရားလက်ခံသူ) တို့သည် လူမှုဆက်ဆံရေးကို အမိန့်ပေးသည့် အထက်တန်းအဆင့်များကို ထူထောင်ကြသော်လည်း ၊ သူတို့ ကိုလည်း ဖန်တီးပါ။ အဆိုပါ အလားအလာ အတွက် အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု နှိုးဆွမှု နှင့် ပဋိပက္ခ။

လူမှုရေး အပြောင်းအလဲများ နှင့် အဆိုပါ တိုးချဲ့မှု ၏ ကိုယ်ချင်းစာပါ။

လပ် ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ အပိုင်းအခြား ၏ အခက်အခဲများ အတွက် ဘယ်ဟာ ကိုယ်ချင်းစာ နိုင်သည် ဖြစ် တိုင်ကြားထားသည်။ သည် ချဲ့ထွင်ခြင်း။ အပိုင်း ၏​ အကြောင်းပြချက် အတွက် ဒီ ပြောင်းလဲမှု သည် အဲဒါ မြင့်မားသော အဆင့်များ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ ကွဲပြားမှု၊ အထူးသဖြင့် ၌ စျေးကွက် မောင်းနှင် စနစ်များ အလေးပေးသည်။ တစ်သီးပုဂ္ဂလဝါဒ၊ ရှိသည် အထီးကျန် အဆိုပါ လူ ထံမှ ရိုးရာ ပုံစံများ မြှုပ်နှံမှု​ ၌ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ။ အမျှ a ရလဒ်၊ ယဉ်ကျေးမှု မီးမောင်းထိုးပြသည်။ အဆိုပါ အရေးပါမှု ၏ အဆိုပါ တစ်ဦးချင်းနှင့် တစ်ဦးချင်း တွေ့ကြုံရသည့် ပြဿနာများ။ ကိုယ်ချင်းစာစိတ်သည် ယခုအခါတွင် “စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများ” ဆီသို့ တိုးသွားသည် အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိသည်၊ အဲဒီလို အဖြစ် စိတ်ဖိစီးမှု၊ အထောက်အထား အကျပ်အတည်းများ၊ အိမ်ထောင်ကွဲ၊ အထီးကျန်မှု၊ ရာဇ၀တ်သား သားကောင် ဖြစ်မှု၊ ခက်ခဲသောဆက်ဆံရေး၊ အလုပ်၊ အိမ်၊ ကျောင်း၊ နှင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ ၏ အခြားအခက်အခဲများစွာ ၌ ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ဒီ အတူတူပါပဲ။ ကွဲပြားမှု ရှိသည်။ ဖန်တီးခဲ့သည်။ အသစ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများ အဲဒါ အဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါ ။ “ကိုယ်ချင်းစာတယ်။ လုပ်ငန်းရှင်များ” ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ မီးမောင်းထိုးပြ သေချာပါတယ်။ အခက်အခဲများ နှင့် ထောက်ခံသူ သူတို့ရဲ့ ပါဝင်မှု ၌ အဆိုပါ စာရင်း

၏ အခြေအနေများ ဖိတ်ခေါ်ခြင်း။ ကိုယ်ချင်းစာတယ်။ တုံ့ပြန်မှုများ ဟိ ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ၏ ဆေးဝါး နှင့် စိတ်ကုထုံး ထပ် ပြောသည်။ a အိမ်ရှင် ၏ အသစ် ဖျားတာ၊ နှစ်ခုလုံး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ သို့ ဖြစ် အရာဝတ္ထုများ ၏ ကိုယ်ချင်းစာ ဟိ လူမှုရေး သိပ္ပံ ရှိသည် ထပ်ပြောသည်။ ပင် နောက်ထပ်, အပါအဝင် အဆိုပါ အတိဒုက္ခ ၏ လူတွေ ဘာသာရပ် သို့ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ မျိုးချစ်စိတ်၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ မြို့ပြဒုက္ခ၊ အောက်ခြေလူတန်းစားရာထူး၊ ညံ့ဖျင်းသောအလုပ်ကျွမ်းကျင်မှု၊ ခက်ခဲသောမိသားစုဘဝနှင့်ထိုကဲ့သို့သော။ ထို့ကြောင့်၊ အနည်းဆုံး အနောက်နိုင်ငံများတွင် ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် စာနာနားလည်မှုဆိုင်ရာ တုံ့ပြန်မှုများကို တောင်းဆိုသည့် အခြေအနေများစာရင်းကို အလွန်ချဲ့ထွင်ခဲ့ကြသည်။

ပေးထားတယ်။ အဆိုပါ ကျယ်ပြန့်သည်။ ဇွတ် ၏ အခက်အခဲများ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် သတ်မှတ်သည်။ အဖြစ် ထိုက်တန်သော ၏ ကိုယ်ချင်းစာတယ်။ တုံ့ပြန်မှုများ၊ သွယ်ဝိုက်သော စီခြင်းယန္တရားများ သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ယုတ္တိဗေဒများသည် သရုပ်ဆောင်များအား စာနာနားလည်ထိုက်သူ၏ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဒြပ်စင်များ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များမှ စုစည်းနိုင်စေမည့် သွယ်ဝိုက်သော စီခြင်းယန္တရားများ ရှိပါသည်။ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ယုတ္တိဗေဒတစ်ခုသည် လူတစ်ဦး၏အကျပ်အတည်းအတွက် တာဝန်ကို ချမှတ်ခြင်းတွင် လှည့်ပတ်နေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အမေရိကန်လူမျိုးများသည် လူတစ်ဦး၏အခက်အခဲကို သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ခင်းကျင်းပြသထားရာ Clark က၊ အပြစ်တင်ခွင့်မရှိသော တိုင်တစ်ခုမှ အပြစ်တင်ထိုက်သူအထိ၊ မှာ အဆိုပါ အခြား အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြစ်ကင်းသော ဖြစ်ကြပါသည်။ ထိုက်တန်သော ၏ ကိုယ်ချင်းစာ၊ ကြရင်တော့ သူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြစ်တင်ထိုက်သော ထိုက်တန်ပါတယ်။ နည်းသော ကိုယ်ချင်းစာ “ဆိုးတယ်။ ကံကောင်းခြင်း” သည် တစ်ခု နည်းလမ်း ၌ ဘယ်ဟာ အပြစ်တင် သည် တည်ထောင်ခဲ့သည်; ကံကြမ္မာဆိုးတွေ ကြုံလာရသူတွေဟာ ကိုယ်ချင်းစာတရားနဲ့ ထိုက်တန်ကြသလို ကိုယ့်ကိုကိုယ် ဒုက္ခရောက်စေခဲ့တဲ့ သူတွေက ကိုယ်ချင်းစာတရားနဲ့ မထိုက်တန်ပါဘူး။

လပ် ထပ်လောင်းသည်။ a စာရင်း ၏ ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း။ စည်းကမ်း အတွက် "ဆုံးဖြတ်ခြင်း။ ဘာလဲ အခက်အခဲများ ခဲ့ကြသည် ကံမကောင်းပါ။ အတွက် အဖွဲ့ဝင်များ အမျိုးအစား တစ်ခု၏ ” နှင့် ထို့ကြောင့် ကိုယ်ချင်းစာတရားနှင့် ထိုက်တန်ပါသည် ။ တာဝန်ပျက်ပြားမှု၊ အတွေ့အကြုံရှိ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထွက် ၏ အဆိုပါ သာမန် နောက်တစ်မျိုး သည် “ အထူးဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးမူယာ” ကိုလုပ်ဆောင်ရန် အထူးခက်ခဲသောအလုပ်များကို လုပ်ဆောင်ရန် အလေးပေးဖော်ပြထားသည်။ ခံစားခွင့်ရှိသည်။ သို့ ကိုယ်ချင်းစာ ဆဲတယ်။ နောက်တစ်ခု သည် “ဟိ လက်ကျန် ၏ ကံကြမ္မာ နိယာမ" အဲဒါ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ခဲ for- tune နှင့် နှိမ့်ချသည်။ အသက်တွေ (ကျော်ကြားသူများ၊ ချမ်းသာ လူတွေ၊ နှင့် အဆိုပါ အစွမ်းထက်) ထိုက်တန်ပါတယ်။ နည်းသော ကိုယ်ချင်းစာ ထက် သာမန် လူ သို့မဟုတ် အဆိုပါ ကံဆိုးတယ်။ တစ်ဦးချင်း ဆဲတယ်။ နောက်တစ်ခု စည်းကမ်း သည် “ဟိ အားနည်းချက် နိယာမ ” ဟု အလေးပေးသည်။ အဲဒါ အချို့ အမျိုးအစားများ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ (ဥပမာ၊ ကလေးတွေ၊ အဆိုပါ အသက်ကြီး၊ အမျိုးသမီး) ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် ထိခိုက်လွယ်သည်။ ကံဆိုးဖို့ ထက် အခြားသူများ နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် ထိုက်တန်သော ၏ ကိုယ်ချင်းစာ နောက်တစ်မျိုး စည်းကမ်း သည် “ဟိ အလားအလာ အခြေခံ သဘောတရား" ငြင်းခုံခြင်း။ အဲဒါ အဲဒါတွေ ဘယ်သူလဲ။ အနာဂတ် ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖြတ် တိုတို သို့မဟုတ် နောက်ကျ (ဥပမာ၊ ကလေးတွေ) ဖြစ်ကြပါသည်။ ပို ထိုက်တန်ပါတယ်။ ၏ ကိုယ်ချင်းစာ ထက် အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် ပြီးပြီ။ ရှိခဲ့ပါတယ်။ a အခွင့်အလမ်း သို့ သဘောပေါက် သူတို့ရဲ့ အလားအလာ (ဥပမာ- သက်ကြီးရွယ်အို)။ အခြားစည်းမျဉ်းတစ်ခုမှာ အထူးတာဝန်ရှိသူများဖြစ်ကြောင်း ငြင်းခုံခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အရည်အချင်းများ နှင့် အသိပညာ၊ ဒါပေမယ့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး အသုံးပြု သူတို့ကို ကောင်းပြီ သို့မဟုတ် ပညာရှိရှိ၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ နည်းသော ထိုက်တန်သော ၏ ကိုယ်ချင်းစာ နှင့် a နောက်ဆုံး စည်းကမ်း အဲဒါ သည် အထူးသဖြင့် အရေးကြီးတယ်။ ၌ ထူထောင်ခြင်း။ ရှိမရှိ၊ သို့မဟုတ် မဟုတ်ဘူး လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုယ်ချင်းစာ တရား ခံထိုက်သူသည် ပိုင်ဆိုင်ခြင်း တရားဖြင့် ထိုက်တန်သူများဖြစ်ကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြသော "လူမှုတန်ဖိုးရှိသောနိယာမ" အဆင့်အတန်း၊ ပါဝါ၊ စည်းစိမ်ဥစ္စာ၊ ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော်၊ နှင့် အခြား အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ခံစားခွင့်ရှိသည်။ သို့ ကိုယ်ချင်းစာ ဟိုမှာ က၊ ထို့နောက်၊ a ယဉ်ကျေးမှု ဇာတ်ညွှန်း အတွက် ဆုံးဖြတ်ခြင်း။ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ သည် ထိုက်တန်သော ၏ ဘယ်လိုလဲ အများကြီး ကိုယ်ချင်းစာ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ လပ် မှတ်စုများ အဲဒါ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ "အသင့်သုံးရန်ရောင်းသောပစ္စည်း ” နည်းလမ်းများ ၌ ခေတ်ပြိုင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အတွက် ဖော်ပြခြင်း။ sym- pathy အဲဒါ ပါဝင်တယ်။ a အတော်အတန် လျှော့ချရေး ၏ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု အလုပ် အဲဒါ a လူ ပေးကမ်းခြင်း။ ကိုယ်ချင်းစာတရား သည်းခံရမယ်။ ၎င်းတို့တွင်- နှုတ်ခွန်းဆက်ကတ်များ၊ ပူဇော်သက္ကာများ (ပန်းများကဲ့သို့) ဆုတောင်းခြင်း၊ အပြုအမူများကို သည်းခံခြင်း ၊ အချိန် off ထံမှ ဝတ္တရားများ၊ ဖြေလျှော့ အဆိုပါ ဖိအား၊ နားထောင်ခြင်း၊ လည်ပတ်မှုများ၊ ပုံသေ ထုံးတမ်းများ ထိတွေ့ခြင်း နှင့် စကားပြော၊ စိတ်တည်ငြိမ်မှု အလုပ် ပေးကမ်းခြင်း။ လူတွေ အချိန် သို့ ထား on a မျက်နှာ၊ ကမ်းလှမ်းချက်များ ၏ ကူညီကြပါ, နှင့် ကြိုက်တယ် ။ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ စံပြုသည်။ နည်းလမ်းများ သို့ ကမ်းလှမ်း ကိုယ်ချင်းစာ ဆဲ လိုအပ်သည် အချို့ စိတ်ခံစားမှု အလုပ် အဖြစ် အဆိုပါ

စာနာသူ ကြိုးစားတယ်။ သို့ ဆုံးဖြတ်ပါ။ အပေါ်သို့ အဆိုပါ မှန်တယ် ပေါင်းစပ် ၏ ဒါတွေ အသင့်သုံးရန်ရောင်းသောပစ္စည်း လုပ်ရပ်များ။

လူတစ်ဦးချင်းစီအား စာနာစိတ်ဖြင့် ပေးအပ်သော *စာနာမှုအကြွေး လိုင်းများ* အယူအဆဖြစ်သည် ။ လူတစ်ဦးစီတွင် အနှစ်သာရအားဖြင့် *စာနာနားလည်မှု အနားသတ်* တစ်ခုစီ ရှိကြသည် ။ a လိုင်း ၏ စိတ်ခံစားမှု credit ပါ။ ညွှန်ပြသည်။ ဘယ်လိုလဲ အများကြီး ကိုယ်ချင်းစာ သည် ရရှိနိုင် သို့ a လူ။ ဒါတွေ sym- pathy အနားသတ်များ ဖြစ်ကြတယ်၊ ကြိုက်တယ်။ အားလုံး credit ၊ ဘာသာရပ် သို့ ညှိနှိုင်းမှု; ရုံ ဘယ်လိုလဲ အများကြီး ၏ a အနားသတ် တစ်ခု လူတစ် ဦးချင်း စီ၏ ကိုယ်ကျင့်တရားတန်ဖိုး၊ အခြားသူများကို စာနာနားလည်ပေးတတ်သော လူကောင်းတစ်ဦးဖြစ်ခြင်း၏ အတိတ်သမိုင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ဒုက္ခသဘောသဘာဝတို့အပေါ် မူတည်၍ တောင်းဆိုနိုင်သည်။ ယဉ်ကျေးမှုစည်းမျဉ်းများ

အမိန့်ပေးသည်။ အဲဒါ မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များ ရယူ အဆိုပါ အကြီးဆုံး ကိုယ်ချင်းစာ အနားသတ်များ၊ အဲဒါ လူတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် လူမှုရေး တန်ဖိုး (ကြွယ်ဝမှု၊ ပညာရေး၊ အခွင့်အာဏာ၊ အလှတရား၊ ကျော်ကြားမှုနှင့် အခြားလူမှုရေးအရင်းအနှီးပုံစံများ) ၏တန်ဖိုးသည် ကြီးမားသည် ။ အနားသတ်များ၊ အဲဒါ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် သရုပ်ပြခဲ့သည်။ ကြင်နာမှု နှင့် ကောင်းမြတ်ခြင်း ၌ သူတို့ရဲ့ အခြား အခန်းကဏ္ဍများ ပေးသည်။ ကြီးမားသော အနားသတ်များ၊ နှင့် အဲဒါ အဆိုပါ ထိုက်တန်သော ဆင်းရဲ (နှင့် အခြားသူများ ၌ ဒုက္ခ) ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကြိုးစားနေပါတယ်။ သို့ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ကူညီတယ်။ လက်ခံသည်။ ကြီးမားသော ကိုယ်ချင်းစာ အနားသတ်များ

ဟိုမှာ က၊ သို့သော်၊ a ကန့်သတ်ချက် သို့ ကိုယ်ချင်းစာ အနားသတ်များ ရှိရင် a လူ ရှိသည်။ သုံးတယ်။ အားလုံး ၏ သူ့ သို့မဟုတ် သူမ၏ sym- pathy ခရက်ဒစ်များ၊ နောက်ထပ် ခရက်ဒစ်များကို ပေးမည်မဟုတ်ပါ။ အမှန်မှာ၊ အခြားသူများသည် ၎င်းတို့၏ credit line ကို လွန်လွန်ကဲကဲ ချဲ့ထွင်ရန် ကြိုးပမ်းသူများထံ အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားချက်များကို မကြာခဏ ခံစားရပြီး ဖော်ပြကြလိမ့်မည်။ ထိုမှတပါး ပုဂ္ဂိုလ်များဆိုလျှင်၊ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ပေးသည် ကိုယ်ချင်းစာ credits လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ကြိုးစားမှု သို့ ပေးဆောင် အခြားသူများ ကျော အတူ သင့်လျော်သော စိတ်ခံစားမှုများ၊ စာနာမှု ခရက်ဒစ်ကို တိုးချဲ့သူများသည် နောက်ထပ် ခရက်ဒစ်ကို ရုပ်သိမ်းပြီး အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုကို ခံစားရမည်ဖြစ်သည်။

ကိုယ်ချင်းစာပါ။ လောကဝတ်

ခရက်ဒစ်တောင်းခံခြင်း၊ လက်ခံခြင်းနှင့် ပြန်ဆပ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များကို လမ်းညွှန်ထားပြီး Clark က “ကိုယ်ချင်းစာစိတ်ဖြင့် ၊ ကျင့်ဝတ်”—တ စိတ်ကူး အဲဒါ ပျံ့နှံ့နေသည်။ Goffman ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ကြုံတွေ့ရသည်။ တကယ်ပါပဲ, အကယ်၍ အဆိုပါ စည်းကမ်း ကိုယ်ချင်းစာတရား ၏ ကျင့်ဝတ်သည် လူတစ်ဦး၏ အတိတ်က လုပ်ရပ်များကို ဖောက်ဖျက်ခဲ့ပြီး ၊ သူမ၏ လိုင်း ၏ credit ပါ။ လျှော့ချ။ အရှင်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ တွက်ချက် ရှိမရှိ၊ a လူ ရှိသည်။ a ချို့ယွင်းချက် အတ္ထုပ္ပတ္တိ သို့မဟုတ် ပြဿနာ credit ပါ။ အဆင့်သတ်မှတ်ချက် ဘယ်တော့လဲ ဆုံးဖြတ်ခြင်း။ ဘယ်လိုလဲ အများကြီး ကိုယ်ချင်းစာ သို့ ကမ်းလှမ်း ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အများအပြား အခြေခံ ယဉ်ကျေးမှု​ စည်းကမ်း၊ Clark ရဲ့ ဒေတာ ထောက်ပြ၊ အဲဒါ လမ်းညွှန် ကြိုးစားအားထုတ်မှု အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့ တောင်းဆိုမှု ကိုယ်ချင်းစာ ဒါတွေ အသုံးအနှုန်းများ​ အဖြစ် တားမြစ်ချက် အကြောင်း ဟုဆိုကာ ကိုယ်ချင်းစာ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး လုပ်ပါ။ အတုအယောင် တောင်းဆိုချက်များ; လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး တောင်းဆိုမှု အလွန်များစွာ စာနာမှု; လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ယူ ကိုယ်ချင်းစာ ရယ် အလွယ်တကူ၊ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ယူ အဲဒါ အတွက် ခွင့်ပြုသည်; ဖြစ် သေချာတယ်။ သို့ သင့်စိတ်ခံစားမှုအကောင့်များဖွင့်ပြီး စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ခရက်ဒစ်အဆင့်သတ်မှတ်ချက် မြင့်မားစေရန်အတွက် စာနာမှုအချို့ကို အာမခံပါ ။ နှင့် ပြန်လည် လက်ခံပါသည်။ အတူ ကျေးဇူးတရား နှင့် ကျေးဇူးတင်ခြင်း သို့ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် ပေးသည် ကိုယ်ချင်းစာ

ဤစည်းမျဉ်းများသည် စာနာနားလည်သူများအတွက် သက်ဆိုင်သော စည်းမျဉ်းများဖြစ်သည်- အကြောင်းမရှိသော စာနာမှု မပေးပါနှင့်။ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ပေးပါ။ ရယ် အများကြီး ကိုယ်ချင်းစာ ထွက် ၏ အချိုးအစား သို့ အဆိုပါ အတိဒုက္ခ; နှင့် လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ပေးပါ။ အသိအမှတ်မပြုဘဲ သို့မဟုတ် တန်ဖိုးနည်းသွားသော စာနာမှု။ လူတို့သည် စာနာစိတ်ဖြင့် ရင်းနှီးမြုပ်နှံနိုင်သည် သို့မဟုတ် အလွန်အကျွံ ရင်းနှီးမြုပ်နှံနိုင်သည်။ ရင်းနှီးမြုပ်နှံသူ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး လိုက်နာပါ။ အဆိုပါ စည်းကမ်း အထက်၊ ကြရင်တော့ အောက်-ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး စောင့်ရှောက် ကိုယ်ချင်းစာ အကောင့်များ ဖွင့်သည်။ ဒါကြောင့် အဲဒါ သူတို့ လုပ်နိုင်၊ အကယ်၍ လိုအပ်သော၊ လုပ်ပါ။ တောင်းဆိုချက်များ သို့ ကိုယ်ချင်းစာ ၌ အနာဂတ်

#### Randall ကောလင်း on အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု ထုံးတမ်းများ

Randall ကောလင်း၊ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ ဖြစ်ခဲ့သည်။ စစ်ဆေးခဲ့သည်။ ၌ အခန်း ၃။ မှာ အဆိုပါ အူတိုင် ၏ ဒီ သီအိုရီ သည် အယူအဆ​ ၏ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ၊ အဆိုပါ ဒြပ်စင် ၏ ဘယ်ဟာ အကြမ်းဖျင်း ဆက်စပ် သို့ Goffman ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏​ ကြုံတွေ့ရသည်။ ၂၆ အဘို့ ကောလင်း၊ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ ပါဝင်ပါတယ်။ အဆိုပါ လိုက်နာပါ။ ဒြပ်စင်များ (၁) a ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းဝေးပွဲ ၏ ပူးတွဲတင်ပြသည်။ တစ်ဦးချင်းစီ; (၂) အပြန်အလှန် သတိတရား ၏ တစ်ခုစီ အခြား (၃) a ဘုံ အာရုံစူးစိုက်မှု အာရုံစူးစိုက် မှု ; (၄) a ဘုံ စိတ်ခံစားမှု စိတ်ခံစားချက် တို့တွင် ပူးတွဲတင်ပြသည်။ တစ်ဦးချင်းစီ; (၅) a စည်းချက် ညှိနှိုင်းရေး​ နှင့် ထပ်တူပြုခြင်း။ ၏ စကားဝိုင်း နှင့် စကားမဲ့ အမူအရာ; (၆) စိတ်ခံစားမှု လေ့ကျင့်ရေး ပါဝင် သူများ၊ (၇) a သင်္ကေတ ကိုယ်စားပြုမှု ၏ ဒီ အဖွဲ့ အာရုံစူးစိုက်မှု နှင့် စိတ်ခံစားချက် အတူ အရာဝတ္ထုများ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်၊ အမူအရာ၊ စကားတွေ၊ နှင့် စိတ်ကူးများ တို့တွင် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်း။ တစ်ဦးချင်းစီ; (၈) လည်ပတ်မှု ၏ အထူးပြု ယဉ်ကျေးမှုမြို့တော်; နှင့် (၈) ဤသင်္ကေတများသည် အဖွဲ့၀င်ဖြစ်ခြင်းကို အမှတ်အသားပြုခြင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ကျင့်တရား ဖြောင့်မတ်ခြင်းသဘော။ ပုံ ၃.၃ on စာမျက်နှာ ၄၉ ပုံဖော်သည်။ အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အဲဒီလို ထုံးတမ်းများ

Randall ၂၆ ကောလင်း၊ *ပဋိပက္ခ လူမှုဗေဒ- ဆီသို့ တစ်ခု ရှင်းလင်းချက် လူမှုရေး သိပ္ပံ* (အသစ် York: ပညာရပ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၇၅)။

၌ ကောလင်း၊ အမြင်၊ ဟိုမှာ သည် a ကြင်နာပါ။ ၏ စျေးကွက် အတွက် အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ၊ ဘယ်ဟာ တိုးလာသည်။ အပြန်အလှန် ဓလေ့ထုံးတမ်းများတွင် လူတို့၏ ဗျူဟာမြောက် လုပ်ဆောင်ချက်များ။ အချိန်၊ စွမ်းအင်၊ ယဉ်ကျေးမှုအရင်းအနှီး၊ နှင့် အခြား အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ သူတို့ ရမယ်။ ဖြုန်း သို့ ပါဝင်ပါ။ ၌ အဆိုပါ အမျိုးမျိုး ထုံးတမ်းများ ရရှိနိုင်ပါသည်။ သူတို့ကို; ထို့နောက်၊ သူတို့ ရွေးချယ်ပါ။ အဲဒါတွေ ထုံးတမ်းများ အဲဒါ အများဆုံးလုပ်ပါ။ စိတ်ခံစားမှု အမြတ်များ ၌ ဒီ အသိ၊ Collins က စိတ်ခံစားမှုစွမ်းအင်ကို ဆင်ခြင်တုံတရားရွေးချယ်မှု၏ ဘုံပိုင်းခြေအဖြစ် ကြေငြာခဲ့သည်။ ၂၇ ထို့ကြောင့်၊ လူသားအချင်းချင်း ဆက်ဆံရာတွင် အသုံးမကျသော စွမ်းအားကို ကိုယ်စားပြုမည့်အစား Collins သည် စိတ်ခံစားမှုများကို လိုက်ရှာသည်ကို မြင်သည်။ အဖြစ် အလွန် ဆင်ခြင်တုံတရား- လူတွေ ရှာသည်။ ထွက် အဲဒါတွေ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ ၌ a ဈေး ၏ ဓလေ့ထုံးစံများ အဲဒါ အများဆုံးလုပ်ပါ။ အမြတ်များ (ကုန်ကျစရိတ် နည်းသော အဆိုပါ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် ထုတ်လုပ်သည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ ထုံးတမ်းစဉ်လာ)။ ထို့ကြောင့် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ စွမ်းအင်ကို ရှာဖွေခြင်းသည် အမျိုးမျိုးသော အစားထိုးတွေ့ဆုံမှုများတွင် ၎င်းတို့သည် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ အမြတ်ငွေ မည်မျှထုတ်ပေးနိုင်သည်ကို အကဲဖြတ်သည့် စံသတ်မှတ်ချက်ဖြစ်သည်။

လူသားများသည် တစ်နည်းအားဖြင့် “စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ အရူးများ” ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့သည် ယင်းနှင့်ပတ်သက်၍ လုံးလုံးလျားလျား ဆင်ခြင်တုံတရားရှိကြသည်။ အပြန်အလှန် ဓလေ့ထုံးတမ်းများသည် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ စွမ်းအင်များ (ဥပမာ ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖွဲ့ခြင်း၊ မိသားစုလှုပ်ရှားမှုများ၊ ဘာသာရေးတွင်ပါဝင်ခြင်းနှင့် သူငယ်ချင်းများစုရုံးခြင်း) တို့ကို အဆက်မပြတ် ချိန်ခွင်လျှာညှိပေးရပါမည်။ အတူ အဲဒါတွေ နောက်ထပ် လက်တွေ့ နှင့် အလုပ် လှုပ်ရှားမှုများ အဲဒါ ပေးပါ။ သူတို့ကို အဆိုပါ ပစ္စည်း အရင်းအမြစ်များ သို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် ပါ ။ ၌ နောက်ထပ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှိုးဆွသည်။ ကြုံတွေ့ရသည်။ တကယ်ပါပဲ, အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖယ် ထွက် ၏ ဒါတွေ အလုပ်-လက်တွေ့ လှုပ်ရှားမှုများ နှင့် ရှာသည်။ သာ စိတ်ခံစားမှုမြင့် ကြုံတွေ့ရသည်။ (အဲလို အဖြစ် ကျောင်းထွက်များ ၌ a မူးယစ်ဆေးဝါး ယဉ်ကျေးမှု) မကြာမီ ရှုံး စိတ်ခံစားမှုကို နှိုးဆွပေးသော ထိတွေ့မှုများကို ခံစားရန် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များ ။ ထို့အပြင်၊ အလုပ်လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှု၏အခြေအနေတွင် ၊ တစ်ဦးချင်းစီသည် ပုံမှန် အားဖြင့် စိတ်ခံစားမှုကို တိုးမြင့်လာစေသည့် ထိတွေ့မှုများပြုလုပ်ရန် သို့မဟုတ် ဖန်တီးလေ့ရှိသည်။ စွမ်းအင်။ အဘို့ ဥပမာ၊ အလုပ်သမားများ တန်ခိုး ဖန်တီးပါ။ တစ်ခု အလွတ်သဘော ယဉ်ကျေးမှု ၌ ဘယ်ဟာ လူမှုရေး ထွက်ကုန်များ ကြုံတွေ့ရသည်။ စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် အဲဒါ ပြုလုပ်သည်။ အလုပ် နောက်ထပ် သည်းခံနိုင်သော၊ သို့မဟုတ် အဖြစ် သည် မကြာခဏ အဆိုပါ အမှုတွဲ အတူ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၊ ၎င်းတို့သည် ရာထူးအာဏာ၊ အခွင့်အာဏာနှင့် ရာထူးရရှိခြင်းဆိုင်ရာ ထုံးတမ်းစဉ်လာများကို လွန်စွာအကျိုးရှိ စေသော အလုပ်တစ်ခုအဖြစ် ရှာဖွေကြသည်။ နှင့် အဖြစ် ပေးကမ်းခြင်း။ သူတို့ကို တစ်ခု စိတ်ခံစားမှု တာဝန်ခံ (အဲလို သည် နီးပါး အမြဲတမ်း အဆိုပါ အမှုကိစ္စ၊ အတွက် ဥပမာ၊ "အလုပ်ဝါသနာပါသူများ" နှင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ အသုံးပြု အဆိုပါ အလုပ် ဆက်တင် အဖြစ် a နေရာ သို့ တာဝန်ခံ တက် သူတို့ရဲ့ အဆင့်များ ၏ စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင်)။

အပြန်အလှန် ဓလေ့ထုံးတမ်းများတွင် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အရင်းအနှီး၏ အသုံးစရိတ်များသာမက ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များ၊ ဒါပေမယ့် စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် က၊ ကိုယ်တိုင်၊ a ကုန်ကျစရိတ်။ လူတွေ ဖြုန်း သူတို့ရဲ့ စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် ၌ အပြန်အလှန် ဆက်ဆံခြင်း ဓလေ့ထုံးတမ်းများ နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်အစွန်းကို နားလည်သရွေ့ ကျင့်ကြံလိုစိတ်ရှိကြသည်— ဆိုလိုသည်မှာ၊ စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် သုံးစွဲခဲ့သည်။ သည် ပြန်ဆပ် အတူ ပင် နောက်ထပ် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု စီးဆင်းနေသည်။ ထံမှ အဆိုပါ အာရုံစူးစိုက်မှု၊ စိတ်ခံစားချက်၊ နှိုးဆွမှု၊ စည်းချက်ညီညွှတ်မှု၊ နှင့် သင်္ကေတပြုခြင်းတို့ကို အာရုံစူးစိုက်မှု။ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးထုံးတမ်းများသည် လုံလောက်သော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပေးချေမှုမရှိဘဲ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းအင်များ အလွန်အကျွံလိုအပ်သောအခါ၊ တစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏အမြတ်အစွန်းပိုမိုမြင့်မားသည့် အခြားအပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးဓလေ့ထုံးတမ်းများဆီသို့ ဆွဲဆောင်သွားကြသည်။

ဘာလဲ အမျိုးအစားများ ၏ ထုံးတမ်းများ ပေးသည်။ အဆိုပါ အများဆုံး အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် အတွက် အဆိုပါ ကုန်ကျစရိတ် ပတ်သက်? Collins အတွက် ၊ လူတစ်ဦးချင်းစီတွင် ပါဝါရှိနိုင်သည် (အခြားသူများကို ဘာလုပ်ရမည်ကို ပြောပြနိုင်သည့် စွမ်းရည်) နှင့် တွေ့ဆုံမှုများ အခြေအနေ (ထို စွမ်းရည် သို့ လက်ခံသည်။ လိုလားချက် နှင့် ဂုဏ်) ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အများဆုံး များပါတယ်။ သို့ generate မြင့်မားသော စိတ်ခံစားမှု​ ပေးဆပ်မှုများ။ ထို့ကြောင့်၊ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ အပိုင် အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော် သို့ အမိန့် လေးစားပါတယ်။ နှင့် နာခံမှု ရှိကြတယ်။ များပါတယ်။ သို့ လက်ခံသည်။ အဆိုပါ အများဆုံး အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် ထံမှ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ

Meso- နှင့် မက်ခရိုအဆင့် လူမှုရေး အမိန့် ဖြစ်ကြပါသည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ တက်၊ ထိန်၊ နှင့် ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ အားဖြင့် အပြန်အလှန် ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၊ အပေါ်သို့ အဆိုပါ ဘွဲ့ သို့ ဘယ်ဟာ သူတို့ generate အပြုသဘော နှင့် အနုတ်လက္ခဏာ စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင်။ စာမျက်နှာ 49 တွင်ဖော်ပြထားသော Collins ၏မော်ဒယ် (ပုံ 3.3) မှဒြပ်စင်များအောင်မြင်စွာအလုပ်လုပ် သောအခါ ၊ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှုများ၊ အတွေ့အကြုံ တိုးလာသည်။ ၌ သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော်၊ နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ကတိကဝတ် များ သို့ အဖွဲ့များ။ ဘယ်တော့လဲ ဒါတွေ လုပ်ငန်းစဉ်များ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး စီးဆင်း ချောချောမွေ့မွေ့၊ သို့မဟုတ် ဖြစ်ကြပါသည်။ ချိုးဖောက်၊ ထို့နောက် အဆိုပါ စကားဝိုင်းဖြစ်လာသည်—က လိုင်း ၏ ဆင်ခြေ တသမတ်တည်း အတူ Goffman ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ဘယ်တော့လဲ ကြုံတွေ့ရသည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချိုးဖောက်ခဲ့သည်။

27 Randall ကောလင်း၊ "စိတ်ခံစားမှု စွမ်းအင် အဖြစ် အဆိုပါ အဖြစ်များသည်။ ပိုင်းခြေ ၏ ဆင်ခြင်တုံတရား လုပ်ဆောင်ချက်" *ဆင်ခြင်တုံတရား နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း* 5 (1993): စစ. 203–230။

28 တွင် ပြင်းထန်သောပဋိပက္ခများကို အတားအဆီးဖြစ်စေသည်။ တစ်ဦးချင်းမို့ပါ။ ၌ a ပဋိပက္ခ အခြေအနေ ရှိသည် a အမွေအနှစ် ၏ အဆိုပါ ဆွဲငင်အား ဆွဲပါ ၏ အပြန်အလှန် အကြမ်းဖက်ပဋိပက္ခ၏ ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော ထုံးတမ်းဓလေ့များနှင့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ပဋိပက္ခများသည် ကြောက်ရွံ့မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဒီပေါင်းစပ် စောင့်ရှောက်သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ထံမှ ပါဝင်ခြင်း။ ၌ ပဋိပက္ခ နှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် ကန့်သတ်ချက်များ အဆိုပါ ကြာချိန် နှင့် ပြင်းထန်မှု ၏ လူအချင်းချင်း အကြမ်းဖက်မှု။ ဒါတောင်၊ အကယ်၍ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ နိုင်သည် ဖြစ် သံခြေကျင်းများ အတူ ဆီသို့​ လိုက်စားသည်။ ၏ ပဋိပက္ခ၊ ထို့နောက် အကြမ်းဖက်မှု သည် နောက်ထပ် များပါတယ်။ သို့ ဖြစ်ပေါ်၊ ဒါပေမယ့် ပင် ထို့နောက်၊ ကြောက်ရွံ့ခြင်း။ နှင့် အဆိုပါ ဆွဲပါ အောင်မြင်၏ ။ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ လျော့နည်းစေသည်။ အဆိုပါ ပါဝင်ပတ်သက်မှု ၏ အများကြီး ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။ စနစ်တကျ အတွက် ပဋိပက္ခ။ ရှိရင် Goffman ခဲ့ကြသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲ အဆိုပါ သီအိုရီ၊ သူ ပါ့ လုပ်ပါ။ အများကြီး အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ ဆင်ခြေ၊ ညွှန်ပြသည်။ လူတွေ ရယူသည်။ အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှု ထံမှ ကြုံတွေ့ရသည်။ နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ အလွန် လှုံ့ဆော်သည်။ သို့ ပြုပြင်ခြင်း။ သူတို့ ဘယ်တော့လဲ။ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချိုးဖောက်ခဲ့သည်။ ထိတွေ့မှုများ ဤသို့ တည်တံ့ အဆိုပါ လူမှုရေး နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် ၏ နောက်ထပ် meso နှင့် macro လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း၊ နှင့် သူတို့ ဆွဲပါ လူတွေ ကွာ ထံမှ လူအချင်းချင်း အကြမ်းဖက်မှု။ သာ ကြုံတွေ့ရတဲ့အခါ ဖြစ်ကြပါသည်။ စနစ်တကျ အတွက် အကြမ်းဖက်မှု အဲဒါ သည် ရိပ်မိ သို့ တည်တံ့ a ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် နိုင်သည် သူတို့ အကျိုးသက်ရောက်မှု-

တက်ကြွစွာ ဖြစ် သုံးတယ်။ အတွက် ရေရှည် အကြမ်းဖက်မှု။

### နိဂုံး

သင်္ကေတအပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးနှင့် ဒရာမာသရုပ်ဖော်မှုတို့သည် မကြာခဏ ရောထွေးနေသော်လည်း၊ သိသိသာသာကွာခြားမှုရှိပါသည် ။ အလေးပေး။ သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူများ အလေးပေး မိမိကိုယ်ကို နှင့် ၎င်း၏ စိစစ်ရေး အဖြစ် ဗဟို သို့ နားလည်မှု​ အပြုအမူ နှင့် အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ လူအချင်းချင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ကြရင်တော့ ပြဇာတ် စိတ်ဖိစီးမှုများ အဲဒါ ဇာတ်ညွှန်း ၊ ဇာတ်ခုံ၊ ပရိသတ်၊ အခန်းကဏ္ဍများ၊ နှင့် ထုံးတမ်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် အရေးကြီးတယ်။ မှန်၊ လူတွေ ပစ္စုပ္ပန် a မိမိကိုယ်ကို၊ a လိုင်း၊ ရှာပါ ။ ခြေချခြင်း၊ နှင့် အခြား လှုပ်ရှားမှုများ အမှတ်အသား မိမိကိုယ်ကို၊ ဒါပေမယ့် အများကြီး ၏ ဒီ လှုပ်ရှားမှု ပါဝင်တယ်။ တစ်ခု ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ဗျူဟာ ရာထူး မိမိကိုယ်ကို ၌ a အခြေအနေ နှင့် ၌ အဆိုပါ မျက်စိ ၏ အခြားသူများ။ မိမိကိုယ်ကို သည် မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် အများကြီး a စေ့ဆော်မှု အင်အား၊ အဖြစ် သင်္ကေ တ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး၊ ဒါပေမယ့် a ဗျူဟာ အင်အား အဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ ကစားပါ။ ထွက် အခန်းကဏ္ဍများ on a စင်မြင့် ၌ ရှေ့ ၏ တစ်ခု ပရိသတ် ။ အားဖြင့် နှိုင်းယှဉ် အဆိုပါ ယူဆချက် နှင့် အခြေခံ တွန်း ၏ သီအိုရီ ၏ ပြဇာတ် စာရင်းပေးထားသည်။ အောက်တွင် ဆင်တူ သည်။ စာရင်းများ ၌ အဆိုပါ နောက်ဆုံး အခန်း၊ ဒါတွေ ကွဲပြားမှုများ ဖြစ်လာ ပင် နောက်ထပ် သဘင်။

1. အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု သည် a ပြဇာတ် လုပ်ငန်းစဉ် ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်နေပါတယ်။ ကိုယ်တိုင်တင်ပြချက်များ သို့ တစ်ခုစီ ထင်ရှားသော စွမ်းဆောင်မှုတစ်ခု၏ အဓိကဂုဏ်သတ္တိများစွာကြောင့် အခြား
   1. တစ် ဇာတ်ညွှန်း သို့မဟုတ် ပုံမှန်အားဖြင့် သတ်မှတ်သည်။ လှုပ်ရှားမှုများ အဲဒါ လုပ်သင့်တယ်။ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။
   2. တစ် စင်မြင့် သို့မဟုတ် ဒေသ ၌ ဘယ်ဟာ a မျိုးစုံ ၏ ကျားကန် နိုင်သည် ဖြစ် သုံးတယ်။ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ သူတို့ရဲ့ သရုပ်ဖော်မှုများ
   3. တစ်ခု ပရိသတ် ၏ အခြားသူများ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ သက်သေ ဖျော်ဖြေပွဲများ on a စင်မြင့် နှင့် ကမ်းလှမ်း သူတို့ရဲ့ ဤဖျော်ဖြေပွဲများ၏ အရည်အသွေးကို အဆုံးအဖြတ်ပေးသည်။
   4. ဇာတ်ညွှန်းတွင် သရုပ်ဖော်ထားသည့် အခန်းကဏ္ဍများသာမက လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ဇာတ်ညွှန်း၏ သရုပ်ဖော်ပုံ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကိုပါ ထည့်သွင်းရန် ကမ်းလှမ်းနိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍများ
2. အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၏ နှစ်ခု အခြေခံ ပုံစံများ-
   1. *အာရုံပြုသည်။ ကြုံတွေ့ရသည်။* ဘယ်မှာလဲ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မျက်နှာချင်းဆိုင် အတူ a ဘုံ အာရုံစူးစိုက်မှု ၏ အာရုံစူး စိုက်မှု ၊
      1. *ထုံးတမ်းများ* အမှတ်အသား အဖွင့်များ၊ ကျောင်းပိတ်၊ နှင့် ဆိုင်း ၌ အဆိုပါ စီးဆင်း ၏ အပြန်အလှန်

Randall ၂၈ ကောလင်း၊ *အကြမ်းဖက်မှု- တစ် မိုက်ခရိုလူမှုဗေဒ သီအိုရီ* (ပရင်စတန်၊ NJ- စတန် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၂၀၀၈)။

* + 1. *စကားပြောပုံစံများ* သင့်လျော်သော အတွက် အဆိုပါ အခြေအနေ အဲဒါ တည်တံ့ အဆိုပါ သဘော ၏ intersubjectivity တို့တွင် ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အဲဒါ ခွင့်ပြုပါ။ အပြန်အလှန် သို့ ဖြစ် အလွှာပေါင်းစုံ နှင့် ရှုပ်ထွေးသည်။
    2. အကင်းပါးသည်။ နှင့် လေးစားပါတယ်။ အတွက် အခြားသူများ
    3. ထုံးတမ်းစဉ်လာ ပြုပြင်မှုများ သို့ ချိုးဖောက်မှုများ ၌ အဆိုပါ အပြန်အလှန်
    4. အထက်ဖော်ပြပါ 1 မှ 4 အထိရောက်ရှိနေသည့် အခြေအနေ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များနှင့် နောက်ထပ်လုပ်ငန်းစဉ်များစွာ
       1. ကိုယ်တိုင်တင်ပြချက်များ အဲဒါ ထူထောင် a လိုင်း နှင့် ခြေရာ ၏ တစ်ခု အပြန်အလှန် အဲဒါ အခြေအနေ၏ စုပေါင်းအဓိပ္ပါယ်နှင့် ကိုက်ညီသည်။
       2. ဇာတ်ညွှန်းနှင့် အခြေအနေ၏ ပေါ်ပေါက်လာသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်တို့နှင့် ကိုက်ညီသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ
  1. *အာရုံမဲ့ ကြုံတွေ့ရသည်။* ၌ ဘယ်ဟာ ပုဂ္ဂိုလ်များ စောင့်ကြည့် တစ်ခုစီ အခြားသူ၏ လုပ်ရပ်များ ဒါပေမယ့် ရှောင်ပါ။ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု၊ ဘယ်ဟာ ပါ့ အာရုံစူးစိုက်မှု အဆိုပါ ကြုံတွေ့ရသည်။ အာရုံမဲ့ ကြုံတွေ့ရသည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ တည်တံ့သည်။ အားဖြင့်
     1. ခြိမ်းခြောက်မှုမရှိသော တရားဝင်နှင့် အသိအမှတ်ပြုနိုင်သော အမူအကျင့်တစ်ခုတွင် ပါဝင်နေကြောင်း လူတစ်ဦးချင်းစီမှ အချက်ပြသည့် ခန္ဓာကိုယ် idiom
     2. လေးစားမှု အတွက် အဆိုပါ ပုံမှန်အားဖြင့် သတ်မှတ်သည်။ နယ်မြေများ ၏ မိမိကိုယ်ကို ပတ်ဝန်းကျင် တစ်ခု တစ်ဦးချင်းနှင့် အာရုံစူးစိုက်မှုမရှိသော အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများတွင် အသုံးပြုနိုင်သည်။
     3. အပြန်အလှန် နားလည်မှု ၏ အဆိုပါ အမှတ်အသားများ အဲဒါ သတ်မှတ်သည်။ နယ်မြေများ ၏ မိမိကိုယ်ကို
     4. ထုံးတမ်းစဉ်လာ အကောင့်များ၊ တောင်းပန်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် တောင်းဆိုချက်များ အတွက် အမှန်တကယ် သို့မဟုတ် အလားအလာ လွန်ကျူးမှုများ အများသူငှာနေရာများတွင် မျက်နှာမပါသော ဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ

1. အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုအားလုံးသည် ပရိသတ်များအား စင်မြင့်ပေါ်တွင် ပြောင်မြောက်စွာ တင်ဆက်မှုတွင် ပါဝင်နေသော်လည်း များစွာသော လူသားများဖြစ်သည်။ အပြုအမူ သည် ဗျူဟာ ၌ ဘယ်ဟာ ပုဂ္ဂိုလ်များ ခြယ်လှယ်သည်။ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်တိုင်တင်ပြချက်များ တိကျသောပန်းတိုင်များအတွက် တစ်ခါတစ်ရံ မှားယွင်းစွာ ကြံကြံဖန်ဖန်လုပ်တတ်ကြသည်။
2. အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုသည် ဖောက်ဖျက်မှုများမှတစ်ဆင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုဆီသို့ စိတ်ခံစားမှုများ နှိုးဆွမှုအတွက် အလားအလာကို အမြဲမြှင့်တင်ပေးသည်။
   1. ပျက်ကွက်ခြင်း။ သို့ ဆုံ အခြေအနေများ စာရင်းပေးထားသည်။ အောက်မှာ 2A နှင့် 2B အထက်
   2. ပျက်ကွက်ခြင်း။ သို့ ရှောင်ပါ။ မျက်နှာ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု ၌ အာရုံမဲ့ ကြုံတွေ့ရသည်။ နှင့် ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ သို့ တည်တံ့ အာရုံစူးစိုက်မှုတွင် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကို ရင်ဆိုင်ပါ။
3. ထိတွေ့မှုများသည် ဖောက်ဖျက်နိုင်ပြီး စိတ်ခံစားမှုများကို နှိုးဆွနိုင်သောကြောင့် စိတ်ခံစားမှုများကို ယဉ်ကျေးမှုအလွှာများစွာဖြင့် ထိန်းချုပ်ထားသည်။
   1. ယေဘုယျလူတန်းစားများနှင့် အခြေအနေအမျိုးအစားများတွင် ဖော်ပြသင့်သည့် စိတ်ခံစားမှုများကို သတ်မှတ်ပေးသည့် *အယူဝါဒခံစားမှု ၊*
   2. ခံစားသင့်သည့် စိတ်ခံစားမှုများကို သတ်မှတ်ပေးသည့် *ခံစားချက်စည်းမျဉ်းများ နှင့်* အခြေအနေတစ်ခုတွင် အခြားသူများ မြင်သင့်သည့်ခံစားချက်များကို သတ်မှတ် *ဖော်ပြသည့် စည်းမျဉ်းများ*
4. စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ခံစားမှုကို လိုက်နာရန် ပြဿနာများကို ဖန်တီးပေးလေ့ရှိသည်။ အယူဝါဒများ နှင့် ခံစားချက် စည်းကမ်း၊ အတင်းအကျပ် သူတို့ကို သို့ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ *စိတ်ခံစားမှု အလုပ်* သို့ ဒီခံစားချက်တွေကို မခံစားရရင်တောင် သင့်လျော်တဲ့ခံစားချက်တွေကို တင်ပြပါ။
5. စိတ်ခံစားမှုများကို ဖော်ပြခြင်းသည် မကြာခဏဆိုသလို ကွဲပြားသော မိမိကိုယ်ကို တင်ပြရန် ဗျူဟာမြောက် အသုံးပြုနိုင်သည်။ ပန်းတိုင်များ နှင့် ၌ ဂိမ်းများ ၏ အသေးစားနိုင်ငံရေး သို့ အမြတ် နေရာ vis-à-vis အခြားသူများ နှင့် ၏ အရင်းအမြစ်များရရှိရန် microeco-nomics

CHAPTER 8

**Structural Theorizing**

### လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ- တစ်ခု ရှက်စရာ ဝန်ခံခြင်း။

အနည်းငယ်ရှက်စရာဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သော်လည်း လူမှုဗေဒတွင် ၎င်း၏အခြေခံအကျဆုံးသော အယူအဆများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည့် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖွဲ့စည်းပုံအပေါ် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ခံယူချက်မရှိပေ။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများဖြစ်ပြီး အားလုံးသည်လည်း အလားတူပင်ဖြစ်သည်။ အခြား ယူနစ်-တွေ့ဆုံပွဲများ၊ အဖွဲ့များ၊ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ ရပ်ရွာ၊ stratification စနစ်များ၊ သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ၊ လူမှုရေး အမျိုးအစားများ စသည်ဖြင့်—နောက်ဆုံးတွင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို တည်ဆောက်ကြသည်။ သို့ငြားလည်း၊ အဆိုပါ အရေးပါမှု ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ သို့ လူမှုဗေဒ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ အဓိပ္ပါယ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြစ်ဖြစ်၊ ဝိုးတဝါး (ဥပမာ၊ "ပုံစံများ ၏ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး အဲဒါ ဆက်နေပါ။ ကျော် အချိန် နှင့် အဲဒါ ထိန်းညှိပေးသည်။ လုပ်ဆောင်ချက်") သို့မဟုတ် ပိုပြီး idiosyncratic သို့ a အထူးသဖြင့် သီအိုရီ ချဉ်းကပ်၊ ဘယ်ဟာ အာမခံသည်။ အဲဒါ ဟိုမှာ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် မဟုတ်ဘူး လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ အယူအဆအပေါ် သဘောတူညီမှု။

အချို့သောသူများအတွက်၊ ဤရှင်းလင်းပြတ်သားမှုမရှိခြင်းသည် သီအိုရီပြဿနာမဟုတ်သောကြောင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၏သဘောတရားသည် လူသားအား ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများအကြောင်း ယေဘူယျအားဖြင့် ပြောဆိုခြင်းသာဖြစ်သောကြောင့်၊ လုပ်ရပ်များ။ ထိုမှတပါး၊ အတွက် အများကြီး လူမှုဗေဒပညာရှင်များ၊ အဆိုပါ ပန်းတိုင် သည် သို့ အလေးပေး လူသား အေဂျင်စီ သို့မဟုတ် စွမ်းရည်​ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့ ပြန်လည်တည်ဆောက်ပါ။ အဆိုပါ အရမ်း အဆောက်အဦများ အဲဒါ ကန့်သတ် သူတို့ကို။ တကယ်ပါပဲ, အချို့ သွား သ​ အဖြစ် သို့ ဗျိုး အဲဒါ ဟိုမှာ နိုင်သည် ဘယ်တော့မှ ဖြစ် a ကြည်ကြည် အဓိပ္ပါယ် ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ၊ မဟုတ်ပါ။ univer- ဆယ် လီ လက်ခံတယ်။ ဥပဒေများ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ လူသားများ ရှိသည် အဆိုပါ စွမ်းရည် သို့ ပြောင်းလဲမှု အဆိုပါ funda- စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သဘာဝ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ—ထို့ကြောင့်၊ ဆန့်ကျင်ခြင်း။ အဆိုပါ စွမ်းရည် သို့ ပုံသေနည်း အချိန်မရှိသော ဥပဒေများ အဆောက်အဦများ၏ဒိုင်းနမစ်များအကြောင်း။

သို့တိုင်၊ နေထိုင်ခဲ့ဖူးသော လူမှုဗေဒပညာရှင်တိုင်းသည် လူ့လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဒိုင်းနမစ်များကို ယေဘူယျအားဖြင့် ရှင်းပြရန် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံသဏ္ဍာန်အယူအဆကို အသုံးပြုခဲ့ကြသောကြောင့်၊ ဤဗဟိုအကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်သည့် အမြင်များတွင် အနည်းဆုံး တူညီမှုအချို့ရှိသင့်သည်ဟု ထင်ရပေမည်။ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အယူအဆများစွာကို ကျွန်ုပ်တို့ကြည့်ရှုပါက၊ အချို့သော အခြေခံအယူအဆများသည် သီအိုရီများတွင် အောက်ပါတို့အပါအဝင် ဆက်တိုက်ပေါ်လာသည်-

1. ကော်ပိုရိတ် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသရုပ်ဆောင်များအကြား ဆက်ဆံရေးအပါအဝင် လူ့လူမှုဆက်ဆံရေးဆက်ဆံရေး၊ အချိန်နှင့်နေရာအလိုက် ဆက်ရှိနေသော ဆက်ဆံရေးပုံစံများ အထောက်အထားများ။
2. ဤတည်မြဲမှုကို လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုသင်္ကေတများဖြင့် ဖန်တီးပြီး တည်တံ့စေသည်။ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ချိတ်ဆက်ထားသော စနစ်များ။
3. လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ ဆက်ဆံရေး တို့တွင် လူမှုရေး ယူနစ်၊ အတူ ဒါတွေ ကန့်သတ်ထားသောဆက်ဆံရေး
   1. ဟိ ကွန်ရက်တည်နေရာ လူတစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်းယူနစ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ဆက်စပ်နေရာ

**၁၃၆**

* 1. သရုပ်ဆောင်များအကြား ပြင်ပနှင့် ပင်ကိုယ်ရင်းမြစ်များ စီးဆင်းမှု—တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်း—ဤရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ဆက်နွယ်မှုဆိုင်ရာ အာကာသတစ်လျှောက်၊
  2. အပြန်အလှန်အားဖြင့် အရင်းအမြစ်များ စီးဆင်းမှုကို ထိန်းညှိရန် ပါဝါနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေးများ ပေါ်ပေါက်လာသည်။
  3. ဟိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ၏ စနစ်များ ၏ ယဉ်ကျေးမှု သင်္ကေတများ-စံနှုန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း။ ဝတ္တရား နှင့်တားမြစ်ချက်များ အတွက် သရုပ်ဆောင်တွေ၊ အယူဝါဒများ ပူးတွဲခြင်း။ အထွေထွေ တန်ဖိုးများ သို့ ဒိုမိန်းများ ၏ လှုပ်ရှားမှုများ သရုပ်ဆောင်များအကြား ဆက်ဆံရေးကို ကောင်းမွန်စေသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများတွင်၊

1. ပြင်ဆင်မှုများ ၏ *ပေါင်းစည်းမှု* တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ ၌ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ၊ အပါအဝင်
   1. *ပိုင်းခြားခြင်း။* ၏ လူမှုရေး ယူနစ်၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ ထုတ်လုပ်မှု ၏ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အခြေခံ အမျိုးအစား ၏ ယူနစ်များ တည်ဆောက်ပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအရ ညီမျှသည်။
   2. *ကွဲပြားခြင်း* သို့မဟုတ် ၎င်းတို့တွင် မတူညီသော ယူနစ်များ ဖန်တီးခြင်း။ တည်ဆောက်ပုံများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများအပြင် မတူညီသော လှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်နေပါသည်။
   3. အပိုင်း ခွဲခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲခြားခြင်းရှိမရှိ၊ အပါအဝင် *၊*
      1. ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ညီမျှခြင်း တို့တွင် အပိုင်းခွဲထားသည်။ ယူနစ်များ ၌ ဘယ်ဟာ တူညီသော အခြေခံယူနစ်အမျိုးအစားများတွင် လည်ပတ်နေသော တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်းသရုပ်ဆောင်များသည် တူညီသောဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များကို တုံ့ပြန်ရမည်ဖြစ်သောကြောင့် တူညီသော ဦးတည်ချက်များကို ကိုင်စွဲထားသည်။
      2. *ဖလှယ်မှု* ၏ အရင်းအမြစ်များ တို့တွင် ယူနစ်များ ၌ ဘယ်ဟာ လူမှုရေး ယူနစ်များ ပေးပါ။ တက် အရင်းအမြစ်များ စနစ်တကျဖြစ်သည် သို့ လက်ခံသည်။ အခြား အရင်းအမြစ်များ ထံမှ အခြား ယူနစ်၊ ဤသို့ဖြင့် ဖန်တီးခြင်း။ တစ်ခု ယူနစ်များအကြား ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းမှု
      3. *မြှုပ်နှံပြီး* ကွဲပြားသောအရွယ်အစားနှင့် ယူနစ်အမျိုးအစားများ၏ ကွဲပြားသောဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုတို့ကို ပေါင်းစပ်ဖြစ်ပေါ်စေသည်
      4. *ထပ်နေသည်။* ၏ နယ်နမိတ်များ နှင့် ကဏ္ဍများ ၏ မျိုးစုံ လူမှုရေး ယူနစ်
      5. *ကြီးစိုးခြင်း။* ၏ တစ်ခု (သတ်မှတ် ၏) လူမှုရေး ယူနစ်များ ကျော် အခြား လူမှုရေး ယူနစ်များ အားဖြင့် အဆိုပါ လွှမ်းမိုးထားသော ယူနစ်များ၏ ထိန်းချုပ်မှုစွမ်းရည်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော ယူနစ်များအကြား ဆက်ဆံရေးဖြင့် စည်းရုံးခြင်းနှင့် အာဏာအသုံးပြုခြင်း။
      6. *အချိုးအကွေ့* ၏ လူမှုရေး ယူနစ်များ ၌ အထက်အောက် ၏ ကွဲပြားမှု နှင့် မညီမျှ အရင်းအမြစ်များ ဖြန့်ဖြူးခြင်း ၊ သို့မှသာ တူညီသော အရင်းအမြစ် အမျိုးအစားများ ရှိသော ယူနစ်များကို တည်ဆောက်ပုံအရ ဆောင်ရွက်ခြင်း ညီမျှသည်။ နှင့် အတူ အဲဒါတွေ ကိုင် ပိုကြီးတယ်။ ရှယ်ယာများ ၏ အရင်းအမြစ်များ နိုင် အရင်းအမြစ်နည်းသော သူများထက် အာဏာကို စုစည်းရန်
      7. *ခွဲခြားမှု* ၌ အချိန် နှင့် အာကာသ တို့တွင် လူမှုရေး ယူနစ်များ စေ့စပ်သည်။ ၌ သဟဇာတမဖြစ် လှုပ်ရှားမှုများ​ ဒါကြောင့် အဲဒါ ဒါတွေ ယူနစ်များ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး လာ ထဲသို့ ပဋိပက္ခ၊ ဤသို့ဖြင့် မြှင့်တင်ခြင်း။ ပေါင်းစည်းမှု
2. လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများသည် အဆင့်အတန်း ရာထူးများဖြင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် ယုံကြည်ချက်နှင့် အယူဝါဒများဖြင့် ဖြတ်တောက်ထားသော ပုံမှန်အားဖြင့် ထိန်းညှိထားသော အခန်းကဏ္ဍများနှင့် မိုက်ခရိုမှ မက်ခရိုထည့်သွင်းမှုပုံစံများ အဆက်ဆက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။
   1. အုပ်စုများနှင့် လူမှုရေးအမျိုးအစားများ (ဥပမာ၊ ကျား၊ မ၊ လူမျိုး၊ ဘာသာရေးနှင့် ဆက်နွယ်မှု၊ လူတန်းစား) အတွင်းရှိ ထိတွေ့မှုများ၊
   2. အဖွဲ့များ အတွင်းပိုင်း အဖွဲ့အစည်းများ
   3. အဖွဲ့အစည်းများ အတွင်းပိုင်း အသိုင်းအဝိုင်းများ
   4. အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များအတွင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (ဥပမာ၊ စီးပွားရေး၊ ပညာရေး၊ ဘာသာရေး၊ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော် စသည်)၊
   5. လူမှုရေး အမျိုးအစားများ သို့မဟုတ် အမျိုးအစားတူ ယူနစ်များ အတွင်းပိုင်း stratification စနစ်များ
   6. အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ နှင့် stratification စနစ်များ အတွင်းပိုင်း လူ့အဖွဲ့အစည်းများ
   7. လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်းပိုင်း စနစ်များ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ
3. လူမှုရေး အဆောက်အဦများ နှင့် သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှုများ ကန့်သတ် အဆိုပါ လုပ်ရပ်များ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ မှာ အဆိုပါ မိုက်ခရို လူမှုအဖွဲ့အစည်းအဆင့်၊ မိုက်ခရိုတွေ့ဆုံမှုများတွင် တစ်ဦးချင်းစီ၏ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုဖြင့် ပြန်ထုတ်ပေးပါသည်။ သေးငယ်သောတွေ့ဆုံမှုများသည် အပြုသဘောဆောင်သောစိတ်ခံစားမှုများကို နှိုးဆော်ခြင်းဖြင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ၎င်းတို့၏ယဉ်ကျေးမှုများအတွက် ကတိကဝတ်များဖြစ်ပေါ်စေပြီး ကတိကဝတ်များကို လျှော့ချကာ အပျက်သဘောဆောင်သောစိတ်ခံစားမှုများ နိုးကြားလာသောအခါ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲအတွက် အလားအလာကို တိုးမြင့်စေသည်။

ကွဲပြားသောသီအိုရီများသည် အထက်ဖော်ပြပါ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၏ ဂုဏ်သတ္တိများ ကွဲပြားမှုကို အလေးပေးသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ လူမှုဗေဒသီအိုရီရှိ ဂန္တဝင်ရုပ်ပုံများထံမှ သီအိုရီအချို့ကို ဥပမာပြပါရစေ။ ဟားဘတ် Spencer အလေးပေးသည်။ ကွဲပြားမှု အဖြစ် အဆိုပါ သော့ ပစ္စည်းဥစ္စာ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ၊ ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အပြန်အလှန်မှီခိုမှုများမှတဆင့် အောင်မြင်သောကွဲပြားမှုများ ပေါင်းစပ်မှု စျေးကွက်ဖလှယ်ခြင်းနှင့် အာဏာနှင့် ဥပဒေ၏ဗဟိုများမှ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်ခြင်း။ Emile Durkheim မှလည်း အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်။ ကွဲပြားမှု၊ အတူ ပေါင်းစည်းမှု အောင်မြင်သည်။ အားဖြင့် ပုံမှန်အားဖြင့် ထိန်းညှိပေးသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အပြန်အလှန်မှီခိုမှုများနှင့် ယေဘုယျယုံကြည်ချက်များနှင့် တန်ဖိုးများကို ကတိကဝတ်များဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း ထုံးတမ်းစဉ်လာ လှုပ်ရှားမှုများ ၌ ကြုံတွေ့ရသည်။ နှင့် အဖွဲ့များ ညွှန်ကြားသည်။ မှာ အဆိုပါ totems သင်္ကေတ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ယဉ်ကျေးမှု။ Karl Marx သည် ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းကို ပိုင်ဆိုင်သူများ ထိန်းချုပ်ထားသော အာဏာဗဟိုများကို လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် ကွဲပြားမှုကို အခြေခံအားဖြင့် ကွဲပြားမှုကို အလေးပေးဖော်ပြခဲ့ပြီး မညီမျှမှုနှင့် ကွဲပြားမှုကို တရားဝင်ဖြစ်စေသော ယဉ်ကျေးမှုအယူဝါဒများဖြင့် ခွဲခြားထားသည်။ Max Weber သည် ရှုပ်ထွေးသောအဖွဲ့အစည်းများကြားတွင် ကွန်ရက်များဖွဲ့စည်းထားသည့် တရားဝင်အမိန့်စာများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်။ နှင့် ပုံစံများ ၏ စိုးမိုး ဖန်တီးခြင်း။ စနစ်များ ၏ stratification တရားဝင် ယဉ်ကျေးမှု အယူဝါဒများဖြင့် Georg Simmel သည် အဓိကအားဖြင့် ပေါင်းစပ်ထားသော လူမှုရေးယူနစ်များ၏ ကွဲပြားမှုကို အလေးပေးခဲ့သည်။ အားဖြင့် ပုံစံများ ၏ အဖွဲ့ ဆက်နွယ်မှု နှင့် စျေးကွက် ဆက်ဆံရေး တို့တွင် ပုဂ္ဂိုလ်များ သူတို့ရဲ့ နှစ်သက်မှုကို လိုက်စားတယ်။

ချမှတ်ထားတဲ့ အတိုင်း လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ ရဲ့ *ကွဲပြားတဲ့ ဂုဏ်သတ္တိတွေကို* သဘောတရား ပိုင်းအရ သိသာထင်ရှားစေဖို့ ရည်ရွယ်ပါတယ်။ ထွက် အထက်၊ သို့ပေမယ့် ဟိုမှာ သည် ကိုလည်း တူညီမှု ၌ Spencer ရဲ့၊ Weber ရဲ့၊ နှင့် Simmel ၏ ကွဲပြားမှုနှင့် ပေါင်းစပ်မှုကို အာရုံစိုက်ပါ ။ ထို့အပြင်၊ ဤအရာများသည် မက်ခရိုသီအိုရီများဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်သတိပြုသင့်သည်။ ပိုင်ဆိုင်မှုရွေးချယ်မှုကို ပိုမို ဘက်လိုက်စေသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ။ နောက်ထပ် မိုက်ခရိုသီအိုရီတစ်ခု ရှိမယ်။ အလေးပေး အခြေအနေ နှင့် အခန်းကဏ္ဍ ဒိုင်းနမစ်၊ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် ထုံးတမ်း၊ အဖြစ် ဒါတွေ တည်ဆောက် တက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ အမျိုးအစားများမှ ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့များတွင် စည်းလုံးညီညွတ်မှု ။

### အန်တိုနီ Giddens' "ဖွဲ့စည်းပုံ" သီအိုရီ

ကျော် အဆိုပါ နောက်ဆုံး လေးဆယ် နှစ်၊ အန်တိုနီ Giddens ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ အများဆုံး ထင်ရှားသော ဝေဖန်သူများ ၏ သိပ္ပံပညာ​ ဟန်ဆောင်မှုများ ၏ လူမှုဗေဒ။ ဒါတောင်၊ မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ သူ ရှိသည်။ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ a အတော်လေး တရားဝင်

စိတ္တဇ အယူအဆ အစီအစဉ် အတွက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ အဆိုပါ လူမှုရေး ကမ္ဘာ။ ၌ သူ့ *ဟိ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၏ လူမှုအဖွဲ့အစည်း* ၊ ၁ Giddens ယူဆောင်လာသည်။ ဒြပ်စင် ၏ သူ့ စည်းရုံးရေး အတူ ထဲသို့ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ သီအိုရီ ပေါင်းစပ်မှု အမျိုးမျိုး သီအိုရီ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ-ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်၊ မာ့က်စ်ဝါဒ၊ ပြဇာတ်၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှင့် ဒြပ်စင်များ ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း—သို့ ဘာလဲ သူ ရှိခဲ့ပါတယ်။ စောစောက ခေါင်းစဉ်တပ် "ဖွဲ့စည်းပုံ သီအိုရီ။" ဒီ သီအိုရီကို ကိုယ်စားပြုသည်။ တစ်ခု ၏ နောက်ထပ် ဖန်တီးမှု သီအိုရီ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ၏ အဆိုပါ ဒုတိယ တစ်ဝက် ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု။ Giddens သည် ခေတ်မီခြင်းဆိုင်ရာ သီအိုရီဆိုင်ရာ စိတ်ဝင်စားမှုများကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီး အမှန်ပင်၊ မော်ဒန်နှင့် ခေတ်လွန်ခေတ်လွန်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးငြင်းခုံမှုတွင် အရေးပါသော ပံ့ပိုးသူဖြစ်လာသော်လည်း၊ 2၊ သူ၏ သီအိုရီဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုသည် ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ သီအိုရီ၏ တရားဝင်ထုတ်ပြန်ချက်တွင် အဓိကအားဖြင့် တည်ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။

#### Giddens' ဝေဖန်ချက် ၏ သိပ္ပံ ၌ လူမှုဗေဒ

မည် သည့်အခါမျှ မရှိနိုင်ဟု အကြောင်းပြချက်ပေးခဲ့သည်။ ရူပဗေဒ သို့မဟုတ် ဇီဝဗေဒ ပညာရပ်များကဲ့သို့ပင်။ လူသားများသည် အေဂျင်စီအတွက် စွမ်းရည်ရှိသည်၊ ထို့ကြောင့်၊ ၎င်းတို့သည် လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ သဘောသဘာဝကို ပြောင်းလဲနိုင်သည်—ထို့ကြောင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာဖြစ်ရန် အဆိုပြုထားသည့် မည်သည့်ဥပဒေများကိုမဆို ချိုးဖောက်နိုင်သည်။ အကောင်းဆုံးမှာ၊ "သီအိုရီ၏ သဘောတရားများကို များစွာသော သုတေသန ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အာရုံခံကိရိယာများအဖြစ် မှတ်ယူသင့်သည်၊ ဘာမှမပိုပါ။" ၄

#### ဖွဲ့စည်းပုံ

အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် Giddens လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ယုံကြည် အဲဒါ စိတ္တဇ ဥပဒေများ ၏ လူမှုရေး လုပ်ဆောင်ချက်၊ အပြန်အလှန်၊ နှင့် အဖွဲ့အစည်း ရှိတော့၊ သူ့ "သီအိုရီ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ” သည် မဟုတ်ဘူး a စီးရီး ၏ အဆိုပြုချက်များ။ အစား၊ အဖြစ် Giddens' ဝေဖန်ချက် သိပ္ပံပညာ ပါ့ အကြံပြု၊ သူ့ "သီအိုရီ" သည် a အစုအဖွဲ့ ၏ အာရုံခံခြင်း။ အယူအဆများ၊ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ အတူ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ။ ဟိ သော့ အယူအဆ သည် *ဖွဲ့စည်းပုံ* ၊ ဘယ်ဟာ သည် ရည်ရွယ်သည်။ သို့ ဆက်သွယ်ပါ။ အဆိုပါ dual ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ။ ၅ အဲဒါ က၊ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ သည် သုံးတယ်။ အားဖြင့် တက်တက်ကြွကြွ အေးဂျင့်များ; ၌ ဒါကြောင့် သုံးပြီး အဆိုပါ ဂုဏ်သတ္တိများ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ သူတို့ ပုံစံပြောင်း သို့မဟုတ် မျိုးပွား ဒီ ဖွဲ့စည်းပုံ။ အရှင် အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ လိုအပ်သည်။ a အယူအဆ ၏​ သဘာဝ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ၏ အဆိုပါ အေးဂျင့်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ အသုံးပြု ဖွဲ့စည်းပုံ၊ နှင့် ၏ အဆိုပါ နည်းလမ်းများ အဲဒါ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ငြိတွယ်နေသည်။ ၌ တစ်ခုစီ အခြား သို့ ဟင်းသီးဟင်းရွက် ကွဲပြားသည်။ ပုံစံများ ၏ လူသား အဖွဲ့အစည်း။

၁ အန်တိုနီ Giddens၊ *ဟိ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း- ကောက်ကြောင်း ၏ အဆိုပါ သီအိုရီ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ* (အောက်စဖို့ဒ်- ဝါဒ၊ ၁၉၈၄)၊ နှင့် *ဗဟို ပြဿနာများ ၌ လူမှုရေး သီအိုရီ* (လန်ဒန်: မက်မီလန်၊ ၁၉၇၉)။ ဟိ တက္ကသိုလ် ၏ ကယ်လီဖိုးနီးယား စာနယ်ဇင်း ကိုလည်း ရှိသည်။ ထုတ်ဝေ မှုများ ဒါတွေ နှစ်ခု စာအုပ်များ။ အဘို့ တစ်ခု အရမ်းကောင်းတဲ့ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်၊ နှစ်ခုလုံး လူမှုဗေဒ နှင့် ဒဿန၊ ၏ Giddens' သီအိုရီ စီမံကိန်း၊ Ira Cohen၊ *ဖွဲ့စည်းပုံသီအိုရီ- Anthony Giddens နှင့် လူမှုဘဝဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ* (London: Macmillan, 1989) ကို ကြည့်ပါ။ Giddens ၏အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် မှတ်ချက်နှင့် စကားရည်လုပွဲအတွက် J. Clark, C. Modgil, and S. Modgil, eds., *Anthony Giddens ကိုကြည့်ပါ- အများဆန္ဒ နှင့် အငြင်းပွားမှု* (လန်ဒန်: Falmer၊ ၁၉၉၀)။ အဘို့ a ရွေးချယ်မှု ၏ စာဖတ်ခြင်း၊ ကြည့်ပါ။ *ဟိ Giddens စာဖတ်သူ* ၊ ed. Philip Cassell (Stanford, CA: Stanford University Press, 1993)။

2 ကြည့်ပါ၊ အတွက် ဥပမာများ၊ အန်တိုနီ Giddens၊ *ဟိ အကျိုးဆက်များ ၏ ခေတ်မီမှု* (စတန်းဖို့ဒ်၊ CA- စတန်းဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း, 1990); Ulrich ဘက်ခ်၊ အန်တိုနီ Giddens၊ နှင့် ဇော်ဇော် မျက်တောင်၊ *တုံ့ပြန်မှု ခေတ်မီရေး* (စတန်းဖို့ဒ်၊ CA- စတန်းဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1994); Anthony Giddens၊ *ခေတ်မီမှုနှင့် ကိုယ်ပိုင်အထောက်အထား* (Stanford, CA: Stanford University Press, 1991)။

၃ ကြည့်ပါ၊ ၌ အထူးသဖြင့်၊ အန်တိုနီ Giddens၊ *ကိုယ်ရေးအကျဉ်းများ နှင့် ဝေဖန်ချက် ၌ လူမှုရေး သီအိုရီ* (လန်ဒန်: မက်မီလန်၊ ၁၉၈၂)၊ နှင့် *လူမှုဗေဒနည်းဥပဒေသစ်- ဘာသာပြန်ဆိုနိုင်သော လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ အပြုသဘောဆောင်သော ဝေဖန်ချက်* ၊ 2nd ed (Stanford, CA: Stanford University Press, 1993)။

၄ ဂိဒ်မြို့၊ *ဟိ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း* (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၁)၊ p ၃၂၆။

5 Ibid.၊ စစ. ၂၀၇–၂၁၃။

ပြန်လည်လက်ခံရေး ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် လူမှုရေး စနစ်

Giddens ယုံကြည်သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံ နိုင်သည် ဖြစ် အယူအဆ အဖြစ် *စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ* အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ အသုံးပြု "အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု၌ အကြောင်းအရာများ" အဲဒါ တိုးချဲ့ ဖြတ်ပြီး "အာကာသ" နှင့် ကျော် "အချိန်။" ၌ ဒါကြောင့် သုံးပြီး ဒါတွေ စည်းကမ်း အရင်းအမြစ်များ၊ သရုပ်ဆောင်များသည် အာကာသနှင့် အချိန်တို့တွင် အဆောက်အဦများကို ထိန်းသိမ်း သို့မဟုတ် မျိုးပွားကြသည်။

*စည်းကမ်းများ*​ Giddens မြင်သည်။ စည်းကမ်း အဖြစ် "ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ" အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ နားလည် နှင့် အသုံးပြု ၌ အမျိုးမျိုး​ အခြေအနေများ Giddens ရာထူးများ အဲဒါ a စည်းကမ်း သည် a နည်းစနစ် သို့မဟုတ် နည်းပညာ အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ အကြောင်း မသိ ၊ မကြာခဏ သာ သွယ်ဝိုက်သော၊ နှင့် အဲဒါ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ a သက်ဆိုင်ရာ ဖော်မြူလာ အတွက် လုပ်ဆောင်ချက် ၆ ထံမှ a လူမှုဗေဒ အမြင်၊ အဆိုပါ အများဆုံး အရေးကြီးတယ်။ စည်းကမ်း ဖြစ်ကြပါသည်။ အဲဒါတွေ အဲဒါ အေးဂျင့်များ အသုံးပြု ၌ အဆိုပါ မျိုးပွားခြင်း။ ၏ လူမှုရေး အာကာသအတွင်း သိသာထင်ရှားသော အချိန်အတိုင်းအတာများနှင့် ဆက်စပ်မှု ။ ဤစည်းမျဉ်းများသည် အချို့သောဝိသေသလက္ခဏာများကို ဖော်ပြသည်-

(၁) သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ သုံးတယ်။ ၌ (က) စကားဝိုင်းများ၊ (ခ) အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ၊ နှင့် (ဂ) အဆိုပါ နေ့စဉ် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ တစ်ဦးချင်းစီ; (၂) သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ တိတ်တိတ်ဆိတ်ဆိတ် ဆုပ်ကိုင်ထားသည်။ နှင့် နားလည်သည်။ နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ အပိုင်း ၏ အဆိုပါ “စတော့ခ် ဗဟုသုတ " အရည်အချင်း သရုပ်ဆောင်များ; (၃) သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အလွတ်သဘော၊ ကျန် မရေးထားသော နှင့် မရှင်းလင်းသော၊ နှင့် (၄) သူတို့က အားနည်းသော ပိတ်ဆို့အရေးယူထားသည်။ မှတဆင့် လူအချင်းချင်း နည်းပညာများ။ ၇

ဟိ တွန်း ၏ Giddens' ဆင်ခြေ သည် အဲဒါ စည်းကမ်း ဖြစ်ကြပါသည်။ အပိုင်း ၏ သရုပ်ဆောင်များ "အသိပညာ" တချို့က ဖြစ်နိုင်ပါတယ် ။ စံနှုန်း ၌ အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ နိုင်သည် ဆောက်တည်ခြင်း။ နှင့် အတိအလင်း လုပ်ပါ။ အကိုးအကား သို့ သူတို့ကို၊ ဒါပေမယ့် အများကြီး အခြား စည်းမျဉ်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် သွယ်ဝိုက်၍ နားလည်သည်။ နှင့် သုံးတယ်။ သို့ လမ်းညွှန် အဆိုပါ စီးဆင်း ၏ အပြန်အလှန် ၌ နည်းလမ်းများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ လွယ်လွယ်နဲ့ တော့ မဟုတ်ပါဘူး ။ ဖော်ပြခဲ့သည်။ သို့မဟုတ် စကားဖြင့် ထိုမှတပါး၊ သရုပ်ဆောင်များ နိုင်သည် အသွင်ပြောင်း စည်းကမ်း ထဲသို့ အသစ် ပေါင်းစပ်မှုများ အဖြစ် ရင်ဆိုင်ကြတယ် ။ နှင့် သဘောတူညီချက် အတူ တစ်ခု နောက်တစ်ခု နှင့် အဆိုပါ သမ္ပဒါ အသေးစိတ်အချက်များ ၏ သူတို့ရဲ့ အပြန်အလှန်။

*အရင်းအမြစ်များ*​ အမျှ အဆိုပါ အခြား ဝေဖန် ပစ္စည်းဥစ္စာ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ *အရင်းအမြစ်များ* ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆောက်အဦများ အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ အသုံးပြု သို့ ပြီးပါပြီ ။ လုပ်ဆောင်ချက်ကို လမ်းညွှန်ရန်အတွက် ကောင်းစွာနားလည်သဘောပေါက်ထားသော နည်းစနစ်များနှင့် ဖော်မြူလာများ ရှိသည်ဆိုလျှင်ပင်၊ အလုပ်များကို ဆောင်ရွက်ရန် စွမ်းရည်လည်း ရှိရပါမည်။ ထိုသို့သောစွမ်းရည်သည် အရင်းအမြစ်များ သို့မဟုတ် ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့် အခြေအနေများတွင် လုပ်ဆောင်ရန် အဖွဲ့အစည်း၏စွမ်းရည် လိုအပ်သည်။ Giddens သည် အရင်းအမြစ်များကို စွမ်းအားထုတ်ပေးသည့်အရာအဖြစ် မြင်ယောင်သည်။ ၈ လူမှုရေးသီအိုရီအရ စွမ်းအားသည် အရင်းအမြစ်မဟုတ်ပေ။ အစား ၊ စည်းရုံးခြင်း။ ၏ အခြား အရင်းအမြစ်များ သည် ဘာလဲ ပေးသည်။ သရုပ်ဆောင်များ ပါဝါ သို့ ရယူ အရာများ ပြီးပြီ။ အရှင်၊ ပါဝါ သာဓကဖြစ်သည်။ သို့ အဆိုပါ အရမ်း ဖြစ်တည်မှု ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ- အမျှ သရုပ်ဆောင်များ လူအချင်းချင်း၊ သူတို့ အသုံးပြု အရင်းအမြစ်များ၊ နှင့် အဖြစ် သူတို့ အရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုခြင်း ၊ သူတို့ စည်းရုံးပါ။ ပါဝါ သို့ ပုံသဏ္ဍာန် အဆိုပါ လုပ်ရပ်များ ၏ အခြားသူများ။

Giddens မြင်ယောင်သည်။ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ အဖြစ် "အသွင်ပြောင်းခြင်း" နှင့် အဖြစ် "ဖျန်ဖြေခြင်း" ၉ ဘာလဲ သူ ဆိုလိုတာ အားဖြင့် ဒါတွေ အသုံးအနှုန်းများ သည် အဲဒါ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ နိုင်သည် ဖြစ် အသွင်ပြောင်း ထဲသို့ အများကြီး မတူဘူး။ ပုံစံများနှင့် ပရိုဖိုင်များ။ အရင်းအမြစ်များ နိုင်သည် ဖြစ် စည်းရုံးခဲ့သည်။ ၌ အမျိုးမျိုး နည်းလမ်းများ သို့ လုပ်ဆောင်ပါ။ လှုပ်ရှားမှုများ နှင့် အောင်မြင်ရန် အားဖြင့် အဆုံးသတ်သည်။ အဆိုပါ လေ့ကျင့်ခန်း ၏ မတူဘူး။ ပုံစံများ နှင့် ဒီဂရီ ၏ ပါဝါ; စည်းကမ်း နိုင်သည် generate အများကြီး ကွဲပြားသောပေါင်းစပ်မှုများ ၏ နည်းစနစ်များ နှင့် ဖော်မြူလာများ သို့ လမ်းညွှန် ဘယ်လိုလဲ လူတွေ ဆက်သွယ်၊ လူအချင်းချင်း၊ ညှိပါ ။ သို့ တစ်ခု နောက်တစ်ခု။ စည်းကမ်းများ နှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြန်ဖြေပေးခြင်း ၌ အဲဒါ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဘာလဲ ချည် လူမှုရေး အတူတကွ ဆက်ဆံရေး ။ သူတို ဖြစ်ကြပါသည်။ ဘာလဲ သရုပ်ဆောင်များ အသုံးပြု သို့ ဖန်တီး၊ တည်တံ့၊ သို့မဟုတ် အသွင်ပြောင်း ဆက်ဆံရေး ဖြတ်ပြီး အချိန် နှင့် ၌ အာကာသ။ ပြီးတော့၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မွေးရာပါ အသွင်ပြောင်း-အဲဒါ က၊ မျိုးဆက် ၏ အမျိုးမျိုးသော ပေါင်းစပ်မှုများ - ၎င်းတို့ နိုင်သည် ဇာ အတူ အများကြီး မတူဘူး။ ပုံစံများ ၏ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး ၌ အချိန် နှင့် အာကာသ။

6 Ibid.၊ စစ. ၂၀–၂၁။

7 Ibid.၊ p ၂၂။

8 Ibid.၊ စစ. ၁၄–၁၆။

9 ဤနေရာတွင် Giddens သည် “ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်” မှ အသုံးဝင်သောအရာများကို ယူဆောင်လာပြီး ယင်းအယူအဆများကို ပိုမိုလူမှုဗေဒအဖြစ် ပြန်လည်ပြုပြင်နေပုံရသည်။ ချဉ်းကပ် Giddens ကျန်ရှိ၊ သို့သော်၊ အလွန်အမင်း ဝေဖန် ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံစနစ်; ကြည့်ပါ။ သူ့ “ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်၊ Post-ဖွဲ့စည်းပုံစနစ် နှင့် အဆိုပါ ထုတ်လုပ်မှု ၏ ယဉ်ကျေးမှု” ၌ *လူမှုရေး သီအိုရီ ယနေ့* ၊ eds တစ် Giddens နှင့် ည။ ပန်းပွတ် (Cambridge, England: Polity, 2000)။

Giddens ဖွံ့ဖြိုးသည်။ a စာစီစာရိုက် ၏ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ သည် ပြေတယ်။ ဝိုးတဝါး နှင့် တိကျသော။ ၁၀ သူ မြင်တယ်။ အဆိုပါ သုံး အယူအဆများ ၌ ဒီ စာစီစာရိုက်စနစ်- *လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှု* ၊ *တရားဝင်ဖြစ်ရေး* ၊ နှင့် *လက္ခဏာ* -အဖြစ် “သီအိုရီ ဆန်တယ်။ ရှေးရိုးစွဲများ" ဘယ်ဟာ က၊ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်၊ တစ်ခု ဆင်ခြေ အတွက် သတ်မှတ်ခြင်း။ သူတို့ကို တိတိပပ။ ဟိ အခြေခံ စိတ်ကူး သည် ထို အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ ပစ္စည်းတွေ ၏ စိုးမိုး ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ပါဝင်တယ်။ အဆိုပါ စည်းရုံးခြင်း။ ၏ ပစ္စည်း နှင့် အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာ အဆောက်အဦများ သို့ လုပ်ပါ။ အရာများ။ တချို့က စည်းကမ်း ဖြစ်ကြပါသည်။ အသွင်ပြောင်း ထဲသို့ တူရိယာများ ၏ တရားဝင် ဖြစ်ရခြင်း သူတို့ လုပ်ပါ။ အရာများ ဘုန်းဘုန်း မှန်တယ်။ နှင့် သင့်လျော်သော။ တခြား စည်းကမ်း ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံးတယ်။ သို့ ဖန်တီးပါ။ အဓိပ္ပာယ် ၊ သို့မဟုတ် အဓိပ္ပါယ်ရှိသော သင်္ကေတ စနစ်များ၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ပေးသည်။ လူတွေ အတူ နည်းလမ်းများ သို့ ကြည့်ပါ။ နှင့် အဖြစ်အပျက်များကို အနက်ဖွင့်ပါ ။ တစ်ကယ်တော့၊ အဆိုပါ အစီအစဉ် ပြုလုပ်သည်။ နောက်ထပ် သဘော အကယ်၍ အဆိုပါ အယူအဆများ ၏ စိုးမိုးမှု၊ တရားဝင်မှု၊ နှင့် အမှတ်အသား ဖြစ်ကြပါသည်။ ပေးသည် နည်းသော အလေးထားမှု၊ နှင့် အဆိုပါ ဒြပ်စင် ၏ သူ့ ဆွေးနွေးခြင်း။ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရွေးချယ်ပါ။ ဖြည် ဖန်တီး ရန် အဆိုပါ စာစီစာရိုက် တင်ပြသည်။ ၌ ပုံ ၈.၁။

**Figure 8.1** Social Structure, Social System, and the Modalities of Connection

Communication

Interpretative schemes and stocks of knowledge

Interpretative rules (signification)

Authoritative resources (domination)

Power

Facilities to realize goals

Allocative resources (domination)

Sanctions

Specific rights and obligations

Normative rules (legitimation)

(3)

Social System

(2)

Modalities

(1)

Structure

အရင်းအမြစ်- ပုံ ၂၈.၁ on p ၆၁၅ ၏ ပန်းပွတ်၊ ည။ *ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊*  SAGE စာစောင်များ Inc.၊ ၂၀၁၃

ပုံ 8.1 ၏ ဘယ်ကော်လံတွင်၊ ဖွဲ့စည်းပုံကို စည်းမျဉ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်ဟု Giddens က ရှုမြင်သည်။ စည်းကမ်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အသွင်ပြောင်း ထဲသို့ နှစ်ခု အခြေခံ အမျိုးအစားများ ၏ ဖြန်ဖြေပေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ- (၁) *စံနှုန်း* ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ ဖန်တီးမှု ၏ အခွင့်အရေး နှင့် ဝတ္တရား ၌ a အကြောင်းအရာ; နှင့် (၂) *စကားပြန်* ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ အစီအစဥ်များ နှင့် ဆက်စပ်မှုတစ်ခုတွင် ခံယူထားသော အသိပညာ၏ အစုအဝေးများ။ အရင်းအမြစ်များသည် လူမှုဆက်ဆံရေးကို ပြေလည်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော အဓိကအမျိုးအစား နှစ်မျိုးအဖြစ် ပြောင်းလဲဖွဲ့စည်းထားသည်- (၁) *တရားဝင်အရင်းအမြစ်များ* သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ၊ စွမ်းရည် သို့ ထိန်းချုပ်မှု နှင့် တိုက်ရိုက် အဆိုပါ ပုံစံများ ၏ အကြောင်းအရာတစ်ခုတွင် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများ၊ (၂) *ခွဲဝေပေးခြင်း အရင်းအမြစ်များ* ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ ပစ္စည်း အင်္ဂါရပ်များ, ရှေးဟောင်းပစ္စည်း၊ နှင့် ကုန်စည်များကို ထိန်းချုပ်ရန်နှင့် ဆက်စပ်မှုတစ်ခုတွင် အပြန်အလှန်အကျိုးသက်ရောက်မှုပုံစံများကို ညွှန်ကြားရန်။

Giddens သည် ဤကဲ့သို့သော စည်းမျဉ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များကို ပုံစံသုံးမျိုးဖြင့် အပြန်အလှန် ဖြန်ဖြေခြင်းအဖြစ် မြင်သည် ။ ပုံဖော်ထားသည်။ ၌ ကော်လံ ၂ ၏ ပုံ ၈.၁- အခွင့်အရေး နှင့် ဝတ္တရားများ၊ အဆောက်အဦများ၊ နှင့် စကားပြန် အစီအမံများ ပုံသည် Giddens ၏ ဆွေးနွေးချက်မှ အနည်းငယ် သွေဖည်သွားသော်လည်း အယူအဆမှာ အတူတူပင်ဖြစ်သည်- စည်းမျဉ်းများနှင့်

*ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ* ၁၀ *၏ လူမှုရေး* ၊ p ၂၉ နှင့် *ဗဟို ပြဿနာများ လူမှုရေး၌ သီအိုရီ* ၊ စစ ၉၇-၁၀၇ (နှစ်ခုလုံး တွင်ကိုးကားထားသည်။ မှတ်ချက် ၁)။

ပုံစံ သုံးမျိုးဖြင့် Giddens ၏ စည်းကမ်းချက်များအရ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှု (သို့မဟုတ် "လူမှုရေးစနစ်" နှင့် တွဲထားသည်။ ဒါတွေ နည်းလမ်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထို့နောက် သုံးတယ်။ သို့ (က) generate အဆိုပါ ပါဝါ အဲဒါ လုပ်ဆောင်ပေးသည်။ အချို့ သရုပ်ဆောင်များ အခြားသူများကို ထိန်းချုပ်ရန် ၊ (ခ) တစ်ဖန် သရုပ်ဆောင်များအား ၎င်းတို့၏ ညီညွတ်မှု သို့မဟုတ် ညီညွတ်မှု မရှိသည့်အတွက် ဒဏ်ခတ်ပိတ်ဆို့ခြင်းခံရစေမည့် စံနှုန်းများကို အတည်ပြုရန်နှင့် (ဂ) သရုပ်ဆောင်များ အချင်းချင်း ဆက်သွယ်ပြောဆို နိုင်စေရန် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှု အစီအစဉ်များကို ဖန်တီးအသုံးပြုခြင်း။

Giddens ကိုလည်း စိတ်ဖိစီးမှုများ အဲဒါ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှု၊ အလေးပေးသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ ပုံစံများ နှင့် သူတို့ရဲ့ အသုံးပြု ၌ အပြန်အလှန် ဖြစ်ကြပါသည်။ ကွဲကွာ သာ ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာခြင်း။ ၌ အဆိုပါ အမှန်တကယ် စီးဆင်း ၏ လက်တွေ့ကမ္ဘာကြီးတွင် အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်မှုများ၊ ၎င်းတို့သည် တပြိုင်နက်တည်း တည်ရှိနေသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ ခွဲထွက်ခြင်းကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု ပြိုကွဲခြင်း၏ လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခုမျှသာ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အာဏာ၊ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများနှင့် ဆက်သွယ်ရေးမီဒီယာများသည် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၏ စည်းမျဉ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များကဲ့သို့ အပြန်အလှန် ဆက်စပ်နေသည်။ လူမှုစနစ်များတွင် လူများ ပူးပေါင်းပါဝင်ပြီး အပြန်အလှန်ဆက်ဆံကြသည့် အခွင့် အရေးများကို လုံခြုံစေရန် အာဏာကို အသုံးပြုသည်။ နှင့် ဝတ္တရား အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် a စနစ် ၏ ဆက်သွယ်ရေး; ပြောင်းပြန်၊ ပါဝါ နိုင်သည် ဖြစ် ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ဒဏ်ခတ်ပိတ်ဆို့မှုများမှတဆင့်သာ ကျင့်သုံးသည်။

Giddens၊ ထို့နောက်၊ မြင်သည်။ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ အဖြစ် တစ်ခုခု သုံးတယ်။ အားဖြင့် သရုပ်ဆောင်တွေ၊ မဟုတ်ဘူး အဖြစ် အချို့ ပြင်ပ သရုပ်ဆောင်တွေကို ဝိုင်းတွန်းပြီး တွန်းအားပေးတဲ့ အဖြစ်မှန် ။ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည် ။ အသွင်ပြောင်း အဖြစ် သရုပ်ဆောင်များ အသုံးပြု သူတို့ကို ၌ ကွန်ကရစ် ဆက်တင်များ။ ဒါပေမယ့်၊ အဆိုပါ မေးခွန်း ဖြစ်ပေါ်လာသည်- ဘယ်လိုလဲ သည် တည်ဆောက်ပုံ ဖြစ် ချိတ်ဆက်ထားသည်။ သို့ ဘာလဲ လူတွေ အမှန်တကယ် လုပ်ပါ။ ၌ အပြန်အလှန် ဆက်တင်များ၊ သို့မဟုတ် ဘာလဲ Giddens အသုံးအနှုန်းများ "လူမှုရေးစနစ်များ" ဟိ ဖြေ သည် အဆိုပါ အယူအဆ ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ယင်းမှာ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဖြစ် ပြောင်းလဲခဲ့သည် ။ ပါဝါ၊ ပိတ်ဆို့မှုများ၊ နှင့် ဆက်သွယ်ရေး။ ၌ Giddens' အယူအဆ၊ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ အသွင်ပြောင်း သည် ။ နှင့် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်၊ အဲဒါ သည် "အပိုင်း ၏" သရုပ်ဆောင်များ ၌ ကွန်ကရစ် အခြေအနေတွေ၊ နှင့် အဲဒါ သည် သုံးတယ်။ အားဖြင့် သူတို့ကို ဖန်တီး ရန် ပုံစံများ ၏ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး ဖြတ်ပြီး အာကာသ နှင့် မှတဆင့် အချိန်။

ထို့အပြင်၊ ဤစာစီစာကုံးသည် Giddens အား လူမှုရေးစနစ်များတွင် အေးဂျင့်များ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံသကဲ့သို့ ၎င်းတို့ကို အလေးပေးဖော်ပြနိုင်စေပါသည်။ နိုင်သည် မျိုးပွား စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ (မှတဆင့် အဆိုပါ ပုံစံများ) သို့မဟုတ် သူတို့ နိုင်သည် အသွင်ပြောင်း သူတို့ကို။ ထို့ကြောင့် လူမှုရေး၊ အပြန်အလှန် နှင့် လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြန်အလှန် ငြိတွယ်သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံ က၊ ထို့ကြောင့်၊ dual​ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၌ ဘယ်ဟာ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံးတယ်။ သို့ စည်းရုံး အပြန်အလှန် ဖြတ်ပြီး အချိန် နှင့် အာကာသထဲမှာ နှင့်၊ အားဖြင့် သီလ ၏ ဒီ သုံး၊ သို့ မျိုးပွား သို့မဟုတ် အသွင်ပြောင်း ဒါတွေ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ။

ပြန်လည်လက်ခံရေး အဖွဲ့အစည်းများ

Giddens ယုံကြည်သည်။ အဲဒါ အင်စတီကျူးရှင်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ စနစ်များ ၏ အပြန်အလှန် ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဲဒါ သည်းခံပါ။ ကျော် အချိန် နှင့် အဲဒါ ဖြန့်ဝေ လူတွေ ၌ အာကာသ။ Giddens အသုံးပြုသည်။ စကားစုများ ကြိုက်တယ်။ "လေးလေးနက်နက် အနည်ကျသည်။ ဖြတ်ပြီး အချိန် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အာကာသအတွင်း စည်းမျဉ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များကို အချိန် ကြာမြင့်စွာ ပြန်လည်ထုတ်လုပ်သည့်အခါ၊ ၏ အချိန် နှင့် ၌ ပြတ်သားသည်။ ဒေသများ ၏ အာကာသ၊ ထို့နောက် အင်စတီကျူးရှင်းများ နိုင်သည် ဖြစ် ဟုဆိုသည်။ သို့ ရှိတော့ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ Giddens ကမ်းလှမ်းချက်များ a စာစီစာရိုက် ၏ အင်စတီကျူးရှင်းများ ပြသခြင်း။ အဆိုပါ အလေး နှင့် ပေါင်းစပ်မှုများ ၏ စည်းကမ်း နှင့် အပြန်အလှန်ဆက်စပ်နေသော အရင်းအမြစ်များ။ 11 အကယ်၍ အမှတ်အသားပြုခြင်း (အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်သော စည်းမျဉ်းများ) သည် အဓိကဖြစ်ပြီး လွှမ်းမိုး ချုပ်ကိုင်မှု (ခွဲဝေသတ်မှတ်မှုနှင့် တရားဝင်သော အရင်းအမြစ်များ) နှင့် အသီးသီး လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေပြီးနောက် တရားဝင်မှု (စံနှုန်းအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်း)၊ စည်းကမ်း)၊ a "သင်္ကေတ အမိန့်” ရှိနေတယ်။ ရှိရင် ကျမ်းကိုး စိုးမိုးမှု၊ အဓိပ္ပါယ်၊ နှင့် တရားဝင်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ အတန်တန် ပေါင်းစပ်၊ နိုင်ငံရေး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပေါ်သည်။ ရှိရင် ခွဲဝေပေးသည်။ ကြီးစိုးမှု၊ အဓိပ္ပါယ်၊ နှင့် တရားဝင်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ အမိန့်ပေး၊ စီးပွားရေး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ခြင်း အောင်သည်။ နှင့် အကယ်၍ တရားဝင်ဖြစ်အောင်၊ ကြီးစိုးမှု၊ နှင့် လက္ခဏာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆင့် အမိန့်ပေး၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ခြင်း ၏ ဥပဒေ ဖြစ်ပေါ်သည်။ စားပွဲ

၈.၁ အကျဉ်းချုံး Giddens' ဆင်ခြေ။

၌ ဒီ အယူအဆ ၏ အင်စတီကျူးရှင်းများ၊ Giddens ရှာသည်။ သို့ ရှောင်ပါ။ a စက်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြင် ၏ institu- tionalization၊ ၌ အများအပြား အာရုံများ ပထမ၊ စနစ်များ ၏ အပြန်အလှန် ၌ အင်ပါယာ အကြောင်းအရာများ ဖြစ်ကြပါသည်။ a အရောအနှော ၏

*အလယ်ပိုင်း* ၁၁ *ပြဿနာများ ၌ လူမှုရေး သီအိုရီ* ၊ p ၁၀၇ နှင့် *ဟိ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၊ p ၃၁ (နှစ်ခုလုံး ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၁)။

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ။ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ တရားဝင်၊ နှင့် သင်္ကေတ အမိန့် ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး အလွယ်တကူ ခွဲခြား; လူမှုရေးစနစ်ဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာတစ်ခုစီတွင် များသောအားဖြင့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုစီရှိကြသည်။ ဒုတိယအချက်မှာ အဖွဲ့အစည်းများသည် စည်းမျဉ်းများ နှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ နှင့် အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ အေးဂျင့်များ အလုပ်ခန့် နှင့် ဤသို့ဖြင့် မျိုးပွား; သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ပြင်ပ သို့ တစ်ဦးချင်းမို့ပါ။ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ ကွဲပြားသည်။ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ ၌ အမှန်တကယ် လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး။ တတိယ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များ အားလုံး၏ အခြေခံအကျဆုံး အတိုင်းအတာများဖြစ်သည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှု၊ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုနှင့် တရားဝင်မှုတို့ဖြစ်သည်။ အားလုံး ပါဝင်ပါတယ်။ ၌ အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းမှု; အဲဒါ သည် သာ သူတို့ရဲ့ ဆွေမျိုး ထူးချွန် အတွက် သရုပ်ဆောင်များ ပေးသည် ။ အဆိုပါ တည်ငြိမ်ခြင်း။ ၏ ဆက်ဆံရေး ဖြတ်ပြီး အချိန် နှင့် ၌ အာကာသ သို့ ၎င်း၏ ထူးခြားသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဇာတ်ကောင်။

ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ၊ အစုံ၊ နှင့် သတ္တိ

လူ့အဖွဲ့အစည်းရှိ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အသွင်ကူးပြောင်းမှု၏ အတိုင်းအတာနှင့် ပုံစံသည် Giddens ဝေါဟာရ *ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ နှင့် သက်ဆိုင်သည်* ။ ၁၂ ဤသည်မှာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းကို လမ်းညွှန်ပေးသည့် ယေဘူယျအကျဆုံးသော အခြေခံမူများဖြစ်သည်။ စုစုပေါင်း ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဘာလဲ “ဆန့် စနစ်များ ဖြတ်ပြီး အချိန် နှင့် နေရာ၊" နှင့် သူတို့ ခွင့်ပြုပါ။ "စနစ်အတွက် ပေါင်းစည်းမှု၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု ၏ အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေး တို့တွင် ယူနစ်များ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ Giddens အတွက်၊ "ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ နိုင်သည် ဤသို့ ဖြစ် နားလည်သည်။ အဖြစ် အဆိုပါ အခြေခံမူများ ၏ အဖွဲ့အစည်း ခွင့်ပြုပေးသော မှတ်မိသည်။ တသမတ်တည်း ပုံစံများ ၏ အချိန်-နေရာ ဝေးကွာခြင်း on အဆိုပါ အခြေခံ ၏ အတိအကျ ယန္တရား ၏ လူမှုရေး ပေါင်းစည်းခြင်း။" ၁၃ ဟိ အခြေခံ စိတ်ကူး ထင်ရသည်။ သို့ ဖြစ် အဲဒါ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံမူများနှင့်အညီ တက်ကြွသော အေးဂျင့်များက အသုံးပြုသည်။ အဲဒီလို လမ်းညွှန်ချက်တွေကို ပေးတယ်။ ရုံ ဘယ်လိုလဲ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အသွင်ပြောင်း နှင့် အလုပ်ခန့်သည်။ သို့ ပြေလည်အောင် လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး။ ဂရန် အဆိုပါ အခြေခံ ၏ သူတို့ရဲ့ အရင်းခံ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ၊ သုံး အခြေခံ အမျိုးအစားများ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ရှိသည် ရှိခဲ့သည်-

(၁) “လူမျိုးစု လူ့အဖွဲ့အစည်းများ" ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ စနစ်တကျ အားဖြင့် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ အဲဒါ အလေးပေး ဆွေမျိုးများ နှင့် အစဉ်အ လာ အဖြစ် အဆိုပါ ဖြန်ဖြေပေးခြင်း အင်အား နောက်ကွယ် လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး ဖြတ်ပြီး အချိန် နှင့် ၌ အာကာသ; (၂) “အတန်းခွဲထားတယ်။

**Table 8.1** The Typology of Institutions

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ရိုက်ပါ။ ၏ အင်စတီကျူးရှင်း** |  | **ရာထူးအဆင့် အော် ၏ အလေးပေး on စည်းကမ်းများ နှင့် အရင်းအမြစ်များ** |
| ၁။ သင်္ကေတ အမိန့်၊ သို့မဟုတ် မုဒ်များ ၏ ဟောပြောချက်များ နှင့် ဆက်သွယ်မှု ပုံစံများ | ဖြစ်ကြပါသည်။ ထုတ်လုပ်သည်။ နှင့် ပြန်လည်ထုတ်ဝေသည်။ | အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ စကားပြန် စည်းကမ်း (အဓိပ္ပာယ်) စည်းမျဥ်းစည်းမျဥ်းများ (တရားဝင်မှု) နှင့် ခွဲဝေသတ်မှတ်မှုတို့ နှင့် ဆက်စပ် နေသည်။ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် ကျမ်းကိုး အရင်းအမြစ်များ (စိုးမိုးမှု)။ |
| ၂။ နိုင်ငံရေး အင်စတီကျူးရှင်းများ | ဖြစ်ကြပါသည်။ ထုတ်လုပ်သည်။ နှင့် ပြန်လည်ထုတ်ဝေသည်။ | အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်သော စည်းမျဥ်းများ (အဓိပ္ပာယ်) နှင့် တွဲဖက်၍ တရားဝင် အရင်းအမြစ်များ (စိုးမိုးမှု) ကို အသုံးပြုခြင်း။ စံနှုန်း စည်းကမ်း (တရားဝင်)။ |
| ၃။ စီးပွားရေး အင်စတီကျူးရှင်းများ | ဖြစ်ကြပါသည်။ ထုတ်လုပ်သည်။ နှင့် ပြန်လည်ထုတ်ဝေသည်။ | အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ ခွဲဝေပေးသည်။ အရင်းအမြစ်များ (စိုးမိုးမှု) အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် (အဓိပ္ပာယ်) နှင့် ဆက်စပ်၍ စံနှုန်း စည်းကမ်း (တရားဝင်)။ |
| ၄။ ဥပဒေရေးရာ အင်စတီကျူးရှင်းများ | ဖြစ်ကြပါသည်။ ထုတ်လုပ်သည်။ နှင့် ပြန်လည်ထုတ်ဝေသည်။ | အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ စံနှုန်း စည်းကမ်း (တရားဝင်) ၌ တရားဝင်နှင့် ခွဲဝေထားသော အရင်းအမြစ်များနှင့် ဆက်စပ်မှု (လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှု) နှင့် စကားပြန် စည်းကမ်း (အဓိပ္ပာယ်)။ |

အရင်းအမြစ်- ပန်းပွတ်၊ ယောနသန်။ (၂၀၁၃)။ *ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊ T* နိုင် ၂၈.၁၊ p ၆၁၇။ SAGE စာစောင်များ၊ Inc.

12 *အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း* (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၁)၊ စစ. ၁၇၉–၁၉၃။

13 Ibid.၊ p ၁၈၁။

လူ့အဖွဲ့အစည်းများ" ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ စနစ်တကျ အားဖြင့် တစ်ခု မြို့ပြ/ကျေးလက် ကွဲပြားမှု၊ အတူ မြို့ပြ ဒေသများ ထုတ်ဖော် စီးပွားရေးအင်စတီကျူးရှင်းများ၊ တရားဝင် ကုဒ်များ သို့မဟုတ် ခွဲထွက်နိုင်သော ထူးခြားသော နိုင်ငံရေးအင်စတီကျူးရှင်းများ တရားဝင် အင်စတီကျူးရှင်းများ၊ နှင့် မုဒ်များ ၏ သင်္ကေတ ညှိနှိုင်း သို့မဟုတ် အော်ဒါမှာသည်။ မှတဆင့် ရေးသားခဲ့သည်။ စာသားများ နှင့် သေတမ်းစာများ; နှင့် (၃) လူတန်းစား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ အားလုံး လေး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စက်လုံးများ၊ အထူးသဖြင့် အဆိုပါ စီးပွားရေး နှင့် နိုင်ငံရေး။ ၁၄

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံမူများသည် "ဖွဲ့စည်းပုံများ" သို့မဟုတ် "ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ" ၏ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့်မျိုးပွားခြင်းတွင်ဆက်စပ်နေသည်။ အစုံ။" ဒါတွေ ဖွဲ့စည်းပုံ အစုံ ဖြစ်ကြပါသည်။ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ် အတွဲများ၊ သို့မဟုတ် ပေါင်းစပ်မှုများ နှင့် con- ကိန်းဂဏန်းများ ၏ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံးတယ်။ သို့ ဟင်းသီးဟင်းရွက် နှင့် မျိုးပွား သေချာပါတယ်။ အမျိုးအစားများ နှင့်ပုံစံများ ၏ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး ဖြတ်ပြီး အချိန် နှင့် အာကာသ။ Giddens ကမ်းလှမ်းချက်များ အဆိုပါ ဥပမာ ၏ ဘယ်လိုလဲ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ ၏ အတန်း လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (ကွဲပြားမှု နှင့် ရှင်းပါတယ်။ ခွဲခွာခြင်း ၏ စီးပွားရေး နှင့် poliity) အောက်ပါဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ သတ်မှတ်အသုံးပြုမှုကို လမ်းညွှန်သည်- ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဆိုင်မှု-ငွေ-အရင်းအနှီး-အလုပ်သမား-စာချုပ်-အမြတ်။ ဟိ အသေးစိတ် ၏ သူ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဖြစ်ကြပါသည်။ နည်းသော အရေးကြီးတယ်။ ထက် အဆိုပါ အထွေထွေ စိတ်ကူး အဲဒါ အဆိုပါ အထွေထွေ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ ၏ အတန်း လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အသွင်ပြောင်း ထဲသို့ နောက်ထပ် အတိအကျ အစုံ ၏ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ အေးဂျင့်များ အသုံးပြု သို့ ပြေလည်အောင် လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး။ ဒီ ဖွဲ့စည်းပုံ သတ်မှတ် သည် သုံးတယ်။ ၌ အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နှင့်၊ a အကျိုးဆက်၊ သည် ပြန်ထုတ်ပေးသည်။ ၌ အလှည့်၊ အဲဒီလို မျိုးပွားခြင်း။ ၏ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ သတ်မှတ် ထပ်လောင်းအတည်ပြုသည်။ လူတန်းစား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ သာ၍ စိတ္တဇဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ။

ဤနှင့် အခြားဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာအစုံများကို အေးဂျင့်များကအသုံးပြုကြပြီး ၎င်းတို့ကို ပြန်လည်ထုတ်လုပ်ခြင်းကြောင့်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် “လူမှုရေးစနစ်များ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာအင်္ဂါရပ်များဖြစ်သည့် “ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာဂုဏ်သတ္တိများ” ဖွံ့ဖြိုးလာကြသည်။ ဆန့် ဖြတ်ပြီး အချိန် နှင့် နေရာ။" ၁၅ အဲဒါ က၊ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး ဖြစ်လာ ပုံစံထားသည်။ ၌ အချို့သော ပုံမှန်နည်းလမ်းများ။ ထို့ကြောင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဆိုင်မှု-ငွေ-အရင်းအနှီး-အလုပ်သမား-ကန်ထရိုက်-အမြတ်၏ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာအစုံသည် အချို့သောဆက်ဆံရေးပုံစံများကိုသာ ဖျန်ဖြေပေးနိုင်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ ဤသည်မှာ စည်းမျဉ်းနှင့် အရင်းအမြစ်အစုအဝေးဖြစ်ပါက၊ ဘယ်ဟာ အေးဂျင့်များ ရမယ်။ အလုပ်၊ ထို့နောက် သာ သေချာပါတယ်။ ပုံစံများ ၏ ဆက်ဆံရေး နိုင်သည် ဖြစ် ထုတ်လုပ်သည်။ နှင့် စီးပွားရေးနယ်ပယ်တွင် ပြန်လည်ထုတ်လုပ်သည်။ ထို့ကြောင့် အချိန်နှင့် အာကာသအတွင်း ဆက်ဆံရေး၏ အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းမှုသည် သီးခြားပုံစံတစ်ခု သို့မဟုတ် Giddens ၏ စည်းကမ်းချက်များအရ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ပိုင်ဆိုင်မှုကို ဖော်ပြသည်။

ဖွဲ့စည်းပုံ လို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

Giddens အမြဲတမ်း အလေးပေးသည်။ အဆိုပါ မွေးရာပါ "အသွင်ပြောင်း" အလားအလာ ၏ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ။ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ၊ သူ ငြင်းခုံ၊ “လုပ်ဆောင်ပါ။ ၌ အသုံးအနှုန်းများ ၏ တစ်ခု နောက်တစ်ခု ဒါပေမယ့် မရှိသေး ကိုလည်း ဆန့်ကျင်သည်။ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး။" ၁၆ ၌ အခြား စကားတွေ၊ သူတို့ ထုတ်ဖော် ဆန့်ကျင်မှုများ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် ဖြစ်ဖြစ်၊ မူလတန်း သို့မဟုတ် အလယ်တန်း။ “ မူလတန်း ဆန့်ကျင်ဘက်” သည် တစ်ခု အကြား ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အသွင်အပြင် နှင့် ဖွဲ့စည်းသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု ၊ “သာမည ဆန့်ကျင်ဘက်” သည် “မူလ အငြင်းပွားမှုများ ကြောင့် ဖြစ်လာသည်” ဟုဆိုသည် ။ ၁၇ အဘို့ ဥပမာ၊ ဟိုမှာ သည် a လို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ အကြား ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ အဲဒါ ဖျန်ဖြေပေးသည် ။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ခြင်း ၏ သီးသန့် အမြတ်အစွန်း၊ on အဆိုပါ တစ်ခု လက်၊ နှင့် အဲဒါတွေ အဲဒါ ပြေလည်အောင် လူမှုဆက်ဆံရေး ထုတ်လုပ်မှု ၊ on အဆိုပါ အခြား ရှိရင် အလုပ်သမားများ ရေကန် သူတို့ရဲ့ လုပ်အား သို့ ဟင်းသီးဟင်းရွက် ကုန်စည် နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အဲဒါ သည် ဆန့်ကျင်ဘက်​ ခွင့်ပြုပါ။ သာ အချို့ သို့ ပျော်ပျော်ပါးပါး အမြတ်များ ၏ အဲဒီလို လူမှုဆက်ဆံရေး လုပ်အား။

ဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး၊ Giddens အလေးပေး၊ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အဖြစ် ပဋိပက္ခများ။ လို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ သည် a “ခွဲထွက်ခြင်း ။ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ ၏ စနစ် အဖွဲ့အစည်း၊" ကြရင်တော့ ပဋိပက္ခ သည် အဆိုပါ အမှန်တကယ် ရုန်းကန် အကြား

14 အကြောင်းမူကား၊ တစ်ခု နေရာအနှံ ဆွေးနွေးခြင်း။ ၏ ဒီ စာစီစာရိုက်၊ ကြည့်ပါ။ Giddens' *တစ် ခေတ်ပြိုင် ဝေဖန်ချက် ၏ သမိုင်းဝင် ရုပ်ဝါဒ- အာဏာ၊ အိမ်ခြံမြေနှင့် နိုင်ငံတော်* (London: Macmillan, 1981)။

15 *အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း* (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၁)၊ p ၁၈၅။

16 Ibid.၊ p ၁၉၃။

17 Ibid

"တိကျသောလူမှုရေးအလေ့အကျင့်များ" တွင်သရုပ်ဆောင်များ။ ၁၈ ထို့ကြောင့် ပုဂ္ဂလိကအမြတ်အစွန်းနှင့် လူမှုဆက်ဆံရေးလုပ်အားကြား ကွဲလွဲမှုသည် ပဋိပက္ခမဟုတ်ပေ။ စီမံခန့် ခွဲ မှုကြားတွင် ရုန်းကန်မှုများကဲ့သို့သော ပဋိပက္ခအခြေအနေများကို ဖန်တီးနိုင်သည်။ နှင့် လုပ်အား ၌ a အတိအကျ အချိန် နှင့် နေရာ၊ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အဖြစ် လို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

Giddens အတွက်ဆိုလျှင်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာပုံစံများသည် အလွန်ယေဘုယျဆန်ပြီး စိတ္တဇအခြေခံမူများ၏ အေးဂျင့်များက ဖန်တီးခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းကို ကိုယ်စားပြုသည်။ ဤအခြေခံမူများသည် အထူး သ ဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ကိုယ်စားပြုသည်။ စည်းကမ်း နှင့် အဆိုပါ စည်းရုံးခြင်း။ ၏ သေချာပါတယ်။ အရင်းအမြစ်များ; အဲဒီလို အခြေခံမူများ generate နောက်ထပ် ကွန်ကရစ် "အစု အဝေးများ" သို့မဟုတ် "အစုံများ" ၏ စည်းကမ်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ အေးဂျင့်များ တက်တက်ကြွကြွ အသုံးပြု သို့ ဟင်းသီးဟင်းရွက် နှင့် မျိုးပွား ခိုင်မာသောအခြေအနေများတွင် လူမှုဆက်ဆံရေး ၊ နှင့် ဤအခြေခံမူများနှင့် အစုံလိုက်အများအပြားတွင် ဆန့်ကျင်ဘက်အချက်များပါရှိသည် ။ နိုင်သည် အားပေးပါ။ အမှန်တကယ် ပဋိပက္ခများ တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ။ ၌ ဒီ နည်းလမ်း၊ ဖွဲ့စည်းပုံ "ကန့်သတ်ချက်များ" ဒါပေမယ့် သည် disembodied မဟုတ်ပါ။ ထံမှ အေးဂျင့်များ။ ဟင်းဟင်း၊ အဆိုပါ "ပိုင်ဆိုင်မှု" ၏ စုစုပေါင်း လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ပြင်ပ သို့ တစ်ဦးချင်းနှင့် အစုအဝေးများ ဖြစ်သော်လည်း တည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် သတ်မှတ်ချက်များ အသုံးပြုခြင်းအားဖြင့် အမြဲတစေ ပြန်ထုတ်ပေးပါသည် ။ အေးဂျင့်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်ရပ်။ ရအောင် ငါတို့ ယခု အလှည့် သို့ Giddens' ဆွေးနွေးခြင်း။ ၏ ဒါတွေ တက်တက်ကြွကြွ အေးဂျင့်များ။

#### အေးဂျင့်များ၊ အေဂျင်စီ၊ နှင့် အက်ရှင်

အမျှ သည် ထင်ရှားသော၊ Giddens မြင်ယောင်သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံ အဖြစ် a နှစ်ထပ်၊ အဖြစ် တစ်ခုခု အဲဒါ သည် အပိုင်း ၏ အဆိုပါ ၏ လုပ်ရပ်များ အေးဂျင့်များ။ နှင့် ဒါကြောင့်၊ ၌ Giddens' ချဉ်းကပ်၊ အဲဒါ သည် မရှိမဖြစ် သို့ နားလည် အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ လူသား အေဂျင်စီ။ သူ အဆိုပြုသည်။ a "အစွန်းအထင်း မော်ဒယ်၊" ဘယ်ဟာ သည် တစ်ခု ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ပေါင်းစပ်ပါ။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သီအိုရီ ၊ ဖြစ်ရပ်မှန်၊ လူမျိုးရေးနည်း၊ နှင့် ဒြပ်စင် ၏ လုပ်ဆောင်ချက် သီအိုရီ။ ဒီ မော်ဒယ် သည် တွင်ဖော်ပြထားသည်။ အဆိုပါ အောက်ပိုင်း အပိုင်းများ ၏ ပုံ ၈.၂။ အဘို့ Giddens၊ "အေဂျင်စီ" ရည်ညွှန်းသည်။ အဆိုပါ အဖြစ်အပျက်များ အဲဒါ တစ်ခု သရုပ်ဆောင် “ရည်ရွယ်ချက်များ၊” “ရည်ရွယ်ချက်များ” “အဆုံးသတ်” သို့မဟုတ် အခြားပြည်နယ်များထက် ကျူးလွန်သည် ။ အေဂျင်စီဆိုတာ တကယ်တော့ သရုပ်ဆောင်တစ်ယောက်ပါ ။ လုပ်တာ ၌ a အခြေအနေ အဲဒါ ရှိသည်။ မြင်နိုင်သည်။ အကျိုးဆက်များ (မဟုတ်ဘူး သေချာပေါက် ရည်ရွယ်သည်။ အကျိုးဆက်များ)။ နားလည် ရန် အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အေဂျင်စီ၊ အဲဒါ သည် လိုအပ်သည်။ သို့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ တစ်ခုစီ ဒြပ်စင် ၌ အဆိုပါ မော်ဒယ်။

အမျှ ဆွဲ၊ အဆိုပါ မော်ဒယ် ၌ ပုံ ၈.၂ အမှန်တကယ် ပေါင်းစပ် နှစ်ခု ထပ်နေသည်။ မော်ဒယ်များ ၌ Giddens' ဆွေးနွေးချက် ၊ သို့သော် ၎င်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖြစ်သည်- လူသားများသည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အကျင့်စာရိတ္တနှင့် အပြုအမူတို့ကို “တည့်မတ်စွာစောင့်ကြည့်” သည် ။ အခြားသူများ; ၌ အခြား စကားတွေ၊ သူတို့ ပေးဆောင် အာရုံစူးစိုက်မှု ရန်၊ မှတ်ချက်, တွက်၊ နှင့် အကဲဖြတ်ပါ။ အဆိုပါ အကျိုးဆက်များ လုပ်ရပ်များ ။ ၁၉ စောင့်ကြည့်ခြင်းအား အသိစိတ်အဆင့် နှစ်ခုဖြင့် လွှမ်းမိုးထားသည်။ ၂၀ တစ်မျိုးက “အမြော်အမြင်ရှိ မှု”၊ ဘယ်ဟာ ပါဝင်တယ်။ အဆိုပါ စွမ်းရည် သို့ ပေးပါ။ အကြောင်းပြချက်များ အတွက် သို့မဟုတ် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု ဘာလဲ တစ်ခု လုပ်တာ (နှင့် ဖြစ်နိုင်သည် ။ လုပ်ပါ။ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အတွက် အခြားသူများ အပြုအမူ)။ “လက်တွေ့ပါ။ အသိဉာဏ်” သည် အဆိုပါ စတော့ ၏ ဗဟုသုတ အဲဒါ တစ်ခု လုံးလုံးလျားလျား အသုံးပြုသည်။ သို့ လုပ်ရပ် ၌ အခြေအနေများ နှင့် သို့ အဓိပါယ် အဆိုပါ လုပ်ရပ်များ ၏ အခြားသူများ။ ဒီ အသိပညာစွမ်းရည် အဆက်မပြတ်​ သုံးတယ်၊ ဒါပေမယ့် မရှိသလောက် ပီပြင်စွာ၊ သို့ အဓိပါယ် အဖြစ်အပျက်များ ကိုယ်ပိုင် နှင့် အဲဒါတွေ ၏ အခြားသူများ။ အားလုံးနီးပါး​ လုပ်ရပ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အညွှန်းကိန်း ၌ အဲဒါ သူတို့ ရမယ်။ ဖြစ် ဘာသာပြန်ဆိုသည်။ အားဖြင့် သူတို့ရဲ့ စကားစပ်၊ နှင့် ဒီ သွယ်ဝိုက်သော စတော့ အသိပညာ​ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ ဒါတွေ သမ္ပဒါ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ နှင့် မူဘောင်များ။

ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း သတိလစ်ခြင်း။ အတိုင်းအတာများ သို့ လူသား အေဂျင်စီ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အများကြီး ဖိအားများ သို့ ဆောင်ရွက်ပါ။ သေချာပါတယ်။ နည်းလမ်းများ၊ ဘယ်ဟာ တစ်ခု သရုပ်ဆောင် လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ရိပ်မိ တကယ်ပါပဲ, Giddens ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ အများကြီး စေ့ဆော်မှုသည် မသိစိတ်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင်၊ စေ့ဆော်မှုသည် သရုပ်ဖော်ထားသော လုပ်ဆောင်ချက်သီအိုရီများထက် များစွာပို၍ ပျံ့နှံ့လေ့ရှိသည်။ အဲဒါ က၊ ဟိုမှာ သည် မဟုတ်ဘူး တစ်ခုမှတစ်ခု ဆက်စပ်မှု အကြား တစ်ခု လုပ်ရပ် နှင့် a စေ့ဆော်မှု။ သရုပ်ဆောင်များ တန်ခိုး နိုင်ပါစေ။ သို့ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု မှတဆင့် သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည် အတွက် ဟောပြောချက် အသိစိတ် ၌ နည်းလမ်းများ အဲဒါ လုပ်ပါ။ ဤတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ဆက်ဆံရေးသည် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ညွှန်ပြနေပုံရသည်။ ဒါပေမယ့် တွန်းအားပေးလုပ်ဆောင်မှု အများစုဟာ အောက်မှာ ရှိနေပါတယ်။ အသိစိတ် နှင့်၊ မှာ အကောင်းဆုံး၊ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ အရမ်း အထွေထွေ နှင့် ပျံ့ ဖိအားများ သို့ လုပ်ရပ်။ ထိုမှတပါး၊

18 Ibid.၊ p ၁၉၈ဝ။

19 Ibid.၊ စစ. ၅–၇; ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း *ဗဟိုပြဿနာများ ၌ လူမှုရေးသီအိုရီ* (ကိုးကား မှတ်စုထဲတွင် ၁)၊ စစ ၅၆-၅၉။

20 Alfred Schutz ထံ သူ၏ကြွေးမြီနှင့် ဖြစ်ရပ်ဆန်းဗေဒသည် ဤနေရာတွင် ထင်ရှားသော်လည်း ၎င်းကို ၎င်း၏ ပုဂ္ဂိုလ်စွဲဝါဒမှ လွတ်မြောက်ခဲ့သည်။ အပြန်အလှန် အကျိုးပြုသော သီအိုရီ ထွန်းကားလာမှုနှင့် ပတ်သက်၍ အခန်း ၆ ကို ကြည့်ပါ။

**Figure 8.2** The Dynamics of Agency

အရင်းအမြစ်- ပုံ 28.2 တွင် p. Turner ၏ 620၊ J. *ခေတ်ပြိုင်လူမှုဗေဒသီအိုရီ၊*  SAGE Publications Inc.၊ 2013

အများကြီး လုပ်ဆောင်ချက် တန်ခိုး မဟုတ်ဘူး ဖြစ် လှုံ့ဆော်သည်။ မှာ အားလုံး; တစ်ခု သရုပ်ဆောင်ရိုးရိုး မော်နီတာများ နှင့် တုံ့ပြန်သည်။ သို့ အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင်။ ၌ ကြိုးစားနေပါတယ်။ သို့ ပြန်လည်မိတ်ဆက်ပေးသည်။ အဆိုပါ သတိလစ်ခြင်း။ လူမှုရေးသီအိုရီ အရ ၊ Giddens သည် Erik Erikson ၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုကို လက်ခံသည်။ စိတ်ကူးများ ၂၁ ဟိ အခြေခံ "အား" နောက်ကွယ် အများကြီး လုပ်ဆောင်ချက် သည် တစ်ခု သတိလစ်ခြင်း။ သတ်မှတ် ၏ လုပ်ငန်းစဉ်များ သို့ အမြတ် a "သဘော ယုံကြည်မှု ” ၌ အပြန်အလှန် အတူ အခြားသူများ။ Giddens အသုံးအနှုန်းများ ဒီ အစုံ ၏ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဆိုပါ ontological လုံခြုံရေး စနစ် ၏ အေး ဂျင့်။ အဲဒါ က၊ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ ကားမောင်းသည်။ ဒါပေမယ့် အလွန် ဖြန့်ကျက် အင်အားစုများ နောက်ကွယ် လုပ်ဆောင်ချက် သည် အဆိုပါ ဆန္ဒ သို့ တည်တံ့ ontologi- cal security သို့မဟုတ် ဖြစ်ခြင်း မှ လာသော ယုံကြည်မှု နိုင် သို့ လျှော့ချပါ။ ပူပင်သောက ၌ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး။ သရုပ်ဆောင်တွေ လိုအပ်တယ်။ သို့ ရှိသည် ဒီ သဘော ၏ ယုံကြည်မှု ဘယ်လိုလဲ သူတို့ သွား လျှော့ချခြင်း နှင့် ပတ်သက် ပူပင်သောက သို့ လုံခြုံသည်။ ဒီ သဘော သည် မကြာခဏ သတိလစ်ခြင်း။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ ယန္တရားများ ပါဝင်ပါတယ်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး​ မီ ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်မှု ပေါ်ထွက်လာ ၌ အဆိုပါ လူငယ် အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ အဲဒီလို အဖြစ် ဖိနှိပ်မှု၊ လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ စောင့်ရှောက် ဒါတွေ အခြေခံ ခံစားချက်များ နှင့် သူတို့ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်​ ထံမှ ဖြစ်လာခြင်း။ သတိရှိ ၌ အထွေထွေ၊ Giddens က ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ ontological လုံခြုံရေး သည် ထိန်းသိမ်းထားသည်။ မှတ ဆင့် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် ၏ ကြုံတွေ့ရသည်။ အတူ တခြားသူတွေ၊ လက်တွေ့ကျသော သို့မဟုတ် စတော့ဗဟုသုတအဖြစ် လုပ်ဆောင်မှုများ၏ အောင်မြင်သော အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်မှတ ဆင့် ၊ အဲဒါ လာပါသည်။ အတူ ဟောပြောချက် အသိစိတ်။ အမျှ အဆိုပါ ထိပ်တန်း အပိုင်းများ ၏ ပုံ ၈.၂ အလေးပေး ၊ အဖွဲ့ အစည်း ဆိုင်ရာ ပုံစံ များ သည် အပေါ်တွင် သက်ရောက်မှု ရှိသည် a အကျိုးဆက် ရိ၊ အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အေဂျင်စီ ကျွန်တော်ကတော့ အတိုင်းပါပဲ ။ ပါလိမ့်မယ်။ ကြည့်ပါ။ မကြာမီ၊ သတိလစ်ခြင်း။ စိတ်ရင်း၊ အတွက် onto-ယုတ္တိ လုံခြုံရေး လိုအပ်သည် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် အပြန်အလှန်အကျိုးသက်ရောက်မှုများ (ခန့်မှန်းနိုင်သော၊ တည်ငြိမ်သည်။ ကျော် အချိန်) အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဒေသအလိုက် (အမိန့်ပေးသည်။ ၌ အာကာသ)။ အဲလို ဒေသဆိုင်ရာခွဲဝေမှု နှင့် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ ထုတ်ကုန်များ ၏ အတိတ် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ၏

အေးဂျင့်များ နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ တည်တံ့သည်။ သို့မဟုတ် ပြန်ထုတ်ပေးသည်။ မှတဆင့် အဆိုပါ ပစ္စုပ္ပန် (နှင့် အနာဂတ်) လုပ်ရပ်များ ၏ အေးဂျင့်များ။ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များနှင့် ဒေသများကို တည်တံ့စေရန် သရုပ်ဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ စတော့ရှယ်ယာဆိုင်ရာ အသိပညာများကို ရေးဆွဲစဉ်တွင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို စောင့်ကြည့်ရမည်ဖြစ်သည်။ နှင့် ဟောပြောချက် စွမ်းရည်များ။ ၌ ဒီ နည်းလမ်း၊ Giddens မြင်ယောင်သည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ငြိတွယ်နေသော ပုံစံများ ၌ အဆိုပါ အရမ်း သဘာဝ ၏ အေဂျင်စီ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အေးဂျင့်များ မရနိုင်ပါ။ ရှိတော့ မပါဘဲ တစ်ခုစီ အခြားသော၊ အဖွဲ့အစည်းများအတွက်မူ အေးဂျင့်များက ပြန်လည်ထုတ်လုပ်သည့် အလေ့အကျင့်များဖြစ်ပြီး၊ သိစိတ်နှင့် မသိစိတ် ဒိုင်းနမစ်များ၊ ၏ အေဂျင်စီ မှီခို on အဆိုပါ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ နှင့် ဒေသများ ပေးထားသည်။ အားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပုံစံများ။

Institutionalized patterns

1. Regionalized contexts
2. Routinized contexts

Interaction with others in contexts (social system)

Reflexive monitoring of actions

Rationalization through discursive consciousness

Interpretation through practical consciousness

Unconscious pressures

Unconscious motives to sustain ontological security

(achieving trust with others and reducing anxiety)

#### ဓူ နှင့် နယ်မြေချဲ့ထွင်မှု ၏ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု

နှစ်မျိုးလုံး အဆိုပါ ontological လုံခြုံရေး ၏ အေးဂျင့်များ နှင့် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ခြင်း ၏ အဆောက်အဦများ ၌ အချိန် နှင့် space ပေါ်မူတည်ပါတယ်။ on လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် နှင့် ဒေသအလိုက် အပြန်အလှန် တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ။ ဓူ ၏ အပြန်အလှန်

21 *အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း* (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၁)၊ စစ. ၄၅–၅၉။

Patterns များသည် အချိန်ကာလတစ်လျှောက် အဆက်မပြတ် တည်ရှိစေသော အရာဖြစ်ပြီး ဖွဲ့စည်းပုံ (စည်းမျဉ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များ) နှင့် အင်စတီကျူးရှင်းများကို ပြန်လည်ထုတ်လုပ်ပေးသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင်၊ ပုံမှန်ပြုလုပ်ခြင်းသည် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်မှုကို ပေးစွမ်းနိုင်ပြီး ၊ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ a သဘော ၏ ontological လုံခြုံရေး။ အရှင်၊ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ ဖြစ်လာ ဝေဖန် အတွက် အဆိုပါ အများဆုံး အခြေခံ ရှုထောင့် ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် လူသား အေဂျင်စီ အလားတူ၊ ဒေသဆိုင်ရာခွဲဝေမှု အမိန့် လုပ်ဆောင်ချက် ၌ အာကာသ အားဖြင့် အနေအထား သရုပ်ဆောင်များ ၌ နေရာများ ဆွေမျိုး သို့ တစ်ခု နောက်တစ်ခု နှင့် အားဖြင့် ဖြတ်တောက်ခြင်း။ ဘယ်လိုလဲ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ သို့ ပစ္စုပ္ပန် သူတို့ကိုယ်သူတို့ ပြုမူပါ။ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များကဲ့သို့ပင်၊ ကျယ်ပြန့်သော ဖွဲ့စည်းပုံ ဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုရရှိရန်အတွက် ဒေသဆိုင်ရာ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ ပုံစံများ နှင့် ontological လုံခြုံရေး ၏ သရုပ်ဆောင်တွေ၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ အမိန့် လူတွေရဲ့ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ၌ အာကာသ နှင့် အချိန်သည် အဆောက်အဦများကို ပြန်လည်ထုတ်လုပ်ပြီး ontological လုံခြုံရေးအတွက် အေးဂျင့်၏လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။

လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ

Giddens မြင်သည်။ *လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ* အဖြစ် အဆိုပါ သော့ လင့်ခ် အကြား အဆိုပါ အပိုင်း ဇာတ်ကောင် ၏ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ (သူတို့ အစ၊ ရှေ့၊ နှင့် အဆုံး)၊ တစ်ဖက်တွင်၊ အခြေခံယုံကြည်မှုနှင့် လုံခြုံရေး၊ အခြားတစ်ဖက်တွင်၊ ထို့ပြင် “ ပုံမှန် ၏ ကြုံတွေ့ရသည်။ သည် ၏ အဓိက အဓိပ္ပာယ် ၌ ချည်နှောင်ခြင်း။ အဆိုပါ ခဏတာ။ ကြုံတွေ့ရသည်။ သို့ လူမှုရေး မျိုးပွားခြင်း။ နှင့် ဤသို့ သို့ အဆိုပါ ပုံပေါ်သည်။ 'ခိုင်မာမှု' ၏ အဖွဲ့အစည်းများ။" ၌ a အရမ်း စိတ်ဝင်စားစရာ ဆွေးနွေးခြင်း။ ဘယ်မှာလဲ။ သူ ချေးတယ်။ ပြင်းပြင်းထန်ထန် ထံမှ Erving Goffman (ဒါပေမယ့် အတူ a ဖြစ်ရပ်ဆန်း လှည့်ကွက်) Giddens သည် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ ရေရှည်တည်တံ့စေရန် လူသားများအသုံးပြုသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သို့မဟုတ် ယန္တရားများစွာကို အဆိုပြုခဲ့သည်- (၁) အဖွင့်အ ပိတ်၊ ထုံးတမ်းများ၊ (၂) အလှည့် ယူပြီး၊ (၃) အကင်းပါး၊ (၄) နေရာချထားရေး၊ နှင့် (၅) ဘောင်။ အသီးသီး ၏ ဒါတွေ သည် အောက်မှာ ဆွေးနွေးထားပါတယ် ။ ၂၂

1. အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အပြန်အလှန် သည် အမှတ်စဉ်- အဲဒါ က၊ အဲဒါ ဖြစ်ပေါ်သည်။ ဆင့်ကဲ-အဲဒီမှာ ရမယ်။ ဖြစ် သင်္ကေတ အမှတ်အသားများ​ ဖွင့်လှစ်ခြင်း။ နှင့် ပိတ်ခြင်း။ အဲလို အမှတ်အသားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မရှိမဖြစ် သို့ အဆိုပါ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု ၏ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ သူတို့ကြောင့် ညွှန်ပြ ဘယ်တော့လဲ ၌ အဆိုပါ စီးဆင်း ၏ အချိန် အဆိုပါ ဒြပ်စင် ၏ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် အပြန်အလှန် ဖြစ်ကြပါသည်။ သို့ အစ ပြီး သည်။ စကားလုံးများ၊ မျက်နှာအမူအရာ၊ ကိုယ်ဟန်အနေအထား —နှင့် ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမှတ်အသားများ၊ အဲဒီလို အဖြစ် အခန်းတွေ၊ အဆောက်အဦများ၊ လမ်းများ၊ နှင့် ပစ္စည်းကိရိယာများ၊ အဲဒါလည်း​ အချက်ပြ ဘယ်တော့လဲ သေချာပါတယ်။ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သို့ အစ နှင့် အဆုံး (မှတ်ချက်, အတွက် ဥပမာ၊ ဟောပြောပွဲ တစ်ခုအတွက် လူအချင်းချင်း နှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမှတ်အသားများ၊ အဆိုပါ ontological လုံခြုံရေး ၏ အေးဂျင့်များ နှင့် တည်မြဲစေသည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပုံစံများ)။
2. စကားဝိုင်းတစ်ခုတွင် အလှည့်အပြောင်းသည် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်တစ်ခုကို တည်တံ့စေသည့် အခြားလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အရည်အချင်းပြည့်မီသော သရုပ်ဆောင်များအားလုံးသည် ၎င်းတို့၏ လက်တွေ့ကျသော အသိဉာဏ် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်သော အသိပညာ အစုအဝေးတွင်ပါရှိသော၊ စကားဝိုင်းများသည် စဉ်ဆက်မပြတ် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် ခံစားချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ လူတို့သည် ဆင့်ပွား များ တည်ဆောက်ရန် "ရိုးရာနည်းလမ်းများ" ကို အားကိုးကြသည်။ စကားပြော; ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ သူတို့ တည်တံ့ a လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ သူတို့ရဲ့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သဘော ၏ လုံခြုံရေး နှင့် အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စကားစပ် (စဉ်းစား၊ အတွက် ဥပမာ၊ အကြောင်း a စကားဝိုင်း အဲဒါ လုပ်ခဲ့တယ်။ ဆက်မလုပ်ပါ။ ချောမွေ့စွာ ၌ စကားပြောဆိုမှု အလှည့်ကျခြင်း၊ ပြန်ခေါ် ဘယ်လိုလဲ အနှောင့်အယှက် ဒီ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အတွက် မင်းရဲ့ အစီအစဉ်နဲ့ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် ခံစားချက်)။
3. Tact သည် Giddens ၏အမြင်တွင် “အချိန်ကြာမြင့်စွာ အာကာသအတွင်း 'ယုံကြည်မှု' သို့မဟုတ် 'ontological security' ကို တည်တံ့စေသော အဓိကယန္တရားဖြစ်သည်။ လိမ္မာပါးနပ်စွာဖြင့်၊ Giddens ဆိုသည်မှာ “ ပါဝင်သူများ ကြားတွင် ငုပ်လျှိုးနေသော သဘောတရားဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၌ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု” အကြောင်း ရုံ ဘယ်လိုလဲ တစ်ခုစီ ပါတီ သည် သို့ အမူအရာ နှင့် တုံ့ပြန် နှင့် ဘာ အကြောင်းပါ လဲ သည် သင့်လျော်သော နှင့် မသင့်လျော်။ လူတွေ သယ် အတူ သွယ်ဝိုက်သော လက်ကျန်များ ၏ ဗဟုသုတ ဆိုလိုသည်မှာ​ အတွက် သူတို့ကို ဘာလဲ ပါ့ ဖြစ် “လိမ္မာတယ်” နှင့် ဘာလဲ ပါ့ ဖြစ် "ရိုင်းတယ်" နှင့် "အနှောက်အယှက်။" နှင့် သုံးကြတယ် ။ ဒီ သဘော ၏ အကင်းပါးသည်။ သို့ ထိန်းညှိပေးသည်။ သူတို့ရဲ့ ထုတ်လွှတ်မှု ၏ အမူအယာ၊ သူတို့ရဲ့ ပြောနေတာ၊ နှင့် သူတို့ရဲ့ ဆွေမျိုး

22 ဤ စာရင်း ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖန်တီးခဲ့သည်။ ထံမှ ဘာလဲ သည် a အများကြီး နောက်ထပ် ဟောပြောချက် စာသား။

နေရာချထားခြင်း။ ၌ အခြေအနေများ "သို့ ကျန်နေ လိမ္မာတယ်" ဤသို့ဖြင့် တည်တံ့ခြင်း။ သူတို့ရဲ့ သဘော ၏ ယုံကြည်မှု နှင့် ပိုကြီးသည်။ လူမှုရေး အမိန့်။ (စိတ်ကူးပါ။ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ၌ ဘယ်ဟာ အကင်းပါးသည်။ သည် မဟုတ်ဘူး လေ့ကျင့်နည်း သူတို့ ငါတို့ကို နှောင့်ယှက် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ၊ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သဘော ၏ နှစ်သိမ့်မှု၊ နှင့် ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ခံယူချက် ၏ တစ်ခု စနစ်တကျ အခြေအနေ။)

1. Giddens ငြင်းပယ်သည်။ အဆိုပါ စိတ်ကူး ၏ "အခန်းကဏ္ဍ" အဖြစ် အရမ်း အသုံးဝင်သည်။ နှင့် အစားထိုးမှုများ အဆိုပါ အယူအဆ ၏ "ရာထူး။" လူတွေ ယူလာပါ။ သို့ အခြေအနေများ a ရာထူး သို့မဟုတ် "လူမှုရေး အထောက်အထား အဲဒါ သယ်ဆောင် အတူ အဲဒါ a သေချာပါတယ်။ အပိုင်းအခြား အခွင့်ထူးခံ များ နှင့် တာဝန်များ” နှင့် သူတို့ ထုတ်လွှတ်သည်။ အမူအရာ ၌ a လုပ်ငန်းစဉ် ၏ အပြန်အလှန် နေရာချထားရေး၊ ကဲ့သို့​ တည်နေရာ သူတို့ရဲ့ အလောင်းများ ၌ သေချာပါတယ်။ အမှတ်၊ အခိုင်အမာ သူတို့ရဲ့ အခွင့်ထူးခံများ၊ နှင့် အချက်ပြခြင်း။ သူတို့ရဲ့ ဝတ္တရားများ။ ၌ ဒီ နည်းလမ်း အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ နိုင်သည် ဖြစ် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်၊ နှင့် လူတွေ နိုင်သည် တည်တံ့ သူတို့ရဲ့ သဘော အပြန်အလှန်​ ယုံကြည်မှု အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ၌ ဘယ်ဟာ သူတို့ရဲ့ အပြန်အလှန် ဖြစ်ပေါ်သည်။ (ဥပမာအားဖြင့်, ဆန်းစစ်ပါ။ a ကျောင်းသား/ကျောင်းသူ သို့မဟုတ် ပါမောက္ခ/ကျောင်းသား အပြန်အလှန် အတွက် နေရာချထားခြင်း။ ဆုံးဖြတ်ပါ။ ဘယ်လိုလဲ အဲဒါ တည်တံ့သည်။ a သဘော ၏ ယုံကြည်မှု နှင့် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံ။)
2. နေရာချထားခြင်းဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများ၏ ပေါင်းစပ်မှုအများစုကို အကြောင်းအရာတစ်ခုကို အဓိပ္ပာယ်ပြန်ဆိုရန် ဖော်မြူလာများပေးသည့် “ဘောင်များ” ဖြင့် ဖြစ်နိုင်သည်။ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများသည် ၎င်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် စည်းမျဉ်းများရှိကြောင်း ဘောင်ခတ်ထားသော်လည်း ပါဝင်သူများအတွက် တိကျသောညွှန်ကြားချက်များ၏သဘောအရ ၎င်းတို့သည် စံနမူနာသက်သက်မဟုတ်ပါ။ ထပ်တူထပ်မျှ အရေးကြီးသည်၊ ဘောင်များကို ပို၍ သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ဆုပ်ကိုင်ထားပြီး အချို့သော အပြုအမူများနှင့် အမူအရာများ သင့်သည့်အခါတွင် အခိုင်အမာ အမှတ်အသားများအဖြစ် လုပ်ဆောင်သည်။ ဖြစ် ရပါပြီ။ (အတွက် ဥပမာ၊ နှိုင်းယှဉ် သင်၏ သဘော ၏ ဘယ်လိုလဲ သို့ စုစည်းမှု သင်ကိုယ်တိုင် မှာ အသုဘတစ်ခု၊ ကော့တေးပါတီတစ်ခုတွင်၊ အတန်းထဲတွင်၊ နှင့် "ဘောင်ခတ်ထားသည့်" အခြားအကြောင်းအရာများတွင်)

၌ အလုံးလိုက်၊ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ သည် တိုးချဲ့ ဖြတ်ပြီး အချိန် အားဖြင့် ဒါတွေ နည်းပညာများ အဲဒါ ဟင်းသီးဟင်းရွက် နှင့် မျိုးပွားခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ။ ဤမျှလောက်ဖြင့် အချိန်ကာလတစ်လျှောက် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုကို စည်းစနစ်တကျနှင့် ကြိုတင်မှန်းဆနိုင်သောနည်းလမ်းဖြင့်၊ လူများ သဘောပေါက် သူတို့ရဲ့ လိုပါတယ်။ အတွက် a သဘော ၏ ယုံကြည်မှု ၌ အခြားသူများ။ ၌ ဒီ နည်းလမ်း၊ ထို့နောက်၊ Giddens ချိတ်ဆက်သည်။ လူ့အေးဂျင့်များ၏ အခြေခံအကျဆုံး အင်္ဂါရပ်များ (သတိမဲ့ စေ့ဆော်မှုများ) ၏ အခြေခံအကျဆုံး ဂုဏ်သတ္တိများ (စည်းမျဉ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များ)။

နယ်မြေချဲ့ထွင်မှု

ဖွဲ့စည်းပုံ သီအိုရီ သည် စိုးရိမ်သည်။ အတူ အဆိုပါ မျိုးပွားခြင်း။ ၏ ဆက်ဆံရေး မဟုတ်ဘူး သာ ဖြတ်ပြီး အချိန် ဒါပေမယ့် လည်း ၌ အာကာသ။ အတူ အဆိုပါ အယူအဆ ၏ *ဒေသဆိုင်ရာခွဲဝေမှု* ၏ အပြန်အလှန်၊ Giddens လိပ်စာများ အဆိုပါ လမ်းဆုံ​ အာကာသ နှင့် အချိန်။ ၂၃ အဘို့ အပြန်အလှန် သည် မဟုတ်ဘူး ရုံ အမှတ်စဉ်၊ ရွေ့လျား ၌ အချိန်; အဲဒါ သည် ကိုလည်း တည်ရှိသည်။ ၌ အာကာသ။ တဖန် ချေးငှားခြင်း။ ထံမှ Goffman နှင့် ကိုလည်း ထံမှ အချိန် နှင့် အာကာသ ပထဝီဝင်၊ Giddens မိတ်ဆက်ပေးသည်။ အယူအဆ ၏ *ဒေသ* သို့ အကောင့် အတွက် အဆိုပါ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အာကာသ ၌ ဘယ်ဟာ အပြန်အလှန် ဖြစ်ပေါ်သည်။ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အဆိုပါ con-စာသား ဗဟုသုတ အကြောင်း ဘာလဲ သည် သို့ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ၌ ဒီ အာကာသ။ ၌ a ဒေသ၊ သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး သာ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ဆက်စပ်တည်ရှိနေမှုကို ထူထောင်ကြသော်လည်း လက်တွေ့ကျသော အသိပညာများကို အသုံးချတတ်ကြသည် ။ အဓိပါယ် အဆိုပါ စကားစပ် ၏ အဆိုပါ ဒေသ။ အဲလို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ ပေးသည်။ သူတို့ကို အတူ အဆိုပါ သက်ဆိုင်ရာ ဘောင်များ၊ သင့်လျော်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အတွက် အကင်းပါး၊ နှင့် အဆိုပါ ထင်ရှားသော ပုံစံများ အတွက် sequencing အမူအရာ နှင့် စကားပြော

Giddens အမျိုးအစားခွဲသည်။ ဒေသများ အားဖြင့် သူတို့ရဲ့ "မုဒ်များ။" ဒေသများ ကွဲပြားသည်။ ၌ (၁) သူတို့ရဲ့ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် သင်္ကေတနယ်နိမိတ်များ၊ (၂) အချိန်ကာလတစ်လျှောက် ၎င်းတို့၏ကြာချိန်၊ (၃) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အာကာသအတွင်း ၎င်းတို့၏ အတိုင်းအတာ သို့မဟုတ် တိုးချဲ့မှုများ၊ နှင့်

(၄) ၎င်းတို့၏ စရိုက်လက္ခဏာ သို့မဟုတ် အခြားဒေသများနှင့် ချိတ်ဆက်၍ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပုံစံများဆီသို့ ချဉ်းကပ်ပုံ၊ ဒေသများ ကိုလည်း ကွဲပြားသည်။ ၌ အဆိုပါ ဘွဲ့ သို့ ဘယ်ဟာ သူတို့ အင်အား လူတွေ သို့ တည်တံ့ မြင့်မားသော အများသူငှာ ရှိနေခြင်း။ ( Goffman က ဘာလဲ ဟုခေါ်သည်။ ရှေ့တန်း) သို့မဟုတ် ခွင့်ပြုပါ။ ဆုတ်ခွာ သို့ ကျော ဒေသများ ဘယ်မှာလဲ။ အများသူငှာ ရှိနေခြင်း။ သည် လျှော့ချ

၂၃ Ibid.၊ စစ. ၁၁၀–၁၄၄။

(Goffman ၏ နောက်ကွယ်မှာ)။ ၂၄ သူတို ကိုလည်း ကွဲပြားသည်။ ၌ ဘယ်လိုလဲ အများကြီး ထုတ်ဖော် ၏ မိမိကိုယ်ကို (ခံစားချက်၊ သဘောထားများ၊ ခံစားချက်များ နှင့် ) သူတို့ လိုအပ်သည်၊ အချို့ ခွင့်ပြုခြင်း။ "အရံအတား" သို့မဟုတ် အဆိုပါ လုပွဲ ၏ မိမိကိုယ်ကို နှင့် အခြား လိုအပ်သော ဒေသများ "ထုတ်ဖော်" ၏ မှာ အနည်းဆုံး အချို့ ရှုထောင့် ၏ မိမိကိုယ်ကို

နယ်မြေချဲ့ထွင်မှု ၏ အပြန်အလှန် မှတဆင့် အဆိုပါ ဖန်တီးမှု ၏ ဒေသများ ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ အဆိုပါ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် များ ။ ၌ အလှည့်၊ အဆိုပါ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု ၏ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ ဖြတ်ပြီး အချိန် နှင့် အာကာသ တည်တံ့သည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံ များ။ အရှင်၊ အဲဒါ သည် မှတဆင့် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် နှင့် ဒေသအလိုက် စနစ်များ ၏ အပြန်အလှန် အဲဒါ အဆိုပါ တုံ့ပြန်နိုင်စွမ်း ၏ အေးဂျင့်များ မျိုးပွား အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပုံစံများ။

ပုံ ၈.၃ ကိုယ်စားပြုသည်။ တစ်ခု နည်းလမ်း သို့ အကျဉ်းချုံး Giddens' အယူအဆ အစီအစဉ် နှင့် အဆိုပါ သီအိုရီ ထုံးတမ်းစဉ်လာများကို သူရေးဆွဲခဲ့သည်။ အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့်၊ ဘယ်မှညာသို့ ရွေ့လျားသကဲ့သို့၊ အစီအစဉ် ရရှိသည်။ ပိုများလာသည်။ မိုက်ခရို၊ သို့ပေမယ့် Giddens ပါ့ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ မဟုတ်ဘူး မြင်ယောင် သူ့ သီအိုရီ ဤ ၌ မက်ခရို နှင့် မိုက်ခရို အသုံးအနှုန်းများ။ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ အထွေထွေ သတင်းစကား သည် ရှင်းလင်း စည်းကမ်းများ နှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆောက်အဦများဆောက်လုပ်ရန် အသုံးပြု ; ဤစည်းမျဉ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များသည် structural sets များပါဝင်သည့် structural rules ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။ ဤဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ ဂုဏ်သတ္တိများသည် စည်းစနစ်တကျဖွဲ့စည်းမှုတွင် ပါဝင်ပါသည်။ ၏ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး; အဲဒီလို အပြန်အလှန် စနစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ စနစ်တကျ အားဖြင့် အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ နယ်မြေခွဲဝေမှုနှင့် ပုံမှန်လုပ်ဆောင်ခြင်း; နှင့် အားလုံး ဒါတွေ လုပ်ငန်းစဉ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ လွှမ်းမိုးထားသည်။ အားဖြင့် လက်တွေ့ နှင့် ဟောပြောချက် အသိစိတ် အဲဒါ၊ ၌ အလှည့်၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ မောင်းနှင် အားဖြင့် သတိလစ်ခြင်း။ စိတ်ရင်း၊ အထူးသဖြင့် လိုအပ်ချက်များ အတွက် ontological လုံခြုံရေး။ Giddens ပါ့ မဟုတ်ဘူး စဉ်းစားပါ။ သူ့ "သီအိုရီ" ဘာမဆို နောက်ထပ် ထက် a အယူအဆ အစီအစဉ် လက်တွေ့ဖြစ်ရပ်များကို ဖော်ပြခြင်း၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းနှင့် ဘာသာပြန်ခြင်းအတွက်။ ဒါ့အပြင် ဒါကို သူမြင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ အစီအစဉ် အဖြစ် ကိုယ်စားပြုသည်။ အချိန်မရှိသော လူမှုရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ သို့ပေမယ့် အဆိုပါ အကြောင်းပြချက် သူ့ အလုပ်လုပ်တယ်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖတ်ပြီး လေးစားသည်။ သည် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒါတွေ လုပ်ပါ။ ဘုန်းဘုန်း ကြိုက်တယ်။ အခြေခံ နှင့် အခြေခံ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဲဒါ ကူးပြောင်း-

ဆင်း အချိန်၊ စကားစပ်၊ နှင့် နေရာ။

**Figure 8.3** Key Elements of “Structuration Theory”

အရင်းအမြစ်- ပုံ ၂၈.၃ on p ၆၂၅ ၏ ပန်းပွတ်၊ ည။ *ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊*  SAGE စာစောင်များ Inc.၊ ၂၀၁၃

Elements of psychoanalytic theory

Elements of phenomenology and ethnomethodology

Elements of interactionism, especially dramaturgy

Elements of functional theory

Elements of structuralism

Needs for ontological security

Practical consciousness

Social systems of interaction

Structural properties/ institutions

Structural principles

Structure

Unconscious motives

Discursive consciousness

Regionalization/ routinization

Structural sets

Rules and resources

24 Erving Goffman၊ *နေ့စဉ်ဘဝတွင် မိမိကိုယ်ကို တင်ပြခြင်း* (Garden City, NY: Doubleday, 1959); ဒရာမာဆန်သော သီအိုရီဆိုင်ရာ အခန်း ၇ ကိုလည်း ကြည့်ပါ။

### ကွန်ရက် သီအိုရီ ဂရန် ဖွဲ့စည်းပုံ

#### ဟိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ၏ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။

ကာလအတွင်း အဆိုပါ နောက်ဆုံး လေးဆယ် နှစ်၊ ၂၅ အလုပ် အတွင်း မနုဿဗေဒ၊ လူမှုရေး စိတ်ပညာ၊ လူမှုဗေဒ၊ ဆက်သွယ်ရေး ၊ စိတ်ပညာ၊ ပထဝီဝင်၊ နှင့် နိုင်ငံရေး သိပ္ပံပညာ ရှိသည်။ ဆုံစည်းခဲ့သည်။ on အဆိုပါ အယူအဆ​ ၏ "ဖွဲ့စည်းပုံ" အဖြစ် "လူမှုရေး ကွန်ရက်များ။" ကာလအတွင်း ဒီ ကာလ၊ ပြေတယ်။ ကြီး၏ နှင့် ပင်ကိုယ် စိတ်ကူးများ အကြောင်း ကွန်ရက်များ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ပြန်လည်လက်ခံခဲ့သည်။ ၌ အမျိုးမျိုး အမျိုးအစားများ ၏ အက္ခရာသင်္ချာ၊ ဂရပ် သီအိုရီ၊ ဖြစ်နိုင်ခြေ သီအိုရီ။ ဤပေါင်းစည်းမှုသည် အချို့သောနည်းလမ်းများဖြင့် ရောနှောထားသော ကောင်းချီးတစ်ခုဖြစ်သည်။ အခြားတဖက်တွင်မူ, မြေပြင် အယူအဆများ ၌ သင်္ချာ နိုင်သည် ပေးပါ။ သူတို့ကို ပိုကြီးတယ်။ တိကျမှု နှင့် ပေးသည်။ a ဘုံ ဘာသာစကား အတွက် ဆွဲ အတူ a ဘုံ အယူအဆ အူတိုင် ထံမှ အဆိုပါ ထပ်နေသည်။ မတူညီသော ပညာရပ်များ၏ ဥပမာများ။ အခြားတစ်ဖက်တွင်၊ သင်္ချာနှင့် ကွန်ပြူတာ အယ်လဂိုရီသမ်များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုကြသည်။ အဝေး ကျော်လွန် အဆိုပါ နည်းပညာပိုင်း ကျွမ်းကျင်မှု ၏ အများဆုံး လူမှုရေး သိပ္ပံပညာရှင်များ။ နောက်ထပ် အရေးကြီးတာက အဆိုပါ အရေအတွက်အလိုက် နည်းပညာများကို အသုံးပြုခြင်းနှင့် အသုံးချခြင်းတို့သည် လူအများကြားတွင် အာရုံစူးစိုက်မှုတစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ဘုန်းဘုန်း နည်းသော နှင့် နည်းသော စိတ်ဝင်စား ၌ ရှင်းပြခြင်း။ ဘယ်လိုလဲ အဆိုပါ အမှန်တကယ် လူမှုရေး ကမ္ဘာ လုပ်ဆောင်သည်။ ၂၆

မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ ဤအားနည်းချက်များရှိနေသော်လည်း၊ သီအိုရီအရချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုအနေဖြင့် ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းအတွက် အလားအလာသည် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၏အရေးကြီးသောပိုင်ဆိုင်မှု—လူများ၊ စုပေါင်းအဖွဲ့များ၊ တည်နေရာများ သို့မဟုတ် အခြေအနေရာထူးများဖြစ်စေ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဆက်ဆံရေးပုံစံများကို ဖမ်းယူထားသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ Georg Simmel က အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း၊ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၏ သဘောတရားသည် သဘောတရားဖြစ်သည်။ အဲဒါ ဖွဲ့စည်းပုံ ပါဝင်ပါသည်။ ၏ *ဆက်ဆံရေး နှင့် လင့်များ တို့တွင် အဖွဲ့အစည်းများ*​ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ တပ်ဖွဲ့များ ငါတို့ကို conceptualize လုပ်ပါ။ ဂရုတစိုက် အဆိုပါ သဘာဝ ၏ အဆိုပါ တခုနဲ့တခု နှင့် ဆက်ဆံရေး အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အဆိုပါ ဂုဏ်သတ္တိများ နှင့် ဤဆက်ဆံရေးတွင်ရှိသော ဒိုင်းနမစ်များ။

25 အကြောင်းမူကား၊ အချို့ အကိုးအကား on စောစော ရှေ့ဆောင်များ ၌ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၌ မနုဿဗေဒ၊ လူမှုဗေဒ၊ နှင့် စိတ်ပညာ၊ ကြည့်ပါ။ ၎။ အက်ဖ် နာဒယ်၊ *ဟိ လေ့လာပါ။ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ* (လန်ဒန်: ကိုဟင် နှင့် အနောက်၊ 1957); ည။ Clyde မစ်ချယ်၊ “အဲ အယူအဆ နှင့် သုံးပါ။ လူမှုကွန်ရက်များ” တွင် Jeremy F. Boissevain နှင့် J. Clyde Mitchell, eds., *Network Analysis- Human Interaction in Studies* (The Hague: Mouton, 1973); John A. Barnes, “Social Networks” (Addison-Wesley Module, no. 26, 1972)။ ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း သူ့ "ကွန်ရက် နှင့် နိုင်ငံရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ” ၌ ည။ F Boissevain နှင့် ည။ ဂ။ မစ်ချယ်၊ eds.၊ *ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း- လူသားအချင်းချင်း အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုဆိုင်ရာ လေ့လာမှုများ* (The Hague: Mouton, 1973); Elizabeth Bott၊ *မိသားစုနှင့် လူမှုကွန်ရက်- ရာထူး၊ စံနှုန်းများ၊ နှင့် မာနတွေ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး ၌ တော်ရုံတန်ရုံ မြို့ပြ မိသားစုများ* (လန်ဒန်: Tavistock၊ ၁၉၅၇၊ 1971); ယာကုပ် ဌ။ Moreno၊ *ဘယ်သူတွေ ရှင်သန်နိုင်မလဲ။* (Washington, DC: အာရုံကြောနှင့် စိတ်ရောဂါများ ထုတ်ဝေရေး၊ 1934; Beacon House, New York, 1953) မှ ပြန်လည်ထုတ်ဝေသည့် ပုံစံ၊ Alex Bavelas၊ “အုပ်စုဖွဲ့စည်းပုံများအတွက် သင်္ချာစံပြတစ်ခု၊” *အသုံးချမနုဿဗေဒ* 7 (3) (1948): စစ. 16–30; Harold J. Leavitt၊ “အုပ်စုစွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် အချို့သော ဆက်သွယ်ရေးပုံစံများ၏ သက်ရောက်မှုအချို့၊” *ပုံမှန်မဟုတ်သောနှင့် လူမှုရေးစိတ်ပညာဂျာနယ်* 56 (1951): စစ. 38–50; Harold J. Leavitt နှင့် Kenneth င နိုက်၊ “အများစု 'ထိရောက်မှု' ဖြေရှင်းချက် သို့ ဆက်သွယ်ရေး ကွန်ရက်များ- ပင်ကိုယ် နှင့် သရုပ် *ရှာဖွေရန်* ၊"၂၆ (၁၉၆၃)။ စစ. ၂၆၀–၂၆၇;သီအိုဒိုး အမ် မျက်နှာသစ်၊ “အန် ရေးပါတယ်။ သို့ အဆိုပါ လေ့လာပါ။ ၏ ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်သူ အကျင့်၊” *စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သုံးသပ်ချက်* ၆၀ (၁၉၅၃)။ စစ. ၃၉၃-၄၀၄။ ကြည့်ပါ။ သူ့ စောစောက အလုပ် ဘယ်မှာလဲ။ ဒါတွေ စိတ်ကူးများ ယူတယ်။ ပုံစံ- *ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး လူမှုရေးပြောင်းလဲမှု* (နယူးယောက်: Dryden, 1943)။

26 အကြောင်းမူကား၊ ဥပမာ၊ ဃ။ ကွန်နစ်၊ *သီအိုရီ der Endlichen und Undlichen ဂရပ်ဖင်း* (လစ်ပ်ဇစ်၊ တက်ဗနာ၊ ၁၉၃၆ ဒါပေမယ့် ပြန်ထုတ်ပေးသည်၊ နယူးယောက် : ချယ်လ်ဆီး၊ ၁၉၅၀) က၊ အဖြစ် အကောင်းဆုံး ငါ နိုင်သည် ပြောပြ၊ အဆိုပါ ပထမ အလုပ် on ဂရပ် သီအိုရီ။ အဲဒါ ပေါ်လာသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ ပထမ အရေးကြီးတယ်။ လျှောက်လွှာ ၏ ဒီ သီအိုရီ သို့ အဆိုပါ လူမှုရေး ပညာရပ်တွေ လာခဲ့တယ်။ အတူ R ဒန်ကန် Luce နှင့် တစ် ဃ။ ပယ်ရီ၊ “A နည်းလမ်း ၏ မက်ထရစ် အုပ်စုဖွဲ့စည်းပုံကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာခြင်း၊” *Psychometrika* 14 (1949): စစ. 94–116၊ နောက်တွင် R. Duncan Luce၊ “Sociometric Group Structure in Connectivity and Generalized Cliques” *Psychometrika* 15 (1950): စစ. 169–190. Frank Harary's သီအိုရီ (စာဖတ်ခြင်း၊ MA- Addison-Wesley၊ ၁၉၆၉)၊ နောက်ပိုင်း ဖြစ်လာတယ်။ a စံ အကိုးအကား၊ ဘယ်ဟာ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ Frank Harary နှင့် RZ Norman တို့၏ ရှေ့တွင်၊ *လူမှုရေးသိပ္ပံတွင် သင်္ချာပုံစံ ဂရပ်ဖစ်သီအိုရီ* (Ann Arbor: University of Michigan Institute for Social Research, 1953) နှင့် Frank Harary၊ RZ Norman နှင့် Dorin Cartwright၊ *ဖွဲ့စည်းပုံ မော်ဒယ်များ- တစ်ခု နိဒါန်း သို့ အဆိုပါ သီအိုရီ ၏ ညွှန်ကြားသည်။ ဂရပ်ဖစ်* (အသစ် York: ဝီလီ၊ 1965); Dorin Cartwright နှင့် Frank Harary, "ဖွဲ့စည်းပုံဟန်ချက်ညီမှု- Heider's Theory of Generalization," *Psychological Review* 63 (1956)- စစ. ၂၇၇–၂၉၃။ အဘို့ နောက်ထပ် လတ်တလော အလုပ်၊ ကြည့်ပါ။ သူတို့ရဲ့ “လက်ကျန် နှင့် အစုအဝေး- တစ်ခု ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်" ၌ ဟော်လန် နှင့် Leinhardt၊ eds.၊ *အမြင်များ on လူမှုရေး ကွန်ရက် သုတေသန* (အသစ် York: ပညာရပ်ဆိုင်ရာ၊ ၁၉၇၉)။

#### အခြေခံ သီအိုရီ အယူအဆများ ၌ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။

အမှတ်များ နှင့် ဆုံမှတ်များ

ကွန်ရက်တစ်ခု၏ ယူနစ်များသည် လူပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ရာထူးများ၊ ကော်ပိုရိတ် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသရုပ်ဆောင်များ သို့မဟုတ် အခြားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်သည့် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမဆို ဖြစ်နိုင်သည်။ ယေဘူယျအားဖြင့်၊ ဤယူနစ်များကို *အမှတ်များ သို့မဟုတ် node များအဖြစ်* ယူဆကြ ပြီး ၎င်းတို့ကို စာလုံး သို့မဟုတ် ဂဏန်းများဖြင့် သင်္ကေတပြုထားသည်။ ဘီယာ ၌ ပုံ ၈.၄၊ a အရမ်း ရိုးရှင်းသော ကွန်ရက် သည် ဆွဲသည်။ အတူ တစ်ခုစီ စာ ကိုယ်စားပြုသည်။ a ကွန်ရက်အတွင်းရှိ point သို့မဟုတ် node များ။ ထို့ကြောင့် ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၏ ပန်းတိုင်တစ်ခုမှာ၊ တစ်ခုနှင့်တစ်ခုဆက်စပ်နေသည့် ယူနစ်များကြားတွင် ချိတ်ဆက်မှုပုံစံတစ်ခုကို မြင်သာသည့်အာကာသတွင် ခင်းကျင်းရန်ဖြစ်သည်။ သင်္ချာသဘောအရ၊ အမှတ်များနှင့် node များသည် ကွာခြားချက်အနည်းငယ်သာရှိ၍ အလွန်ကွဲပြားသော ဖြစ်ရပ်ဆန်းများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရန် ဘုံခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသည့်ကိရိယာများကို ပံ့ပိုးပေးသောကြောင့် ကြီးမားသောသီလရှိပါသည်။ ena နောက်တစ်မျိုး ပန်းတိုင် ၏ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ သည် သို့ ရှင်းပြပါ။ အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အမျိုးမျိုး ပုံစံများ node များကြား ချိတ်ဆက်မှု၏ ရည်မှန်းချက်သည် ပိုမိုရှုပ်ထွေးသော ကွန်ပြူတာ အယ်လဂိုရီသမ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် မကြာခဏ လက်အောက်ခံဖြစ်သော်လည်း၊ ပုံ 8.4 တွင်ဖော်ပြထားသောပုံထက်အလုပ်လုပ်သည်။

လင့်များ၊ ဆက်ဆံမှု၊ နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ

ပုံ 8.4 ရှိ စာလုံးများသည် တည်ဆောက်ပုံတစ်ခု၏ node သို့မဟုတ် အမှတ်များကို ကိုယ်စားပြုသည်။ လိုင်းများချိတ်ဆက်ခြင်း။ အဆိုပါ စာတွေ ညွှန်ပြ အဲဒါ ဒါတွေ အမှတ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ တွဲထားသည်။ သို့ တစ်ခုစီ အခြား ၌ a အထူးပုံစံ။ ဟိ အယူအဆ ၏ *ချည်* သည် အဆိုပါ အများဆုံး မကြာခဏ နည်းလမ်း သို့ မှတ်သားပါ။ ဒီ ပစ္စည်းဥစ္စာ ၏ a net- အလုပ်၊ နှင့် ဒါကြောင့် ၌ ပုံ ၈.၄၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆက်အသွယ်များ အကြား *တစ်* နှင့် *ခ* ၊ *တစ်* နှင့် *C* ၊ *တစ်* နှင့် *D* ၊ *ခ* နှင့် *E* ၊ *C* နှင့် *D* ၊ နှင့် *ဃ* နှင့် *င*​ ကျွန်တော်တို မဟုတ်ဘူး သာ လိုပါတယ်။ သို့ သိသည်။ အဲဒါ အမှတ်များ ၌ a ကွန်ရက် ဖြစ်ကြပါသည်။ ချိတ်ဆက်၊ ဒါပေမယ့် ငါတို့ ကိုလည်း ရမယ်။ ရှိသည် အချို့ စိတ်ကူး ၏ ဘာလဲ အဲဒါ သည် အဲဒါ ချိတ်ဆက်သည်။ ဒါတွေ အမှတ်များ။ အဲဒါကတော့၊ ဘာလဲ သည် အဆိုပါ သဘာဝ ၏ အဆိုပါ ချည်? ဘာလဲ အရင်းအမြစ်များ စီးဆင်း ထံမှ node သို့ node လား? ထံမှ အမှတ် ၏ အမြင် ၏ ဂရပ် သီအိုရီ၊ အဲဒါ လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး လုပ်ပါ။ အများကြီး ကွာခြားမှု၊ ဒါပေမယ့် ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ သဘောတရား စိုးရိမ်မှုများ ၏ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ စဉ်းစား၊ အဲဒါ သည် အရေးကြီးတယ်။ သို့ သိသည်။ အဆိုပါ သဘာဝ ၏ အဆက်အသွယ်များ။ Jacob Moreno မှတည်ဆောက်ခဲ့သော အစောပိုင်း sociograms များတွင်၊ ဆက်ဆံရေးများသည် စိတ်ခံစားမှုများပါ၀င်သည်။ ပြည်နယ်များ အဲဒီလို အဖြစ် နှစ်သက်ခြင်း။ နှင့် ခင်မင်မှု၊ နှင့် အဆိုပါ ဆုံမှတ်များ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ခဲ့ကြသည် တစ်ဦးချင်း လူတွေ။ သို့သော် ကြိုး၏သဘောသဘာဝသည် ကွဲပြားနိုင်သည်- သတင်းစီးဆင်းမှု၊ ငွေ၊ ကုန်စည်၊ ဝန်ဆောင်မှု၊ သြဇာ၊ စိတ်ခံစားမှု၊ နှစ်သက်မှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ နှင့် ချည်နှောင်ထားသည့် စွမ်းအား သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်များ သရုပ်ဆောင်တွေအချင်းချင်း။

မကြာခဏဆိုသလို၊ အခန်း ၅ တွင် ဖလှယ်ရေးကွန်ရက်တွင် ကျွန်ုပ်တို့တွေ့ခဲ့ရသည့်အတိုင်းဖြစ်သည် ။ သီအိုရီ၊ အဆိုပါ အဆက်အသွယ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အယူအဆ အဖြစ် အရင်းအမြစ်များ။ အမှတ်များ သို့မဟုတ် node များကို စာလုံးအမျိုးမျိုးဖြင့် ကိုယ်စားပြုသောအခါ၊ သရုပ်ဆောင်များသည် ကွဲပြားနေသည် ကို ဆိုလိုသည် ။ အရင်းအမြစ်များ၊ အဲဒီလို အဖြစ် ဂုဏ်သိက္ခာ အတွက် အကြံဉာဏ်၊ ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ငွေ၊ သတင်းအချက်အလက်အတွက် နှစ်သက်မှုစသည်ဖြင့်။ အပြန်အလှန်အားဖြင့်၊ ၎င်းတို့သည် အလားတူအရင်းအမြစ်များကို ဖလှယ်ပါက၊ node များကို တူညီသောအားဖြင့် ကိုယ်စားပြုမည်ဖြစ်သည်။ စာ နှင့် စာရင်းသွင်းထားသည်။ နံပါတ်များ၊ အဲဒီလို အဖြစ် *A* ၁ ၊ *A* 2 နှင့် *A* 3 ။ ဤသည်မှာ စည်းဝေးပွဲတစ်ခုသာဖြစ်သည်။ ၏သဘောသဘာဝ ချည်နိုင် ဖြစ်ပါစေ။ အမျိုးမျိုးဖြင့် ကိုယ်စားပြုသည်။ အမျိုးအစားများ

A

C

B

E

D

**Figure 8.4** A Simple Network

လိုင်းများ၊ အစက်အပြောက်၊ သို့မဟုတ် ရောင်စုံလိုင်းများ။ ၌

ညွှန်ပြထားသည့် အတိုင်း ဦးတည်ချက်ကိုလည်း ဖော်ပြနိုင်သည်။ အားဖြင့် မြှားများ ထိုမှတပါး၊ အကယ်၍ မျိုးစုံ အရင်းအမြစ်များ

အရင်းအမြစ်- ပုံ 29.1 တွင် p. Turner ၏ 628၊ J. *ခေတ်ပြိုင်လူမှုဗေဒသီအိုရီ၊*  SAGE Publications Inc.၊ 2013

ဂရပ်ရှိ ရာထူးများ၊ မျဥ်းများစွာကို ချိတ်ဆက်နေသည် (လိုအပ်ပါက၊ ဦးတည်ချက်သတ်မှတ်သည့် မြှားများ) ပါ့ ဖြစ် သုံးတယ်။ အရှင်၊ အဆိုပါ ဂရပ် ကိုယ်စားပြုသည်။ ၌ ပုံ ၈.၄ သည် သိသာသည်။ အရမ်း ရိုးရှင်းပေမယ့် အဲဒါ ဆက်သွယ်သည်။ အဆိုပါ အခြေခံ ပန်းတိုင် ၏ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု- သို့ ကိုယ်စားပြုသည်။ ၌ အမြင်အာရုံ အာကာသ အဆိုပါ ယူနစ်များအကြား ချိတ်ဆက်မှုဖွဲ့စည်းပုံ။

တစ်မျိုး နည်းလမ်း သို့ မြင့်တက် အထက် အဆိုပါ ကွဲပြားမှု ၏ အရင်းအမြစ်များ စစ်ဆေးခဲ့သည်။ ၌ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ သည် သို့ အမြင်အာရုံ အရင်းအမြစ် စီးဆင်းသည်။ ၌ ကွန်ရက်များ အတွက် သုံး ဘဝတစ်ခု အမျိုးအစားများ ပစ္စည်းများ၊ သင်္ကေတများ၊ နှင့် စိတ်ခံစားမှု။ အဲဒါကတော့၊ ဘာလဲ ချိတ်ဆက်သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ရာထူး၊ နှင့် အသင်းအဖွဲ့ သရုပ်ဆောင်များ ၌ အဆိုပါ လူမှုရေး ကမ္ဘာ သည် အဆိုပါ စီးဆင်း ၏ (၁) သင်္ကေတများ (အချက်အလက်၊ အတွေးအခေါ်များ၊ တန်ဖိုးများ၊ စံနှုန်းများ၊ စာများ၊ စသည်တို့ကို); (၂) ပစ္စည်းများ (ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အရာများ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အရာများကို ဝင်ရောက်ခွင့်ပေးသည့် ငွေကဲ့သို့သော သင်္ကေတများ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်)။ နှင့် (၃) စိတ်ခံစားမှု (နှစ်သက်မှု၊ လေးစားမှု၊ နှစ်သက်မှု၊ နှစ်သက်မှု၊ စသည်တို့)။ လူမှုဗေဒမဟုတ်သောအသုံးပြုမှုများတွင် ချိတ်ဆက်မှုများ သို့မဟုတ် ချိတ်ဆက်မှုများသည် အခြားသောဖြစ်စဉ်အမျိုးအစားများဖြစ်နိုင်သော်လည်း ဆက်ဆံရေးများသည် လူမှုဆက်ဆံရေးတွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ သင်္ကေတနှင့် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ အတိုင်းအတာများတစ်လျှောက်တွင် တည်ရှိနေပါသည်။

ဟိ ဖွဲ့စည်းမှု ၏ အဆက်အသွယ်များ နိုင်သည် ကိုလည်း ဖြစ် ကိုယ်စားပြုသည်။ အဖြစ် a မက်ထရစ်၊ နှင့် ၌ အများဆုံး ကွန်ရက် လေ့လာချက်များအရ၊ matrix ကို အမှန်တကယ် network diagram မတိုင်မီ ဖန်တီးထားသည်။ ထို့အပြင်၊ node အများအပြားပါဝင်လာသောအခါ၊ matrix သည် diagram တစ်ခုထက် ချိတ်ဆက်မှုများ၏ ရှုပ်ထွေးမှုကို ဆုပ်ကိုင်ထားရန် ပိုမိုကောင်းမွန်သောနည်းလမ်းဖြစ်ပြီး အသုံးဝင်ရန် ခက်ခဲလွန်းပါသည်။ ပုံ 8.5 သည် အလွန်ရိုးရှင်းသောကွန်ရက်ကိုအသုံးပြု၍ matrix ၏ယုတ္တိကိုတင်ပြသည်။ ထိုကဲ့သို့သော matrices များ၏သင်္ချာသည် အလွန်ရှုပ်ထွေးနိုင်သော်လည်း ယေဘူယျအချက်မှာ ရှင်းလင်းသည်- မည်သည့် nodes များ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ချိတ်ဆက်ထားသည်ကို cross-tabulate လုပ်ရန် (ပုံ 8.5 တွင် matrix ၏ တြိဂံဧရိယာအတွင်းတွင် ပြုလုပ်ထားသည့်အတိုင်း)။ ဖြစ်နိုင်လျှင်, တစ်ကြိမ် အဆိုပါ မက်ထရစ် သည် ဆောက်လုပ်ရေး၊ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် သုံးတယ်။ သို့ generate a ဂရပ်၊ တစ်ခုခု ကြိုက်တယ်။ တစ်ခု ၌ ပုံ ၈.၄။ အတူ အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ ခေတ်မီသည်။ ကွန်ပျူတာ algorithms ၌ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ matrix သည် နောက်ဆက်တွဲ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုအတွက် မရှိမဖြစ် အဆင့်ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် တကယ့် ပုံကြမ်းကို မရေးဆွဲနိုင်ပါ။ အဆိုပါ သင်္ချာ ခြယ်လှယ်သည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရယ် ရှုပ်ထွေးသည်။ ဒါတောင်၊ အများဆုံး မက်ထရစ်များ ပါလိမ့်မယ်။ နောက်ဆုံးတော့ ဖြစ်မယ်။ ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ ၌ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ထဲသို့ အချို့ ပုံစံ ၏ အမြင်အာရုံ ကိုယ်စားပြုမှု ၌ space - ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။

**Figure 8.5** A Simple Matrix

A

B

C

D

E

A B C D

E

အရင်းအမြစ်- ပုံ ၂၉.၂ on p ၆၃၀ ၏ ပန်းပွတ်၊ ည။ *ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊*  SAGE စာစောင်များ Inc.၊ ၂၀၁၃

မဟုတ်ဘူး a ကွန်ရက် ကိန်းဂဏန်း ဒါပေမယ့် အချို့ အခြား နည်းပညာ၊ အဲဒီလို အဖြစ် သုံး အတိုင်းအတာ ဘား ဂရပ်များ အမှတ်များ သို့မဟုတ် အစုအဝေးများကို ယူနစ်များကြား ဆက်ဆံရေးကို မြင်သာသည့်နေရာ၌ ဖော်ပြရန်အတွက် အသုံးပြုမည်ဖြစ်သည်။

#### ပုံစံများ နှင့် ပြင်ဆင်မှုများ ၏ ကြိုးများ ၂၇

ထံမှ a ကွန်ရက် အမြင်၊ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ သည် အယူအဆ အဖြစ် အဆိုပါ ပုံစံ ၏ ရာထူးများ သို့မဟုတ် node များအကြား ဆက်စပ်မှု။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ မည်သည့်ပုံစံ သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံသည် အဘယ်နည်း ဂရပ်တစ်ခုရှိ မည်သည့် nodes သို့မဟုတ် အမှတ်များကြားတွင် စီးဆင်းနေသော အရင်းအမြစ်များ။ ဤကဲ့သို့သောမေးခွန်းများကိုဖြေဆိုရန်၊ ကွန်ရက်လူမှုဗေဒပညာသည် ကွန်ရက်များ၏ ဂုဏ်သတ္တိများစွာကို လိပ်စာပေးသည်။ ယင်းတို့အနက် အရေးကြီးဆုံးမှာ ဆက်ဆံရေးအရေအတွက်၊ လမ်းညွှန်မှု၊ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု၊ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု၊ ကူးလူးဆက်ဆံမှု၊ ဆက်ဆံရေးသိပ်သည်းမှု၊ ဆက်ဆံရေးအင်အား၊ တံတားများ၊ ပွဲစားများ၊ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုနှင့် ညီမျှမှုတို့ဖြစ်သည်။ တစ်ခုချင်းစီကို အောက်တွင် အတိုချုံး ဖော်ပြထားပါသည်။

နံပါတ် ၏ ချည်နှောင်မှု

ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုလုပ်ဆောင်ရာတွင် အရေးကြီးသောအချက်တစ်ချက်မှာ ချိတ်ဆက်မှု စုစုပေါင်းအရေအတွက်ဖြစ်သည်။ တို့တွင် အားလုံး အမှတ်များ နှင့် ဆုံမှတ်များ။ ထုံးစံအတိုင်း၊ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အလားအလာ အဆက်အသွယ်များ မူတည်တယ်။ on အဆိုပါ ဂရပ်တစ်ခုရှိ အမှတ်အရေအတွက်နှင့် အမှတ်များကို ချိတ်ဆက်ရာတွင် ပါဝင်သော အရင်းအမြစ်အရေအတွက်။ သို့သျောလညျး၊ ပေးထားသော အမှတ်များနှင့် အရင်းအမြစ်များ အတွက်၊ (နှင့် ဖြစ်နိုင်သည်) ထုတ်ပေးနိုင်သည့် အမှန်တကယ်နှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အဆက်အသွယ် အရေအတွက် နှစ်ခုလုံးကို တွက်ချက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ အဲဒီ့အချက်အလက်ကို အသုံးပြုနိုင်ပါတယ်။ ကွန်ရက်တည်ဆောက်ပုံ၏ အခြားအတိုင်းအတာများကို တွက်ချက်ရန် *။*

လမ်းညွှန်မှု

ကွန်ရက်တစ်ခုမှတဆင့် အရင်းအမြစ်များ စီးဆင်းသွားသည့် ဦးတည်ချက်ကို သိရန် အရေးကြီးသည်။ ထို့ကြောင့်၊ အစောပိုင်းတွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း၊ မြှားများကို ဂရပ်တစ်ခု၏မျဉ်းကြောင်းများပေါ်တွင် မကြာခဏထည့်ထားပြီး ၎င်းကို အကွက်တစ်ခုဖြစ်စေသည်။ အကျိုးဆက်အနေနဲ့၊ a ပိုကောင်းပါတယ်။ သဘော ၏ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ အဆိုပါ ကွန်ရက် ထွက်ပေါ်လာသည်။ အဘို့ ဥပမာ၊ အကယ်၍ အဆိုပါ လိုင်းများသည် သတင်းအချက်အလက်ကို ရည်ညွှန်းသည်၊ ကွန်ရက်အတွင်းရှိ ချိတ်ဆက်မှုများကို ကျွန်ုပ်တို့ ကောင်းစွာနားလည်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သတင်းအချက်အလက်စီးဆင်းမှု၏ ဦးတည်ချက်နှင့် အစီအစဥ်များကို မြင်နိုင်သောကြောင့် တည်ဆောက်ထိန်းသိမ်းထားသည်။

အပြန်အလှန် ၏ ချည်နှောင်မှု

ကွန်ရက်များ ၏ နောက်ထူးခြားချက်မှာ ရာထူးများအကြား အပြန်အလှန် ဆက်ဆံမှုဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ အရင်းအမြစ်များ စီးဆင်းမှုသည် တစ်နည်းတစ်ဖုံဖြစ်သလော သို့မဟုတ် ရာထူးနှစ်ခုအတွက် အပြန်အလှန်ဖြစ်ပါသလား။ အရင်းအမြစ်များ စီးဆင်းနေလျှင် သည် ထုံးဘို၊ ထို့နောက် အဲဒါ သည် သမားရိုးကျ သို့ ရှိသည် နှစ်ဆ လိုင်းများ အတူ မြှားများ ညွှန်ပြသည် ။

27 ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဆိုင်ရာ ဖတ်ရှုနိုင်သော ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်အချို့အတွက်၊ Barry Wellman၊ "ကွန်ရက် ဆန်းစစ်ခြင်း- အခြေခံမူအချို့" ကို ကြည့်ပါ။ *လူမှုဗေဒ သီအိုရီ* (၁၉၈၃)၊ စစ. 155–200; ဂျယ်ရမီ F Boissevain နှင့် ည။ Clyde မစ်ချယ်၊ eds.၊ *ကွန်ရက် ဆန်းစစ်ခြင်း။* (ဟိ ဟိဂ်- မူတန်၊ ၁၉၇၃)၊ နှင့် *လူမှုရေး ကွန်ရက်များ ၌ မြို့ပြ အခြေအနေများ* (မန်ချက်စတာ မန်ချက်စတာ တက္ကသိုလ်စာနယ်ဇင်း၊ 1969); ည။ တစ် Barnes၊ "လူမှုရေး ကွန်ရက်များ” (Addison-Wesley မော်ဂျူး၊ မဟုတ်ဘူး ၂၆၊ 1972); တစ်လောက ၎။ Wellman နှင့် ၎။ D. Berkowitz၊ *လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ- ကွန်ရက်ချဉ်းကပ်ပုံ* (Cambridge: Cambridge University Press, 1988)။ ခပ်ဆင်ဆင် နည်းပညာပိုင်း အနှစ်ချုပ် ၏ လတ်တလော ကွန်ရက် သုတေသန နိုင်သည် ဖြစ် တွေ့တယ်။ ၌ ရှမွေလ Leinhardt၊ ed.၊ *လူမှုကွန်ရက်များ- ဖွံ့ဖြိုးဆဲပါရာဒိုင်း* (နယူးယောက်- ပညာရပ်၊ 1977); Paul Holland နှင့် Samuel Leinhardt, eds., Social *Network ရှိ အမြင်များ သုတေသန* (အသစ် York: ပညာရပ်ဆိုင်ရာ၊ 1979); ရော်နယ် ၎။ Burt၊ "မော်ဒယ်များ ၏ ကွန်ရက် ဖွဲ့စည်းပုံ၊" *နှစ်စဉ် သုံးသပ်ချက် လူမှုဗေဒ* ၆ (၁၉၈၀)။ စစ. ၇၉–၁၄၁; ပီ Marsden နှင့် ဒေါ်နန်း ကြည်လင်း၊ eds.၊ *လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။* (Newbury Park, CA: Sage, 1982)။ ကွန်ရက်များဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့်သုတေသနအတွက်၊ မကြာသေးမီက ဂျာနယ်စာစောင်များကို တိုင်ပင်ပါ။ *လူမှုကွန်ရက်* များ

အရင်းအမြစ်စီးဆင်းမှု၏ဦးတည်ချက်။ ထို့အပြင် မတူညီသော အရင်းအမြစ်များ အပြန်ပြန်အလှန်လှန် စီးဆင်းနေပါက ၎င်းကိုလည်း ကိုယ်စားပြုနိုင်သည်။ အံ့သြစရာကောင်းသည်မှာ၊ ဤများပြားလှသော အရင်းအမြစ်များကို ကိုယ်စားပြုပုံဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များ စီးဆင်းသည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး အပြည့် ဖွံ့ဖြိုးသည်။ တစ်မျိုး နည်းလမ်း သို့ မှတ်သားပါ။ အဆိုပါ စီးဆင်း ၏ မတူဘူး။ အရင်းအမြစ်များ သည် အသုံးပြုရန် အရောင်အမျိုးမျိုး လိုင်းများ သို့မဟုတ် ရေတွက်သည်။ လိုင်းများ; နောက်တစ်ခု သည် သို့ တံဆိပ် အဆိုပါ အမှတ်များ အတူ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ စာရင်းသွင်းထားသောစာ (အဲဒါ က၊ *A* ၁ ၊ *A* 2 ၊ *A* ၃ ၊ နှင့် ဒါကြောင့် ရှေ့) အကယ်၍ အလားတူ အရင်းအမြစ်များ စီးဆင်း နှင့် အတူ ကွဲပြားသည်။ စာတွေ (အဲဒါ က၊ *A* ၊ *ခ* ၊ *C* ၊ *ဃ* ) အကယ်၍ အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ ချိတ်ဆက်ခြင်း။ သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မတူဘူး။ ဒါပေမယ့်၊ ဘာဖြစ်ဖြစ် အဆိုပါ အမှတ်အသား၊ အတိုင်းအတာ နှင့် သဘာဝ ၏ အပြန်အလှန် ၌ အဆက်အသွယ်များ ဖြစ်လာ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ ပစ္စည်းဥစ္စာ ၏ a လူမှုရေး ကွန်ရက်။

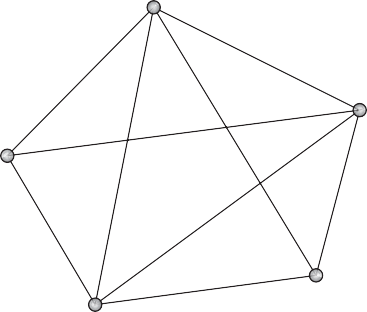
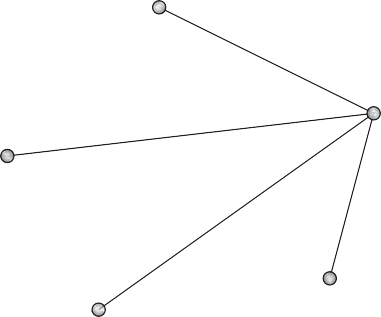
အကူးအပြောင်း ကြိုး များ

ကွန်ရက်များ၏ အရေးပါသောအတိုင်းအတာသည် ရာထူးအစုအဝေးများကြား အကူးအပြောင်းအဆင့်ဖြစ်သည်။ *အကူးအပြောင်းကို* ရည်ညွှန်းသည်။ သို့ အဆိုပါ ဘွဲ့ သို့ ဘယ်ဟာ ဟိုမှာ သည် a "အပြောင်းအရွှေ့" ၏ a ဆက်စပ်မှု တို့တွင် အမျိုးအစားခွဲများ ၏ ရာထူးများ။ ဥပမာ အားဖြင့် , အကယ်၍ ဆုံမှတ်များ *A* ၁ နှင့် *A* ၂ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ အတူ အပြုသဘော ထိခိုက်၊ နှင့် ရာထူးများ *A* ၂ နှင့် *A* ၃ ဖြစ်ကြပါသည်။ အလားတူ ချိတ်ဆက်၊ ငါတို့ နိုင်သည် မေး၊ ပါလိမ့်မယ်။ ရာထူးများ *A* ၁ နှင့် *A* ၃ ကိုလည်း ဖြစ် ချည်ထားသည်။ အတူ အတူ အပြုသဘော သက်ရောက်မှု? အကယ်၍​ ဖြေ သို့ ဒီ မေးခွန်း သည် ဟုတ်တယ်၊ ထို့နောက် အဆိုပါ ဆက်ဆံရေး တို့တွင် *A* ၁ ၊ *A* 2 ၊ နှင့် *A* ၃ ဖြစ်ကြပါသည်။ အကူးအပြောင်း အခြားအရေးကြီးသော ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ရှင်းပြရန် ကူညီပေးသောကြောင့် ကွန်ရက်တစ်ခုအတွင်း အကူးအပြောင်းပုံစံများကို ရှာဖွေတွေ့ရှိခြင်းသည် အရေးကြီးပါသည်။ ၏ a ကွန်ရက်၊ အဲဒီလို အဖြစ် သိပ်သည်းဆ နှင့် အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းမှု ၏ cliques ။

သိပ်သည်းမှု ၏ ချည်နှောင်မှု

တစ် သိသိသာသာ ပစ္စည်းဥစ္စာ ၏ a ကွန်ရက် သည် ၎င်း၏ ဘွဲ့ ၏ ချိတ်ဆက်မှု၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ အတိုင်းအတာ သို့ ဘယ်ဟာ node များ ထုတ်ဖေါ် အဆိုပါ အများဆုံး ဖြစ်နိုင်သည်။ နံပါတ် ၏ အဆက်အသွယ်များ။ ဟိ နောက်ထပ် အဆိုပါ အမှန်တကယ် နံပါတ် ၏ အဆက်အသွယ်များ တို့တွင် node များ နီးလာသည် အဆိုပါ စုစုပေါင်း ဖြစ်နိုင်သည်။ နံပါတ် တို့တွင် a သတ်မှတ် ၏ ဆုံမှတ်များ၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ သည် အဆိုပါ ခြုံငုံ *သိပ်သည်းဆ* ၏ ကွန်ရက် တစ်ခု ။ ၂၈ ပုံ 8.6 သည် မြင့်မားသော နှင့် နိမ့်သော သိပ်သည်းဆများ ရှိသော အခြေအနေများအောက်တွင် တူညီသော ငါးခုခု ကွန်ရက်ကို နှိုင်းယှဉ်ထားသည် ။

**Figure 8.6** High- and Low-Density Network



(b)

Low-density five-point network

(a)

High-density five-point network

E

E

D

D

A

A

C

C

B

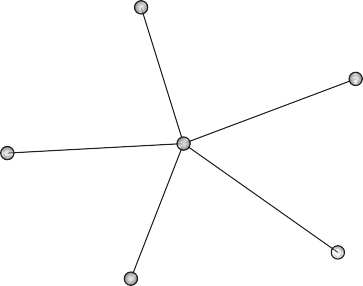
B

အရင်းအမြစ်- ပုံ ၂၉.၃ on p ၆၃၂ ၏ ပန်းပွတ်၊ ည။ *ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊*  SAGE စာစောင်များ Inc.၊ ၂၀၁၃

28 အဲဒီမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အခြား နည်းလမ်းများ သို့ တိုင်းတာ သိပ်သည်းဆ; ဒီ အဓိပ္ပါယ် သည် ဆိုလိုသည်။ သို့ ဖြစ် သရုပ်ဖော်သည်။ ၏ အဆိုပါ အထွေထွေ စိတ်ကူး။

ပိုစိတ်ဝင်စားစရာကောင်းတာက ပိုကြီးတဲ့ ကွန်ရက်ဖွဲ့စည်းပုံအတွင်း ဆက်စပ်မှုတွေရဲ့ အနည်းအကျဉ်းတွေပါပဲ။ ထိုကဲ့သို့ သေးငယ်သော၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ရည်ညွှန်းသည်။ သို့ အဖြစ် *cliques* ၊ ထုတ်ဖော် ခိုင်၊ ထုံးဘို၊ နှင့် အပြောင်းအရွှေ့ အဆက်အသွယ်များ တို့တွင် a အထူးသဖြင့် အပိုင်းခွဲ ၏ ရာထူးများ အတွင်း အဆိုပါ ခြုံငုံ ကွန်ရက်။ ၂၉ အဘို့ ဥပမာ၊ ပုံ 8.7 တွင်၊ ကွန်ရက်အတွင်း အတော်လေးသိပ်သည်းသော ချိတ်ဆက်မှု အစုအဝေးနှစ်ခုရှိသည်၊ ထို့ကြောင့် ပိုကြီးသောကွန်ရက်အတွင်း ကွဲပြားသောအခွဲနှစ်ခုကို ထုတ်ဖော်ပြသသည်။

**Figure 8.7** A Network With Brokerage Potential



A2

A1

A3

A5

A6

A4

A7

B2

B3

B1

B4

B6

B5

အရင်းအမြစ်- ပုံ ၂၉.၅ ၏ ပန်းပွတ်၊ ည။ *ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊*  SAGE စာစောင်များ Inc.၊ ၂၀၁၃

ခွန်အား ၏ ချည်နှောင်မှု

ဒါတောင် နောက်တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ ရှုထောင့် ၏ a ကွန်ရက် သည် အဆိုပါ အသံအတိုးအကျယ် နှင့် အဆင့် ၏ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ စီးဆင်း ရာထူးများကြား။ တစ် အားနည်းတယ်။ ချည် သည် တစ်ခု ဘယ်မှာလဲ။ အနည်းငယ် သို့မဟုတ် ကြိုကြားကြိုကြား ပမာဏများ ၏ အရင်းအမြစ်များ စီးဆင်း တို့တွင် ရာထူး ၊ a ခိုင်မာတယ်။ ချည် အထောက်အထားများ a မြင့်မားသော အဆင့် ၏ အရင်းအမြစ် စီးဆင်း။ ဟိ ခြုံငုံ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ a ကွန်ရက် ခိုင်ခံ့ပြီး အားနည်းသော ဆက်ဆံရေးများ၏ အစုအစည်းများနှင့် ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံများက သိသိသာသာ လွှမ်းမိုးထားသည် ။ ဥပမာအားဖြင့် ဆက်ဆံမှု ဆိုပါက၊ ၌ အဆိုပါ cliques ၌ ပုံ ၈.၇ ဖြစ်ကြပါသည်။ အားလုံး ခိုင်၊ အဆိုပါ ကွန်ရက် သည် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ စည်းလုံးသော အုပ်စုခွဲများ​ ရှိသည် အတော်လေး ကျဲ အဆက်အသွယ်များ သို့ တစ်ခု နောက်တစ်ခု။ ဂရန် အဆိုပါ အခြား လက်၊ အကယ်၍ အဆိုပါ အဆက်အသွယ်များ ၌ ဒါတွေ သေးငယ်သည်။

၂၉​ ဝေါဟာရများ on သေးငယ်သည်။ ကွဲပြားသည်။ “ကလစ်” သည် ဆဲ အဆိုပါ အများဆုံး ထင်ရှားသော သက်တမ်း၊ ဒါပေမယ့် "မဟာမိတ်များ" ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဖြစ် ကမ်းလှမ်းခဲ့သည်။ တစ်ခု အခြားရွေးချယ်စရာ။ ထိုမှတပါး၊ အဆိုပါ အဟောင်း လူမှုဗေဒ အသင့်အနေအထား "အဖွဲ့" နှင့် "အုပ်စုခွဲ" ဘုန်းဘုန်း သို့ ရှိသည် လုပ်ထားတယ်။ a ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် ပြန်လည် ရောက်ရှိလာသည်။

ဖြစ်ကြပါသည်။ အားနည်းသော၊ ထို့နောက် အဆိုပါ အုပ်စုခွဲများ ပါလိမ့်မယ်။ ပါဝင်တယ်။ နည်းသော ပြင်းထန်သော ချိတ်ဆက်မှုများ၊ ၃၀ အတူ အဆိုပါ ရလဒ် အဲဒါ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ​ ၏ အဆိုပါ တကိုယ်လုံး ကွန်ရက် ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အရမ်း မတူဘူး။ ထက် ပါ့ ဖြစ် အဆိုပါ အမှုတွဲ အကယ်၍ ဒါတွေ အဆက်အသွယ်များ ခဲ့ကြသည် ခိုင်မာတယ်။

တံတားများ

ဘယ်တော့လဲ ကွန်ရက်များ ထုတ်ဖော် သေးငယ်သော၊ အဲဒါ သည် အမြဲတမ်း စိတ်ဝင်စားစရာ သို့ သိသည်။ ဘယ်ဟာ ရာထူးများ ချိတ်ဆက်ပါ။ subdensities ၊ သို့မဟုတ် cliques၊ သို့ တစ်ခု နောက်တစ်ခု။ အဘို့ ဥပမာ၊ ၌ ပုံ ၈.၇၊ *A* ၆ နှင့် *ခ* ၁ ဖြစ်ကြပါသည်။ တိုက်ရိုက် ချိတ်ဆက်ပြီး​ ဤသို့ ဖွဲ့စည်းသည်။ a တံတား အကြား အဆိုပါ နှစ်ခု သေးငယ်သည်။ ၌ အဆိုပါ ခြုံငုံ ကွန်ရက်။ အဲလို subdensities များကို ချိတ်ဆက် ပေးခြင်း သည် ကွန်ရက်၏ အလုံးစုံချိတ်ဆက်မှုအား ထိန်းသိမ်းရာတွင် အရေးကြီးပါသည်။ အမှန်စင်စစ်၊ အကယ်၍ တစ်ဦးတစ်ယောက်သည် ဤရာထူးများထဲမှ တစ်ခုကို ဖယ်ရှားခြင်း သို့မဟုတ် ကြိုးကို ဖြတ်လိုက်လျှင် ကွန်ရက်ဖွဲ့စည်းပုံသည် အလွန်ကွာခြားလိမ့်မည်—၎င်းသည် *A* 7 မှလွဲ၍ သီးခြားကွန်ရက်သုံးခု ဖြစ်လာမည်ဖြစ်သည် ။ ဤပေါင်းကူးဆက်ဆံရေးများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် ဖြစ်သည်။ အားနည်းနေ လို့ ၃၁ တစ်ခုစီ ရာထူး ၌ အဆိုပါ တံတား သည် နောက်ထပ် မြှုပ်ထားသည်။ ၌ အဆိုပါ စီးဆင်း ၏ အရင်းအမြစ်များ ၏​ အထူးသဖြင့် သိပ်သည်းဆ သို့မဟုတ် clique ။ ဒါပေမယ့်၊ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ၊ အဲဒီလို အဆက်အသွယ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ အရေးကြီးတယ်။ သို့ အဆိုပါ ထိန်းသိမ်းခြင်း။ a ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ; အဲဒါ သည် မဟုတ်ဘူး အံ့သြစရာ အဲဒါ အဆိုပါ နံပါတ် နှင့် သဘာဝ ၏ တံတားများ အတွင်း a net- အလုပ် ဖွဲ့စည်းပုံ ဖြစ်ကြပါသည်။ အသားပေးထားသည်။ ၌ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ။

ပွဲစား

တစ်ခါတစ်ရံတွင် ရာထူးတစ်ခုသည် ရာထူးအခွဲများ၏ အပြင်ဘက်တွင်ရှိသော်လည်း အရင်းအမြစ်များ စီးဆင်းမှုတွင် အရေးကြီးပါသည်။ သို့ နှင့် ထံမှ ဒါတွေ အမျိုးအစားခွဲများ ဒီ ရာထူး သည် မကြာခဏ ၌ a အရစ်ကျ အခြေအနေ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၎င်း၏ လှုပ်ရှားမှုများ ဆုံးဖြတ် အဆိုပါ သဘာဝ နှင့် အဆင့် ၏ အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ စီးဆင်း သို့ နှင့် ထံမှ အမျိုးအစားခွဲများ ၏ ရာထူးများ။ ၃၂ ၌ ပုံ ၈.၇၊ ရာထူး *A* 7 ဖြစ်ပါ သည်။ ဖြစ်နိုင်ချေ a ပွဲစား အတွက် အဆိုပါ စီးဆင်း ၏ အရင်းအမြစ်များ ထံမှ အမျိုးအစားခွဲများ ပါဝင်သည် ။ ရာထူးများ *A* ၁ ၊ *A* 2 ၊ *A* ၃ ၊ *A* ၄ ၊ နှင့် *A* ၅ သို့ *ခ* ၁ ၊ *ခ* ၂ ၊ *ခ* ၃ ၊ *ခ* ၄ ၊ *ခ* ၅ ၊ နှင့် *ခ* ၆ ။ ရာထူး *A* ၇ နိုင်သည် ဖြစ်လာ a ပွဲစား အကယ်၍

(၁) အဆိုပါ ထူးခြားသော အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ ဖြတ်သန်းပါ။ ရန်၊ နှင့် ထံမှ၊ ဒါတွေ နှစ်ခု အမျိုးအစားခွဲများ ဖြစ်ကြပါသည်။ လိုအပ်သည်။ သို့မဟုတ် တန်ဖိုးထားတယ်။ အားဖြင့် အနည်းဆုံး​ တစ်ခု ၏ ဒါတွေ အမျိုးအစားခွဲများ၊ နှင့် (၂) တိုက်ရိုက် ဆက်ဆံမှု၊ သို့မဟုတ် တံတားများ၊ အကြား အဆိုပါ နှစ်ခု အမျိုးအစားခွဲများ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ရှိတော့ အမှန်စင်စစ်၊ အရစ်ကျ အနေအထားတွင်ရှိသော လူတစ်ဦး သို့မဟုတ် သရုပ်ဆောင်တစ်ဦးသည် တံတားများ ကဲ့သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဟန့်တားရန် ကြိုးစားလေ့ရှိသည်။ အဆိုပါ တစ်ခု အကြား *A* ၆ နှင့် *ခ* ၁ နှင့် သို့ ခြယ်လှယ်သည်။ အဆိုပါ စီးဆင်း ၏ အရင်းအမြစ်များ အဲဒီလို အဲဒါ မှာ အနည်းဆုံး တစ်ခု၊ အကယ်၍​ ဖြစ်နိုင်သည်။ နှစ်ခုလုံး၊ အမျိုးအစားခွဲများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အလွန် မှီခို on ၎င်း၏ လှုပ်ရှားမှုများ**​**

ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု

ကွန်ရက်တစ်ခု၏ အလွန်အရေးကြီးသော ပိုင်ဆိုင်မှုမှာ *ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ဖြစ်သည်* ။ တွက်နည်းများစွာရှိပါသည်။ ဗဟိုချက်- ၃၃ (၁) အဆိုပါ နံပါတ် ၏ အခြား ရာထူးများ အတူ ဘယ်ဟာ a အထူးသဖြင့် ရာထူး

30 at တစ်ခု အချိန်၊ "ပြင်းထန်မှု" ပေါ်လာသည်။ သို့ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ သုံးတယ်။ ၌ အကြိုက် သို့ "ခွန်အား။" ကြည့်ပါ။ မစ်ချယ်၊ “အဲ အယူအဆ နှင့် သုံးပါ။ ၏ လူမှုရေး ကွန်ရက်များ။ အဲဒါ ပေါ်လာသည်။ အဲဒါ Granovetter ရဲ့ ဂန္ထဝင် ဆောင်းပါး ပြောင်းသွားတယ်။ အသုံးပြုမှု ၌ မျက်နှာသာ ၏ "ခွန်အား" နှင့် "အားနည်းချက်။" ကြည့်ပါ။ မှတ်ချက် ၃၁။

31 ကြည့်ပါ။ မှတ်သားပါ။ Granovetter၊ “အဲ ခွန်အား ၏ အားနည်းတယ်။ ချည်နှောင်မှု၊ *အမေရိကန် ဂျာနယ် ၏ လူမှုဗေဒ* ၇၈ (၁၉၇၃)။ စစ. ၁၃၆၀–၁၃၈၀; နှင့် “အဲ ခွန်အား ၏ အားနည်းတယ်။ ကြိုးများ- တစ် ကွန်ရက် သီအိုရီ ပြန်လည်ကြည့်ရှုခဲ့သည်" *လူမှုဗေဒ သီအိုရီ* (၁၉၈၃)။ စစ. ၂၀၁-၂၃၃။ ဟိ အခြေခံ ကွန်ရက် "ဥပဒေ" ထံမှ Granovetter ရဲ့ မူရင်း လေ့လာပါ။ နိုင်သည် ဖြစ် ဖော်ပြခဲ့သည်။ အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း- *ဟိ ဘွဲ့ ၏ ပေါင်းစည်းမှု ၏ a ကွန်ရက် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ အလွန် သိပ်သည်းသော subcliques များသည် အဆိုပါ subcliques များကြားတွင် အားနည်းသော ဆက်ဆံရေးများပါ၀င်သော တံတားများ ကျယ်ဝန်းမှု၏ အပြုသဘောဆောင်သော လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်* ။

32 Ronald S. Burt သည် ဤနေရာတွင် စိတ်ဝင်စားစရာအကောင်းဆုံး အလုပ်တစ်ခုကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ဥပမာ၊ သူ့ရဲ့ *Toward a Structural Theory ကို ကြည့်ပါ။ ၏ အက်ရှင်* (အသစ် York: ပညာရပ်ဆိုင်ရာ၊ ၁၉၈၂)၊ နှင့် “A ဖွဲ့စည်းပုံ သီအိုရီ ၏ ယှက်သည်။ အသင်းအဖွဲ့ လမ်းညွှန်ချက်များ၊” *လူမှုကွန်ရက်* 1 (1978–1979): စ. 415–435။

၃၃​ အတိအကျ အလုပ်လုပ်တယ်။ ဒီမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ လင်တန် ဂ။ Freeman ၊ “ဗဟို ၌ လူမှုရေး ကွန်ရက်များ- အယူအဆ ရှင်းလင်းချက်" *လူမှုကွန်ရက်များ* ၁ (၁၉၇၉)။ စစ. ၂၁၅–၂၃၉; နှင့် လင်တန် ဂ။ Freeman ၊ ဒေါက် ဘိုဒါ၊ နှင့် သီဟ R Mulholland၊ “ဗဟို လူမှုရေး ၌ ကွန်ရက်များ- သမ္ဘာ ရလဒ်များ" *လူမှုရေး ကွန်ရက်များ* ၂ (၁၉၇၉)။ စစ. ၁၁၉–၁၄၁။ ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း လင်တန် ဂ။ Freeman ၊ “ဗဟိုပြု ဂရပ်ဖစ်များ နှင့် အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ အတ္တ ကွန်ရက်များ" *သင်္ချာ လူမှုရေး သိပ္ပံပညာ* ၃ (၁၉၈၂)။ စစ. ၂၉၁–၃၀၄၊ နှင့် ဖိလိပ္ပု Bonacich၊ “ပါဝါနှင့်ဗဟိုချက်-အစီအမံများမိသားစု၊” *အမေရိကန်လူမှုဗေဒဂျာနယ်* 92 (1987): စစ. 1170–1182။

ချိတ်ဆက်ထားပါသည်၊ (၂) အနေအထားကျသော အမှတ်အရေအတွက်နှင့် (၃) အနီးကပ်၊ ကွန်ရက်တစ်ခုရှိ အခြားသူများအပေါ် ရပ်တည်နိုင်မှု။ ဤအစီအမံသုံးရပ်သည် ဗဟိုအနေဖြင့် အနည်းငယ်ကွဲပြားသောအချက်များကို ရည်ညွှန်းနိုင်သော်လည်း သီအိုရီအယူအဆမှာ ရိုးရှင်းသည်- အချို့သော ကွန်ရက်တစ်ခုရှိ ရာထူးများသည် အခြားအချက်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ချိတ်ဆက်မှုပုံစံများကြောင့် အရင်းအမြစ်များစီးဆင်းမှုကို ပြေလည်အောင်ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ ပုံ 8.7 (ခ) တွင် အမှတ် *A* 5 နှင့် *B* 4 သည် အခြားရာထူးများထက် ဗဟိုချက်ပိုရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့သည် cliques နှစ်ခုရှိ သရုပ်ဆောင်အများစုနှင့် တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်ထားသောကြောင့်၊ a ပိုမြင့်တယ်။ အချိုးအစား ၏ အရင်းအမြစ်များ ပါလိမ့်မယ်။ တတ်သည်။ သို့ ဖြတ်သန်းပါ။ မှတဆင့် ဒါတွေ နှစ်ခု ရာထူးများ ပုံ 8.7 တွင်ထင်ရှားသော cliques နှစ်ခုတွင်။ ကွန်ရက်တစ်ခုသည် ဗဟို- node အများအပြားကိုလည်း ဖော်ပြနိုင်သည်။ ပုံ 8.8 တွင် ထင်ရှားသည့်အတိုင်း ity။ ထို့အပြင် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုပုံစံများသည် အချိန်နှင့်အမျှ ပြောင်းလဲသွားနိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် ကွန်ရက်ဖွဲ့စည်းပုံ၏ ဒိုင်းနမစ်များစွာသည် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ၏ သဘောသဘာဝနှင့် ပုံစံကို လှည့်ပတ်နေသည် ။

ညီမျှခြင်း။

ဘယ်တော့လဲ ရာထူးများ ရပ်ပါ။ ၌ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ ဆက်စပ်မှု သို့ နောက်တစ်ခု ရာထူး၊ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ စဉ်းစားသည်။ *ညီမျှသော* ။ ဤအယူအဆကို ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် ပထမဆုံး စတင်အသုံးပြုသောအခါ၊ ၎င်းကို *ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ညီမျှခြင်း ဟု ခေါ်သည်* ။ နှင့် အဲဒါ သည် ကန့်သတ်ထားသည်။ သို့ အခြေအနေများ ၌ ဘယ်ဟာ a သတ်မှတ် ၏ ရာထူးများ သည် ချိတ်ဆက်ထားသည်။ သို့ အခြားရာထူး သို့မဟုတ် သတ်မှတ် ၏ ရာထူးများ ၌ အတိအကျ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ နည်းလမ်း။ ၃၄ အဘို့ ဥပမာ၊ ရာထူးများ *A* 2 *၊ A* ၃ *၊ A* ၄၊ နှင့် *A* 6 in ပုံ ၈.၇ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအရ ညီမျှသည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ထုတ်ဖော် အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ ဆက်စပ်မှု သို့ ရာထူး *A* ၅ ။ ပုံ 8.8 သည် structural equivalence ၏ အခြားသော ပုံဥပမာကိုလည်း ပေးပါသည်။ *A* 2 ၊ *A* 3 နှင့် *A* 4 တို့သည် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံအရဖြစ်သည်။ ညီမျှသည်။ သို့ *A* 1 ; အလားတူ၊ *D* 2 ၊ *D* ၃ ၊ နှင့် *ဃ* ၄ ဖြစ်ကြပါသည်။ ညီမျှသည်။ သို့ *D* 1 ; နှင့် *A* ၁ ၊ *C* ၁ ၊ နှင့် *D* 1 သည် *B* နှင့် ညီမျှသည် ။

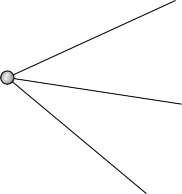
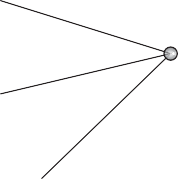
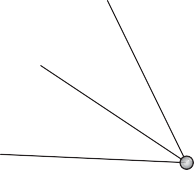
ဒီ မူရင်း ဖော်မြူလာ ၏ ညီမျှခြင်း ဖြစ်ခဲ့သည်။ အကန့်အသတ်၊ သို့သော်၊ ၌ အဲဒါ ရာထူးများ *တူညီသောအနေအထားသို့ အမှန်တကယ်ချိတ်ဆက်သည့်* အခါမှသာ ညီမျှနိုင်သည် ။ စဉ်းစားချင်လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ အားလုံး ရာထူးများ အဖြစ် ညီမျှသည်။ ဘယ်တော့လဲ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ သို့ မတူဘူး။ ရာထူးများ ဒါပေမယ့် ၌ အတူတူပါပဲ။ ပုံစံ၊ ပုံစံ၊ သို့မဟုတ် နည်း။ အဘို့ ဥပမာ၊ ၌ ပုံ ၈.၈၊ *A* 2 ၊ *A* ၃ ၊ *A* ၄ ၊ *D* 2 ၊ *D* ၃ ၊ *D* ၄ ၊ *C* 2 ၊ *C* 3 နှင့် *C* 4 တို့ကို *A* 1 ၊ *D* 1 နှင့် *C* 1 အသီးသီးရှိ *တူညီသော* အနေအထားနှင့် သက်ဆိုင်သော ကြောင့် ၎င်းတို့သည် ညီမျှသည်ဟု ရှုမြင်နိုင်သည် ။ ဤနည်းဖြင့် သာတူညီမျှမှုကို ပုံဖော်ခြင်း။ သည် ဟုခေါ်သည်။ *ပုံမှန် ညီမျှခြင်း* ၃၅ နှင့်၊ ၌ a အသိ၊ subsumes များ အဆိုပါ မူရင်း *ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ညီမျှခြင်း* သဘောတရား ။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ ညီမျှသော *ရာထူးများသည် တူညီသောအနေအထားနှင့် အမှန်တကယ်ချိတ်ဆက်ရမည်ဖြစ်သည့် အတွက် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ညီမျှခြင်း ၊* သည် ပိုမိုယေဘူယျညီမျှမှုဖြစ်စဉ်တစ်ခု၏ သီးခြားအမျိုးအစားတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဤအသုံးအနှုန်းများ၊ "ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ" နှင့် "ပုံမှန်" တို့သည် အဆင်မပြေသော်လည်း ၎င်းတို့သည် ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် သမားရိုးကျဖြစ်လာသောကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ၎င်းတို့နှင့် တွဲနေပါသည်။ ဟိ ဝေဖန် စိတ်ကူး သည် အဲဒါ အဆိုပါ နံပါတ် နှင့် သဘာဝ ၏ ညီမျှသည်။ ရာထူးများ ၌ a ကွန်ရက် ရှိသည်

၃၄ ဖရန်ဆွာ လော်ရိန်း နှင့် လွှတ်တော်နိုင်ငံရေး ဂ။ အဖြူ၊ "ဖွဲ့စည်းပုံ ညီမျှခြင်း။ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ လူမှုရေး ကွန်ရက်များ" *ဂျာနယ် သင်္ချာ ဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒ* ၁ (၁၉၇၁)။ စစ. ၄၉–၈၀; လွှတ်တော်နိုင်ငံရေး ဂ။ အဖြူ၊ ဇော်ဇော် တစ် Boorman၊ နှင့် ရော်နယ် ဌ။ ဘရီဂါ၊ “ကွန်ရက်များစွာမှ လူမှု ဖွဲ့စည်းပုံ- I. အခန်းကဏ္ဍများနှင့် ရာထူးပုံစံများကို ပိတ်ဆို့ခြင်း၊” *American Journal of Sociology* 8 (1976)။

စစ. ၇၃၀–၇၈၀။

၃၅ လီး ဒေါက် သင်္ဘောသား၊ "ဖွဲ့စည်းပုံ ညီမျှခြင်း" *လူမှုရေး ကွန်ရက်များ* ၁ (၁၉၇၈)။ စစ. ၇၃–၉၀; ယော ပေါလု ဘွိုင်ဒ်၊ “ရှာဖွေခြင်း။ နှင့် ပုံမှန်ညီမျှမှုကို စမ်းသပ်ခြင်း၊” *လူမှုကွန်ရက်* 24 (2002): စ. 315–331; John Paul Boyd နှင့် Kai J. Jonas, “လူမှုရေးဆိုင်ရာ သာတူညီမျှများ ဖြစ်ကြသည် အစဉ်အမြဲ ပုံမှန်လား? ပြောင်းလဲခြင်း နှင့် အတိအကျ စမ်းသပ်မှုများ၊” *လူမှုရေး ကွန်ရက်များ* ၃၂ (၂၀၀၁)။ စစ. ၈၇–၁၂၃; ကက်သရင်း Faust၊ “ရာထူး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများ နှိုင်းယှဉ်ချက်- ဖွဲ့စည်းပုံ ညီမျှမှုနှင့် အထွေထွေ သာတူညီမျှမှု၊” *လူမှုကွန်ရက်များ* 10 (1988): စစ. 313–341။

**Figure 8.8** Equivalence in Social Networks



C4

C3

C1

C2

D4

D3

D1

B

D2

A1

A4

A3

A2

အရင်းအမြစ်- ပုံ ၂၉.၆ on p ၆၃၆ ၏ ပန်းပွတ်၊ ည။ *ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊*  SAGE စာစောင်များ Inc.၊ ၂၀၁၃

အရေးကြီးတယ်။ လွှမ်းမိုးမှုများ on အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အဆိုပါ ကွန်ရက်။ ၃၆ ဟိ အထွေထွေ အယူအဆ သည် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံအရ ညီမျှသော သို့မဟုတ် ပုံမှန်ညီမျှသော ရာထူးများတွင် သရုပ်ဆောင်သူများသည် ပြုမူခြင်း သို့မဟုတ် ပြုမူဆောင်ရွက်မည်၊ အလားတူနည်းလမ်းများ။ ၃၇

36 ဥပမာအားဖြင့်၊ ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းနှင့် ဘုံဆက်ဆံရေးတွင် ရပ်တည်သူတို့သည် တူညီသောအကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်ဟူသော ကားလ်မာ့က်စ်၏ အယူအဆမှာ ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ ညီမျှခြင်းဟူသော အယူအဆသည် လူမှုဗေဒအတွက် အသစ်အဆန်းမဟုတ်ပေ—၎င်းကိုဖော်ပြရန်အသုံးပြုသည့် တရားဝင်ဝါဒသည် အသစ်အဆန်းဖြစ်သည်။

37 ဤဖော်ပြချက်တွင် ထင်ရှားသောခြွင်းချက်အချို့ရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ John Levi Martin, *Social Structures* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2009)၊ "သဘာဝအတိုင်း ဖြစ်ပေါ်နေသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝါဖွဲ့စည်းပုံများ "၊ *လူမှုကွန်ယက်များ 20 (1998): စစ. 197-225၊ နှင့် "Veridical Hierarchies များ* ကြားတွင် ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် တည်ငြိမ်စေခြင်း ဆယ်ကျော်သက်များ" *လူမှုရေး စိတ်ပညာ သုံးလတစ်ကြိမ်* (2010); ရော်နယ် ၎။ Burt၊ *ဆီသို့ a ဖွဲ့စည်းပုံ သီအိုရီ ၏ လုပ်ဆောင်ချက်* (မှတ်စု 27 တွင် ကိုးကားဖော်ပြထားသည်)၊ *ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ အပေါက်များ- ယှဉ်ပြိုင်မှု၏ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992); Noah E. Friedkin၊ *လူမှုလွှမ်းမိုးမှုဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံသီအိုရီ* (Cambridge၊ UK: Cambridge University Press, 1998)။

#### Network Analysis သည် Concepts များ ဖန်တီးနိုင်ပါသလား။ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ နောက်ထပ် အတိအကျ?

ကွန်ပြူတာ အယ်လဂိုရီသမ်များကဲ့သို့ ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၏ သင်္ချာသည် အတော်လေး ရှုပ်ထွေးနိုင်သည်။ သုံးတယ်။ သို့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဒေတာ အစုံ ၏ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များ ဖော်ပြထားပါသည်။ အထက်။ ဒီ စာရင်းပေး ၏ အယူအဆများသည် များစွာသော ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၏တရားဝင်နှင့် အရေအတွက် တွန်းအားကို ဖယ်ရှားပေးသောကြောင့် အနည်းငယ်သော အတုယူဖွယ်ဖြစ်သည်။ အမှန်စင်စစ်၊ များစွာသော ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုသည် ဖော်ပြထားသော ကိန်းဂဏန်းများကဲ့သို့ ဂရပ်များအဖြစ် matrices များအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲခြင်းကို ကျော်ဖြတ်ပြီး ၎င်းအစား သင်္ချာနှင့် ကိန်းဂဏန်းများကို လုပ်ဆောင်သည်။ စစ်ဆင်ရေး on ရုံ အဆိုပါ မက်ထရစ်များ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ဒါတောင်၊ အကယ်၍ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ သည် သို့ သဘောပေါက် ၎င်း၏အပြည့် သီအိုရီ (အဖြစ် ဆန့်ကျင်သည်။ သို့ နည်းစနစ်ပိုင်း) အလားအလာ၊ အဲဒါ တန်ခိုး ဖြစ် ပညာရှိ သို့ အသုံးပြု အယူအဆများ၊ အနည်းဆုံး အစပိုင်းတွင် နှုတ်နှင့် အလိုလိုသိသော သဘောဖြင့်

လူမှုဖွဲ့စည်းပုံသည် ရာထူးများအကြား ဆက်ဆံရေးဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်ဟူသော အယူအဆကို အနည်းငယ်မျှ သဘောမတူကြပေ။ ဒါပေမယ့် ဒါက လူမှုဖွဲ့စည်းပုံပဲလား။ node များ၊ ဆက်စပ်မှုများ နှင့် ပုံစံများကို ဖော်ပြသည့် သဘောတရားများ လုပ်နိုင်ပါသလား။ ၏ အဆက်အသွယ်များ (နံပါတ်၊ ခွန်အား၊ အပြန်အလှန်၊ အကူးအပြောင်း၊ တံတားများ၊ အရစ်ကျ၊ ဗဟို၊ နှင့် ညီမျှခြင်း) လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၏ အရေးကြီးသော ဂုဏ်သတ္တိများကို ဖမ်းယူပါ။

ဒီမေးခွန်းတွေရဲ့ အဖြေက “မဟုတ်ဘူး” လို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံတွင် အခြားသော အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းစဉ်များ ပါဝင်နေပေမည်။ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ဖမ်းတယ်။ အားဖြင့် ဒါတွေ အယူအဆများ။ ဒါတောင် a အဓိက ပစ္စည်းဥစ္စာ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ *သည်* ၎င်း၏ net- အလုပ် ဝိသေသလက္ခဏာများ၊ အဖြစ် ဂျော့ Simmel ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အဆိုပါ ပထမ သို့ တကယ် တန်ဖိုးထား အကြောင်းမူကား၊ ဘာဖြစ်ဖြစ် အခြားအတိုင်းအတာများ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ တန်ခိုး ထုတ်ဖော်-ယဉ်ကျေးမှု၊ အပြုအမူ၊ ဂေဟစနစ်၊ ယာယီ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှင့် ဒါကြောင့် ရှေ့-၎င်း ကျောရိုး သည် a စနစ် ၏ အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်မှုများ တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ သိမ်းပိုက် ရာထူး ဆွေမျိုး သို့ တစ်ခု နောက်တစ်ခု နှင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လဲလှယ် အရင်းအမြစ်များ။ ပြီးတော့၊ ဒါကြောင့်၊ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ရှိသည်။ အရမ်းကောင်းတယ်။ အလားအလာ သီအိုရီများ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ။ ရှိတယ်။ ဒီ အလားအလာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ သဘောပေါက်လား? ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ မဟုတ်ဘူး၊ အတွက် အများအပြား အကြောင်းပြချက်များ။

ပထမ၊ အဖြစ် ရုံ ဒကာမကြီး၊ ကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ သည် အလွန်အကျွံ နည်းစနစ်ပိုင်း နှင့် စိုးရိမ်သည်။ အတူ matrices တွင် data arraying အတွက် quantitative techniques ကိုထုတ်ပေးပြီး matrices များကို သီးခြား network များ၏ ဖော်ပြချက်အဖြစ် (ဂရပ်များအဖြစ် သို့မဟုတ် equations အဖြစ်) သို့ပြောင်းလဲခြင်း။ ဤသို့ဖြစ်သရွေ့၊ ကွန်ရက်လူမှုဗေဒသည် ပင်ကိုယ်ပုံသဏ္ဍာန်ဖော်ပြချက်အတွက် အဓိကကိရိယာတစ်ခုအဖြစ် ရှိနေမည်ဖြစ်သည်။

ဒုတိယ၊ ဟိုမှာ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ နည်းနည်း ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အခြေခံမူများ ၏ ကွန်ရက် ဒိုင်းနမစ်များ နှုန်း se အနည်း ၃၈ ပုံပေါ်တယ် ။ မေး သီအိုရီ မေးခွန်းများ အတွင်း အဆိုပါ ကွန်ရက် အစဉ်အလာ ကိုယ်တိုင် အဘို့ ဥပမာ၊ ဘယ်လိုလဲ လုပ်တာ အဆိုပါ သိပ်သည်းမှု အဆင့် ၊ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု၊ ညီမျှမှု၊ ပေါင်းကူးဆက်သွယ်မှု၊ နှင့် ပွဲစားခများသည် ကွန်ရက်၏ သဘောသဘာဝနှင့် လွှမ်းမိုးမှု ၊ စီးဆင်း ၏ ဆက်ဆံရေး တို့တွင် ရာထူးများ ၌ အဆိုပါ ကွန်ရက်? ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အများကြီး အင်ပါယာ ဖော်ပြချက် အဖြစ်အပျက်များ အဲဒါ ထိပါ။ on ဒီ မေးခွန်း ဒါပေမယ့် အနည်းငယ် အမှန်တကယ် သီအိုရီ ဥပဒေများ သို့မဟုတ် အခြေခံမူများ။ ၃၉

တတိယ၊ ကွန်ရက် လူမှုဗေဒ ရှိသည်။ မရှိသေး သို့ ဘာသာပြန်ပါ။ ရိုးရာ သီအိုရီ စိုးရိမ်မှုများ နှင့် အသုံးပြုခြင်း၏ သာလွန်ကောင်းမွန်မှု သို့မဟုတ် အနည်းဆုံး ရှင်သန်နိုင်စွမ်းကို မီးမောင်းထိုးပြသည့် နည်းလမ်းဖြင့် ကွန်ရက်ဝေါဟာရဆိုင်ရာ အယူအဆများ ကွန်ရက် သီအိုရီ တည်ဆောက်မှုများ အတွက် ပင်မရေစီးကြောင်း သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ။ အဘို့ ဥပမာ၊ ပါဝါ၊ အထက်အောက်၊ ကွဲပြားမှု၊ ပေါင်းစည်းမှု၊ ခွဲခြားမှု၊ ပဋိပက္ခနှင့် လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ သီအိုရီ၏ အခြားစိုးရိမ်မှုများ အများအပြားကို ကွန်ရက်အသုံးအနှုန်းများတွင် လုံလောက်စွာ ပြန်လည်လက်ခံခြင်းမပြုသောကြောင့် လူမှုဗေဒသီအိုရီကို ဤအစဉ်အလာမေးခွန်းများကို ဘာသာပြန်မပြီးမချင်း လူမှုဗေဒသီအိုရီကို လက်ခံကျင့်သုံးမည် သို့မဟုတ် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။

အားလုံး ဒါတွေ အမှတ်၊ သို့သော်၊ လိုပါတယ်။ သို့ ဖြစ် အရည်အချင်းပြည့်မီသော ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ မြောက်မြားစွာ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ရှိသည် တကယ် ရှာတယ်။ သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ဥပဒေများ ၏ ကွန်ရက် လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် သို့ လိပ်စာ ရိုးရာ သီအိုရီ စိုးရိမ်မှုများ

၃၈ မာကု၊ Granovetter၊ “လူမှုကွန်ယက်ရှိ သီအိုရီ-ကွာဟချက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း" ဟူသော *လူမှုကွန်ရက်ပေါ်ရှိ အမြင်များ သုတေသန* , eds ။

P ဟော်လန် နှင့် ၎။ Leinhardt (အသစ် York: ပညာရပ်ဆိုင်ရာ၊ ၁၉၇၉)။

39 အကြောင်းမူကား၊ ဥပမာ၊ ကြည့်ပါ။ ငါ့ သုံး ထုထည်- *သီအိုရီ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ အတွဲများ ၁၊ ၂၊ နှင့် ၃ (အသစ် York: Springer၊ 2011-2012)။ Volume 1 သည် macrodynamics၊ volume 2 microdynamics နှင့် volume 3 mesodynamics တို့ကို ဖော်ပြသည်။

ကွန်ရက်သဘောတရားများနှင့်အတူ။ ဤကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများသည် စည်းလုံးညီညွှတ်သော ကွန်ရက်သီအိုရီကို ဖွဲ့စည်းရန် ဝေးကွာနေသော်လည်း၊ ဒိုင်းနမစ်၊ သူတို့ လုပ်ပါ။ ပုံဥပမာ အဆိုပါ အလားအလာ အသုံးဝင်မှု ၏ ကွန်ရက် လူမှုဗေဒ၊ အဖြစ် ငါတို့ မြင်၊ ဥပမာ၊ အခန်း ၅ ရှိ ကွန်ရက်ဖလှယ်မှုသီအိုရီကို ပြန်လည်သုံးသပ်မှုတွင်။

### ပိုမိုရိုးရှင်းသော ခံယူချက်ဆီသို့ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ

အဘို့ အချို့ နှစ်များ ယခု၊ ငါ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဘာပဲလုပ်လုပ် a ရိုးရှင်းသော ဦးတည်ချက် သို့ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ။ ၌ ငါ့ အမြင်၊ လူသား ရှိသည် ဖန်တီးခဲ့သည်။ သာ a အနည်းငယ် အခြေခံ အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ မှာ အဆိုပါ သုံး အခြေခံ အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး လက်တွေ့- မိုက်ခရို၊ မီဆို၊ မက်ခရို။ ရန် ဖြစ် သေချာပါတယ်၊ အဆိုပါ ဂုဏ်ထူးများ တို့တွင် မိုက်ခရို၊ မီဆို၊ နှင့် မက်ခရို အကျဉ်း ချုပ် ၌ စားပွဲ ၈.၂ ဖြစ်ကြပါသည်။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ဂုဏ်ထူး၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း မှတ်သားပါ။ အဆိုပါ အမှန်တကယ် နည်းလမ်း အဲဒါ လူမှုရေး အဖြစ်မှန် ရှိသည်။ ဖြည် ကာလအတွင်း အဆိုပါ တိုးတက်မှု နှင့် တိုးလာသည်။ ရှုပ်ထွေးမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (ကြည့် အခန်း ၁၁ စင်ပေါ်မှာ​ မော်ဒယ်များ ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်)။ မှာ တစ်ခုစီ ၏ ဒါတွေ သုံး အဆင့်များ ရှိသည် ထွက်ပေါ်လာသည်။ ရုံ a အနည်းငယ် အခြေခံ အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ။ မှာ အဆိုပါ မိုက်ခရို အဆင့် ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း ဘယ်မှာလဲ။ လူအချင်းချင်း အပြုအမူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သယ်ဆောင် အပြင်တွင်၊ ဇယား 8.2 အလေးပေးဖော်ပြသည့်အတိုင်း ထိတွေ့မှု ဟူ၍ နှစ်မျိုးရှိနိုင်သည်- အာရုံစူးစိုက်မှုနှင့်

**Table 8.2** Structures of the Social Universe

|  |  |
| --- | --- |
| **မက်ခရိုအဆင့် ဖွဲ့စည်းပုံများ** |  |
| ***အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်း*** များ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး အဆောက်အဦများ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ထံမှ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ အဲဒါ ပေါ်လာ ၌ တုံ့ပြန်မှု သပ္ပါ ယ ပြဿနာများ ရင်ဆိုင်နေရသည်။ a လူဦးရေ (ဥပမာ၊ စီးပွားရေး၊ ဝါဒ၊ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်၊ ဘာသာရေး၊ ဥပဒေ၊ ပညာရေး၊ စသည်ဖြင့်)  ***အချိုးအကွေ့ စနစ်များ***​ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး အဆောက်အဦများ အဲဒါ ပေါ်လာ ထံမှ အဆိုပါ မညီမျှ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ အရင်းအမြစ်များ​ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ နှင့် အဲဒါ ဖန်တီးပါ။ အမျိုးအစားများ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ သတ်မှတ်သည်။ နှင့် အကဲဖြတ်သည်။  အားဖြင့် သူတို့ရဲ့ ရှယ်ယာများ ၏ တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ (ဥပမာ၊ လူမှုရေး သင်တန်းတွေ၊ တိုင်းရင်းသား လူဦးရေ၊ ကျား၊ အမျိုးအစားများ၊ စသည်ဖြင့်)  ***Inter-societal systems : ပုံမှန်အားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကြားတွင် အဓိကကျသော*** အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များဖြစ်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကြား အပြန်အလှန် ဆက်နွယ်မှုမှ ထုတ်ပေးသော ဖွဲ့စည်းပုံများ ၊ |
| **Meso အဆင့် ဖွဲ့စည်းပုံများ** |
| ***အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်*** များ ဖွဲ့စည်းပုံများ အဲဒါ စည်းရုံး ပုဂ္ဂိုလ်များ ထဲသို့ a ဌာနခွဲ ၏ လုပ်အား ၌ လိုက်စားသည်။ ၏ ရည်မှန်းချက်များ, သို့သော် ယောင်ဝါးဝါး သတ်မှတ်သည်။ ဒါတွေ ပန်းတိုင်များ မေ ဖြစ် ဟိုမှာ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ သုံး အခြေခံ အမျိုးအစားများ ၏ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ ဖန်တီးခဲ့သည်။ အားဖြင့် လူသားများ အဖွဲ့များ ၏ မျက်နှာချင်းဆိုင် အပြန်အလှန် အဲဒါ ဆက်နေပါ။ ကျော် အချိန် နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ တွင် မြှုပ်ထားသည်။ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ ဘယ်ဟာ လင့်ခ် အဖွဲ့များ အတူ ၌ အဆိုပါ လိုက်စားသည်။ ၏ ပန်းတိုင်များ နှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများ အဲဒါ ပေးသည်။ ပထဝီနိုင်ငံရေး​ အဖွဲ့အစည်း ၏ အာကာသ ဘယ်မှာလဲ။ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အဖွဲ့များ နေထိုင်သည်။  ***အမျိုးအစား ယူနစ်*** များ ဖွဲ့စည်းပုံများ ဖန်တီးခဲ့သည်။ အားဖြင့် ကွဲပြားမှုများ အဲဒါ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း သတိပေးချက် နှင့် အကဲဖြတ်ပါ။ ဘယ်တော့လဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ နေရာချထားသည်။ ထဲသို့ a လူမှုရေး အမျိုးအစား၊ သူတို့ ဖြစ်လာ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a အမျိုးအစားတူ ယူနစ် ပါရှိသည် ။ မျှော်လင့်ချက်များ အတွက်၊ နှင့် အကဲဖြတ်ချက်များ ရိ၊ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ ဒီ အမျိုးအစားတူ ယူနစ်။ |
| **မိုက်ခရိုအဆင့် ဖွဲ့စည်းပုံများ** |
| ***အာရုံစူးစိုက်ထားသော ထိတွေ့မှုများ -*** ခဏတာ ဖန်တီးပေးသည့် လူတစ်ဦးချင်းအကြား မျက်နှာချင်းဆိုင် အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်မှု အပိုင်းများ သွေးစည်းညီညွတ်မှု၊ ဘယ်ဟာ နိုင်သည် ဖြစ် ထပ်လောင်းဖော်ပြသည်။ ကျော် အချိန်။  ***အာရုံမဲ့ တွေ့ကြုံ*** မှုများ ဇာတ်လမ်းတွဲများ ၏ အပြန်အလှန် စောင့်ကြည့်ရေး ၏ အခြားသူများ အဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ ရွှေ့ နှင့် အများသူငှာ သိမ်းပိုက် အာကာသ ဒါပေမယ့်၊ မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ ရှာသည်။ သို့ ရှောင်ပါ။ မျက်နှာချင်းဆိုင်မှု၊ ဘယ်ဟာ ပါ့ အင်အား အဆိုပါ ပိုမိုအာရုံစိုက်လာစေရန် ရင်ဆိုင်ပါ ။ |
|  | |

အာရုံမဲ့။ ထိတွေ့မှုများ ဖြစ်ကြတယ်၊ သို့သော်၊ ခဏတာ။ အဆောက်အဦများ; သူတို့ စုဝေး နှင့် ထို့နောက် disassemble ပေမယ့် သူတို့ နိုင်သည် မကြာခဏ ဖြစ် သံခြေကျင်းများ အတူ ကျော် အချိန် အဖြစ် အဆက်ဆက် စုဝေးမှုများ ၌ တစ်ခု ကြုံတွေ့ရသည်။ ဒါပေမယ့် အတွက် ဒီ သို့ ဖြစ်ပေါ်၊ ကြုံတွေ့ရသည်။ လိုပါတယ်။ သို့ ဖြစ် မြှုပ်ထားသည်။ ၌ meso အဆင့် အဆောက်အဦများ၊ ဘယ်ဟာ ပေးသည်။ သေချာ သည် ခိုင်မာမှု နှင့် အဆက်ပြတ်ခြင်း။ သို့ ကြုံတွေ့ရသည်။ ဂရန် အဆိုပါ တစ်ခု လက်၊ ကြုံတွေ့ရသည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အဆောက်အဦ တုံး​ meso အဆင့် အဆောက်အဦများ၊ နေစဉ် on အဆိုပါ အခြား လက်၊ meso အဆင့် အဆောက်အဦများ ပေးသည်။ အဆိုပါ ငရုတ်ဆုံ ကိုင် သည်။ ဒါတွေ ကြုံတွေ့ရသည်။ အတူ နှင့် ပေးသည်။ သူတို့ကို အဆက်ပြတ်ခြင်း။ ကျော် အချိန်။

မှာ အဆိုပါ meso အဆင့်၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ *အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ* ထုတ်ဖော် a ဌာနခွဲ ၏ အလုပ်သမား၊ နှင့် ၌ အဆိုပါ သမိုင်း လူသား၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဟိုမှာ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ သာ သုံး မတူဘူး။ အမျိုးအစားများ ၏ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ- အဖွဲ့များ၊ အဖွဲ့အစည်း ၊ နှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများ။ ဘာလဲ ပေးသည်။ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ သူတို့ရဲ့ ခိုင်မာမှု အဖြစ် အဆောက်အဦများ သည် အဲဒါ သူတို့ မြှုပ်ထားသည်။ ၌ တစ်ခုစီ အခြား ပထမ၊ ကြုံတွေ့ရသည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ နီးပါး အမြဲတမ်း မြှုပ်ထားသည်။ ၌ a နောက်ထပ် အမြဲတမ်းအဖွဲ့၊ ဘယ်ဟာ ၌ အလှည့် သည် မြှုပ်ထားသည်။ ၌ တစ်ခု အဖွဲ့အစည်း အဲဒါ သည် တည်ရှိသည်။ နှင့် ထို့ကြောင့် မြှုပ်ထားသည်။ ၌ အသိုင်းအဝိုင်း တစ်ခု ။ ဥပမာအားဖြင့်၊ အတန်းတစ်ခု၏အစည်းအဝေးတစ်ခုစီသည် တွေ့ဆုံမှုတစ်ခုဖြစ်သော်လည်း ဤအတန်းကို အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုတွင် ထည့်သွင်းထားသည်။ (ထို ကောလိပ် သို့မဟုတ် တက္ကသိုလ်၊ အတွက် ဥပမာ) ဘယ်ဟာ သည် တည်ရှိသည်။ ၌ a အသိုင်းအဝိုင်း။ ဟိ အဖွဲ့အစည်း (ဌာနများ၊ အတန်းများ စသည်) ကို စည်းရုံးရန်အတွက် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ပစ္စည်းအရင်းအမြစ်များကို ပံ့ပိုးပေးပါသည် ။ နေစဉ် အဖွဲ့များ ပေးသည်။ အဆိုပါ ကန့်သတ်ချက်များ အတွက် စည်းရုံးရေး သံကြိုးများ ၏ မျက်နှာချင်းဆိုင် ကြုံတွေ့ရသည်။ ရပ်ရွာ​ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ အဆိုပါ တည်နေရာ ၌ ပထဝီဝင် အာကာသ နှင့် အဆိုပါ သော့ အရင်းအမြစ်များ အတွက် တစ်ခု အဖွဲ့အစည်း၊ အဲဒီလို အဖြစ် လမ်းများ သို့ နှင့် ထံမှ အဆိုပါ ကောလိပ်၊ လျှပ်စစ်မီး၊ အုပ်ချုပ်မှု ၏ အဆိုပါ ရပ်ရွာ၊ နှင့် အခြား ပတ်ဝန်းကျင်​ အရင်းအမြစ်များ လိုအပ်သော အတွက် တစ်ခုခု အဖွဲ့အစည်း သို့ လုပ်ဆောင်ချက်။

ဟိ အခြား အမျိုးအစား ၏ meso ဖွဲ့စည်းပုံ က၊ မှာ ပထမ၊ ခက်တယ်။ သို့ မြင်ယောင် အဖြစ် a ဖွဲ့စည်းပုံ- လူမှုရေး အမျိုးအစားများ။ လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ခွဲခြားထားသည်။ on အဆိုပါ အခြေခံ ၏ အမျိုးမျိုး အမှတ်အသားများ ၏ ကွာခြားမှု၊ အဲဒီလို အဖြစ် အသက်၊ ကျား၊ လူမျိုးရေး၊ လူမှုရေး အတန်း ရာထူး၊ ဘာသာရေး ဆက်နွယ်မှု၊ သို့မဟုတ် ဘာမဆို အဲဒါ ပြုလုပ်သည်။ a subpopulaton ထူးခြားသော ကွဲပြားသည် ။ ထံမှ အခြားသူများ။ ငါ ရှိသည် လာ သို့ သက်တမ်း ဒါတွေ အမျိုးအစားတူ ဂုဏ်ထူးများ *အမျိုးအစားတူ ယူနစ်များ* အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များတွင် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်နေသောကြောင့် အဖွဲ့ဝင်များ၏ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ မျှော်လင့်ချက်များနှင့် အကဲဖြတ်မှုများ၊ နှင့် ဒါတွေ ရှိသည် အရမ်း ကြီးမားသော ဆိုးကျိုးများ on ဘာလဲ ပေါက်သည်။ ၌ ကြုံတွေ့ရသည်။ ရုံ အဖြစ် အဆိုပါ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ a အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်၊ အဲဒီလို အဖြစ် အဆိုပါ အာဏာပိုင် စနစ် ၌ ၎င်း၏ ဌာနခွဲ ၏ အလုပ်သမား၊ ကန့်သတ်ချက်များ ဘာလဲ လှိုင်း တံပိုးများ မှာ အဆိုပါ မိုက်ခရို အဆင့် ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း ၌ တွေ့ကြုံမှုများ၊ ဒါကြောင့် ယုံကြည်ချက် အကြောင်း အဆိုပါ ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ အဖွဲ့ဝင်များ ၌ အမျိုးအစားတူ ယူနစ်များ ထိခိုက်သည်။ ဘယ်လိုလဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပြုမူပါ။ အဘို့ ဥပမာ၊ တစ်ခု ကြုံတွေ့ရသည်။ စုစည်း တင်ပြထားသည်။ ၏ အားလုံး အမျိုးသားများ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် မတူဘူး။ ထက် တစ်ခု ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ အားလုံး မိန်းမတွေ၊ သို့မဟုတ် a လိင်ရောနှော တွေ့ဆုံခြင်း ။ တစ်ခု ကြုံတွေ့ရသည်။ ၏ အဟောင်း နှင့် လူငယ် ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အရမ်း မတူဘူး။ ထက် တစ်ခု ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ သာ လူတွေ သို့မဟုတ် ငယ်သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ။ ပြီးတော့၊ သို့ အဆိုပါ အတိုင်းအတာ အဲဒါ လူတွေရဲ့ အပြုအမူများ အားဖြည့် အဆိုပါ မျှော်လင့်ချက်များ ၏ cate- goric ယူနစ် အဖွဲ့ဝင်များ၊ သူတို့ မျိုးပွား အဆိုပါ အမျိုးအစားတူ ယူနစ်၊ အများကြီး အဖြစ် သူတို့ မျိုးပွား အဆိုပါ author-အာဏာ စနစ် ၌ အဆိုပါ ဌာနခွဲ ၏ လုပ်အား ၏ a အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ် ဘယ်တော့လဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပြုမူပါ။ သင့်လျော်စွာ။

လူမှုအဖွဲ့အစည်းအဆင့်-အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများနှင့် လူတန်းစားခွဲခြားမှုစနစ်များ-ရှိ မက်ခရိုအဆင့် ဖွဲ့စည်းပုံများ- ဆောက်၊ အသီးသီး၊ ထံမှ အသင်းအဖွဲ့ နှင့် အမျိုးအစားတူ ယူနစ်များ။ နှင့် တစ်ကြိမ် တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ တက်၊ ဤမက်ခရိုဖွဲ့စည်းပုံများသည် meso-level နှင့် micro-level လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသည်ကို ကန့်သတ်ထားသည်။ *အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ* ဖြစ်ကြပါသည်။ ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ မြှုပ်ထားသည်။ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ ဖန်တီးခဲ့သည်။ သို့ သဘောတူညီချက် အတူ လူ့အဖွဲ့အစည်း- လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကျယ်ပြန့်သော သပ္ပါယပြဿနာများ၊ တိုးတက်ပြောင်းလဲလာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းတို့သည် ထူးခြားသောယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို ဖြစ်ထွန်းလာစေသည်။ နှင့် အယူဝါဒ) အဲဒါ ကန့်သတ်ချက်များ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု ၏ အားလုံး အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ အတွင်း a ဒိုမိန်း၊ နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းတစ်ခု၏ ဤကော်ပိုရိတ်ယူနစ်တည်ဆောက်မှုလုပ်ကွက်များအတွင်း တွေ့ကြုံမှုအားလုံး။

အမျိုးအစားခွဲခြင်းစနစ်များသည် တန်ဖိုးရှိသောအရင်းအမြစ်များကို ခွဲဝေပေးခြင်း သည် အမျိုးအစားအလိုက်-ယူနစ်အသင်းဝင်များနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ လူမှုရေးအတန်းအစားသည် အမျိုးအစားခွဲ ယူနစ် တစ်ခုဖြစ်သည်။ ပုံသေ အားဖြင့် a အထူးသဖြင့် အဆင့် ၏ ဝင်ငွေ နှင့် စည်းစိမ်ဥစ္စာ။ တခြား အမျိုးအစားတူ ယူနစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ ပုံသေ အား ဖြင့် အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ နိုင် သို့ လုံခြုံသည်။ ၌ အဆိုပါ stratification စနစ်။ အဘို့ ဥပမာ၊ အကယ်၍ အမျိုးသားများ ပို လုပ် ပါ။ ပိုက်ဆံ ထက် မိန်းမတွေ၊ ထို့နောက် ဟိုမှာ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် a ကျား၊ အတိုင်းအတာ သို့ အဆိုပါ stratification စနစ်။ အဘို့ အကယ်၍ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ အထူးသဖြင့် ကျင့်ဝတ် လူဦးရေ၊ အတွက် ဥပမာ၊ ဝင်ငွေ နည်းသော အဲဒါ အခြား တိုင်းရင်းသား

လူဦးရေ၊ ထို့နောက် ဟိုမှာ သည် တစ်ခု တိုင်းရင်းသား အတိုင်းအတာ သို့ အဆိုပါ stratification စနစ်။ ဟိ အယူဝါဒများ မညီမျှမှုများကိုတရားဝင်ဖြစ်စေသော သဘောတရားတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးရန် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များတွင် ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းထားလေ့ရှိသည် ။ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ အရင်းအမြစ်များ၊ ဤသို့ ပေးကမ်းခြင်း။ အဆိုပါ stratification စနစ် အချို့ ကြံ့ခိုင်မှု၊ ပင် အဖြစ် ထုတ်ပေး ပါတယ်။ တင်းမာမှုများ ကျော် မညီမျှမှုများ။ အဘို့ ဥပမာ၊ အဆိုပါ အယူဝါဒများ ၏ အဆိုပါ စီးပွားရေး (အလုပ် ခက်တယ်။ သင့်အတွက် အသက်ရှင်ခြင်း) နှင့် ပညာရေး (ရယူပါ။ ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် ဗဟုသုတ အားဖြင့် အလုပ်လုပ် ခက်တယ်။ ၌ ကျောင်းများ) ဖြစ်ကြပါသည်။ ပေါင်းစပ်ထားသည်။ သို့ ဖြစ်လာ a အဓိက အပိုင်း ၏ အဆိုပါ အယူဝါဒ တရားမျှတခြင်း။ နှင့် တရားဝင်ခြင်း။ မညီမျှမှု။ အဲဒါတွေ ဘယ်သူ အလုပ်လုပ်လဲ။ ခက်တယ်။ နှင့် ရယူ ပညာရေး အထောက်အထားများ *လုပ်သင့်တယ်။* ဝင်ငွေ နောက်ထပ် ထက် အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး၊ မှာ အနည်းဆုံး၊ ဒီ သည်​ နည်းလမ်း အမေရိကန် တွေးပါ။ အကြောင်း မညီမျှမှုများ။

လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ ချိတ်ဆက်ထားသည်၊ ပုံမှန်အားဖြင့် မှတဆင့် အမျိုးမျိုး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ ကြိုက်တယ်။ အဆိုပါ စီးပွားရေး သို့မဟုတ် မူဝါဒသည် အခြားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက်၊ ထို့ကြောင့် လူသားများ ဖန်တီးခဲ့သည့် အကြီးဆုံးသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံဖြစ်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်း အချင်းချင်း ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းပုံ ဖြစ်သည်။ အမှန်စင်စစ်၊ စျေးကွက်ဆက်ဆံရေးမှတစ်ဆင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစနစ် တိုးတက်မှုသည် လွန်ခဲ့သော နှစ်ငါးဆယ်အတွင်း သိသိသာသာ တိုးလာပြီး အချိန်အခါအလိုက် ပြိုကျမှုများကြောင့် ဖြစ်နိုင်သည်ဟု ကတိပြုမှုများ ပိုမိုကြီးထွားလာမည်ဖြစ်သည်။

၌ ပုံ ၈.၉၊ ငါ အိပ် အကြောင်း ဒီ အမြင် ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ အဖြစ် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်း အဆင့်သုံးဆင့်တွင် ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုများ။ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများကို ချိတ်ဆက်ပေးသည့် လိုင်းများသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ချိတ်ဆက်နေကြောင်း၊ အများအပြားကို အလေးထားရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

**Figure 8.9** A Simple Conceptual Scheme for Analyzing Social Structure



Inter-societal System

***Macro-level structures***

Institutional domains

*unequal distribution of resources*

Stratification system

***Meso-level structures***

Corporate units

Categoric units

***Micro-level structures***

Encounters of face-to-face interaction

Society

ဒိုင်းနမစ်များ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ လှည့်ပတ် ပတ်ပတ်လည် နှင့် လွှမ်းမိုးမှု တစ်ခုစီ အခြား အဘို့ ဥပမာ၊ အဲဒါ သည် ကော်ပိုရိတ်နှုန်း ယူနစ်များ အဲဒါ ဖြန့်ဝေ အရင်းအမြစ်များ ညီတူညီမျှ၊ ဤသို့ ဖန်တီးခြင်း။ အဆိုပါ မညီမျှမှုများ ၏ အဆိုပါ stratification စနစ်။ သို့မဟုတ်၊ ၎င်းသည် သီးခြားအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းကိုပေးသော ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များတွင် ထည့်သွင်းထားသည့် အဆက်ဆက်ဖြစ်သည်။ သူတို့ရဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံ အဖြစ်၊ အတွက် ဥပမာ၊ အလုပ်သမားများ ၌ ကြုံတွေ့ရသည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ အထဲမှာ ၌ အဖွဲ့များ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆောက်အဦ တုံး ၏ အဖွဲ့အစည်းများ မြှုပ်ထားသည်။ ၌ ရပ်ရွာ၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ဆုံးတော့ အဆိုပါ စီးပွားရေး၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်၏ တည်ဆောက်မှု ပိတ်ဆို့ခြင်း။

လူမှုရေးတည်ဆောက်ပုံအမြင်တွင် အရေးကြီးသောမေးခွန်းတစ်ခုမှာ ဤဖွဲ့စည်းပုံအားလုံးကို မည်သို့ရှင်းပြမည်နည်း။ ဒြပ်စင် မှာ တစ်ခုစီ အဆင့် ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ကြပါသည်။ ပေါင်းစပ် ထဲသို့ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံများ; နှင့် ဒါကြောင့်၊ အများကြီး ၏ အဆိုပါ စိတ်ကူးများ ၌ အဆိုပါ သီအိုရီများ တင်ပြသည်။ ဤသို့ အဝေး ဖြစ်လာ သက်ဆိုင်ရာ အတွက် အောက်တန်းကျသည်။ ဘယ်လိုလဲ ဒီ ပေါင်းစည်းမှု ဖြစ်ပေါ်သည်။ ငါ ရှိသည် ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ အသေးစိတ် ဒါတွေ ဒိုင်းနမစ်၊ ၃၉ ဒါပေမယ့် ငါ့ ဒီမှာ အမှတ် သည် ရုံ သို့ အိပ် ထွက် အဆိုပါ အထွေထွေ အောင်ပန်း ၏ a ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပညာရှင် ချဉ်းကပ် အဲဒါ၊ ၌ အဆိုပါ အဆုံး, သည် a နည်းနည်း ယခု လူမှုဗေဒတွင် တည်ရှိနေသော အများအပြားထက် ပို၍ ရိုးရှင်းပါသည်။

### နိဂုံး

သီအိုရီ on လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ သည် အလွန် မျိုးစုံ၊ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် အံ့သြစရာ၊ ပေးသည် အဆိုပါ မရှိခြင်း။ “ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ” ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်၏ ရှင်းလင်းပြတ်သားသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်။ ဤနေရာတွင် သုံးသပ်ထားသော သီအိုရီများက သက်သေပြနေသကဲ့သို့၊ ဟိုမှာ သည် a ယဉ်ကျေးမှု အတိုင်းအတာ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ပါဝင်သော ၏ စည်းကမ်း၊ ယုံကြည်ချက်၊ အယူဝါဒနှင့် တန်ဖိုး ဥပစာ။ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း အစုံ ၏ အခြေခံမူများ သို့မဟုတ် အရင်းခံ ယုတ္တိဗေဒ အဲဒါ၊ ၌ ဆဲ မသိသောနည်းလမ်းများ၊ generate အဆောက်အဦများ; အချို့ ၏ ဒါတွေ မေ ဖြစ် ယဉ်ကျေးမှု၊ နေစဉ် အခြားသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ချေ အထဲမှာနေ လူသား အာရုံကြောပညာ။ ဟိုမှာ သည် ကိုလည်း a ဆက်စပ်မှု ပစ္စည်းဥစ္စာ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ ပါဝင်သော ၏ သီးခြား node များရှိ သရုပ်ဆောင်များအကြား အရင်းအမြစ်များ ရွေ့လျားမှုဖြင့် ချိတ်ဆက်ထားသော ရာထူးများနှင့် ဆုံမှတ်များ။ လူမှုဗေဒတွင် အဘယ်အရာသည် ဤစာအုပ်၏ အခန်းကြီးများတွင် ဖော်ပြထားသော သီအိုရီများစွာတွင် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ၏ ဒိုင်းနမစ်သွင်ပြင်လက္ခဏာများကို တွေ့ရှိနိုင်သော်လည်း ဖွဲ့စည်းပုံ၏ ဂုဏ်သတ္တိများကို ပိုမိုတင်းကျပ်စွာ ပုံဖော်ခြင်း၏ အသွင်အပြင်များဖြစ်သည်။ ဤရွေ့လျားမှုများသည် ပါဝါအဆင့်များ၊ မညီမျှမှုနှင့် ပဋိပက္ခများ၊ အပြန်အလှန်ဖလှယ်ခြင်းနှင့် ဖလှယ်ခြင်းသဘောသဘာဝတွင်၊ ဒိုင်းနမစ်တင်ဆက်မှုများတွင်၊ အခန်းကဏ္ဍများနှင့် အခြေအနေတည်နေရာများ၏ ဒိုင်းနမစ်ပုံစံများနှင့် သီအိုရီလူမှုဗေဒ၏ အခြားသောအကြောင်းအရာများစွာတွင် ဤရွေ့လျားမှုများသည် ဤနေရာတွင်တည်ရှိပါသည်။ သို့သော် မပြီးသေးသော အရာသည် ပေါင်းစည်းသည်။ ဒါတွေ ထဲသို့ a နောက်ထပ် အထွေထွေ သီအိုရီ on အဆိုပါ ဂုဏ်သတ္တိများ နှင့် ဒိုင်းနမစ်များ ၏ အဆောက်အဦများ။ Giddens ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံသီအိုရီသည် ဤလိုအပ်သောပေါင်းစပ်မှုကို ရရှိရန် ကြိုးပမ်းမှုတစ်ခု၏ ဥပမာတစ်ခုဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် လှုံ့ဆော်နေချိန်တွင်လည်း မပြည့်စုံပါ။ ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းမှာ ရန်စဥ်းစားသော ချဉ်းကပ်မှုဖြစ်သည်—လည်း မပြည့်စုံပါ။ ထို့ကြောင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ အစီအစဉ်မှာ ရှင်းလင်းပြတ်သားသည်- ဖွဲ့စည်းပုံများ၏ ဂုဏ်သတ္တိများနှင့် အတိုင်းအတာများကို သတ်မှတ်ကာ အမျိုးမျိုးသော ပေါင်းစပ်မှုများတွင် ရှိပြီးသား သီအိုရီများကို အသုံးပြုပါ။ သို့ ရှင်းပြပါ။ အဆိုပါ ခွဲစိတ်မှု ဒိုင်းနမစ်များ အဲဒါ ဟင်းသီးဟင်းရွက်, မျိုးပွားခြင်း၊ နှင့် ပြောင်းလဲမှု ဒါတွေ ဂုဏ်သတ္တိများနှင့်ဖွဲ့စည်းပုံ၏အတိုင်းအတာ။

၃၉ ယောနသန်၊ ဇ ပန်းပွတ်၊ *သီအိုရီ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ ၃ အတွဲများ (အသစ် York: Springer၊ 2010-2012)။

CHAPTER

9

**Cultural Theorizing**

### နောက်တစ်မျိုး ရှက်စရာ ဝန်ခံခြင်း။

လူမှုဖွဲ့စည်းပုံသဘောတရားကဲ့သို့ပင်၊ လူမှုဗေဒတွင် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အယူအဆ အယူအဆများသည် မရေရာသော၊ သို့ပေမယ့် a အရမ်းကောင်းတယ်။ သဘောတူညီချက် ၏ အာရုံစူးစိုက်မှု အားဖြင့် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ သို့ အဆိုပါ ဂုဏ်သတ္တိများ နှင့် ဒိုင်းနမစ်များ ၏ ယဉ်ကျေးမှု။ လူမှုဗေဒပညာရှင်များသည် လူမှုယဉ်ကျေးမှုဖွဲ့စည်းပုံများ သို့မဟုတ် လူမှုယဉ်ကျေးမှုဖွဲ့စည်းပုံများ သို့မဟုတ် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ မကြာခဏပြောဆိုလေ့ရှိသည့် ရလဒ်အနေဖြင့် ယဉ်ကျေးမှုသည် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ဆက်စပ်နေကြောင်း အသိအမှတ်ပြုမှုအမြဲရှိခဲ့သည်။ လူမှုယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ နှင့် အဆောက်အဦများ။ ဒီ ပေါင်းစည်းခြင်း။ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု မရှိသလောက် ရှင်းလင်းသော်လည်း၊ ယင်းအစား ယဉ်ကျေးမှု၏ တိကျသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို ထပ်လောင်းဖြည့်စွက်သည်။ ထို့ကြောင့်၊ လူမှုဗေဒ၏ ကြီးမားသော အယူအဆဖြစ်သော ယဉ်ကျေးမှုသည် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အယူအဆနှင့် များစွာတူသည်။ ၎င်း၏ အယူအဆ အယူအဆသည် အတန်ငယ် ဖောက်ပြန်ကာ၊ မကြာခဏဆိုသလို မတိကျသော်လည်း အလွန်စိတ်အားထက်သန်မှုရှိသည်။ အကျင့်စာရိတ္တကို ထိန်းညှိရန်အတွက် အသုံးပြုသည့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဘာသာစကားစွမ်းရည်မှ တည်ဆောက်ထားသော သင်္ကေတစနစ်များကို လူသားများဖန်တီးသည့် ယေဘုယျအယူအဆထက် ယဉ်ကျေးမှု၏အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များတွင် အများသဘောတူချက်မရှိပါ။ ဤအဓိပ္ပါယ်ကိုပင် အချို့သူများက စိန်ခေါ်ကြပေလိမ့်မည်။

ကတည်းက အဆိုပါ ၁၉၈၀ ခုနှစ်များ နှင့် အရှိန်မြှင့်နေသည်။ အတူ တစ်ခုစီ ဆယ်စုနှစ်၊ အဆိုပါ ပမာဏ ၏ ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီ သိသိသာသာ တိုးလာတယ်။ နှစ်ဆယ်ရာစုအလယ်ပိုင်းတွင် လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာသီအိုရီသည် အရေးပါမှုကို အလေးပေးခဲ့သည်။ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဒါပေမယ့် မဟုတ်ဘူး ၌ a အကြောင်းအရာအလိုက် သို့မဟုတ် အကြမ်းပတမ်း ထုံးစံ; ပြေ၊ functional-ism ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ ယဉ်ကျေးမှု အဖြစ် a *ယန္တရား* အားဖြင့် ဘယ်ဟာ လုပ်ရပ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထိန်းချုပ်ထားသည်။ နှင့် စည်းမျဉ်း၊ ၁ ခေတ်သစ်ယဉ်ကျေးမှု ပြန်လည်နိုးထလာမှု အများစုသည် ယဉ်ကျေးမှုကို ပိုမိုခိုင်ခံ့ပြီး ရှုမြင်လာကြသည်။ ပါဝင်ပါသည်။ နည်း။ ဘယ်တော့လဲ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ နောက်ဆုံးတော့ တွန်းခဲ့သည်။ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ထံမှ ဗဟိုအဆင့်တွင်၊ ၎င်းသည် "စူပါတည်ဆောက်ပုံ" ကို ထုတ်ပေးသည့်အနေဖြင့် ယဉ်ကျေးမှုအပေါ် မာ့က်စ်အယူအမြင်ကို ပိုမိုထင်ရှားစေပါသည်။ အားဖြင့် စီးပွားရေး အဆောက်အဦများ။ ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်လာတယ်။ အဆိုပါ ဘေးချင်းကပ်၊ အများကြီး ကြိုက်တယ်။ Tonto Lone Ranger အတွက်၊ ၎င်း၏ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်နှင့် တွန်းအားသည် လွတ်လပ်သောရလဒ်ဖြင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံအထိ၊ ၏ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ခဲ့ကြသည် မဟုတ်ဘူး အလေးပေးသည်။ နှင့်၊ ၌ အချို့ အမှုတွဲများ၊ မဟုတ်ဘူး ပင် အသိအမှတ်ပြု သို့သော် ထိုသို့သော ကိစ္စမျိုးသည် အမြဲမဟုတ်ခဲ့ပေ။

1 ဥပမာအားဖြင့်၊ Talcott Parsons သည် လူမှုရေးစနစ်များကို ထိန်းညှိခြင်းနှင့် လူမှုရေးစနစ်များ၏ အခြေအနေနှင့် စံနှုန်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ လိုအပ်သောအချက်အလက်များကို ပေးဆောင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်စနစ်တစ်ခုအဖြစ် မြင်သည် (အခန်း 2 ကိုကြည့်ပါ)။ သို့မဟုတ် Niklas Luhmann ၏အလုပ်တွင်၊ အတွေးအခေါ်ကို အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များ ပေါင်းစည်းရန်အတွက် အရေးကြီးသော ယန္တရားများအဖြစ် ရှုမြင်သည်၊ သူ့ရဲ့ *The Differentiation of Society* ၊ trans ကိုကြည့်ပါ။ S. Holmes နှင့် C. Larmore (New York: Columbia University Presss, 1982)။

**၁၆၄**

#### အစောကြီး လူမှုဗေဒ အယူအဆများ ၏ ယဉ်ကျေးမှု

သွ Comte နှင့် Emile Durkheim

ထံမှ ၎င်း၏ အစများ ၌ ပြင်သစ်၊ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ ရှိသည်။ အမြဲတမ်း အလေးပေးသည်။ အဆိုပါ ပါဝါ ယဉ်ကျေးမှု။ အဘို့ သွ Comte ၂ နှင့် Emile Durkheim၊ ၃ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အဆိုပါ ပြင်သစ် ဒဿနပညာရှင်များ ၏ ဆယ့်ရှစ် ရာစု၊ လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ခဲ့သည်။ မြင်သည်။ အဖြစ် ကျင်းပသည်။ အတူ အားဖြင့် ကတိကဝတ်များ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့ a ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု အူတိုင်။ ဟိ အတိအကျ သဘာဝ ၏ ဒီ အူတိုင် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အမြဲတမ်း a နည်းနည်း ဝိုးတဝါး ၌ ပြင်သစ် ဒဿနိကဗေဒ နှင့် လူမှုဗေဒ ဖြစ်သော်လည်း ယနေ့ခေတ် ဝေါဟာရတွင် အဓိပ္ပါယ်များ သယ်ဆောင်သည့် ယဉ်ကျေးမှု သင်္ကေတ စနစ်များကို ရည်ညွှန်းသည်။ မျှဝေသည်။ အားဖြင့် အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a လူဦးရေ နှင့် အဲဒါ ရှိသည် အဆိုပါ ပါဝါ သို့ ထိန်းညှိပေးသည်။ အဆိုပါ ၏လုပ်ရပ်များ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ။ ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်ခဲ့သည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ထံမှ ဘာသာစကား နှင့် သယ်ဆောင် a လူမှုရေးယူနစ်များအကြား လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေသော စံနှုန်းများ၊ စံနှုန်းများနှင့် ဥပဒေများအဖြစ် လူထု၏သမိုင်း၊ ထုံးတမ်းစဉ်လာနှင့် ဒဏ္ဍာရီတို့ကိုလည်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းပေးပါသည်။ နှောင်းပိုင်း Durkheim သည် ပိုများလာသည်။ အလေးပေးသည်။ အဲဒါ ခွဲခြားထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ လိုအပ်သည် a ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု အူတိုင် နှင့် ဒီဟာ အူတိုင် သည် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ ဘယ်တော့လဲ သူတို့ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ ထုံးတမ်းများ ညွှန်ကြားသည်။ မှာ totems သင်္ကေတပြသော့ ဒြပ်စင် ၏ ဒီ အူတိုင်။ ရှောက် စိတ်ခံစားမှု-နှိုးဆွမှု ထုံးတမ်းများ၊ ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်ခဲ့သည်။ မဟုတ်ဘူး သာ စိတ်ခံစားမှုများကို ယဉ်ကျေးမှု၏ အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းများနှင့် တွဲလျက် ယဉ်ကျေးမှုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုထားသော်လည်း *ကျင့်ဝတ်အရလည်း အသိအမှတ်ပြုထားသည်။* ဇာတ်ကောင် နှင့် ဖြစ်စေသည်။ အပြစ် နှင့် ရှက်စရာ အတွက် အားလုံး အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ပါ့ ချိုးဖောက် ဒီ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများ၏ တွန်းအားအာဏာ။ ထို့ကြောင့် စိတ်ခံစားမှုများသည် ယဉ်ကျေးမှုအတွက် “သွားများ” ကို ပေးစွမ်းနိုင်သောကြောင့် စိတ်ခံစားမှုများသည် အပျက်သဘောဆောင်နိုင်သောကြောင့် လူများသည် အခြေအနေများတွင် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို မလိုက်နာသည့်အခါ နာကျင်စေသည်။

ကားလ် မာ့က်စ် နှင့် မက်တယ်။ Weber

ဂျာမန် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ကြိုက်တယ်။ ကားလ် မာ့က်စ် နှင့် မက်တယ်။ Weber ကိုလည်း အလေးပေးသည်။ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဒါပေမယ့် ၌ some- ဘာလဲ။ မတူဘူး။ နည်းလမ်းများ။ အဘို့ မာ့က်စ်၊ ၄ အဖြစ် မှတ်ချက်ချသည်။ အထက်၊ ယဉ်ကျေးမှု သည် အပိုင်း ၏ အဆိုပါ *superstructure* ၏ a လူမှုအဖွဲ့အစည်း။ ဒီ superstructure သည် ထိန်းချုပ်ထားသည်။ အားဖြင့် အဲဒါတွေ ပိုင်ဆိုင်သည်။ အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ ၏ ထုတ်လုပ်မှု နှင့် သည် နိုင်ငံတော်မှ ပံ့ပိုးထားသော အယူဝါဒများ—လူမှုရေးဆိုင်ရာ အဆောက်အအုံ၏ အခြားအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းလိုက်သည်နှင့် တပြိုင်နက် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အဆောက်အအုံများ၏ အယူဝါဒများသည် သြဇာကြီးသော အရင်းအနှီးပိုင်ရှင်များနှင့် ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းများကို တရားဝင်ဖြစ်စေသည်။ ထို့ကြောင့် ယဉ်ကျေးမှုသည် အလုပ်သမားများနှင့် ထုတ်လုပ်မှုစနစ်ပြောင်းလဲရာတွင် ၎င်းတို့၏ စစ်မှန်သောအကျိုးစီးပွားကို အသိအမှတ်မပြုခြင်းမှ ကွယ်ကာသောကြောင့် ရှုပ်ထွေးစေသော တွန်းအားတစ်ခုဖြစ်သည်။ နှင့် ပါဝါ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ဒါတောင်၊ မာ့က်စ် ကိုလည်း အသိအမှတ်ပြု အဲဒါ တန်ပြန်အယူဝါဒ အားဖြင့် မညီမျှမှုစနစ်ရှိ လက်အောက်ငယ်သားများသည် စိတ်ခံစားမှုကို နှိုးဆွရန်နှင့် လက်အောက်ငယ်သားများကို လှုံ့ဆော်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ သို့ အကျုံးဝင်သည်။ အဆိုပါ အန္တရာယ် ၏ ပဋိပက္ခ အတူ အထက်အရာရှိများ။ အမျှ အပိုင်း ၏ a တော်လှန်ရေးသမား အင်အား၊

2 Auguste ကွန်တီ၊ *ဟိ သင်တန်း ၏ အပြုသဘောဆောင်သည်။ ဒဿနိကဗေဒ* ၊ ဘာသာပြန် နှင့် နို့ဆီ အားဖြင့် Harriet Martineau အဖြစ် *ဟိ Auguste Comte ၏ အပြုသဘောဆောင်သော ဒဿနိကဗေဒ* (London: Bell and Sons, 1898)။ Comte's *System of Positive Polity* (Burt Franklin၊ 1875၊ မူလ 1851 ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်)ကိုလည်း ကြည့်ပါ။

3 Emile Durkheim ၏ အယူအဆ ၏ အဆိုပါ စုပေါင်း စိတ်သည် ပေးတယ်။ ဦးစားပေး သို့ ယဉ်ကျေးမှု အဖြစ် တစ်ခု ပေါင်းစပ် အင်အား ၌ အဆိုပါ *ဌာနခွဲ အလုပ်သမား ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း* (အသစ် York: မက်မီလန်၊ ၁၉၃၃၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ ၁၈၉၂)၊ နှင့် နောက်ပိုင်း၊ သူ ပေးတယ်။ ပင် နောက်ထပ် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ယဉ်ကျေးမှုအပေါ် ကတိကဝတ်များကြား ဆက်စပ်မှုအဖြစ် သူ၏ ထုံးတမ်းများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရာတွင် ယဉ်ကျေးမှုကို အလေးထား သည် *။ မူလတန်း ပုံစံများ ၏ အဆိုပါ ဘာသာရေး ဘဝ* (အသစ် York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ်၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ ၁၉၁၂)။ Comte နှင့် Spencer ခဲ့ကြသည် သာ ဆက်ရန် အဆိုပါ အစဉ်အလာ သတ်မှတ် a ရာစု စောစောက အားဖြင့် အဆိုပါ ပြင်သစ် အတွေးအခေါ်တွေ၊ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ အားလုံး အလေးပေးသည်။ ယဉ်ကျေးမှု၏ အရေးပါမှုအား ပေါင်းစည်းသော အင်အားစုအဖြစ်လည်းကောင်း၊ အပြောင်းအလဲအတွက် တွန်းအားတစ်ခုဖြစ်သည်။

ကားလ် ၄ မာ့က်စ် နှင့် ဖရီးဒရစ်ခ်ျ အိန်ဂျယ်များ၊ *ဟိ ဂျာမန် အယူဝါဒ* (အသစ် York: နိုင်ငံတကာ၊ ၁၉၄၆၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ ၁၈၄၆)။

ထို့နောက်၊ ယဉ်ကျေးမှု နိုင်သည် အမြတ် အချို့ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ၌ မာ့က်စ်ရဲ့ မျက်စိ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ တွန်းသည်။ သရုပ်ဆောင်များ သို့ ရှာသည်။ အစားထိုး ပုံစံများ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ။ အမျှ သူတို့ လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့်၊ လက်အောက်ငယ်သားများ codify a တန်ပြန်ဝါဒ အဲဒါ အထက်အရာရှိများနှင့် ပဋိပက္ခများကို လိုက်စားရန် လမ်းညွှန်ပေးသည်။

မာ့က်စ်ဝက်ဘာ ၅ ယဉ်ကျေးမှုကို "သာလွန်" တည်ဆောက်မှုတစ်ခုအဖြစ် မြင်ရန် ဝေးဝေးမသွားဘဲ၊ အမှန်ပင်၊ ယဉ်ကျေးမှုသည် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အစီအစဥ်များကို မောင်းနှင်သည့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ အင်အားစုတစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်နိုင်သည်ဟု သူခံစားမိသည်။ ပရိုတက်စတင့် ကျင့်ဝတ် နှင့် လောကီ ကာမဂုဏ် ဆိုင်ရာ ထင်ရှားသော စာစီစာကုံး ၆ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ အခြေအနေများ- ဥပမာ- ဈေးကွက်၊ အလုပ်သမားစျေးကွက်၊ ငွေ၊ မြို့ပြ၊ တည်ငြိမ်သော မူဝါဒစသည်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်ကို အလေးပေးဖော်ပြပါသည်။ ရှိလာသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက်၊ ယုံကြည်ချက်နှင့် အယူဝါဒအသစ်များသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ကို လူမှုဖွဲ့စည်းမှုပုံစံသစ်ဆီသို့ တွန်းပို့ရန် ပေါ်ထွက်လာနိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် သူ၏အမြင်တွင် စက်မှုတော်လှန်ရေးနှင့် အရင်းရှင်စနစ်သည် ဘာသာရေးယုံကြည်ချက်တွင် အလှည့်အပြောင်းများနှင့်သာ ပေါ်ပေါက်လာသော အခွင့်အလမ်းဖြစ်ရပ်များဖြစ်ပြီး လောကီဗေဒင်အယူဝါဒ (အောက်ခြေမှတ်စု 6 ကိုကြည့်ပါ) ပရိုတက်စတန်ဝါဒ၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ဇာတ်ဆောင်များအား စီးပွားရေးဆက်ဆံမှုပုံစံသစ်များဖွဲ့စည်းရန် တွန်းအားပေးနိုင်သည့် သဘောတရားတစ်ခုအဖြစ် ပေါင်းစပ်ပေးထားသည့် အခွင့်အလမ်းဖြစ်ရပ်များဖြစ်သည်။ သူ လည်း၊ ကြိုက်တယ်။ မာ့က်စ်၊ အသိအမှတ်ပြု အဲဒါ *တရားဝင် လူမှုရေး အမိန့်* (ဘာလဲ ဒီနေ့ ငါတို့ တန်ခိုး ခေါ်ဆိုပါ။ insti-tutional domains) နှင့် stratification စနစ်များသည် အယူဝါဒများဖြင့် တရားဝင်ပြီး ၎င်းတို့သည် ပြောင်းလဲသွားပါက တန်ပြန်အယူဝါဒအသစ်နှင့် စွမ်းရည်ပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်များကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ဂျော့ခ်ျ ဟားဘတ် Mead

မှာ အဆိုပါ နောက်ထပ် မိုက်ခရို အဆင့် ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း၊ ဂျော့ခ်ျ ဟားဘတ် Mead ၏ ၇ အယူအဆ ၏ အဆိုပါ *gene- alized အခြား* သည် အရမ်း အလားတူ သို့ Durkheim ၏ စိတ်ကူးများ အကြောင်း အဆိုပါ *စုပေါင်း စိတ်သည်* (က သက်တမ်း ဗဟို Durkheim အစောပိုင်း သို့သော်လည်း နောက်ပိုင်းတွင် စွန့်ပစ်ခဲ့သည်။) လူတစ်ဦးချင်းသည် အစစ်အမှန်ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်သာမက၊ သူတို့လည်း ယူဆ အဆိုပါ အမြင် ၏ ယေဘုယျအားဖြင့် အခြားသူများ တွဲထားသည်။ သို့ အားလုံး လူမှုရေး အဆောက်အဦများ။ ဟိ ယေဘူယျအားဖြင့် အခြား က၊ အတွက် ဝက်သား၊ a "အသိုင်းအဝိုင်း ၏ သဘောထား” သို့မဟုတ် သတ်မှတ် ၏ ယုံကြည်ချက် အဲဒါ သည် မျှဝေသည်။ အားဖြင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဲဒါ drives များ သူတို့ရဲ့ အကျင့် နှင့် မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ်ခြင်း။ အဖြစ် သူတို့ အခန်းကဏ္ဍ ယူ ၌ a အခြေအနေ။ ရယ် အများကြီး ဖြစ်နိုင်သည် ။ ထုပ်ပိုးထားသည်။ ထဲသို့ အဆိုပါ အယူအဆ ၏ ယေဘုယျအားဖြင့် အခြား (စုပေါင်း တန်ဖိုးများ၊ ယုံကြည်ချက်၊ စံနှုန်းများ၊ အမြင် ၊ သဘောထားများ၊ စိတ်ဓာတ်တွေ၊ စသည်ဖြင့်) ဒါပေမယ့် Mead ပေးထားသည်။ a ယန္တရား- အခန်းကဏ္ဍ အတူ အဆိုပါ generalized​ အခြား—အားဖြင့် ဘယ်ဟာ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖိတ်ခေါ်ပါ။ ယဉ်ကျေးမှု သို့ ထိန်းညှိပေးသည်။ သူတို့ရဲ့ အကျင့် နှင့် သို့ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အကဲဖြတ်တယ် ။ သို့သော် Mead သည် ထုံးတမ်းဓလေ့နှင့်ပတ်သက်သည့် Durkheim ၏ အယူအဆများကို အခြားသောသော့ချက် ယန္တရားများ အဖြစ် မဖန်တီးခဲ့ပေ ။ အားဖြင့် ဘယ်ဟာ ယဉ်ကျေးမှု အားထုတ်သည်။ အဲဒါ ပါဝါ။ အကြောင်းမူကား၊ အဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ပါ။ ထုံးတမ်းစဉ်လာ ပန်ကြားချက် သို့ Totems သင်္ကေတများ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ အဆိုပါ သဘာဝလွန် အဲဒါ က၊ ၌ အဖြစ်မှန်၊ အဆိုပါ စုပေါင်း အမိန့် ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့် ၎င်း၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ လာ အောက်မှာ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့်၊ ထိုမှတပါး၊ တရားဝင် ၎င်း၏ သန့်ရှင်းမှု။ တိုင်၊ နှစ်ခုလုံး အဆိုပါ နောက်ကျ Durkheim နှင့် Mead ခဲ့ကြသည် ရှာသည်။ အဆိုပါ နောက်ထပ် မိုက်ခရို အခြေခံ ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း၊ နှင့် ဒီ ရှာဖွေ အယ်လ်အီးဒီ သူတို့ကို သို့ ကြိုးစားပါ။ နှင့် နားလည် ဘယ်လိုလဲ ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်လာသည်။ အတွင်းပိုင်း နှင့် လူတို့၏ လောကအမြင်နှင့် ခံယူချက်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း။

5 Max Weber၊ *ဟိ ပရိုတက်စတင့် ကျင့်ဝတ် နှင့် အဆိုပါ ဝိညာဉ် ၏ အရင်းရှင်စနစ်* ၊ trans T. နံနံပင် (အသစ် York: စာရေးဆရာ၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ်၊ မူရင်း ကို 1904 မှ 1905 ခုနှစ်အတွင်း အပိုင်းနှစ်ပိုင်းဖြင့် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ Roxbury Press, 2002 အတွက် Stephen Kallberg ၏ ဘာသာပြန်ကိုလည်း ကြည့်ပါ။

6 လောကီဝတ်ပြုရေး၌ ကြိုးစားအားထုတ်မှု၊ လုံ့လဝီရိယ၊ ချွေတာမှု၊ ချွေတာမှုနှင့် အရင်းအနှီးစုဆောင်းမှု၊ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု—အားလုံးသည် ဘုရားသခင်၏နာမတော်၌ အလေးပေးဖော်ပြသည်။

၇ ဂျော့ခ်ျ ဟားဘတ် Mead, *Mind, ကိုယ်ကျိုး၊ နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း* (ချီကာဂို- တက္ကသိုလ် ၏ ချီကာဂို စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၃၄)။

အဲဖရက် Schutz

၌ ဂျာမနီ နှင့် နောက်ပိုင်း၊ ပြီးနောက် သူ့ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး သို့ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် ပြည်နယ်များ၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် ဖြစ်ရပ်ဆန်း ဗေဒလူမှုဗေဒပညာရှင် အဲဖရက် Schutz ၈ ကိုလည်း စတင်ခဲ့သည်။ သို့ စူးစမ်းပါ။ ဘယ်လိုလဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ စတိုးဆိုင် အသိပညာ၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များအတွက် အသိပညာနှင့် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ တဂ်များ အပါအဝင် ၊ ၎င်းတို့သည် ဤအသိပညာကို မည်သို့ရရှိနိုင်မည်နည်း ။ ကွန်ကရစ် အခြေအနေများ Schutz ရဲ့ နာမည်ကြီး စကားစု၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ချေးတယ်။ ထံမှ အဆိုပါ ဒဿနပညာရှင် Edmund Husserl၊ “လက်ကျန်များ ၏ ဗဟုသုတ မှာ လက်၊" ညွှန်ပြသည်။ အဲဒါ ယဉ်ကျေးမှု သည် အလွန် အကြမ်းပတမ်း၊ နှင့် အဲဒါ postulates ကျယ်ပြောသော စတိုးဆိုင်များ ၏ အသိပညာစွမ်းရည် အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် ဆွဲသည်။ အပေါ်သို့ သို့ အဆင်ပြေချောမွေ့ အပြန်အလှန် တို့တွင် ပုဂ္ဂိုလ်များ။ ဒါတွေ စတိုးဆိုင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ စုဆောင်း ကာလအတွင်း a တစ်သက်တာ, နှင့် သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ သွယ်ဝိုက်သော နှင့် မဟုတ်ဘူး လွယ်ပါတယ်။ သို့ articu-နှောင်းပိုင်း၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရရှိနိုင် ဘယ်တော့လဲ လိုအပ်သော၊ အရှင်၊ ယဉ်ကျေးမှု သည် နောက်ထပ် ထက် ရုံ စံနှုန်းများ၊ ယုံကြည်ချက်၊ အယူဝါဒ နှင့် တန်ဖိုးများ၊ ဒါပေမယ့် စတိုးဆိုင်များ နှင့် လက်ကျန်များ ၏ အချက်အလက် သက်ဆိုင်ရာ သို့ ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ ကွန်ကရစ် အခြေအနေများ အခြား ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ တွေးခေါ်သူများ ၌ ဥရောပ၊ ၌ ကွဲပြားသည်။ နည်းလမ်းများ၊ ကိုလည်း အလေးပေးသည်။ ဒီ နောက်ထပ် အကြမ်းပတမ်း ထင်ရသည် ။ amorphous ခန္ဓာကိုယ် ၏ ယဉ်ကျေးမှု ထိုင်သည်။ ၌ အဆိုပါ လူသား ဦးနှောက်၊ ဘယ်ဟာ နိုင်သည် ဖြစ် ဆွဲသည်။ အပေါ်သို့ ရက်ပ်- လတ်လျားလတ်လျား နှင့် ဖြစ် စုဝေး သို့ ပေးပါ။ လမ်းညွှန်မှု ၌ ကွဲပြားသည်။ အမျိုးအစားများ ၏ အခြေအနေများ ဒီ နောက်ထပ် အကြမ်းပတမ်း အမြင် ယဉ်ကျေးမှု ကိုလည်း ဖြစ်လာတယ်။ အပိုင်း ၏ အဆိုပါ ခေတ်မီ နိုးကြားမှု ၏ ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒ။

#### ဟိ ရာစုအလယ်ပိုင်း အမွေအနှစ် ၏ လော့ဒ် Levi- Strauss

နောက်တစ်မျိုး အမွေအနှစ် ထံမှ စောစော လူမှုဗေဒ သည် ဘာလဲ သည် တစ်ခါတစ်ရံ ဟုခေါ်သည်။ *ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်* ၊ ဘယ်ဟာ သည် Durkheim ၏ အယူအဆများနှင့် နှစ်ဆယ်ရာစု အစောပိုင်း တည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ဘာသာဗေဒများ ရောနှောထားသည်။ နှစ်ဆယ်ရာစုအလယ်ပိုင်းတွင် ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှုမှေးမှိန်သွားပြီးနောက် ဤပေါင်းစပ်မှု၏အသေးစိတ်အချက်များသည် ဇယားတွင်ကျန်ခဲ့သောအရာများထက် အရေးပါမှုနည်းပါးပါသည်။ Claude Levi-Straus သည် အရေးပါသူဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ပုံ ဒီမှာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူ ကနဦး လိုက်ခဲ့သည်။ Durkheim ၏ နှင့် Marcel မောစ် ၉ ခဲ ၏ မြင်ခြင်း။ ယဉ်ကျေးမှု ယုတ္တိဗေဒ အဖြစ် ထင်ဟပ်သည်။ အဆိုပါ တည်ဆောက်ပုံ၊ အပါအဝင် ဂေဟစနစ်၊ အစီအစဉ်များ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ အချိန်၊ နေရာ၊ နှင့် ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းစသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ အခြေခံ အမျိုးအစားများ တွေးခေါ်ပုံများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းပုံကို ရောင်ပြန်ဟပ်နေပါသည်။ နောက်ပိုင်းတွင်၊ Levi-Strauss သည် အာရုံကြောခန္ဓာဗေဒတွင် ထည့်သွင်းထားသော ယဉ်ကျေးမှုဖွဲ့စည်းပုံမှ ဖြစ်ပေါ်လာသည်ဟု ငြင်းခုံရန်အတွက် Durkheim ကို သူ၏ခေါင်းပေါ်လှည့်ရန် " ၏ အဆိုပါ လူသား ဦးနှောက်။ ၁၀ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ *နက်နဲသောအဆောက်အဦများ* ၏ မျိုးဆက် စည်းကမ်း၊ ယုတ္တိဗေဒ၊ ယူဆချက်များ၊ အချိန်/နေရာ/အခြားသူများ၏ အယူအဆများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဖြစ်စဉ်အားလုံးကို လွှမ်းခြုံထားသည့် ယဉ်ကျေးမှု၏ အခြားဂုဏ်သတ္တိများ ဖြစ်သော်လည်း နောက်ပိုင်းတွင် Levi-Strauss အတွက် ၎င်းတို့သည် ဦးနှောက်တွင် အမာရွတ်ဖြစ်နေသည်။

ဦးနှောက်အာရုံကြောဗေဒတွင် ဇီဝပရိုဂရမ်မာများ၏ သရုပ်ပြမှုများအဖြစ် ယဉ်ကျေးမှုဒြပ်စင်များကို Levi-Strauss လောက်အထိ မသွားချင်သော်လည်း၊ ၎င်းတို့၏နေ့စဉ်ဘဝများတွင် လူတို့အသုံးပြုသည့် ယဉ်ကျေးမှုသည် ပိုမိုနက်ရှိုင်းသော ယဉ်ကျေးမှုတည်ဆောက်ပုံများမှ တွန်းအားပေးသည့် *မျက်နှာပြင်တည်ဆောက်မှု ဖြစ်သည်* —ဆိုလိုသည်မှာ အရင်းခံစည်းမျဉ်းများနှင့် ယုတ္တိဗေဒ—ယဉ်ကျေးမှုကို နားလည်ရန် ပို၍အခြေခံကျသည်။ ထက် ရိုးရှင်းသော အင်ပါယာ စာမေးပွဲ ၏ မျက်နှာပြင် အဆောက်အဦများ။ အဘို့ ဥပမာ၊ a ယဉ်ကျေးမှု ဒဏ္ဍာရီ၊ တန်ဖိုး ဥပစာ၊ အယူဝါဒ၊ စံနှုန်းများ၊ ပုံပြင်များ ၏ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၊ နှင့် နီးပါး အားလုံး မျက်နှာပြင် ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြစ်ရန်​ နားလည်သည်။ အများကြီး ပိုကောင်းပါတယ်။ ဘယ်တော့လဲ *ပိုမိုနက်ရှိုင်းသောအဆောက်အဦ* များစနစ်တကျ ထုတ်ပေးခြင်း။ ဒါတွေ ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်စဉ်များကို သီးခြားခွဲထုတ်ပြီး ယဉ်ကျေးမှု၏အရင်းအမြစ်အဖြစ် ဆန်းစစ်သည်။

8 အဲဖရက် Schutz၊ *လူမှုကမ္ဘာ၏ဖြစ်ရပ်မှန်* (အီဗန်စတန်၊ IL- အနောက်မြောက် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၆၇၊ မူရင်း 1932 တွင်ထုတ်ဝေခဲ့သည်) ။

9 Emile Durkheim နှင့် Marcel Mauss, *Primitive Classification* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1963၊ 1903 ခုနှစ်တွင် မူရင်းထုတ်ဝေခဲ့သည်)။

10 လော့ဒ် Levi-Strauss၊ *ဒဏ္ဍာရီ နှင့် အဓိပ္ပါယ်* (အသစ် York: Schocken၊ 1979); *တစ် ကမ္ဘာ မရှိရင် မဆုတ်* (လန်ဒန်: Hutchinson, 1961); *ဖွဲ့စည်းပုံမနုဿဗေဒ* (Paris: Plon, 1964)။

လျှောက်တယ်။ အတူ ဒီ လိုင်း ၏ ဆင်ခြေ ထံမှ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံစနစ် လာခဲ့တယ်။ ပြေတယ်။ ကြီး၏ အသုံးပြုသည်။ ၏ ထိုစိတ်ကူးများသည် Durkheim ၏နောက်ပိုင်းအလုပ်တွင် ပေါ်ထွက်ခဲ့သော်လည်း၊ ကွန်ပျူတာသိပ္ပံနယ်ပယ်မှ ပေါ်ထွက်လာသော စိတ်ကူးများ။ ဥပမာအားဖြင့် ယဉ်ကျေးမှုကို ဒွိအတိုက်အခံများက ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားသည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။ အဖြစ် ကောင်း/မကောင်း၊ အရပ်/အတို၊ ပစ္စုပ္ပန်/အတိတ်၊ နှင့် ၌ အဟီး၊ အဆိုပါ ကွဲပြားမှု ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ၎င်း၏ ယဉ်ကျေးမှု သို့မဟုတ် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကုဒ်တစ်ခုသည် “မမှန်သောအရာ” သို့မဟုတ် လူများကို ပစ္စုပ္ပန်တွင် တွေးတောရန် တွန်းအားပေးသည့် ကုဒ်များ ဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းကိုယ်တိုင် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရန် စွမ်းရည်သည် ဤဒွိဖွဲ့စည်းပုံတွင် ပါ၀င်ပါသည်။ သို့မဟုတ် အနာဂတ် ကိုလည်း ဆိုလိုရင်း ဘာလဲ အဲဒါ ဆိုလိုသည်။ သို့ တွေးပါ။ အကြောင်း အဆိုပါ အတိတ်။ ဒါတွေ ဥပစာ ဆဲ တွင် တည်ရှိသည်။ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံစနစ် နှင့် အများကြီး အခြား ချဉ်းကပ်မှုများ ၌ လူမှု ဗေဒ ၁၁ ဥပမာ၊ ဂစ်ဒင် ၁၂ ယခင်အခန်းတွင် အကျဉ်းချုံးထားသော ဖွဲ့စည်းပုံ သီအိုရီ သို့မဟုတ် Niklas Luhmann မှ တီထွင်ခဲ့သော ထိုကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းဆိုင်ရာသီအိုရီများတွင်၊ 13 ယဉ်ကျေးမှုကုဒ်တစ်ခုစီသည် ဒွိဆန့်ကျင်ရေးအယူအဆကို ဖော်ပြသည့် အခြားနည်းလမ်းဖြစ်သည့် “အနုတ်လက္ခဏာဆောင်သော မိတ္တူများ” ကို ဖန်တီးသည်ဟု စောဒကတက်သူ။

ရန် ဖမ်း ကွဲပြားမှုများ ၌ အဆိုပါ လျှောက်လွှာ ၏ ဒါတွေ စိတ်ကူးများ ၌ ခေတ်ပြိုင် ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒ၊ ၁၄ ငါတို​ ရွေးချယ်ထားသည်။ အများအပြား သီအိုရီသမားများ အတွက် သုံးသပ်ချက်- သီဟ Wuthnow၊ ပီယား Bourdieu၊ ဂျက်ဖရီ Alexander၊ Gary Alan Fine နှင့် ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီအတွက် ကျွန်ုပ်၏ကိုယ်ပိုင် သီအိုရီလေ့လာရေးခရီး။ Wuthnow သည် Durkheimian ကို တိုးချဲ့သည်။ အစဉ်အလာ ၌ စိတ်ဝင်စားစရာ နည်းလမ်းများ; Bourdieu သိသိသာသာ တိုးတက်စေသည်။ မာ့က်စ်ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ယဉ်ကျေးမှုရှုထောင့်မှ လူတန်းစား ဖွဲ့စည်းပုံများ၊ Alexander နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် အထင်ရှားဆုံး ထောက်ခံအားပေးသူများဖြစ်သည် ။ “ဟိ ခိုင်မာတယ်။ အစီအစဉ်" ၌ ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒ ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ၏ ယဉ်ကျေးမှု အဖြစ် a အင်အား သည် empha- အရွယ်အစား; ဒဏ်ငွေ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သည်။ a သီအိုရီ ၏ idioculture အဲဒါ အလေးပေးသည်။ အဆိုပါ အရေးပါမှု ၏ အဖွဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်များ; ငါ​ ရှာသည်။ သို့ ပြန်လည်ထူထောင်ရေး အသက်ကြီးသည်။ စိတ်ကူးများ ထံမှ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း on ယဉ်ကျေးမှု ၌ နောက်ထပ် လက်ခံနိုင်သော ယောင်။

### ယဉ်ကျေးမှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ဒီနေ့

#### သီဟ Wuthnow ရဲ့ သီအိုရီ ၏ ယဉ်ကျေးမှု အဓိပ္ပါယ်များ

သီဟ Wuthnow ရဲ့ သီအိုရီ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ၁၅ သည် တစ်ခု ၏ အဆိုပါ နောက်ထပ် ဖန်တီးမှု ချဉ်းကပ်မှုများ သို့ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ၊ အဓိကအားဖြင့် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ ရောစပ်သည်။ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပညာရှင် စိုးရိမ်မှုများ အကြောင်း ဆက်ဆံရေး တို့တွင် သင်္ကေတ ကုဒ်များ

11 ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံစနစ်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်သည့် ယေဘူယျလက်ရာအချို့အတွက် Anthony Giddens၊ “ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်၊ တည်ဆောက်မှုစနစ်လွန်နှင့် ထုတ်လုပ်မှုကို ကြည့်ပါ။ ၏ ယဉ်ကျေးမှု” ၌ *လူမှုရေး သီအိုရီ ယနေ့* ၊ eds တစ် Giddens နှင့် ည။ ဇ ပန်းပွတ် (ဘရစ်၊ ယူကေ- မူဝါဒ စာနယ်ဇင်း၊ 2000);

၎။ ကလာ့ခ်၊ *ဟိ အုတ်မြစ်များ ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံစနစ်* (Sussex၊ ယူကေ- ကောက်ရိတ်၊ 1981); ည။ စတားရော့၊ ed.၊ *ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံစနစ် နှင့် သိပ္ပံ* (အောက်စဖို့ဒ်- အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1979); ဒဗလျူ။ ဆ Runciman၊ *"ဘာလဲ ဖြစ်ပါ တယ်။ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဝါဒ? ၌ လူမှုဗေဒ ၌ ၎င်း၏ နေရာ* (Cambridge: ကိန်းဘရစ်ချ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1970); အင်နို Rossi၊ *ထံမှ အဆိုပါ လူမှုဗေဒ ၏ သင်္ကေတများ သို့ အဆိုပါ လူမှုဗေဒ ၏ လက္ခဏာများ* (အသစ် York: ကိုလံဘီယာတက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၈၃)၊ နှင့် Ino Rossi၊ ed.၊ *ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒ* (အသစ် York: ကိုလံဘီယာတက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1982); Jacques Ehrmann၊ *Structuralism* (နယူးယောက်: Doubleday, 1970); Philip Pettit၊ *ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဝါဒ၏ သဘောတရား- ဝေဖန်ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာမှု* (ဘာကလေ၊ CA- တက္ကသိုလ် ၏ ကယ်လီဖိုးနီးယား စာနယ်ဇင်း၊ 1977); ချား ဂ။ Lemert၊ “အဲ အသုံးများသည်။ ၏ ပြင်သစ် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံစနစ် လူမှုဗေဒ တွင် ၊" နှင့် မီရှယ် Lamont နှင့် သီဟ Wuthnow၊ “လတ်တလော ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒ ၌ ဥရောပ နှင့် အဆိုပါ ယူနိုက်တက် ပြည်နယ်များ" ၌ *နယ်ခြား ၏ လူမှုရေး သီအိုရီ* ၊ ဆ Ritzer၊ ed (အသစ် York: တို့ဖြစ်သည်။ တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၉၀)။

12 Anthony Giddens၊ *ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ လူမှုအဖွဲ့အစည်း* (ဘာကလေ၊ CA- University of California Press၊ ၁၉၈၄)။

13 Niklas Luhmann၊ *ဟိ ကွဲပြားခြင်း။ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း* (ကြည့် မှတ်ချက် ၁)။

၁၄ သုံးသပ်ချက်အချို့အတွက်၊ Robert Wuthnow နှင့် Marsha Witten၊ “ယဉ်ကျေးမှုလေ့လာမှုအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များအသစ်၊” *နှစ်ပတ်လည်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကို ကြည့်ပါ။ ၏ လူမှုဗေဒ* ၁၄ (၁၉၈၈)။ စစ. ၁၄၉–၁၆၇။ ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း သီဟ Wuthnow၊ ဂျိမ်း ဒေးဗစ်ဆန် မုဆိုး၊ အဲလ်ဘတ် Bergesen နှင့် Edith Kurzweil၊ *ယဉ်ကျေးမှု သုံးသပ်ချက်- ဟိ ကမ္ဘာ ၏ ပီ ဌ။ ဘာဂါ၊ မေရီ ဒေါက်၊ မီရှဲ Foucault၊ နှင့် Jurgen Habermas* (London: Routledge & Kegan Paul, 1984)။

15 အကြောင်းမူကား၊ ဥပမာများ ၏ သီဟ Wuthnow ရဲ့ အလုပ် on ဘာသာရေး၊ ကြည့်ပါ။ သူ့ *ဟိ ဝိညာဏ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး* (ဘာကလေ- တက္ကသိုလ် ကယ်လီဖိုးနီးယား စာနယ်ဇင်း ၊ ၁၉၇၆) နှင့် *အမေရိကန်ဘာသာရေးဆိုင်ရာ စမ်းသပ်မှု* (ဘာကလေ: University of California Press, 1978)။

အခြားသော သီအိုရီ ဓလေ့ထုံးတမ်းများနှင့် ၁၆ ဤအခြားသော ဓလေ့ထုံးတမ်းများထဲတွင် ဒရာမာပညာ၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုနှင့် phenomenology မှ ထုတ်ယူထားသော ပုဂ္ဂလဓိဋ္ဌာန်ချဉ်းကပ်မှုများ ပါဝင်ပါသည်။

ယဉ်ကျေးမှု ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ထုံးတမ်းဓလေ့၊ နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စကားစပ်

၌ Wuthnow ရဲ့ အမြင်၊ အဲဒါ သည် အကောင်းဆုံး သို့ ရွှေ့ ကွာ ထံမှ တစ်ခု အလေးထားမှု on သဘောထားများ၊ ယုံကြည်ချက်၊ နှင့်အဓိပ္ပါယ်များ ကျင်းပသည်။ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ အဆိုပါ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ယဉ်ကျေးမှု။ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ခက်တယ်။ သို့ အတိုင်းအတာ၊ နှင့် ဒီတော့ အစား၊ အဲဒါ သည် အကောင်းဆုံး သို့ အာရုံစူးစိုက်မှု on မြင်နိုင်သော ဆက်သွယ်ရေး ၏ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်း။ ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့ နားလည်မှု ယဉ်ကျေးမှု။ တခါ အလေးပေး ဆိုင်း ကွာ ထံမှ ယဉ်ကျေးမှု အဓိပ္ပါယ် နှုန်း se သို့ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ ယဉ်ကျေးမှု လူမှုရေး ၌ အကြောင်းအရာများ နှင့် ၌ လူမှုရေးအရ ထုတ်လုပ်သည်။ စာသားများ၊ အခြား သီအိုရီ ချဉ်းကပ်မှုများ ဖြစ်လာ အသုံးဝင်သည်။

ပြဇာတ် (အခန်း ၇) သည် တစ်ခု မရှိမဖြစ် ဖြည့်စွက်စာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ ၎င်း၏ အလေးပေး on ထုံးတမ်းစဉ်လာ အဖြစ် ယန္တရား တစ်ခု အတွက် ဖော်ပြခြင်း။ နှင့် သရုပ်ဖော်ခြင်း။ သင်္ကေတများ အလေးပေး အဲဒါ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း အကြွေး ၎င်း၏ အမြစ် Durkheimian သို့ သီအိုရီ။ ၌ a အသိ၊ တစ်ဦးချင်း လူအချင်းချင်း ထုံးတမ်းများ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် စုပေါင်း ထုံးတမ်းများ လေးလေးနက်နက်ဖော်ပြပါ။ ကျင်းပသည်။ အဓိပ္ပါယ်များ၊ ဒါပေမယ့် မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ သူတို့ အတည်ပြုပါ။ အထူးသဖြင့် ယဉ်ကျေးမှု အဆောက်အဦများ။ ၌ ဒါကြောင့် ကျင့် ဝတ် ၊ လုပ်ဆောင်သည်။ အဲဒီလို မျိုးစုံ လုပ်ဆောင်ချက်များ အဖြစ် အားဖြည့်ပေးခြင်း စုပေါင်း တန်ဖိုးများ၊ သရုပ်ဖော်ခြင်း။ သေချာပါတယ်။ ဆက်ဆံရေး ၊ ဖော်ပြခြင်း။ သော့ ရာထူး၊ အလှဆင်ခြင်း။ သေချာပါတယ်။ စာများ၊ နှင့် အသားပေးဖော်ပြခြင်း။ အထူးသဖြင့် လှုပ်ရှားမှုများ။ နောက်ထပ်အရေးကြီးသောသီအိုရီဖြည့်စွက်ချက်မှာ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဖြစ်သည်။ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုအနေနဲ့ တည်ရှိမနေပါဘူး။ စိတ္တဇ ဖွဲ့စည်းပုံ ၌ ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင် မှန်တယ် မဟုတ်သလို၊ သည် အဲဒါ ရိုးရှင်းစွာ သဘင် နှင့် ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖျော်ဖြေပွဲများ; စနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများတွင်လည်း ထည့်သွင်းထားသည်။ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကုဒ်စံနစ်များကို တီထွင်ရန်၊ ၎င်းတို့ကို ထုံးတမ်းစဉ်လာပြုလုပ်ရန်နှင့် အခြားသူများထံ ပေးပို့ရန် လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များ—ပစ္စည်း၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် နိုင်ငံရေး—တို့သည် ယဉ်ကျေးမှုကို လိုအပ်သည့် သရုပ်ဆောင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများမှ ထုတ်ပေးပါသည်။ တစ်ချိန်က အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အခြေခံ ၏ ယဉ်ကျေးမှု လှုပ်ရှားမှု သည် အသိအမှတ်ပြု၊ ထို့နောက် အဆိုပါ အဓိပ္ပာယ် ၏ မညီမျှမှုများ ၌ အရင်းအမြစ်များ၊ အဆိုပါ အသုံးပြု

၏ ပါဝါ၊ နှင့် အဆိုပါ ဖြစ်ပွားခြင်း ၏ ပဋိပက္ခ ဖြစ်လာ မရှိမဖြစ် အစိတ်အပိုင်းများ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ။

ဟိ ကိုယ်ကျင့်တရား အော်

*ကိုယ်ကျင့်တရား* ဆိုင်ရာ လေ့လာခြင်းအဖြစ် တံဆိပ်တပ်သည် ။ ကိုယ်ကျင့်တရားက လှည့်ပတ်နေတယ်။ ပတ်ပတ်လည် (၁) အဆိုပါ ဆောက်လုပ်ရေး ၏ စနစ်များ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ကုဒ်များ၊ (၂) အဆိုပါ ထုတ်လွှတ်မှု ၏ ထုံးတမ်းဓလေ့များနှင့် (၃) ဤယဉ်ကျေးမှုထုံးတမ်းစဉ်လာများနှင့် ထုံးတမ်းစဉ်လာများကို ထုတ်လုပ်ထိန်းသိမ်းရန် အရင်းအမြစ်များ စုဆောင်းခြင်း။ အဲဒါတွေ တစ်ခုချင်းစီကို အလှည့်ကျ ဆန်းစစ်ကြည့်ရအောင်။

ဟိ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ကုဒ်များ

တစ် ယဉ်ကျေးမှု ကုဒ် သည် a သတ်မှတ် ၏ သင်္ကေတ ဒြပ်စင် အဲဒါ သတ်မှတ်သည်။ “ဟိ သဘာဝ ၏ ကတိကဝတ် အမူအကျင့်တစ်ခုသို့။" Levi-Strauss ကဲ့သို့ တင်းကျပ်သော ယုတ္တိရှိခြင်းကဲ့သို့ ယဉ်ကျေးမှုကုဒ်များ၏ အမြင်များကို ဆန့်ကျင်သည်။ ရှိခဲ့ပါတယ်။ စောဒကတက်၊ Wuthnow သာ မြင်သည်။ အစုံ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဒြပ်စင် အဲဒါ ရှိသည် တစ်ခု “သတ်မှတ်လို့ရတယ်။ ဖွဲ့စည်းပုံ၊" ဘယ်ဟာ နိုင်သည် ဖြစ် သုံးတယ်။ "သို့ လုပ်ပါ။ သဘော ၏" အခြေအနေများ နှင့် ဒေသများ အဲဒါ နိုင်သည် တည်ထောင်ရာတွင် ပြဿနာများကို ဖန်တီးပါ ။ အဆိုပါ သဘာဝ ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား ဝတ္တရား။ Wuthnow မြင်သည်။ သုံး အဲဒီလို ယဉ်ကျေးမှုကုဒ်များမှ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အစီအစဥ်တစ်ခု တည်ဆောက်ရာတွင် အရေးကြီးသော ကွဲပြားမှုများသည် (၁) ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အရာဝတ္ထုများနှင့် အစစ်အမှန် ပရိုဂရမ်များ၊ (၂) အခြေခံကိုယ်ကျိုးနှင့် ပြဋ္ဌာန်းထားသော လူမှုရေးဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍများနှင့် (၃) မလွှဲမရှောင်သာသော ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိသော ရွေးချယ်မှုများ။ အောက်မှာ ကျွန်တော် ဒီတစ်ခုချင်းစီကို သုံးသပ်ကြည့်ပါတယ်။

16 Robert Wuthnow, *အဓိပ္ပါယ်နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အစီအစဉ်- ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း* (Berkeley, CA: University of California စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၈၇)။ အဘို့ a သုံးသပ်ချက် ၏ ဒီ အလုပ်၊ ကြည့်ပါ။ ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်၊ “ယဉ်ကျေးမှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ နှင့် လူမှုရေး သီအိုရီ၊” *American Journal of Sociology* 94 (ဇူလိုင် 1988): စစ. 637–644။

1. *ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အရာဝတ္ထုများနှင့် အစီအစဉ်များ* ။ ကိုယ်ကျင့်တရားတစ်ခု၏ဖွဲ့စည်းပုံသည် (က) *အရာဝတ္ထုများ အကြား ကွဲပြားသည်။ ၏ ကတိကဝတ်* နှင့် (ခ) အဆိုပါ လှုပ်ရှားမှုများ သို့မဟုတ် *အစစ်အမှန် အစီအစဉ်များ* ၌ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ ကျူးလွန် စေ့စပ် ကြသည် ။ ဟိ အရာဝတ္ထုများ ၏ ကတိကဝတ် နိုင်သည် ကွဲပြား—က လူတစ်ဦး၊ a သတ်မှတ် ၏ ယုံကြည်ချက် နှင့် တန်ဖိုးများ၊ a စာသား၊ စသည်တို့ဖြစ်သည်။ တကယ့် ပရိုဂရမ်သည် မည်သည့် လှုပ်ရှားမှုမျိုးမဆို ဖြစ်နိုင်သည်။ အတိမ်းအစောင်းမခံသော အရာဝတ္ထု ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား ကတိကဝတ် နှင့် အဆိုပါ အပြုအမူ ထုတ်လွှတ်သည်။ သို့ သရုပ်ပြ ဒီ ကတိကဝတ်တွေ ဖြစ်ကြတယ်။ “ချိတ်ဆက်ထားသည်” နှင့်၊ မရှိသေးဘူး၊ "မတူဘူး။" အဘို့ ဥပမာ၊ တစ်ဦး၏ အရာဝတ္ထု ၏ ကတိကဝတ် တန်ခိုး "ဖြစ်ပါစေ။ a ပိုကောင်းပါတယ်။ ဘဝ အတွက် တစ်ဦး၏ ကလေးတွေ" ဘယ်ဟာ သည် သို့ ဖြစ် သဘောပေါက် မှတဆင့် “ခက်တယ်။ အလုပ်” နှင့်အခြား လှုပ်ရှားမှုများ သို့မဟုတ် အစစ်အမှန် အစီအစဉ်များ။ အဘို့ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ a ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် သို့ ဖြစ် ထိရောက်မှု၊ အဲဒါ သွယ်ဝိုက် ပြောရမယ်။ ခွဲခြား နှင့်၊ မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ ချိတ်ဆက်ပါ။ အဲဒီလို အရာဝတ္ထုများ နှင့် အစစ်အမှန် အစီအစဉ်များ။
2. *အစစ်အမှန် မိမိကိုယ်ကို နှင့် ရာထူး* များ ဟိ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား ကုဒ်များ ရမယ်။ လည်း၊ ၌ Wuthnow ရဲ့ အမြင်၊ ခွဲခြား အကြား (က) အဆိုပါ လူ၏ “တကယ် မိမိကိုယ်ကို ” သို့မဟုတ် “မှန်ပါတယ်။ မိမိကိုယ်ကို ” နှင့် (ခ) အဆိုပါ အမျိုးမျိုး "အခန်းကဏ္ဍ" ဒီဟာ လူ ပြဇာတ်များ။ ကိုယ်ကျင့်တရား အဆောက်အဦများ အမြဲတမ်း လင့်ခ် မိမိကိုယ်ကို တန်ဖိုးထားပါ။ နှင့် အပြုအမူ ဒါပေမယ့်၊ မှာ အဆိုပါ တစ်ချိန်တည်း၊ ခွင့်ပြုပါ။ သူတို့ကို သို့ ဖြစ် ခွဲခြားထားသည်။ ဒါကြောင့် အဲဒါ ဟိုမှာ သည် a “တကယ် ငါ” ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ သည် ကိုယ်ကျင့်တရား ထိုက်တန်သူနှင့် ဤကိုယ်ကိုကိုယ်တန်ဖိုးထားမှုတို့ကို အလျှော့ပေးနိုင်မည့် အခန်းကဏ္ဍများမှ မည်သူက ခွဲထွက်နိုင်မည်နည်း။ ဥပမာအားဖြင့်၊ တစ်စုံတစ်ဦးသည် “ရာထူးအကွာအဝေး” ကိုဖော်ပြသောအခါ၊ အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုသည် တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ဂုဏ်သိက္ခာအောက် သို့မဟုတ် မိမိကိုယ်ကိုတန်ဖိုးရှိကြောင်း အခိုင်အမာပြောဆိုနေပါသည်။
3. *မလွှဲသာမရှောင်သာနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ* ။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကုဒ်များသည် (က) လူတို့၏ ထိန်းချုပ်မှုမှ ကင်းလွတ်နေသော အင်အားစုများနှင့် (ခ) ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒနယ်ပယ်အတွင်း ရှိနေသည့် အင်အားစုများအကြား ပိုင်းခြားရန် လိုအပ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ မလွှဲမရှောင်သာသော ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ခွဲခြားရပေမည်။ ဤနည်းအားဖြင့်၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကုဒ်များသည် ထိန်းချုပ်နိုင်သော ထိုအပြုအမူများ၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်ချက်ကို သက်သေပြသည်။ ရည်ရွယ်ချက် နှင့် ပါလိမ့်မယ်။ ပါဝါ၊ နေစဉ် ခွင့်လွှတ်ခြင်း။ သို့မဟုတ် ဆိုင်းငံ့ခြင်း။ အကဲဖြတ်ခြင်း။ အတွက် ဘာလဲ သည် လူတစ်ယောက်ရဲ့ထိန်းချုပ်မှုကနေ။ ဤခွဲခြားမှုမရှိဘဲ၊ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်ခြင်းခံရမည့် အပြုအမူအမျိုးအစားများကို သိရှိရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။

အရှင်၊ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ a ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် လှည့်ပတ်သည်။ ပတ်ပတ်လည် သုံး အခြေခံ အမျိုးအစားများ ၏ ကုဒ်များ အဲဒါ (၁) ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အရာဝတ္ထုများ/ စစ်မှန်သော အစီအစဉ်များ၊ (၂) ကိုယ်ပိုင်/အခန်းကဏ္ဍ နှင့် (၃) မလွှဲမရှောင်သာသော ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ/ ရည်ရွယ်ချက်ရှိ ရွေးချယ်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကတိကဝတ်များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပါ။ ဤအခြေခံကုဒ်သုံးမျိုးသည် ဘာကိုညွှန်ပြသနည်း။ သည် နှစ်လိုဖွယ်ကောင်းသော အားဖြင့် ခွဲထုတ်ခြင်း။ နှင့်၊ မရှိသေး မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ ကိုလည်း ချိတ်ဆက်ခြင်း။ အရာဝတ္ထုများ၊ အပြုအမူ၊ ကိုယ်ပိုင်၊ အခန်းကဏ္ဍ၊ ကန့်သတ်ချက်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ။ ဤအဓိပ္ပာယ်နှင့် ကွဲပြားခြင်းမရှိဘဲ ဤပုဆိန်သုံးပါး၊ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းနှင့် ၎င်းကို စွဲဆောင်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်သည် အကျပ်အတည်းများကို ထုတ်ဖော်ပြသလိမ့်မည်၊ ပါလိမ့်မယ်။ အစ သို့ ချိုး ဆင်း ရှိရင် အရာဝတ္ထုများ နှင့် အစီအစဉ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး အမှတ်အသား၊ ခွဲခြား၊ နှင့် ချိတ်ထားဆဲ၊ ထို့နောက် ကဲ့ရဲ့ခြင်း ဖြစ်လာသည်။ သောင်းကျန်း; အကယ်၍ မိမိကိုယ်ကို နှင့် အခန်းကဏ္ဍများ ဖြစ်ကြပါသည်။ စိတ်ရှုပ်၊ ထို့နောက် ဆုံးရှုံးမှု ၏ မိမိကိုယ်ကို တန်ဖိုးရှိအောင် ဖြန့်ကျက်ခြင်း၊ ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများနှင့် ထိန်းချုပ်မှုတို့ မှုန်ဝါးသွားပါက မခံချင်စိတ် သို့မဟုတ် စိတ်ပျက်မှုများ တိုးများလာသည်။

ဟိ သဘာဝတရား ၏ ထုံးတမ်းစဉ်လာ

တစ် ကိုယ်ကျင့်တရား ထုံးတမ်းစဉ်လာ dramatizes စုပေါင်း တန်ဖိုးများ နှင့် သရုပ်ပြသည်။ တစ်ဦးချင်း ကိုယ်ကျင့်တရား စိတ်ခံစားမှုကို နှိုးဆွသော ဓလေ့ထုံးတမ်းများ ပြဋ္ဌာန်းခြင်းအားဖြင့် ထိုတန်ဖိုးများအတွက် တာဝန်ရှိသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင်၊ ထုံးတမ်းဓလေ့များသည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာအစီအစဥ်ကို ထိန်းသိမ်းရန် လုပ်ဆောင်သည်—ဆိုလိုသည်မှာ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာအရာဝတ္ထုများ/အစစ်အမှန်ပရိုဂရမ်များ၊ ကိုယ်ပိုင်/အခန်းကဏ္ဍများနှင့် ကန့်သတ်ချက်များ/ရွေးချယ်စရာများကို အမိန့်ပေးသည့် သင်္ကေတကုဒ်များစနစ်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့သော ဓလေ့ထုံးတမ်းများသည် ပုံမှန်အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရာတွင်လည်း ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ အဖြစ် ၌ နောက်ထပ် ပီပီပြင်ပြင် စုပေါင်း အခမ်းအနားများ၊ နှင့် သူတို့ နိုင်သည် ဖြစ် သီးသန့် သို့မဟုတ် လူသိရှင်ကြား ဖျော်ဖြေခဲ့သည်။ သို့သော် အဓိကအချက်မှာ ထုံးတမ်းဓလေ့သည် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ချေးယူထားသော အယူအဆအတိုင်း ကျင့်ဝတ်သိက္ခာကို တည်တံ့စေရန် အခြေခံ ယန္တရားတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထံမှ Durkheim နှင့် တိုးချဲ့ ၌ Goffman ရဲ့ ပြဇာတ် (ကြည့် အခန်း ၇)။

ထုံးတမ်းစဉ်လာ သည် ကိုလည်း သုံးတယ်။ သို့ နိုင်နိုင်နင်းနင်း အတူ မသေချာ ၌ အဆိုပါ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး ထိန်းညှိပေးသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ ကုဒ်များ ၏ ကိုယ် ကျင့်တရား အမိန့်။ ရှိမရှိ၊ မှတဆင့် တိုးလာသည်။ ရွေးချယ်စရာများ၊ အသုံးပြုသည်။ ၏ အာဏာပိုင်၊ မရေရာသော ၌ မျှော်လင့်ချက်များ၊

မရှိခြင်း။ ၏ ရှင်းလင်းမှု ၌ တန်ဖိုးများ၊ "ညီမျှခြင်း" ၌ သော့ သင်္ကေတများ၊ သို့မဟုတ် မှန်းမရ ၌ သော့ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး၊ မသေချာ ပါလိမ့်မယ်။ မကြာခဏ ဖြစ် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ သို့ သဘောတူညီချက် အတူ ဒါတွေ ကွဲပြားသည်။ ခြေစွပ်များ ၏ မသေချာ။ မသေချာ ဒါပါပဲ​ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များ ၏ အရှိန်မြှင့် ထုံးတမ်းစဉ်လာ လှုပ်ရှားမှု။ သို့သော်၊ အဲဒီလို အသုံးပြုသည်။ ၏ ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖြစ်ကြပါသည်။ များသောအားဖြင့် ချည်ထားသည်။ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ဆီသို့ မှာ လှုံ့ဆော်ခြင်း။ အရင်းအမြစ်များ ၌ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ သို့ ဖန်တီးပါ။ a အသစ် ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့်။

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စကားစပ် နှင့် အရင်းအမြစ်များ

အဘို့ a ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် သို့ ရှိတော့၊ အဲဒါ ရမယ်။ ဖြစ် ထုတ်လုပ်သည်။ နှင့် မပါမဖြစ်၊ နှင့် အတွက် အသစ် ကိုယ်ကျင့်တရား ကုဒ်များ ပေါ်ထွက်လာ သည်- မြင်သည်။ အားဖြင့် Wuthnow အဖြစ် *အယူဝါဒ* — ဒါတွေ အသစ် အယူဝါဒများ ကိုလည်း ရမယ်။ ဖြစ် တက်တက်ကြွကြွ ထုတ်လုပ် သည်။ သရုပ်ဆောင်များ သုံးပြီး အရင်းအမြစ်များ။ အရှင် စနစ်များ ၏ သင်္ကေတ ကုဒ်များ မှီခို on ပစ္စည်း နှင့် စည်းရုံးရေး အရင်းအမြစ်များ။ ရှိရင် a ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် သည် သို့ ဆက်နေ၊ နှင့် အကယ်၍ a အသစ် အယူဝါဒ သည် သို့ ဖြစ်လာ a အပိုင်း ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား အော်ဒါ၊ အဲဒါ ရမယ်။ ရှိသည် a တည်ငြိမ်သည်။ ထောက်ပံ့ရေး ၏ အရင်းအမြစ်များ အတွက် သရုပ်ဆောင်များ သို့ အသုံးပြု ၌ တည်တံ့ခြင်း။ အဆိုပါ သီလ ၊ သို့မဟုတ် ၌ ပြန့်ပွားခြင်း။ a အသစ် အယူဝါဒ အဲဒါ က၊ သရုပ်ဆောင်များ ရမယ်။ ရှိသည် အဆိုပါ ပစ္စည်း ကုန်စည် လိုအပ်သည်။ တည်တံ့ သူတို့ကိုယ်သူတို့ နှင့် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများ ၌ ဘယ်ဟာ သူတို့ ပါဝင်; သူတို့ ရမယ်။ ရှိသည် စည်းရုံးရေး​ ခြေစွပ်များ အဲဒါ မှီခို မဟုတ်ဘူး သာ on ပစ္စည်း ကုန်စည်၊ အဲဒီလို အဖြစ် ပိုက်ဆံ၊ ဒါပေမယ့် ကိုလည်း on အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ “အသိပညာ”၊ ဆက်သွယ်ရေး ကွန်ရက်များ၊ နှင့် ခေါင်းဆောင်မှု; နှင့် မှာ ကြိမ်၊ သူတို့ ရမယ်။ ကိုလည်း ရှိသည် ပါဝါ။ အရှင်၊ အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် သည် ကျောက်ချရပ်နား ၌ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အဆောက်အဦများ လှည့်ပတ်နေသည်။ ပတ်ပတ်လည် ပစ္စည်း ကုန်ပစ္စည်း၊ ငွေ၊ ခေါင်းဆောင်မှု၊ ဆက်သွယ်ရေး ကွန်ရက်များ၊ နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စွမ်းရည်များ။

အယူဝါဒ

Wuthnow သည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အစီအစဉ်၏ ရှုထောင့်အချို့ကို ဖော်ပြပြီး/သို့မဟုတ် သရုပ်ဖော်သည့် သင်္ကေတများအဖြစ် အယူဝါဒကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုသည်။ အခြေခံအယူအဆမှာ အယူဝါဒတစ်ခုသည် အလေးပေးသော သင်္ကေတသင်္ကေတများ အစုအဝေးတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ပေါ်လွင်ပါသည်။ a *အထူးသဖြင့် ရှုထောင့်* ၏ အဆိုပါ နောက်ထပ် ပါဝင်ပါသည်။ ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့်။ ဟိ ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် သည် အယူဝါဒသစ်များ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် နောက်ဆက်တွဲ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အသွင်ကူးပြောင်းမှုမှတစ်ဆင့် ပြောင်းလဲလာပြီး အယူဝါဒများသည် အပြောင်းအလဲ၏ မောင်းနှင်အား—မာ့က်စ်က အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည်။

ဟိ ထုတ်လုပ်မှု၊ အသုံးပြု ၌ လှုံ့ဆော်ခြင်း။ လူပုဂ္ဂိုလ်၊ နှင့် နောက်ဆုံး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ခြင်း ၏ အယူဝါဒများ ဖြစ်ကြသည်။ အားလုံး မှီခို အပေါ်သို့ (၁) အဆိုပါ စည်းရုံးခြင်း။ ၏ အခြား အမျိုးအစားများ ၏ အရင်းအမြစ်များ (ခေါင်းဆောင်များ၊ ဆက်သွယ်ရေး ကွန်ရက်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာများ) နှင့် (၂) ထုံးတမ်းဓလေ့များကို မီးမောင်းထိုးပြသည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အသုံးပြုမှု၊ အဆိုပါ အကျင့်စာရိတ္တ ၏ တစ်ခု အယူဝါဒ အသစ် အယူဝါဒများ ရမယ်။ မကြာခဏ ယှဉ်ပြိုင် အတူ တစ်ခု နောက်တစ်ခု အတွက် အာရုံစူးစိုက်မှု နှင့်အတူ အဆိုပါ အကျိုးဆက် အဲဒါ အယူဝါဒများ အတူ သာလွန်သည်။ အရင်းအမြစ် ခြေစွပ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် များပါတယ်။ သို့ ရှင်သန်ပါ။ ဒီ ပြိုင်ပွဲ နှင့် ဖြစ်လာ a အပိုင်း ၏ အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့်။ ဟိုမှာ က၊ ထို့နောက်၊ တစ်ခု ဂေဟစနစ် အတိုင်းအတာ အယူဝါဒများ ဆီသို့ အဖြစ် ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း။ ၌ အရင်းအမြစ် niches ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ အလားအလာ အသင်းအဖွဲ့များ သို့ အဆိုပါ အယူဝါဒ

ဟိ Dynamics ၏ အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရား အော်

Wuthnow ဝန်ထမ်းများ တစ်ခု ဂေဟစနစ် မူဘောင် အတွက် အဆိုပါ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ဒိုင်းနမစ်များ (ကြည့် အခန်း ၄)။ ရှိရင် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အ မိန့်စာ (၁) သည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာအရာဝတ္ထုများ/အစစ်အမှန်အစီအစဉ်များ၊ ကိုယ်တိုင်/အခန်းကဏ္ဍများ၊ နှင့် မလွှဲမရှောင်သာသောကန့်သတ်ချက်များ/ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိထိန်းချုပ်မှုများကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ၊ (၂) သင့်လျော်သောဆက်သွယ်မှုနှင့် ထုံးတမ်းစဉ်လာများကို မသတ်မှတ်နိုင်ပါ။ အလေ့အကျင့်များ အတွက် ၎င်း၏ ကတိသစ္စာပြုခြင်း။ နှင့် သဘင်၊ နှင့် အဖြစ် a ရလဒ် ၏ ဒါတွေ အခြေအနေများ၊ (၃) မလျှော့နိုင်ဘူး။ အဆိုပါ အန္တရာယ်များ ဆက်စပ် အတူ အမျိုးမျိုး လှုပ်ရှားမှုများ၊ ထို့နောက် ဟိုမှာ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အချို့ မရေရာသော ၌ အများဆုံး အခြေအနေများ ။ ဤမရှင်းလင်းမှုများ၏ အကျိုးဆက်မှာ လူတစ်ဦးချင်းစီတွင် လုံလောက်သော လမ်းညွှန်မှု မရှိနိုင်ဘဲ၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် အနည်းငယ် မှန်းဆ၍မရပေ။ မသေချာမရေရာသော အခြေအနေများအောက်တွင် အယူဝါဒ သစ်များ ဖြစ်လာ များပါတယ်။ သို့ ပေါ်ထွက်လာ အဖြစ် a နည်းလမ်း ၏ လျှော့ချခြင်း။ ဒါတွေ အခြေအနေများ အသစ် အယူဝါဒ ထုတ်လုပ်မှု​ ပါလိမ့်မယ်။ တိုးမြှင့်လာသည် အတူ (၁) မြင့်မားသော ဒီဂရီ ၏ မျိုးရိုးလိုက်ခြင်း ၌ အဆိုပါ အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုရေး ယူနစ်-အတန်းများ၊

လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အုပ်စုများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားအရာများ၊ (၂) အရင်းအမြစ်များ ကွဲပြားမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ ဖြန့်ဖြူးမှု အဆင့်မြင့်မားမှု၊ (၃) မြင့်မားသော နှုန်းထားများ ၏ ပြောင်းလဲမှု (ပြန်လည်ချိန်ညှိခြင်း။ ၏ ပါဝါ၊ ပြန်လည်ဖြန့်ဝေခြင်း။ ၏ အရင်းအမြစ်များ၊ ဖွဲ့စည်းပုံအသစ်များ ထူထောင်ခြင်း ၊ လူမှုဆက်ဆံရေး အမျိုးအစားသစ်များ ဖန်တီးခြင်း၊ (၄) ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကုဒ်များ (ဖန်တီးထားသည်။ အားဖြင့် တင်းကျပ် ဆက်သွယ်မှုများ တို့တွင် a အနည်းငယ် ကုဒ်များ); နှင့် (၅) လျှော့ချ စွမ်းရည် ၏ နိုင်ငံရေး လုပ် ပိုင်ခွင့် ဖိနှိပ်သည်။ အသစ် ယဉ်ကျေးမှု ကုဒ်များ၊ ထုံးတမ်းများ၊ နှင့် စည်းရုံးခြင်း။ ၏ အရင်းအမြစ်များ။

၌ တစ်ခု ဂေဟစနစ် အမြင်၊ ဒါတွေ လုပ်ငန်းစဉ်များ တိုးမြှင့်လာသည် "အယူဝါဒ ကွဲပြားခြင်း" အဲဒါ၊ ၌ အလှည့်၊ တိုးလာသည်။ အဆိုပါ အဆင့် ၏ "ပြိုင်ပွဲ" တို့တွင် အယူဝါဒများ တချို့က အယူဝါဒများ ဖြစ်ကြပါသည်။ "နောက်ထပ် အဆင်ပြေတယ်” သို့ ဤပြိုင်ပွဲကို ဆက်လက်ရှင်သန်စေပြီး အကျိုးဆက်အနေဖြင့် “ရွေးချယ်ခံရ” သည်။ ထိုကဲ့သို့သော "ကြံ့ခိုင်မှု" နှင့် "ရွေးချယ်မှု" သည် ရည်မှန်းချက်များစွာကို ပြီးမြောက်အောင်မြင်ရန် အတွေးအခေါ်တစ်ခု၏ စွမ်းရည်အပေါ် မူတည်သည်- (1) မသေချာမရေရာမှုများကို လျှော့ချနည်းများ (ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အရာဝတ္ထုများ၊ ပရိုဂရမ်များ၊ မိမိကိုယ်ကို၊ အခန်းကဏ္ဍများ၊ ကန့်သတ်ချက်များ၊ ရွေးချယ်မှုများ၊ စွန့်စားရမှုများ၊ မသေချာမရေရာမှုများ၊ နှင့် ကြိုတင်မမှန်းဆနိုင်မှု) တို့ကို လျှော့ချရန်၊ (၂) ဒြပ်စင်များစွာပါဝင်သော လိုက်လျောညီထွေရှိသော ဖွဲ့စည်းပုံကို ဖော်ထုတ်ပါ။ အားနည်းသော ချိတ်ဆက်; (၃) လုံခြုံသည်။ a အရင်းအမြစ် အခြေခံ (အထူးသဖြင့် ပိုက်ဆံ၊ အသင်းအဖွဲ့များ၊ အဖွဲ့အစည်း၊ ခေါင်းဆောင်မှု၊ နှင့် ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများ၊ (၄) ထုံးတမ်းစဉ်လာနှင့် ဆက်သွယ်မှုဆိုင်ရာ အလေ့အထများကို သတ်မှတ်ခြင်း၊ (၅) ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ပန်းတိုင်များ ချမှတ်ခြင်း၊ (၆) နိုင်ငံရေးလုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာနှင့် တည်ဆဲတန်ဖိုးများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းစည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ တရားဝင်မှုရရှိရန်။

ပြိုင်ဆိုင်မှု တွင် ရှင်သန်ရန် အယူဝါဒတစ်ခု ဖြစ်နိုင်ချေ ပိုများလေဖြစ်သည်။ အတူ အခြား အယူဝါဒများ နှင့် အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ အဲဒါ သည် သို့ ဖြစ်လာ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အဖြစ် အပိုင်း ၏ ကိုယ် ကျင့်တရားဆိုင်ရာအမိန့်။ အထူးသဖြင့်၊ အယူဝါဒတစ်ခု၏ အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းပုံသည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အစီအစဥ်များ အတွင်း ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကုဒ်အသစ်များကို အတည်ပြုသည့် ဓလေ့ထုံးတမ်းများနှင့် ဆက်သွယ်မှုပုံစံများ ပေါ်တွင် မူတည်သည်။ အဲဒါ ခွင့်ပြုသည်။ အတွက် *ထုံးတမ်းစဉ်လာ dramatization* ၏ အသစ် ကုဒ်များ လျှော့ချခြင်း။ မသေချာ၊ အဲဒါ တည်ငြိမ်သော အရင်းအမြစ်အခြေခံကို လုံခြုံစေပြီး၊ ၎င်းသည် နောက်ဆုံးတွင် နိုင်ငံရေးအာဏာပိုင်မှ လက်ခံမှုကို ရရှိသည်။

ကွဲပြားသော အယူဝါဒဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှု အမျိုးအစားများ ပေါ်ပေါက်လာမည်၊ Wuthnow သည် ကွဲပြားမှု၊ ပြိုင်ဆိုင်မှု၊ ရွေးချယ်မှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အသွင်ကူးပြောင်းမှုတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အခြေအနေအမျိုးမျိုး၏ ကွဲပြားသောဖွဲ့စည်းပုံအောက်တွင် အငြင်းအခုံဖြစ်ပုံပေါ်သည်။

#### ပီယား Bourdieu ၏ အပြုသဘောဆောင်သောဝါဒီ ဖွဲ့စည်းပုံစနစ် ၁၇

ပီယား Bourdieu ရှိသည်။ မရှိလို့ပါ။ သူ့ အလုပ် အဖြစ် “တည်ဆောက်ရေးဝါဒီ ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်” သို့မဟုတ် "ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အပြုသဘောဆောင်ဝါဒ" ၁၈ ဖွဲ့စည်းပုံများသည် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ကန့်သတ်ထားသော်လည်း ဤကန့်သတ်ချက်သည် လုံးဝမဟုတ်ပါ။ လူတွေက သူတို့သုံးတယ်။ စွမ်းရည်များ အတွက် အတွေး၊ ရောင်ပြန်ဟပ်မှု၊ နှင့် လုပ်ဆောင်ချက် သို့ *ဆောက်လုပ်ရေး* လူမှုရေး နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်စဉ်များ။ သူတို လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့် အတွင်း အဆိုပါ ကန့်သတ်ချက်များ ၏ ရှိပြီးသား အဆောက်အဦများ၊ ဒါပေမယ့် ဒါတွေ အဆောက်အဦများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သိုလှောင်မှုများ ပစ္စည်းများ နှင့် အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် သုံးတယ်။ အတွက် a ကျယ်ပြန့်သည်။ မျိုးစုံ ၏ လူမှုရေး နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ဆောက်လုပ်ရေးများ အသိအမှတ်ပြုခြင်း။ သူ့ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပညာရှင် အမြစ်များ၊ Bourdieu analogizes သို့ အဆိုပါ ဆက်စပ်မှု ၏ သဒ္ဒါ နှင့် ဘာသာစကား​ ၌ အမိန့် သို့ လုပ်ပါ။ ဒီ အမှတ်- ဟိ သဒ္ဒါ ၏ a ဘာသာစကား သာ လျော့ရဲရဲ ကန့်သတ်ချက်များ အဆိုပါ အမှန်တကယ် မိန့်ခွန်းကို ဖော်ဆောင်ခြင်း၊ အပြောအဆိုပုံစံသစ်များအတွက် ဖြစ်နိုင်ချေများကို သတ်မှတ်ခြင်းအဖြစ် ရှုမြင်နိုင်သည်။ ၁၉ ဒါကြောင့် အဲဒါ သည် အတူ လူမှုရေး နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ဖွဲ့စည်းပုံများ- သူတို ရှိတော့ လွတ်လပ်စွာ ၏ အေးဂျင့်များ နှင့် လမ်းညွှန်

17 ဤ အပိုင်း သည် ရေးသားထားသည်။ အတူ စတီဖန် Fuchs။

18 ဧကန်စင်စစ်၊ Bourdieu ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အလွန်တရာ တိုးတက်သော၊ ရှိခြင်း။ ရေးသားခဲ့သည်။ အချို့ နှစ်ဆယ့်ငါး စာအုပ်များ နှင့် ရာနှင့်ချီ ၏ မနုဿဗေဒ၊ ပညာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုသမိုင်း၊ ဘာသာဗေဒ၊ ဒဿနိကဗေဒနှင့် လူမှုဗေဒ အပါအဝင် နယ်ပယ်အသီးသီးရှိ ဆောင်းပါးများ ။ သူ၏ ပင်ကိုယ်သဘော အလုပ် အဖုံးများ a ကျယ်ပြန့်သည်။ ရောင်စဉ် ၏ အကြောင်းအရာများ- အနုပညာ၊ ပညာရှင်တွေ၊ အလုပ်လက်မဲ့၊ တောင်သူလယ်သမားများ၊ သင်တန်းတွေ၊ ဘာသာရေး၊ အားကစား၊ ဆွေမျိုး၊ နိုင်ငံရေး၊ ဥပဒေ၊ နှင့် ပညာတတ်များ။ ကြည့်ပါ။ Loic ည။ ဃ။ ဝုန်း၊ "ဆီသို့ a တုံ့ပြန်မှု လူမှုဗေဒ- တစ် အလုပ်ရုံ Pierre Bourdieu နှင့်အတူ ၊” *လူမှုဗေဒသီအိုရီ* 7 (1၊ နွေဦး 1989): စစ. 26–63 ။ Bourdieu ၏ ကိုယ်ပိုင် အလုပ်လုပ်တယ်။ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အလယ်တန်း ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ နှင့် မှတ်ချက်များ on Bourdieu

19 Pierre Bourdieu၊ "လူမှုရေး အာကာသ နှင့် သင်္ကေတ စွမ်းအား" *လူမှုဗေဒ သီအိုရီ* ၇ (၁၊ နွေ၊ 1989): p ၁၄။

သူတို့ရဲ့ အကျင့်၊ နှင့် မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ သူတို့ ကိုလည်း ဖန်တီးပါ။ ရွေးချယ်စရာများ၊ ဖြစ်နိုင်ချေများ၊ နှင့် လမ်းကြောင်းများ အတွက် ဆန်းသစ်သော လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ထူးခြားဆန်းသစ်သော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖြစ်စဉ်များ တည်ဆောက်ရေးတို့အတွက်။

Bourdieu ၏ ယဉ်ကျေးမှု ပဋိပက္ခ သီအိုရီ

Bourdieu ရှိသည်။ စူးစမ်းလေ့လာခဲ့သည်။ အများကြီး အကြောင်းအရာများ၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ အယူအဆ အူတိုင် ၏ သူ့ လူမှုဗေဒ သည် a အမြင် လူမှုရေး အတန်းများ နှင့် အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု ပုံစံများ ဆက်စပ် အတူ ဒါတွေ အတန်းများ ၂၀ ၌ ဆန်ပြုတ်၊ Bourdieu ပေါင်းစပ် a မာ့က်စ် သီအိုရီ ၏ ရည်မှန်းချက် အတန်း ရာထူး ၌ ဆက်စပ်မှု သို့ အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ ၏ ထုတ်လုပ်မှု Weberian ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု ဖြင့် အခြေအနေအုပ်စုများ (လူနေမှုပုံစံများ၊ အရသာ၊ ဂုဏ်သိက္ခာ) နှင့် နိုင်ငံရေး (ဖွဲ့စည်းထားသော ကြိုးပမ်းမှုများ ၊ ရှိသည် တစ်ဦး၏ အတန်း ယဉ်ကျေးမှု စိုးမိုး)။ ဟိ သော့ သို့ ဒီ ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး ၏ ကားလ် မာ့က်စ်ရဲ့ နှင့် Max Weber ရဲ့ အမြင်များ ၏ stratification သည် အဆိုပါ ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ အယူအဆ ၏ *မြို့တော်* အဖြစ် နောက်ထပ် ထက် ပြင်သစ်ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်၏ ဒြပ်စင်များနှင့်အတူ eco-nomic နှင့် ပစ္စည်းအရင်းအမြစ်များ။ ၂၁

သင်တန်းများ နှင့် အရင်းအနှီး

အတန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ Bourdieu ၏အမြင်ကို နားလည်ရန်၊ အတန်းများကြားတွင် ကွဲပြားမှုကို ဦးစွာအသိအမှတ်ပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။ လေး အမျိုးအစားများ ၏ မြို့တော် : ၂၂ (၁) *စီးပွားရေး မြို့တော်* ၊ သို့မဟုတ် ဖြစ်ထွန်းသည်။ ပစ္စည်းဥစ္စာ (ငွေ နှင့် ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ထုတ်လုပ်ရန် အသုံးပြုနိုင်သည့် ပစ္စည်းများ၊ (၂) *လူမှုရေးအရင်းအနှီး* သို့မဟုတ် ရာထူးများနှင့် ဆက်ဆံရေး ၌ အုပ်စုများ နှင့် လူမှုရေး ကွန်ရက်များ; (၃) *ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော်* ၊ သို့မဟုတ် အလွတ်သဘော လူအချင်းချင်း ကျွမ်းကျင်မှု၊ အလေ့အထ၊ အမူအကျင့်၊ ဘာသာစကား စတိုင်များ၊ ပညာရေး အထောက်အထားများ၊ အရသာ၊ နှင့် လူနေမှုပုံစံများ၊ နှင့် (၄) *သင်္ကေတ မြို့တော်* ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ သင်္ကေတများ သို့ တရားဝင် အဆိုပါ အပိုင် ၏ ကွဲပြားသည်။ အဆင့်များ နှင့် အခြားသော အရင်းအနှီးသုံးမျိုး၏ ပုံသဏ္ဍာန်များ။

ဒါတွေ ပုံစံများ ၏ မြို့တော် နိုင်သည် ဖြစ် ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ ထဲသို့ တစ်ခု နောက်တစ်ယောက်၊ ဒါပေမယ့် သာ သို့ a သေချာပါတယ်။ အတိုင်းအတာ။ ဘွဲ့​ ၏ ပြောင်းလဲနိုင်မှု ၏ မြို့တော် on အမျိုးမျိုး "စျေးကွက်များ" သည် ကိုယ်တိုင် မှာ လောင်းကြေး ၌ လူမှုရေး ရုန်းကန်မှုများ။ အလွန်အကျွံ ထုတ်လုပ်မှု ၏ ပညာရေး အရည်အချင်း၊ အတွက် ဥပမာ၊ နိုင်သည် ကျဆင်းခြင်း။ အဆိုပါ ပြောင်းလဲနိုင်မှု ၏ ပညာရေး​ ထဲသို့ စီးပွားရေး မြို့တော် (“အထောက်အထား ငွေကြေးဖောင်းပွမှု”)။ အမျှ a ရလဒ်၊ ပိုင်ရှင်များ ၏ အထောက်အထားများ ရမယ်။ သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှု အရင်းအနှီးကို လစာမြင့်တဲ့ အလုပ်အကိုင်တွေလိုမျိုး စီးပွားရေး အမြတ်အစွန်းအဖြစ် ပြောင်းလဲဖို့ ရုန်းကန်နေရပါတယ် ။ ဒီလိုပဲ သိမှာပါ။ သို့ ဘယ်ဟာ စီးပွားရေး မြို့တော် နိုင်သည် ဖြစ် ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ ထဲသို့ လူမှုရေး မြို့တော် သည် မှာ လောင်းကြေး ၌ ရုန်းကန်မှုများ ထိန်းချုပ်မှု အပေါ် ၏ အဆိုပါ နိုင်ငံရေး ယန္တရား၊ နှင့် အဆိုပါ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ၏ အဲဒါတွေ အတူ စီးပွားရေး မြို့တော် သို့ “ဝယ်” “အရသာ” (ယဉ်ကျေးမှုအရင်းအနှီးတစ်မျိုး) ချို့တဲ့ခြင်းကြောင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အရင်းအနှီးကို မကြာခဏ ကန့်သတ်နိုင်သည်။

ဤအရင်းအနှီးလေးမျိုးခွဲဝေခြင်းသည် လူမှုရေးစနစ်တစ်ခု၏ ရည်မှန်းချက် လူတန်းစားဖွဲ့စည်းပုံကို ဆုံးဖြတ်သည်။ လူတန်းစားဖွဲ့စည်းပုံတစ်ခုလုံးသည် အမျိုးမျိုးသော အရင်းအနှီးစုစုပေါင်းပမာဏကို ထင်ဟပ်စေသည်။ အုပ်စုများ။ ထို့ကြောင့် အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ အတန်း ပါလိမ့်မယ်။ အပိုင် အဆိုပါ အများဆုံး စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် သင်္ကေတ မြို့တော်; အဆိုပါ အလယ် အတန်း ပါလိမ့်မယ်။ အပိုင် နည်းသော ၏ ဒါတွေ ပုံစံများ ၏ မြို့တော်; နှင့် အဆိုပါ အောက်တန်းစားများသည် ဤအရင်းအနှီးအရင်းအနှီး၏ အနည်းဆုံးပမာဏရှိလိမ့်မည်။

ဟိ အတန်း ဖွဲ့စည်းပုံ သည် မဟုတ်ဘူး၊ သို့သော်၊ a ရိုးရှင်းသော lineal အထက်အောက် အထဲမှာ တစ်ခုစီ အတန်း ဖြစ်ကြပါသည်။ *အဖွဲ့ခွဲများ*

အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ် ခွဲခြားထားသည်။ အားဖြင့် (၁) အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းမှု သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းမှု ၏ သူတို့ရဲ့ မြို့တော် နှင့် (၂) အဆိုပါ

20 Pierre Bourdieu၊ *ဘာသာစကား နှင့် သင်္ကေတ ပါဝါ* (ဘရစ်၊ MA- ဟား တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၈၉)။

21 Pierre Bourdieu၊ *ထူးခြားချက်- တစ် လူမှုရေး ဝေဖန်ချက် ၏ အဆိုပါ တရားစီရင်ခြင်း။ ၏ အရသာ* (ဘရစ်၊ MA- ဟား တက္ကသိုလ်စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၈၄)။ Pierre Bourdieu၊ *Homo Academicus* (Stanford, CA: Stanford University Press, 1988)။

22 Pierre *လက်စွဲ* စာအုပ်တွင် Bourdieu၊ "မြို့တော်ပုံစံများ" *လူမှုဗေဒတွင် သီအိုရီနှင့် သုတေသန ပညာရေး* ၊ ed.

ည။ ဆ ရစ်ချတ်ဆန် (အသစ် York: ဂရင်းဝုဒ်၊ ၁၉၈၆)။ Bourdieu၊ *ကောက်ကြောင်း ၏ a သီအိုရီ ၏ အလေ့အကျင့်* ( Cambridge: Cambridge တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၇၇)။ ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း Michele Lamont နှင့် အန်တီ P Larreau၊ “ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော်- ထင်ယောင်ထင်မှား၊ ကွာဟချက်၊ နှင့် Glissandos ၌ မကြာမှီ သီအိုရီ တိုးတက်မှုများ၊” *လူမှုဗေဒ သီအိုရီ* ၆ (၂၊ ကြွေကျ 1988): စစ. ၁၅၃–၁၆၈။

လူမှုရေး မူရင်း နှင့် ပမာဏ ၏ အချိန် အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ မိသားစုများ ရှိသည် ပိုင်သည်။ a အထူးသဖြင့် အရင်းအနှီးရင်းမြစ်များ၏ ပံ့ပိုးမှု သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံ။

စားပွဲ ၉.၁ ကိုယ်စားပြုသည်။ ဇယားကွက် Bourdieu ၏ သရုပ်ဖော် ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့ခွဲများ ၌ သုံး အတန်းများ သတ်မှတ်ထားသော လူတန်းစားတစ်ခုအတွင်းရှိ ထိပ်တန်းအဖွဲ့ခွဲသည် စီးပွားရေး သို့မဟုတ် ထုတ်လုပ်မှုအရင်းအနှီး၏ အကြီးမားဆုံးအချိုးအစားကို ထိန်းချုပ်သည်။ ပုံမှန် ၏ a အတန်း; အဆိုပါ အောက်ခြေ အဖွဲ့ခွဲ ပိုင်ဆိုင်သည်။ အဆိုပါ အကြီးမြတ်ဆုံး ပမာဏ ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် သင်္ ကေတ မြို့တော် အတွက် a အတန်း; နှင့် အဆိုပါ အလယ် အဖွဲ့ခွဲ ပိုင်ဆိုင်သည်။ တစ်ခု အလယ်အလတ် ပမာဏ ၏ စီးပွားရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် သင်္ကေတ မြို့တော်။ ဟိ ထိပ်တန်း အဖွဲ့ခွဲ သည် အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ အဖွဲ့ခွဲ အတွင်း a ပေးသည် အတန်း၊ အောက်ခြေအဖွဲ့ခွဲသည် ထိုလူတန်းစားအတွက် ကြီးစိုးသောအဖွဲ့ဖြစ်ပြီး အလယ်အလတ်အုပ်စုနှစ်ခုစလုံးသည် အထက်အရာရှိ ဖြစ်သည်။ ကျော် အဆိုပါ လွှမ်းမိုးထားသည်။ အဖွဲ့ခွဲ နှင့် အောက်လက်ငယ်သား သို့ အဆိုပါ ထိပ်တန်း အဖွဲ့ခွဲ။ အမျှ အဖွဲ့ခွဲများ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ရုန်းကန်မှုများ သို့ ထိန်းချုပ်မှု အရင်းအမြစ်များ နှင့် တရားဝင် သူတို့ကိုယ်သူတို့၊ သူတို့ စည်းရုံးပါ။ လူမှုရေး မြို့တော် သို့ အဖွဲ့များဖွဲ့ပါ။ နှင့် ကွန်ရက်များ ၏ ဆက်ဆံရေး၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည် သို့ ပုံစံ အဲဒီလို ကွန်ရက်များ သည် ကန့်သတ် အားဖြင့် သူတို့ရဲ့အခြား ပုံစံများ ၏ မြို့တော်။ အရှင်၊ အဆိုပါ ခြုံငုံ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ လူမှုရေး မြို့တော် (အုပ်စုများ နှင့် အဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့ဝင်များ၊ ကွန်ရက် ဆက်ဆံမှု၊ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး၊ နှင့် ဒါကြောင့် ရှေ့) အတွက် အတန်းများ နှင့် သူတို့ရဲ့ အဖွဲ့ခွဲများ ပါလိမ့်မယ်။ တုံ့ပြန်သည် ။ သို့ အဆိုပါ ခြုံငုံ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ အခြား ပုံစံများ ၏ မြို့တော်။ သို့သော်၊ အဆိုပါ အထူးသဖြင့် ပုံစံများ အုပ်စုဖွဲ့ခြင်း၊ ကွန်ရက်များ၊ နှင့် လူမှုရေး အဆက်အသွယ်များ ပါလိမ့်မယ်။ ရောင်ပြန်ဟပ် အဆိုပါ အထူးသဖြင့် ဖွဲ့စည်းမှု ၏ စီးပွားရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် သင်္ကေတ မြို့တော် ပုံမှန်အားဖြင့် ပိုင်သည်။ အားဖြင့် a အထူးသဖြင့် အဖွဲ့ခွဲ အတွင်း a ပေးသည် အတန်း။

Bourdieu မာ့က်စ်၏ လူတန်းစားခြားနားမှုကို “သူ့ဘာသာသူ ချေးငှားသည်။ ” (၎င်း၏ အကျိုးစီးပွားကို လိုက်စားရန် စီစဉ်သည်) နှင့်တစ်ခု "သူ့ဟာသူ ” (လူတန်းစားနှင့် လူတန်းစားအဖွဲ့ခွဲတစ်ခုတွင် ဘုံအကျိုးစီးပွားနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိနေသည့်နေရာ)၊ ထို့နောက် သူက အတန်းများသည် စစ်မှန်သောအုပ်စုများမဟုတ်ဘဲ “အလားအလာများ” သာဖြစ်သည်ဟု သူက စောဒကတက်သည်။ အစောပိုင်းတွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း Bourdieu အတွက် အရင်းအမြစ်များ ခွဲဝေပေးသည့် ရည်ရွယ်ချက်သည် အမှန်တကယ် နှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့များ အဖြစ် သဒ္ဒါ ပြောပြတယ်။ သို့ မိန့်ခွန်း အဲဒါ သတ်မှတ်ပါတယ်။ အဆိုပါ ဖြစ်နိုင်ခြေများ အတွက် သရုပ်ဆောင်များ ဒါပေမယ့် အမှန်တကယ်ဖြစ်လာရန် အမှန်တကယ်လူများနှင့် တိကျသောဆက်တင်များ လိုအပ်သည်။ ထို့အပြင်၊ ၎င်းသည် လူတန်းစားနှင့် လူတန်းစား-ဂိုဏ်းကွဲ အကျိုးစီးပွားများကို လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ဒိုင်းနမစ်ကို အမှတ်အသားပြုသည့် စင်စစ်အုပ်စုများအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

အဲလို အသွင်ပြောင်းခြင်း။ ပါဝင်တယ်။ အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ ဖြစ်ထွန်းသည်။ ပစ္စည်း၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် သင်္ကေတ မြို့တော် စည်းရုံးပါ။ လူမှုရေး မြို့တော် (အုပ်စုများ နှင့် ကွန်ရက်များ); ပင် နောက်ထပ် အရေးကြီးတယ်၊ အတန်း ပဋိပက္ခ တတ်သည်။ သီးခြားရပ်တည်ချက်တရားဝင်ဖြစ်စေသော သင်္ကေတများကို အယူဝါဒအဖြစ်သို့ လှည့်ပတ်လှည့်ပတ်ရန်၊ ၏ အရင်းအမြစ်များ။ အများကြီး ပဋိပက္ခ ၌ လူသား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ထို့ကြောင့်၊ လှည့်ပတ်သည်။ ပတ်ပတ်လည် ကြိုးစားအားထုတ်မှု ခြယ်လှယ်ရန် သင်္ကေတများ သို့ လုပ်ပါ။ a အထူးသဖြင့် ပုံစံ ၏ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် ဖြစ်ထွန်းသည်။ resources ပါနော်။ အဆိုပါ အများဆုံး သင့်လျော်သော။ အဘို့ ဥပမာ၊ ဘယ်တော့လဲ ပညာတတ်များ နှင့် အနုပညာရှင်များ decry အဆိုပါ “မိုက်တယ်။ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေး ဝါဒ၊" "ရယူခြင်း" နှင့် "လောဘ" ၏ ကြီးတယ်။ စီးပွားရေး၊ ဒီ လှုပ်ရှားမှု ပါဝင်တယ်။ အဆိုပါ အထက်တန်းလွှာများ ချုပ်ကိုင်ထားသော မြို့တော်ပုံစံများကို ရှုတ်ချရန် ကြိုးပမ်းသည့် အတွေးအခေါ်တစ်ခုအဖြစ် သင်္ကေတသင်္ကေတများကို စုစည်းပြီး ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်း ပိုင်ရှင်များ၏ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုကို လျော့ပါးစေရန်။

သို့သော် လူတန်းစား ဆက်ဆံရေးတွင် ရိုးရှင်းသော အစီအစဥ်ထက် ပိုမိုပါဝင်ပါသည်။ အဲဒီအထဲမှာ မျိုးရိုးဗီဇလည်း ရှိပါတယ်။ အလားတူ တည်ရှိသည်။ အဖွဲ့ခွဲများ အတွင်း မတူဘူး။ အတန်းများ အဘို့ ဥပမာ၊ အဆိုပါ ချမ်းသာ အရင်းရှင် ကြီးစိုးသော လူတန်းစားနှင့် လူလတ်တန်းစား၏ အသေးစား လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များသည် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များကို ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ လူတန်းစားရှိ အခြားအုပ်စုများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ၎င်းတို့၏ လွှမ်းမိုးမှုအနေအထားနှင့် ညီမျှသည်။ ထို့အတူ ပညာတတ်များ၊ အနုပညာရှင်များနှင့် ကြီးစိုးသော လူတန်းစားရှိ အခြားသော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အထက်တန်းလွှာများ၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ ညီမျှသည်။ သို့ ကျောင်းဆရာများ ၌ အဆိုပါ အလယ် အတန်း ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ သူတို့ရဲ့ အားကိုး on ယဉ်ကျေးမှုမြို့တော် နှင့် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ သူတို့ရဲ့ အောက်လက်ငယ်သား ရာထူး ၌ ဆက်စပ်မှု သို့ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ထိန်းချုပ်မှု အဆိုပါ သက်ဆိုင်ရာ အတန်းများ၏ ပစ္စည်းအရင်းအမြစ်များ။

လူတန်းစားကွဲပြားသော လူတန်းစားအလွှာများရှိ ဤတူညီသော တူညီချက်များသည် လူတန်းစားပဋိပက္ခကို ရှုပ်ထွေးစေသည်။ အဲဒါတွေ ၌ အလားတူ ရည်မှန်းချက် ရာထူးများ ၌ မတူဘူး။ အတန်း-ပြော၊ ပညာတတ်များ နှင့် ကျောင်း- ဆရာ-ဆရာမများသည်—ဤဥပမာတွင် အလေး ပေး၍ ဆင်တူသော အယူဝါဒများအဖြစ် သင်္ကေတဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များကို စုစည်းမည်ဖြစ်သည်။ သင်ယူမှု၊ ဗဟုသုတ အတွက် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင် ဆာကေး၊ နှင့် ဘဝ ၏ အဆိုပါ စိတ် နှင့်၊ မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ ဆုတ်ယုတ် မိုက်ကန်း ရုပ်ဝါဒ။ အဲလို အယူဝါဒများ တရားဝင် သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် အတန်း ရာထူး နှင့် တိုက်ခိုက်မှု အဲဒါတွေ

**Table 9.1** Representation of Classes and Class Factions in Industrial Societies\*

|  |  |
| --- | --- |
| **အသာစီး အတန်း- အချမ်းသာဆုံး ၌ အားလုံး ပုံစံများ ၏ မြို့တော်** |  |
| ***အသာစီး အဖွဲ့ခွဲ*** - အချမ်းသာဆုံး ၌ စီးပွားရေး မြို့တော်၊ ဘယ်ဟာ နိုင်သည် ဖြစ် သုံးတယ်။ သို့ ဝယ် အခြား အမျိုးအစားများ ၏ မြို့တော်။ ဒီ အဖွဲ့ခွဲ သည် ရေးစပ်ထားသည်။ အဓိကအားဖြင့် ၏ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ကိုယ်ပိုင် အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ ၏ ထုတ်လုပ်မှု - အဲဒါ က၊ အဆိုပါ ရှေးရိုးဓန ရှင်လူတန်းစား။  ***အလယ်အလတ် အဖွဲ့ခွဲ*** - တချို့က စီးပွားရေး မြို့တော်၊ ဒွန်တွဲ အတူ အလယ်အလတ် အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် သင်္ကေတမြို့တော်။ ဤအဖွဲ့သည် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။  ***ကြီးစိုးသည်။ အဖွဲ့ခွဲ*** - ချစ်စု စီးပွားရေး မြို့တော် ဒါပေမယ့် မြင့်မားသော အဆင့်များ ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် သင်္ကေတ မြို့တော်။ ဤ အဖွဲ့သည် ပညာတတ်များ၊ အနုပညာရှင်များ၊ စာရေးဆရာများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း တန်ဖိုးထားသော ယဉ်ကျေးမှုအရင်းအမြစ်များ ပိုင်ဆိုင်သော အခြားသူများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။ |
| **အလယ် အတန်း- တော်ရုံတန်ရုံ အဆင့်များ ၏ အားလုံး ပုံစံများ ၏ မြို့တော်** |
| ***Dominant Group : စီးပွားရေးအရင်းအနှီးတွင် ဤလူတန်းစားတွင် အမြင့်ဆုံးဖြစ်သော်လည်း စီးပွားရေး*** အရင်းအနှီး သိသိသာသာနည်းသည်။ ထက် အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ အဖွဲ့ခွဲ ၏ အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ အတန်း။ ဒီ အဖွဲ့ခွဲ သည် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ သေးငယ်သော ဓနရှင်လူတန်းစား (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းငယ်များ)။  ***အလယ်အလတ် အဖွဲ့ခွဲ*** - တချို့က စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် သင်္ကေတ မြို့တော် ဒါပေမယ့် သိသိသာသာ ထက် နည်း သော အဆိုပါ အလယ်အလတ် အဖွဲ့ခွဲ ၏ အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ အတန်း။ ဒီ အဖွဲ့ခွဲ သည် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ ကျွမ်းကျင် စာရေးဆရာ။  ***ကြီးစိုးသည်။ အဖွဲ့ခွဲ*** - ချစ်စု သို့မဟုတ် မဟုတ်ဘူး စီးပွားရေး မြို့တော် နှင့် နှိုင်းယှဉ် မြင့်မားသော လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် သင်္ကေတ မြို့တော်။ ဒီ အတန်း သည် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ ပညာရေး အလုပ်သမား၊ အဲဒီလို အဖြစ် ကျောင်းဆရာ၊ နှင့် အခြား ဝင်ငွေနည်း နှင့် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပါဝင်ပါတယ်။ ၌ ယဉ်ကျေးမှု ထုတ်လုပ်မှု။ |
| **အောက်ပိုင်း အတန်း- နိမ့်သည်။ အဆင့်များ ၏ အားလုံး ပုံစံများ ၏ မြို့တော်** |
| ***လွှမ်းမိုးသောအုပ်စု*** - ဤအထွေထွေလူတန်းစားအတွက် နှိုင်းယှဉ်ပါက စီးပွားရေးအရင်းအနှီးမြင့်မားသည်။ ကျွမ်းကျင်လက်စွဲအလုပ်သမားများ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည် ။  ***အလယ်အလတ် အဖွဲ့ခွဲ*** - အောက်ပိုင်း ပမာဏများ ၏ စီးပွားရေး နှင့် အခြား အမျိုးအစားများ ၏ မြို့တော်။ အဲဒါ သည် ရေးစပ်ထားသည်။ semi-skilled ၏ အလုပ်သမားများ မပါဘဲ အထောက်အထားများ။  သော ***အဖွဲ့*** အရမ်းနည်းတယ်။ ပမာဏများ စီးပွားရေးမြို့တော်။ ရှိသည် အချို့သောသင်္ကေတ ပညာမတတ်သူများ မြို့တော် အယူဝါဒများ နှင့် ပညာတတ်များ အတွက် အဆိုပါ ဆင်းရဲ နှင့် အလုပ်လုပ် လူ။ |
|  | |

\*Bourdieu ၏ အနည်းငယ် တုန်လှုပ်ချောက်ချားသော စာသားမှ ကောက်ချက်ချရန် လိုအပ်သော်လည်း ဇယားသည် Bourdieu ၏ ပုံရိပ်ကို ဖမ်းယူထားသည်။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ။ သူ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ပါ့ မဟုတ်ဘူး ကြိုက်တယ်။ ဒီ အလွှာ (ကြိုက်တယ်။ a ကိတ်မုန့်) ရုပ်ပုံများ ၌ အဆိုပါ စားပွဲ၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ ဝေဖန် ဆိုလိုသည်မှာ လူတန်းစားကွဲပြားသော ဂိုဏ်းခွဲများမှ တစ်ဦးချင်းနှင့် မိသားစုများသည် အတန်းတစ်ခုအတွင်း ကွဲပြားသော ဂိုဏ်းခွဲရှိ တစ်ဦးချင်းနှင့် မိသားစုများထက် ပိုမိုတူညီလေ့ရှိပါသည်။ ၎င်းသည် လူတန်းစားခွဲခြားမှုကို လူမှုဗေဒပညာရှင်များက ပုံမှန်အားဖြင့် ပုံဖော်ထားသည့် ပိုမိုရှုပ်ထွေးသော ဖြစ်စဉ်ကို ဖြစ်စေသည်။

ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ စိုးမိုး သူတို့ကို (အားဖြင့် အလေးပေးသည်။ အဆိုပါ အရေးပါမှု ၏ အဲဒါတွေ ယဉ်ကျေးမှု အရင်းအမြစ်များ အဲဒါ သူတို့ ပို ၏)။ မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ သူတို့ရဲ့ တူညီသည်။ ရာထူးများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကွဲကွာ အားဖြင့် အဆိုပါ မတူဘူး။ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အရင်းအနှီး ပမာဏ- ပညာရှင်တို့သည် ကျောင်းဆရာများ၏ တင်းမာသော ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ၎င်းတို့ထက် ပိုမိုခေတ်မီပုံပေါ်စေရန် ပညာတတ်များက မထီမဲ့မြင်ပြုကြသော်လည်း ကျောင်းဆရာများသည် သရုပ်ပျက်ပြီး တာဝန်မဲ့မှုကို မကျေမနပ် ဖြစ်နေကြသော်လည်း၊ နှိုင်းရဝါဒ ၏ မိုက်မဲသော ပညာတတ်များ။ အရှင်၊ အယူဝါဒ ပဋိပက္ခ သည် ရှုပ်ထွေးသည်။ မတူညီသော လူတန်းစားများအတွင်း ဂိုဏ်းကွဲများ တပြိုင်နက် ပေါင်းစည်းခြင်း နှင့် ကွဲပြားသော လူမှုရေး လူတန်းစားများတွင် ၎င်းတို့၏ ရပ်တည်ချက်ကြောင့် ဤအဖွဲ့ခွဲများ ကွဲပြားခြင်း အားဖြင့်၊

ထိုမှတပါး၊ တစ်ခု အပိုဆောင်း ရှုပ်ထွေးမှု ဖွဲ ထံမှ လူတွေ မျှဝေခြင်း။ အလားတူ အမျိုးအစားများ နှင့် ပမာဏများ အရင်းအမြစ်များ ဒါပေမယ့် ရှိခြင်း။ အရမ်း မတူဘူး။ ဇစ်မြစ် နှင့် လူမှုရေး လမ်းကြောင်းများ။ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် မကြာသေးမီက ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သည်။ သို့ a အတန်း အဖွဲ့ခွဲ-ပြော၊ အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ ဖြစ်ထွန်းသည်။ အထက်တန်းစား သို့မဟုတ် အလယ်အလတ် အဖွဲ့ခွဲ ၏ အဆိုပါ လူလတ်တန်းစား - အလိုရှိသည်။ ရှိသည် ခပ်ဆင်ဆင် မတူဘူး။ စတိုင်များ နှင့် အရသာ ထက် အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ မွေး ထဲသို့ ဒီသင်တန်းတွေ၊ နှင့် ဒါတွေ ကွဲပြားမှုများ ၌ လူမှုရေး မူရင်း နှင့် ရွေ့လျားမှု နိုင်သည် ဖန်တီးပါ။ မရှိသေး နောက်တစ်ခု အရင်းအမြစ် ၏ ideo- ယုတ္တိ ပဋိပက္ခ။ အဘို့ ဥပမာ၊ အဆိုပါ “အို ချမ်းသာတယ်” ပါလိမ့်မယ်။ မကြာခဏ မှတ်ချက် on အဆိုပါ “ချို့တဲ့တယ်။ ၏ အတန်း” နှင့် on " ကာမဂုဏ် " ၏ အဆိုပါ “အသစ် ချမ်းသာတယ်" သို့မဟုတ် အဆိုပါ “ခိုင်မာတယ်။ အလယ် အတန်း” ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ခပ်ဆင်ဆင် မိုက်မဲသော ဆီသို့​ “ဟိ ဆင်းရဲ ကောင်လေး ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်ထားတယ်။ ကောင်းတယ်” ဒါပေမယ့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ “နေသေးတယ်။ ရှိသည်။ a အများကြီး သို့ လေ့လာပါ” သို့မဟုတ် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ “နေသေးတယ်။ သည် a နည်းနည်း အစိမ်း။”

အားလုံး အဲဒါတွေ အမှတ်များ ၏ ပေါင်းဆုံခြင်း။ နှင့် ကွဲပြားမှု အတွင်း နှင့် အကြား အတန်းများ နှင့် အတန်း အဖွဲ့ခွဲ များ လုပ်ပါ။ အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ stratification အရမ်း ရှုပ်ထွေးသည်။ သို့ပေမယ့် ဟိုမှာ သည် အမြဲတမ်း တစ်ခု အရင်းအနှီး၏ ပမာဏ နှင့် ဖွဲ့စည်းမှု နှင့် လူမှုရေးဇစ်မြစ်များ အရ သတ်မှတ်သည့် “ရည်ရွယ်ချက် လူတန်းစား တည်နေရာ” ၏ အဆိုပါ ကိုင်ဆောင်သူများ ၏ ဒီ မြို့တော်၊ အဆိုပါ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ၏ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အယူဝါဒများ သည် မဟုတ်ဘူး ရိုးရှင်းသောလုပ်ငန်းစဉ်။ Bourdieu သည် လူတန်းစားအမျိုးမျိုး၊ လူတန်းစားအုပ်စုများနှင့် လူတန်းစားအုပ်စုများအတွင်း မတူညီသောလူမှုရေးဇစ်မြစ်များရှိသည့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အမျိုးအစားခွဲများ၊ အတွေးအခေါ်အမျိုးအစားများ၊ စကားပြောစနစ်များ၊ ခြားနားမှုလက္ခဏာများ၊ ဒဏ္ဍာရီလာပုံစံများ၊ လေးမြတ်မှုပုံစံများ၊ အရသာများနှင့် လူနေမှုပုံစံများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် ကြိုးပမ်းသည့်အခါ Bourdieu သည် မကြာခဏဆိုသလို ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံစနစ်သို့ စွန့်စားလုပ်ဆောင်လေ့ရှိသည်။

ဟိ အထွေထွေ ဆင်ခြေ သည် အဲဒါ ရည်မှန်းချက် တည်နေရာ-(၁) အတန်း၊ (၂) အဖွဲ့ခွဲ အတွင်း အတန်း၊ နှင့် (၃) လူမှုရေးဇစ်မြစ်—အခြားလူမှုရေးဆိုင်ရာ တည်ဆောက်မှုများကို ခွင့်ပြုပေးသည့် အကျိုးစီးပွားများနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များကို ဖန်တီးပေးသည် ။ ၂၃ ထိုသို့သောတည်ဆောက်မှုများတွင် “တရားဝင်စည်းမျဉ်းများ” ကိုအသုံးပြုခြင်းတွင် ပါဝင်နိုင်သည် (လူတစ်ဦးချင်းစီမှ သွယ်ဝိုက်ပြီးသိရသည်။ အတူ အကျိုးစီးပွားအမျိုးမျိုး) ဆောက်လုပ်ရေး ယဉ်ကျေးမှု အမျိုးအစားခွဲခြားသောကုဒ်များ နှင့် စည်းရုံး “အရာ” “နိမိတ်”၊ နှင့် "လူတွေ" ၌ အဆိုပါ ကမ္ဘာ။ ဒီ ကြင်နာပါ။ ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ အားဖြင့် Bourdieu ရှိသည်။ မဟုတ်ဘူး ထုတ်လုပ်သည်။ a လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ သီးခြားယဉ်ကျေးမှုကုဒ်များကို မည်သို့တည်ဆောက်ပုံ၏ အနုစိတ်ပုံစံတည်ဆောက်ပုံပုံစံ၊ သို့သော် ၎င်းသည် "လူတန်းစားယဉ်ကျေးမှုများ" ၏ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုကို ပံ့ပိုးပေးထားသည်။ ဤကဲ့သို့သော "လူတန်းစားယဉ်ကျေးမှုများ" သည် Bourdieu အတွက်အမြဲတမ်းမူတည်သော ကိန်းရှင်ဖြစ်သည်၊ ရည်ရွယ်ချက်အတန်းတည်နေရာသည်အမှီအခိုကင်းသောကိန်းရှင်ဖြစ်ပြီး ၊ ညံ့ဖျင်းသည်။ အယူအဆ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပညာရှင် လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ မျိုးဆက် စည်းကမ်း နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ကုဒ်များ ဖြစ်ခြင်း။ "ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း။ ပြောင်းလဲနိုင်သော။" ဒါတောင်၊ အဆိုပါ အသေးစိတ် ဖော်ပြချက် ၏ ဒါတွေ အတန်း ယဉ်ကျေးမှုများ သည် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ Bour- Dieu's အများဆုံး ထူးခြားသော အလှူငွေ သို့ လူမှုဗေဒ နှင့် သည် ဖမ်းတယ်။ အားဖြင့် သူ့ အယူအဆ ၏ *အလေ့အထ*​

အတန်း ယဉ်ကျေးမှုများ နှင့် Habitus

အဲဒါတွေ အတွင်း a ပေးသည် အတန်း မျှဝေပါ။ သေချာပါတယ်။ မုဒ်များ ၏ အမျိုးအစားခွဲခြားခြင်း၊ ကျေးဇူးတင်ခြင်း၊ တရားစီရင်ခြင်း၊ သညာ၊ နှင့် အပြုအမူ။ Bourdieu conceptualizes ဒီ ဖြန်ဖြေပေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် အကြား အတန်း နှင့် တစ်ဦး ချင်း ခံယူချက်၊ ရွေးချယ်မှု၊ နှင့် အလေ့အကျင့်အဖြစ် *အပြုအမူ* ။ တစ်နည်းအားဖြင့်၊ *habitus သည်* အလားတူ ရာထူးရှိသူများ၏ “စုပေါင်းမသိစိတ် ” သည် အသိဥာဏ်နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များကို ပေးဆောင်သောကြောင့် ၊ ဖွင့်ပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့ ကိုယ်စားပြုသည်။ အဆိုပါ ကမ္ဘာ ၌ ဘုံ နည်းလမ်းများ နှင့် သို့ ခွဲခြား၊ ရွေး၊ အကဲဖြတ်ပြီး သီးခြားပုံစံဖြင့် လုပ်ဆောင်ပါ။

*Habitus သည်* အရသာ၊ အပြောအဆို၊ ဝတ်စားဆင်ယင်မှု၊ အမူအကျင့်နှင့် အခြားတုံ့ပြန်မှုဆိုင်ရာ လက္ခဏာစုများကို ဖန်တီးသည်။ ဥပမာ ဦးစားပေး အတွက် အထူးသဖြင့် အစားအစာများ ပါလိမ့်မယ်။ တတ်သည်။ သို့ ဆက်စပ် သို့ အရသာ ၌ အနုပညာ၊ နည်းလမ်းများ ၏ တစ်သင်းလုံး၊ စတိုင်များ အပြောအဆို ၊ အမူအကျင့် ၏ စားသောက်ခြင်း၊ နှင့် အခြား ယဉ်ကျေးမှု လုပ်ရပ်များ တို့တွင် အဲဒါတွေ မျှဝေခြင်း။ a ဘုံ အတန်း တည်နေရာ။ ဟိုမှာ က၊ ထို့နောက်၊ a ဆက်စပ်မှု အကြား အဆိုပါ အတန်း အထက်အောက် နှင့် အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု အရာဝတ္ထုများ၊ အကြိုက်၊ နှင့် အထက်အောက် အဆင့်များတွင် ရှိသော သူများ၏ အပြုအမူများ။ ဥပမာအားဖြင့်၊ Bourdieu သည် အလေ့အကျင့်၏ မြင်သာဆုံးသော သရုပ်သဏ္ဍာန်များထဲမှ တစ်ခုအဖြစ် မြင်နိုင်သော "အရသာ" ကို အလွန်အာရုံစိုက်သည်။

23 Bourdieu၊ *ဂုဏ်ထူး* နှင့် *ကောက်ကြောင်း ၏ a သီအိုရီ ၏ အလေ့အကျင့်* (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၂၂)။

Bourdieu သည် အနုပညာ၏ လေးမြတ်မှု၊ ဝတ်စားဆင်ယင်ပုံနှင့် အစားအစာများကို နှစ်သက်မှုများပါ၀င်ရန် အလုံးစုံနှင့် မနုဿဗေဒသဘောအရ "အရသာ" ကို ရှုမြင်သည်။ ၂၄ အရသာက အပြစ်ကင်းတဲ့ သဘာဝအတိုင်း ပေါ်လာပေမယ့်၊ နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဖြစ်စဉ်၊ အဲဒါ ပူးတွဲကွဲပြားသည်။ အတူ ရည်မှန်းချက် အတန်း တည်နေရာ- ဟိ အပေါ်ပိုင်း အတန်းသည် ရုပ်မြင်သံကြား အနုပညာပြတိုက် ဖြစ်သည်၊ အထက်တန်းဟောင်းသည် အထက်တန်းစားအသစ်ဖြစ်သည်။ အတန်း ဘာလဲ ယဉ်ကျေးသော နှင့် ဝေးသည်။ ကျက်သရေရှိသည်။ သည် သို့ ဆူညံသော နှင့် ထင်ရှားသော စားသုံးမှု; နှင့် လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုမှာ အထက်တန်းစားအုပ်စု၏ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်ထားသော အော်ပရာဖြစ်ပြီး Avant-garde ပြဇာတ်အတွက် ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အရသာ ဖြစ်ကြပါသည်။ စနစ်တကျ ၌ a ယဉ်ကျေးမှု အထက်အောက် အဲဒါ မှန်များ အဆိုပါ လူမှုရေး အထက်အောက် ၏ ရည်ရွယ်ချက် လူတန်းစား တည်နေရာ၊ အရသာ အကြား ပဋိပက္ခများသည် လူတန်းစား ပဋိပက္ခများ ဖြစ်သည်။

Bourdieu အကြမ်းဖျင်း ခွဲခြားသည်။ အကြား နှစ်ခု အမျိုးအစားများ ၏ အရသာ၊ ဘယ်ဟာ ဆက်စပ် သို့ မြင့်မားသော နိမ့်သည်။ ခြုံငုံ မြို့တော်၊ သို့မဟုတ် မြင့်မားသော နှင့် နိမ့် ရည်မှန်းချက် အတန်း ရာထူး။ ဟိ "အရသာ ၏ လွတ်လပ်မှု နှင့် ဇိမ်ခံတယ်” တဲ့။ အဆိုပါ အရသာ ၏ အဆိုပါ အပေါ်ပိုင်း အတန်း; အဖြစ် အဲဒီလို၊ အဲဒါ သည် ဖယ်ရှားခဲ့သည်။ ထံမှ တိုက်ရိုက် စီးပွားရေး မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ နှင့် ပစ္စည်း လိုအပ်ခြင်း။ ဟိ အရသာ ၏ လွတ်လပ်မှု သည် အဆိုပါ ဒဿန ၏ အနုပညာ အတွက် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင် ဆာကေး။ လိုက်နေသည်။ ဧမာနွေလ Kant၊ Bourdieu ခေါ်ဆိုမှုများ ဒီ ဗေဒ အဆိုပါ “ရှင်းပါတယ်။ ကြည့်ပါ။” ဟိ စင် ငေးကြည့် ရုပ်ရည် မှာ အဆိုပါ လှပ် ပုံစံ ၏ အနုပညာ နှင့် နေရာများ ဒီ ပုံစံ အထက် လုပ်ဆောင်ချက် နှင့် အကြောင်းအရာ။ ဟိ အထက်တန်းစား အရသာ ၏ ဇိမ်ခံ သည် မဟုတ်ဘူး နှင့် ပတ်သက် အနုပညာ ပုံဥပမာ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြုသည်။ အချို့ ပြင်ပ အဖြစ်မှန်; အနုပညာ သည် ဖယ်ရှားခဲ့သည်။ ထံမှ ဘဝ၊ ရုံ အဖြစ် အထက်တန်းစား​ ဘဝ သည် ဖယ်ရှားခဲ့သည်။ ထံမှ ကြမ်းတမ်း ပစ္စည်း မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ တဆက်တည်း၊ အဆိုပါ အရသာ ၏ ဇိမ်ခံ သန့်စင်ပေးသည်။ သာမာန်နှင့် ညစ်ညမ်းမှုကို အနုသယနှင့် လှပစေပါသည် ။ လွတ်လပ်ခြင်း၏အရသာသည် သက်သာရာရစေသည့် အရသာဖြစ်သောကြောင့် သာမန်နှင့်ညစ်ညမ်းသော အရာဝတ္ထုများအတွက် လှပသောအကြည့်သည် သာယာသောအဓိပ္ပာယ်ကို ပေးဆောင်သည်။ အရာဝတ္ထုများ ထံမှ သူတို့ရဲ့ လက်တွေ့ကျကျ လုပ်ဆောင်ချက်များ။ အရှင်၊ အဖြစ် အဆိုပါ အကွာအဝေး ပုံစံ အခြေခံ ပစ္စည်း လိုအပ်ချက်များ​ တိုးလာခြင်း၊ အဆိုပါ စင် ငေးကြည့် သို့မဟုတ် အဆိုပါ အရသာ ၏ ဇိမ်ခံ အသွင်ပြောင်းသည်။ အဆိုပါ သာမန် ထဲသို့ အဆိုပါ ဗေဒ၊ ပစ္စည်း ထဲသို့ အဆိုပါ ပုံဆောင်၊ အဆိုပါ အလုပ်လုပ်တဲ့ ထဲသို့ အဆိုပါ တရားဝင်။ ပြီးတော့၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ အရသာ ၏ လွတ်လပ်မှု ဖြစ်တယ်။ အဲဒါ ၏ အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ အတန်း၊ အဲဒါ သည် ကိုလည်း အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ နှင့် အများဆုံး တရားဝင် အရသာ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း။

ဆန့်ကျင်ဘက်အားဖြင့်၊ အလုပ်သမားလူတန်းစားသည် “ပေါ်ပြူလာ” ဗေဒကို ပြုစုပျိုးထောင်သည်။ သူတို့၏အရသာသည် လိုအပ်သည့်အရသာဖြစ်သည်၊ အကြောင်းမှာ အလုပ်သမားလူတန်းစား၏ဘဝသည် ကြမ်းတမ်းသောစီးပွားရေးဆိုင်ရာ တွန်းအားပေးမှုများကြောင့် ချုပ်ချယ်ခံနေရသည်။ လူကြိုက်များသောအရသာ လိုလား အနုပညာ သို့ ကိုယ်စားပြုသည်။ အဖြစ်မှန် နှင့် မထီမဲ့မြင်ပြုခြင်း။ တရားဝင် နှင့် ကိုယ်ထူကိုယ်ထ အနုပညာ အဖြစ် သရုပ်ပျက် ပျက်ယွင်းသည်။ လူကြိုက်များသောအရသာသည် ရှုပ်ထွေးပြီး ဆန်းပြားသည်ထက် ရိုးရှင်းပြီး ရိုးသားမှုကို နှစ်သက်သည်။ ဇိမ်ခံမှု၏ "တရားဝင်" အရသာကို နုံအနှစ်သာရအဖြစ် အဆင့်နှိမ့်ချထားပြီး အရသာများနှင့်ပတ်သက်သော ပဋိပက္ခများသည် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် သင်္ကေတဆိုင်ရာ အရင်းအနှီးအပေါ် လူတန်းစားပဋိပက္ခများဖြစ်သည်။

နှစ်သက်ရာ အတွက် သေချာပါတယ်။ အလုပ်လုပ်တယ်။ နှင့် စတိုင်များ ၏ အနုပညာ၊ သို့သော်၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ သာ အပိုင်း ၏ "အရသာ" အဖြစ် အမိန့်ပေးသည်။ habitus အားဖြင့် ။ ဗေဒ ရွေးချယ်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆက်စပ်မှု အတူ ရွေးချယ်မှုများ လုပ်ထားတယ်။ ၌ အခြား ယဉ်ကျေးမှု လယ်ကွင်းများ။ ဟိ အရသာ လွတ်လပ်ခြင်းနှင့် ဇိမ်ခံခြင်း ၏ ဥပမာ၊ အထက်တန်းစားများ၏ ယဉ်ကျေးသော၊ ဝေးကွာသော၊ စည်းကမ်းရှိသောပုံစံနှင့် ကိုက်ညီပါသည် ။ စကားဝိုင်း။ ရုံ အဖြစ် အနုပညာ သည် မျှော်လင့်ထားသည်။ သို့ ဖြစ် ဖယ်ရှားခဲ့သည်။ ထံမှ ဘဝ၊ ဒါကြောင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အလောင်းများ ၏ ဆွေးနွေးသူများ မျှော်လင့်ထားသည်။ သို့ ဖြစ် ဖယ်ရှားခဲ့သည်။ ထံမှ တစ်ခု နောက်တစ်ခု နှင့် ဒါကြောင့် သည် အဆိုပါ စိတ်ဝိညာဉ် မျှော်လင့်ထားသည်။ သို့ ဖြစ် ဖယ်ရှားခဲ့သည်။ ထံမှ ကိစ္စ။ အကွာအဝေး ထံမှ စီးပွားရေး မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ ၌ အဆိုပါ အထက်တန်းစား နေထိုင်မှုပုံစံ မဟုတ်ဘူး သာ သက်ဆိုင်သည်။ သို့ တစ်ခု သန့်စင်သော ရုပ်သဏ္ဍာန်၏ အလှတရား ဖြစ်သော်လည်း သဘာဝနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလိုဆန္ဒ အားလုံးကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပြီး ပြိုကွဲအောင် ပြုလုပ်ရန်လည်း ပါဝင်သည် ။ ထို့ကြောင့်၊ အထက်တန်းစား စားသောက်ခြင်း။ သည် အလွန် ထိန်းညှိပေးသည်။ နှင့် စည်းကမ်းရှိသော၊ နှင့် အစားအစာများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြည့် နည်း ဖြစ်ကြပါသည်။ နှစ်သက်သည်။ ကျော် ဖက်တီး ဟင်းလျာများ။ အလားတူ၊ ပစ္စည်းများ ၏ အဝတ်အစား ဖြစ်ကြပါသည်။ ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ အတွက် ဖက်ရှင် နှင့် aes-thetic သဟဇာတ၊ ပြေတယ်။ ထက် အတွက် အလုပ်လုပ်တဲ့ သင့်လျော်မှု။ “အကွာအဝေး ထံမှ လိုအပ်ချက်" သည် အဆိုပါ motif အရင်းခံ အဆိုပါ အထက်တန်းစား နေထိုင်မှုပုံစံ အဖြစ် a တကိုယ်လုံး၊ မဟုတ်ဘူး ရုံ ဗေဒ အရသာ အဖြစ် တစ်ခု ဧရိယာ ၏ အလေ့အကျင့်။

24 Bourdieu, “မြို့တော်ပုံစံများ” (မှတ်စု 22 တွင် ကိုးကားဖော်ပြထားသည်)။ အတန်းများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းအတွက် အခြားသော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုအတွက် Michelle Lamont *၊ ငွေ၊ ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့် အမူအကျင့်များ- ပြင်သစ်နှင့် အမေရိကန် အထက်တန်းစား လူလတ်တန်းစားများ၏ ယဉ်ကျေးမှုကို ကြည့်ပါ။* (ချီကာဂို၊ IL: တက္ကသိုလ် ချီကာဂို စာနယ်ဇင်း၊ 1992); "သင်္ကေတ နယ်နမိတ်များ နှင့် အခြေအနေ၊" *ယဉ်ကျေးမှု* ၌ *လူမှုဗေဒ* ၊ ed လင်း Spillman (မာလ်ဒင်၊ MA နှင့် အောက်စဖို့ဒ်- ဘလက်ဝဲလ်၊ ၂၀၀၂)၊ စစ. ၉၈–၁၁၉; *ဟိ ဂုဏ်သိက္ခာ ၏ အလုပ်လုပ်တယ်။ အမျိုးသားများ အကျင့်စာရိတ္တ နှင့် အဆိုပါ နယ်နမိတ်များ ၏ လူမျိုးရေး၊ အတန်း နှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး* (Cambridge: Harvard University Press and New York: Russell Sage Foundation. Paperback 2002)။

ပြောင်းပြန်၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ နှစ်မြုပ် ၌ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အဖြစ်မှန် နှင့် စီးပွားရေး မရှိမဖြစ်၊ အလုပ်သမားလူတန်းစားများသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ အချင်းချင်း ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်း၊ ဟက်ဟက်ပက်ပက် ရယ်မောခြင်း၊ နှင့် တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်း။ ရိုးရိုးသားသား အပြောအဆို နောက်ထပ် ထက် ဝေးသည်။ နှင့် “အတုအယောင်” ယဉ်ကျေးခြင်း အလားတူ၊ အဆိုပါ အလုပ်သမားလူတန်းစား အရသာ မျက်နှာသာပေးသည်။ အစားအစာများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် ဖြည့်စွက် နှင့် နည်းသော "သန့်စင်ပြီး" ဒါပေမယ့် ပိုပြီး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျေနပ်စရာ။ ဟိ လူကြိုက်များသည်။ အရသာ ရွေးချယ်သည်။ အဝတ် နှင့် ပရိဘောဂ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အလုပ်လုပ်တဲ့၊ ဤသည်မှာ စီးပွားရေး ကန့်သတ်ချက်များကြောင့်သာမက “တရားဝင်” နှင့် “ဖန်စီ” ဟူသော စစ်မှန်သော လိုလားနှစ်သက်မှုတစ်ခုကြောင့်လည်း ဖြစ်သည်။

နိဂုံးချုပ်အားဖြင့်၊ Bourdieu သည် Marxian၊ Weberian နှင့် Durkheimian လူမှုဗေဒ၏ အစိတ်အပိုင်းများ ပေါင်းစပ်ထားသော လူတန်းစားပဋိပက္ခ၏ အယူအဆပုံစံတစ်ခုကို ပေးထားသည်။ Bourdieu's ၏ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာသွင်ပြင်လက္ခဏာများ အယူအဆ ၏ အလေ့အကျင့် အဖြစ် အဆိုပါ ဖြန်ဖြေပေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် အကြား အတန်း ရာထူး ဤသုံးသပ်ချက်တွင် တစ်ဦးချင်းစီ၏ အပြုအမူကို အလေးပေးမှု နည်းပါးခဲ့သော်လည်း Bourdieu သည် Durkheim ကို နေရာပေးထားကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရသည်။ “ပြန် on သူ့ ခြေထောက်” အားဖြင့် အလေးပေးသည်။ အဲဒါ အတန်း ရာထူး ဆုံးဖြတ်သည်။ အလေ့အကျင့်။ သို့သော်၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံစနစ်၏ အသုံးဝင်သောဒြပ်စင်များ—ကုဒ်များ၏ မျိုးဆက်သစ်ဖွဲ့စည်းပုံများအဖြစ် သင်္ကေတများစနစ်များ—ကို ထိန်းသိမ်းထား သည်။ နှင့် ပေါင်းစပ်ထားသည်။ ထဲသို့ a သီအိုရီ ၏ အတန်း ပဋိပက္ခ အဖြစ် လှည့်ပတ်နေသည်။ ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ စည်းရုံးခြင်း။ သင်္ကေတ များ ထဲသို့ အယူဝါဒများ တရားဝင်ခြင်း။ a အတန်း ရာထူး နှင့် အဆိုပါ ဆက်စပ် နေထိုင်မှုပုံစံ နှင့် အလေ့အကျင့်။

#### ဂျက်ဖရီ ဂ။ အလက်ဇန်းဒါး ရေးပါတယ်။ သို့ ယဉ်ကျေးမှု လက်တွေ့ကျကျ

ရန် အများကြီး ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒပညာရှင်၊ ၂၅ အများကြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ယဉ်ကျေးမှု သည် အပိုင်း ၏ a “အားနည်းတယ်။ အစီအစဉ်" ဘယ်မှာလဲ ယဉ်ကျေးမှု သည် မြင်သည်။ အဖြစ် တစ်ခုခု အဲဒါ ထွက်ပေါ်လာသည်။ ထွက် ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အစီအစဉ်များ နှင့် အဲဒါ နိုင်သည် သာ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အဆောက်အအုံများကို ရည်ညွှန်း၍ သီအိုရီကို ချမှတ်ရမည်။ ဆန့်ကျင်ဘက်အားဖြင့် *ခိုင်မာသောအစီအစဉ်* တစ်ခုသည် ယဉ်ကျေးမှုကို အဓိကဖြစ်စေသည်။ အကြောင်းအရာ ပြေတယ်။ ထက်၊ ၌ မာ့က်စ်ရဲ့ အကျင့်၊ a "စူပါအဆောက်အဦ" သို့ ပစ္စည်း လူမှုရေး-ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေအနေများ။ ဒီ ခိုင်မာတယ်။ အစီအစဉ် သည် သို့ ပါဝင်တယ်။ “ထူတယ်။ ဖော်ပြချက်" ၏ သင်္ကေတ အဓိပ္ပါယ်များ နှင့် ထိုသို့သော အဓိပ္ပါယ်များကို တည်ဆောက်သည့် ယန္တရားများ။ ယဉ်ကျေးမှုကို အကြောင်းအရာများ၊ ဇာတ်ကွက်များ၊ စာရိတ္တအကဲဖြတ်ချက်များ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၊ မူဘောင်များနှင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံမှ ခွဲထုတ်ထားသော ယဉ်ကျေးမှုကို ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရနယ်မြေအဖြစ် ဖန်တီးပေးသည့် အခြားဂုဏ်သတ္တိများကို စာသားများအဖြစ် ရှုမြင်ပါသည်။

အများကြီး ၏ အဆိုပါ အလုပ် ၌ အဲဒီလို a ခိုင်မာတယ်။ အစီအစဉ် ပါ့ ဖြစ် လက်တွေ့ကျကျ၊ စစ်ဆေးမှု အတိအကျ အမျိုးအစားများ ယဉ်ကျေးမှုပုံစံများကို အသေးစိတ်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပါ။ ထို့အပြင်၊ ဤကဲ့သို့သော ခိုင်မာသော အစီအစဉ်သည် အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ တည်ရှိပြီးမှသာ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံကြား ဆက်ဆံရေးကို ထုံးတမ်းစဉ်လာများနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုများကဲ့သို့ လုပ်ငန်းစဉ်များမှတစ်ဆင့် စစ်ဆေးသင့်ပါသည်။

ယေးလ်ရှိ ဂျက်ဖရီ အလက်ဇန်းဒါးနှင့် ၎င်း၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီဆိုင်ရာ အဓိကအချက်အချာကျသော နေရာများ ဖြစ်ကြပါသည် ။ အပိုင်း ၏ အဆိုပါ လှုပ်ရှားမှု တွန်းသည်။ အတွက် a ခိုင်မာတယ်။ အစီအစဉ်။ ပင် သို့သော်လည်း မဟုတ်ဘူး အားလုံး ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒဆိုင်ရာအချက်များ သွား ဒီ အဝေးမှာ၊ အများဆုံး ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ လွှမ်းမိုးထားသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ ခေါ်ဆိုပါ။ အတွက် အဆိုပါ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုချင်းအလိုက်နှင့် ကြွယ်ဝပြီး ထူထဲသော ယဉ်ကျေးမှုဖြစ်စဉ်များကို လက်တွေ့ကျကျ ဖော်ပြချက်များတွင် ပါ၀င်ရန် လိုအပ်သောကြောင့်၊ သေချာပါသည်၊ ဖော်ပြချက်သည် ဖော်ပြထားသော ယဉ်ကျေးမှုသည် အဘယ်ကြောင့်တည်ရှိပြီး ၎င်းပုံစံအတိုင်း လုပ်ဆောင်သည်ဟူသော သီအိုရီကို အမြဲတမ်း မဖြစ်ပေါ်စေပါ။ ထို့ကြောင့် ခိုင်မာသော အစီအစဉ်တစ်ခုပင် နောက်ဆုံးတွင် စတင် ရပေမည်။ သို့ ရှင်းပြပါ။ ယဉ်ကျေးမှု ဒိုင်းနမစ်များ နောက်ထပ် ထက် ရိုးရှင်းစွာ ဖော်ပြပါ။ အင်ပါယာ သရုပ် ၏ ဒါတွေ

25 ကြည့်ရှုလော့၊ အတွက် ဥပမာ၊ ဂျက်ဖရီ ဂ။ အလက်ဇန်းဒါး၊ ရွန် Eyerman၊ ဘားနဒ် Giessen၊ နှင့် နီးလ် ည။ Smelser၊ *ယဉ်ကျေးမှု စိတ်ဒဏ်ရာ နှင့် စုပေါင်းအထောက်အထား* (University of California Press, 2004); Jeffrey Alexander၊ Bernard Giessen နှင့် Jason Mast၊ *လူမှု ဆောင်ရွက်မှု- သင်္ကေတလုပ်ဆောင်ချက်၊ ယဉ်ကျေးမှု လက်တွေ့ကျမှုနှင့် ထုံးတမ်းစဉ်လာ* (Cambridge၊ UK: Cambridge University Press, 2006); ဖိလိပ္ပု စမစ် နှင့် တစ် T. ရီလီ၊ *ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီ* ၊ 2nd ed (အောက်စဖို့ဒ်၊ ယူကေ- ဘလက်ဝဲလ်); ဂျက်ဖရီ ဂ။ အလက်ဇန်းဒါး၊ *Civil Sphere (* အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၂၀၀၆); ဂျက်ဖရီ အလက်ဇန်းဒါး၊ *လူမှုဘဝ၏ အဓိပ္ပါယ်- ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒ* (နယူးယောက်- အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၂၀၀၅၊ ဂျက်ဖရီ အလက်ဇန်းဒါး၊ ရော်နယ် ဂျကော့ဘ်၊ ဖိလစ် စမစ်၊ *အောက်စဖို့ဒ် လက်စွဲစာအုပ်၊ ၏ ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒ* (အသစ် York: အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 2012)။

ဒိုင်းနမစ်များ။ အလက်ဇန်းဒါး အလုပ် on "ယဉ်ကျေးမှု လက်တွေ့ကျကျ" သည် a ကောင်းတယ် ပုံဥပမာ ၏ ရွေ့လျား ဖော်ပြချက်ထက်ကျော်လွန် သို့ ရှင်းပြပါ။ မှာ အနည်းဆုံး a ကန့်သတ် အပိုင်းအခြား ၏ ယဉ်ကျေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ။ ၂၆

ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သီအိုရီများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် ပန်းတိုင်ကို လိုက်လျှောက်ရာတွင် အလက်ဇန်းဒါးသည် Emile Durkheim ၏ ထုံးတမ်းစဉ်လာနှင့် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၏ ပြင်းထန်သော ထိုးထွင်းသိမြင်မှုအား *ဘာသာရေးဘဝ၏ မူလပုံစံပုံစံ များတွင် ရောစပ်ထားသည်။* အတူ Erving Goffman ရဲ့ ပြဇာတ် (ကြည့် အခန်း ၇)။ ဒီ ရောနှော ပြုလုပ်သည်။ သဘော ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ တစ်ခု ၏ အများဆုံး ထင်ရှားသော ကြိုးများ ၏ ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီ လှည့်ပတ်သည်။ ပတ်ပတ်လည် ထုံးတမ်းများ နှင့် ဖျော်ဖြေမှုများ နှိုးဆော် စိတ်ခံစားမှုများ၊ ဘယ်ဟာ ယူလာပါ။ နောက်ခံ "စုပေါင်း ကိုယ်စားပြုမှုများ၊" “အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်တယ်။ ဇာတ်ညွှန်းများ၊” နှင့် “အကြောင်းအရာများ” သည် အခြားပရိသတ်များနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်း၏ ရှေ့မျက်နှာစာ။

သမိုင်း ၏ ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများ

အလက်ဇန်းဒါး ဆွဲသည်။ ထံမှ Durkheim ၏ ထူးခြားချက် အကြား *စက်ပိုင်းဆိုင်ရာ* နှင့် *အော်ဂဲနစ်* စည်းလုံးညီညွတ်မှု (အလုပ် ၌ *ဟိ တပ်ခွဲ ၏ အလုပ်သမား ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၊ ဒါပေမယ့် နောက်ဆက်တွဲ စွန့်ပစ်ခဲ့သည်) သို့ ပစ္စုပ္ပန် a con- သိပ်သည်းသည်။ သမိုင်း ၏ ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖျော်ဖြေပွဲများ ၌ ရိုးရှင်းသော၊ တစ်သားတည်းဖြစ်တည်ခြင်း။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (စက်မှု)၊ အားလုံး ၏​ ဒြပ်စင် ၏ ဖျော်ဖြေပွဲများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချောမွေ့သော ဒါကြောင့် အဲဒါ ယဉ်ကျေးမှု သည် အမြဲတမ်း ၌ အဆိုပါ ရှေ့၊ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ဓလေ့ထုံးတမ်းများကို ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ၊ ချက်ချင်းလက်ငင်း၊ နှင့် iconographic အဖြစ် တွေ့ကြုံခံစားစေခြင်း။ ယဉ်ကျေးမှု ဇာတ်ညွှန်း၊ စာပေကျမ်းဂန်၊ စုပေါင်း ကိုယ်စားပြုမှုများ၊ ဇာတ်ခုံ၊ ကျားကန်၊ သရုပ်ဆောင်တွေ၊ ပရိသတ်၊ ဆိုလိုသည်။ အတွက် သင်္ကေတ ထုတ်လုပ်မှု၊ နှင့် လူမှုရေး အာဏာများ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြတယ်၊ အဖြစ် သူ ပြောရအောင် အဲဒါ၊ *ပေါင်းစပ်ထားသည်။* အတူတကွ၊ ခွင့်ပြုခြင်း။ အပြန်အလှန် သို့ ဘုန်းဘုန်း မသာ ချောမွေ့သော ဒါပေမယ့် *စစ်မှန်သော* အဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖျော်ဖြေပွဲများ သို့ ချက်ချင်း ပရိသတ်များ။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ကွဲပြားမှုနှင့်အတူ၊ (၁) နောက်ခံစာသားများ ခွဲခြားမှု ရှိလာပါသည်။ နှင့် နောက်ခံ သင်္ကေတ ကိုယ်စားပြုမှုများ၊ (၂) တစ်ခု ကွဲလွဲမှု ၏ အဆိုပါ ထုတ်လုပ်မှု၏သင်္ကေတ ထံမှ အဆိုပါ အစုလိုက်အပြုံလိုက် ၏ လူမှုရေး သရုပ်ဆောင်တွေ၊ နှင့် (၃) a အဆက်ဖြတ်ပါ။ အကြား အထက်တန်းစားများ ဘယ်သူ ဆောင်ထားလဲ။ ထွက် သင်္ကေတ လုပ်ရပ်များ နှင့် သူတို့ရဲ့ အစုလိုက်အပြုံလိုက် ပရိသတ်များ။ ဟိ ရလဒ် သည် အဲဒါ အောင်မြင်သည်။ စွမ်းဆောင်ရည်များသည် အလိုအလျောက်မဟုတ်တော့ဘဲ၊ ဇာတ်ခုံပေါ်တွင်၊ ဇာတ်ခုံပေါ်ရှိ နောက်ခံ *ကိုယ်စားပြု* အစိတ်အပိုင်းများကို *ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ရန် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အားထုတ်မှု လိုအပ်သော အရာတစ်ခုဖြစ်သည်။* ၌ ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖျော်ဖြေပွဲများ ၌ ရှေ့ ၏ ပရိသတ်များ။ ထုံးတမ်းများ ဖြစ်လာ အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ အားဖြင့် ဘယ်ဟာ အဆိုပါ dispa-

နှုန်း ဒြပ်စင် ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ *ပြန်လည်* စုစည်းသည်။ မှတဆင့် ကြိုးစားအားထုတ်မှု နှင့် ဖျော်ဖြေပွဲများ

မှာ ကြိမ် ၌ မူလတန်း အဖွဲ့များ၊ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း။ သည် မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် လိုအပ်သော ပင် ၌ ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ; အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး ထုံးတမ်းများ ရှေ့ဆက်ပါ။ ချောမွေ့စွာ နှင့် ချောမွေ့စွာ အဖြစ် နောက်ခံ လာပါသည်။ သို့ ရှေ့ဘက် ၌ တစ်ခု စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ​ ကျေနပ်စရာ နည်းလမ်း။ တိုင်၊ အဆိုပါ သဘင် တိုးမြှင့်လာသည် ၌ အဆိုပါ နံပါတ် နှင့် အတိုင်းအတာ ၏ လူမှုရေး နေရာများ နှင့် ကျယ်ပြောသော အများသူငှာ စက်လုံး ၌ ခေတ်မီ၊ ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ မလွှဲမရှောင်သာ အကြောင်းရင်း ခွဲခွာခြင်း တို့တွင် အဆိုပါ ဒြပ် စင် များ ၏ ဖျော်ဖြေပွဲများ အမျှ a အကျိုးဆက်၊ အဲဒါ သည် အမြဲတမ်း ပြဿနာရှိသော အဖြစ် သို့ ဘယ်လိုလဲ သို့ re-fuse လူများကြားတွင် ရိုးရာအကများဖြင့် ဖျော်ဖြေကြသည်။ ယဉ်ကျေးမှုလောကသည် တကွဲတပြားနှင့် တကွဲတပြား ဖြစ်နေသည် ။ အများကြီး ဖျော်ဖြေပွဲများ၊ ပေးကမ်းခြင်း။ အဆိုပါ ခေတ်မီ ကမ္ဘာ ပြဿနာများ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ပေါင်းစည်းမှု နှင့် ဆိုလိုရင်း​ ၌ လူမှုရေး အခြေအနေများ - အလွန် အဟောင်း အပြင်အဆင် အဲဒါ သွား ကျော သို့ အဆိုပါ တည်ထောင်ခြင်း။ ၏ လူမှုဗေဒ။

အလက်ဇန်းဒါးသည် Durkheim အလေးထားသော အခြေခံပြဿနာကို ကွဲပြားသောဝေါဟာရဖြင့် ပြန်ဆိုထားသည်။ ၌ သူ့ စောစောက အလုပ် ၌ *ဟိ တပ်ခွဲ ၏ အလုပ်သမား ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း*​ ဘယ်လိုလဲ နိုင်သည် ဖျော်ဖြေပွဲများ ဖြစ်ပါစေ။ ၌ နည်းလမ်းများ အဲဒါ re-fuse ဘာလဲ မလွှဲမရှောင်သာ ရရှိသည်။ ပြိုကွဲပျက်စီး အတူ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာ ကွဲပြားမှုတွေရှိလား။ အလက်ဇန်းဒါးအတွက်၊ နောက်ခံသမိုင်းကြောင်းကို ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ထားသော အောင်မြင်သောစွမ်းဆောင်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ “ရပ်တယ်။ သို့မဟုတ် ပြုတ်ကျတယ်” အပေါ်သို့ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် စုပေါင်း လုပ်ရပ်များ သို့ အောင်မြင်ရန် ဘာလဲ သူ အသုံးအနှုန်းများ

(၁) *ယဉ်ကျေးမှု တိုးချဲ့မှု* ၏ အဆိုပါ နောက်ခံ ကိုယ်စားပြုမှုများ နှင့် ၎င်း၏ အနက် ၌ a စာသား သို့ အဆိုပါ

၂၆ ဂျက်ဖရီ C. Alexander, "ယဉ်ကျေးမှု လက်တွေ့ကျသော၊ လူမှုရေးဖျော်ဖြေပွဲများ ထုံးတမ်းစဉ်လာနှင့် စပ်ကြား မဟာဗျူဟာ၊ *လူမှုဗေဒ သီအိုရီ*

၂၂ (၂၀၀၄)။ စစ. ၅၁၂–၅၇၄။

ပရိသတ် နှင့် (၂) *စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ* (နှင့် စိတ်ခံစားမှု) *သက်သေခံခြင်း။* ၏ အဆိုပါ ပရိသတ် အတူ ဖျော်ဖြေပွဲများ နှင့် ၎င်း၏ အနက် ၏ အဆိုပါ နောက်ခံ ကိုယ်စားပြုမှုများ အဖြစ် စာသား။ သာ ၌ ဒီ နည်းလမ်း နိုင်သည် အဆိုပါ အပိုင်းပိုင်း ဖော်ပြခြင်း။ ၏ ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ် ကျော်လွှား ၌ ဖျော်ဖြေပွဲများ အလက်ဇန်းဒါး သီအိုရီ သည် ဤသို့ အကြောင်း​ ခြေလှမ်းများ နှင့် နည်းဗျူဟာများ ၏ သရုပ်ဆောင်များ ၌ အောင်မြင်စွာ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း။ ယဉ်ကျေးမှု ကာလအတွင်း သူတို့ရဲ့ ဖျော်ဖြေပွဲများ ငါလုပ်မယ်။ လာ ကျော သို့ ဒါတွေ မကြာမီ၊ ဒါပေမယ့် ထားပါတော့ ငါ့ကို ယခု နောက်ကြောင်းပြန် သို့ ကောက်ကြောင်း အချို့ ၏ အဆိုပါ အခြေခံ ယူဆချက်များ အဲဒါ အလက်ဇန်းဒါး ပြုလုပ်သည်။ ၌ ဖွံ့ဖြိုးဆဲ သူ့ သီအိုရီ ၏ ယဉ်ကျေးမှု လက်တွေ့ကျသော။

ယူဆချက် အကြောင်း သရုပ်ဆောင်များ နှင့် ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများ

အလက်ဇန်းဒါး ယူဆသည်။ အဲဒါ သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ လှုံ့ဆော်သည်။ အားဖြင့် ကိုယ်ကျင့်တရား စိုးရိမ်မှုများ နှင့် အဲဒါ သူတို့ ရှာသည်။ သို့ နောက်ခံကိုယ်စားပြုမှုများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဇာတ်ညွှန်းများ နှစ်ခုစလုံးကို လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု၏ ရှေ့တန်းသို့ ယူဆောင်လာပါ။ ပရိသတ်များ။ ၌ သဘောပေါက် ဒီ အခြေခံ ပန်းတိုင်၊ အလက်ဇန်းဒါး စာရင်းများ အလေးပေးသည်။ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း၏ အဓိကကျသော ဂုဏ်သတ္တိများ-

1. သရုပ်ဆောင်များသည် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဇာတ်ညွှန်းများ၏ နောက်ခံကို ကိုယ်စားပြုသော ဤယဉ်ကျေးမှု၏ နောက်ခံအစိတ်အပိုင်းများကို ကုဒ်နှင့် အဓိပ္ပါယ်ပြန်ဆိုသည့် *စာသားများ အဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲသည်။*
2. ရန် ယူလာပါ။ off a အောင်မြင်သည်။ စွမ်းဆောင်ရည်၊ သရုပ်ဆောင်များ ရမယ်။ ကိုလည်း အောင်မြင်ရန် *ဝမ်းသွားခြင်း* ၊ သို့မဟုတ် အချို့ ၎င်းကို ကုဒ်ကုဒ်လုပ်ထားသည့်အတိုင်း စာသားအပေါ် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ တွယ်တာမှုတစ်မျိုး။
3. စိတ်ခံစားမှုကောင်းမွန်သော နောက်ခံကိုယ်စားပြုများနှင့် ဇာတ်ညွှန်းများကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းဖြင့်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် ဖြစ်နိုင်ချေ စုပေါင်း သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၌ a ပိုကောင်းပါတယ်။ ရာထူး သို့ စာသား၏ယဉ်ကျေးမှုကို ပရိသတ်ထံ ချဲ့ထွင်ရန်၊ အောင်မြင်ပါက ပရိသတ်သည် စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် အရင်းခံစာသား၊ ဇာတ်ညွှန်းနှင့် နောက်ခံဖော်ပြချက်များဖြင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။
4. ပရိသတ်တစ်ဦးကို ဖျော်ဖြေတင်ဆက်ရာတွင်၊ သရုပ်ဆောင်များသည် ပုံဆောင်မျိုးပွားခြင်းနည်းလမ်းကို အမြဲအကဲဖြတ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ စင်မြင့် နှင့် ကျားကန် အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရရှိနိုင် အတွက် a စွမ်းဆောင်ရည်။
5. ထို့ကြောင့် စာသား၏ သိသိသာသာ တင်ဆက်မှုသည် စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ကျားကွက်များကို အသုံးပြုသည့် စင်မြင့်ပေါ်တွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် နှုတ်အမူအရာများ ပါဝင်ပါသည်။
6. လုပ်ဆောင်ချက်အားလုံးကဲ့သို့ စွမ်းဆောင်ရည်များကို ကန့်သတ်ရန်၊ ကန့်သတ်နိုင် သို့မဟုတ် အဆင်ပြေချောမွေ့စေသည့် စွမ်းအားဖြင့် ကန့်သတ်ထားသည်။ ဝင်ရောက်ခွင့် သို့ စာသား အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အဆိုပါ ရရှိနိုင်မှု ၏ အဆင့်ဆင့်၊ သူ့ထက်ငါ ကျားကန်၊ သရုပ်ဆောင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖျော်ဖြေပွဲများတွင် ပါဝင်နိုင်ပြီး၊ ဤသရုပ်ဆောင်များသည် နောက်ခံယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အစိတ်အပိုင်းများကို စာသားအဖြစ် ဘာသာပြန်ခြင်းနှင့် ကုဒ်လုပ်ခြင်းများတွင် ရောက်ရှိနိုင်သည့် ပရိသတ်များဖြစ်သည်။

အမျှ သည် ထင်ရှားသော၊ အဆိုပါ သဘင် အလင်္ကာ သည် ဗဟို သို့ ယဉ်ကျေးမှု လက်တွေ့ကျကျ၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ဒရာမာဇာတ်လမ်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်စေသည်။ ထို့အပြင်၊ အခန်း 7 တွင် အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားသည့် ပြဇာတ်များကဲ့သို့ပင်၊ မည်သို့သွားရမည်ကို (က) *ယဉ်ကျေးမှုတိုးချဲ့ခြင်း သို့ရောက်ရှိခြင်း သို့မဟုတ် အောင်မြင်မှုတို့၌ ဗျူဟာမြောက် အချက်များ* ပေါ်တွင် အလေးပေးဖော်ပြထားသည်။သို့ တစ်ခု ပရိသတ် နှင့် (ခ) ရယူခြင်း။ အဆိုပါ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ အဆိုပါ ပရိသတ် သို့ *ဖော်ထုတ်* အတူ အဆိုပါ အသွင်အပြင်နှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ စာသား။

စိန်ခေါ်မှုများ နှင့် ဗျူဟာများ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ ၌ ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများ

ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်းသည် အောင်မြင်မှုအတွက် အမျိုးမျိုးသော နည်းဗျူဟာများချမှတ်ရန် သရုပ်ဆောင်များကို ဦးဆောင်စေသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို အမြဲဖြစ်ပေါ်စေသည် ယဉ်ကျေးမှု တိုးချဲ့မှု နှင့် ပရိသတ် သက်သေခံခြင်း။ အတူ a စွမ်းဆောင်ရည် နှင့် ၎င်း၏ အရင်းခံ

စာသား။ ပထမအချက် သို့ ပေးပါ။ a အောင်မြင်သည်။ စွမ်းဆောင်ရည်၊ တစ်ခု ထိရောက်သည်။ *ဇာတ်ညွှန်း* ရမယ်။ ဖြစ် နောက်ခံယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်များကို စုစည်းပြီး ထိရောက်သော စွမ်းဆောင်ရည်ကို လွယ်ကူချောမွေ့စေမည့် နည်းလမ်းများဖြင့် ဤအဓိပ္ပါယ်များကို ပြင်းထန်စေမည့် ဖန်တီးထားသည်။ အလက်ဇန်းဒါး သည် ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် နည်းလမ်းများစွာကို စာရင်းပြုစုထားသည်- (က) *သိမြင်မှုလွယ်ကူစေသည်။* ၏ နောက်ခံ ကိုယ်စားပြုမှုများ ဒါကြောင့် အဲဒါ ပရိသတ်များ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး လိုပါတယ်။ သို့ သဘောတူညီချက် အတူ ရယ် များစွာရှုပ်ထွေးမှု၊ (ခ) *အချိန်-နေရာ ချုံ့* အဲဒါ ပြိုကျသည်။ ဒြပ်စင် ၌ အချိန် နှင့် အာကာသ ဒါကြောင့် အဲဒါ အဆိုပါ ဒြပ် စင် များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အသားပေးထားသည်။ နှင့် နည်းသော မှီခို အပေါ်သို့ သမ္ပဒါ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ၊ (ဂ) *ကိုယ်ကျင့်တရား* ယင်းမှာ *agonism ဖြစ်သည်။* ကိုယ်စားပြုမှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖော်ပြခဲ့သည်။ အဖြစ် dichotomies အဲဒီလို အဖြစ် ကောင်းတယ် vs. မကောင်းမှု၊ ပဋိပက္ခများ ဆန့်ကျင်ဘက် ရန် သူ၊ နှင့် စိန်ခေါ်မှုများ အဲဒါ ရမယ်။ ကျော်လွှား အတားအဆီးများ၊ နှင့် (ဃ) *လိမ်ခြင်း။ နှင့် အလှည့်အပြောင်းများ* ၌ အဆိုပါ ကြံစည်မှု ပရိသတ်များ ထိတွေ့မှုကို ထိန်းပေးသော လိုင်း ။

ဒုတိယ၊ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်းသည် အာကာသထဲတွင် သရုပ်ဆောင်များ "လမ်းလျှောက်ပြီး စကားပြောခြင်း" အဖြစ် ဇာတ်ညွှန်း၊ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် တင်ဆက်မှုများ ပါဝင်ပါသည်။ ဒီ လုပ်ငန်းစဉ် သည် နောက်ထပ် ဆွဲဆောင်မှုရှိသော ဘယ်တော့လဲ စာရေးဆရာများ ၏ ဇာတ်ညွှန်းများ ထားခဲ့ပါ။ အခန်း အတွက် သဘင် တီထွင်မှုများ နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ နှင့် ဘယ်တော့လဲ ဒါရိုက်တာများ ၏ ဆန္ဒတွေ လုပ်ရပ်များ ခွင့်ပြုပါ။ အတွက် အချို့ သဘင် ဖျော်ဖြေသူများဘက်မှ လိုင်စင်။ ဇာတ်ညွှန်းများ၊ ဦးတည်ချက်များနှင့် ဇာတ်ညွှန်းများကို တင်းတင်းကြပ်ကြပ် ကြိုးကိုင်ထားသောအခါ၊ သရုပ်ဆောင်များသည် ယဉ်ကျေးမှု၏ နောက်ခံအစိတ်အပိုင်းများဆီသို့ အမှန်တကယ် ဆွဲဆောင်မှုရှိသော ပရိသတ်ကို ဆွဲဆောင်မှုရှိသော နောက်ခံဒြပ်စင်များအဖြစ် ရှုမြင်သည့်အခါထက် တင်းကျပ်သော၊ အတုဖြစ်ပြီး ဆွဲဆောင်မှုနည်းသည့် တင်ဆက်မှုများအဖြစ် ထွက်ပေါ်လာသည်။

တတိယ၊ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း။ အမြဲတမ်း ပါဝင်တယ်။ အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ လူမှုရေး ပါဝါ။ ဒီ ပါဝါ ရမယ်။ ဖြစ် စည်းရုံးခဲ့သည်။ on အနည်းဆုံး​ သုံး မျက်နှာစာများ (က) အဆိုပါ လျာထားချက် ၏ သက်ဆိုင်ရာ သင်္ကေတ ဆိုလိုသည်။ ၏ ထုတ်လုပ်မှု၊ အဲဒီလို အဖြစ် ညာဘက်​ နေရာများ နှင့် အဆင့်များ ဘယ်မှာလဲ။ a စွမ်းဆောင်ရည် နိုင်သည် ဖြစ် အများဆုံး ထိရောက်သည်။ နှင့် လက်လှမ်းမီ အဆိုပါ မှန်တယ် ပရိသတ်;

(ခ) အဆိုပါ လျာထားချက် ၏ အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ ၏ သင်္ကေတ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၌ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ နောက်ခံ ကိုယ်စားပြုမှုများ နိုင်သည် ဖြစ် လုံခြုံသည်။ နှင့် ထို့နောက် မှတဆင့် ဖျော်ဖြေပွဲများ ဖြန့်ဝေသည်။ သို့ ပရိသတ်များ; နှင့် (ဂ) အဆိုပါ လျာထားချက် ၏ အချို့ ထိန်းချုပ်မှု ကျော် အဆိုပါ နောက်ဆက်တွဲ စကားရည်လုပွဲ၊ ဟောပြောချက်၊ နှင့် ဝေဖန်မှု ၏ a စွမ်းဆောင်ရည်။

စတုတ္ထ၊ သရုပ်ဆောင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမြဲတမ်း ၌ a နှစ်ဆ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း။ အခြေအနေ။ သူတို ရှိသည် သို့ ချိတ်ဆက်ပါ။ အတူ အဆိုပါ (က) စာသားနှင့် (ခ) ပရိသတ်။ ဤ “နှစ်ထပ်ပေါင်းစပ်မှု” ကိုဖယ်ရှားရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ သဘာဝကျသည်ဟုထင်ရပြီး အခြေအနေ၏ဆက်လက်စီးဆင်းမှု၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် စွမ်းဆောင်မှုပေးခြင်းဖြင့်၊ မကွဲလွဲ ဖျော်ဖြေပွဲများ ပါလိမ့်မယ်။ သာ ပိုမိုဆိုးရွားစေသည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း။ ဒီ အလွန်ကွဲပြားသောလူမှုရေးအခင်းအကျင်းတွင် လူတစ်ဦးချင်းစီတွင် မတူညီသောအခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်သောကြောင့် ရှုပ်ထွေးသောလူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပြဿနာပိုမိုဆိုးရွားလာပါသည်။ ဤအခြေအနေများအောက်တွင်၊ အဲဒါ သည် မကြာခဏ ခက်တယ်။ သို့ ပေးပါ။ a စွမ်းဆောင်ရည် ၌ အားလုံး အဆင့်များ အဲဒါ သဘာဝပါပဲ။ ပြေတယ်။ ထက် အတန်ငယ်ကွဲသွားသည်။ ရလဒ်မှာ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်းသည် ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပျက်ကွက်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ထို့ကြောင့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ပရိတ်သတ်ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း၏ တိုးချဲ့မှုကို လျှော့ချနိုင်သည်။

နှင့် ပဉ္စမ၊ ဟိုမှာ သည် အဆိုပါ စိန်ခေါ်မှု ၏ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း။ ပရိသတ် အတူ အဆိုပါ စွမ်းဆောင်ရည် စာသား ဆိုတော့၊ ရှုပ်ထွေး သည် ။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပရိသတ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ မျိုးစုံ၊ ပိုကြီး၊ နှင့် ကွဲကွာ ၌ အချိန် နှင့် အာကာသ သရုပ်ဆောင်များ မှ ၊ အဖြစ် သည် အထူးသဖြင့် အဆိုပါ အမှုတွဲ အတူ ဖျော်ဖြေပွဲများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပေးသည် မှတဆင့် အမျိုးမျိုး မီဒီယာ။ ဒီအဖြစ်မှန် ၏ အဆိုပါ အဆင့်များ နှင့် ပရိသတ်များ ၌ ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နေရာများ ကြီးမားသည်။ တောင်းဆိုချက်များ on သရုပ်ဆောင်များ၊ ဒါရိုက်တာများ၊ နှင့် ဇာတ်ညွှန်းရေးဆရာများ သို့ ဆွဲပါ off တစ်ခု ထိရောက်သည်။ စွမ်းဆောင်ရည်။ တချို့က ၏ အဆိုပါ နည်းဗျူဟာများ အထက်ဖော်ပြပါ - အသိဉာဏ် ရိုးရှင်းခြင်း၊ အချိန်-နေရာ နှိမ်၊ ကိုယ်ကျင့်တရား ဝေဒနာ၊ နှင့် လိမ် နှင့် အလှည့ ်များ တစ်ခု သတ်မှတ် ၏ ဆိုလိုသည်။ အတွက် ကျော်လွှားခြင်း။ အဆိုပါ ပြဿနာများ ၏ နှစ်သက်စရာ အဆိုပါ ပိုကြီး၊ နောက်ထပ် မျိုးစုံ၊ ပရိသတ်များ နှင့် ခွဲထားသည်။ ဤနည်းဗျူဟာများသည် ရိုးရှင်းစေပြီး အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ သရုပ်ခွဲကာ ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်စေကာ ဆွဲဆောင်မှု ဖြစ်စေသည်။ အဆိုပါ စာသား နှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ၌ နည်းလမ်းများ အဲဒါ တိုးချဲ့ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု သို့ အဆိုပါ ပရိသတ် နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် စာသားဖြင့် ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန် ၎င်းတို့ကို စိတ်ခံစားမှု အရ ဆွဲသွင်းပါ။

ဘာကြောင့်လဲ။ လက်တွေ့ကျကျ?

ငါ ရှိသည် ဖော်ပြခဲ့သည်။ အလက်ဇန်းဒါး ဆင်ခြေ စိတ္တဇ၊ အဖြစ် သူ လုပ်တာ၊ ဒါပေမယ့် မပါဘဲ ဥပမာများ။ ဟိ အမှတ် အဆိုပါ သီအိုရီ၊ ငါ ယုံကြည်၊ သည် သို့ အလေးပေး အဲဒါ ပေါင်းစပ်ခြင်း။ ၏ နောက်ခံ ယဉ်ကျေးမှု ဒြပ်စင် အတူ

ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများသည် ပိုမိုခက်ခဲပြီး စိန်ခေါ်မှုဖြစ်စေသည့် ယေဘူယျနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၌ ရှုပ်ထွေးသော၊ အလွန် ခွဲခြားထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ဒါတောင်၊ အကယ်၍ အဆိုပါ နောက်ခံ ယဉ်ကျေးမှု ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် သရုပ်ဆောင်များ၏ ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများနှင့် ရောနှော၍မရပါ၊ ရှုပ်ထွေးသောလူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပေါင်းစည်းမှုပြဿနာများသည် ပို၍ကြီးမားလာသည်။ ရှေးယခင်က ရိုးရှင်းသော တစ်သားတည်းကျသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများသည် သဘာဝအတိုင်း ပေါင်းစပ်ထားသော်လည်း ရှုပ်ထွေးနက်နဲသော၊ ပြောင်မြောက်သော ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများဖြင့် ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း ဖြစ်ပေါ်လာရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဒီ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း၊ ငါ ယုံကြည် အလက်ဇန်းဒါး ရည်ရွယ်သည်။ သို့ ငြင်းခုန်၊ နိုင်သည် ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ မှာ အများကြီး မတူဘူး။ အဆင့်များနှင့် တို့တွင် မတူဘူး။ အမျိုးအစားများ ၏ သရုပ်ဆောင်များ။ ဟိ လုပ်ငန်းစဉ် သည် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အလွယ်ဆုံး မှာ အဆိုပါ အဆင့် ၏ ထိတွေ့မှုများ မျက်နှာချင်းဆိုင် အပြန်အလှန်၊ ဒါပေမယ့် အကယ်၍ အဲဒါတွေ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်း။ ဖြစ်ကြပါသည်။ သူစိမ်း သို့ တစ်ခုစီ အခြား နှင့် ထံမှ နောက်ခံအမျိုးမျိုး၊ ထို့နောက် ဇာတ်ညွှန်း၊ ဦးတည်ချက်၊ ဇာတ်ညွှန်း၊ ဇာတ်ကွက်အသုံးပြုမှုနှင့် ပရိသတ်ရှေ့တွင် ကွဲလွဲနေသော သို့မဟုတ် မရှင်းလင်းသောကြောင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုမှာ မကြာခဏ အဆင်မပြေဖြစ်ကာ စောင်းနေတတ်သည်။ အခြားအစွန်းအထင်းများတွင် (နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ ဘာသာရေး) သရုပ်ဆောင်များက လူထုမီဒီယာမှတဆင့် ပရိသတ်ကြီးများအား ပေးဆောင်သည့် ပြဇာတ်များဖြစ်ပြီး ဤနေရာတွင်လည်း အလားတူပြဿနာများ ရှိနေပါသည်။ သရုပ်ဆောင်တွေက ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်တယ်။ a ကြီးမားသော၊ မျိုးစုံ၊ နှင့် နေရာဒေသအလိုက် အဆက်ပြတ်သွားသည်။ ပရိသတ် ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ ဇာတ်ညွှန်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်၊ စာသား၊ နှင့် သူ့ထက်ငါ ရမယ်။ တစ်နည်းနည်းနဲ့ ဆွဲပါ ၌ မျိုးစုံ ပရိသတ်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။ မေးတယ်။ သို့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ထုတ်ပါ။ အတူ အဆိုပါ စွမ်းဆောင်ရည် နှင့် စာသား ဖြစ်ခြင်း။ ယူဆောင်လာသည်။ ရှေ့သို့။ အတော်ပင် အနည်းငယ် သရုပ်ဆောင်များ နိုင်သည် ဆွဲပါ ရုပ်ရှင်များနှင့် ပြဇာတ်စင်မြင့်များတွင် သရုပ်ဆောင်ကောင်းများသည် သဘာဝကျသော အပြင်အဆင်များတွင် မကြာခဏ ပရိသတ်များကို ၎င်းတို့၏ တင်ဆက်မှုများထဲသို့ ဆွဲသွင်းနိုင်သော်လည်း ဤအောင်မြင်သော ဖျော်ဖြေမှုများသည် လက်တွေ့ဘဝအခြေအနေများတွင် ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရန် အခက်အခဲများကိုသာ မီးမောင်းထိုးပြပါသည်။ လူတစ်ဦးချင်းနှင့် မီဒီယာများကြားတွင် ထိတွေ့မှု တင်ပြချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖျော်ဖြေပွဲများ မှာ အားလုံး အဆိုပါ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း။ အဆင့်များ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း-အုပ်စုများ၊ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ civic အစည်းအဝေး၊ ဟောပြောပွဲ၊ တွ၊ ဆန္ဒပြ ပွဲလမ်းသဘင်များ၊ တော် လှန်ရေး၊ နှင့် အခြား အဆင့် 27 — သရုပ်ဆောင်များ ရင်ဆိုင်ပါ။ ပရိသတ်များ ၏ ကွဲပြားသည်။ အရွယ်အစားများ နှင့် နောက်ခံများ နှင့် ဘယ်မှာလဲ။ သူတို့ ရမယ်။ ပေးပါ။ a ယဉ်ကျေးမှုကို ချဲ့ထွင်ပြီး တင်ဆက်မှုနှင့် စာသားထဲသို့ ပရိသတ်ကို ဆွဲဆောင်နိုင်သော ဖျော်ဖြေမှု ဖော်ထုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အတူ နှစ်ခုလုံး။ တဖန်၊ သာ အတော်လေး အနည်းငယ် သရုပ်ဆောင်များ နိုင်သည် ယူလာပါ။ ဒါတွေ အမျိုးအစားများ ဖျော်ဖြေပွဲများကို ပိတ်ပြီး အပြည့်အဝ ပြန်လည်ပေါင်းစပ်မှု ရရှိစေရန်။ သို့တိုင်၊ ရှုပ်ထွေးသောလူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ရှင်သန်နိုင်စွမ်းသည် ထိုဖျော်ဖြေပွဲများတွင် အောင်မြင်မှုအတိုင်းအတာတစ်ခုအပေါ် မူတည်သည်။

အရှင်၊ ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖျော်ဖြေပွဲများ အဲဒါ ချိတ်ဆက်ပါ။ ပရိသတ် အတူ စာသားများ အဲဒါ ကုဒ် နောက်ခံ

အလက်ဇန်းဒါး၏အမြင်တွင်၊ လူမှုရေးအခြေအနေအားလုံးတွင် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုမှုများသည် အဓိကကျသော တက်ကြွမှုဖြစ်သည်။ ဒါတောင် အများကြီးပဲ။ အခြေအနေများ ၌ ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဘာသာရပ် de-fusion လုပ်ဖို့ အဖြစ် a ရိုးရှင်းသော အကျိုးဆက် ၏ အဆိုပါ အတိုင်းအတာ နှင့် ကွဲပြားမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ၌ သရုပ်ဖော်မှုများသည် အလိုအလျောက်မဟုတ်သည့်အပြင် ၎င်းတို့ကို ချောမွေ့စွာ ထုတ်ဖော်မပြနိုင်သောကြောင့် ဖျော်ဖြေရေးထုံးတမ်းများ၏ အရေးပါမှုသည် ပိုမိုထင်ရှားလာပါသည်။ ဇာတ်ညွှန်းရေးရာတွင် လူတစ်ဦးပဲဖြစ်ဖြစ်၊ စာသားတစ်ခုတွင် နောက်ခံကိုယ်စားပြုချက်များကို ကုဒ်လုပ်ခြင်း၊ သင့်လျော်သော အဆင့်များနှင့် ဇာတ်ကြောင်းများကို တင်ဆက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် သရုပ်ဆောင်အဖွဲ့ကြီးများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဇာတ်ညွှန်းရေးသားခြင်း၊ ဇာတ်ပို့ခြင်း၊ စျေးကွက်ချဲ့ထွင်ခြင်းနှင့် သရုပ်ဆောင်များနှင့် ပရိသတ်များကို လုံခြုံစေခြင်း၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အတူတူ; ထိုမှတပါး၊ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဝေဖန် သို့ အဆိုပါ ပေါင်းစည်းမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။

ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒတွင် ခိုင်မာသော အစီအစဉ်ဖြင့်သာ အလက်ဇန်းဒါး အငြင်းအခုံဖြစ်ပုံရပြီး၊ ဤသည်မှာ နောက်ခံမှ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုမှုများကို ရှေ့စင်မြင့်သို့ ခေါ်ဆောင်လာရန် လိုအပ်မည်ကို ဝေဖန်ထောက်ပြခြင်း ဖြစ်သည်။ ကယ်လိုရီ ယဉ်ကျေးမှု၏ ဒိုင်းနမစ်များကို ကြိုတင်နားလည်မှုမရှိဘဲ၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ယူဆချက်များမှာ ထင်ရှား၊ ဆီလျော်ပြီး အကျုံးဝင်စေရန်အတွက် လိုအပ်သော ထုံးတမ်းစဉ်လာများ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ences တွေကို တန်ဖိုးထားမှာ မဟုတ်ဘူး၊ ဒါကြောင့် သီအိုရီ ပေးတယ်။

27 အကြောင်းမူကား၊ ဥပမာ၊ အဆိုပါ ခေါင်းစဉ်များ ၏ အဆိုပါ လိုက်နာပါ။ စာအုပ်များ အားဖြင့် အလက်ဇန်းဒါး ထုတ်ဖော် အဲဒါ နောက်ထပ် မက်ခရိုအဆင့် ဆိုးကျိုးများ ၏ စွမ်းဆောင်ရည် ဒိုင်းနမစ်များ *အီဂျစ်တွင် စွမ်းဆောင်နိုင်သော တော်လှန်ရေး- ယဉ်ကျေးမှုစွမ်းအားဆိုင်ရာ စာစီစာကုံး* (အသစ် York: အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 2011); *ဟိ စွမ်းဆောင်ရည် ၏ နိုင်ငံရေး- အိုဘားမားရဲ့ အောင်ပွဲခံ နှင့် ဟိ ဒီမိုကရေစီ ရုန်းကန်ခြင်း အတွက် ပါဝါ* (အသစ် York: အောက်စဖို့ဒ်တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 2010); နှင့် *စွမ်းဆောင်ရည် ၏ ပါဝါ* (ဘရစ်၊ ယူကေ- မူဝါဒ စာနယ်ဇင်း၊ 2011)။

#### ဂယ်ရီ လန် ကောင်း၏ သီအိုရီ ၏ အဲလိုမျိုး

အဘို့ အများကြီး နှစ်၊ ဂယ်ရီ လန် ဒဏ်ငွေ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ အပြင်းထန်ဆုံး ထောက်ခံသူ အတွက် conceptualizing အဖွဲ့များ အဖြစ်​ ဝေဖန် meso အဆင့် ဖွဲ့စည်းပုံ အဲဒါ ဖျန်ဖြေပေးသည်။ အကြား အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ တို့တွင် ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ on အဆိုပါ တစ်ဖက်၊ နှင့် နောက်ထပ် မက်ခရိုအဆင့် အဆောက်အဦများ အဲဒီလို အဖြစ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ၊ on အဆိုပါ အခြား အဖွဲ့များ "ဆန့်နိုင် အားပေးပါ ။ ခွန်အား” သို့ အပြန်အလှန် အားဖြင့် ပေးသည်။ နေရာများ အတွက် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ သို့ တည်ဆောက် တက် a မျှဝေသည်။ များပြားသော မက်ခရိုဖွဲ့စည်းပုံများမှ ယဉ်ကျေးမှုဒြပ်စင်များကို ပေါင်းစပ်ထားသည့် ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်သော်လည်း ပို၍အရေးကြီးသည်မှာ ၊ ယဉ်ကျေးမှု အဲဒါ မဟုတ်ဘူး သာ အမိန့် ဆက်ဆံရေး တို့တွင် မိုက်ခရိုအဆင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ၌ အဖွဲ့များ ဒါပေမယ့်၊ အစွမ်းထက် သော၊ နိုင်သည် ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် ဖြတ်ပြီး ကွန်ရက်များ သို့ အခြား အဖွဲ့များ နှင့် တက် လိုင်းများ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ မြှုပ်နှံမှု macrostructure လုပ်ဖို့ ဖွဲ့စည်းမှုများ။ ၌ သူ့ *သေးသေးလေး အများသူငှာ- တစ် သီအိုရီ ၏ အဖွဲ့ အက်ရှင် နှင့် ယဉ်ကျေးမှု* ၊ ၂၈ အနု သယ ဆောင်၏။ အတူ စိတ်ကူးများ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ၌ အများကြီး အက်ဆေးများ၊ နှင့် နေစဉ် အဆိုပါ သီအိုရီ သည် မဟုတ်ဘူး တင်းတင်းကြပ်ကြပ် ဘက်ပေါင်းစုံ၊ အဲဒါ အလွန်မြင့်မား သည် ။ လှုံ့ဆော်မှု နှင့် ထပ်လောင်းသည်။ သိသိသာသာ သို့ အဆိုပါ နိုးကြားမှု ၏ ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ။

ဘာလဲ ဖြစ်ပါ တယ်။ Idioculture?

*idioculture* ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်သည်။အဲဒါ ပါဝင်ပါသည်။ ၏ “က စနစ် ၏ အသိပညာ၊ ယုံကြည်ချက်၊ အပြုအမူများ၊ နှင့် အခွန်ဌာန မျှဝေသည်။ အဖွဲ့ဝင်များ ရည်ညွှန်းနိုင်သည့် အပြန်အလှန် အကျိုးပြုသည့် အဖွဲ့တစ်ခု၏ အဖွဲ့ဝင်များမှ နှင့် ၎င်းသည် ရှေ့ဆက်ရန်အတွက် အခြေခံအဖြစ် ဆောင်ရွက်သည်။ အပြန်အလှန်။" ၂၉ တစ် အဖွဲ့ နှင့် ၎င်း၏ ယဉ်ကျေးမှု လုပ်ပါ။ strips တွေ ၏ အပြန်အလှန် နောက်ထပ် အဆက်အစပ် နှင့်၊ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် အုပ်စုများသည် အရေးကြီးသော လက္ခဏာများစွာကို ဖော်ပြသည်-

1. *လူမှုရေး ထိန်းချုပ်ပါ* ။ အဖွဲ့များ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ထဲသို့ အများဆိုင် စံချိန်စံညွှန်းများ၊ နှင့် ၌ ဒါကြောင့် သူတို့ လုပ်နေတယ်။ ပေးသည်။ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ ယန္တရား ၏ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု၊ နေစဉ် ကိုလည်း ဆွဲဆောင်မှုရှိသော ၌ ရပ်ရွာစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိမရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ဒဏ်ခတ်အရေးယူခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ထပ်လောင်းဖြည့်စွက်ခြင်း၊ ပုံစံ ၏ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု။ ပြီးတော့၊ အကယ်၍ အဖွဲ့များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ကွဲပြားမှုများ ၌ ပါဝါ နှင့် ရာထူးနေရာများကြားတွင် အခွင့်အာဏာ၊ လူမှုထိန်းချုပ်မှုယန္တရားများ၏ တတိယအစုကို ပေါင်းထည့်ကြသည်။
2. *ပြိုင်ပွဲ* ။ အဖွဲ့များ ပေးသည်။ တစ်ခု လုပ်ခဲ့ဖူးတယ်။ ၌ ဘယ်ဟာ ဒါတွေ ယဉ်ကျေးမှု စံနှုန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ နှင့် ၊ လိုအပ်သော၊ ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ အဖွဲ့များ တည်ဆောက် တက် ကတိကဝတ်များ သို့ အယူဝါဒများ နှင့် ဘောင်များ အပြောင်းအလဲအတွက်; အမှန်မှာ၊ ၎င်းတို့သည် အုပ်စုများ နှင့် အထက်တွင် တိုးချဲ့မည်ဆိုပါက အပြောင်းအလဲအတွက် သေးငယ်သော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ၏ နေရာဖြစ်သည်။ သို့ အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ နိုင်သည် အလှည့် ထဲသို့ နောက်ထပ် meso- နှင့် မက်ခရိုအဆင့် စည်းရုံးခြင်း အတွက် ပြောင်းလဲမှု။ အပြောင်းအလဲ၊ ထို့နောက်၊ လာပါသည်။ ထံမှ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ a အဖွဲ့ idioculture သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ကတိကဝတ်များ ယဉ်ကျေးမှု ဆီသို့ အယူဝါဒများ အဲဒါ နိုင်သည် ဖြစ်လာ a စတင်သည်။ အမှတ် အတွက် အစုလိုက်အပြုံလိုက် စည်းရုံးခြင်း အတွက် ပြောင်းလဲမှု။
3. *ကိုယ်စားပြုမှုများ* ။ အဖွဲ့များ ပေးသည်။ နေရာများ အတွက် အဆိုပါ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ လျာထားချက်၊ နှင့် စကားပြန်​ ၏ အဓိပ္ပါယ် နှင့် အရာဝတ္ထုများ အဲဒါ သယ် အဓိပ္ပါယ်များ အဲဒါ သည် အတွင်း အဖွဲ့များ အဲဒါ ယဉ်ကျေးမှု သည် ဖန်တီး၊ နှင့် လူတွေ အသုံးပြု သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှု အရင်းအမြစ်များ သို့ ဖန်တီးပါ။ သင်္ကေတ အဓိပ္ပါယ်များ နှင့် အယူဝါဒများ ကိုယ်စားပြု သည်။ အဆိုပါ စုပေါင်း။ ဒါတွေ စနစ်များ ၏ သင်္ကေတများ နိုင်သည် လှည့်ကွက် ဆင်း ထံမှ နောက်ထပ် မက်ခရို အဆောက်အဦများ နှင့် သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှု၊ သို့မဟုတ် ဖြစ် ထုတ်ပေးသည်။ ထံမှ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု၊ ဒါပေမယ့် ၌ နှစ်ခုလုံး အမှုတွဲများ၊ ဒါတွေ ယဉ်ကျေးမှု ဒြပ်စင်များ ဖြစ်လာ ကိုယ်စားပြုမှုများ ၏ နှစ်ခုလုံး ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အဆိုပါ အဖွဲ့။ ပြီးတော့၊ သူတို့ နိုင်သည် ဖြစ်လာ တတ်တယ်။ သင်္ကေတများ လည်ပတ်ခြင်း။ ကြိုက်တယ်။ totems သို့ ကိုယ်စားပြုသည်။ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့ ဆီသို့ ထုံးတမ်းစဉ် လာ ဖျော်ဖြေပွဲများ အတည်ပြုပါ။ ကတိကဝတ်များ သို့ အဆိုပါ အဖွဲ့ နှင့် ၎င်း၏ ကိုယ်စားပြုမှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ လုပ်ထားတယ်။

၂၈ ဂယ်ရီ လန် အနု၊ *သေးသေးလေး အများသူငှာ- တစ် သီအိုရီ ၏ အဖွဲ့ အက်ရှင် နှင့် ယဉ်ကျေးမှု* (အသစ် York: ပွဲခင်း ပညာရှိ၊ 2012)။

၂၉ Ibid.၊ p ၈။

1. *ခွဲဝေပေးခြင်း* ။ အဖွဲ့များ ဖြစ်ကြပါသည်။ နေရာများ ဘယ်မှာလဲ။ လူတွေ ညှိနှိုင်း ရာထူးများ ၌ a အခြေအနေ အော်ဒါ၊ မကြာခဏ အထက်အောက်​ အော်ဒါ၊ နှင့် ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့ ပါလိမ့်မယ်။ ပါဝင်ပါတယ်။ အကဲဖြတ်ချက်များ ရိ၊ မျှော်လင့် ချက်များ အတွက်၊ အခြေအနေ အတွင်း အဆိုပါ အဖွဲ့ နှင့်၊ နောက်ထပ် ယေဘုယျအားဖြင့်၊ ၌ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် a တကိုယ်လုံး။

အရှင်၊ အဖြစ် ဒါတွေ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု၊ ပြိုင်ပွဲ၊ ကိုယ်စားပြုမှု၊ နှင့် ခွဲဝေပေးခြင်း ကစားပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့​ ထွက် ၌ အဖွဲ့များ၊ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု အဲဒါ သည် ဖန်တီးခဲ့သည်။ ပေးသည်။ အဖွဲ့များ အဆိုပါ ခိုင်မာမှု သို့ အမိန့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ထို မှတပါး၊ သို့ ပေးသည်။ a သင်္ဘော သို့ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု ထံမှ အခြား အဖွဲ့များ သို့မဟုတ် ထံမှ နောက်ထပ် မက်ခရိုအဆင့် for- မစ်ရှင်များ နိုင်သည် ဇကာ ထဲသို့ နှင့် ပြောင်းလဲမှု အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့။ အဲဒါ သည် ဤသို့ မှာ အဆိုပါ အဖွဲ့ အဆင့် အဲဒါ ယဉ်ကျေးမှုယူတယ်။ ကိုင် ၏ လူတွေ၊ အဆောက်အဦ ကတိကဝတ်များ အဲဒါ ရှိသည် အကျိုးဆက်များ မဟုတ်ဘူး သာ အတွက် အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ သော်လည်း၊ ကိုလည်း အခြား အမျိုးအစားများ နှင့် အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။

ဟိ Dynamics ၏ အဲလိုမျိုး

လူတို့ အပြန်အလှန် ကူးလူးဆက်ဆံသည်နှင့်တပြိုင်နက် ၎င်းတို့သည် နောက်ခံဗဟုသုတများအကြောင်း မေးမြန်းခြင်း၊ စုပေါင်းကိုးကားခြင်း၊ လူမှုပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးအတွင်း အပြန်အလှန်မေးခွန်းထုတ်ခြင်း၊ စည်းမျဉ်းများ၊ ထင်မြင်ချက်များနှင့် အချက်အလက်များကို အကြံပြုခြင်းဖြင့် အိုင်တီယဉ်ကျေးမှုကို စတင်တည်ဆောက်ကြသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်သောအခါတွင်၊ ၎င်းတို့သည် အုပ်စုတစ်ခု၏ အရေးကြီးသောပိုင်ဆိုင်မှုတစ်ခုဖြစ်သည့် သမိုင်းတစ်ခု သို့မဟုတ် Randall အရာကို စတင်ဖန်တီးကြသည်။ ကောလင်း ရှိသည်။ ဟုခေါ်သည်။ *အထူးပြု ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော်*​ ယဉ်ကျေးမှု သည် ဤသို့ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ အဲ၊ စကားပြောတယ်။ တစ်ဦးချင်း အပြန်အလှန် ဆက်ဆံမှုအဖြစ် မြေပြင်ပေါ်တွင် ပြုလုပ်ကြပြီး၊ အုပ်စုသည် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးအတွက် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ နေရာနှင့် အားကစားကွင်းကို ပံ့ပိုးပေးလေလေ၊ အတွေးအခေါ် အယူအဆများ ပိုမိုရှင်းလင်းလာလေဖြစ်သည်။

အဲဒါ သည် ဒါတွေ ဒိုင်းနမစ်များ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ မှာ အဆိုပါ အူတိုင် ၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် အတွက် ဒီ အကြောင်းပြချက်၊ အဖွဲ့များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အရေးကြီးတယ်။ သီအိုရီ အကြောင်း ယဉ်ကျေးမှု ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီ သည် ဘယ်မှာလဲ။ လူတွေ “လုပ်” ယဉ်ကျေးမှု နှင့် စုဝေး အဓိပ္ပါယ်များ အုပ်စုများသည် ပိုမိုများပြားသော မက်ခရိုဖွဲ့စည်းပုံများမှ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာဒြပ်စင်များကြား ဖျန်ဖြေပေးရေးနှင့် သီးခြားအကြောင်းအရာတစ်ခုအတွင်း လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးအတွက် ချိတ်ဆက်မှုလည်းဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် Idioculture ကို အောက်ဖော်ပြပါ အပါအဝင် အဓိက ဒိုင်းနမစ် အစီအရီများဖြင့် တည်ဆောက်ထားသည်။

1. *အသိပညာ* ။ အုပ်စုများတွင်၊ လူများသည် ၎င်းတို့၏ သိထားသော အသိပညာကို တင်ပြကြပြီး အကဲဖြတ်ကြသည်။ ယဉ်ကျေးမှုသည် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုဆိုင်ရာ အသိပညာများကို တင်ပြနိုင်သည့် ဤအရေးကြီးသောနေရာမရှိဘဲ ပေါ်ပေါက်လာကာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။
2. *သုံးပါ။ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဒြပ်စင်* များ တခါ တင်ပြ၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရမယ်။ အကဲဖြတ်ပါ။ နှင့် မကြာခဏ ညှိနှိုင်း ကျော် အသုံးပြု ၏ ဒီ ယဉ်ကျေးမှု ဗဟုသုတ။ ဘာလဲ ဒြပ်စင် ၏ ယဉ်ကျေးမှု နိုင်သည် ဖြစ် သုံးတယ်။ အားဖြင့် အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ?
3. *လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း* ။ လူတွေ ရမယ်။ အကဲဖြတ်ပါ။ အဆိုပါ ဘွဲ့ သို့ ဘယ်ဟာ ယဉ်ကျေးမှု ဒြပ်စင် ကူညီကြပါ a အဖွဲ့ ၎င်း၏ တွေ့ဆုံရန် ပန်းတိုင်များ နှင့် အဆင်ပြေချောမွေ့ အဆိုပါ ရှင်သန်မှု နှင့် ရှင်သန်နိုင်စွမ်း ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့။ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း သည် a ကြင်နာပါ။ ရွေးချယ်မှု လုပ်ငန်းစဉ် ဘယ်မှာလဲ။ အဖွဲ့ဝင်များ အကဲဖြတ်ပါ။ နှင့် ညှိနှိုင်း ဘယ်ဟာ ဒြပ်စင် ၏ a ယဉ်ကျေးမှု ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ၎င်း၏ ရှင်သန်နိုင်စွမ်းကို လွယ်ကူချောမွေ့စေမည်ဖြစ်သည်။
4. *သင့်လျော်မှု* ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ကိုလည်း အကဲဖြတ်ပါ။ အဆိုပါ အတိုင်းအတာ သို့ ဘယ်ဟာ ယဉ်ကျေးမှု သည် သင့်လျော်သော အတွက် ဖွဲ့စည်းပုံ​ နှင့် ရှိပြီးသား ပုံစံများ ၌ အဆိုပါ အဖွဲ့။ လုပ်ပါ။ ယဉ်ကျေးမှု ဒြပ်စင် စိန်ခေါ်မှု အဆိုပါ ရှိပြီးသား အစီအစဉ်များ သို့မဟုတ် ဤအရာများသည် လက်ရှိအခြေအနေ အစီအစဉ်နှင့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသလား။
5. *အဖြစ်အပျက်များ* ​idioculture ရှိသော အုပ်စုများတွင် ခံနိုင်ရည်ရှိသော သဘောထားများ ရှိနေသော်လည်း၊ အဖြစ်အပျက်များသည် ယဉ်ကျေးမှု၏ အစိတ်အပိုင်းအသစ်များကို အကဲဖြတ်ခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ထို့ကြောင့်၊ အုပ်စုအတွင်းရှိတစ်ဦးချင်းစီသည် အသုံးပြုနိုင်သည့်အရာ၊ လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်အရာနှင့် အဖွဲ့အတွက်သင့်လျော်သောအရာတို့ကို ပြန်လည်အကဲဖြတ်ခြင်းဖြင့် အထက်ဖော်ပြပါ လှုပ်ရှားမှုလုပ်ငန်းစဉ် 2၊ 3၊ နှင့် 4 တွင် ဖြစ်ရပ်များကို သတ်မှတ်နိုင်သည်။

တသားတည်း နှင့် ကန့်သတ်ချက်များ

အုပ်စုများသည် အခြားသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှု ပတ်ဝန်းကျင်တွင် တည်ရှိပြီး သီအိုရီပညာရှင် အများအပြားနှင့် မတူဘဲ Fine သည် mesostructures နှင့် microstructures များနှင့် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုများအတွက် *မက်ခရိုအဆင့်* အခြေခံအုတ်မြစ်ရှိကြောင်း Fine မှ အသိအမှတ်ပြုပြီး၊ မက်ခရိုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် macro-cultural formations များသည် အချင်းချင်းအပြန်အလှန် ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းပုံများ ခိုင်မာမှုအပေါ်တွင် တည်ဆောက်ထားကြောင်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ဒါကြောင့် အဲဒါ သူတို့ ရှိသည် အဆိုပါ ခွန်အား သို့ အစေခံ အဖြစ် အဆိုပါ အဆောက်အဦ တုံး ၏ ပိုကြီးတဲ့စကေး လူမှုယဉ်ကျေးမှုစနစ်များ။ အရှင်၊ အဆိုပါ မြှပ်နှံခြင်း။ ၏ အဖွဲ့များ ၌ ပိုကြီးတယ်။ အဆောက်အဦများ လုပ်ဆောင်သည်။ အဖြစ် a ကန့်သတ်ချက် အဖြစ် ကောင်းပြီ ကြီးမားသောဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ၎င်းတို့၏ယဉ်ကျေးမှုများမှ အုပ်စုများနှင့် ၎င်းတို့၏ idioculture များဆီသို့ လမ်းကြောင်းတစ်ခုအဖြစ်။ ဤ “အပြင်ပိုင်း” သည် အုပ်စုများ၏ ပတ်ဝန်းကျင်၏ ညစ်ညမ်းသော အင်္ဂါရပ် နှစ်ခုလုံးဖြစ်သည်၊ သို့သော် ၎င်းသည် အထင်ရှားဆုံး ကန့်သတ်ချက်များကို အကဲဖြတ်သည့် အုပ်စုဝင်များ၏ ခံယူချက်တစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။

ဒါတွေ ကန့်သတ်ချက်များ လည်ပတ် အဖြစ် (၁) *ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ* ကန့်သတ်ချက်များ အဲဒါ ကန့်သတ် လှုပ်ရှားမှု နှင့် လုပ်ရပ်များ အဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်များ၊ (၂) *ယာယီ* ကန့်သတ်ချက်များ ၏ ဘယ်တော့လဲ အမျိုးမျိုး အမျိုးအစားများ ၏ လုပ်ရပ်များ နိုင်သည် ဖြစ်ပေါ်၊ (၃) လုပ်ဆောင်ချက်များ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် *နယ်ပယ်ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များ၊ (၄) အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ* နယ်ပယ်အများစုတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကွန်ရက်များက ချမှတ်ထားသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များ၊ (၅) *ရိုးရာ* ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ၊ ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ အတိတ် "အလေးချိန် ပြင်းပြင်းထန်ထန် on အဆိုပါ လက်ဆောင်” အဖြစ် a သတ်မှတ် ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးတမ်းများ အဖြစ် ကောင်းပြီ structural အဖြစ် ကန့်သတ်ချက်များ ထံမှ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မြှုပ်နှံမှု စာရင်းပေးထားသည်။ အောက်မှာ (၄) အထက်၊ နှင့် (၆) ကန့်သတ်ချက်များ ချမှတ်ထားသည်။ အားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဦးစားပေး၊ ဘယ်မှာလဲ။ အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်လာ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည်။ အဖြစ် အရာဝတ္ထုများ ချမှတ်သည် ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ on အဖွဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်များ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ သူတို့ရဲ့ မြှုပ်နှံမှု ၌ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အခြားကန့်သတ်ချက်များအားလုံး၏ ပါဝါကို ဖိတ်ခေါ်သော ဒိုမိန်းများ ၊ အထူးသဖြင့် (၄) နှင့် (၅) အထက်။

ယဉ်ကျေးမှု ၌ အက်ရှင် နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်

စံနှုန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မျှော်လင့်ချက်များ အတွက် အပြုအမူများ၊ ဒါပေမယ့် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ နီးပါး အမြဲတမ်း သယ် တစ်ခု ဒြပ်စင် အကဲဖြတ်ခြင်း၊ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း ဘယ်လိုလဲ ပုဂ္ဂိုလ်များ အကဲဖြတ်ပါ။ တစ်ခုစီ အခြား ဒဏ်ငွေ ချေးတယ်။ ထံမှ Erving Goff-လူ အဆိုပါ စိတ်ကူးများ ၏ ဘောင် နှင့် ဘောင် အဲဒါ စည်းကြပ်သည်။ မျှဝေသည်။ တန်ဖိုးများ၊ မှတ်မိနိုင်သော ရဲထွဋ်၊ နှင့် စံနှုန်း မျှော်လင့်ချက်များ အတွက် အပြုအမူများ။ ဒီ ဘောင် ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သည်။ စံနှုန်းများ နှင့် ပြုလုပ်သည်။ သူတို့ကို အရာဝတ္ထု အထူး​ အဓိပ္ပါယ်များ ဒဏ်ငွေ အလေးပေးသည်။ အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် အများကြီး "နာခံ" စံနှုန်းများ အဖြစ် သူတို့ကို *လုပ်ဆောင်* ; စံနှုန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင်သည်။ ၌ အဆိုပါ နည်းလမ်းများ ၌ ဘယ်ဟာ ပုဂ္ဂိုလ်များ သံစုံတီးဝိုင်း သူတို့ရဲ့ အပြုအမူများ ၌ a သိသိသာသာ စွမ်းဆောင်ရည် ၌ a အခြေအနေ။ မဟုတ်ဘူးလား။ သာ လုပ်ပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်ဆောင်ပါ။ စံနှုန်းများ၊ သူတို့ ကိုလည်း စကားပြော အကြောင်း သူတို့ထဲမှာ “ပြောပြချက်များ” အဖြစ် သူတို့ ညွှန်ပြ ဘာလဲ စံနှုန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ နှင့် ဘာလဲ ဖြစ်ပျက် ဘယ်တော့လဲ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချိုးဖောက်ခဲ့သည်။ အမှန်တော့ စံနှုန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ စကားပြောတယ်။ အကြောင်း နှင့် အသွင်ပြောင်း ထဲသို့ ဇာတ်လမ်းတွေ၊ ဘယ်ဟာ ပါဝင်ပါတယ်။ အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရား သတင်းစကား အဘယ်ကြောင့်နည်း စံနှုန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အရေးကြီးတယ်။ နှင့် မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် ချိုးဖောက်ခဲ့သည်။ အရှင်၊ စံနှုန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ a အပိုင်း ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဇာတ်ကြောင်းပြော။

စံနှုန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ညှိနှိုင်းခဲ့သည်။ အဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှာသည်။ သို့ ဆုံးဖြတ် ဘာလဲ မျှော်လင့်ချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ သို့ ဖြစ် အုပ်စုတစ်ခုတွင်သက်ဆိုင်သည်။ ဤစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံအခြေအနေ သို့မဟုတ် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်သည့် မြင်ကွင်းကြောင့် ကန့်သတ်ထားသည်။ ဖြစ်ပေါ်သည်။ နှင့် ၌ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ အဖွဲ့ သည် မြှုပ်ထားသည်။ ညှိနှိုင်းခြင်း။ ကိုလည်း ရှိသည် ယာယီ lim- ၎င်း၏၊ ဘယ်ဟာ ရမယ်။ တက်တက်ကြွကြွ ဖြစ် တိုးချဲ့ ၌ အချိန် သို့မဟုတ်၊ အကယ်၍ လိုအပ်သော၊ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည်။ နှင့် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ အကယ်၍ အခြေအနေများ​ on အဆိုပါ မြေ ပြောင်းလဲမှု သို့မဟုတ် အပြောင်းအလဲများ ၌ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ လိုအပ်သည် a ပြောင်းလဲမှု ၌ စံနှုန်းများ အယူဝါဒများသည် အဖွဲ့ဝင်များ မျှဝေထားသော လူမှုရေးနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အစီအစဥ်ဆိုင်ရာ ချိတ်ဆက်ထားသော ယုံကြည်ချက်အစုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ၏ a အသိုင်းအဝိုင်း; ဒါတွေ ယုံကြည်ချက် ရှိသည် a မြင့်မားသော အဆင့် ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား နှင့် အကဲဖြတ်သည်။ အကြောင်းအရာ၊ အခြေအနေအရပ်ရပ်တွင် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ တွေးခေါ်ပုံနှင့် ပြုမူသင့် *ပုံ* ကို ဖော်ပြခြင်း ။ စံနှုန်းများကဲ့သို့ပင် လူတို့သည် အယူဝါဒကို ကျင့်သုံးကြသည်။ ၌ ဖျော်ဖြေပွဲများ၊ ဤသို့ဖြင့် အတည်ပြုသည်။ သို့မဟုတ်၊ အကယ်၍ အလိုရှိသော၊ ပြောင်းလဲခြင်း။ အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် သတ်မှတ်ထားသည်။ တန်ဖိုးများ၊ အယူဝါဒ၊ နှင့် စံနှုန်းများ အယူဝါဒ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဤသို့ အပြုအမူ၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း "ပုံရိပ်များ" ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့်။ အယူဝါဒ အမြတ် ပါဝါ နှင့် ထိရောက်မှု ဘယ်တော့လဲ (၁) အဆိုပါ အထူးသဖြင့် မြင်ကွင်း သို့မဟုတ် အခြေအနေ စကားစပ် နိုင်သည် ဖြစ် သိသိသာသာ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ သို့ တွင်ကျယ်စွာ ကျင်းပသည်။ ကိုယ်ကျင့်တရား စိုးရိမ်မှုများ ၏ လူပုဂ္ဂိုလ်၊ (၂) အဆိုပါ

ပုံများ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ သို့ ယုံကြည်ချက် သတ်မှတ်ပါ။ ဘာလဲ သည် ကောင်းတယ်၊ ရေရေရာရာ၊ နှင့် ကိုယ့်၊ နေစဉ် ပေးသည်။ လမ်းညွှန်ချက်များ လုပ်နေပါတယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ နှင့် ယူ လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ နှင့် (၃) အဆိုပါ အခြေအနေ ၌ ဘယ်ဟာ တစ်ခု အယူဝါဒ သည် ဖိတ်ခေါ်မှုသည် အဖွဲ့တစ်ခုတွင် ပါဝင်သူများနှင့် အလွန်သက်ဆိုင်ပါသည်။

ကြိုက်တယ်။ စံနှုန်းများ၊ အယူဝါဒများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ရုံ "ကျင်းပ"; သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ နှစ်ခုလုံး ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ သို့ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် နှင့်မျှဝေသည်။ အခြားသူများ ၌ a အဖွဲ့။ အမျှ အဲဒီလို၊ သူတို့ ဖြစ်လာ a ဝိသေသ ၏ သရုပ်ဆောင်တွေ၊ သူတို့ရဲ့ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ အခြားသရုပ်ဆောင်များနှင့် ဆက်ဆံရေး၊ သရုပ်ဆောင်တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့တစ်ခုလုံး၏ တင်ပြချက်များအတွက် အရင်းအမြစ်များ။ အုပ်စုများသည် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်လုပ်ငန်းစဉ်များကို လှည့်ပတ်နေသောနေရာအား ပံ့ပိုးပေးသည်-

1. *သက်သေခံခြင်း* ။ အယူဝါဒ တာဝန်ထမ်းဆောင် သို့ မြှင့်တင်ပါ။ တစ်ခု သက်သေခံခြင်း။ အတွက် မိမိကိုယ်ကို၊ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အဆိုပါ အယူဝါဒကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အုပ်စု သို့မဟုတ် အသိုင်းအဝိုင်း။ လူများနှင့် အုပ်စုများ ၎င်းတို့ကိုယ်စီရှိကြသော အယူအဆ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် အယူဝါဒသည် ကြီးမားသော စွမ်းအားကို အသုံးချနိုင်စွမ်း ဖြစ်လာသည်။
2. *ထုံးတမ်း* များ အယူဝါဒ ကိုယ်စားပြုသည်။ တစ်ခု နည်းလမ်း အဲဒါ အဖွဲ့များ ကျော်လွှား "အလကားစီးသူ ပြဿနာများ” လူများသည် လိုအပ်သော ကုန်ကျစရိတ်များကို မလိုအပ်ဘဲ အုပ်စုလိုက် အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်ခြင်းဖြင့် ရရှိသော အကျိုးကျေးဇူးများကို ခံစားနေကြရပါသည်။ လွတ်လပ်စွာစီးနင်းခွင့်ကို ကန့်သတ်ရန် ဤအာဏာသည် သရုပ်ဆောင်များ၏ ထုံးတမ်းစဉ်လာ တင်ဆက်မှုများအပေါ် မူတည်ပြီး အယူဝါဒတစ်ခု၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ သဘောတရားများကို လူသိရှင်ကြား ထပ်မံအတည်ပြုကာ အုပ်စု၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံကို တည်တံ့စေရန် လိုအပ်သော ပံ့ပိုးကူညီမှုများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။
3. *အရင်းအမြစ်* စည်းရုံးခြင်း အယူဝါဒများသည် အရင်းအမြစ်နှင့် လုံခြုံမှုရှိစေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများနှင့် အမြဲတမ်းနီးပါး ချိတ်ဆက်ထားသည်။ အရင်းအမြစ်များ လိုအပ်သော သို့ တည်တံ့ သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲမှု အဆိုပါ အဖွဲ့ နှင့်၊ ဖြစ်နိုင်ချေ၊ အခြား အဖွဲ့များနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများပင်။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများကို အတည်ပြုရန် ထုံးတမ်းဓလေ့များကို စည်းရုံးခြင်းဖြင့်၊ အဖွဲ့များသည် အဖွဲ့၏ရည်မှန်းချက်များပြည့်မီရန် လိုအပ်သော အဖွဲ့ဝင်အသစ်များနှင့် ပစ္စည်းအရင်းအမြစ်များကိုပင် စုဆောင်းနိုင်ပါသည်။

အယူဝါဒများသည် စိတ်ခံစားမှုများကို နှိုးဆွခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ စွမ်းအားများစွာကို အသုံးချကြသည်။ အယူဝါဒများကို လူတစ်ဦးချင်းစီမှ ခံစားသိရှိနိုင်ပြီး ယင်းခံစားချက်များသည် လူတစ်ဦးချင်းစီအား ထုံးတမ်းစဉ်လာများနှင့် အယူဝါဒများကို ထိန်းသိမ်းရန် သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်သော အခြားပြဋ္ဌာန်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်ရန် နှိုးဆော်ထားသည်။ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် အယူဝါဒတစ်ခုအပေါ် ခံစားရသည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များဖြင့်လည်း ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ထားပြီး ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များသည် အုပ်စုအတွင်းရှိ အပြုအမူဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ဆုံးဖြတ်ပေးပါသည်။ တစ်ဦးချင်း ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုအဖြစ် ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖျော်ဖြေပွဲများ ထပ်လောင်းအတည်ပြု အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရား သဘောတရားများ ၏ အဆိုပါ အယူဝါဒ၊ ဒါတွေ ဖျော်ဖြေပွဲများ နှိုးဆော် စိတ်ခံစားမှု အဲဒါ ပူးတွဲ လူတွေ သို့ အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် ၏ a အဖွဲ့ နှင့် သို့ နောက်ထပ် အဝေး လူမှုရေး အဖွဲ့နှင့်ချိတ်ဆက်ထားသောဖွဲ့စည်းပုံများ။

ဟိ ပျံ့နှံ့ခြင်း။ ၏ ယဉ်ကျေးမှု

ပုံမှန်အားဖြင့် အုပ်စုများသည် မတူညီသောအုပ်စုများရှိ တစ်ဦးချင်းအချင်းချင်းအကြား ကွန်ရက်များမှတစ်ဆင့် အချင်းချင်းချိတ်ဆက်ကြသည်၊ သို့မဟုတ် အုပ်စုများကြားတွင် ကွန်ရက်များရှိသည်။ အင်စတီကျူးရှင်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများသည်လည်း နောက်ဆုံးတွင် အုပ်စုများမှ တည်ဆောက်ထားသော အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် မကြာခဏ အုပ်စုများစုဖွဲ့ကြသည်။ ယဉ်ကျေးမှုများ ပိုမိုပါဝင်လာစေရန် ကွန်ရက်များတစ်လျှောက် ရွေ့လျားလာသည်နှင့်အမျှ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း ယဉ်ကျေးမှုငယ်များကို ထုတ်ပေးပါသည်။ ယဉ်ကျေးမှုသည် အရင်းအမြစ်များကို လုံခြုံစေသည့် ယန္တရားတစ်ခုအဖြစ် စွမ်းဆောင်နိုင်သောကြောင့်၊ အုပ်စုတစ်ခု၏ ယဉ်ကျေးမှုသည် ၎င်း၏ မူလအစမှ ထွက်သွားကာ အခြားအုပ်စုများသို့ ပျံ့နှံ့သွားသောကြောင့် ယဉ်ကျေးမှုခွဲများသာမက ချိတ်ဆက်ထားသော အုပ်စုများပါရှိသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းငယ်များကိုလည်း ထုတ်ပေးနိုင်သည်။ Idioculture များသည် ဒေသခံအုပ်စုများမှ အခြားအုပ်စုများဆီသို့ ပျံ့နှံ့သွားပြီး မက်ခရိုအဆင့်ဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ၎င်းတို့၏ယဉ်ကျေးမှုများအထိ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ယန္တရားများစွာကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြပါသည်။

တစ်မျိုး ယန္တရား တိုးချဲ့ a အဖွဲ့ ယဉ်ကျေးမှု သည် *မျိုးစုံ အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ*​ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှုပ်ထွေး သည် ။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမြဲတမ်း အဖွဲ့ဝင်များ ၏ မတူဘူး။ အဖွဲ့များ။ အမျှ သူတို့ သိမ်းပိုက် အခြေအနေ နေရာများ မတူကွဲပြားသောအုပ်စုများတွင် အခန်းကဏ္ဍများ ပါဝင်ပြီး အုပ်စုတစ်စု၏ယဉ်ကျေးမှုကို အခြားတစ်ခုသို့ ယူဆောင်လာနိုင်သည်။

ထို့အပြင်၊ လူတစ်ဦးချင်းစီသည် အုပ်စုများအလိုက် ၎င်းတို့၏ ရပ်တည်ချက်ဝန်းကျင်တွင် အထောက်အထားများ ဖွံ့ဖြိုးလာသည်နှင့်အမျှ အချင်းချင်း ဆက်စပ်မှုရှိသည်။ အထောက်အထား နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ဆိုလိုသည်။ အဲဒါ ဒီ အထောက်အထား ပါလိမ့်မယ်။ မကြာခဏ ဖြစ် သယ်ဆောင် သို့ အခြား အဖွဲ့များ ကစားခဲ့သည်။ အဲ၊ ဤသို့ ယူဆောင်လာသည်။ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု ၏ တစ်ခု အဖွဲ့ မှတဆင့် အဆိုပါ ကျော တံခါး သို့ နောက်တစ်ခု အဖွဲ့။ တစ် စက္ကန့် ယန္တရား နေထိုင်သည်။ ၌ စနစ်များ ၏ *အားနည်းတယ်။ အဆက်အသွယ်များ တို့တွင် မျိုးစုံ ပုဂ္ဂိုလ်များ* နှင့် အဖွဲ့များ။ ဆက်ဆံရေး အားနည်းတယ် ။ ကိုလည်း အားပျော့ နယ်နမိတ်များ တို့တွင် အဲဒါတွေ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ အားဖြင့် အားနည်းတယ်။ ဆက်ဆံမှု၊ အတူ အဆိုပါ ရလဒ် အဲဒါ ယဉ်ကျေးမှု ဤအားနည်းသော ဆက်ဆံရေးတစ်လျှောက် သွားလာနိုင်ပြီး အုပ်စုများ၏ နယ်နိမိတ်များကို ခုခံနိုင်မှု များများစားစားမရှိပေ။ (ပြောင်းပြန်၊ အကယ်၍ စည်းလုံးညီညွတ်မှု သည် တည်တံ့သည်။ အားဖြင့် ခိုင်မာတယ်။ အဆက်အသွယ်များ တို့တွင် အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ၊ ဒါတွေ ဆက်ဆံမှုတွေ လုပ်မယ်။ ခုခံ ပျံ့နှံ့ခြင်း။ ၏ အသစ် ယဉ်ကျေးမှု ဒြပ်စင်များ။) တတိယ၊ ပင် ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ ချိတ်ဆက်မှု တို့တွင် အဖွဲ့များဖြစ်သည်။ မှတဆင့် မဖြစ်စလောက် သရုပ်ဆောင်များ သို့မဟုတ် ပိုအားကောင်းတယ်။ *သရုပ်ဆောင်များ ၌ a အရစ်ကျ အခြေအနေ* (ရပ်နေသည်။ အကြား အုပ်စုနှစ်စု နှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း။ စီးဆင်း ၏ အရင်းအမြစ်များ) ဒါတွေ သရုပ်ဆောင်များ ဖြည့်စွက် ၌ ကြီးမားသော တွင်းများ ၌ အဆိုပါ ကွန်ရက် အုပ်စုများကြားတွင် ယဉ်ကျေးမှု လမ်းကြောင်းများကို အုပ်စုများကြားတွင် ဖြတ်သန်းသွားစေသည်။ မီဒီယာ ၌ a အားနည်း-တုပ် လူ့အဖွဲ့အစည်း ကိုလည်း ခွင့်ပြုပါ။ အတွက် အဆိုပါ ပျံ့နှံ့ခြင်း။ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ထံမှ တစ်ခု အဖွဲ့ သို့ နောက်တစ်ခု။ တစ် စတုတ္ထ ယန္တရား inheres ၌ အချို့ *အခန်းကဏ္ဍများ အဲဒါ၊ အားဖြင့် သူတို့ရဲ့ အရမ်း သဘာဝ၊ ကျော်လွှားပါ။ အဖွဲ့ နယ်နိမိတ် များ* ။ ကထိက၊ အရောင်းသမားနှင့် ပွဲစားအခန်းကဏ္ဍများကဲ့သို့သော အခန်းကဏ္ဍများသည် အုပ်စုတစ်ခု၏ ယဉ်ကျေးမှုကို အခြားတစ်ခုသို့ ယူဆောင်လာစေသည်။ ရုံ အားဖြင့် အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ ကစားခြင်း။ အဆိုပါ အခန်းကဏ္ဍ ထွက် ၌ မျိုးစုံ ဆက်တင်များ။ တစ် ပဉ္စမ ယန္တရား သည် *မုဒ်* များ *၏ ချိတ်ဆက်မှု* တို့တွင် အဖွဲ့များ။ တချို့က ဖြစ်ကြပါသည်။ အထက်အောက်၊ အဖြစ် ဘယ်တော့လဲ တစ်ခု အဖွဲ့ ရှိသည်။ ပါဝါ နောက်တစ်ယောက်၊ ကြရင်တော့ နောက်တစ်ခု ပါ့ ဖြစ် နောက်ထပ် အလျားလိုက် ဘယ်မှာလဲ။ အဖွဲ့များ လဲလှယ် အရင်းအမြစ်များ။ ၌ ကိစ္စနှစ်ခုစလုံးတွင် အုပ်စုတစ်စု၏ ယဉ်ကျေးမှုသည် အခြားတစ်ခုသို့ ရွေ့လျားသွားသည်။ ဆဋ္ဌမယန္တရားသည် *မြှုပ်နှံထား သည်* ။ အဖွဲ့များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အထဲမှာ အတွင်းပိုင်း အသိုင်းအဝိုင်းများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ဤသို့ ဖော်ထုတ် သို့ အဆိုပါ ပိုမိုပါဝင်သည့် ဖွဲ့စည်းပုံ၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ ကြီးမားသော ဖွဲ့စည်းပုံသည် ၎င်း၏ ယဉ်ကျေးမှုကို ၎င်း၏ မဲဆန္ဒနယ် အုပ်စုများ၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ပေါင်းစည်းရန် လိုအပ်သည်။ ဤအရာများနှင့် အခြားသော ယန္တရားများ ၊ Fine argues သည် ခွင့်ပြုသည်။ အဖွဲ့များ နှင့် သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှုများ သို့ အစ အဖြစ် “က သေးသေးလေး spore ထံမှ a အားကြီးသော မှို ကြီးထွားလာသည်။" ၃၀

အဖွဲ့များ နှင့် အရပ်ဘက် လူ့အဖွဲ့အစည်း

ယဉ်ကျေးမှုကို သယ်ဆောင်သည့် လူအုပ်စုများ သို့မဟုတ် “သေးငယ်သောလူထုများ” သည် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ မျိုးစေ့ဖြစ်ကြောင်း ကောင်းစွာ ငြင်းခုံကြသည်။ အဖွဲ့များ ပေးသည်။ အဆိုပါ အများဆိုင် နေရာများ အဲဒါ လျော့ပါးစေပါ။ တစ်သီးပုဂ္ဂလဝါဒ နှင့် “အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း” ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်နေရာဖြစ်နေစဉ် လွတ်လပ်စွာစီးနင်းခွင့်၊ ၃၁ Fine က ငြင်းခုံထားသည့်အတိုင်း “အုပ်စုများသည် လူထုပါဝင်ပတ်သက်မှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များကို သတ်မှတ်ပြီး၊ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များကို ပံ့ပိုးပေးပြီး လှုပ်ရှားမှုများကို ချိတ်ဆက်ပေးသည်။ ကြီးမားသော နိုင်ငံရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များဖြစ်သည်။” ၃၂ ထို့အပြင်၊ အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သော အောင်မြင်သောအုပ်စုများသည် မကြာခဏဆိုသလို အလားတူအုပ်စုများဖွဲ့စည်းခြင်းအတွက် ပုံစံပလိတ်များဖြစ်လာကြပြီး အုပ်စုများ၏လက်လှမ်းမီမှုနှင့် သြဇာလွှမ်းမိုးမှုကိုလည်း တိုးမြှင့်ပေးသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အုပ်စုငယ်များသည် အရပ်ဘက်ဆိုင်ရာ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု၏ အရှိန်အဟုန်ကို နားလည်သဘောပေါက်ရန် အဓိကဖွဲ့စည်းပုံများဖြစ်သည်။

1. *ဟိ ဘောင်သွင်းခြင်း။ လုပ်ဆောင်ချက်။* အဖွဲ့များ ပေးသည်။ “ဘာသာပြန်တယ်။ ကိရိယာများ" သို့ ထုပ်ပိုးပါ။ နှင့် ဘောင် အုပ်စုတွင်း ဒေသဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်များ အရ ပိုမိုကြီးမားသော လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဆက်စပ်ပြဿနာများနှင့် ပြဿနာများ။ ဒါတွေ ဘောင် လှုပ်ရှားမှုများ ၌ အဖွဲ့များ နိုင်သည် အဆင်ပြေချောမွေ့ alignment ၏ အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ၊ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ၏ မျိုးစုံ အဖွဲ့များ; သူတို့ နိုင်သည် အသံချဲ့စက် အဆိုပါ ထွန်းသစ်စ အယူဝါဒများ အကြောင်း အဆိုပါ ပန်းတိုင်များ အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ရှုထောင့်အချို့ကို ပြောင်းလဲရန် စည်းရုံးခြင်း၊ နှင့် ဤစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများသည် အပြောင်းအလဲ လိုအပ်နိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများအတွင်း ဒေသဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို ပိုမိုဘောင်ခတ်စေသည်။

30 Ibid.၊ p ၁၅၆။

31 Ibid.၊ p ၁၂၇။

32 Ibid၊ p ၁၂၈။

1. *ဟိ စည်းရုံးခြင်း။ လုပ်ဆောင်ချက်*​ အမျှ မှတ်ချက်ချသည်။ စောစောက၊ အဖွဲ့များ နှင့် သူတို့ရဲ့ အယူဝါဒများ လည်ပတ် သို့ အရင်းအမြစ်များ—အဖွဲ့ဝင်အသစ်များ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာအရင်းအမြစ်များနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအရင်းအမြစ်များ—ထဲသို့ ဆွဲသွင်းပါ ။ အဆိုပါ အဖွဲ့။ ဒါတွေ သေးသေးလေး အများသူငှာ၊ ထို့နောက်၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ "ဆွဲငင်အား စင်တာများ ၏ civic ဘဝ” အားဖြင့် ပုံဆွဲ ခြင်း။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ထဲသို့ civic ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု နှင့် ပါဝင်မှု မဟုတ်ဘူး ရုံ အားဖြင့် အဆိုပါ အယူဝါဒများ အဲဒါ ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက်များကို ပံ့ပိုးရန်အတွက် အဖွဲ့ထဲသို့ ဆွဲသွင်းနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာကြသည်။ နိုင်ငံရေး က၊ ၌ အများကြီး နည်းလမ်းများ၊ အမြဲတမ်း “ပြည်တွင်း၊” နှင့် ပြည်တွင်း ကွန်ရက်များ တို့တွင် မိသားစုများ၊ သူငယ်ချင်း၊ နှင့် အပေါင်းအသင်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ စင်မြင့် အတွက် စေ့စပ်ပွဲ၊ အဆိုပါ အဆက်အသွယ်များ အဲဒါ ဆွဲပါ လူတွေ ထဲသို့ အဖွဲ့များ၊ နှင့် အဆိုပါ အရင်းအမြစ် စည်းရုံးရေး အတွက် မဟာမင်းကြီး ။
2. *ဟိ ဖန်တီးခြင်း။ နိုင်ငံသားများ လုပ်ဆောင်ချက်*​ ဟိ စိတ်ခံစားမှုများ၊ သိမြင်မှု အစုံ၊ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု အဓိပ္ပါယ်များ အဲဒါတွေ ပါ။ ထုတ်ပေးသည်။ ၌ အဖွဲ့များ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြာထွက် အပြင်ဘက် သို့ ပိုကြီးတယ်။ လူမှုရေး နေရာများ နှင့် တိုးမြှင့်လာသည် အဖွဲ့၀င်များ civic အထောက်အထား ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ အဖွဲ့များ မဟုတ်ဘူး သာ တိုးမြှင့်လာသည် ဒါတွေ အဖွဲ့ဝင်များ သဘော အဖွဲ့၏​ အထောက်အထား၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ ပြုစုပျိုးထောင်ပါ။ တစ်ခု အထောက်အထား ချည်ထားသည်။ သို့ ပိုကြီးတယ်။ အဖွဲ့များ နှင့် civic အဆောက်အဦများ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ အဖွဲ့များ တိုးမြှင့်လာသည် ကတိကဝတ်များ မှာ မိုက်ခရို အဆင့်၊ အဆိုပါ meso အဆင့် ၏ အဆိုပါ အဖွဲ့ နှင့် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများ ၌ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ အဖွဲ့ သည် မြှုပ်နှံထားသော၊ နှင့် အဆိုပါ မက်ခရို အဆင့် ၏ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် a တကိုယ်လုံး နှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်း၏ သော့ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ

အဖွဲ့များ ဤသို့ ပေးသည်။ အဆိုပါ ဆန့်နိုင်အား၊ ခွန်အား အတွက် မဟုတ်ဘူး သာ လူ့အဖွဲ့အစည်း ဒါပေမယ့် ကိုလည်း အတွက် လူမှုရေး လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံကို ပြောင်းလဲစေသော လှုပ်ရှားမှုများ။ အုပ်စုများသည် မျက်နှာချင်းဆိုင် အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်မှုများ နှင့် ပံ့ပိုးပေးသည်။ ထုံးတမ်းစဉ်လာ လှုပ်ရှားမှုများ အဲဒါ တာဝန်ခံ တက် စိတ်ခံစားမှု နှင့် တိုးမြှင့်လာသည် သွေးစည်းမှု၊ နှင့် ဒါတွေ ဖြစ်လာ a အဖွဲ့၀င်များအတွက် အလွန်အကျိုးရှိသော *သီးသန့် ကောင်းမှု ။* ဤကဲ့သို့သော ပုဂ္ဂလိက ကုန်စည်များသည် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများ နှင့် သွေးစည်းမှု၊ တိုးမြှင့်လာသည် ကတိကဝတ်များ သို့ အဖွဲ့များ နှင့် ဤသို့ ပေးပါ။ အဖွဲ့များ ပါဝါ ကျော် တစ်ဦးချင်းစီ၊ နေစဉ် မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန် စောင့်ကြည့်ရေး သူတို့ရဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ လှုပ်ရှားမှုများ နှင့်၊ အကယ်၍ လိုအပ်သော၊ ဆန်ရှင် သူတို့ကို။ အဖွဲ့များသည် ဂုဏ်သတင်းရင်းမြစ်များ၊ အဖွဲ့ဝင်ခြင်းနှင့် အခြေအနေတည်နေရာများကိုလည်း ပေးစွမ်းပြီး ဆုကြေးများ ပေးပါသည်။ သို့ ပုဂ္ဂိုလ်များ။ အမျှ a အကျိုးဆက်၊ အဖွဲ့များ ကန့်သတ်ချက် လွတ်လပ်စွာစီးနင်း နေစဉ် တိုးလာသည်။ ကတိကဝတ် များ သို့ အဖွဲ့များ နှင့် သူတို့ရဲ့ အယူဝါဒ ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ အဖွဲ့များ ဖြစ်လာ အဆိုပါ အဆောက်အဦ ဘလောက် ၏ a လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှု အဖြစ် ၎င်း၏ ယဉ်ကျေးမှု သည် တိုးချဲ့ ထွက် အားဖြင့် အဆိုပါ ယန္တရားများ ၏ ပျံ့နှံ့ခြင်း။ စာရင်းပေးထားသည်။ စောစောက။

ဟိ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ၏ အဖွဲ့များ သို့ ယဉ်ကျေးမှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။

၌ အလုံးလိုက်၊ ဒဏ်ငွေ ပြုလုပ်သည်။ a ခိုင်မာတယ်။ အမှုတွဲ အတွက် ဘာလဲ အလက်ဇန်းဒါး တန်ခိုး ကြည့်ပါ။ အဖြစ် a “အားနည်းတယ်။ ယဉ်ကျေးမှု အစီအစဉ်” ဆိုတော့ idiocultures ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆဲ အရမ်း အများကြီး တွဲထားသည်။ သို့ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ။ ဒဏ်ငွေ ပါ့ ငြင်းခုန်၊ ငါ ယဉ်ကျေးမှုသည် အိုင်တီယဉ်ကျေးမှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် လိုအပ်သောဖွဲ့စည်းပုံဖြစ်သည့် အုပ်စုများဖြစ်သောကြောင့် သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သည်ဟု ယူဆပါသည်။ နှင့် ကတိကဝတ်များ သို့ ဒါတွေ ယဉ်ကျေးမှုများ; အဲဒါ သည် မှတဆင့် အဆိုပါ ယန္တရားများ ချိတ်ဆက်ခြင်း။ ယဉ်ကျေးမှု ပြင်ပသို့ ပျံ့လွင့်နိုင်သော အုပ်စုများသည် အပြောင်းအလဲအတွက် အယူဝါဒဆိုင်ရာ လှုံ့ဆော်မှုများ အတွက် အခွင့်အလမ်းများ ပွင့်စေကာ နောက်ဆုံးတွင် အုပ်စုများနှင့် စတင်သည်။

#### ယောနသန် Turner ရဲ့ အတိအလင်း “အားနည်းတယ်” ယဉ်ကျေးမှု အစီအစဉ်

သရုပ် သီအိုရီ နှင့် အားနည်းတယ်။ အစီအစဉ်များ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။

ယဉ်ကျေးမှုလူမှုဗေဒဆိုင်ရာ “ပြင်းထန်သော” ပရိုဂရမ် မပေါ်ပေါက်မီ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုများစွာသည် အာရုံနှစ်ရပ်တွင် ပြတ်ပြတ်သားသား အားနည်းခဲ့သည်- ပထမ၊ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုကို ခွဲခြားရန် အားထုတ်မှု နည်းပါးခဲ့သည်။ အစား၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ a ရှင်းပါတယ်။ အလေးပေး on သူတို့ရဲ့ ချိတ်ဆက်မှု၊ မပါဘဲ a အကြိုက် ကြေငြာခြင်း။ ဖွဲ့စည်းပုံ သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှု အဖြစ် နောက်ထပ် မူလတန်း။ နှင့် ဒုတိယ၊ အဆိုပါ ပန်းတိုင် ဖြစ်ခဲ့သည်။ မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် အများကြီး

သင်္ကေတစနစ်များ၏ လက်တွေ့ကျထူးခြားပြီး ခိုင်မာအားကောင်းသည့် သဘောသဘာဝကို နှိုးဆွရန်၊ သို့သော် ယဉ်ကျေးမှု ဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ ပေါ်ပေါက်လာ *သည့်* အခါ အမြဲတမ်းတည်ရှိနေသည့် *ယေဘူယျ ဒြပ်စင်များကို အလေးပေးဖော်ပြရန်။* Talcott Parsons သည် သူ၏လုပ်ဆောင်မှုသီအိုရီအတွင်း ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု (ကြည့် အခန်း ၂) ကိုယ်စားပြုသည်။ တစ်ခု အမျိုးအစား ၏ အားနည်းတယ်။ အစီအစဉ်၊ နေစဉ် အဆိုပါ အလေးပေး on ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခသီအိုရီရှိ အတွေးအခေါ်နှင့် ယုံကြည်ချက်စနစ်များသည် အားနည်းသော ပရိုဂရမ်တစ်ခု၏ အခြားဥပမာတစ်ခုဖြစ်သည်။ (အခန်း ၃ ကိုကြည့်ပါ)။ အလက်ဇန်းဒါးနှင့် သူ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက အဆိုပြုသော ခိုင်မာသော အစီအစဉ်ရှိမရှိ၊ လိဂ်များသည်ယခင်က ယဉ်ကျေးမှုအပေါ် အလေးပေးမှုအောက်တွင် ပြုပြင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေးကို အခြေအတင် ဆွေးနွေးနိုင်သော်လည်း Gary Alan Fine ၏ သီအိုရီအရ ချဉ်းကပ်ပုံသည် အုပ်စုအမျိုးမျိုးအတွက် အလွန်အသေးစိတ်ပြီး ထိုးထွင်းသိမြင်နိုင်သော အရည်အသွေးဆိုင်ရာ သုတေသနပရောဂျက်များမှ ထုတ်ယူသည့် Gary Alan Fine ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အားနည်းသည်ထက် အားကောင်းသော အစီအစဉ်နှင့် ပိုနီးစပ်သည်။ တကယ်တော့ အလက်ဇန်းဒါးရဲ့ သီအိုရီက သရုပ်ပြထားသလို၊ ယဉ်ကျေးမှုရဲ့ ကြီးကြီးမားမားနဲ့ သမိုင်းဝင်အသေးစိတ်တွေထက် ရှင်းလင်းချက်သီအိုရီကို အလေးပေးလိုက်တာနဲ့ သီအိုရီတွေ အားလုံးပေါင်းပြီး အားနည်းတဲ့ အစီအစဉ်ရဲ့ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်လာပုံရတယ်၊ ဘယ်တော့လဲ summing တက် ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီ ၌ အဆိုပါ ကောက်ချက်

လက်ရှိအချိန်မှာတော့ သီအိုရီတွေကို အသုံးချနိုင်တာကြောင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဒိုင်းနမစ်အမြင်တွေကို တင်ဆက်ပေးသွားမှာဖြစ်ပါတယ်။ ငါလုပ်မယ်။ ဆွဲ ထံမှ အဆိုပါ ကောက်ကြောင်း ၏ အခြေခံ ဖွဲ့စည်းပုံ ဖွဲ့စည်းမှုများ အဖြစ် မတူဘူး။ အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုပုံစံကို သရုပ်ဖော်ရန် စာမျက်နှာ 162 တွင် ပုံ 8.9 တွင် အဖွဲ့အစည်း ။ လူမှုရေးဖွဲ့စည်းပုံ ဖြန့်ကျက် မှာ သုံး အဆင့်များ- အဆိုပါ မိုက်ခရို အဆင့် ၏ မျက်နှာချင်းဆိုင် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး; အဆိုပါ meso အဆင့် ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ (အုပ်စုများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အသိုင်းအဝိုင်းများ) နှင့် အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ (အကဲဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ လူမှုရေးအမျိုးအစားများ နှင့် မျှော်လင့်ချက်များ); နှင့် အဆိုပါ မက်ခရို အဆင့် ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ၊ stratifi-cation စနစ်များ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်း စနစ်များ (ကြည့် ပုံ ၈.၉ on စာမျက်နှာ ၁၆၂ အတွက် တစ်ခု ဤစကြာဝဠာဖွဲ့စည်းပုံတစ်ခုစီ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များအတွက် စာမျက်နှာ 160)။ လက်တွေ့ *လူမှုယဉ်ကျေးမှုဖွဲ့စည်းပုံများ* အဆင့်သုံးဆင့်တွင် အခြေခံဖွဲ့စည်းပုံပုံစံများ ခွဲဝေခြင်းကို ကျွန်ုပ် ခေါ်ဆိုလေ့ရှိသော ကြောင့်၊ ဒီ သည် ရုံ ဘာလဲ သူတို့ များမှာ- သူတို ဖြစ်ကြပါသည်။ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ၏ a အခြေခံ အမျိုးအစား အတူ a ယဉ်ကျေးမှု အဲဒါကို ခိုင်မာတဲ့ ပရိုဂရမ်က ခွင့်ပြုတာထက် ပိုပြီး ယေဘူယျ ဝေါဟာရတွေနဲ့ စိတ်ကူးပုံဖော်နိုင်မယ်လို့ ကျွန်တော်ယုံကြည်ပါတယ်။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ အခြေခံကျသော အဆင့်သုံးဆင့် (မိုက်ခရို၊ မီဆို၊ နှင့် မက်ခရို) တွင် ဤယေဘူယျနှင့် စကြာဝဠာဆိုင်ရာ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများတွင် ယဉ်ကျေးမှု၏ အတိအကျအကြောင်းအရာ မည်သည်မဆို၊ ၎င်းတို့၏ လည်ပတ်မှုအတွက် လိုအပ်သော ယေဘုယျ ယဉ်ကျေးမှုစနစ် အမျိုးအစားများလည်း ရှိပါသည်။

တစ် အားနည်းတယ်။ မော်ဒယ် ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး အဖွဲ

စာမျက်နှာ 162 ရှိ ပုံ 9.1 နှင့် ပုံ 8.9 ကို နှိုင်းယှဉ်ခြင်းဖြင့်၊ ကျွန်ုပ်သည် လူမှုဘဝသရုပ်မှန်၏ မက်ခရို၊ မီဆိုနှင့် မိုက်ခရိုအဆင့်များ၏ ယေဘူယျလူမှုရေးပုံစံများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များကို ချိတ်ဆက်ထားကြောင်း ထင်ရှားပါသည်။ ဟိ မြှားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရည်ရွယ်သည်။ သို့ အလေးပေး သေချာပါတယ်။ အကြောင်းရင်း ဆက်သွယ်မှုများ အတွင်း နှင့် အဆင့်များကြားတွင်၊ ၎င်းသည် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုရှုထောင့်မှ ယဉ်ကျေးမှု၏ ဒိုင်းနမစ်များ အများအပြား ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ဤချိတ်ဆက်မှုများတွင် ရှိနေသည်။ ယဉ်ကျေးမှု၏ ဤရှုထောင့်များကို အလေးပေးခြင်းဖြင့်၊ ၎င်းတို့သည် *အရှိဆုံး* ဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်အခိုင်အမာဆိုပါသည်။ *အရေးကြီးတယ်။ အတိုင်းအတာများ* ၏ ယဉ်ကျေးမှု ၌ နားလည်မှု ဘယ်လိုလဲ လူမှုယဉ်ကျေးမှု ဖွဲ့စည်းမှုများ လည်ပတ်ခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ပါ။ အတူ တစ်ခုစီ အခြား ငါ ချစ်သူ၊ ၌ အများကြီး နည်းလမ်းများ၊ သွားမယ်။ ကျော သို့ စောစောက ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ သီအိုရီများ အကြံပြုခြင်း။ ဘာလဲ သည် လိုအပ်သည်။ အတွက် တစ်ခု ရှင်းလင်းချက် ၏ ယဉ်ကျေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ သည် ရိုးရှင်းမှု ပြေတယ်။ ၎င်းတို့၏ ထူးခြားသော သမိုင်းကြောင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများတွင် ယဉ်ကျေးမှု၏ ခိုင်မာပြီး အခြေအနေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်များကို အဆုံးမရှိ ရှာဖွေခြင်းထက်။ ပုံ 9.1 ရှိ ကောက်ကြောင်းသည် ရှင်းလင်းချက်မဟုတ်သော်လည်း၊ တီထွင်ဆန်းသစ်ထားသော မော်ဒယ်များနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဒိုင်းနမစ်များကို ဖော်ပြသည့် အဆိုပြုချက်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်ဖြစ်သည်။ ဤသုံးသပ်ချက်အတိုချုံးတွင်၊ ကျွန်ုပ်သည် ဤရွေ့လျားမှုကို အသေးစိတ်ဖော်ပြ၍မရသော်လည်း ၎င်းတို့ကို အခြားလက်ရာများတွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။ ၃၃

၃၃ ယောနသန်၊ ဇ ပန်းပွတ်၊ *သီအိုရီ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ အတွဲများ ၁၊ ၂၊ နှင့် ၃ (အသစ် York: Springer 2010-2012)။

**Figure 9.1** Levels of Culture

**မက်ခရိုအဆင့် ယဉ်ကျေးမှု**

နည်းပညာများ

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ် များ၏ ယဉ်ကျေးမှု

ယေဘူယျအားဖြင့် သင်္ကေတကို အသုံးပြုခြင်း။ မီဒီယာ ၌ ဟောပြောပွဲနှင့် ဇာတ်ဝင်ခန်းများ တည်ဆောက်ခြင်း။

ဥပစာ တန်ဖိုး

စာသားများ

အချိုးကျစနစ် ယဉ်ကျေးမှု

အကဲဖြတ်ခြင်း။ ၏ အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ၏ အဖွဲ့ဝင်များကို ယေဘူယျအား ဖြင့် အသုံးပြုသည်။

သင်္ကေတ မီဒီယာ

အဆင့်အတန်းယုံကြည်မှုဖွဲ့စည်းခြင်း။ အကြောင်း အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ၏ အဖွဲ့ဝင်များ

Formation of meta- ideologies

Formation of institutional ideologies within differentiated institutional domains

မျှော်လင့်ချက်များ ဖွဲ့စည်းခြင်း။ ပြည်နယ်များ အမျိုးအစားခွဲ ယူနစ် များ၏ အဖွဲ့ဝင်များ အတွက်

Formation of institutional norms in differentiated domains

**Meso အဆင့် ယဉ်ကျေးမှု**

Normative structure of corporate units in institutional domains

လျှောက်လွှာ ၏ အဖွဲ့အစည်းတွင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အတွေးအခေါ်များ

ခွဲခြားထားသည်။ ဒိုမိန်းများ

ကွဲပြားသော အဖွဲ့ဝင်များအတွက် အဆင့်အတန်းယုံကြည်ချက်များနှင့် မျှော်လင့်ချက်များကို ဖော်ပြသည်။ အမျိုးအစားတူ ယူနစ်များ

မျှော်လင့်ချက်များ ပြည်နယ်များ အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ၏ အဖွဲ့ဝင်များအတွက် အတွင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား ၏ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ



လျှောက်လွှာ သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲခြင်း။ ၌ အယူဝါဒများ နှင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသိုင်းအဝိုင်း များတွင် မြှုပ်နှံထားသော **အုပ်စုများ** အတွက် စံနှုန်းများ

**မိုက်ခရိုအဆင့် ယဉ်ကျေးမှု**

Applications of institutional norms and ideologies as well as status beliefs and expectations states on differentiated individuals by their location in divisions of labor of corporate units and by membership in salient categoric units

ပုံ 9.1 သည် meso-sociocultural တွင် micro များထည့်သွင်းခြင်းနှင့် macro-sociocultural formations များတွင် meso ကိုအလေးပေးရန်အတွက်တည်ဆောက်ထားသည်။ ယဉ်ကျေးမှုအရဆိုလိုသည်မှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ဥပစာတန်ဖိုး၊ အဖြစ် လွှမ်းမိုးထားသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ အဆင့် ၏ နည်းပညာ နှင့် အဆိုပါ စုဆောင်း စာသားများ (သမိုင်း၊ ဓလေ့ထုံးတမ်း၊ ဒဿန၊ ဒဏ္ဍာရီ၊ စသည်ဖြင့်) ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အများဆုံး အထွေထွေ စနစ်များ ၏ သင်္ကေတများ သက်ဆိုင်ရာ အတွက် အောက်တန်း ကျသည်။ အများကြီး အခြေခံ လူမှုရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ။ *တန်ဖိုး ဥပစာ* ဖြစ်ကြပါသည်။ အလေးပေးသည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြုအမူနှင့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းကို ထိခိုက်စေသော အခြားယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အစိတ်အပိုင်းအားလုံးကို ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်သည့် မှန်ကန်/မှား နှင့် သင့်လျော်/သင့်လျော်မှုတို့ကို ရည်ညွှန်းသော အလွန် အမြှေးပါးသော ယဉ်ကျေးမှုကုဒ်များ။ တန်ဖိုးများသည် ၎င်းတို့၏ နံပါတ်များ၊ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု လိုက်လျောညီထွေရှိမှု၊ သော့အပေါ် သဘောတူညီမှုအဆင့်ဖြင့် သိသိသာသာ ကွဲပြားနိုင်သည်။ သဘောတရားများ တို့တွင် အဖွဲ့ဝင်များ ၏ မျိုးစုံ လူဦးရေ၊ နှင့် ၏ သင်တန်း၊ သူတို့ရဲ့ အမှန်တကယ် အကြောင်းအရာ၊ ဒါပေမယ့်အဖြစ် a အထွေထွေ စည်းကမ်း၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ အဆိုပါ အများဆန္ဒ ကျော် တန်ဖိုးများ၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် သူတို့ရဲ့ လွှမ်းမိုးမှု လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ meso နှင့် micro အဆင့်များတွင် ဖွံ့ဖြိုးလာသောကြောင့် အယူဝါဒနှင့် စံနှုန်းများပေါ်တွင်

အယူဝါဒ ဖြစ်ကြပါသည်။ a ထင်ရှားသော အင်အား ၌ အားလုံး ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒ၊ ဒါပေမယ့် ငါ့ ယူ on သူတို့ကို သည် နောက်ထပ် ပုံမှန်အတိုင်းထက် ပြန်လည်တည်ဆောက်ထားသော လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေသည်။ *အယူဝါဒများသည်* အကဲဖြတ်ယုံကြည်မှုများသည် တန်ဖိုးဥပစာများ၏ အခြေခံသဘောတရားများမှ ကိန်းအောင်းနေသည့်အရာများကို မှန်မှန်ကန်ကန်ဖော်ပြရန်၊ တစ်ခု အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်း၊ အဲဒီလို အဖြစ် စီးပွားရေး၊ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်၊ ဘာသာရေး၊ ပညာရေး၊ ဥပဒေ၊ ဝါဒ၊ သိပ္ပံပညာ၊ ဆေးပညာစသည်ဖြင့် အယူဝါဒများကို အဓိပ္ပါယ်တစ်ခုအဖြစ် စတင်သည့် *ယေဘူယျပုံဆောင်မီဒီယာ မှ တည်ဆောက်ထားသည်။* အတွက် အော်ဒါမှာသည်။ ဆက်သွယ်ရေး တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ အဖြစ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပထမ ဖြစ်ခြင်း။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ ယေဘုယျမီဒီယာများကို သရုပ်ဆောင်များကြားတွင် ဟောပြောချက်တွင် အသုံးပြုကြပြီး နောက်ဆုံးတွင် ယေဘုယျအဖြစ် ပြောင်းလဲလာသည်။ ကိုယ်ကျင့်တရား အပြင်အဆင် နှင့်၊ ကျော် အချိန်၊ ဖြစ်လာ မှတ်တမ်းတင်ထားသည်။ ထဲသို့ a ထူးခြားသော အယူဝါဒ အတွက် တစ်ခု သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ ဒိုမိန်း။ ထို့ကြောင့် ဖွဲ့စည်းမှုအပေါ် ၎င်းတို့၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုကြောင့် သရုပ်ဆောင်များနှင့် သက်ဆိုင်သော တန်ဖိုးများကို သတ်မှတ်ပေးသည်။ ၏ အယူဝါဒများ အဖြစ် ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ တက် ထံမှ ယေဘုယျအားဖြင့် သင်္ကေတ မီဒီယာ။ စားပွဲ ၉.၃ အခြေခံအဖွဲ့အစည်း အတော်များများအတွက် ယေဘုယျဆန်သော မီဒီယာကို အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် စာရင်းပြုစုထားသည်။ ယေဘုယျမီဒီယာ ရှိသည် အချို့ အရမ်း အထူး လက္ခဏာများ- ပထမ၊ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အသုံးအနှုန်းများ နှင့် မီဒီယာ ၏ ဟောပြောချက် သူတို့ အမြဲတမ်း သယ် ဒြပ်စင် ၏ အကဲဖြတ်ခြင်း။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆွဲသည်။ ထံမှ နောက်ထပ် အထွေထွေ တန်ဖိုးဥပစာ။ ဒုတိယ၊ အဖြစ် အလေးပေးသည်။ အထက်၊ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အဆောက်အဦ တုံး ၏ အယူဝါဒများ အဲဒါ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ domains များအတွင်း ဖွဲ့စည်းပါ။ တတိယ၊ ၎င်းတို့သည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းတစ်ခုစီကို ပေါင်းစပ်ထားသော ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များမှ မညီမျှစွာ ခွဲဝေပေးသည့် တန်ဖိုးရှိသော အရင်းအမြစ်များဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ *ငွေ* သည် ယေဘူယျအားဖြင့် ကြားခံတစ်ခုဖြစ်သော်လည်း ၎င်းသည် စီးပွားရေးရှိ ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များနှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များစွာရှိ ခေတ်မီလူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်သော အရင်းအမြစ်တစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။ *ပါဝါ* သည် နိုင်ငံရေးအယူဝါဒများတည်ဆောက်ရန်အတွက် ဟောပြောချက်၏ ကြားခံ သို့မဟုတ် အသုံးအနှုန်းများဖြစ်ပြီး တစ်ချိန်တည်းတွင်၊ သည် အဆိုပါ တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ် မညီမျှ ဖြန့်ဝေသည်။ အရှင်၊ stratification စနစ်များ မညီမျှ ဖြန့်ဝေ *ငွေ* ၊ *ပါဝါ* ၊ *သင်ယူမှု* ၊ *ကျန်းမာရေး* ၊ *အချစ်/သစ္စာရှိမှု* ၊ *ဘာသာတရား/ မြင့်မြတ်မှု* ၊ နှင့် အခြား မီဒီယာ၊ နှင့် ၎င်းတို့သည် stratification system တွင် အရင်းအမြစ်များကို မညီမျှစွာ ခွဲဝေပေးသည်။ ယေဘူယျအားဖြင့် ပုံဆောင်မီဒီယာများသည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ သယ်ဆောင်ထားသောကြောင့်၊ အနည်းဆုံးအားဖြင့်၊ အနည်းဆုံးနှင့် အများဆုံးအားဖြင့် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ ရှိသောကြောင့်၊ ၎င်းတို့သည် လူတစ်ဦးချင်းစီနှင့် အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်အခေါ်အဝေါ် အမျိုးအစားအလိုက် အဖွဲ့ဝင်များအပေါ်တွင် အကျိုးသက်ရောက်မှု *ရှိသည် ယူနစ်များ* ၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ အကဲဖြတ်သည်။ အရှင်၊ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ မတူဘူး။ လူမှုရေး အတန်းများ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အခြား လူမျိုးရေး၊ ကျား၊ မ၊ အသက်၊ ဘာသာရေးနှင့် ဆက်နွယ်မှုစသည့် လူမှုရေး အမျိုးအစားများအားလုံးကို ကိုယ်ကျင့်တရားဖြင့် အကဲဖြတ်ပါသည်။ သဘောတရားများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ သွယ်ဝိုက်သော ၌ ယေဘုယျအားဖြင့် သင်္ကေတ မီဒီယာ၊ အဖြစ် သည် ရည်ညွှန်းသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ မြှား ယေဘူယျအားဖြင့် ပုံဆောင်မီဒီယာများမှ အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ၏ အဖွဲ့ဝင်များ၏ အကဲဖြတ်ခြင်းအထိ။

အမျှ ဒါတွေ မီဒီယာ ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံးတယ်။ ၌ အတုလုပ်ခြင်း။ *အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ* ၏ တစ်ခု အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်း၊ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။

ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကုဒ်နံပါတ်၏ ထပ်လောင်းအလွှာကို ထပ်လောင်းသည့် အယူဝါဒတစ်ခုအဖြစ် ပေါင်းစပ်ထားသည်။ ဤအယူဝါဒများသည် ပုံ၏ဘယ်ဘက်ခြမ်းရှိ အောက်မြှားများဖြင့်ညွှန်ပြထားသည့်အတိုင်း မက်ခရိုအဆင့်တွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစံနှုန်းများနှင့် meso အဆင့်ရှိ ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ၏ယဉ်ကျေးမှုကို ကန့်သတ်ထားသည်။ ၉.၁။ ဟိ မြှား သွားမယ်။ ထံမှ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အယူဝါဒများ သို့ ဖွဲ့စည်းမှု ၏ *အခြေအနေ ယုံကြည်ချက်* အဖွဲ့ဝင်များအကြောင်း ၏ အမျိုးအစားတူ ယူနစ်များ အလေးပေးသည်။ အဲဒါ၊ တစ်ကြိမ် စုစည်းထားသော၊ အယူဝါဒများ ပေးသည်။ အဆိုပါ အကဲဖြတ်သည်။

**Table 9.2** Generalized Symbolic Media of Institutional Domains

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ဆွေမျိုးပေါက်ဖော် | **ချစ်ခြင်း/သစ္စာစောင့်သိမှု သို့မဟုတ်** အခြားသူများနှင့် အခြားအုပ်စုများ၏ ကတိကဝတ်များကို ပုံဖော်ရန်နှင့် အမှတ်အသားပြုရန် ပြင်းထန်သော အပြုသဘောဆောင်သော ချစ်ခင်ကြင်နာမှုအခြေအနေများကို အသုံးပြုခြင်း |  |
| စီးပွားရေး | **ငွေ** ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ အမှတ်အသား ၏ လဲလှယ် တန်ဖိုး အတွက် အရာဝတ္ထုများ၊ လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ အားဖြင့် ငွေကြေးတွင် ပေါက်ဖွားလာသော တိုင်းတာ မှုများ |
| မူဝါဒ | **ပါဝါ၊** သို့မဟုတ် အဆိုပါ စွမ်းရည် သို့ ထိန်းချုပ်မှု အဆိုပါ လုပ်ရပ်များ ၏ အခြား သရုပ်ဆောင်များ |
| ဥပဒေ | **သြဇာ၊** သို့မဟုတ် အဆိုပါ စွမ်းရည် သို့ တရားစီရင်သည်။ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး နှင့် တင်ဆက်သည်။ စီရင်ချက် တရားမျှတမှု ၊ တရားမျှတမှု၊ နှင့် သင့်လျော်မှု ၏ လုပ်ရပ်များ |
| ဘာသာတရား | **မြင့်မြတ်ခြင်း/ဘာသာတရားကိုင်းရှိုင်းခြင်း** သို့မဟုတ် မမြင်နိုင်သော အရာတစ်ခုတွင် နေထိုင်နေသော အင်အားစုများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအကြောင်း ယုံကြည်ချက်များအပေါ် ကတိကဝတ်ပြုခြင်း သဘာဝလွန် ဘုံ နှင့် အဆိုပါ ဉာဉ် သို့ ရှင်းပြပါ။ အဖြစ်အပျက်များ နှင့် အခြေအနေများ​ အကိုးအကား သို့ ဒါတွေ ဓမ္မ တပ်ဖွဲ့များ နှင့် သတ္တဝါများ |
| ပညာရေး | **သင်ယူခြင်း၊** သို့မဟုတ် အဆိုပါ ကတိကဝတ် သို့ လေးလည်း နှင့် သွားတာ on ဗဟုသုတ |
| သိပ္ပံ | **အသိပညာ၊** သို့မဟုတ် အဆိုပါ ဖိတ်ခေါ်ချက် ၏ စံနှုန်းများ အတွက် ရရှိခြင်း။ စိစစ်ပြီး ဗဟုသုတ အကြောင်း အားလုံး အတိုင်းအတာများ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး၊ ဇီဝဆေး၊ နှင့် ရူပဓာတု စကြဝဠာများ |
| ဆေးဝါး | **ကျန်းမာရေး၊** သို့မဟုတ် အဆိုပါ စိုးရိမ်စရာ အကြောင်း နှင့် ကတိကဝတ် သို့ တည်တံ့ခြင်း။ အဆိုပါ ပုံမှန် လုပ်ဆောင်ခြင်း။ လူ့ ခန္ဓာကိုယ်၏ |
| အားကစား | **ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း၊** သို့မဟုတ် အဆိုပါ အဓိပ္ပါယ် ၏ ဂိမ်းများ အဲဒါ ဟင်းသီးဟင်းရွက် အောင်မြင်သူများ နှင့် အရှုံးသမား အားဖြင့် သီလ​ အဆိုပါ သက်ဆိုင်ရာ ကြိုးစားအားထုတ်မှု ၏ ကစားသမားများ |
| ဝိဇ္ဇာ | **ဗေဒ၊** သို့မဟုတ် အဆိုပါ ကတိကဝတ် သို့ လုပ်ပါ။ နှင့် အကဲဖြတ်ပါ။ အရာဝတ္ထုများ နှင့် ဖျော်ဖြေပွဲများ စံချိန်စံညွှန်း အားဖြင့် ၏ အလှတရား နှင့် ပျော်ရွှင်မှု အဲဒါ သူတို့ ပေးပါ။ လေ့လာသူများ |
|  | | |

*မှတ်ချက် -* ဒါတွေ နှင့် အခြား ယေဘုယျအားဖြင့် သင်္ကေတ မီဒီယာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အလုပ်ခန့်သည်။ ၌ ဟောပြောချက် တို့တွင် သရုပ်ဆောင်တွေ၊ ၌ ပီပြင်စွာ အကြောင်းအရာများ နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်တစ်ခုတွင် ဖြစ်သင့်သော အရာများနှင့် ပတ်သက်သည့် အယူဝါဒများ ဖော်ဆောင်ရာတွင်၊ ပျံ့နှံ့နေတတ်သည်။ အတွင်း a ဒိုမိန်း၊ ဒါပေမယ့် အားလုံး ၏ အဆိုပါ သင်္ကေတ မီဒီယာ နိုင်သည် ပျံ့နှံ့ ၌ အခြား ဒိုမိန်းများ၊ သို့ပေမယ့် အချို့ မီဒီယာ အခြားသူများထက် လုပ်နိုင်ခြေပိုများသည်။

ကိုက်တံ အတွက် များခြင်း။ ယုံကြည်ချက် အကြောင်း အဆိုပါ တန်ဖိုးရှိ နှင့် ကုသိုလ် ၏ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ မျိုးစုံ အမျိုးအစားတူ ယူနစ်များ။ အဆင့်အတန်းယုံကြည်ချက်များအပေါ် အယူဝါဒဆိုင်ရာ သြဇာလွှမ်းမိုးမှု အများစုသည် ကျွန်ုပ်အခေါ်အဝေါ်အားဖြင့် *မက်တာ-အယူဝါဒ ဖြင့် ဖျန်ဖြေပေးပါသည်* ။ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပေါင်းစပ်မှုများ ၏ အဆိုပါ အယူဝါဒများ ထံမှ အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ အင်စတီကျူးရှင်းများ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု။ အရှင်၊ အတွက် ဥပမာ၊ အကယ်၍ အဆိုပါ အယူဝါဒများ ၏ စီးပွားရေး၊ ပညာရေး၊ သိပ္ပံပညာ၊ နှင့် ဒီမိုကရေစီဝါဒ စိုးမိုး၊ သူတို့ရဲ့ အခြေခံ သဘောတရားများ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ပေါင်းစပ် နှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ် သို့ ဖန်တီးပါ။ a လူတစ်ဦးချင်းစီကို အကဲဖြတ်ပြီး အကဲဖြတ်သည့် ကိုယ်ကျင့်တရားစံနှုန်းဖြစ်လာသည့် မက်ထရိုအယူဝါဒ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ၏ အဖွဲ့ဝင်များ (အယူဝါဒမှ မက်တာ-ဖွဲ့စည်းခြင်းအထိ မြှားကိုကြည့်ပါ၊ အဆင့်အတန်းယုံကြည်မှု)။ ဆန့်ကျင်ဘက်အားဖြင့် သြဇာကြီးသော အဖွဲ့အစည်းများသည် ဘာသာရေး၊ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်များနှင့် ဒီမိုကရေစီနည်းကျမဟုတ်ပေ။ ဝါဒ၊ ထို့နောက် a အရမ်း မတူဘူး။ မက်တာဝါဒ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ နှင့် ဖြစ်လာ အဆိုပါ လူတို့သည် ၎င်းတို့၏ နှိုင်းရတန်ဖိုးအရ တရားစီရင်ခြင်းခံရသော ကိုယ်ကျင့်တရားစံနှုန်း။

ပုံ 9.1 ကို လူမှုလက်တွေ့ဘဝ၏ meso အဆင့်သို့ ရွှေ့လိုက်ခြင်းဖြင့် ဒိုမိန်းတစ်ခု၏ အယူဝါဒများသည် ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ (အုပ်စုများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ) ၏ စံပြုဖွဲ့စည်းပုံအပေါ် လွှမ်းမိုးသွားမည်ဖြစ်သည်။ ရှိရင် a အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ် အဲဒီလို အဖြစ် a အသိုင်းအဝိုင်း သည် မြှုပ်ထားသည်။ ၌ မျိုးစုံ ဒိုမိန်းများ၊ a

မက်တာဝါဒ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ သို့ ပေးပါ။ အသိုင်းအဝိုင်း စံနှုန်းများ a ကိုယ်ကျင့်တရား ဇာတ်ကောင်။ အဆင့်အတန်း ကွဲပြားသောစနစ်၏ယဉ်ကျေးမှု၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ယုံကြည်ချက်များသည် အယူဝါဒနှင့် မက်တာ-အယူဝါဒဆိုင်ရာ သဘောတရားများ ပေါင်းစပ်ပါဝင်မည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် မတူညီသော အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ၏ အဖွဲ့ဝင်များ မည်သို့ပြုမူနိုင်ဖွယ်ရှိပြီး အမှန်တကယ် ပြုမူသင့်သည်များကို *မျှော် လင့်သည့်ပြည်နယ်များအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။* ဆင်ခြင်နိုင်စွမ်းရှိတယ်။ အင်ပါယာ နှင့် သီအိုရီ စာပေ ထောက်ခံသည်။ အဆိုပါ ပါဝါ ၏ ဒါတွေ မျှော်လင့်ချက်ပြည်နယ်များ နှင့် ၎င်းတို့အားလုံးသည် အယူဝါဒနှင့် မက်တာ-အယူဝါဒများမှ ဆွဲထုတ်ခံရသည့် အခြေအနေယုံကြည်ချက်များမှ ထုတ်ယူကြသည်။ ၃၄ ဤမျှော်လင့်ချက်ပြည်နယ်များသည် လူများကိုတန်ဖိုးထားပုံနှင့်ပတ်သက်၍ သွယ်ဝိုက်သောစံနှုန်းများကို ကိုယ်စားပြုသည်။ နှင့် တန်ဖိုးဖြတ်ထားသည်။ အမျိုးအစားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သို့ ပြုမူ၊ နှင့် ဒါတွေ မျှော်လင့်ချက်များ တတ်သည်။ သို့ ဖြစ် တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အဆိုပါ အဆင့် ၏ အဆိုပါ ကြုံတွေ့ရသည်။ အလားတူ၊ အဆိုပါ စံနှုန်းများ ၌ အဆိုပါ ဌာနခွဲ ၏ လုပ်အား ၏ ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ ကိုလည်း ဖြစ်ကြပါသည်။ လျှောက်ထားသည်။ သို့ ကြုံတွေ့ရသည်။ လိုက်နေသည်။ အနု၊ ငါ ငြင်းခုန်ပါ။ အဲဒါ အဖွဲ့ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ အထူးသဖြင့် အရေးကြီးတယ်။ ၌ ဒီ လုပ်ငန်းစဉ် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ပေးသည်။ အဆိုပါ အာကာသ နှင့် တည်ဆောက်ပုံ အိမ်ရာ အယူဝါဒ၊ စံနှုန်းများ၊ နှင့် မျှော်လင့်ချက် ပြည်နယ်များ အဲဒါ နိုင်သည် ထို့နောက် ဖြစ် လျှောက်ထားသည်။ လူတစ်ဦးချင်းဆက်ဆံရန်။ ထို့အပြင်၊ ၎င်းသည် လူတစ်ဦးချင်းစီကို အမျိုးမျိုး အမျိုးအစားခွဲထားသော အုပ်စုအဆင့်တွင်ဖြစ်သည်။ ဆုံ အခြား ယဉ်ကျေးမှု ဒြပ်စင်များ; အကယ်၍ ဟိုမှာ သည် နာကြည်းမှု အကြောင်း မျှော်လင့်ချက် အမျိုးအစားခွဲယူနစ်အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ပြည်နယ်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အသိုင်းအဝိုင်းများရှိ စံနှုန်းများအကြောင်း၊ ment သည် ဖော်ပြခဲ့သည်။ ဒီမှာ အဖြစ် a စိန်ခေါ်မှု သို့ မျှော်လင့်ချက်များ ပြည်နယ်များ နှင့် စံနှုန်းများ ပြီးတော့၊ အဖြစ် အများကြီး လူမှုလှုပ်ရှားမှု စာပေစာတမ်းများ၏ ဆန့်ကျင်ဘက်အယူဝါဒများ ချဉ်းနင်းဝင်ရောက်လာသည့် အုပ်စုအဆင့်တွင်ရှိပြီး ယဉ်ကျေးမှုများကြားတွင် မြှုပ်နှံထားသည့် လှေကားထစ်များအထိ ပျံ့နှံ့သွားခဲ့သည်။ Fine ၏သီအိုရီတွင်ဖော်ပြထားသော “ယန္တရားများ” မှတစ်ဆင့် Figure 9.1 တွင် သရုပ်ဖော်ထားသော tural element များနှင့်/သို့မဟုတ် အခြားအုပ်စုများသို့ ထွက်လာသည်။ ထို့ကြောင့် မြှားများသည် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဆက်စပ်မှုကို ညွှန်ပြနေပါသည်။ ၎င်းတို့အား ကြီးမားသော စွမ်းအားကို ပေးစွမ်းနိုင်သော စကားလုံးများ ဖြစ်သော်လည်း တစ်ချိန်တည်းတွင် မညီမျှခြင်းအပေါ် နာကြည်းမှုများ ရှိလာပါက၊ အယူဝါဒများ၊ အဆင့်အတန်းယုံကြည်မှုများနှင့် မျှော်မှန်းချက်များပြည်နယ်များနှင့် ဆက်စပ်နေသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် မညီမျှမှုများ တိုးများလာကာ ဤတူညီသောကွန်ရက်များနှင့် မြှုပ်နှံမှုပုံစံများသည် အဝေးပြေးလမ်းဖြစ်လာသည်။ အတွက် အဆိုပါ မြန်သည်။ လှုပ်ရှားမှု ၏ ပြောင်းလဲမှုကို ဦးတည်သည်။ အယူဝါဒများ

ဟိုမှာ သည် မဟုတ်ဘူး လုံလောက်သောနေရာ သို့ သဲလွန်စ အားလုံးထွက် ၏ ဒါတွေ ဒိုင်းနမစ်၊ ဒါပေမယ့် ဘာလဲ a ပို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ

ချဉ်းကပ်ဆက်သွယ်မှုများသည် ဤအရာဖြစ်သည်- လုပ်ဆောင်ချက်အများစု၊ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများနှင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများအတွက် ကစားရာတွင် ယဉ်ကျေးမှုအဆင့်အနည်းငယ်သာရှိသည်။ ဒီယဉ်ကျေးမှု အစိတ်အပိုင်းတွေကို အမြဲတမ်း ကျင့်ဝတ်၊ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ၊ ၎င်းတို့သည် လူမှုရေးအမျိုးအစားများအလိုက် အသင်းဝင်အဖြစ် လူများကို ကွဲပြားသောအကဲဖြတ်ခြင်းဆီသို့ ဦးတည်စေသည်။ ဤတရားဝင်အယူဝါဒများနှင့် ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်အဖွဲ့အစည်းအတွက် ထိတွေ့မှုနှင့် အုပ်စုအဆင့်ရှိ လူများကို မကျေမနပ်ဖြစ်စေသည်နှင့်အမျှ ၎င်းတို့သည် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုပြောင်းလဲမှုအတွက် အားကောင်းမောင်းသန်သော ယဉ်ကျေးမှုအင်အားစုများအဖြစ် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ၏ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အဆင့်အတန်းယုံကြည်ချက်များနှင့် အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံတို့ကို ဤ meso အဆင့်တွင် ပြောင်းလဲမှု၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သက်ရောက်မှုရှိစေမည့်၊ စနစ်ကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်း လူ့အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်း ဆက်ဆံရေးပင် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့ကို ချိတ်ဆက်ထားသော သေတ္တာများနှင့် မြှားများဖြင့် ဖော်ပြထားသော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ဒိုင်နမစ်အားလုံးကို မော်ဒယ်များနှင့် သီအိုရီဆိုင်ရာ အခြေခံမူများဖြင့် ပိုမိုအသေးစိတ်ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။ ၃၅

34 အကြောင်းမူကား၊ a အနှစ်ချုပ် ၏ ဒီ စာပေ၊ ကြည့်ပါ။ ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ် နှင့် ဒါဝိဒ် Wagner၊ “အခြေအနေ သီအိုရီ၊” ၌ ယောနသန် H. Turner၊ *ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒ သီအိုရီ* (တစ်ထောင် သပိတ်၊ CA- ပညာရှိ၊ 2012)။

၃၅ ကြည့်ပါ၊ ဥပမာအားဖြင့် Turner၊ *Theoretical Principles လူမှုဗေဒ* (မှတ်စု ၃၃ ကိုကြည့်ပါ)။ Jonathan H. Turner၊ *မျက်နှာချင်းဆိုင်- လူအချင်းချင်း ဖြစ်စဉ်များ၏ လူမှုဗေဒသီအိုရီဆီသို့ ဦးတည်သည်* (Stanford, CA: Stanford University Press, 2002)။

### နိဂုံး

1960 နှင့် 1970 ခုနှစ်များအတွင်း လုပ်ဆောင်နိုင်သော သီအိုရီများအပေါ် ပဋိပက္ခဝေဖန်ချက်၊ အထူးသဖြင့် ယဉ်ကျေးမှုဖြစ်စဉ်များကို အလေးပေးခဲ့သော Talcott Parsons ၏ချဉ်းကပ်မှုနှင့်အတူ *လူမှု* ဗေဒဆိုင်ရာအာရုံစူးစိုက်မှုသည် အမျိုးမျိုးသောအခြေအနေများအောက်တွင် အမျိုးမျိုးသော ပဋိပက္ခများကိုဖြစ်ပေါ်စေသည့် ပဋိပက္ခအမျိုးအစားများဆီသို့ ဦးတည်သွားစေသည့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများကို ဖန်တီးပေးသောကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအခြေခံများဆီသို့ ပြောင်းလဲသွားသည်။ ယဉ်ကျေးမှုသည် ဤသဘောတရားနှင့် မသက်ဆိုင်ပါ။ ဆိုင်း၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တန်းဆင်းသည်။ သို့ အဆိုပါ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ယုံကြည်ချက် နှင့် အယူဝါဒများ အဖြစ် သူတို့ နှိုးဆော် ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် တရား၀င် ဖိနှိပ်သော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများတွင် ပါဝင်မှုများ။ ပဋ္ဋိပက္ခသီအိုရီသည် လုပ်ငန်းဆောင်တာဝါဒကို တုံ့ပြန်သကဲ့သို့၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒအသစ်သည် ရိုးရှင်းမှုကို တုံ့ပြန်မှုတစ်ခုအဖြစ် ပေါ်ပေါက်လာသည်ဟု ကျွန်ုပ်သံသယရှိသည်။ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဘယ်တော့လဲ အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မြင်သည်။ အဖြစ် အဆိုပါ sidekick ၏ ပဋိပက္ခ ဒိုင်းနမစ်၊ နောက်ဆုံးတွင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများက ထုတ်ပေးသည်။

ဤကာလအတောအတွင်း ရှင်သန်နိုင်သော ဉာဏဗေဒနှင့် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ ထုံးတမ်းစဉ်လာများကဲ့သို့သော ဉာဏဓလေ့ထုံးတမ်းများ ရှိခဲ့သော်လည်း ယင်း၏သရုပ်ပြမှုအားလုံးတွင် ယဉ်ကျေးမှုကို မစူးစမ်းခဲ့ကြပါ။ ယင်းတို့သည် ယဉ်ကျေးမှုထက် သိမြင်မှုပိုရှိလေ့ရှိသော အထူးပြုသီအိုရီများဖြစ်သည်။ လူသားများ ပြုမူလုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် စည်းရုံးခြင်းတို့သည် ယဉ်ကျေးသိမ်မွေ့ခြင်းမှာ ထင်ရှားသော်လည်း အံ့သြဖွယ်ကောင်းလောက်အောင် တန်ဖိုးနည်းပါးသည်။ စိတ်ကူးများကို ဘာသာစကားဖြင့် ဖော်ပြကြသည်၊ စကားလုံးများသာမက စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ဘာသာစကား၊ လူများနှင့် စုပေါင်းသရုပ်ဆောင်များ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံခြင်းဖြင့် စိတ်ကူးများကို တည်ဆောက်သည့်အခါတွင် ၎င်းတို့ကို စွဲကိုင်ထားသည်။ တက် လူမှုရေး အဆောက်အဦများ၊ မျိုးပွား အဲဒီလို အဆောက်အဦများ၊ သို့မဟုတ် မျက်ရည် သူတို့ကို ဆင်း၊ သာ သို့ ပြန်လည်တည်ဆောက်ပါ။ သူတို့ထဲမှာ နောက်တစ်ခု ပုံစံ။ ဒါပေမယ့်၊ ယဉ်ကျေးမှု သည် နောက်ထပ်-အသစ် ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီများ ပေါ်လာသည်။ သို့ ငြင်းခုန်-ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ သည် သင်္ကေတများကို စုစည်းပြီး သိမ်းဆည်းကာ လက်တွေ့တွင် အသုံးပြုလာနိုင်သည့် နယ်ပယ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ဖျော်ဖြေပွဲများ သူတို ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ရိုးရှင်းသော superstructures များ သို့ ပစ္စည်း လူမှုရေး အဆောက်အဦများ၊ ဒါပေမယ့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် သတ်မှတ် ၏ ဒိုင်းနမစ်များ အဲဒါ လိုပါတယ်။ သို့ ဖြစ် သီအိုရီ နှင့်၊ နောက်ဆုံးမှာ၊ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ သို့ အဆိုပါ လူမှုရေးအဖြစ်မှန်၏ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာဂုဏ်သတ္တိများ။ *ဖျော်ဖြေပွဲ* များ၏ သဘောတရားသည် အသိအမှတ်ပြုရန်အတွက် သပ်သပ်ရပ်ရပ်ဖြစ်ပုံရသည်။ အဆိုပါ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ဒိုင်းနမစ်များ ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှုန်း se နှင့် အဆိုပါ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ ၏ ယူဆောင်လာသည်။ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သော လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဆက်တင်များတွင် ယဉ်ကျေးမှုအဆင့်များအထိ၊ ၎င်းသည် တိုးချဲ့နိုင်သော စွမ်းရည်ဖြစ်သည်။ ယဉ်ကျေးမှု ကိုယ်စားပြုမှုများ သို့ ပရိသတ်များ နှင့် သို့ ရယူ ပရိသတ်များ သို့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ထုတ် ဇာတ်ညွှန်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များ၊ စာသားများ၊ ဇာတ်ညွှန်းများမှတစ်ဆင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် ၎င်းတို့၏ သြဇာအာဏာကို အသုံးချသည့် အဆိုပါယဉ်ကျေးမှုကို သရုပ်ဖော်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့ကို တည်ဆောက်ခြင်း၊ မျိုးပွားခြင်း၊ ဖျက်သိမ်းခြင်းနှင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံအသစ်များ တည်ဆောက်ခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။

၌ ခပ်ဆင်ဆင် မတူဘူး။ နည်းလမ်းများ၊ Wuthnow၊ Bourdieu၊ အလက်ဇန်းဒါး၊ အနု၊ နှင့် ပန်းပွတ် ရှိသည် ရှာသည်။ မီးမောင်းထိုး ပြရန် အဆိုပါ ဂုဏ်သတ္တိများ ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ဘယ်လိုလဲ ယဉ်ကျေးမှု သည် သုံးတယ်။ ၌ လူမှုရေး ဆက်တင်များ။ အသီးသီး အတိအလင်း၊ သို့မဟုတ် Bourdieu ကိစ္စတွင် ထုံးတမ်းစဉ်လာနှင့် ဖျော်ဖြေပွဲများသည် စိတ်ခံစားမှုများကို ဖန်တီးရာတွင် အရေးပါသည်ဟု မြင်သည် လိုအပ်သော သို့ ပေးပါ။ ယဉ်ကျေးမှု ၎င်း၏ ပါဝါ သို့ လွှမ်းမိုးမှု ဘယ်လိုလဲ လူတွေ ပြုမူပါ။ နှင့် ဘယ်လိုလဲ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖန်တီး၊ မပါမဖြစ်၊ သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ ဒါတောင်၊ ဘယ်တော့လဲ သီအိုရီ အားဖြင့် ဒါတွေ ပညာရှင်တွေ နှင့် အခြားသူများ ၊ အယူအဆ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်လာသည်။ a နည်းနည်း ဝိုးတဝါး - *ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ* ၊ *အလေ့အကျင့်* ၊ *ယဉ်ကျေးမှုနှင့် သင်္ကေတ မြို့တော်* ၊ *နောက်ခံ ကိုယ်စားပြုမှုများ* ၊ *စာသားများ* ၊ *ဇာတ်ညွှန်းများ၊ အတွေးအခေါ်* ၊ နှင့် အဆိုပါ ကြိုက်တယ်။ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး တိကျသော အယူအဆများ။ ၎င်းတို့သည် စိတ်အားထက်သန်သူများဖြစ်သည်၊ သို့သော် တိကျသောသဘောအရ ၎င်းတို့သည် အဓိပ္ပါယ်မရှိပေ။ ထံမှ အင်ပါယာ ဖော်ပြချက် ၏ ဒါတွေ ၌ အစစ်အမှန် အင်ပါယာ အကြောင်းအရာများ၊ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အဲဒါ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ဖြစ်နိုင်သည်။ ခွဲထုတ် ရန် အဆိုပါ ဂုဏ်သတ္တိများ နှင့် ဒိုင်းနမစ်များ ၏ တစ်ခုစီ ၏ ဒါတွေ လှုံ့ဆော်မှု အသုံးအနှုန်းများ၊ ဘယ်ဟာ ငါ တွေးပါ။ ပါ့ ပြန်လည်ပေးပို့သည်။ a အများကြီး ပိုအားကောင်းတယ်။ အစီအစဉ် ၌ ယဉ်ကျေးမှု လူမှုဗေဒ။ အဘို့ အဆိုပါ ပစ္စုပ္ပန်၊ ထားပါတော့ ငါ့ကို အကျဉ်းချုံး အားဖြင့် အချို့ကို စာရင်းပြုစုခြင်း။ ၏ အဆိုပါ သော့ ယူဆချက် နှင့် အကြောင်းအရာများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ a အပိုင်း ၏ အဆိုပါ အသစ် ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီ-

1. ယဉ်ကျေးမှုဟူသည် တီထွင်ဖန်တီးထားသော အဓိပ္ပါယ်များကို သယ်ဆောင်သည့် သင်္ကေတစနစ်များ အားလုံးဖြစ်သည်။ လူဦးရေအတွက် တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်းသရုပ်ဆောင်များ။
2. ယဉ်ကျေးမှု သည် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ စာသားများ၊ ဒဏ္ဍာရီ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၊ နည်းပညာများ၊ နှင့် လက်ကျန်များ ၏ ဗဟုသုတ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များတွင် ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ၏ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများတွင် လူများ၏စိတ်ထဲတွင် သိမ်းဆည်းထားနိုင်သည်။ ၏ အမျိုးအစားတူ ယူနစ်၊ နှင့် ၌ ယဉ်ကျေးမှု ဂိုဒေါင်များ (စာကြည့်တိုက်များ၊ ကွန်ပျူတာ ဖိုင်တွေ၊ စသည်ဖြင့်) လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ရနိုင်သော်လည်း ယဉ်ကျေးမှု၏ အရေးအကြီးဆုံး အတိုင်းအတာများမှာ မိုက်ခရို၊ မီဆို၊ နှင့် မက်ခရိုအဆင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများတွင် ဇာတ်ဆောင်များမှ တသမတ်တည်း အသုံးပြုနေကြသော အရာများဖြစ်သည်။
3. လုံးဝနီးပါး တစ်ခုခု ရှုထောင့် ၏ ယဉ်ကျေးမှု ရှိသည်။ တစ်ခု အကျိုးသက်ရောက်မှု on အဆိုပါ ပစ္စည်းဥစ္စာ ၏ သင်္ကေတ စနစ်များ သုံးတယ်။ လူမှုလက်တွေ့ဘဝ၏ မိုက်ခရို၊ မက်ခရိုနှင့် မက်ခရိုအဆင့်များတွင် သရုပ်ဆောင်များဖြင့် ပြုလုပ်ထားသော်လည်း အခြေအနေအားလုံးနီးပါးအတွက်၊ သေချာပါတယ်။ ဒြပ်စင် ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ အများဆုံး ဝေဖန် သို့ နားလည်မှု အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ ယဉ်ကျေးမှုမှ ထုတ်ပေးသော ကိုယ်ကျင့်တရားများ။
4. မှာ အဆိုပါ မက်ခရို အဆင့်၊ အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရား အမိန့် ပါဝင်ပါသည်။ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး နှင့် အလွန် စိတ္တဇ *တန်ဖိုး ဥပစာ* အဲဒါ ကိုယ်ကျင့်တရား အားလုံး အခြေအနေများ နှင့် ပေးသည်။ အဆိုပါ ဥပစာ အတွက် လုပ်ဆောင်ချက် မှာ အားလုံး အဆင့်များ လူမှုရေး လက်တွေ့။
5. လူမှုလက်တွေ့ဘဝ၏ meso အဆင့်တွင်၊ တန်ဘိုးရှိသော ပရဝုဏ်များကို အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များနှင့် အမျိုးအစားခွဲစနစ်များအတွင်း အကဲဖြတ်ယုံကြည်မှုများအဖြစ်သို့ ဆွဲသွင်းပါသည်။
   1. အကဲဖြတ်ခြင်း။ ယုံကြည်ချက် အတွင်း အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ နိုင်သည် ဖြစ် ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ အဖြစ် *အယူဝါဒများ* ၊ ဘယ်ဟာကို သတ်မှတ်တာလဲ။ ၌ ကိုယ်ကျင့်တရား အသုံးအနှုန်းများ သင့်လျော်သော အကျင့် နှင့် လုပ်ဆောင်ချက် အတွက် အားလုံး သရုပ်ဆောင်များ ၌ a ပေးသည် ဒိုမိန်း။ အဲလို အယူဝါဒများ ဖြစ်ကြပါသည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ထံမှ *ယေဘုယျအားဖြင့် သင်္ကေတ မီဒီယာ* အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံးတယ်။ ၌ ဟောပြောချက်နှင့် ဖလှယ်မှုများ ၏ အရင်းအမြစ်များ တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ အတွင်း နှင့် အကြား အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ
      1. ဒါတွေ အယူဝါဒ၊ နှင့် အဆိုပါ သင်္ကေတ မီဒီယာ ထံမှ ဘယ်ဟာ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆောက်၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံးတယ်။ တရားဝင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများဆီသို့။
      2. အယူဝါဒများတည်ဆောက်ထားသည့် ယေဘုယျသဘောဆောင်သည့် သင်္ကေတမီဒီယာသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များမှ မညီမျှစွာခွဲဝေပေးသည့် အဖိုးတန်အရင်းအမြစ်များကို ရည်ညွှန်းသည်။ အတွင်း အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ ကိုလည်း ဖြစ်လာ ယန္တရား အားဖြင့် ဘယ် stratification စနစ်တွေက တရားဝင်လဲ။
      3. ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များ၏ ယဉ်ကျေးမှု—၎င်းတို့၏ စံစနစ်များနှင့် အထွေထွေယဉ်ကျေးမှု—ကို ၎င်းတို့ထည့်သွင်းထားသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်း၏ အယူဝါဒများနှင့် အခြားသော နယ်ပယ်များမှ ပေးအပ်ထားသော ဒိုမိန်းတစ်ခုသို့ ပျံ့နှံ့နေသော အယူဝါဒများဖြင့် ကန့်သတ်ထားသည်။ ကော်ပိုရိတ်ယူနစ်များအတွင်း လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများကို အုပ်ချုပ်သည့် စံနှုန်းများသည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အယူဝါဒများ၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ လွှမ်းမိုးမှုများကို သယ်ဆောင်လာသည်။
      4. မတူကွဲပြားသော လူမှုရေး လူတန်းစားများ၏ ကျင့်ဝတ်တန်ဖိုးကို အကဲဖြတ်သည့် ယုံကြည်ချက်များ stratification နှင့် အခြား အမျိုးအစားတူ ယူနစ်များ ဆက်စပ် အတူ အဆိုပါ စနစ် ၏ မညီမျှမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ ချုပ်ချယ်သည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ ပေါင်းစပ် ၏ အယူဝါဒများ ထံမှ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အသုံးပြုထားသော domains များ သို့ တရားဝင် မညီမျှမှုများ။ *အဆင့်အတန်း ယုံကြည်ချက်* အကြောင်း အဆိုပါ တန်ဖိုးရှိ ၏ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ ကြောင်- အတ္တကြီးသည်။ ယူနစ်များ သယ် အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရား အသံများ ၏ အဆိုပါ အယူဝါဒများ တရားဝင်ခြင်း။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများအတွင်း အမျိုးအစားခွဲယူနစ်များ၏ အဖွဲ့ဝင်များအတွက် မျှော်မှန်းချက်ပြည်နယ်များကို ဖန်တီးနေစဉ် မညီမျှခြင်း။
6. မှာ အဆိုပါ မိုက်ခရို အဆင့်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ လမ်းညွှန်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ စံနှုန်းများ ၏ အဆိုပါ အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်များ ၌ ဘယ်အပိုင်းတွေလဲ။ ၏ အပြန်အလှန် ဖြစ်ကြပါသည်။ မြှုပ်ထားသည်။ နှင့် အားဖြင့် အဆိုပါ မျှော်လင့်ချက်များ ပြည်နယ်များ ၏ အမျိုးအစားတူ မညီမျှမှုကို တရားဝင်ဖြစ်စေသော အဆင့်အတန်းယုံကြည်မှုနှင့် အယူဝါဒများမှ ဆင်းသက်လာသော ယူနစ်များ။
7. ယဉ်ကျေးမှုကို စိတ်ခံစားမှုကို နှိုးဆွပြီး သင်္ကေတစနစ်များမှ ကတိကဝတ်များ ထုတ်ပေးသည့် သို့မဟုတ် ဖယ်ခွာထားသော ထုံးတမ်းဓလေ့ဆိုင်ရာ အပြုအမူများနှင့် ဖျော်ဖြေမှုများဖြင့် ဖန်တီး၊ တည်တံ့ကာ ပြောင်းလဲပါသည်။
8. ဟိ နောက်ထပ် အပြုသဘော ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ စိတ်ခံစားမှု နှိုးဆော်သည်။ ၌ ထုံးတမ်းစဉ်လာ ပြုမူ၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ကတိကဝတ်များ အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရား သဘောတရားများ ၏ a စနစ် ၏ သင်္ကေတများ၊ နှင့် အဆိုပါ နောက်ထပ် များပါတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ ခဲ သို့
   1. တစ် ပေါင်းစပ်ခြင်း။ ၏ လူတစ်ဦး၊ လုပ်ဆောင်ချက်၊ အပြန်အလှန်၊ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ၊ နှင့် နောက်ခံ ဒြပ်စင် ယဉ်ကျေးမှု ဒါကြောင့် အဖြစ် သို့ ဟင်းသီးဟင်းရွက် မြင့်မားသော အဆင့်များ ၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှု တို့တွင် ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်ပါတယ်။ ၌ ရိုးရာအကများနှင့် ဖျော်ဖြေပွဲများ
   2. ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းဖြင့် မိမိကိုယ်ကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းနှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ မိမိကိုယ်ကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များသည် ဤအမိန့်၏ ရှင်သန်နိုင်မှုအပေါ် မူတည်သောကြောင့်၊
   3. အမှတ်အသားပြုခြင်း။ ၏ အဖွဲ့ နယ်နမိတ်များ အတူ သင်္ကေတများ ရှိခြင်း။ a totemic အရည်အသွေး နှင့်၊ ဤသို့ဖြင့်၊ rein-တွန်းအား အဆိုပါ ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု ၏ အဲဒါတွေ သရုပ်ဆောင် အတွင်း ဒါတွေ နယ်နမိတ်များ အမှတ်အသားပြုသည်။ အားဖြင့် totemic သင်္ကေတများ
   4. အုပ်စုဝင်များ၏ လူမှုရေးပြဿနာများနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ပြဿနာများကို ဘောင်ခတ်သည့် အုပ်စုအဆင့်တွင် အိုင်တီယဉ်ကျေးမှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊
9. စနစ်များ ၏ သင်္ကေတများ နိုင်သည် ဖြစ် ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ အဖြစ် တန်ဖိုးထားတယ်။ အရင်းအမြစ်များ သို့မဟုတ် a ပုံစံ ၏ မြို့တော် အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြန့် ဝေခဲ့သည်။ မညီမျှ နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ ဖြစ်လာ အပိုင်း ၏ အဆိုပါ stratification စနစ်။ အမျှ အဲဒီလို၊ အတန်းများ နှင့် အဖွဲ့ခွဲများ အတွင်း အတန်းများ ၌ အဆိုပါ stratification စနစ် ပါလိမ့်မယ်။ ကွဲပြားသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ သဘာဝ ၏ အဆိုပါ ၎င်းတို့ပိုင်ဆိုင်သော ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော်နှင့် တရား၀င်ရရှိနိုင်သော သို့မဟုတ် ရှိရင်းစွဲ မညီမျှမှုစနစ်အား စိန်ခေါ်ရန် သင်္ကေတများဖြင့်။
10. ယဉ်ကျေးမှု သည် အမြဲတမ်း သုံးတယ်။ သို့ တရားဝင် ရှိပြီးသား စနစ်များ ဒါပေမယ့် ကိုလည်း သို့ စိန်ခေါ်မှု ရှိပြီးသား အယူဝါဒ များ နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများ ၊
11. ထိုလူမှုရေးပုံစံများနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အထူးသဖြင့် အယူဝါဒများကို အသုံးပြုနိုင်သည့် သရုပ်ဖော်မှုများ ဒါပေမယ့် အခြား ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ အဖြစ် ကောင်းပြီ၊ သို့ လုံခြုံသည်။ အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် များပါတယ်။ သို့ ဖြစ် နိုင် တည်တံ့ရန် သူတို့ကိုယ်သူတို့ နှင့်၊ တကယ်ပါပဲ, ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှု သို့ အခြား လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းမှုများ၊ အဲဒါတွေက ဖွဲ့စည်းမှုများ အဲဒါ မရနိုင်ပါ။ အောင်မြင်စွာ အသုံးပြု ယဉ်ကျေးမှု သို့ လုံခြုံသည်။ အရင်းအမြစ်များ၊ ပါလိမ့်မယ်။ မဟုတ်ဘူး သူတို့ရှိသည်။ ယဉ်ကျေးမှု ပျံ့ အပြင်ပန်း နှင့် မေ၊ ၌ အဟီး၊ ကြည့်ပါ။ သူတို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှု ပျောက် သို့မဟုတ် ဖြစ် အရင်းအမြစ်ကြွယ်ဝသော လူမှုဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ၎င်း၏ယဉ်ကျေးမှုကို ပိုမိုစုပ်ယူသည်။
12. အထက်ဖော်ပြပါ (၇)၊ (၈) နှင့် (၉) တို့တွင် ဖော်ပြထားသော ဒိုင်နမစ်များ၏ ရလဒ်များသည် ပေးအပ်ထားသော ယဉ်ကျေးမှုကို ပိုင်ဆိုင်သည့် အုပ်စုများတွင် ပါဝင်သရုပ်ဆောင်သူများ၏ ဆက်စပ်အောင်မြင်မှုအပေါ် လှည့်ပတ်နေမည်ဖြစ်သည်။
    1. စုဆောင်းရေး အသစ် အဖွဲ့ဝင်များ ကျူးလွန် သို့ a အထူးသဖြင့် ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ၎င်း၏ အယူဝါဒ
    2. ကလေးလည်းရှိတယ်။ ပစ္စည်း အရင်းအမြစ်များ သို့ တည်တံ့ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းမှု
    3. အဖွဲ့ဝင်အသစ်များကို စုပ်ယူနိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုကို အပြင်ပန်းတွင် တိုးချဲ့ခြင်းတွင် ပါဝင်နိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းပုံစံများ ဖော်ဆောင်ခြင်း။
    4. အသုံးပြုခြင်း။ ကွန်ရက်များ တို့တွင် အဖွဲ့များ သို့ တိုးချဲ့ တစ်ခု အဖွဲ့ idioculture အပြင်ပန်း အတွင်း နှင့် အကြား အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ ရပ်ရွာ၊ နှင့် အမျိုးအစားတူ ယူနစ်၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်လာသည်။ နောက်ထပ် အဖွဲ့၀င်များ၏ ဆက်စပ်မှု အများအပြားတွင် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည်၊ အုပ်စုဝင်များ၏ အကျိုးဆောင်အခန်းကဏ္ဍများ တည်ရှိမှု၊ အုပ်စုနယ်နိမိတ်များကို ကျော်လွန်သော အခန်းကဏ္ဍများ၊ အဖွဲ့များအတွင်းနှင့်ကြား ဆက်ဆံရေး အားနည်းမှု၊ လူထုမီဒီယာများ၏ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှု၊
    5. အသုံးပြုခြင်း။ a အဖွဲ့ ယဉ်ကျေးမှု သို့ တရားဝင် ၎င်း၏ ရှင်သန်နိုင်စွမ်း vis-à-vis အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် အယူဝါဒ အခြားဖွဲ့စည်းပုံများ
    6. ပြည်သူလူထုအားလုံးအတွက် အရေးပါသော ပြည်သူ့အရေးကိစ္စများပေါ်တွင် ၎င်းတို့၏ idioculture ကို အာရုံစိုက်ပါ။

အခန်း ၁၀

# ခေတ်မီခြင်းနှင့် ခေတ်နောက်ဆန်ခြင်း ဆိုင်ရာ ဝေဖန်ပိုင်းခြားမှု သီအိုရီ

ociology သည် စည်းကမ်းတစ်ခုအနေဖြင့် ဉာဏ်အလင်းတွေးခေါ်မှု၏ ထုတ်ကုန်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ဉာဏ်ပညာ၏ အမွေအနှစ်တစ်ခု၊ ဘယ်ဟာ ကြီးထွားလာသည်။ ထွက် ၏ အဆိုပါ လက်ရာတွေ နှင့် အဆိုပါ အသက် ၏ သိပ္ပံ ၌ အဆိုပါ ခုနှစ်ဆယ် ရာစု၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ အယူအဆ ၏ တိုးတက်မှု။ သိပ္ပံ နိုင် ဖြစ် သုံးတယ်။ သို့ လုပ်ပါ။ a ပိုကောင်းပါတယ်။ ကမ္ဘာ

S

လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ တိုးတက်မှုကို ဦးတည်သည်။ ဤအမွေအနှစ်သည် ယနေ့တိုင်တည်မြဲနေပြီး ၎င်းသည် ဗဟိုချက် တစ်ခုဖြစ်သည်။ စိတ်ကူး ၌ အဆိုပါ ရှေးရိုး ခေတ် ၏ လူမှုဗေဒ အကြား ၁၈၃၀ နှင့် ၁၉၃၀။ ၁ လူမှုဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မွေး ခေတ်မီဆန်းသစ်ရေးကာလတွင် ပညာရှင်များနှင့် လူဝတ်ကြောင်များသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဖြစ်ပေါ်နေသော ကြီးမားသော ပြောင်းလဲမှုများကို နားလည်သဘောပေါက်လိုသောကြောင့် စက်မှုထွန်းကားခြင်း၊ မြို့ပြပြောင်းလဲခြင်း၊ ဗျူရိုကရေစီပြောင်းလဲခြင်း၊ ဒီမိုကရေစီအသွင်ကူးပြောင်းရေး၊ နှင့် အခြား ငလျင်ဒဏ်ခံ ဆိုင်း ၌ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ အစောကြီး လူမှုဗေဒပညာရှင်များ၊ ရုံ ကြိုက်တယ်။ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ဒီနေ့၊ အခြေအတင် အဆိုပါ ဘွဲ့ သို့ ဘယ်ဟာ ဒါတွေ အပြောင်းအလဲများ ရှိခဲ့သည်။ အန္တရာယ်ရှိသော နှင့်၊ အကယ်၍ အန္တရာယ်ရှိသော၊ ဘာလဲ နိုင် ဖြစ် ပြီးပြီ။ အကြောင်း သူတို့ကို။ ဟိ အတူတူပါပဲ။ သည် အမှန် ဒီနေ့၊ ကျော် ၁၈၀ နှစ် ကတည်းက Comte ပေးတယ်။ အဆိုပါ စည်းကမ်း ၏ လူမှုဗေဒ ၎င်း၏ နာမည်။

အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ မြင်သည်။ ရှုထောင့် ၏ ခေတ်မီမှု အဖြစ် အန္တရာယ်ရှိသော ဖွံ့ဖြိုးသည်။ a နောက်ထပ် ဝေဖန် သဘောထား ၌ သူတို့ရဲ့ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ-နှင့်အတူ ကားလ် မာ့က်စ် ဖြစ်ခြင်း။ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အဆိုပါ ခြောက်ပြစ်ကင်းသဲလဲစင် ၏ a ဝေဖန် ချဉ်းကပ် အခြားသူများ မှာ ဒေါသပိုထွက်သော်လည်း အပြောင်းအလဲများရှိလာမည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် , မက်တယ်။ Weber ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း စိုးရိမ်သည်။ အကြောင်း အဆိုပါ စိတ်အားထက်သန်သော ကမ္ဘာ ၏ ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေ domi-နိူင်ငံ နှင့် အဆိုပါ ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် ၏ အဆိုပါ "သံမဏိ အရံအတား” သို့မဟုတ် "သံ လှောင်အိမ်" ၏ ဗျူရိုကရေစီ၊ Emile Durkheim ၏လူ မှုဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ ပြဿနာများ-မရှိခြင်း။ ၏ ညှိနှိုင်း နှင့် ပေါင်းစည်းမှု၊ နိုမီ၊ အတ္တ ဝါဒ၊ အတင်းအကြပ် တို့ဖြစ်ပါသည်။ ၏ လုပ်အား - အတူပါရှိသည်။ အဆိုပါ အကူးအပြောင်း သို့ ထံမှ ရိုးရှင်းသော သို့ အလွန် ကွဲပြား ပြီး ရှုပ်ထွေးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ George Simmel 2 ကဲ့သို့သောအခြားသူများ နှင့် Herbert Spencer တို့သည် အဖွဲ့လိုက်ဆက်နွယ်မှုများထက် ပိုမိုဆန္ဒအရဖြစ်လာသဖြင့် ဖိနှိပ်မှုများထက် အပြောင်းအလဲများကို ပိုမိုလွတ်ငြိမ်းချမ်းသာခွင့်အဖြစ် မြင်ခဲ့သည်။ ဇာတ်ညွှန်း၊ အဖြစ် စျေးကွက်များ ခွင့်ပြုသည်။ အတွက် နောက်ထပ် ရွေးချယ်မှု ၌ အစည်းအဝေး တစ်ဦးချင်း အကြိုက်၊ နှင့် မူဝါဒများအဖြစ် ဖြစ်လာတယ်။ နောက်ထပ် ဒီမိုကရေစီ။ ဟိ သွယ်ဝိုက်သော အချေအတင် ဆွေးနွေးမှုများ ကျော် အဆိုပါ အကျိုးဆက်များ ၏ ခေတ်မီမှု အစောပိုင်း၏ သီအိုရီ လူမှုဗေဒ ရှိသည် ဆက်သည်။ သို့ အဆိုပါ ပစ္စုပ္ပန်၊ နှင့် အချို့ ၏ အဆိုပါ စကားရည်လုပွဲ ရှိသည်။ ပြောင်းသွားတယ်။ စက်မှုထွန်းကားမှုလွန်ကာလတွင် ပေါ်ပေါက်လာသည့် လူမှုဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏ *ခေတ်သစ်ခေတ်လွန် အဆင့်* သစ်အတွက် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ၊ နှင့် အဆိုပါ အသစ် အချက်အလက် အသက်၊ သို့ပေမယ့် အဆိုပါ ဝေဖန်ချက် ၏ ပို့စ်မော်ဒန် အံ့သြစွာကြည့် အလားတူ သို့ ဝေဖန်ချက် ၏ ခေတ်မီမှု အားဖြင့် ရှေးရိုး သီအိုရီသမားများ နှင့် ဝေဖန် သီအိုရီသမားများ ၌ နှစ်ဆယ်ရာစု အစောပိုင်းမှ နှစ်ဆယ်ရာစု အလယ်ပိုင်းအထိ ခေတ်ပြိုင်သီအိုရီများ ပိုမိုခေတ်ပြိုင်မှု၏ ကနဦးကာလများ။

၁ ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ်၊ "တည်ထောင်သူများ နှင့် ဂန္တဝင်များ- တစ် ကျမ်းဂန် ၌ လှုပ်ရှားမှု" ၌ *ဟိ ကျောင်းသား လူမှုဗေဒပညာရှင် လက်စွဲစာအုပ်* ၊ ed

ဂ။ Middleton၊ ည။ Gubbay၊ နှင့် ဂ။ Ballard (အောက်စဖို့ဒ်- ဘလက်ဝဲလ်၊ ၁၉၉၇)။

၂ ဂျော့ Simmel၊ *ဟိ ဒဿန ၏ ငွေ* ၊ trans T. အောက်ခြေ နှင့် ဃ။ Frisbie (ဘော်စတွန်- ဒါရီ & Kegan Paul, 1978, 1907 ခုနှစ်တွင်ထုတ်ဝေခဲ့သည်။

**၁၉၇**

### ဟိ အမြော်အမြင်ရှိသည်။ ၏ အစောကြီး ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ သီအိုရီ

#### မာ့က်စ်ရဲ့ လွတ်မြောက်ရေး အကောင်းမြင်ဝါဒ vs. Weber ၏ အဆိုးမြင်ဝါဒ

Karl Marx က လူသားတွေရဲ့ ထူးထူးခြားခြား တွေးခေါ်နိုင်မှုစွမ်းရည်က သူတို့ကို သန္ဓေတည်စေတယ်၊ နှင့် ထို့နောက် လုပ်ရပ် သို့ ဖန်တီး၊ a ပိုကောင်းပါတယ်။ လူမှုရေး ကမ္ဘာ။ ၃ အက်ရှင် ၌ အဆိုပါ အစစ်အမှန် ကမ္ဘာ နှင့် ဤကမ္ဘာကြီး၏ သီအိုရီဆိုင်ရာ နားလည်မှုများသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လူမှုရေးစကြဝဠာကို ဖန်တီးရန် *ပရိတ်စီ တွင် အတူတကွ လုပ်ဆောင်ကြသည်၊* ဖော်ဖော်ရွေရွေ မာ့က်စ်ရဲ့ ကွန်မြူနစ် Utopia အမျှ ငါ ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ အခန်း ၃၊ မာ့က်စ် စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ကွန်မြူနစ်ဝါဒဆီသို့ တော်လှန်သော ပဋိပက္ခများ ဆက်တိုက်ဖြစ်ပေါ်နေခဲ့သည်။ ဘယ်ဟာ မညီမျှမှုများ နှင့် ဖိနှိပ်မှု ပါ့ ဖြစ် ဖယ်ထုတ်ထားသည်။ အားဖြင့် နားလည်မှု အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ dialectical သဘောသဘာဝ—ဆိုလိုသည်မှာ ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းကို ထိန်းချုပ်သည့် ခေတ်အဆက်ဆက်၊ ဖိနှိပ်မှုများ၊ အရင်းအမြစ်မရှိသူများ၊ မကျေနပ်မှုများကြီးထွားလာပြီး တော်လှန်ပြောင်းလဲမှုများ— လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ချီတက်ခြင်း။ ဆီသို့ ကွန်မြူနစ်ဝါဒ ကတည်းက သူတို့ ဝဲ အဆိုပါ ဥယျာဉ် ၏ ဧဒင် ရှေးရိုးဆန်၏။ ကွန်မြူနစ်ဝါဒ။ အရင်းရှင်စနစ် ပါ့ ဖြစ် အဆိုပါ နောက်ဆုံး စင်မြင့် ၏ ဒီ dialectical လုပ်ငန်းစဉ်၊ အရင်းရှင်စနစ်၏ ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှုများကို မာ့က်စ်နှင့် သီအိုရီများက ဖော်ထုတ်ပြသခဲ့သည်။ လူဦးရေ၏ ဖိနှိပ်ခံ အစိတ်အပိုင်းများ၏ မွေးရာပါ ရောင်ပြန်ဟပ်နိုင်သော စွမ်းရည်များ၊ နောက်ဆုံး ကြီးမားသော တော်လှန်ရေး၊ သာသနာပြု လှုပ်ရှားမှု ပါ့ ပြုတ်ကျ အရင်းရှင်စနစ် နှင့် ဧည့်ကြို ၌ ကွန်မြူနစ်ဝါဒ။ ၄ အဲလို ဖြစ်ခဲ့သည်။ မာ့က်စ်၏ Utopian အိပ်မက်သည် သမိုင်းကြောင်းနှင့် အရင်းရှင်စနစ်၏ ဒိုင်းနမစ်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းဖြင့် ခံစားခဲ့ရသည်။ မာ့က်စ် Weber၊ သို့သော်၊ ရှိခဲ့ပါတယ်။ a အများကြီး နည်းသော အကောင်းမြင်ပါ။ ဇာတ်လမ်း ၏ ဘာလဲ အရင်းရှင်စနစ် ယူလာခဲ့သည်။ ၅ ဟင်းဟင်း ထက် ဖန်တီးခြင်း။ အဆိုပါ အခြေအနေများ အတွက် အဆိုပါ နောက်ဆုံး အရမ်းကောင်းတယ်။ လွတ်မြောက်ရေး တော်လှန်မှု၊ ခေတ်မီမှုတို့သည် *ဆင်ခြင်တုံတရားပြုခြင်း* လုပ်ငန်းစဉ်တဝိုက်တွင် လှည့်ပတ်နေခြင်း ၊ သို့မဟုတ် တိုးများလာသော ချဲ့ထွင်ခြင်း များဖြစ်သည်။ ဒေသများ ၏ လူမှုရေး ဘဝ ၏ ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေ စိုးမိုး မှတဆင့် ဥပဒေ နှင့် အဆိုပါ ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ဗျူရိုကရေစီ မုဒ်များ ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း ၏ နီးပါး အားလုံး လူမှုရေး ဘဝ။ အသက်ကြီးပြီ။ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၊ အဖွဲ့ နှီးနွယ်မှု၊ နှင့် ပင် စိတ်ခံစားမှု ခဲ့ကြသည် ဖြစ်ခြင်း။ မြေ ဆင်း အားဖြင့် အဆိုပါ ထိုးဖောက်မှု ၏ ဆိုလိုသည်-အဆုံး ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု ထဲသို့ အမြဲတမ်း စက်လုံးများ ၏ လူမှုရေး ဘဝ။ စျေးကွက်များ နှင့် ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာ လုပ်ပါ။ ယူလာပါ။ အသစ် လွတ်လပ်မှု ထံမှ စိုးမိုး အားဖြင့် ဘာသာရေး ဒေါသစိတ်၊ ရပ်ရွာ၊ လူတန်းစား၊ နှင့် အခြား ရိုးရာ တပ်ဖွဲ့များ၊ ဒါပေမယ့် ၌ သူတို့ရဲ့ နေရာ လာပါသည်။ a အသစ် ကြင်နာပါ။ ၏ စိုးမိုး ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအားဖြင့် စီးပွားရေး တပ်ဖွဲ့များ၊ အဲဒီလို အဖြစ် စျေးကွက်များ နှင့် အသင်းအဖွဲ့ ဗျူရိုကရေစီများ၊ နှင့် အားဖြင့် အဆိုပါ ကျယ်ပြောသော

အုပ်ချုပ်ရေး ယန္တရား ၏ အဆိုပါ အမြဲတိုးချဲ့ ပြည်နယ်။

1930 ခုနှစ်များအလယ်ပိုင်းတွင်၊ Weber ၏ခေတ်မီမှုအပေါ်အဆိုးမြင်သောအမြင်သည် ပို၍တိကျသောအကဲဖြတ်မှုဖြစ်ပုံရသည်။ ထက် မာ့က်စ်ရဲ့ အကောင်းမြင်ပါ။ ဇာတ်လမ်း အကြောင်း ဘာလဲ အရင်းရှင်စနစ် ပါ့ ယူလာပါ။ ဟိ ရုရှားတော်လှန်ရေးသည် စတာလင်ဝါဒနှင့် ကွန်မြူနစ်ပါတီ၏ ဗျူရိုကရေစီ တပါတီအာဏာရှင်စနစ်သို့ ဆုတ်ယုတ်သွားခဲ့သည်။ အနောက်နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ခြားနားသော လုပ်အားများကို တိုးမြှင့်ရောင်းချရန် ဆန္ဒရှိကြသည်။ ပေးဆောင်; နိုင်ငံရေး ဖက်ဆစ်ဝါဒ ၌ ဂျာမနီ နှင့် အီတလီ ခဲ့ကြသည် ဖန်တီးခြင်း။ အသစ် အာဏာရှင် ပြည်နယ်များ; ယေဘူယျအားဖြင့် ဆိုရှယ်လောကသည် အတော်ပင် အုံ့မှိုင်းပြီး ဖိနှိပ်ခံနေပုံရသည်။ သို့ဆိုလျှင် ဤ အဆိုးမြင်မှုသည် မည်သို့ဖြစ်နိုင်မည်နည်း။ ပုံ ၏ ခေတ်မီမှု ဖြစ် ပြန်လည်သင့်မြတ် အတူ မာ့က်စ်ရဲ့ လွတ်မြောက်ရေး အမြင်? ဒီ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အစောပိုင်း ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သော သီအိုရီများအတွက် အဓိကကျသော မေးခွန်းဖြစ်သည် ။

ကားလ် ၃ မာ့က်စ်၊ *မြို့တော်- တစ် ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ အရင်းရှင် ထုတ်လုပ်မှု* ၊ အသံအတိုးအကျယ် ၁ (အသစ် York: နိုင်ငံတကာ၊ ၁၉၆၇၊ မူရင်း 1867 တွင်ထုတ်ဝေခဲ့သည်); Karl Marx နှင့် Friedrich Engels, *The Communist Manifesto* (New York: International, 1971, မူလ 1848)။

ကားလ် ၄ မာ့က်စ် နှင့် ဖရီးဒရစ်ခ်ျ အိန်ဂျယ်များ၊ *ဟိ ဂျာမန် အယူဝါဒ* (အသစ် York: နိုင်ငံတကာ၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ်၊ ရေးသားခဲ့သည်။ ၌ ၁၈၄၆)။

5 Max Weber၊ *စီးပွားရေး နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၊ trans ဆ Roth (ဘာကလေ- တက္ကသိုလ် ၏ ကယ်လီဖိုးနီးယား စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၇၈)။

#### ဟိ ထရန် ၏ အဆိုပါ ဖရန့်ဖတ် ကျောင်း

ဟိ ပထမ မျိုးဆက် ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ၊ ၆ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ ရည်ညွှန်းသည်။ သို့ အဖြစ် အဆိုပါ ဖရန့်ဖတ် ကျောင်း နေလို့ ၏ သူတို့ရဲ့ တည်နေရာ ၌ ဂျာမနီ နှင့် သူတို့ရဲ့ ပြတ်သားသည်။ interdisciplinary ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ အဓိပါယ် ဖိနှိပ် သူ အဖြစ်အပျက်များ ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု၊ ၇ ရင်ဆိုင်နေရသည်။ အဆိုပါ အကျပ်ရိုက်သည်။ ၏ ဘယ်လိုလဲ သို့ ပြန်လည်သင့်မြတ် မာ့က်စ်၏ လွတ်မြောက်ရေး အိပ်မက် အတူ အဆိုပါ မြောင် အဖြစ်မှန် ၏ ခေတ်မီ လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် အယူအဆ အားဖြင့် မက်တယ်။ Weber အရှင်၊ ခေတ်မီ ဝေဖန် သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မွေး ၌ a အချိန် ဘယ်တော့လဲ ဟိုမှာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ နည်းနည်း အကြောင်းပြချက် သို့ အကောင်းမြင် ပါ ။ အကြောင်း သဘောပေါက် လွတ်မြောက်ရေး ပန်းတိုင်များ သုံး အဖွဲ့ဝင်များ ၏ အဆိုပါ ဖရန့်ဖတ် ကျောင်း ဖြစ်ကြပါသည်။ ဗဟို အကျဆုံး - György Lukács၊ Max Horkheimer နှင့် Theodor Adorno။ Lukács ၏ အဓိက လက်ရာ ပေါ်လာသည် ။ ၁၉၂၀ ခုနှစ်များ၊ ကြရင်တော့ Horkheimer နှင့် Adorno ခဲ့ကြသည် တက်တက်ကြွကြွ ကောင်းပြီ ထဲသို့ အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ။ ၌ အများကြီး နည်းလမ်းများ၊ Lukács ဖြစ်ခဲ့တယ်။ အဆိုပါ သော့ လင့်ခ် ၌ အဆိုပါ အကူးအပြောင်း ထံမှ မာ့က်စ် နှင့် Weber သို့ ခေတ်မီ ဝေဖန် သီအိုရီ၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ Hork -heimer နှင့် Adorno တို့သည် Lukács ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုနှင့် ချဉ်းကပ်မှုများစွာကို တုံ့ပြန်ကြသည်။ ဤပညာရှင်အားလုံးသည် ဥာဏ်ရည်ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် Jürgen ၏နောက်ဆက်တွဲအလုပ်များကို တိုက်ရိုက်လွှမ်းမိုးထားသောကြောင့် အရေးကြီးပါသည်။ ဟာဗာမာ၊ အဆိုပါ အများဆုံး ပွားများသည်။ ခေတ်ပြိုင် ဝေဖန် သီအိုရီ ဘယ်သူလဲ။ အလုပ် သည် စစ်ဆေးခဲ့သည်။ မကြာမီ

György Lukacs ၈

ငွေချေးခြင်း။ ထံမှ မာ့က်စ်ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ အဆိုပါ "feetishism ၏ ကုန်ပစ္စည်း၊" Lukács အလုပ်ခန့်သည်။ အယူအဆ​ ၏ *ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း။* သို့ မှတ်သားပါ။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် အားဖြင့် ဘယ်ဟာ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး ဖြစ်လာ "အရာဝတ္ထုများ" အဲဒါ ရပါတယ်။ ဖြစ် ခြယ်လှယ်၊ ဝယ်၊ နှင့် ရောင်းတယ်။ ၌ စျေးကွက်များ ထို့နောက်၊ ပြန်ဆိုသည်။ Weber ၏ အယူအဆ ၏ ဖလှယ်မှုတန်ဖိုးများ " တွက်ချက်ခြင်း" လုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် ကြီးထွားလာသော အလေးပေးမှုကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပြီး၊ Lukács ပေါင်းစပ် Weber ၏ နှင့် မာ့က်စ်ရဲ့ စိတ်ကူးများ အမျှ ရိုးရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အပြောင်းအလဲ၊ သူ စောဒကတက်၊ ဟိုမှာ လူမှုပေါင်းစည်းမှုအောင်မြင်ရန် ကိုယ်ကျင့်တရားစံနှုန်းများနှင့် ဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအပေါ် မှီခိုမှုနည်းပါး သည် ။ အစား၊ ဟိုမှာ သည် နောက်ထပ် အသုံးပြု ၏ ပိုက်ဆံ၊ စျေးကွက်များ၊ နှင့် ဆင်ခြင်တုံတရား တွက်ချက်မှုများ။ အမျှ a ရလဒ်၊ ဆက်ဆံရေး ညှိနှိုင်း ကြသည် ။ အားဖြင့် လဲလှယ် တန်ဖိုးများ နှင့် အားဖြင့် လူတွေရဲ့ ခံယူချက် ၏ တစ်ခု နောက်တစ်ခု အဖြစ် "အရာ။"

Lukács သည် သူ့ကိုယ်သူ အယူအဆဆိုင်ရာ ထောင့်တစ်ခုတွင် ခြယ်သခဲ့သည်။ သမိုင်းဝင်ဖြစ်စဉ်အမှန်ဖြစ်ပါက မည်သို့ရပ်တန့်ရမည်နည်း။ Lukács ၏အဖြေမှာ ကျိုးနွံသော Hegel ကို ရှင်ပြန်ထမြောက်ရန်ဖြစ်သည်။ အဲဒါက၊ ထက် ကြည့် သို့ ဆန့်ကျင်မှုများ ၌ ပစ္စည်း အခြေအနေများ သို့မဟုတ် စီးပွားရေး နှင့် နိုင်ငံရေး တပ်ဖွဲ့များ၊ လူ့အသိစိတ်တွင် မွေးရာပါ ဒိုင်ယာလော့ခ် စွမ်းအားများကို ဆန်းစစ်ရပါမည်။ ကန့်သတ်ချက်များရှိသည်၊ Lukács က ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိသောလူများ မည်မျှခံနိုင်ရည်ရှိမည်ကို စောဒကတက်ခဲ့သည်။ လူ့ဘာသာရပ်များသည် ဆင်ခြင်တုံတရားပြုမှုကို လုံးလုံးလျားလျား လွှမ်းမိုးခြင်းမှ တားဆီးပေးသည့် အတွင်းစိတ်အရည်အသွေးတစ်ခုရှိသည်။

ဒီ အလေးပေး on အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ အသိစိတ် သည် အရမ်း အများကြီး a အပိုင်း ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ အဲဒါ ချေးတန်းများ အများကြီး ထံမှ အဆိုပါ စောစော မာ့က်စ် နှင့် အဲဒါ၊ မှာ အဆိုပါ ဖရန့်ဖတ် ကျောင်း၊ ရှိခဲ့ပါတယ်။ a လေးလံ ဆေးထိုး ၏ ဖရွိုက် နှင့်

6 ဤလုပ်ဆောင်ချက်၏ဖော်ပြချက်များအတွက်၊ Martin Jay၊ *Dialectical Imagination* (Boston: Little, Brown, 1973) နှင့် “The Frankfurt School's Critique of Marxist Humanism”၊ *လူမှုရေးသုတေသန* 39 (1972): စ. 285–305; David Held၊ *ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သောသီအိုရီနိဒါန်း* (ဘာကလေ: University of California Press, 1980), စစ. 29–110; Robert J. Antonio၊ “ဝေဖန်ချက်သီအိုရီ၏ မူလအစ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ခေတ်ပြိုင်အခြေအနေ၊” *လူမှုဗေဒသုံးလပတ်* 24 (နွေရာသီ 1983): စစ. 325–351; Phil Slater၊ *ဖရန့်ဖတ်ကျောင်း၏ မူလအစနှင့် အရေးပါပုံ* (London: Routledge & Kegan Paul, 1977); “စံနှုန်းများ၏မျှတခြင်း”၊ *ကယ်လီဖိုးနီးယားလူမှုဗေဒပညာရှင်* 4 (ဆောင်းရာသီ 1981): စစ. 33–53။

၇ ဦး မှာ Friedrich Pollock (ဘောဂဗေဒပညာရှင်)၊ Erich Fromm (စိတ်ပညာရှင်၊ လူမှုရေးစိတ်ပညာရှင်)၊ Franz Neumann (နိုင်ငံရေးသိပ္ပံပညာရှင်)၊ Herbert Marcuse (ဒဿနပညာရှင်) နှင့် Leo Loenthal (လူမှုဗေဒပညာရှင်) တို့ ပါဝင်သည်။ နာဇီနှစ်များအတွင်း ကျောင်းသည် အမေရိကန်သို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ပြီး ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင် အများအပြားသည် ဂျာမနီသို့ ဘယ်တော့မှ ပြန်မလာခဲ့ကြပေ။

8 György Lukács၊ *သမိုင်းနှင့် အတန်းစားသိစိတ်* (Cambridge, MA: MIT Press, 1968၊ မူရင်း 1922 ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေသည်)။

psychoanalytic သီအိုရီ။ ရလဒ်အနေဖြင့် ၎င်း၏ လှုံ့ဆော်မှု ရင်းမြစ်များနှင့် မတူဘဲ မာ့က်စ်နှင့် ဝက်ဘာတို့သည် စောစီးစွာ ဝေဖန်ထောက်ပြကြသည် ။ သီအိုရီ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အကြောင်းအရာဝါဒီ နှင့် မအောင်မြင် သို့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ *အပြန်အလှန်အကြောင်းအရာ* ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ နည်းလမ်းများ လူတွေ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ပါ။ အပြန်အလှန် မျှဝေသည်။ သတိရှိ လှုပ်ရှားမှု။ အလေးပေးသည်။ အဆိုပါ မွေးရာပါ ခုခံမှု ၏ ဘာသာရပ်များ သူတို့ရဲ့​ စုစုပေါင်း ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေး၊ Lukács နိုင် သာ အဆိုပြု အဲဒါ အဆိုပါ ဝေဖန် သီအိုရီ အခန်းကဏ္ဍ သည် သို့ ဖော်ထုတ်ပါ။ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း။ မှာ အလုပ် အားဖြင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ အဆိုပါ သမိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဲဒါ ရှိသည် လူမဆန်သော လူတွေ။ အမျှ a အကျိုးဆက် ၊ Lukács လုပ်ထားတယ်။ ဝေဖန် သီအိုရီ အလွန် ဆင်ခြင်ဉာဏ်၊ အလေးပေးသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ ဖြေရှင်းချက် သို့ ပြဿနာ ၏ စိုးမိုး နေထိုင်သည်။ ၌ လုပ်နေပါတယ်။ လူတွေ နောက်ထပ် သတိထားပါ။ နှင့် သတိရှိ ၏ သူတို့ရဲ့ အခြေအနေ မှတဆင့် a အသေးစိတ်၊ သမိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း။

မက်တယ်။ Horkheimer နှင့် Theodor Adorno

နှစ်မျိုးလုံး Horkheimer ၉ နှင့် Adorno ခဲ့ကြသည် အလွန် သံသယဖြစ်ဖွယ် ၏ လူကာ့စ် ဟေဂယ်လီယန် ဖြေရှင်းချက် သို့ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းနှင့် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်ခြင်း၏ အကျပ်ရိုက်ခြင်း။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်များသည် ၎င်းတို့၏ဝေဖန်မှုကို မဆိုလိုပါ။ ဟေဂယ် ပါ့ ရှိသည် အကြံပြုထားသည်။ အစီအရင်ခံပါ။ အသိစိတ် နှင့် ပစ္စည်း အဖြစ်မှန် မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားသည်။ အသိစိတ်သည် ပြုပြင်ပေးသော၊ ပြန်လည်ဖြည့်တင်းပေးပြီး ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုဖြစ်စေသော ထိုရုပ်စွမ်းအားများကို အလိုအလျောက် ခုခံပေးမည်မဟုတ်ပေ။ ထို့ကြောင့် ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သော သီအိုရီသည် (၁) သမိုင်းကို တက်ကြွစွာ ဖော်ပြရမည်။ တပ်ဖွဲ့များ အဲဒါ စိုးမိုး လူသား လွတ်လပ်မှု နှင့် (၂) ဖော်ထုတ်ပါ။ အယူဝါဒ တရားမျှတမှု ၏ ဤအင်အားစုများ။ အမျိုးမျိုးသော လေ့ကျင့်သင်ကြားထားသော သုတေသီများနှင့် သီအိုရီသမားများအကြား အချင်းချင်း အယူအဆများကို ဆန့်ကျင်ပြီး ခိုင်မာသော လူမှုအခြေအနေများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရန်နှင့် သက်သာရာရစေမည့် လှုပ်ရှားမှုသင်တန်းများကို အဆိုပြုရန် ဤဆွေးနွေးပွဲကို အသုံးပြု၍ လေ့ကျင့်သင်ကြားထားသော သုတေသီများနှင့် သီအိုရီပညာရှင်များအကြား အပြန်အလှန် လေ့ကျင့်သုတေသနပြုခြင်းဖြင့် ယင်းကို အောင်မြင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဤ *အချက်ကို အလေးပေးဖော်ပြသည်* ။ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှု အကြား သီအိုရီ နှင့် လုပ်ဆောင်ချက် ၌ အဆိုပါ ကမ္ဘာ- ပါဝင်သည်။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲ လူသားတွေရဲ့ ရုန်းကန်မှုဖြစ်စဉ်မှာ ဘယ်အရာက ဖိနှိပ်ခံရသလဲဆိုတဲ့ အတွေးအမြင်တွေ၊ အဲဒီလို ဝေဖန်တဲ့ သီအိုရီ က၊ Horkheimer အရေးဆို၊ လမ်းညွှန်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် a "အထူးသဖြင့် လက်တွေ့ စိတ်ဝင်စားမှု” ၌ အဆိုပါ လွတ်မြောက်ရေး လူတွေ ထံမှ အတန်း စိုးမိုး အရှင်၊ ဝေဖန် သီအိုရီ သည် ချည်၊ ၌ a သဘော အဲဒါ မာ့က်စ် တန်ခိုး လူအများ၏ လက်တွေ့ကျသော အကျိုးစီးပွားကို တန်ဖိုးထားကြသည်။

Theodor Adorno ၁၀ ဒဿနိကဗေဒသည် ပို၍ပင်ဖြစ်သော်လည်း Horkheimer ထက် သုတေသနကို ဦးတည်သည်။ Adorno ဖြစ်ခဲ့သည်။ အရမ်း အဆိုးမြင်သည်။ အကြောင်း အဆိုပါ အခွင့်အလမ်းတွေကို ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ လုပ်နေပါတယ်။ အရမ်းကောင်းတယ်။ အပြောင်းအလဲများ၊ သူ၏စာစီစာကုံးများသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် အသိအမှတ်မပြုသော လွှမ်းမိုးမှုပုံစံများကို ဖော်ထုတ်ရန် ဒီဇိုင်းထုတ်ထားသော်လည်း၊ အားဖြင့် လူမှုရေး နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တပ်ဖွဲ့များ မှာ အကောင်းဆုံး၊ သူ့ "အနုတ်လက္ခဏာ ဒေသိယစကား” နိုင် ခွင့်ပြုပါ။ လူသားများ “နင်းတယ်။ ရေ” သည်အထိ သမိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများ ခဲ့ကြသည် နောက်ထပ် အခွင့်သာသည်။ သို့ လွတ်မြောက်ရေး လှုပ်ရှားမှုများ။ ဟိ ပန်းတိုင် ၏ အနုတ်လက္ခဏာ ဒေသိယစကား ဖြစ်ခဲ့သည်။ သို့ တည်တံ့ a ကိန်းသေ ဝေဖန်ချက် ၏ အတွေးအခေါ်များ၊ သန္ဓေတည်ခြင်း၊ နှင့် အခြေအနေများ ။ ဒီ ဝေဖန်ချက် နိုင် မဟုတ်ဘူး အားဖြင့် ကိုယ်တိုင် ပြောင်းလဲမှု အဲ့မှာ၊ အတွက် အဲဒါ လုပ်ဆောင်သည်။ သာ on အဆိုပါ လေယာဉ် ၏ အယူအဆများ နှင့် အယူအဆများ။ သို့သော် ၎င်းသည် အယူဝါဒဆိုင်ရာ အယူဝါဒများကို ဖုံးကွယ်ထားနိုင်သည့် အခြေအနေများကို ဖုံးကွယ်ထားနိုင်သည်။ ခွင့်ပြုပါ။ လွတ်မြောက်ရေး လုပ်ဆောင်ချက်

9 Max Horkheimer၊ *ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ သီအိုရီ- ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ အက်ဆေးများ* (အသစ် York: နွားကျောင်းသား နှင့် နွားကျောင်းသား၊ ၁၉၇၂)၊ သည် a ဘာသာပြန် ၏ ရေးထားသော စာစီစာကုံးများ ၌ ဂျာမန် ၌ အဆိုပါ ၁၉၃၀ ခုနှစ်များ နှင့် 1940s; *နေကြတ်ခြင်း။ ၏ အကြောင်းပြချက်* (အသစ် York: အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ်၊ မှ ပြန်လည်ပုံနှိပ်သည်။ ပင်လယ်ဘူရီ ၌ ၁၉၇၄)၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ သာ စာအုပ် အားဖြင့် Horkheimer မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ အင်္ဂလိပ်စာ။ အဲဒါ ယူတယ်။ a အနည်းငယ် ကွဲပြားခြားနားသောအလှည့် ထက် စောစောက အကျင့်၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါ လုပ်တာ ပစ္စုပ္ပန် စိတ်ကူးများ အဲဒါ ထွက်ပေါ်လာသည်။ ထံမှ သူ့ အသင်းအဖွဲ့ အတူ Theodor Adorno ကြည့်ပါ။ Horkheimer ၊ *Instrumental Reason ၏ ဝေဖန်ချက်* (အသစ် York: ပင်လယ်ဘူရီ၊ ၁၉၇၄)။ ကြည့်ပါ။ ဒါဝိဒ် ကျင်းပ၊ Horkheimer ၏ ဂျာမန်ဘာသာဖြင့် လက်ရာများ ပိုမိုပြည့်စုံသောစာရင်းအတွက် Critical *Theory နိဒါန်း* (မှတ်စု 6)၊ စစ. 489–491၊

သီအိုဒေါ ၁၀ ဒဗလျူ။ Adorno၊ *အပျက်သဘော ဒေသိယစကား* (အသစ် York: ပင်လယ်ဘူရီ၊ ၁၉၇၃၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ ၁၉၆၆)၊ နှင့် အတူ Max Horkheimer၊ *ဒေသိယစကား ၏ ဉာဏ်အလင်း* (အသစ် York: နွားကျောင်းသား နှင့် နွားကျောင်းသား၊ ၁၉၇၂၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ ၁၉၄၇)။ ကြည့်ပါ။ *ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သောသီအိုရီနိဒါန်း* (မှတ်စု 6)၊ စစ. ၄၈၅-၄၈၇၊ သူ၏လက်ရာများကို ပိုမိုပြည့်စုံသောစာရင်းအတွက် ကျင်းပခဲ့သည် ။ “ Lukács မှလည်းကြည့်ပါ။ သို့ Adorno- ဆင်ခြင်တုံတရား အဖြစ် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း" စစ. ၃၃၉–၃၉၉ ၌ ယာဂင် ဟာဗာမာ၊ *ဟိ သီအိုရီ ၏ ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်မှု* ၊ vol. ၁ (ဘော်စတွန်- မီးရှူးတန်ဆောင်၊ 1984); ပါရှိသည်။ ဟာဘာမာများ ဝေဖန်ချက် ၏ လူကာ့စ်၊ Horkheimer၊ နှင့် Adorno

Horkheimer နှင့် Adorno နှစ်ဦးစလုံးက လူသားများ၏ “ဝိသေသလက္ခဏာဘက်” ကို ဆင်ခြင်တုံတရားဆိုင်ရာ ဖြန့်ကျက်ခြင်းဖြင့် ကန့်သတ်ထားကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည်။ ဤဖြစ်စဉ်ကို စိတ်ကူးပုံဖော်ရာတွင်၊ ၎င်းတို့သည် ပဓာနကမ္ဘာနှင့် ရုပ်ဝတ္တုနယ်ပယ်ကြားတွင် နှစ်ထပ်ဝါဒတစ်မျိုးကို ဖန်တီးခဲ့ပြီး ၎င်းတို့သည် ရှေးယခင်က ဖိနှိပ်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု မြင်ကြသည်။ သူတို့၏ရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် ဝေဖန်ရေးသီအိုရီသည် ဤ dualism ကိုဖော်ထုတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဤ “တူရိယာအကြောင်းပြချက်” (အဓိပ္ပာယ်/အဆုံးသတ် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု) သည် လူ့စိတ်ဓာတ်ကို မည်သို့ကျူးကျော်ခဲ့သည်ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရမည်ဖြစ်သည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ဖိနှိပ်သော အင်အားစုများကို ခုခံမှုအချို့ကို ပေးဆောင်နိုင်သည်။

Gramsci များ သီအိုရီ ၏ အယူဝါဒ ဖော်ညွှန်းသည်။

Antonio Gramsci ၁၁ ဖရန့်ဖတ်ကျောင်း၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဟု မယူဆနိုင်သော အီတလီမာ့က်စ်ဝါဒီတစ်ဦးဖြစ်သည်။ သို့သော်၊ သူသည် Frankfurt ကျောင်းမှ အလေးပေးထားသည့်အရာကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရာတွင် အဓိကကျသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဖြစ်သည်- နှစ်ဆယ်ရာစု၏ အလယ်အလတ်အချက်ဖြစ်သော အရင်းရှင်စနစ်များသည် သာယာဝပြောမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ဤစနစ်ရှိ အလုပ်သမားလူတန်းစားများသည် တော်လှန်ရေးအတွက် အထူးသတိထားပုံမပေါ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုဝေဖန်ကြသည်။ Gramsci သည် မာ့က်စ်၏ အတွေးအမြင်များကို နောက်ကြောင်းပြန်လှည့်ခြင်းအား အပြီးသတ်ခဲ့သည်။ ထဲသို့ a နောက်ထပ် ဟေဂယ်လီယန် မုဒ်။ မာ့က်စ် ယုံကြည်သည်။ အဲဒါ အယူဝါဒ နှင့် အဆိုပါ “အတုအယောင် အလုပ်သမားများ၏ အသိစိတ်” သည် ပစ္စည်း (စီးပွားရေး) “အခွဲပိုင်း” ကို ထိန်းချုပ်ထားသူများ ဖန်တီးထိန်းသိမ်းထားသော အယူဝါဒဆိုင်ရာ ရှုပ်ထွေးမှုများဖြစ်သည်။ ဤနည်းဖြင့် အရင်းရှင်စနစ်၏ ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှုများ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖြစ်လာပြီး တော်လှန်ဖိနှိပ်သူများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်သို့ လိုက်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေသော တော်လှန်ရေးသမားတို့၏ ဖိနှိပ်မှုနောက်သို့ လိုက်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်သော လူတန်းစားတစ်ရပ်အဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲသွားစေရန် အယူဝါဒများ ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အယူဝါဒများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် နိုင်ငံတော်ကိုလည်း ထိန်းချုပ်သည်ဟု မာ့က်စ်က စောဒကတက်ခဲ့သည်။ နိုင်ငံတော်နှင့် အတွေးအခေါ်သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းကို တွန်းအားပေးသည်။ လူဦးရေ၏အသိစိတ်။

Gramsci သည် အုပ်ချုပ်သူလူမှုရေးလူတန်းစားသည် ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် အာဏာသာမက အယူဝါဒကိုလည်း ထိန်းချုပ်သည်ဟု *ယုံကြည်သည် ။* အမှန်စင်စစ်၊ အုပ်ချုပ်သူလူတန်းစားသည် အလုပ်သမားများနှင့် အခြားသူများအားလုံးကို ကြိုးကိုင်ခြယ်လှယ်ရန် ၎င်း၏အယူဝါဒကို အသုံးပြုနိုင်စွမ်းရှိသောကြောင့် ၎င်း၏အာဏာနှင့် ကြွယ်ဝချမ်းသာမှုကို ဆုပ်ကိုင်ထားသည်။ နိုင်ငံတော်သည် အကျပ်ကိုင်ခြင်း၏ အကြမ်းဖျင်းလက်နက်မဟုတ်တော့ဘဲ ထိုးဖောက်ဝင်ရောက်ပြီး သိမ်မွေ့သော ဗျူရိုကရေစီအာဏာစက်မဟုတ်တော့ပါ။ အဲဒါ ရှိသည်။ ဖြစ်လာ အဆိုပါ ဝါဒဖြန့်သူ ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် အဆိုပါ civic ပညာရေး ၏ အဆိုပါ လူဦးရေ၊ သွယ်ဝိုက်သော၊ အနှောင့်အယှက်မရှိသော၊ အနှောက်အယှက်ဟု ထင်ရသော နည်းလမ်းများဖြင့် အဓိက အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များကို ဖန်တီးခြင်းနှင့် ထိန်းချုပ်ခြင်း။ ထို့ကြောင့် အရင်းရှင်များ၏ အမြင်များသည် စျေးကွက်မှ မောင်းနှင်သော ယှဉ်ပြိုင်မှုစနစ်များ၏ သင့်လျော်မှုကို အလုပ်သမားများက ယုံကြည်ခြင်းဖြင့် အားလုံး၏ လွှမ်းမိုးသော အမြင်များ ဖြစ်လာသည်။ အရာဝတ္ထုများ၊ ဆိုင်းဘုတ်များ၊ သူတို့လုပ်အားကို အ ရောင်းအဝယ်၊ အဆိုပါ ချမ်းသာသူများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ဦးစားပေးသော စာချုပ်များကို ပြဋ္ဌာန်းရန် ဥပဒေအား အသုံးပြုခြင်း၊ ပုဂ္ဂလိက ပရဟိတအဖွဲ့များ၏ အားပေးမှု၊ ကလပ်အသင်းများနှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှု၊ “နိုင်ငံသားကောင်း” ၏ နိုင်ငံတော်၏ ခံယူချက်၊ ကျောင်းများ၏ ပြည်သူ့နီတိ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊ နိုင်ငံတော်၏ အတွေးအခေါ်ဖြင့် ထိုးဖောက်ဝင်ရောက်လာသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ နယ်ပယ်အားလုံးနီးပါး။ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အယူဝါဒသည် Albert Bergesen ၏ စကားတွင် ၁၂ “ရှင်းပြရမယ့် ကိစ္စတော့ မဟုတ်တော့ဘူး။ . . . အခုရှင်းပြနေတဲ့ အရာတစ်ခုပါ။” သေချာသည်မှာ သြဇာကြီးသော လူတန်းစားတစ်ရပ်သည် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သင်္ကေတများဖြင့် ပြုလုပ်ကြပြီး၊ အရင်းရှင်လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ စစ်မှန်သော တိုက်ပွဲသည် မည်သူ၏သင်္ကေတများ လွှမ်းမိုးနိုင်မည်နည်း။

11 အန်တိုနီယို Gramsci၊ *ရွေးချယ်မှုများ ထံမှ အဆိုပါ ထောင် မှတ်စုစာအုပ်များ* (အသစ် York: နိုင်ငံတကာ၊ ၁၉၇၁၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ ၁၉၂၈)။

အဲလ်ဘတ် ၁၂ Bergesen၊ “အဲ ထရန် ၏ Semiotic မာ့က်စ်ဝါဒ၊” *လူမှုဗေဒ အမြင်များ* ၃၆ (၁၉၉၃)။ p ၅။

ဒီ အမြင် ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ ယူတယ်။ အများကြီး ၏ အဆိုပါ စက်ပိုင်းဆိုင်ရာ အန္တရာယ် ထွက် ၏ Weber ၏ "သံ လှောင်အိမ်” ဥပစာ၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ ပြည်နယ် ထိန်းချုပ်မှု သည် ယခု "နူးညံ့တယ်" နှင့် "အတွင်းပိုင်း။" အဲဒါ ရှိသည်။ အရက်ဆိုင် အဲဒါ ကိုင်း ပြောင်း လွယ် ပြင်လွယ် အဲဒါတွေ ဘယ်သူလဲ။ ခံယူချက် ၏ အဆိုပါ ကမ္ဘာ အဲဒါ ရှာသည်။ သို့ ထိန်းချုပ်မှု။ ဟိ မာ့က်စ် အမြင် ၏ လွတ်မြောက်ရေး သည် ဆဲ အသက်ရှင်လျက် ၌ Gramsci များ သီအိုရီများ၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ ပန်းတိုင် ၏ သီအိုရီ သည် သို့ ဖော်ထုတ်ပါ။ အဆိုပါ အပြည့် အတိုင်းအတာ အထိ ဘယ်ဟာ အယူဝါဒ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ထိထိရောက်ရောက် သုံးတယ်။ သို့ ခြယ်လှယ်သည်။ လက်အောက်ငယ်သားများ။ ထိုမှတပါး၊ အဆိုပါ အသိအမှတ်ပြုမှု​ သင်္ကေတစနစ်များသည် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံဖြစ်လာသည်မှာ ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒီများနှင့် ကောင်းမွန်စွာ ပဲ့တင်ထပ်နေသည့် ဆောင်ပုဒ်တစ်ခုဖြစ်သည် (နောက်ပိုင်း ဆွေးနွေးမှုကို ကြည့်ပါ)။

Althusser ရဲ့ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံစနစ်

အစကတော့၊ လူဝီ Althusser ထင်ရသည်။ နောက်ထပ် တင်းကြပ်စွာ ရှေးရိုးစွဲ ၌ သူ့ မာ့က်စ်ဝါဒ ထက် Gramsci; ၁၃ ဒါတောင်၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ကိုလည်း a ပြင်သစ် ပညာရှင် ၌ a ရှည် လိုင်း ၏ တည်ဆောက်ရေးသမားများ ဘယ်သူလဲ။ အလေးပေး သည် on အဆိုပါ ယုတ္တိဗေဒ ၏ ပိုပြီးနက်နက်လုပ်, အရင်းခံ ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ မျက်နှာပြင် အင်ပါယာ အဖြစ်မှန်။ Althusser ကျန်နေပါသည်။ အနီးကပ် သို့ ဤသဘောဖြင့် မာ့က်စ်- စီးပွားရေး၏ အရင်းခံဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယုတ္တိဗေဒသည် နောက်ဆုံးတွင် အဆုံးအဖြတ်ပေးသည်။ သို့သော် ယင်းကိုပြောပြီးနောက် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း ထိန်းချုပ်မှုတည်တံ့စေရန် နိုင်ငံတော်၏အယူဝါဒအသုံးပြုမှုကို ထင်ရှားစေသည့် “The Ideological State Apparatus” သီအိုရီတစ်ခုကို တီထွင်ခဲ့သည်။

အဘို့ Althusser၊ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ နှင့် အယူဝါဒ စနစ်များ ထုတ်ဖော် သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် အဆောက်အဦများ၊ အောက်မှာ ဝှက်ထားတယ်။ အဆိုပါ မျက်နှာပြင် နှင့် လည်ပတ်ခြင်း။ အားဖြင့် သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် ယုတ္တိဗေဒ။ ဟိ စီးပွားရေး တန်ခိုး ဖြစ် အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ စနစ် ၊ ဖြတ်တောက်ခြင်း။ အဆိုပါ စစ်ဆင်ရေး ၏ နိုင်ငံရေး နှင့် အယူဝါဒ အဆောက်အဦများ၊ ဒါပေမယ့် ဒါတွေ နာက် ရှိသည် သေချာ သည် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် သမိုင်း က၊ ၌ ဆန်ပြုတ်၊ a ပြောင်းလဲခြင်း ၏ ဒါတွေ နက်နဲသည်။ အဆောက်အဦများ၊ နှင့် အဆိုပါ တစ်ဦးချင်း သရုပ်ဆောင် ဖြစ်လာသည်။ သက်သက် a သင်္ဘော မှတဆင့် ဘယ်ဟာ အဆိုပါ မွေးရာပါ ဂုဏ်သတ္တိများ ၏ အဆောက်အဦများ လည်ပတ် တစ်ဦးချင်း လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ ခံယူချက်၊ ယုံကြည်ချက်၊ စိတ်ခံစားမှုများ၊ ခံယူချက်၊ နှင့် အခြား ပြည်နယ်များ ၏ အသိစိတ် တစ် နည်းနည်းနဲ့ "နည်းသော တကယ့်" ထက် အဆိုပါ အရင်းခံ ဖွဲ့စည်းပုံ အဲဒါ မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် တိုက်ရိုက် စောင့်ကြည့်ခဲ့သည်။ ရန် analogize လုပ်ပါ ။ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပညာရှင် သီအိုရီများ ထံမှ ဘယ်ဟာ Althusser ဆွဲ အတုယူစရာ၊ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု လာပါသည်။ ထံမှ တစ်ဦး ချင်း ရိပ်မိ အဲဒါ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဒါပေမယ့် စကားလုံးများ ၌ a သဒ္ဒါနည်း စနစ် ထုတ်ပေးသည်။ အားဖြင့် တစ်ခု ပင် ပိုပြီး အခြေခံကျတဲ့ဖွဲ့စည်းပုံ။ မင်းသားတစ်ဦးစီသည် စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးဖွဲ့စည်းပုံများတွင် ပေါ်လွင်သောနေရာတစ်ခု၌ ရှိနေသည် ။ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ နှင့် သူတို့ရဲ့ ခံယူချက် ၏ ဒါတွေ နေရာများ ကိုလည်း ထား သူတို့ကို အတွင်း တစ်ခု အယူဝါဒ သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှု နယ်ပယ်။ ဒါပေမယ့် ဒါတွေ နေရာများ နှင့် စက်လုံးများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သာ တစ်ခု အဆင့် ၏ အဖြစ်မှန်; လူတွေ ကိုလည်း ကြည့်ပါ။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အဖြစ် အစိတ်အပိုင်း​ a ပိုပြီးနက်နက်လုပ် သတ်မှတ် ၏ အဆောက်အဦများ အဲဒါ၊ ၌ ဆန်ပြုတ်၊ သတ်မှတ်ပါတယ်။ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ နှင့် ဘာလဲ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အောက်မှာ ဒါတွေ အခြေအနေများ ၊ အယူဝါဒ ရှိသည်။ ပင် နောက်ထပ် ပါဝါ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ သည် လုပ်နေတယ်။ အများကြီး နောက်ထပ် ထက် မျက်စိကွယ်ခြင်း။ အဆိုပါ ဘာသာရပ်များ ၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက် လူတန်းစား အကျိုးစီးပွားများ ကဲ့သို့သော အခြားအဖြစ်မှန်များ ဆီသို့ ။ Ideology သည် သရုပ်ဆောင်များ၏ နေရာများကို သတ်မှတ်ပေးပါသည် ။ အဖြစ်မှန် ကျော်လွန် သူတို့ရဲ့ တိုက်ရိုက် ထိန်းချုပ်မှု နှင့် a အဖြစ်မှန် လည်ပတ်ခြင်း။ အားဖြင့် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင် ယုတ္တိဗေဒ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ။

အရှင်၊ မကြိုက် မာ့က်စ် သို့မဟုတ် Gramsci ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ယုံကြည် အယူဝါဒ သည် a ကိရိယာ-တစ်ခု invidious နှင့် ယုတ်မာသော တစ်ခု - အသုံးပြုသည်။ အားဖြင့် အဲဒါတွေ ၌ ပါဝါ၊ Althusser မြင်သည်။ အဆိုပါ *အယူဝါဒ ပြည်နယ် ယန္တရား* အဖြစ် နောက်ထပ် ထိန်းချုပ်ခြင်း။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့​ သည် ရိပ်မိ မဟုတ်ဘူး ရုံ အဖြစ် သဘောတူညီချက်များ၊ စည်းကမ်း၊ နောက်ထပ်၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၊ နှင့် ယုံကြည်ချက်၊ ဒါပေမယ့် အစား အဖြစ် အနှစ်သာရ​ ၏ အမိန့် နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ နေရာ ၌ ဒီ အမိန့်။ ဟိ ဘာသာရပ် သည် ဤသို့ ပိတ်မိနေသည်။ ၌ အဆိုပါ ပိုပြီးနက်နက်လုပ် ပရာစီနှင့် အေဂျင်စီအတွက် လူသားများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ပျက်ပြားစေသည့် စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ နှင့် အယူဝါဒဆိုင်ရာ စနစ်များ၏ ယုတ္တိယုတ္တိများ ။

#### ဟိ အသွင်ပြောင်းခြင်း။ ၏ မာ့က်စ်ရဲ့ ပရောဂျက်

အနှစ်ချုပ်အားဖြင့် ဆိုရသော် လူမှုယုတ္တိဆိုင်ရာ ခေတ်ပြိုင်ကာလသည် နှစ်ဆယ်ရာစုအလယ်၊ သီအိုရီ လုပ်တယ်၊ မာ့က်စ်ရဲ့ လွတ်မြောက်ရေး ပရောဂျက် ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ လှည့် ထဲသို့ တစ်ခုခု အရမ်း

13 Louis Althusser, *For Marx* (New York: Pantheon, 1965); *လီနင်နှင့် ဒဿနိကဗေဒ* (နယူးယောက်: လစဉ်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းစာနယ်ဇင်း၊ 1971); လူဝီ Althusser နှင့် Etienne ဗာလဗာ၊ *စာဖတ်ခြင်း။ အရင်းအနှီး* (လန်ဒန်: အသစ် လက်ဝဲ၊ ၁၉၆၈)။

မတူဘူး။ ထက် သူ ရှိခဲ့ပါတယ်။ မြင်သာသည်။ သူ့ နှင့် အိန်ဂျယ်လ် *ဟိ ကွန်မြူနစ် ကြေငြာချက်* ဖြစ်ခဲ့သည်။ a ခေါ်ဆိုပါ။ သို့ လက်နက်၊ အခြေခံ on a အမြင် ၏ အဆိုပါ မွေးရာပါ ဆန့်ကျင်မှုများ ၌ အဆိုပါ သဘာဝ ၏ အရင်းရှင် စနစ်များ။ အထဲမှာ ဤခေါ်ဆိုမှု၏ နှစ်ပေါင်းတစ်ရာကျော်တွင်၊ ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သော သီအိုရီသည် ဒဿနိကထက် ပို၍ ခိုင်မာလာခဲ့သည်။ အမှန်ကတော့ မာ့က်စ်ရဲ့ ထုတ်ပယ်ခြင်း ၏ အဆိုပါ လူငယ် ဟေဂယ်လီယန် ၌ *ဟိ ဂျာမန် အယူဝါဒ* ရှိခဲ့ပါတယ်။ ညီမရဲ့ မဟုတ်ဘူး အလုပ်လုပ်သည်; သူတို့ ခဲ့ကြသည် ကျော ၌ မတူဘူး။ ပုံစံများ နှင့် ဟန်ဆောင်၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ ပိုများလာသည်။ လွှမ်းမိုးထားသည်။ ဝေဖန် သီအိုရီ​ ၌ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု။ ဟိ လူငယ် ဟေဂယ်လီယန်၊ ဒါကြောင့် ကြမ်းတမ်းစွာ ဝေဖန်သည်။ အားဖြင့် မာ့က်စ် နှင့် အိန်ဂျယ်၊ ရှိခဲ့တယ်။ စဉ်းစားသည်။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ တော်လှန်ရေးသမားတွေ၊ ဒါပေမယ့် မာ့က်စ် မြင်သည်။ သူတို့ကို အဖြစ် နောက်ထပ် စိုးရိမ်သည်။ အတူ စိတ်ကူးများ​ အဖြစ်မှန် ထက် အတူ အဖြစ်မှန် ကိုယ်တိုင် သူတို ခဲ့ကြသည် စွပ်စွဲသည်။ ၏ “မှုတ် သီအိုရီ ပူဖောင်းများ" စံနှုန်းများနှင့် အနှစ်သာရများ အကြောင်း ၊ အထူးသဖြင့် ဤသီအိုရီများသည် မကြာမီ ကျွန်ုပ်တို့တွေ့မြင်ရမည့်အတိုင်း ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒနှင့် ပေါင်းစည်းစပြုလာသောကြောင့် နှစ်ဆယ်ရာစု၏ ဒုတိယနှစ်ဝက်တွင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သော ဝေဖန်ရေးသီအိုရီများကို တူညီသောဝေဖန်ချက်များ ပြုလုပ်နိုင်မည်ဟု စိတ်ကူးယဉ်နိုင်သည်။

### ခေတ်ပြိုင် Frankfurt ကျောင်း

ဟိ ဂျာမန် ဒဿနိကဗေဒပညာရှင်၊ ယာဂင် ဟာဗာမာ၊ သံသယရှိစရာ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ အများဆုံး မူလဖရန့်ဖတ်ကျောင်းမှ ဆင်းသက်လာသူ။ Frankfurt School ၏ ရှေးဦးမျိုးဆက်များကဲ့သို့ပင်၊ Habermas ၏ အလုပ်သည် အရေးကြီးသော မေးခွန်းများစွာကို လှည့်ပတ်နေသည်- (1) Karl Marx ၏ လွတ်မြောက်ရေး ပရောဂျက်ကို ဆက်လက်ရှင်သန်စေမည့် လူမှုရေးသီအိုရီများ မည်သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နိုင်သနည်း၊ မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ အသိအမှတ်ပြုပါ။ အဆိုပါ အင်ပါယာ မလုံလောက်မှု ၏ သူ့ ခန့်မှန်းချက် အတွက် အဆင့်မြင့် capi- talist လူ့အဖွဲ့အစည်းများ? (၂) ဘယ်လိုလဲ နိုင်သည် လူမှုရေး သီအိုရီ ရင်ဆိုင်ပါ။ မက်တယ်။ Weber ၏ သမိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ အချိုးအစား- nalization ၌ a နည်းလမ်း အဲဒါ ရှောင်သည်။ သူ့ အဆိုးမြင်ဝါဒ နှင့် ဤသို့ဖြင့် စောင့်ရှောက်သည်။ မာ့က်စ်ရဲ့ လွတ်မြောက်ရေး ပန်းတိုင်များ သီအိုရီရဲ့ဗဟိုမှာလား။ (၃) လူမှုရေးသီအိုရီများ ပိုမိုတိုးများလာနေသော György Lukács၊ Max Horkheimer နှင့် Theodor Adorno တို့ကဲ့သို့သော ရှေးဦးဝေဖန်ရေးသီအိုရီများ၏ ပုဂ္ဂလဒိဋ္ဌိအဖြစ်သို့ ဆုတ်ခွာခြင်းကို မည်သို့ရှောင်ရှားနိုင်မည်နည်း။ အာရုံစိုက် on ပြည်နယ်များ ၏ အစီအရင် အသိစိတ် အတွင်း ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့်၊ အဖြစ် a အကျိုးဆက်အနေနဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းကနေ တည်ဆောက်ထားတဲ့ မာ့က်စ်ရဲ့ ထိုးထွင်းသိမြင်မှုကို ဆုံးရှုံးခဲ့ရပြီး လူတစ်ဦးချင်းကြား လူမှုဆက်ဆံရေးကို တည်တံ့စေမယ့် လုပ်ငန်းစဉ်တွေက လွတ်မြောက်အောင် လုပ်ဆောင်ရမှာလား။ (၄) လူမှုရေးသီအိုရီသည် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု၏ တွန်းအားများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပေးသည့် သီအိုရီတစ်ခုကို မည်သို့ ပုံဖော်နိုင်မည်နည်း။ နိုင်ငံရေး အဖွဲ့အစည်း အတူ အဆိုပါ တပ်ဖွဲ့များ ၏ အပြန်အလှန်အဓိပါယ်ရှိမှု တို့တွင် ရောင်ပြန် နှင့် သတိရှိသူများ (က) အသိစိတ်လွှမ်းမိုးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ Weber ၏ အဆိုးမြင်မှုကို ရှောင်ရှားရန်၊ အားဖြင့် ဆင်ခြင်တုံတရား စီးပွားရေး နှင့် နိုင်ငံရေး တပ်ဖွဲ့များ၊ (ခ) မာ့က်စ်ရဲ့ နုံသော အကောင်းမြင်ဝါဒ အကြောင်း လူတန်းစားအသိစိတ်နှင့် ပုန်ကန်မှု၏ မလွဲမသွေ၊ (ဂ) အစောပိုင်း ဝေဖန်ပိုင်းခြားတတ်သော သီအိုရီသမားများ၏ ဆုတ်ခွာမှုသည် ဟေဂယ်၏ ဒေသိယစကားအရ ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်မှုတွင် လျှို့ဝှက်ဆန်းကြယ်စွာ ဖိနှိပ်မှုများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဆိုင်ရာ အသိဉာဏ်များ တိုးမြင့်လာခြင်းဖြင့် ၎င်း၏ အဆိုးမြင်မှုကို လှုံ့ဆော်ပေးသည်။

#### ယာဂင် ဟာဘာမာများ သန္ဓေတည်ခြင်း။ ၏ “အဲ အများသူငှာ စက်လုံး”

၎င်း၏ပထမဆုံးထုတ်ဝေမှုတွင်၊ *Structural Transformation of the Public Sphere* ၊ Habermas သည် အဆိုပါအကြောင်းအရာကို ခြေရာခံခဲ့သည်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် နှင့် ဖျက်သိမ်းခြင်း ၏ ဘာလဲ သူ ဟုခေါ်သည်။ အဆိုပါ *အများသူငှာ စက်* လုံး ၁၄ ဒီ စက်လုံး သည် a ဘုံ ၏ လူမှုဘဝ​ ဘယ်မှာလဲ။ လူတွေ နိုင်သည် ဆွေးနွေးပါ။ ကိစ္စ ၏ အထွေထွေ အကျိုးစီးပွား; ဘယ်မှာလဲ။ သူတို့ နိုင်သည် ဆွေးနွေးပါ။ နှင့် စကားရည်လုပွဲ ဤ ကိစ္စများ မပါဘဲ သက်သာခွင့် သို့ စိတ်ကြိုက်၊ အယူဝါဒ၊ နှင့် အင်အား; နှင့် ဘယ်မှာလဲ။ သူတို့ နိုင်သည် ဖြေရှင်းပါ။ ကွဲပြားမှုများ ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် ထင်မြင်ချက် ။

14 ယာဂင် ဟာဗာမာ၊ *Struckturwandel der Offentlichkeit* (လူသစ်၊ ဂျာမနီ- လူချ်တာဟန်၊ 1962); ယာဂင် ဟာဗာမာ၊

*ဇူး Logik der Sozialwissenschaften* (Frankfurt: Suhrkamp, 1970)။

ဤလူထုဖိုရမ်များသည် တရားဝင်ဖြစ်ခဲ့သည့် ပဒေသရာဇ်စနစ်၏ အခြေခံဖွဲ့စည်းပုံကို ပျက်ပြားစေခဲ့သည်။ အားဖြင့် ဘာသာတရား နှင့် စိတ်ကြိုက် ပြေတယ်။ ထက် အားဖြင့် သဘောတူညီချက်များ အဲဒါ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရောက်တယ်။ အများသူငှာ​ စကားရည်လုပွဲ နှင့် ဟောပြောချက် ဟိ အများသူငှာ စက်လုံး ဖြစ်ခဲ့သည်။ အလွန် ချဲ့ထွင်၊ ဟာဘာမာ စောဒကတက်၊ အားဖြင့် စျေးကွက်စီးပွားရေးကို တိုးချဲ့ခြင်းနှင့် ပဒေသရာဇ်စနစ်၏ ကန့်သတ်ချက်များမှ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လွတ်မြောက်မှု ။ လွတ်လပ်သောနိုင်ငံသားများ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုကိုင်ဆောင်ထားသူများ၊ ကုန်သည်များ၊ ကုန်သည်များနှင့် အခြားကဏ္ဍသစ်များ၏ အဖွဲ့ဝင်များ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း နိုင် ယခု ဖြစ် တက်တက်ကြွကြွ စိုးရိမ်သည်။ အကြောင်း အဆိုပါ အုပ်ချုပ်မှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့် နိုင် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆွေးနွေးပါ။ နှင့် စကားရည်လုပွဲ ကိစ္စများ။ ဒါပေမယ့်၊ ၌ a သွေးပြန်ကြော အလားတူ သို့ Weber ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ဆင်ခြင်တုံတရား၊ Habermas ကနိဂုံးချုပ်သည်။ အဲဒါ အဆိုပါ အများသူငှာ စက်လုံး ဖြစ်ခဲ့သည်။ တိုက်စား အားဖြင့် အချို့ ၏ အဆိုပါ အရမ်း တပ်ဖွဲ့များ အဲဒါ နှိုးဆွသည်။ ၎င်း၏ ချဲ့ထွင်ခြင်း။ အမျှ စျေးကွက် စီးပွားရေး အတွေ့အကြုံ မတည်ငြိမ်မှု၊ အဆိုပါ အာဏာများ ၏ အဆိုပါ ပြည်နယ် ဖြစ်ကြပါသည်။ တိုးချဲ့ ၌ တစ်ခု ကြိုးစား အားထုတ်မှု တည်ငြိမ်အောင် အဆိုပါ စီးပွားရေး၊ အတူ အဆိုပါ ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ၏ ဗျူရိုကရေစီ သို့ အမြဲတမ်း အကြောင်းအရာများ ၏ လူမှုရေး ဘဝ ၊ အများသူငှာ စက်လုံး သည် ချုပ်ထားသည်။ ပြီးတော့၊ ပိုများလာတယ်၊ အဆိုပါ ပြည်နယ် ရှာသည်။ သို့ ပြန်လည်သတ်မှတ်ပါ။ ပြဿနာများ အဖြစ် နည်းပညာ​ နှင့် ပျော်ဝင်သည်။ အားဖြင့် နည်းပညာများ နှင့် အုပ်ချုပ်ရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပြေတယ်။ ထက် အားဖြင့် အများသူငှာ စကားရည်လုပွဲ အငြင်းအခုံ။

အားလုံး ၏ အဆိုပါ သော့ ဒြပ်စင် ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပါရှိသော ၌ ဟာဘာမာများ ပထမ အဓိက အလုပ် - ကျဆင်းခြင်း။ ၏ လွတ်လပ်မှု အတူ အဆိုပါ ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ၏ အရင်းရှင်စနစ် နှင့် အဆိုပါ ဗျူရိုကရေစီ ပြည်နယ် အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် ပုံသဏ္ဍာန်​ ပါဝါ ၏ အဆိုပါ ပြည်နယ် သို့ ဆောက်လုပ်ရေး နှင့် ထိန်းချုပ်မှု လူမှုရေး ဘဝ။ ဟိ ဖြေရှင်းချက် သို့ ဒါတွေ ပြဿနာများ ရန်​ ရှင်ပြန်ထမြောက် အဆိုပါ အများသူငှာ စက်လုံး၊ ဒါပေမယ့် ဘယ်လိုလဲ သည် ဒီ သို့ ဖြစ် ပြီးပြီ။ ပေးသည် အဆိုပါ ကြီးထွားလာသည်။ ပါဝါ ၏ အဆိုပါ ပြည်နယ်? ထို့ကြောင့်၊ ဤအစောပိုင်းအလုပ်တွင်၊ Habermas သည် Frankfurt ကျောင်းရှိ သူ၏ဆရာများကဲ့သို့ တူညီသောအယူအဆဆိုင်ရာထောင့်တွင် သူ့ကိုယ်သူ ပန်းချီဆွဲခဲ့သည်။ သူ၏အလုပ်၏နောက်ထပ်အဆင့်တွင် အရင်းရှင်၏ဝေဖန်မှုကို ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ဒါပေမယ့် သူ ကိုလည်း ကြိုးစားခဲ့သည်။ သို့ ပြန်ညွှန်းသည်။ ဝေဖန် သီအိုရီ ဒါကြောင့် အဲဒါ အဲဒါ လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ရှိသည် သို့ ပြန်ဆုတ်​ အဆိုပါ ဆင်ခြင်ဉာဏ် ပုဂ္ဂိုလ်စွဲဝါဒ ၏ လူကာ့စ်၊ Horkheimer၊ နှင့် Adorno ဟာဘာမာ စတင်ခဲ့သည်။ ဒီ ပရောဂျက် ၌ အဆိုပါ နောက်ကျ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ အတူ တစ်ခု ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ဗဟုသုတ စနစ်များ နှင့် a ဝေဖန်ချက် ၏ သိပ္ပံ။

#### ဟိ ဝေဖန်ချက် ၏ သိပ္ပံ

ကြိုက်တယ်။ အများကြီး ဝေဖန် သီအိုရီ၊ သိပ္ပံပညာ သည် ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ အဖြစ် အပိုင်း ၏ အဆိုပါ ပြဿနာ အတူ ခေတ်မီမှု။ ၁၅ ဟာဘာမာ ရှည် ကြေညာချက် on ဒီ အမှတ် သည် ဤ- သိပ္ပံ ဖြစ်လာသည်။ တစ်ခု အယူဝါဒ အဲဒါ တရားဝင် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏အဖွဲ့ဝင်များ၏နည်းပညာထိန်းချုပ်မှုကိုရှာဖွေနေသူများ, ဤအယူဝါဒသည်သူအသုံးအနှုန်းကိုအထောက်အကူပြုသည် ။ a "တရားဝင်မှု အကျပ်အတည်း။" ကြိုက်တယ်။ အားလုံး အယူဝါဒ၊ သိပ္ပံပညာ အဖြစ် တစ်ခု အယူဝါဒ မျက်နှာဖုံးများ အဆိုပါ အကျိုးစီးပွား ၏ ကဏ္ဍ တစ်ခု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ လုပ်နေပါတယ်။ ၎င်း၏ လုပ်ရပ်များ ဘုန်းဘုန်း မှန်တယ် နှင့် သင့်လျော်သော။ နှင့် ၌ အဆိုပါ အမှုတွဲ အဆိုပါ အယူဝါဒ ၏ သိပ္ပံပညာနှင့် ၎င်းသည်တရားဝင်ဖြစ်စေသော နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး ဇာတ်ဆောင်များကို လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပြဿနာများဟု ရှုမြင်ကြသည် ။ အဖြစ် "နည်းပညာ ပြဿနာများ” အဲဒါ "လူမှုရေး အင်ဂျင်နီယာများ" နိုင်သည် ဖြေရှင်းပါ။ အတွက် လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ကြရင်တော့ ၌ အဟီး၊ ဤ သဘောတရား တရားမျှတသည်။ အဆိုပါ ပါဝါ နှင့် လွှမ်းမိုးမှု ၏ အဲဒါတွေ ထိန်းချုပ်ခြင်း။ စီးပွားရေး နှင့် မူဝါဒ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ သို့သော် သိပ္ပံပညာ၏ အယူဝါဒသည် ပို၍လုပ်ဆောင်သည်၊ ၎င်းသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကွဲလွဲမှုများကို ဆန်းစစ်သည့် ဝေဖန်ပိုင်းခြားမှုကဲ့သို့သော အခြားသော အသိပညာပုံစံများကို တွန်းအားပေးသည်။ အဲဒါ ပေးပါ။ အဓိပ္ပါယ် သို့ ဘဝ။ နှင့် ဒါကြောင့်၊ အဆိုပါ ဝေဖန်ချက် ၏ သိပ္ပံပညာ သည် ဆိုလိုသည်။ သို့ မီးမောင်းထိုးပြ ပန်းတိုင်​ ၏ ဝေဖန် ဗဟုသုတ နှင့် အဆိုပါ အကျိုးစီးပွား ၏ အဲဒါတွေ ၌ ဖွံ့ဖြိုးဆဲ ဝေဖန် အသိပညာ- သို့ under- ရပ်တည်မှု အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များ အားဖြင့် ဘယ်ဟာ လူတွေ လာ သို့ နားလည် တစ်ခု နောက်တစ်ခု ၌ နည်းလမ်းများ အဲဒါ ပေးပါ။ လူမှုဘဝအတွက် အဓိပ္ပါယ်ရှိပြီး အဓိပ္ပါယ်ရှိမှု။

15 ယာဂင် ဟာဗာမာ၊ *ဗဟုသုတ နှင့် လူသား အကျိုးစီးပွား* ၊ trans ည။ Shapiro (လန်ဒန်: Heinemann၊ ၁၉၇၀၊ မူလက ၁၉၆၈ ခုနှစ်တွင် ဂျာမန်ဘာသာဖြင့် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။) *Zur Logik der Sozialwissenschaften* နှင့် *အသိပညာနှင့် လူသားစိတ်ဝင်စားမှု* ဆိုင်ရာ အခြေခံအယူအဆများခဲ့ကြသည် ဖော်ပြခဲ့သည်။ ၌ ဟာဘာမာများ ဖွင့်ပွဲ ဟောပြောပွဲ မှာ အဆိုပါ တက္ကသိုလ် ၏ ဖရန့်ဖတ် ၌ ၁၉၆၅ နှင့် ခဲ့ကြသည် ပထမ “အသိပညာနှင့် စိတ်ဝင်စားမှု၊” *စုံစမ်းမေးမြန်းမှု* ၉ (၁၉၆၆) တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။

#### တရားဝင်မှု လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်း အကျပ်အတည်း

လူ့အဖွဲ့အစည်း များတွင် သမိုင်းဝင်လမ်းကြောင်းများစွာရှိသည် ။ (၁) အဆိုပါ ကျဆင်းခြင်း။ ၏ အဆိုပါ အများသူငှာ စက်လုံး၊ (၂) အဆိုပါ တိုးလာသည်။ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း။ ၏ အဆိုပါ ပြည်နယ် ထဲသို့ စီးပွားရေး နှင့် (၃) နည်းပညာထိန်းချုပ်မှုတွင် နိုင်ငံတော်၏ အကျိုးစီးပွားကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် သိပ္ပံပညာ ကြီးထွားလာမှု။ ဤအယူအဆများသည် *တရားဝင်မှုအကျပ်အတည်း* တွင် ပေါင်းစပ်ပါဝင်နေပါသည် ။ ၁၆ အစိုးရ သို့မဟုတ် ပြည်နယ်သည် နိုင်ငံရေးပြဿနာများကို လူထုအခြေအတင်ဆွေးနွေးရန် အကြောင်းအရာများမဟုတ်သည့် “နည်းပညာဆိုင်ရာ ပြဿနာများ” အဖြစ် ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းဖြစ်သည်ဟု စောဒကတက်သည်။ ယင်းအစား ၎င်းတို့သည် ဗျူရိုကရေစီအဖွဲ့အစည်းများရှိ ကျွမ်းကျင်သူများ၏ နည်းပညာများကို အသုံးပြုရန် လိုအပ်သည်။ ရလဒ်က အဲဒီမှာ သည် a “နိုင်ငံရေးဖြုတ်ချခြင်း” ၏ လက်တွေ့ ကိစ္စများ အားဖြင့် ပြန်လည်သတ်မှတ်ခြင်း သူတို့ကို အဖြစ် နည်းပညာပိုင်း ပြဿနာများ။ ရန် ဒီလိုလုပ် ၊ အဆိုပါ ပြည်နယ် ပြန့်ပွားသည်။ a "နည်းပညာ အသိဉာဏ်” အဲဒါ ဟာဘာမာ ယုံကြည်သည်။ ကိုယ်စားပြုသည်။ a အမျိုးအစား အသစ် ၏ အယူဝါဒ မတူပါ။ ယခင် အယူဝါဒ၊ သို့သော်၊ အဲဒါ လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ကတိပေးသည်။ a အနာဂတ် Utopia; ဒါပေမယ့် ကြိုက်တယ်။ အခြား အယူဝါဒ၊ အဲဒါ သည် ဆွဲဆောင်မှုရှိသော ၌ ၎င်း၏ စွမ်းရည် သို့ ကုလားကာ ပြဿနာများ၊ သို့ ရိုးရှင်းအောင်လုပ်ပါ။ ရိပ်မိ ရွေးချယ်မှုများ၊ နှင့် သို့ တရားမျှတပါ။ a အထူးသဖြင့် နည်းလမ်း ၏ စည်းရုံးရေး လူမှုရေး ဘဝ။ မှာ အဆိုပါ အူတိုင် ၏ ဒီ နည်းပညာဆိုင်ရာ အသိစိတ်​ သည် တစ်ခု အလေးပေး on "တူရိယာ အကြောင်းပြချက်" သို့မဟုတ် ဘာလဲ Weber ဟုခေါ်သည်။ ဆိုလိုသည်/အဆုံး ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ ရှင်းလင်းပြတ်သားသော ပန်းတိုင်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ထိရောက်မှု၏ စံသတ်မှတ်ချက်များသည် အကဲဖြတ်ခြင်း ၏ လမ်းညွှန်ချက်များကို တိုးမြင့်လာစေပါသည်။ လူမှုရေး လုပ်ဆောင်ချက် နှင့် လူတွေရဲ့ ချဉ်းကပ် သို့ ပြဿနာများ။ ဒီ အလေးပေး on တူရိယာ အကြောင်းပြချက် dis-နေရာများ အခြား အမျိုးအစားများ ၏ လုပ်ဆောင်ချက်၊ အဲဒီလို အဖြစ် အပြုအမူများ ဦးတည်သည်။ သို့ အပြန်အလှန် နားလည်မှု။

ဒီ အားကိုး on အဆိုပါ အယူဝါဒ ၏ နည်းပညာဆိုင်ရာ အသိစိတ် ဖန်တီးတယ်၊ သို့သော်၊ အသစ် အကျပ်ရိုက်ခြင်း။ ၏ နိုင်ငံရေး တရားဝင်မှု။ အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နိုင်သည် ဖြစ် ပိုင်းခြားထားသည်။ ထဲသို့ သုံး အခြေခံ စနစ်ခွဲများ-

(၁) စီးပွားရေး၊ (၂) နိုင်ငံရေး- အုပ်ချုပ်ရေး၊ (၃) ယဉ်ကျေးမှု (နောက်ပိုင်း *lifeworld ဟုခေါ်သည်* )။ ဤလူ့အဖွဲ့အစည်းများကို ဤစနစ်ခွဲများသို့ ခွဲထုတ်ခြင်းမှ၊ Habermas သည် အကျပ်အတည်းလေးရပ်ကို ပေါ်လွင်စေသည်- (၁) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွဲစနစ်သည် လူတို့၏လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည့် လုံလောက်သောကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို မထုတ်လုပ်နိုင်လျှင် “စီးပွားရေးအကျပ်အတည်း” ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ (၂) နိုင်ငံရေး-အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်ခွဲသည် လုံလောက်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ အရေအတွက်ကို မထုတ်ပေးနိုင်သောအခါတွင် “ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်း” ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ (၃) သရုပ်ဆောင်များသည် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သင်္ကေတများကို လုံလောက်စွာထုတ်လုပ်ရန် အသုံးမပြုနိုင်သောအခါတွင် “လှုံ့ဆော်မှုအကျပ်အတည်း” ရှိသည်။ အဓိပ္ပါယ် သို့ ခံစားပါ။ ကျူးလွန် သို့ ပါဝင်ပါ။ အပြည့် ၌ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း; နှင့် (၄) a "တရားဝင်အကျပ်အတည်း" ပေါ်ပေါက် ဘယ်တော့လဲ သရုပ်ဆောင်များ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး အပိုင် အဆိုပါ “လိုအပ်တယ်။ နံပါတ် ၏ ယေဘုယျအားဖြင့် လှုံ့ဆော်မှုများ” သို့မဟုတ် ပျံ့လွင့် ကတိကဝတ်များ သို့ အဆိုပါ နိုင်ငံရေး စနစ်ခွဲများ မှန်တယ် သို့ လုပ်ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ။ အများကြီး ၏ ဒီ analy- sis ၏ အကျပ်အတည်းများ သည် ဖော်ပြခဲ့သည်။ ၌ မာ့က်စ် အသုံးအနှုန်းများ ဒါပေမယ့် အလေးပေးသည်။ အဲဒါ စီးပွားရေး နှင့် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု အကျပ်အတည်းများ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ နည်းသော အရေးကြီးတယ်။ ထက် ဖြစ်ဖြစ်၊ လှုံ့ဆော်မှု သို့မဟုတ် တရားဝင်မှု အကျပ်အတည်းများ။ အကြောင်းမူကား၊ အဖြစ် နည်းပညာဆိုင်ရာ အသိဉာဏ်သည် လူမှုဘဝနယ်ပယ်အားလုံးကို ထိုးဖောက်ဝင်ရောက်ပြီး ဖြစ်ထွန်းသော စီးပွားရေးနှင့် ကျူးကျော်ဝင်ရောက်သည့်နိုင်ငံကို ဖန်တီးပေးသည်၊ နှောင်းပိုင်းအရင်းရှင်စနစ်၏ အကျပ်အတည်း သဘောထားများသည် စီးပွားရေး ကုန်စည်များ မလုံလောက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးဆုံးဖြတ်ချက်များ မထုတ်လုပ်နိုင်ခြင်းမှ (က) နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ကတိကဝတ်များ ဖြန့်ကျက်ခြင်းနှင့် (ခ) ဇာတ်ဆောင်များအကြား လုံလောက်သော အဓိပ္ပာယ်အဆင့်များဆီသို့ ကူးပြောင်းသွားသည်။

*Legitimation Crisis* တွင် အရေးကြီးသော ခြားနားချက်ဖြစ်လာသည်- *Systemic* ၏ အစောပိုင်းပုံစံတစ်ခုရှိသည်။ *လုပ်ငန်းစဉ်များ* လှည့်ပတ်နေသည်။ ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ စီးပွားရေး နှင့် အဆိုပါ နိုင်ငံရေး-အုပ်ချုပ်ရေး ယန္တရား ၏ ပြည်နယ် ရမယ်။ ဖြစ် ခွဲခြားထားသည်။ ထံမှ *ယဉ်ကျေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်* များ ဒီ ထူးခြားချက် ပါလိမ့်မယ်။ နောက်ပိုင်း ဖြစ် အယူအဆ အဖြစ် *စနစ်* နှင့် *ဘဝကမ္ဘာ၊* အသီးသီး၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ ဗဟို အမှတ် သည် ဤ- ၌ ညှိ အတူ သူ့ Frank- furt ကျောင်း အမြစ်များ၊ ဟာဘာမာ သည် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။ အလေးပေး ထံမှ မာ့က်စ်ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ အဆိုပါ စီးပွားရေး အဓိပ္ပါယ်နှင့် ကတိကဝတ် အကျပ်အတည်းအထိ ထုတ်လုပ်မှုအကျပ်အတည်း၊ အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ ပြဿနာ ဒါမှမဟုတ် အကျပ်အတည်းဖြစ်ရင်၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၌ ဒါတွေ နယ်မြေများ၊ ထို့နောက် ဝေဖန် သီအိုရီ ရမယ်။ အာရုံစူးစိုက်မှု on အဆိုပါ ဆက်သွယ်မှု နှင့် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များ အားဖြင့် ဘယ်ဟာ လူသားများ generate နားလည်မှုများ နှင့် အဓိပ္ပါယ်များ တို့တွင် သူတို့ကိုယ်သူတို့ ရှိရင်

16 Jurgen Habermas၊ *တရားဝင်မှုအကျပ်အတည်း* ၊ trans T. McCarthy (London: Heinemann, 1976၊ မူရင်း ဂျာမန်ဘာသာဖြင့် 1973 ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်)။

အခြေခံအကြောင်းပြချက် သို့မဟုတ် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုကို ဆိုလိုသည်/အဆုံးသတ်သည် အပြန်အလှန်နားလည်မှုအပေါ်အခြေခံ၍ လုပ်ဆောင်ချက်ကို တွန်းအားပေးသည်။ နှင့် ကတိကဝတ်၊ ထို့နောက် အဆိုပါ ပန်းတိုင် ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ သည် သို့ ဖော်ထုတ်ပါ။ ဒီ လမ်းကြောင်းသစ် နှင့် သို့ အထူးသဖြင့် တရားဝင်မှုနှင့် လှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများသည် လူများကို သိရှိစေသောကြောင့် ၎င်းကိုကျော်လွှားရန် နည်းလမ်းများကို အကြံပြုအပ်ပါသည်။ အဲဒါ တစ်ခုခု သည် ပျောက်ဆုံး ထံမှ သူတို့ရဲ့ အသက်တွေ နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ ပြုလုပ်သည်။ သူတို့ကို နောက်ထပ် လက်ခံနိုင်သော လွတ်မြောက်ရန် အခြားရွေးချယ်စရာများ ဒီတော့၊ အဆိုပါ တာဝန် ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ သည် သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် a သီအိုရီ အဲဒါကို အမြင် ခွင့်ပြုသည်။ အဆိုပါ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းမှု ၏ အဓိပ္ပါယ် နှင့် ကတိကဝတ် ၌ လူမှုရေး ဘဝ။ ဒီ ပန်းတိုင် ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် Habermas သည် လူတို့ပြောဆိုဆက်ဆံပုံ၊ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံပုံနှင့် သင်္ကေတအဓိပ္ပါယ်များကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်ခြင်းဖြင့် Habermas သည် ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်လာပါသည်။

#### အစောကြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ အပြောအဆို နှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု

အားဖြင့် အဆိုပါ စောစော ၁၉၇၀ ခုနှစ်များ၊ ဟာဘာမာ စတင်သည်။ သို့ အမြင် အဆိုပါ သာသနာ ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ အဖြစ် *စကားပြောခြင်းဖြင့် ကြားဝင်ဖြန်ဖြေပေးသည့်အတိုင်း အပြန်အလှန်အပြန်အလှန်လုပ်ဆောင်မှုကို* အလေးပေးသည် ။ ၁၇ သို့သော် ထိုသို့သော အပြောအဆိုများသည် စည်းကမ်းများ၊ စံနှုန်းများ၊ တန်ဖိုးများ၊ တိတ်တဆိတ် နားလည်မှုများ၊ မှတ်ဉာဏ်ခြေရာများ နှင့် အခြားအရာများ—သူတို့၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုအတွက် သိမ်းဆည်းထားသည် ။ ဒါတွေ စံပြများ ၏ အဆိုပါ မိန့်ခွန်း လုပ်ငန်းစဉ် ကိုယ်စားပြုသည်။ a ပြန်လည်ဖော်ပြခြင်း ၏ အဆိုပါ ပြဿနာများကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း အခြေအတင် ဆွေးနွေးခဲ့ကြပြီး ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် ဖြေရှင်းခဲ့ကြသည့် ရိုမန်တစ်ဆန်သော လူထုနယ်ပယ်။ Habermas ဆိုတာဘာလဲ ရှိသည်။ ပြီးပြီ၊ ၏ သင်တန်း၊ သည် သို့ ပြန်လည်သတ်မှတ်သည်။ ဒီ အမြင် ၏ "ဘာလဲ သည် ကောင်းတယ် နှင့် နှစ်လိုဖွယ်” ၌ ပိုသီအိုရီ နှင့် အယူအဆ အသုံးအနှုန်းများ၊ သို့ပေမယ့် အဲဒါ နိုင် ဖြစ် စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ ဟိုမှာ သည် မဟုတ်ဘူး အများကြီး အကြား ခြားနားချက် အဆိုပါ romanticized သရုပ်ဖော် ၏ အဆိုပါ အများသူငှာ စက်လုံး နှင့် အဆိုပါ စံပြ-ပုံမှန် အယူအဆ​ မိန့်ခွန်း ဒါပေမယ့် အတူ ဒီ အယူအဆ၊ အဆိုပါ ပန်းတိုင် ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ ရမယ်။ ဖြစ် သို့ ဖော်ထုတ်ပါ။ ထိုအခြေအနေများ အဲဒါ ကမောက်ကမ ဆက်သွယ်ရေး နှင့် အဲဒါ တားစီးသည်။ နားလည်မှု ၏ အဆိုပါ စံပြ မိန့်ခွန်း အခြေအနေ။ ဟာဘာမာများ Utopia သည် ဤသို့ a လူ့အဖွဲ့အစည်း ဘယ်မှာလဲ။ သရုပ်ဆောင်များ နိုင်သည် ဆက်သွယ်ပါ။ မပါဘဲ ပုံပျက်သည်, အောင်မြင်ရန် အသိ တစ်ခု ၏ တစ်ခု အခြား အစီအရင် ပြည်နယ်များ၊ နှင့် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြန်လည်သင့်မြတ် သူတို့ရဲ့ ကွဲပြားမှုများ မှတဆင့် ပြင်ပ ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုနှင့် အကျပ်ကိုင်မှုကင်းသော ငြင်းခုံမှု ။ တစ်နည်းဆိုရသော် ပြည်သူကို ပြန်လည်ထူထောင်လိုသည်။ စက်လုံး ဒါပေမယ့် ၌ a နောက်ထပ် လွှမ်းခြုံထားသည်။ နည်းလမ်း-အဲဒါ က၊ ၌ လူတွေရဲ့ နေ့စဥ် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ။

Habermas သည် ဤ Utopia ကိုအကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သောချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုကိုတည်ဆောက်ရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် မတူညီသောလမ်းကြောင်းများစွာသို့ ရွေ့ပြောင်းခဲ့သည်။ သူသည် ဖော်ထုတ်ရန် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု သီအိုရီမှ အတုယူဖွယ် ချေးငှားသည်။ အဆိုပါ ပုံပျက်ခြင်း။ အဲဒါ တားစီးသည်။ ဖွင့်သည်။ ဟောပြောချက်၊ ဒါပေမယ့် ဒီ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခရီး သည် အဝေး လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုနှင့် ချုပ်ချယ်မှုကို လျှော့ချသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ဖန်တီးရန်အတွက် အခြေခံအဖြစ် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် သူ၏ကြီးထွားလာသောအာရုံစူးစိုက်မှုထက် အရေးမကြီးပါ။ ထို့ကြောင့်၊ အဆိုပါ ၁၉၇၀ နှစ်လယ်ပိုင်း၊ သူ တံဆိပ်များ သူ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ *တလောကလုံး လက်တွေ့ကျကျ* ၊ ဘယ်သူလဲ။ ဗဟိုချက် သည် အဆိုပါ "ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု၏သီအိုရီ" ၁၈ ဆက်သွယ်ရေးတွင် စကားလုံးများ၊ သဒ္ဒါနှင့် အထားအသိုများထက် ပိုမိုပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတွင် Habermas စည်းကမ်းချက်များ *တရားဝင်မှုတောင်းဆိုမှုများ* လည်း ပါဝင်သည် ။ လုပ်ရပ်များကို ဆက်သွယ်ပြောဆိုရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော တောင်းဆိုချက်သုံးမျိုးရှိသည်- (၁) အပြောအဆိုအားဖြင့် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း လုပ်ဆောင်သည့်လမ်းစဉ်သည် အဆုံးသို့ရောက်ရန် အထိရောက်ဆုံးနှင့် အထိရောက်ဆုံးနည်းလမ်းဖြစ်သည်၊ (၂) ဟုဆိုကြသည်။ အဲဒါ တစ်ခု လုပ်ဆောင်ချက် သည် မှန်တယ်။ နှင့် သင့်လျော်သော ၌ အညီ အတူ သက်ဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ နှင့်

17 Jurgen Habermas, “စနစ်တကျ ပုံပျက်ပန်းပျက် ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ၊” *စုံစမ်းမေးမြန်းချက်* 13 (1970): စစ. 205–218; Jurgen Habermas, “ဆက်သွယ်ရေးစွမ်းရည်ဆိုင်ရာသီအိုရီဆီသို့၊” *စုံစမ်းမေးမြန်းချက်* 13 (1970): စစ. 360–375။ အစောပိုင်းထုတ်ပြန်ချက်တစ်ခုအတွက်၊ ကြည့်ပါ။ “တချို့ ဂုဏ်ထူးရှင်များ ၌ တစ်လောကလုံး လက်တွေ့ကျကျ- တစ် အလုပ်လုပ်တယ်။ စက္ကူ၊" *သီအိုရီ နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၃ (၁၉၇၆)။

စစ. ၁၅၅–၁၆၇။

18 ယာဂင် ဟာဗာမာ၊ *ဟိ သီအိုရီ ၏ ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်သူ လုပ်ဆောင်ချက်* ၊ ၂ vols (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၁၉)။ ဟိ စာတန်းထိုး ၏ အသံအတိုးအကျယ် ၁၊ *အကြောင်းပြချက်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ဆင်ခြင်တုံတရား* ၊ ပေးသည်။ အချို့ ညွှန်ပြချက် ၎င်း၏ တွန်း ဟိ ဘာသာပြန်သူ သောမတ်စ် မက်ကာသီ ရှိသည်။ ပြီးပြီ။ အလွန်ကောင်းတဲ့ ဝန်ဆောင်မှု ၌ ဘာသာပြန်ခြင်း။ အရမ်း ခက်တယ်။ စကားပြေ။ ထို့အတူ၊ သူ့ “ဘာသာပြန်သူ မိတ်ဆက်" သို့ အသံအတိုးအကျယ် ၁၊ စစ. v–xxxvii၊ ငါတွေ့ခဲ့ရတဲ့ Habermas ရဲ့ လတ်တလောသီအိုရီရဲ့ အကောင်းဆုံး အနှစ်ချုပ် ပါပဲ ။

(၃) အဲဒါတွေ ထိန်းသိမ်းခြင်း။ အဲဒါ အဆိုပါ အစီအရင် အတွေ့အကြုံများ အဖြစ် ဖော်ပြခဲ့သည်။ ၌ a မိန့်ခွန်း လုပ်ရပ် ဖြစ်ကြပါသည်။ ရိုးသားပြီး စစ်မှန်သော။ အပြောအဆိုပြုမူမှုအားလုံးသည် ဤတောင်းဆိုချက်သုံးခုကို သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ၊ ဆက်သွယ်ရေးကို တုံ့ပြန်သူများသည် ဤတရားဝင်မှုတောင်းဆိုချက်များကို လက်ခံနိုင် သို့မဟုတ် စိန်ခေါ်နိုင်သည်။ စိန်ခေါ်ရင် သရုပ်ဆောင်တွေက ဝင်ပြိုင်၊ ငြင်းခုန်၊ ဝေဖန်၊ ပြန်ပြင်တယ်။ သူတို့ရဲ့ ဆက်သွယ်ရေး။ သူတို သုံး၊ ၏ သင်တန်း၊ မျှဝေသည်။ “လက်ကျန်များ ၏ အသိပညာ” အကြောင်း စံနှုန်းများ၊ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ/အဆုံးသတ်ထိရောက်မှု၊ ၎င်းတို့၏တောင်းဆိုချက်များကိုပြုလုပ်ရန် ရိုးသားမှုအပြင် ၎င်းတို့ကို ပြိုင်ဆိုင်ပြီး ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ် (နောက်ထပ် အသွင်သဏ္ဍာန်တစ်ခုဖြင့် အများသူငှာ နယ်ပယ်ကို ပြန်လည်ဖော်ပြသည်) သည် အာဏာနှင့် အခွင့်အာဏာအတွက် တောင်းဆိုမှုများကို ဖြေရှင်းပေးသောအခါတွင် မကြာခဏ သိမ်းပိုက်ခံရလေ့ရှိသည်။ သို့သော် လူတစ်ဦးချင်းအကြား အပြန်အလှန်ပေးကမ်းခြင်းနှင့် ယူဆောင်ခြင်းတွင် "အကြောင်းပြချက်ပေးခြင်း" နှင့် "ဆန့်ကျင်ဘက်အကြောင်းပြချက်" ဖြင့် တောင်းဆိုချက်များကို ဖြေရှင်းပါက၊ Habermas သည် ၎င်းအား "ဆင်ခြင်တုံတရားရှိသောဟောပြောချက်" အဖြစ် မြင်သည်။

ထို့ကြောင့် အပြန်အလှန် အကျိုးပြုမှု ဖြစ်စဉ်တွင် ထည့်သွင်း တည်ဆောက် ပေးနိုင်သော ဆင်ခြင်တုံတရား ဆိုင်ရာ ဟောပြောချက် အတွက် အလားအလာ ဖြစ်ပါသည်။ ဖြစ် သုံးတယ်။ သို့ ဖန်တီးပါ။ a နောက်ထပ် ကိုယ့်၊ ဖွင့်၊ နှင့် အခမဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်း။ အဲလို ဟောပြောချက် သည် မဟုတ်ဘူး သက်သက် ဆိုလိုသည်/ ပြီးဆုံးသည်။ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု၊ အတွက် အဲဒါ ပါဝင်တယ်။ တရားစီရင်ရေး ၏ နှစ်ခု အခြား တရားဝင်မှု တောင်းဆိုချက်များ- အဲဒါတွေ စိုးရိမ်သည်။ စံနှုန်းဖြင့် သင့်လျော်မှု နှင့် အဲဒါတွေ စိုးရိမ်သည်။ အတူ အစီအရင် ရိုးသားမှု။ သရုပ်ဆောင်များ ဤသို့ implic- itly အကဲဖြတ်ပါ။ နှင့် ဝေဖန်ချက် တစ်ခု နောက်တစ်ခု အတွက် ထိရောက်မှု၊ စံနှုန်း သင့်လျော်မှု၊ နှင့် ကြည်ဖြူ၏။ သူတို့ရဲ့ သက်ဆိုင်ရာ မိန့်ခွန်း လုပ်ရပ်များ; ဒါကြောင့် အဆိုပါ ပန်းတိုင် ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ သည် သို့ ဖော်ထုတ်ပါ။ အဲဒါတွေ လူမှုရေး တရားဝင်မှုသုံးမျိုးစလုံးအတွက် ထိုသို့သောလုပ်ငန်းစဉ်များ မဖြစ်ပေါ်အောင် ထိန်းထားနိုင်သော အခြေအနေများ။

#### ဟာဘာမာများ ပြန်လည်ဆန်းသစ်တီထွင်ခြင်း။ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်

ကြိုက်တယ်။ မာ့က်စ်၊ ဟာဘာမာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သည်။ သူ့ အမြင်များ အကြောင်း ဆက်သွယ်မှု လုပ်ဆောင်ချက် အတွင်း တစ်ခု ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ဘောင် ၏ အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု (ကြည့် နောက်တစ်ခု အခန်း) ဒါပေမယ့် ၌ ဟာဘာမာများ အမှုကိစ္စ၊ သူ့ အမြင်များ​ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် အမှတ်တရ ၏ အလုပ်လုပ်တဲ့ စင်မြင့် မော်ဒယ်များ နှင့် မာ့က်စ်ဝါဒီ မော်ဒယ်များ။ 19 Habermas သည် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ကို ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ကွဲပြားမှုနှင့် ပေါင်းစပ်ပြဿနာများ—ငြင်းခုံမှုများ ပေါ်ပေါက်လာမှုအဖြစ် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ကို ရှုမြင်သည်။ မှာ အဆိုပါ အူတိုင် ၏ သွ Comte ရဲ့၊ ဟားဘတ် Spencer ရဲ့၊ Emile Durkheim's နှင့် Talcott Parsons' အမြင်များ on လူမှုရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု။ သူ ကိုလည်း ချေးတယ်။ ထံမှ ဟားဘတ် Spencer၊ Talcott နံနံပင်၊ နှင့် Niklas Luhmann ဘယ်တော့လဲ သူ ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ ပေါင်းစည်းမှု ၏ ရှုပ်ထွေးသည်။ စနစ်များက ဦးဆောင်သည်။ သို့ တစ်ခု သပ္ပါယ အဆင့်မြှင့်တင်ရေး၊ တိုးလာသည်။ အဆိုပါ စွမ်းရည် ၏ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း သို့ နိုင်နိုင်နင်းနင်း အတူ အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင်။ အဘို့ ဥပမာ၊ a လူ့အဖွဲ့အစည်း အတူ သာ ဘာသာရေး ဒဏ္ဍာရီ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် နည်းသော ရှုပ်ထွေးသည်။ နှင့် နည်းသော နည်းပညာစတိုးဆိုင်ကြီးများနှင့် ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းအခြေခံမူများကို ဆုံးဖြတ်သည့် စံလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သိုလှောင်ထားသော ပိုမိုရှုပ်ထွေးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းထက် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို တုံ့ပြန်နိုင်စွမ်းရှိသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် လူမှုပေါင်းစည်းမှု၏ အခြေခံသည် လူတစ်ဦးချင်း အပြန်အလှန် နားလည်မှုနှင့် အသိပညာ သိုလှောင်မှုများကို တိုးပွားလာစေသည့် ဆက်သွယ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် တည်ရှိနေပါသည်။ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပုံစံများဖြင့် အပြန်အလှန် အပြန်အလှန် အကျိုးပြုသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဖမ်းစားနိုင်သည်အထိ၊ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း သင်ယူမှု စွမ်းရည် သည် တဆက်တည်း လျော့သွားတယ်။ တစ်မျိုး ၏ အဆိုပါ အရင်းရှင်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ အဓိကပေါင်းစပ်ပြဿနာမှာ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားများ ပေါင်းစပ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ (စီးပွားရေး အဖြစ် အုပ်ချုပ်သည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ ပြည်နယ်)၊ on အဆိုပါ တစ်ခု ဖွတ်၊ နှင့် အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု စတိုးဆိုင်များ တစ်ဖက်ဖက်က ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုကနေ ထွက်လာတဲ့ အသိပညာ။ ကွဲပြားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ စားဝတ်နေရေးအတွက် ၌ အဆိုပါ စီးပွားရေး နှင့် နိုင်ငံရေး ဘုံ မပါဘဲ အောင်မြင်မှု ပေါင်းစည်းမှု စံနှုန်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအဆင့်တွင် (ဆိုလိုသည်မှာ မျှဝေနားလည်မှုများ) တွင် ပေါင်းစည်းခြင်းမရှိဘဲ ဆက်လက်တည်ရှိနေမည်ဖြစ်ပြီး အကျပ်အတည်းများကို တွေ့ကြုံခံစားရမည်ဖြစ်ပါသည်။

19 ယာဂင် ဟာဗာမာ၊ *ဆက်သွယ်ရေး နှင့် အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၊ trans T. မက်ကာသီ (လန်ဒန်: Heinemann၊ 1979)။

ဤရွေ့ကားဆက်သွယ်ရေး၏ဒိုင်းနမစ်တွင်တည်ဆောက်ထားသည်, ထို့ကြောင့်, ခေတ်မီပြဿနာများ၏ဖြေရှင်းချက်ဖြစ်ပါသည်, အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ဟိ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ "ဆက်သွယ်ရေး အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု” အဲဒါ ဟင်းသီးဟင်းရွက် မျိုးပွားသည်။ ပေါင်းစည်းရေး ယဉ်ကျေးမှု သင်္ကေတများ ရှိသည် အဆိုပါ အလားအလာ သို့ ဟင်းသီးဟင်းရွက် a နောက်ထပ် ဖွင့်၊ အခမဲ့၊ နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း ။

လူသားမျိုးစိတ်များသည် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များ၏ လူမှုရေးအရ ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် မိမိကိုယ်ကို ထိန်းသိမ်းထားပြီး ၊ ဤညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုကို ဆက်သွယ်ခြင်း—နှင့် ဘဝ၏အချို့သောနယ်ပယ်များမှတစ်ဆင့်၊ ဆက်သွယ်ရေး ရည်ရွယ်သည်။ မှာ ရောက်ရှိ သဘောတူညီချက် နှင့် ဒါကြောင့်၊ အဆိုပါ မျိုးပွားခြင်း။ ၏ အဆိုပါ မျိုးစိတ်လည်းရှိသည်။ လိုအပ်သည်။ ကျေနပ်စရာ အဆိုပါ အခြေအနေများ ၏ a ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု မွေးရာပါ ၌ ဆက်သွယ်မှု လုပ်ဆောင်ချက်

#### ဟိ ပြောင်းလဲခြင်း။ လက်ကျန် အကြား *စနစ်* နှင့်

***ဘဝကမ္ဘာ* (ယဉ်ကျေးမှု) လုပ်ငန်းစဉ်များ**

လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှုသည် “စနစ်” နှင့် “ဘဝကမ္ဘာ” ဖြစ်စဉ်များကြား ချိန်ခွင်လျှာကို ပြောင်းလဲစေခဲ့သည်။ နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဝန်းကျင်တွင် လည်ပတ်နေသော စနစ်လုပ်ငန်းစဉ်များ သို့မဟုတ် စနစ်လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ဤကျူးကျော်မှုနှင့်အတူ၊ သို့မဟုတ် Habermas မကြာခဏ “ကိုလိုနီပြုခြင်း” ဟူသည် ဇာတ်ဆောင်များ သို့မဟုတ် ဘဝကမ္ဘာဖြစ်စဉ်များကြားတွင် အဓိပ္ပာယ်ဖြစ်ပေါ်စေသည့် ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များကို ရွှေ့ပြောင်းပေးသည့် နိဂုံးပိုင်းကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု ဖြစ်လာသည်။ ရလဒ်မှာ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ စေ့ဆော်မှု ကင်းမဲ့ခြင်းကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် တရားဝင်မှု အကျပ်အတည်းများ လှည့်ပတ်နေသည့်အတွက် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး အကျပ်အတည်းကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပျံ့နှံ့နေသော ကတိကဝတ်များ ဆုံးရှုံးသွားစေသည်။

ပေါ်ပေါက်လာသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်တစ်ခုစီသည် စီးပွားရေး၊ မူဝါဒ၊ ဥပဒေ၊ ပညာရေး၊ ဆေးပညာ၊ ဥပမာအားဖြင့်- ၎င်း၏ပြဿနာများကို နည်းပညာဆိုင်ရာ အသုံးအနှုန်းများဖြင့် တိုးမြင့်သတ်မှတ်ပြီး စနစ်အဆင့် လုပ်ငန်းစဉ်များမှ ယဉ်ကျေးမှုကို ပိုင်းခြားထားသောကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖွဲ့စည်းပုံကွဲပြားမှုတွင် အကျပ်အတည်းသည် မွေးရာပါဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင်၊ လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် အဓိပ္ပာယ်ပေးသော lifeworld သည် စနစ်ဖြစ်စဉ်များနှင့် ကွဲကွာသွားပါက၊ စနစ်နှင့် lifeworld ဖြစ်စဉ်များအကြား ဤကွဲလွဲမှုကို မြင့်မားစေရန် အရေးကြီးသောသီအိုရီ၏တာဝန်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင်၊ ဝေဖန်ပိုင်းခြားသောသီအိုရီသည် တရားဝင်မှုအကျပ်အတည်းများကို ဖြေရှင်းရန်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရန် နည်းလမ်းကို ထောက်ပြသည်။

ဟိ ပန်းတိုင် ၏ ဝေဖန် သီအိုရီ၊ ထို့နောက်၊ ဖြစ်လာသည်။ တစ်ခု ၏ သတ်မှတ်ခြင်း။ ဘယ်မှာလဲ။ နှင့် ဘယ်လိုလဲ *ဆက်သွယ်မှု ဆင်ခြင်တုံတရား* (အဖြစ် ဆန့်ကျင်သည်။ သို့ ဆိုလိုသည်-အဆုံး ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု) တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ တရားဝင်မှု တောင်းဆိုချက်များ ထင်ရှားသည်။ ၌ စံပြ မိန့်ခွန်း ဆော်၊ လိုအပ်ချက်များ သို့ ဖြစ် ပြန်လည်သိမ်းဆည်းခဲ့သည်။ အမျှ ရှည် အဖြစ် အဆိုပါ မီဒီယာ ၏ ပါဝါ နှင့် ပိုက်ဆံ စိုးမိုး သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ​ ဒိုမိန်းများ၊ ပြေတယ်။ ထက် ယဉ်ကျေးမှု၊ ရှုပ်ထွေးသည်။ ခွဲခြားထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် ပေါင်းစပ်။

Habermas သည် ယခု ကနဦးစိုးရိမ်မှုများနှင့် အစောပိုင်းဝေဖန်ရေးသီအိုရီများ၏ အကြောင်းကို ပြန်လှည့်ပတ်ခဲ့သည်။ Weber ၏ နည်းလမ်းအဆုံး သို့မဟုတ် ဗျူဟာမြောက် လုပ်ဆောင်မှုမဟုတ်ဘဲ “စစ်မှန်သော ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု” သည် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုတွင် ပါ၀င်သည်ဟု အခိုင်အမာပြောဆိုခြင်းဖြင့် Weberian စာတမ်းကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့သည်။ Habermas သည် ခေတ်သစ်အကျပ်အတည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ဝေဖန်ပိုင်းခြားသောသီအိုရီ၏အမြင်ကို ပြန်လည်သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့သည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများမဟုတ်သော်လည်း လူမှုပေါင်းစည်းမှုတွင် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ပြောဆိုဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ ပြောဆိုမှုတွင်ပါရှိသော အမှန်တကယ် ဆင်ခြင်တုံတရားရှိသော လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ *ကိုလိုနီပြုခြင်း ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများဖြစ်သည်။* အရှင်၊ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ထဲသို့ အဆိုပါ ပေါင်းစပ်ခြင်း။ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ ခွဲခြားထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ သည် အဆိုပါ အလားအလာ အတွက် a ငွေကြေးနှင့် စနစ်လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ပါဝါကဲ့သို့သော ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ပဲ့ကိုင်ယန္တရားများ၏ စွမ်းအားများကြားမှ ဆက်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုကို ပြန်လည်ရရှိရန် ကြိုးပမ်းသည့် ဝေဖန်ချက်သီအိုရီ။ စနစ် ကွဲပြားမှု ဖြစ်ပေါ်လာလျှင် မှတဆင့် အဆိုပါ ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ၏ "ဘာသာစကားမတတ်ပါ။ မီဒီယာ" ကြိုက်တယ်။ ပိုက်ဆံ နှင့် ပါဝါ၊ နှင့် အကယ်၍ ဒါတွေကို လျှော့ချပါ။ အဆိုပါ အားကိုး on ဆက်သွယ်မှု လုပ်ဆောင်ချက်၊ ထို့နောက် အကျပ်အတည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မလွှဲမရှောင်သာ။ ဟိ ရလဒ် လူမှုဘဝတွင် အဓိပ္ပါယ်မရှိခြင်းအတွက် စုပေါင်းစိတ်ပျက်မှုကို လှုံ့ဆော်ရန်အတွက် ဝေဖန်ပိုင်းခြားသော သီအိုရီပညာရှင်များက အသုံးပြုနိုင်သည်။ လူတွေ သို့ ပြန်လည်ရယူပါ။ အဆိုပါ သင့်လျော်သော လက်ကျန် အကြား စနစ် နှင့် ဘဝကမ္ဘာ လုပ်ငန်းစဉ်များ။ ထို့ကြောင့် အကျပ်အတည်းများ ၏ ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု မည်မဟုတ် ဖြစ်ပါစေ။ တွန်းအား အဖြစ်ပြောင်းလဲပါ။ မာ့က်စ်က ငြင်းတယ်။ ဟင်းဟင်း၊

အဆိုပါ *အကျပ်အတည်းများ ၏ ဘဝကမ္ဘာ မျိုးပွားခြင်း။* ပါလိမ့်မယ်။ အစေခံ အဖြစ် အဆိုပါ လှုံ့ဆော်မှု သို့ လူမှုရေး ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း။ ပြီးတော့ ပြန်လာတယ်။ သို့ သူ့ ပထမ အလုပ်၊ ဟာဘာမာ မြင်သည်။ အဲဒီလို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း။ အဖြစ် ပါဝင်နေပါတယ်။ (၁) အဆိုပါ နိုင်ငံရေး ဆုံးဖြတ်ချက်များချရန် (ထို့ကြောင့် “တရားဝင်မှုဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများ” ကို လျှော့ချခြင်း) နှင့် (၂) ဘာသာစကား ခွဲခြားထားသော အာဏာနှင့် အခွင့်အာဏာထက် ဘာသာပြန် အချေအတင် ဆွေးနွေးငြင်းခုံခြင်း နှင့် ငြင်းခုံခြင်းတို့ကို နိုင်ငံရေးတွင် ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်း (ထို့ကြောင့် “တရားဝင်မှု အကျပ်အတည်းများ” ကို လျှော့ချခြင်း) ၊ အလုပ်၊ နှင့် လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး - အဲဒါ ရှိသည် ဖြစ်လာ ပိုများလာသည်။ လွှမ်းမိုးထားသည်။ အားဖြင့် ဘာသာစကား ခွဲခြားထားသော ပဲ့ကိုင်မီဒီယာ (ထို့ကြောင့် “လှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများ” ကို ဖယ်ရှားပေးသည်)။

ဤပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်းအတွက် အလားအလာသည် သက်ရှိလောကကို မျိုးပွားစေသည့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် မွေးရာပါ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုမှတစ်ဆင့် လူမှုပေါင်းစည်းမှုသဘောသဘာဝတွင် ပါ၀င်သည်။ ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သော သီအိုရီ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဤဆင်ခြင်တုံတရားဆိုင်ရာ အလားအလာကို မည်ကဲ့သို့ လွတ်မြောက်စေမည့် လမ်းကြောင်းကို ပြသရန်ဖြစ်သည်။

### ဟိ ပို့စ်မော်ဒန် အလှည့် ၌ ဝေဖန်ပိုင်းခြားပါ။ သီအိုရီ ၂၀

ခေတ်သစ်ဝေဖန်ရေးသီအိုရီသည် လူမှုရေးဆိုင်ရာ သိပ္ပံနည်းကျဟန်ဆောင်မှုများကို ကြာရှည်စွာ တိုက်ခိုက်ခြင်းဖြင့် စတင်သည်။ သိပ္ပံ။ ဒီ တိုက်ခိုက်မှု သည် ဘက်စုံ၊ နှင့် ငါ ပါလိမ့်မယ်။ ယူ ရုံ a ခဏ သို့ ကောက်ကြောင်း အဆိုပါ အခြေခံခြေတံများ။ တစ်မျိုး သည် a ဝေဖန်ချက် ၏ သိပ္ပံနည်းကျ သီအိုရီ အဖြစ် ပေးသည်။ “အမှန်” သို့မဟုတ် "ရည်မှန်းချက်" ရှင်းလင်းချက် သိပ္ပံနည်းကျ ရှင်းလင်းချက် ဖြစ်ကြတယ်၊ အချို့ ပို့စ်မော်ဒန် ငြင်းခုန်၊ "ခမ်းနားတယ်။ ဇာတ်ကြောင်းများ" အကြောင်း လူ့အဖွဲ့အစည်း ယင်းသည် အခြားသူများထက် ပို၍ ရည်ရွယ်ချက်မရှိသော်လည်း၊ သိပ္ပံပညာရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ဇာတ်ကြောင်းကို “အခွင့်ထူး” ပေးရန် ကြိုးပမ်းသည်။ ကျော် အားလုံး အခြားသူများ။ ၂၁ နောက်တစ်မျိုး ဝေဖန်ချက် သည် အဲဒါ သိပ္ပံပညာ တတ်သည်။ သို့ ကြည့်ပါ။ ကိုယ်တိုင် အဖြစ် အထက် နိုင်ငံရေး၊ အကျိုးစီးပွားနှင့် အခြားသော အသွင်ကူးပြောင်းရေးဆိုင်ရာ လွှမ်းမိုးမှုများသည် အမှန်တကယ်ဆိုလျှင် ထိုသို့သော ကိစ္စမဟုတ်ပေ။ ဥပဒေများကို ရှာဖွေသည်။ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ မလွှဲမရှောင်သာ ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ အချို့ အကျိုးစီးပွား ကျော် တခြားသူတွေ၊ နှင့် သိပ္ပံနည်းကျ သုတေသနသည် ၎င်းကို ရန်ပုံငွေရှာသူများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ ခေတ်မီခြင်း၏ အမှတ်အသားဖြစ်သော အသိပညာသည် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ စုပုံလာသည်ဟု သိပ္ပံပညာက ယူဆသော်လည်း အမှန်တကယ်တွင်၊ နှင့် မဟုတ်ဘူး ဗဟုသုတ က၊ တစ်ကြိမ် တဖန်၊ အခမဲ့ ထံမှ ဆိုင်း ၌ အဆိုပါ အကျိုးစီးပွား ၏ လွှမ်းမိုးသည်။ အဖွဲ့ခွဲများ လူ့အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ။ သိပ္ပံ ယူဆသည်။ အဲဒါ ဟိုမှာ သည် တစ်ခု ရည်မှန်းချက် ကမ္ဘာ “ထွက် ဟိုမှာ" အဲဒါ ဖော်ပြသည်။ သီအိုရီအားဖြင့် ရှင်းပြနိုင်သော အခြေခံဂုဏ်သတ္တိများ ရှိသော်လည်း ကမ္ဘာပေါ်ရှိ သရုပ်ဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ မတူကွဲပြားသော အကျိုးစီးပွားများကို လိုက်စားသောကြောင့် ၎င်း၏ အခြေခံသဘောသဘာဝကို အဆက်မပြတ် ပြောင်းလဲလျက်ရှိသည်။ ဤကဲ့သို့သော တိုက်ခိုက်မှုမျဥ်းများသည် အထူးအဆန်းမဟုတ်သော်လည်း ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒီများက ၎င်းတို့အား မကြာခဏဆိုသလို အစွန်းမရောက်စေပါ။

စပ်စု၊ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် အလုပ် ၌ နေရာထိုင်ခင်း အဆိုပါ သဘာဝ ၏ အသစ်၊ ပို့စ်မော်ဒန် လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းမှုများ အတူတူပါပဲ ။ ထိခိုက်လွယ်သည်။ သို့ ဒါတွေ လိုင်းများ ၏ တိုက်ခိုက်မှု။ ပို့စ်မော်ဒန်၊ သို့ပေမယ့် သူတို့ရဲ့ အရည်အချင်းစစ် ၏ သူတို့ရဲ့ ရှင်းလင်းချက် ၊ ဟင်းသီးဟင်းရွက် ညား ဇာတ်ကြောင်းများ၊ ယူဆ အဲဒါ တစ်ခုခု သည် ထွက် ဟိုမှာ သို့ စကားပြော အကြောင်း (ဆိုလိုသည်မှာ၊ မော်ဒန်ခေတ် )၊ အကျိုးစီးပွားကို ပြတ်ပြတ်သားသား လိုက်လျှောက်ပါ (ပညာရပ်ဆိုင်ရာ တိုးတက်မှု)၊ အစရှိသဖြင့် ဝေဖန်မှုများအားလုံးကို ပစ်ပေါက်ခြင်း၊ မှာ သိပ္ပံ။ ဘာလဲ ပြုလုပ်သည်။ ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ ဝေဖန် သီအိုရီ သည် အဲဒါ အများဆုံး ၏ ၎င်း၏ တော်များ ကြည့်ရှု ပါ။ ပို့စ်မော်ဒန် အခြေအနေ အဖြစ် တစ်နည်းနည်းနဲ့ အန္တရာယ်ရှိသော နှင့် အရှင်၊ အဆိုပါ ဖော်ပြချက် ၏ ပို့စ်မော်ဒန် အခြေအနေများ ၊ နှင့် ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ရှင်းပြပါ။ သူတို့ရဲ့ ပေါ်ပေါက်ရေး နှင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း။ အားလုံး ယူဆ၊ ကြိုက်တယ်။ အများကြီး ခေတ်သစ် ဝေဖန်ပိုင်းခြားမှု သီအိုရီ၊ အဲဒါ အဆိုပါ စကားလုံး အဖြစ် အဲဒါ သည် ယခု ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားသည်။ သည် တစ်နည်းနည်းနဲ့ ရောဂါဗေဒ။

ဝေဖန်ပိုင်းခြားမှုသီအိုရီ ၏ အနှစ်သာရဖြစ်သည် ။ ဒီ ခိုင်မာသော အမြင် သည် သို့ ပိုင်းခြားထားသည်။ (၁) စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။

20 အဆိုပါ အနားယူပါ။ ၏ ဒီ အခန်း ပေါင်းစပ်ရေးသားထားသည်။ အတူ ကက်နက် အယ်လန်။

၂၁ ရစ်ချတ် Rorty၊ "ဒဿန အဖြစ် a ကြင်နာတယ်။ ၏ ရေးသားခြင်း- တစ်ခု အက်ဆေး on ဒါရီဒါ" *အသစ် စာပေလောက သမိုင်း* ၁၀ (၁၉၇၈)။

စစ. ၁၄၁–၁၆၀; *ဒဿန နှင့် အဆိုပါ ကြေးမုံ ၏ သဘာဝတရား* (ပရင်စတန်- စတန် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1979); “နည်းလမ်း၊ လူမှုသိပ္ပံနှင့် လူမှုမျှော်လင့်ချက်၊” *The Postmodern Turn ၊ လူမှုရေးသီအိုရီအသစ်* ၊ ed. Steven Seidman (Cambridge: Cambridge University Press, 1994)။

ပိုနီးစပ်တယ်။ သို့ အဆိုပါ ရှေးရိုး သီအိုရီ၊ အထူးသဖြင့် မာ့က်စ်၊ နှင့် (၂) ယဉ်ကျေးမှု ပို့စ်မော်ဒန် စီးပွားရေးအခြေအနေများထက် ယဉ်ကျေးမှုများ ကြီးထွားလာမှုကို အလေးထားသူဖြစ်သည်။

#### စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ

စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန် ဖြစ်ကြပါသည်။ စိုးရိမ်သည်။ အတူ *မြို့တော်* ၊ အထူးသဖြင့် ၎င်း၏ *အလွန်အကျွံစုဆောင်းခြင်း။* (ဆိုလိုသည်မှာ များပြားလွန်းသည်) နှင့် သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာများဖြင့် မောင်းနှင်သော စျေးကွက်စနစ်သစ်တွင် ၎င်း၏ ပြန့်ကျဲမှုနှင့် လျင်မြန်သော ရွေ့လျားမှုအဆင့်တို့ ပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် ယဉ်ကျေးမှု သို့မဟုတ် စနစ်များ ၏ သင်္ကေတများ ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင်သည်။ သို့ ပေါ်ထွက်လာ ထံမှ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ အားထုတ် လွတ်လပ်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ on မဟုတ်ဘူး သာ အဆိုပါ စီးပွားရေး ဒါပေမယ့် ကိုလည်း တိုင်း အခြား မျက်နှာ ၏ လူသား ကြိုးစားအားထုတ်မှု။ တကယ်ပါပဲ, အတွက် အချို့သော စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒီများ၊ အဆင့်မြင့် အရင်းရှင်စနစ်သည် လူ့သမိုင်း ၏ အဆင့်သစ်သို့ ပြောင်းလဲလာခဲ့သည် ။ အဲဒါ၊ ကြိုက်တယ်။ စောစောက ခေတ်မီမှု၊ သည် ပုံသေ အားဖြင့် a စီးရီး ၏ ပြဿနာများ၊ အပါအဝင် အဆိုပါ ဆုံးရှုံးမှု ၏ a core သို့မဟုတ် မရှိမဖြစ် သဘော ၏ မိမိကိုယ်ကို၊ အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ သင်္ကေတ အဖြစ် အများကြီး အဖြစ် ပစ္စည်း ဆိုလိုသည်။ သို့ ထိန်းချုပ်မှု တစ်ဦးချင်း၊ တိုးလာသည်။ ထူးချွန် ၏ ယဉ်ကျေးမှု အရင်းအမြစ်များ အဖြစ် နှစ်ခုလုံး ကိရိယာများ ၏ ဖိနှိပ်မှု နှင့် အလားအလာ ခုခံမှု၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူတစ်ဦးချင်း၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကွဲလွဲမှု၊ အမျိုးသားရေး လက္ခဏာများ ဆုံးရှုံးခြင်းနှင့် a သက်ဆိုင်သော ပြောင်း သို့ ပြည်တွင်း နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အထောက်အထားများ။ ဒီ စာရင်း၊ နှင့် အခြား "ရောဂါဗေဒ" ၏ ပို့စ်မော်ဒန် ခေတ်၊ အသံ အများကြီး ကြိုက်တယ်။ အဲဒါတွေ အဲဒါ စိုးရိမ်သည်။ စောစော လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ဘယ်တော့လဲ သူတို့ Anomie နှင့် Egoism (Emile Durkheim)၊ ဖယ်ကြဉ်ခြင်း (Karl Marx) ကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်များအတွက် ပူပန်ခြင်း၊ မဖြစ်စလောက် နှင့် ကျိုးကြေ မိမိကိုယ်ကို (ဂျော့ Simmel)၊ အယူဝါဒ ထိန်းချုပ်မှု နှင့် ခြယ်လှယ်ခြင်း။ အားဖြင့် အဆိုပါ အားအင် ကုန်ခမ်း (မာ့က်စ် နှင့်၊ နောက်ပိုင်း၊ အန်တိုနီယို Gramsci နှင့် လူဝီ Althusser)၊ နိုင်ငံရေး-အယူဝါဒ ခုခံမှု (မာ့က်စ်)၊ ကွဲပြားမှုလွန်ကဲခြင်းနှင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ အကွဲကွဲအပြားပြား (အဒမ်စမစ်၊ ဟားဘတ် Spencer၊ နှင့် Durkheim)၊ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု နှင့် စိုးမိုး အားဖြင့် over-စိုးရိမ်မှု ထိရောက်မှုနှင့်အတူ (မက် Weber)၊ နှင့် ဒါကြောင့် on. အရှင်၊ စီးပွားရေးအရ ဦးတည်သည်။ ပို့စ်မော်ဒန် အထောက်အထားများစွာ ၏ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ သဘောထားများ ၏ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ပထမ ရှာသည်။ သို့ သီအိုရီ အကြောင်း ခေတ်မီမှု။ ဤအပိုင်းတွင် ဆန်းစစ်လေ့လာထားသော ပညာရှင်များသည် အရင်းရှင်စနစ်၏ ဒိုင်းနမစ်ကို အလေးပေးကြသည်၊

စားတယ်။ ခေတ်မီသော အခြေအနေသစ်။

ဖရက်ဒရစ် Jameson

အနက် အဆိုပါ ဗဟို ကိန်းဂဏန်းများ ၌ စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ၊ ဖရက်ဒရစ် Jameson သည် အဆိုပါ အများဆုံး ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ မာ့က်စ်ဝါဒီ။ ၂၃ သို့ပေမယ့် သူ့ သီအိုရီ သည် အကြောင်း အဆိုပါ ရှုပ်ထွေးသည်။ အပြန်အလှန်ကစားခြင်း။ တို့တွင် နိုင်ငံစုံ အရင်းရှင်ဝါဒ ၊ နည်းပညာ ကြိုတင်မဲ၊ နှင့် အဆိုပါ အစုလိုက်အပြုံလိုက် မီဒီယာ၊ အဆိုပါ အစစ်အမှန် ဒိုင်းနမစ်များ ၌ ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ အရင်းအနှီး၏ သဘောသဘာဝကို လှည့်ပတ်သည်။ အရင်းရှင်စနစ်သည် ကွဲပြားသော အဆင့်သုံးဆင့်ကို ဖြတ်သန်းခဲ့ကြောင်း Jameson မှ စောဒကတက်ခဲ့သည်။ အတူ တစ်ခုစီ အဆင့် ချိတ်ဆက်ထားသည်။ သို့ a အထူးသဖြင့် ကြင်နာပါ။ ၏ နည်းပညာ။ အစောပိုင်းဈေး အရင်းရှင်စနစ် ချိတ်ဆက်ခဲ့သည်။ သို့ ရေနွေးငွေ့ဖြင့် မောင်းနှင်သည်။ စက်ယန္တရား; အလယ်အလတ် လက်ဝါးကြီးအုပ်မှု အရင်းရှင်စနစ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ မရှိလို့ပါ။ အားဖြင့် ရေနွေးငွေ့ လောင်ကျွမ်းခြင်းအင်ဂျင်များ၊ နှောင်းပိုင်းနိုင်ငံစုံ အရင်းရှင်စနစ်သည် နျူကလီးယားစွမ်းအင်နှင့် အီလက်ထရွန်နစ်စက်များနှင့် ဆက်စပ်နေသည်။

ပုံဆောင်မျိုးပွားစက်များ—ကင်မရာများ၊ ကွန်ပျူတာများ၊ ဗီဒီယိုများ၊ ရုပ်ရှင်များ၊ တိပ်အသံဖမ်းစက်များ၊ ဖက်စ်စက်များ— လူ့ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ၎င်း၏သင်္ကေတကိုယ်စားပြုမှုကြား တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်မှုကို ဖယ်ရှားပေးသည့် ခေတ်သစ်သီအိုရီ၏ ဘာသာရပ်ဖြစ်သည် ။ ဒါတွေ စက်တွေ generate sequences ၏ လက္ခဏာများ on ထိပ်တန်း ၏ လက္ခဏာများ အဲဒါ ပြောင်းလဲပါ။ အဆိုပါ သဘာဝ ၏ အဆိုပါ

22 ကြည့်ရှုလော့၊ အတွက် ဥပမာ၊ စတီဖင် လူလိမ်၊ ဇန်နဝါရီ Pakulski၊ နှင့် မယ်လ်ကွန် ရေများ၊ *ပို့စ်မော်ဒန်* (လန်ဒန်: ပညာရှိ၊ ၁၉၉၂)။

၂၃ ဖရက်ဒရစ် Jameson၊ *ဟိ ပို့စ်မော်ဒန် အခြေအနေ* (မင်နီယာပိုလစ် တက္ကသိုလ် ၏ မင်နီဆိုတာ စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၈၄)။

ဆက်ဆံရေး အကြား အတွေး နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်၊ သို့မဟုတ် *ပရိတ်စီများ* ၌ မာ့က်စ်ရဲ့ အသုံးအနှုန်းများ။ ဟိ ဆက်ဆံရေး အကြား သင်္ကေတ နှင့် ပစ္စည်း ကမ္ဘာ ရှိသည်။ ပြောင်းလဲသွားတယ်၊ အတူ အလွှာများ ၏ သင်္ကေတများ ဖြန်ဖြေပေးခြင်း ဆက်ဆံရေး အဲဒီလူတွေ ရှိသည် အတူ ပစ္စည်း အခြေအနေများ အမျှ a ရလဒ်၊ အဲဒါ ဖြစ်လာသည်။ ခက်တယ်။ သို့ တွေးပါ။ အကြောင်း အဆိုပါ သင်္ကေတများပေါ်တွင် တွေးခေါ်မှုများသည် ယခုအခါ သင်္ကေတများ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်ထားသောကြောင့် လူတို့သည် ၎င်းအတွက် သိမ်မွေ့သော အာရုံများသာ ရှိသောအခါတွင် ပစ္စည်းလောကသည် ထုတ်လုပ်မှု၏ အစစ်အမှန်ဖြစ်စဉ်မှ ဝေးကွာသွားလေ့ရှိသည်။ ပုံသဏ္ဍာန်မျိုးပွားခြင်းဆိုင်ရာ တူရိယာများသည် ယခုအခါ အတွေးအမြင်ကို ကမောက်ကမဖြစ်စေကာ အဓိပ္ပါယ်ရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်ကို ဟန့်တားထားသည်။

ပုံဆွဲ ထံမှ မာ့က်စ်ရဲ့ ဒဿန ၏ အသိပညာ၊ Jameson ဆဲ ကြိုးစားမှုများ သို့ အသုံးပြု အဆိုပါ နည်းလမ်း praxis ၏ သို့ ဝေဖန်ချက် အဆိုပါ လူမှုရေး ဆောက်လုပ်ရေး ၏ အဖြစ်မှန် ၌ ခေတ်လွန်။ မာ့က်စ် စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ သဘောတရားများ၊ စိတ်ကူးများ သို့မဟုတ် နှိမ့်ချတွေးခေါ်မှုများတွင် လက်တွေ့မရှိသော်လည်း ထုတ်လုပ်မှု၏ ပစ္စည်းလောကတွင် ရှိနေသည်။ တကယ်ပါပဲ, သူ ပျက်သွားသည် အတူ အဆိုပါ လူငယ် ဟေဂယ်လီယန် ကျော် ဒီ ထုတ်ပြန်သည်, မြင်သည်။ သူတို့ကို အဖြစ်၊ မှတ်ချက်ချသည်။ စောစောက၊ ဝေဖန်ပိုင်းခြားတတ်သော အစောပိုင်းမျိုးဆက်များကဲ့သို့ စိတ်ကူးများ၏ လက်တွေ့ဘဝအကြောင်း "သီအိုရီဆိုင်ရာ ပူဖောင်းများကိုမှုတ်ထုတ် ခြင်း" သီအိုရီသမားများ ၌ အဆိုပါ ပထမ ဆယ်စုနှစ်များ ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု (ဒါပေမယ့် အဲဒါတွေ ၏ အဆိုပါ နောက်ကျ နှစ်ဆယ်နှင့် အစောပိုင်း နှစ်ဆယ့်တစ်ရာစုအစောပိုင်းတွင် ဟေဂယ်လီယန်ဟုပင် အသံထွက်သည်)။ Jameson ၏အဆိုအရ, ဖန်ဆင်းခြင်း ၏ အသိစိတ် မှတဆင့် ထုတ်လုပ်မှု ဖြစ်ခဲ့သည်။ ပြဿနာမရှိသော ကိုယ်စားပြုသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ aes-thetic ၏ အဆိုပါ စက် ၌ စောစောက အဆင့်များ ၏ အရင်းရှင်စနစ်၊ ဒါပေမယ့် ၌ နိုင်ငံစုံ အရင်းရှင်စနစ်၊ အီလက်ထရွန်းနစ်စက်များ ကြိုက်တယ်။ ရုပ်ရှင် ကင်မရာများ၊ ဗီဒီယိုများ၊ ဒစ်ဂျစ်တယ် အသံဖမ်းစက်များ၊ နှင့် ကွန်ပျူတာများ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ရှိသည် အဆိုပါ တူညီသောစွမ်းရည် အတွက် လက္ခဏာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ စက်တွေ ၏ မျိုးပွားခြင်း။ ပြေတယ်။ ထက် ၏ ထုတ်လုပ်မှု။ ထို့ကြောင့် ခေတ်လွန်ခေတ်တွင် တွေးခေါ်မှုနှင့် အသိပညာ၏ အခြေခံအုတ်မြစ်သည် မာ့က်စ် ကဲ့သို့ ရိုးရှင်းသော အမှားမဟုတ်ပေ။ အမြင် ၏ “အတုအယောင် အသိဉာဏ်” အလေးပေး; အဲဒါ သည် နတ္ထိ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အဆိုပါ စက်တွေ ၏ နှောင်းပိုင်းတွင် အရင်းရှင်စနစ်သည် ၎င်းကိုထုတ်လုပ်မည့်အစား အသိပညာကို မျိုးပွားစေပြီး မျိုးပွားခြင်းကိုယ်နှိုက်ကို အာရုံစိုက်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ နောက်ထပ် on အဆိုပါ အလယ်အလတ် ထက် on အဆိုပါ သတင်းစကား၊ အဆိုပါ လက္ခဏာ ကွင်းဆက် ထံမှ အရာဝတ္ထု သို့ လက္ခဏာ ရှိသည်။ ကျိုး ဆင်း Jameson လက္ခဏာများ ဒီ ပျက်သည် အဖြစ် အဆိုပါ “စိတ်ကျရောဂါ ၏ ယဉ်ကျေးမှု။” ဆက်ဆံရေး အကြား လက္ခဏာများ နှင့် အဆိုပါ လက္ခဏာ သည် ကျိုးပဲ့; အဆိုပါ လက္ခဏာ ကွင်းဆက် ညွှန်ပြသည်။ တစ်ခုချင်း စီ လက္ခဏာ ရပ်တည်သည်။ တစ်ယောက်တည်း၊ သို့မဟုတ် ၌ a အတော်လေး ချောင် အသင်းအဖွဲ့ အတူ အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာ အဖွဲ့များ ၏ အခြား

ဆိုင်းဘုတ်များ၊ နှင့် အဲဒါ အဓိပ္ပါယ် သည် free-floating နှင့် ကြိုးလွတ် သို့ တစ်ခုခု ရှင်းပါတယ်။ ပစ္စည်း အဖြစ်မှန်။

ထိုမှတပါး၊ ၌ a ပို့စ်မော်ဒန် ကမ္ဘာ လွှမ်းမိုးထားသည်။ အားဖြင့် စက်တွေ ၏ မျိုးပွားခြင်း၊ ဘာသာစကား ရှုံးသည်။ စွမ်းရည်​ သို့ မြေ အယူအဆများ သို့ နေရာ၊ သို့ ခဏတာ။ ၏ အချိန်၊ သို့မဟုတ် သို့ အရာဝတ္ထုများ ၌ ထပ်လောင်း သို့ ရှုံး ၎င်း၏ စွမ်းရည် သို့ စည်းရုံး သင်္ကေတများ ထဲသို့ အဆက်အစပ် စနစ်များ ၏ အယူအဆများ အကြောင်း နေရာ၊ အချိန်၊ နှင့် အရာဝတ္ထုများ။ ဘာသာစကားအဖြစ် ရှုံးသည်။ ဒါတွေ စွမ်းဆောင်ရည်များ၊ အချိန် နှင့် အာကာသ ဖြစ်လာ မသက်ဆိုင်ပါ။ ရှိရင် a လက္ခဏာ စနစ် သီးခြားဖြစ်လာသည်။ နှင့် free-floating နှင့် အကယ်၍ အဲဒါ သည် အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာ နှင့် မပါဘဲ အော်ဒါ၊ အဆိုပါ အဓိပ္ပါယ် ၏ အယူအဆများ ဆက်စပ်မှု​ သို့ အချိန် နှင့် အာကာသ မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် အာမခံပါသည်။ တကယ်ပါပဲ, အဓိပ္ပါယ် ၌ တစ်ခုခု သဘော ဖြစ်လာသည်။ ပြဿနာ ။ ဟိ အယူအဆ ချိတ်ဆက်မှု အကြား အဆိုပါ “ဒီမှာရော” နှင့် ၎င်း၏ ဆက်စပ်မှု သို့ အဆိုပါ ယခင် "ထို့နောက်" ရှိသည်။ ကျိုး ဆင်း၊ နှင့် အဆိုပါ တစ်ဦးချင်း အတွေ့အကြုံများ “က စီးရီး ၏ စင် နှင့် မသက်ဆိုင်သော လက်ဆောင်များကိုအချိန်မီ။" ၂၄

*အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာ* ဖြစ်အောင် ဖန်တီးထားသည်ဟု ဆက်လက် စောဒကတက်ခဲ့သည်။ပြေတယ်။ ထက် မာ့က်စ်ရဲ့ ကင်းကွာ ဘာသာရပ်။ မိမိကိုယ်ကို သည် မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် အများကြီး ကင်းကွာ ထံမှ အဆိုပါ ရှုံးနိမ့်ခြင်း။ ထိန်းချုပ်ရန် သူ့ သို့မဟုတ် သူမ၏ ကိုယ်ပိုင် ဖြစ်ထွန်းသည်။ လှုပ်ရှားမှုများ; ပြေ၊ မိမိကိုယ်ကို သည် ယခု a စီးရီး ၏ ပုံများ ၌ a ထုတ်လုပ်ခြင်းထက် မျိုးပွားခြင်းဆိုင်ရာ တူရိယာများဖြင့် လွှမ်းမိုးထားသော ပစ္စည်းကမ္ဘာ။ ထို့အပြင် ခေတ်မီသော မိမိကိုယ်ကို နှိမ့်ချခြင်းသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပျော့ပျောင်းမှု သို့မဟုတ် နက်နဲမှု တစ်မျိုးကို ဖြစ်စေသည် “ခံစားချက်ကို ဆောင်ရန် အတ္တမရှိတော့သောကြောင့်၊ . . . [စိတ်ခံစားမှု] သည် ယခုအခါ လွတ်လပ်သော လွင့်မျောနေပြီး ကိုယ်ရေးကိုယ်တာမဟုတ်ပေ။" ၂၅

24 Ibid.၊ p ၉၂။

25 Ibid.၊ p ၆၄။

ဘာသာရပ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဤသို့ အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာ နှင့် ဖျက်သိမ်း၊ ရှိခြင်း။ မဟုတ်ဘူး ပစ္စည်း အခြေခံ အတွက် အသိစိတ် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်သည့် ဇာတ်ကြောင်းများ၊ ဤအခြေအနေများအောက်တွင် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ စွမ်းရည်—- တွေးတောကြံဆလုပ်ဆောင်ရန်နှင့် တွေးခေါ်မှုဖန်တီးရန် လုပ်ဆောင်ချက်ကိုအသုံးပြုကာ- ပရာစီများအတွက် တစ်ဦးချင်းစီ၏စွမ်းရည်သည် လျော့နည်းသွားပါသည်။ မှန်ပါသည်၊ ပရာစီစ်အတွက် ဤစွမ်းရည်သည် ဂျိမ်းဆန်သည် လွန်ကဲသောခေတ်အခြေအနေ၏ အရေးပါသောသီအိုရီကို မတီထွင်နိုင်ပေ

ဒါဝိဒ် ဟာဗေး

Jameson ကဲ့သို့ David Harvey ၂၆ အရင်းရှင်စနစ်သည် သိသာထင်ရှားသော ပြဿနာများကို ဆောင်ကြဉ်းလာသည်ဟု ရှုမြင်သည်။ ဆက်စပ် အတူ လူသားများ စွမ်းရည် သို့ conceptualize လုပ်ပါ။ အချိန် နှင့် အာကာသ။ ဒါတောင်၊ အတွက် ဟာဗေး၊ ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒနှင့်ဆက်စပ်နေသော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ခံယူချက်ဆိုင်ရာပြဿနာများသည် အသစ်အဆန်းမဟုတ်ပါ။ တချို့က အတူတူပဲ။ သဘောထားများ ဆီသို့ အကွဲကွဲအပြားပြား နှင့် ရှုပ်ထွေးမှုများ ၌ နိုင်ငံရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် အတွေးအခေါ်ဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများသည် ရာစုနှစ်ဆယ်ရာစုသို့ ရောက်ရှိလာသည်။

Jameson နှင့်မတူဘဲ၊ Harvey သည် ခေတ်သစ်ခေတ်၏အရေးပါသောအခြေအနေအား တွေးခေါ်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်အားဖြင့်ပြောင်းလဲနိုင်သော ရုပ်ဝတ္ထုအဖြစ်မှန်တွင် ကျောက်ချဆိုင်းဘုတ်များနှင့် သင်္ကေတများကို praxis ပြဿနာအဖြစ် မမြင်တွေ့ရသော်လည်း *အလွန်အကျွံစုဆောင်းမှု အခြေအနေအဖြစ်* သို့မဟုတ်၊ အရင်းအနှီး အလွန်အကျွံ စုစည်းပြီး ဖြန့်ဝေသည့် ပုံစံများ။ အရင်းရှင်စနစ်အားလုံး—မာ့က်စ် အသိအမှတ်ပြုထားသည့်အတိုင်း—အရင်းရှင်စနစ်သည် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ နည်းပညာဆန်းသစ်တီထွင်မှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပြန်လည်ဆုတ်ခွာမှုတို့မှတစ်ဆင့် ကြီးထွားလာစေရန် ဒီဇိုင်းထုတ်ထားသည့် အရင်းရှင်စနစ်ဖြစ်သောကြောင့် အလွန်အကျွံစုဆောင်းမှုပြဿနာကို သက်သေပြခဲ့သည်။ တစ်ချိန်ချိန်တွင်၊ များပြားလွန်းသည်- မရှိသောဝယ်သူများထံ ရောင်းချရန် ထုတ်ကုန်များလွန်းခြင်း၊ အသုံးမပြုသော ကုန်ထုတ်စွမ်းအားများလွန်းခြင်း သို့မဟုတ်၊ အမြတ်အစွန်းအတွက် မလုံလောက်သဖြင့် ရင်းနှီးမြုပ်နှံရန် ငွေအလွန်များသည်။

ဤအများအပြား စုပုံခြင်းကို နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ကြုံတွေ့ရပြီး အဖြစ်အများဆုံးမှာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဖြစ်သည်။ ဘယ်မှာလဲ။ အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချထားသည်။ ပိတ်၊ အပင်များ အနီးကပ်၊ ဒေဝါလီခံ တိုးမြှင့်လာသည်, နှင့် ပိုက်ဆံ သည် တန်ဖိုးဖြတ်ထားသည်။ ထိုသို့သော စက်ဝန်းများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ငွေကြေးဖြင့် မက်ခရိုအဆင့် စီးပွားရေးထိန်းချုပ်မှုများကို (များသောအားဖြင့် အစိုးရမှ) ပြန်လည်ရယူသည်။ ထောက်ပံ့ရေး၊ အကျိုးစီးပွား နှုန်းထားများ၊ အလုပ်လက်မဲ့ လျော်ကြေး၊ ဒေဝါလီခံ ဥပဒေများ၊ အခွန် မူဝါဒများ၊ နှင့် ကြိုက်တယ်။ ဒါပေမယ့် ဟာဗေး အလေးပေးသည်။ နောက်တစ်ခု တုံ့ပြန်မှု သို့ အလွန်အကျွံစုဆောင်းခြင်း- စုပ်ယူမှု ၏ ယာယီနှင့် spatial *ရွှေ့ပြောင်းခြင်း အားဖြင့် ပိုလျှံသော အရင်းအနှီး* ။

*ယာယီ နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်း။* ဖြစ်ပေါ်သည်။ ဘယ်တော့လဲ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ ဝယ် "အနာဂတ်" on ကုန်စည် မရှိသေး သို့ ဖြစ် ထုတ်လုပ် လိုက်တာ ၊ သူတို့ ဝယ်ယူမှု စတော့ ရွေးချယ်မှု ၌ မျှော်လင့်ချက် ၏ စတော့ စျေးနှုန်းများ တက်လာခြင်း၊ ဘယ်တော့လဲ သူတို့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့သည်။ ၌ အခြား ငွေကြေး ကိရိယာများ (ပေါင်နှံခြင်း၊ ရေရှည် နှောင်ကြိုးများ၊ အစိုးရ လုံခြုံရေး)၊ သို့မဟုတ် ဘယ်တော့လဲ သူတို့ လိုက်ရန် တစ်ခုခု ဗျူဟာ​ သုံးပြီး အချိန် နှင့် အဆိုပါ လွှဲသည်။ ၏ အားလုံး စျေးကွက်များ သို့ ရွှေ့ပြောင်း မြို့တော် နှင့် လျှော့ချပါ။ အလွန်အကျွံစုဆောင်းခြင်း။

*အတိုင်းအတာ နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်း။* ပါဝင်တယ်။ ရွေ့လျား မြို့တော် ကွာ ထံမှ ဒေသများ ၏ အလွန်အကျွံစုဆောင်းခြင်း။ သို့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အရင်းအနှီး လိုအပ်နေသော နေရာသစ်များ။ Harvey က နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည် အထိရောက်ဆုံးဖြစ်ကြောင်း စောဒကတက်သည်။ နှစ်ခုလုံး ၎င်း၏ ယာယီ နှင့် အာကာသ ရှုထောင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ ပေါင်းစပ်၊ အဖြစ် ဘယ်တော့လဲ ပိုက်ဆံ ထမြောက်သည်။ ၌ လန်ဒန် အခြေခံအဆောက်အအုံဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့ရန် (အနာဂတ်တွင် ပြန်လည်ရောင်းချနိုင်ဖွယ်ရှိသော) ငွေချေးစာချုပ်များဝယ်ယူရန် လက်တင်အမေရိကသို့ ပေးပို့သည်။

စုပုံလာမှုပြဿနာကို ဖြည့်ဆည်းရန် spatial နှင့် temporal displacement နှစ်မျိုးလုံးကို အသုံးပြုခြင်းသည် အချိန်နှင့် space displacement ၏ ယေဘူယျပြဿနာကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ အချိန်နှင့် နေရာရွှေ့ပြောင်းမှု ဖြစ်ပေါ်သည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ လေး အချက်များ- (၁) အဆင့်မြင့် ဆက်သွယ်ရေး နှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး

၂၆ ဒါဝိဒ် ဟာဗေး၊ *ဟိ အခြေအနေများ ၏ ခေတ်နောက်လိုက်- တစ်ခု စုံစမ်းရေး ထဲသို့ အဆိုပါ ဇစ်မြစ် ၏ ယဉ်ကျေးမှု ပြောင်းလဲပါ။* (Oxford: Blackwell, 1989)။

နည်းပညာများ၊ (၂) တိုးလာသည်။ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု ၏ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ (၃) မက်တာ- နှင့် ကမ္ဘာ့အဆင့် ငွေ စျေးကွက်များ အဲဒါ အရှိန်မြှင့် အဆိုပါ လည်ပတ်မှု ၏ ပိုက်ဆံ၊ နှင့် (၄) လျော့နည်းသွားသည်။ အာကာသ အာရုံစူးစိုက် မှု မြို့တော် ၌ ပထဝီဝင် နေရာများ (မြို့များ၊ လူမျိုး၊ ဒေသများ)။ ဒါတွေ အပြောင်းအလဲများ ဖန်တီးပါ။ a ခံယူချက် ၏ အချိန် နှင့် အာကာသ ချုံ့ အဲဒါ ရမယ်။ ဖြစ် လိုက်ဖက်သည်။ အားဖြင့် အပြောင်းအလဲများ ၌ ယုံကြည်ချက်၊ အယူဝါဒများ၊ ခံယူချက်များနှင့် သင်္ကေတစနစ်များ။ နည်းပညာများ ပေါင်းစပ်ထားသောကြောင့် လူများကို ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စေပါသည်။ နှင့် အရာဝတ္ထုများ နောက်ထပ် မြန်မြန် မှတဆင့် အာကာသ—အဖြစ် အတူ အဆိုပါ ထွန်းကားသည်။ ၏ ခရီးသွား အားဖြင့် ရထားလမ်း၊ မော်တော်ယာဥ်၊ ဂျက်လေယာဉ်၊ ဒုံးပျံ—အာကာသသည် ဖိသိပ်လာသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ အကွာအဝေးကို လျှော့ချပြီး နေရာလွတ်သည် တားမြစ်ထားသကဲ့သို့ မဟုတ်ပေ။ သို့မဟုတ် အဓိပ္ပါယ်ရှိသော အဖြစ် အဲဒါ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မှာ တစ်ခု အချိန်။ ဖြစ်ချင်တော့၊ အဖြစ် အဆိုပါ အရှိန် ၏ လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး၊ ဆက်သွယ်ရေး၊ စျေးကွက် ဖလှယ်မှု၊ ကုန်စည် ဖြန့်ဖြူးရေး၊ နှင့် မြို့တော် လည်ပတ်မှု တိုးလာခြင်း၊ ပမာဏ ၏ ရရှိနိုင် အချိန် *လျော့နည်းစေခြင်း* ၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် အရာများ သို့ လုပ်ပါ။ နှင့် နောက်ထပ် နည်းလမ်းများ သို့ သူတို့ကိုလုပ်ပါ။ အရှင်၊ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သဘော ၏ အချိန် နှင့် အာကာသ compresses ၌ တုံ့ပြန်မှု သို့ တိုးလာသည်။ ၌ အတိအကျ နည်းပညာများ နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ စွမ်းရည်များ။ အကယ်၍ ဤနည်းပညာနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများသည် တဖြည်းဖြည်းနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာပါက အချိန်နှင့် အာကာသအတွင်း ဖြစ်ပေါ်လာသော ပြောင်းလဲမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် ယဉ်ကျေးမှုကို နားလည်နိုင်သည် ၊ အဓိပ္ပါယ်ရှိသော ပါလိမ့်မယ်။ တိုးတက် တစ်လျှောက် အတူ အဆိုပါ အပြောင်းအလဲများ။ ဒါပေမယ့်၊ အကယ်၍ အဆိုပါ အပြောင်းအလဲများ ၌ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် နည်းပညာ​ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ လျင်မြန်စွာ၊ အဖြစ် ၌ ခေတ်လွန်၊ ထို့နောက် အဆိုပါ ပြုပြင်မွမ်းမံမှုများ ၌ သင်္ကေတ အမျိုးအစားများ ပါလိမ့်မယ်။ မစောင့်ရှောက်ပါ။ အရှိန်အဟုန်၊ နှင့် လူတွေ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် ဝဲ အတူ a သဘော ၏ အမြင်မှားခြင်း။ ပတ်သက် နှစ်ခု မူလတန်း အမျိုးအစား - gories ၏ လူသား ဖြစ်တည်မှု၊ အချိန် နှင့် အာကာသ။ ဟိ ပစ္စုပ္ပန် တုံ့ပြန်မှု သို့ အလွန်အကျွံစုဆောင်းခြင်း၊ “ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ် အရင်းရှင်စနစ်” ကူညီသည်။ ဖန်တီးပါ။ a သဘော ၏ အချိန် နှင့် အာကာသ ချုံ့ အဖြစ် မြို့တော် သည် လျင်မြန်စွာ ပြောင်းရွှေ့ အစုစုစီမံခန့်ခွဲမှုနည်းပညာများကို တုံ့ပြန်ရန်အတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစကေးတွင် ခြယ်လှယ်ထားသည် ။

၌ ထို့အပြင်၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ အသစ် မုဒ် ၏ စုဆောင်းခြင်း။ သည် ဒီဇိုင်းထုတ်ထားသည်။ သို့ ရွှေ့ မြို့တော် နေရာဒေသအလိုက် နှင့်

ယာယီ ၌ a ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ် နှင့် ဤသို့ အမြဲပြောင်းလဲနေသည်။ နှယ်၊ အမြင်မှားခြင်း။ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ အဖြစ် အဆိုပါ မုဒ် စည်းမျဉ်း ရုန်းကန်မှုများ သို့ စောင့်ရှောက် တက် အတူ အဆိုပါ မုဒ် ၏ စုဆောင်းခြင်း။ အဘို့ ဥပမာ၊ အကယ်၍ မြို့တော် တည်တံ့ ခြင်း။ အလုပ်များ ၌ တစ်ခု နိုင်ငံ နိုင်သည် ဖြစ် ချက်ချင်း တင်ပို့ခဲ့သည်။ သို့ နောက်တစ်ခု အတူ စျေးနှုန်းသက်သာသည်။ အလုပ်သမား၊ ယုံကြည်မှုတွေကြားမှာ အလုပ်သမားများ အကြောင်း သစ္စာရှိမှု သို့ အဆိုပါ ကုမ္ပဏီ၊ အယူအဆများ အကြောင်း ဘယ်လိုလဲ သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် a အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ ကတိကဝတ်များ ၏ ကုမ္ပဏီများ၊ သို့ ပြည်တွင်း ရပ်ရွာ၊ အယူဝါဒများ ၏ အစိုးရ၊ တင်သွင်းခြင်း။ မူဝါဒများ၊ ယုံကြည်ချက် လေ့ကျင့်ရေး နှင့် ပြန်လည်လေ့ကျင့်ခြင်း၊ အယူအဆများ ၏ လုပ်အား စျေးကွက်များ၊ အယူဝါဒများ ၏ အသင်းအဖွဲ့ တာဝန် ၊ နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဥပဒေများနှင့် အရင်းအနှီး စီးဆင်းမှုကို ထိန်းညှိရန် အခြားသော ယဉ်ကျေးမှု ပုံစံများ၊ ပါလိမ့်မယ်။ အားလုံး အစ သို့ ပြောင်းလဲမှု။ အရှင်၊ ၌ ခေတ်လွန်၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နေရာ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အစားထိုး အားဖြင့် အသစ်တစ်ခု​ လူမှုရေး အာကာသ မောင်းနှင် အားဖြင့် အဆိုပါ အသစ် နည်းပညာများ ၏ အလွန် ခွဲခြားထားသည်။ နှင့် သွက်လက်သည်။ စျေးကွက်၊ ဒါပေမယ့် ယဉ်ကျေးမှု ဦးတည်ချက်များ ရှိသည် မရှိသေး သို့ ဖမ်း တက် အတူ ဒီ ပုံစံ ၏ အချိန် နှင့် အာကာသ ချုံ့။

အမျှ အတူ အများဆုံး စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန်၊ ဟာဗေး အလေးပေးသည်။ အဲဒါ စျေးကွက်များ ယခု ဖြန့်ဝေ ဝန်ဆောင်မှုများ​ အဖြစ် အများကြီး အဖြစ် သူတို့ ပို့ဆောင် ကုန်စည် သို့မဟုတ် “ခက်တယ်။ ကုန်ပစ္စည်း" နှင့် အများကြီး ၏ အဆိုပါ ကုန်စည် နှင့် ဖြန့်ဝေပေးသောဝန်ဆောင်မှုများသည် မိမိကိုယ်မိမိ ပုံသဏ္ဍာန်နှင့် အထောက်အထားတစ်ခုဖွဲ့စည်းခြင်းအတွက် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ယဉ်ကျေးမှု ပုံရိပ်တွေ ပါ။ ယခု စျေးကွက် လေလွင့်၊ အလေးပေးသည်။ ဖက်ရှင် နှင့် အသင်းအဖွဲ့ လိုဂိုများ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အခြား အမှတ်အသားများ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ၊ နေထိုင်မှုပုံစံ၊ အဖွဲ့ အသင်းဝင်၊ အရသာ၊ အဆင့်အတန်း၊ နှင့် နီးပါး ဘာမဆို အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ နိုင်သည် ကြည့်ပါ။ သက်ဆိုင်ရာ သို့ သူတို့ရဲ့ အထောက်အထား အမျှ ပျင်းခြင်း၊ ရွှဲ၊ နှင့် အတုအယောင် ဖန်တီးပါ။ တောင်းဆိုချက်များ အတွက် အသစ် ပုံများ နှင့်အတူ ဘယ်ဟာ သို့ သတ်မှတ်သည်။ မိမိကိုယ်ကို၊ ယဉ်ကျေးမှု ပုံများ အဆက်မပြတ် အပြောင်းအရွှေ့-ဖြစ်ခြင်း။ ကန့်သတ် သာ အားဖြင့် အဆိုပါ လူများ၊ ကြော်ငြာသူများနှင့် အကျိုးအမြတ်ရှာသော ထုတ်လုပ်သူများ၏ စိတ်ကူးစိတ်သန်း ။ ရလဒ်အနေဖြင့် စားသုံးရန် ထုတ်ကုန်များ၏ အရှိန်အဟုန်နှင့် မငြိမ်မသက်မှုများ အရှိန်မြှင့်လာကာ စျေးကွက်အတွင်း ထုတ်လုပ်သူများအပြင် စျေးကွက်အတွင်းရှိ အေးဂျင့်များ (ဥပမာ ကြော်ငြာရှင်များ၊ ဘဏ်လုပ်ငန်းရှင်များ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ) ရှာဖွေ အတွက် အသစ် ပုံများ သို့ စျေးကွက် အဖြစ် ကုန်စည် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများ။

လက်ငင်းကျေနပ်မှုနှင့် ကုန်ပစ္စည်းများကို အလွယ်တကူ စွန့်ပစ်နိုင်မှုကို တန်ဖိုးထားသည့် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုကြောင့် လူများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အာရုံခံပိတ်ဆို့ခြင်း၊ ငြင်းဆိုခြင်း၊ ရိုင်းစိုင်းသောသဘောထား၊ အမြှေးပါးအထူးပြုခြင်း၊ လွမ်းဆွတ်မှု တိုးလာခြင်း၊ (အတွက် တည်ငြိမ်သည်။ အဟောင်း နည်းလမ်းများ) နှင့် တစ်ခု တိုးလာသည်။ ရှာဖွေ အတွက် ထာဝရ ဒါပေမယ့် ရိုးရှင်းသော အမှန်တရားများ နှင့် စုပေါင်း​ သို့မဟုတ် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အထောက်အထား ရန် အဆိုပါ အတိုင်းအတာ အဲဒါ ဒါတွေ တုံ့ပြန်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အမှတ်အသား ၏ ခေတ်လွန်၊

ဟာဗေး ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ သူတို့ ကိုယ်စားပြုသည်။ အဆိုပါ နောက်ကျ အကြား ယဉ်ကျေးမှု တုံ့ပြန်မှုများ သို့ အသစ် ပုံစံများ ၏ အရင်းအနှီး ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။ ကျော် အချိန် နှင့် နေရာ။ နောက်ဆုံးတော့၊ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် လူတွေရဲ့ ခံယူချက် ပါလိမ့်မယ်။ ဖမ်း တက် ဒါတွေကို​ အသစ် ယန္တရားများ အတွက် ကျော်လွှားခြင်း။ အဆိုပါ နောက်ဆုံးပေါ် လူ့ဇာတိ ၏ မြို့တော် အလွန်အကျွံစုဆောင်းခြင်း။

ဇော်ဇော် မျက်တောင် နှင့် ယော ဆောရီး

David Harvey ကဲ့သို့ပင် Scott Lash နှင့် John Urry တို့သည် ခေတ်မီသော အရင်းရှင်စနစ်တွင် ခေတ်မီသော အရင်းရှင်စနစ်၏ အပြောင်းအလဲများနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည်ဟု စောဒကတက်ကြသည်။ ၂၇ ၎င်းတို့၏အမြင်တွင်၊ အချိန်နှင့် အာကာသ၏ အယူအဆ ကူးပြောင်းမှုသည် အရင်းအနှီး ဖြန့်ဖြူးမှု အပြောင်းအလဲများနှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ ထို့အပြင် ပို့စ်မော်ဒန် သီအိုရီ အများစုကဲ့သို့ပင် ပို့စ်မော်ဒန် ယဉ်ကျေးမှုသည် လွန်စွာ အလေးအနက် ထားကြသည်။ လွှမ်းမိုးထားသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ အစုလိုက်အပြုံလိုက် မီဒီယာ နှင့် ကြော်ငြာ။ ဒါတောင်၊ ထုတ်ဖော် သူတို့ရဲ့ မာ့က်စ် အမြစ်များ၊ လွန်ကဲသော စိတ်နေသဘောထားသည် လူတန်းစား အတွေ့အကြုံ၏ အကွဲကွဲအပြားပြားနှင့် ဝန်ဆောင်မှု အဆင့်အတန်း ထွန်းကားလာမှုအပေါ် အထူးမူတည်ကြောင်း ၎င်းတို့က ထပ်လောင်းပြောသည်။

ထို့အတူ ကြိုက်တယ်။ ဟာဗေး၊ မျက်တောင် နှင့် ဆောရီး လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ကြည့်ပါ။ ပို့စ်မော်ဒန် ယဉ်ကျေးမှု အဖြစ် လုံးဝ အသစ်၊ ဒါပေမယ့် Harvey နှင့် မတူသည်မှာ ၎င်းတို့သည် ပြောင်းလဲလာသော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများကို အမီလိုက်နိုင်ရန် ယဉ်ကျေးမှုကို စောင့်မျှော်နေသည့် ယာယီအဆင့်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့က မသေချာပါ။ ခေတ်နောက်မီယဉ်ကျေးမှုသည် အချို့သောပရိသတ်များအတွက် “ခေတ်လွန်စိတ်သဘောထားများ” ဖြင့် အမြဲဆွဲဆောင်မှုရှိလိမ့်မည်ဟု Lash နှင့် Urry က ယုံကြည်သည်။ ဒီသဘောထားတွေက တုန့်ပြန်မှု ပေါ်လာတယ်။ သို့ သုံး တပ်ဖွဲ့များ ပထမ၊ အဆိုပါ နယ်နိမိတ် အကြား အဖြစ်မှန် နှင့် ပုံ ရမယ်။ ဖြစ်လာ မှုန်ဝါးဝါးအဖြစ် အဆိုပါ မီဒီယာ၊ နှင့် အထူးသဖြင့် ကြော်ငြာ၊ ပစ္စုပ္ပန် အသင့်လုပ် ပြေတယ်။ ထက် လူမှုရေးအရ တည်ဆောက်ထားသော ယဉ်ကျေးမှုပုံရိပ်များ။ ဒုတိယ၊ အစဉ်အလာ အလုပ်သမားလူတန်းစားကို ကျိုးကြေကွဲကွဲစေရမည်၊ တစ်ချိန်တည်းမှာပင်၊ အဖွဲ့၀င်အဖွဲ့ဝင်များ၊ အရသာ၊ လူနေမှုပုံစံစသည့် ကွဲပြားမှုများကို ထုတ်လုပ်ရန်၊ အမှတ်အသားပြုရန်နှင့် ကြွေးကြော်ရန် သင်္ကေတပါဝါအတွက် ကုန်စည်သုံးစွဲမှုအပေါ် ဦးတည်သည့် ဝန်ဆောင်မှုအတန်းအစားအသစ်၊ အကြိုက်၊ ကျား၊ တိမ်းညွှတ်မှု၊ လူမျိုးရေး၊ နှင့် အများကြီး အခြား ဂုဏ်ထူးများ ရမယ်။ ထင်ရှားဖြစ်လာ။ နှင့် တတိယ၊ အဆိုပါ ဆောက်လုပ်ရေး ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ နှင့် အစီအရင် အထောက်အထားများ ရမယ်။ ရပ်ကွက်၊ မြို့၊ သို့မဟုတ် ဒေသကဲ့သို့ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အာကာသနှင့် တည်နေရာတို့မှ ခွဲထွက်သော ယဉ်ကျေးမှု သင်္ကေတများမှ ပိုမို၍ တည်ဆောက်လာခြင်း၊ ခွဲခွာခြင်း ဖြစ်ပေါ်လာသည်နှင့်အမျှ အတ္တ၏ ရုပ်ပုံများသည် အမြဲတစေ ပြောင်းလဲလာပါသည်။ အမျှ ဒါတွေ သုံး တပ်ဖွဲ့များ အရှိန်ပြင်း၊ a ပို့စ်မော်ဒန် စိတ်နေသဘောထား ဖြစ်လာသည်။ နောက်ထပ် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်၊ ဤအရာများ စိတ်သဘောထားများ နိုင်သည် လာ သို့ ထောက်ခံမှု a ပိုကျယ်တယ်။ ပို့စ်မော်ဒန် ယဉ်ကျေးမှု ဘယ်မှာလဲ။ သင်္ကေတများ အမှတ်အသားကွဲပြားမှု၊ အထောက်အထားနှင့် တည်နေရာတို့ကို တိုးချဲ့ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် လူတန်းစားက ဝယ်ယူသည်။

Lash နှင့် Urry တို့သည် အကြောင်းတရားအကြောင်းပြောရန် တွန့်ဆုတ်နေကြသော်လည်း အနည်းဆုံး အဆုံးအဖြတ်အချက်လေးချက်က ဤခေတ်လွန်အခြေအနေများကို ဆောင်ကြဉ်းလာပုံပေါ်သည်။ ပထမအချက်မှာ Taylorist မှ သို့မဟုတ် စက်ရုံဟောင်းစည်းဝေးပွဲလိုင်းကဲ့သို့သော လက်အောက်ခံ ထုတ်လုပ်မှုပုံစံသို့ ကူးပြောင်းခြင်း ပါဝင်သည် ။ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ် ပုံစံများ ၏ စည်းရုံးရေး နှင့် ထိန်းချုပ်ခြင်း။ အလုပ်သမား၊ အဲဒီလို အဖြစ် ထုတ်လုပ်မှု အသင်းများ၊ အလုပ်ချိန် "အားလပ်ချိန်" ၊ အခွင့်အာဏာ၏ အထက်တန်းများကို လျှော့ချပေးပြီး အိမ်ရှိကွန်ပြူတာစက်များသို့ တိုးချဲ့ထားသော အလုပ်အား စုစည်းမှု။ Harvey ကဲ့သို့ပင် Lash နှင့် Urry တို့သည် ဤအပြောင်းအရွှေ့များကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ထင်ဟပ်စေသည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ လျော့နည်းသွားသည်။ အာကာသ အာရုံစူးစိုက်မှု ၏ မြို့တော် နှင့် ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ ဆက်သွယ်ရေး နှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနည်းပညာများ၊ နေရာအနှံ့အပြားတွင် ပြန့်ကျဲနေသော၊ အရင်းအနှီး စုစည်းမှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်၊ လူများနှင့် အရင်းအမြစ်များ လျင်မြန်စွာ ရွေ့လျားမှုတို့သည် ပြောင်းလဲမှု၏ အခြေခံသဘောတရားဖြစ်သည်။ ဒုတိယအချက်ကတော့ စိုးရိမ်စရာပါ။ အကြီးစား စီးပွားရေး အပြောင်းအလဲများ— ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်း ၏ a စျေးကွက် စီးပွားရေး၊ အဆိုပါ နိုင်ငံနယ်နမိတ်များတစ်လျှောက် စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ဘဏ်လုပ်ငန်းများ ချဲ့ထွင်ခြင်း နှင့် အရင်းရှင်စနစ်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု နည်းပါးခြင်းသို့ ပျံ့နှံ့ခဲ့သည်။ နိုင်ငံတွေ တစ် တတိယ အချက် သည် တိုးလာသည်။ ဖြန့်ချီရေး စွမ်းရည်များ အဲဒါ အရှိန်မြှင့် နှင့်

ဇော်ဇော် ၂၇ မျက်တောင် နှင့် ယော ဆောရီး၊ *ဟိ အဆုံး ၏ စည်းရုံးသည်။ အရင်းရှင်စနစ်* (မက်ဒီဆင် တက္ကသိုလ် ၏ Wisconsin စာနယ်ဇင်း၊ 1987);

*နိုင်ငံကြီးသား ၏ လက္ခဏာများ နှင့် အာကာသ* (နယူးဘူရီ ပန်းခြံ၊ CA- ပညာရှိ၊ ၁၉၉၄)။

ပြည်တွင်းပြည်ပမှ ကုန်စည်စီးဆင်းမှုကို နိုင်ငံတကာဈေးကွက်သို့ ချဲ့ထွင်ရန်။ ဒီလိုတိုးလာတယ်။ အတိုင်းအတာ နှင့် အရှိန် ၏ လည်ပတ်မှု နိုင်သည် ဗလာ အများကြီး ကုန်စည် ၏ သူတို့ရဲ့ တိုင်းရင်းသား၊ ပြည်တွင်း၊ အမျိုးသား၊ နှင့် အခြား ရိုးရာ ကျောက်ဆူးများ ၏ သင်္ကေတ နှင့် ချစ်ခင် အဓိပ္ပါယ်။ ဒီ မြန်သည်။ ကုန်စည်စီးဆင်းမှုသည် အခြားသော ကုန်စည်များစွာကို ဖန်တီးဝယ်ယူနိုင်ခြေကို တိုးစေပါသည်။ အတွက် ဘာလဲ သူတို့ ဆက်သွယ်ပါ။ အလှတရား နှင့် သိမြင်မှု အကြောင်း အမြဲပြောင်းသည်။ အရသာ၊ နှစ်သက်မှုများ၊ နေထိုင်မှုပုံစံများ၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဖော်ပြချက်များနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အခြေအနေအဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်ခြင်း၏ နယ်နိမိတ်အသစ်များ။ ပြီးတော့၊ a စတုတ္ထ အချက် သည် a သတ်မှတ် ၏ တပ်ဖွဲ့များ အဲဒါ အောက်ပါအတိုင်း ထံမှ အဆိုပါ အခြား အချက်များ- (က) ကုန်စည်စီးဆင်းမှု ၏ အပန်းဖြေ အဖြစ် မရှိသေး တစ်ခု နောက်ထပ် ဝယ်ယူခဲ့သည်။ သင်္ကေတ ကြေညာချက်; (ခ) အဆိုပါ ယခင်က ကွဲပြားပြီး ညီညွတ်သော ယဉ်ကျေးမှုပုံစံများ (ဂီတ၊ အနုပညာ၊ စာပေ၊ လူတန်းစား၊ လူမျိုး၊ သို့မဟုတ် ကျား၊မ ခွဲခြားမှု၊ နှင့် ခေတ်သစ်ဘာသာတွင် အခြားသော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကွဲပြားမှုများ) တို့တွင် ကွဲကွဲပြားပြား ပေါင်းစပ်ခြင်း၊ (ဂ) အဆိုပါ အထွေထွေ ပြိုကျ ၏ လူမှုရေး အာကာသ၊ သတ်မှတ်ထားသော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တည်နေရာများ၊ နှင့် လှုပ်ရှားမှုများလုပ်ဆောင်ပြီး ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အထောက်အထားများကို တည်တံ့စေသည့် ယာယီဘောင်များ၊ နှင့်

(ဃ) အဆိုပါ အားနည်းစေခြင်း။ ၏ နိုင်ငံရေး အဖြစ် ချည်ထားသည်။ သို့ ရိုးရာ မဲဆန္ဒနယ်များ (က အချိန် အတိုင်းအတာ) တွင်တည်ရှိသည်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နေရာများ ကြိုက်တယ်။ ရပ်ကွက်များ နှင့် လူမှုရေး နေရာများ အဲဒီလို အဖြစ် အတန်းများ နှင့် တိုင်းရင်းသား အဖွဲ့များ။

အတူတကွ၊ ဒါတွေ အချက်များ ဖန်တီးပါ။ a နေရာဒေသအလိုက် အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာ ဌာနခွဲ ၏ အလုပ်သမား၊ a နည်းသော ရှင်းလင်းပြတ်သားခြင်း။ အလုပ် အတန်း၊ a ပိုကြီးတယ်။ ဝန်ဆောင်မှု အတန်း၊ a ပြောင်း သို့ သင်္ကေတ ပြေတယ်။ ထက် ပစ္စည်း သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ် စိုးမိုးမှု၊ a အသုံးပြု ၏ ယဉ်ကျေးမှု နောက်ထပ် ထက် ပစ္စည်း အရင်းအမြစ်များ အတွက် ခုခံမှု၊ နှင့် a အဆင့် ၏ ယဉ်ကျေးမှု အမျိုးသားရေးဝါဒကို ပျက်စီးစေသော အကွဲအပြဲနှင့် ဗဟုဝါဒ။ သို့သော် Lash နှင့် Urry သည် Jameson နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်ပြီး၊ ဤထုတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် ပေါ်လာနိုင်သလောက် တားမြစ်ထားခြင်းမရှိပါ။ ဖြန့်ဖြူးမှု၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးပုံစံသစ်များသည် အချိန်နှင့်အမျှ ကွန်ရက်များကို ဖန်တီးပေးကြောင်း ၎င်းတို့က အခိုင်အမာဆိုသည်။ နှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နေရာများ။ စီးပွားရေး အုပ်ချုပ်မှု ဖြစ်ပေါ်သည်။ ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ ကွန်ရက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ သိပ်သည်း၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့်အတူ ရှိခြင်း။ တစ်ခု ပိုများလာသည်။ အရေးကြီးတယ်။ ထိခိုက်မှု on အဆိုပါ ကွာခြားချက် အကြား အူတိုင် နှင့် အရံဆိုဒ်များ။ Core sites များသည် “ဆက်နွှယ်မှုမရှိသော အသိုက်အဝန်းများ၏ ကြိုးတပ်ရွာ” အဖြစ် လုပ်ဆောင်သည့် ကြီးမားသော ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ထားသော ဆက်သွယ်ရေးဆိုက်များဖြစ်သည်။

အားလုံး ဒါတွေ စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ရှိသည် အမြစ်များ ၌ မာ့က်စ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ နှစ်ခုလုံး အဆိုပါ လွန်ခဲ့သည့်ရာစုနှစ်အစောပိုင်းဆယ်စုနှစ်များအစောပိုင်းတွင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သော အရေးပါသော ပုံစံများနှင့် ၁၉၇၀ ခုနှစ်များအတွင်း ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် ကမ္ဘာ့စနစ်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုပုံစံများနှင့် ယနေ့ခေတ်အထိ ဆက်လက်တည်ရှိနေသည်။ အစောပိုင်း ဝေဖန်ရေး သီအိုရီများ နှင့် ကိုက်ညီရန် လိုအပ်ပါသည်။ အဆိုပါ Weberian ရောင်စုံ ၏ အတင်းအကျပ် နှင့် ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေ အာဏာပိုင် အဖြစ် နှိပ်စက်ခြင်း။ လွတ်မြောက်ရေး အတန်းလှုပ်ရှားမှု၊ ဒါပေမယ့် ဒီ မျိုးဆက် ၏ ပို့စ်မော်ဒန် ဝေဖန်သူများ ရှိသည်။ ရှိခဲ့ပါတယ်။ သို့ ပြန်လည်သင့်မြတ် သူတို့ရဲ့ ပြေတယ်။ အသံတိတ် emanci- patory ပန်းတိုင်များ သို့ အဆိုပါ ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် ၏ ကမ္ဘာ အရင်းရှင်စနစ် အဖြစ် အဆိုပါ နှစ်သက်သည်။ စီးပွားရေး စနစ်; အဆိုပါ ချမ်းသာမှုကို ထုတ်ပေးသည်။ အားဖြင့် အရင်းရှင်စနစ်၊ အဆိုပါ ပျက်သည် ၏ အဆိုပါ လူတန်းစား အဖြစ် a အဆက်အစပ် အတန်း (အများကြီး နည်းသော a ရှေ့ပြေး​ လွတ်မြောက်ရေး); အဆိုပါ ကုန်စည်စီးဆင်းမှု ၏ အရာအားလုံး ၌ အရည် နှင့် သွက်လက်သည်။ စျေးကွက်များ အဆိုပါ ထုတ်လုပ်မှု​ နှင့် စားသုံးမှု ၏ သင်္ကေတများ နောက်ထပ် ထက် ခက်တယ်။ ကုန်စည် (အဖြစ် ကုန်စည် ဖြစ်ကြပါသည်။ ဝယ်သည်။ အတွက် သူတို့ရဲ့သင်္ကေတ တန်ဖိုး); အဆိုပါ ပျက်စီးခြင်း။ ၏ လူမှုရေး၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှင့် ယာယီ နယ်နမိတ်များ အဖြစ် ကန့်သတ်ချက်များ အာကာသ​ နှင့် အချိန် ဖြစ်ကြပါသည်။ ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ အားဖြင့် နည်းပညာများ; အဆိုပါ ဝယ်ယူမှု ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ နှင့် အစီအရင် အထောက်အထားများ စားသုံးသူ မောင်းနှင်မှု ဖြင့် သရုပ်ဆောင်များ; နှင့် အဆိုပါ အရေးပါမှု ၏ သင်္ကေတ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု superstructures များ အဖြစ် လူထုမီဒီယာများနှင့် ကြော်ငြာပုံများဖြင့် ပြည့်နှက်နေသော ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်များတွင် တွန်းအားများ ။ ဒီလို အတင်းအကြပ် လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်အောင် လုပ်တယ် ။ ၏ အဆိုပါ မာ့က်စ် အမြင်၊ အဲဒါ သည် မဟုတ်ဘူး အံ့သြစရာ အဲဒါ အများကြီး ပို့စ်မော်ဒန် ရှိသည် ပြောင်းသွားတယ်။ သူတို့ရဲ့အာရုံ ထံမှ အဆိုပါ စီးပွားရေး အခြေခံ သို့ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု superstructure ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့်၊ ၌ အများကြီး နည်းလမ်းများ၊ မာ့က်စ် အလှည့် on သူ့ ခေါင်း ရုံ အဖြစ် မာ့က်စ် ရှိခဲ့ပါတယ်။ လှည့် ဟေဂယ် on သူ့ ခေါင်း။

#### ယဉ်ကျေးမှု ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ

အားလုံး ပို့စ်မော်ဒန် သီအိုရီများ အလေးပေး အဆိုပါ အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာ ဇာတ်ကောင် ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် အဆိုပါ မှုန်ဝါးခြင်း။ ကွဲပြားမှုများ၏ အမှတ်အသားပြုသည်။ အားဖြင့် သင်္ကေတများ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင်သည်။ အဖြစ် ဖမ်းမိ ၌ ဒါတွေ အသွင်ကူးပြောင်းမှုများ၊

လူမျိုး၊ အတန်းအစား၊ ကျား၊ မ၊ လူမျိုးရေး၊ သို့မဟုတ် အဆင့်အတန်း၊ နေစဉ် ဖြစ်ခြင်း။ ဖော်ထုတ် သို့ အမြဲတိုးလာ မျိုးကွဲများ ၏ ယဉ်ကျေးမှု ပုံများ အလားအလာ အဖြစ် အမှတ်အသားများ ၏ မိမိကိုယ်ကို မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှုံး သူတို့ရဲ့ သဘော ၏ ဖြစ်ခြင်း။ တည်ရှိသည်။ ၌ တည်ငြိမ်သော နေရာများ နှင့် အချိန် ဘောင်များ။ အများကြီးပဲ။ ၏ အဆိုပါ တပ်ဖွဲ့များ စစ်ဆေးခဲ့သည်။ အားဖြင့် စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန် နိုင်သည် အကောင့် ဒီအတွက်​ အကွဲကွဲအပြားပြား ၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ ကျဆင်းခြင်း။ ၌ အဆိုပါ ထူးချွန် ၏ အမှတ်အသားများ ၏ ကွဲပြားမှု၊ နှင့် ဆုံးရှုံးမှု ၏ အထောက်အထား အတွက် အချိန်၊ နေရာ၊ နှင့် လူမှုရေး အာကာသ၊ ဒါပေမယ့် ယဉ်ကျေးမှု ပို့စ်မော်ဒန် နေရာ အထူးသဖြင့် အလေးပေး on လူထု မီဒီယာ နှင့် ကြော်ငြာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ မောင်းနှင် အားဖြင့် စျေးကွက်များ နှင့် အချက်အလက် နည်းပညာများ။

ဂျင်း Baudrillard

ယဉ်ကျေးမှုအပေါ် မီဒီယာ၏ သက်ရောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ အပြင်းထန်ဆုံး ပို့စ်မော်ဒန် ထုတ်ပြန်ချက် Jean Baudrillard, 28 မှလာသည် ။ ယနေ့ခေတ် လူမှုရေးသိပ္ပံပညာများရှေ့တွင် အဆိုပါတာဝန်ကို “မီဒီယာနှင့် ၎င်း၏ ဆွဲဆောင်မှုမှလာသော အဓိပ္ပါယ်” ကို စိန်ခေါ်နေသူအဖြစ် မြင်သည်။ ၂၉ ဒဿနိက ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော Baudrillard ၏ သီအိုရီသည် ရှိသည်ဟု ယူဆချက်အပေါ် အခြေခံသည်။ a အလားအလာ ညီမျှခြင်း သို့မဟုတ် စာပေးစာယူ အကြား အဆိုပါ လက္ခဏာ နှင့် ၎င်း၏ အရာဝတ္ထု၊ နှင့် အခြေခံ ဤအဆိုပြုချက်တွင် Baudrillard သည် နိမိတ်လက္ခဏာ၏ သမိုင်းဝင်အဆင့်လေးဆင့်ကို တင်ပြထားသည်။

၌ အဆိုပါ ပထမ အဆင့်၊ အဆိုပါ လက္ခဏာ ကိုယ်စားပြုသည်။ a လေးနက်သည်။ အဖြစ်မှန်၊ အတူ အဆိုပါ ဆက်စပ်မှု နှင့် စာပေးစာ ယူ အကြား အဆိုပါ လက္ခဏာ နှင့် အဆိုပါ obdurate အဖြစ်မှန် အဲဒါ လက္ခဏာ ဖြစ်ခြင်း။ အရမ်း မြင့်မားသော။ ၌ အဆိုပါ နောက်တစ်ခု နှစ်ခု အဆင့်များ၊ လက္ခဏာများ ဖြန့်ကျက်ထားသည်။ သို့မဟုတ် ပုန်း အဖြစ်မှန် ၌ အချို့ နည်းလမ်း- ၌ အဆိုပါ ဒုတိယ အဆင့်၊ လက္ခဏာများ မျက်နှာဖုံးစွပ် သို့မဟုတ် အတုအပ အဖြစ်မှန်၊ အဖြစ် ဘယ်တော့လဲ အနုပညာ အသေးစိတ်ရှင်းပြသည်။ သို့မဟုတ် မှတ်ချက်ပေးခဲ့သည်။ on ဘဝ၊ ကြရင်တော့ ၌ အဆိုပါ တတိယ အဆင့်၊ လက္ခဏာများ မျက်နှာဖုံးစွပ် မရှိခြင်း။ ၏ *တစ်ခုခု* လေးနက်သည်။ အဖြစ်မှန်၊ အဖြစ် ဘယ်တော့လဲ အစုလိုက်အပြုံလိုက် ကုန်စည်စီးဆင်းမှု ထုတ်လုပ်သည်။ a လိုတာထက်ပိုပါတယ်။ ၏ လက္ခဏာများ ရှိသည်​ မဟုတ်ဘူး အစစ်အမှန် အခြေခံ ၌ အဖွဲ့ အထောက်အထား ဒါပေမယ့် ရှိသည် အဆိုပါ အသွင်အပြင် ၏ မူရင်း ၌ အဖွဲ့ အပြန်အလှန်။

ဒုတိယအဆင့်သည် အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် Renaissance မှ စက်မှုတော်လှန်ရေးကာလအထိဖြစ်ပြီး တတိယအဆင့်သည် စက်မှုခေတ်နှင့် လာနေသောကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုနှင့် စျေးကွက်အင်အားစုအသစ်များက အရသာ၊ စတိုင်၊ အဆင့်အတန်း၊ အဆင့်အတန်းနှင့် အမှတ်အသားပြုသော တန်ဖိုးများရှိသည့် ကုန်စည်များကို ဖန်တီးပေးသောကြောင့် ဒုတိယအဆင့်သည် အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ အခြား သင်္ကေတ ကိုယ်စားပြုမှုများ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ စတင်ခဲ့သည်။ သို့ ပြိုင်ဘက် အဆိုပါ အသုံးပြု တန်ဖိုး (အတွက် အချို့ လက်တွေ့ရည်ရွယ်ချက်) သို့မဟုတ် ကုန်စည်ဖလှယ်မှုတန်ဖိုး (ငွေကဲ့သို့သော အခြားကုန်စည် သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်အချို့အတွက်)။ Baudrillard ၏အမြင်တွင်၊ ထို့ကြောင့်၊ နိမိတ်လက္ခဏာများ၏ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သည် လက်တွေ့ကမ္ဘာရှိ အရာဝတ္ထုများနှင့် ၎င်းတို့၏ အစစ်အမှန်အရာများနှင့် ဆက်နွှယ်မှုကို မရှုပ်ထွေးစေဘဲ မရှုပ်ထွေးပါက လျော့ကျလာပါသည်။

ဟိ စတုတ္ထ စင်မြင့် ၌ အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ အဆိုပါ လက္ခဏာ သည် အဆိုပါ ပစ္စုပ္ပန် ပို့စ်မော်ဒန် ခေတ်။ ၌ ဒီ အသက်၊ နိမိတ် လက္ခဏာ "ရှိပါတယ် မဟုတ်ဘူး ဆက်စပ်မှု သို့ တစ်ခုခု အဖြစ်မှန် ဘာပဲဖြစ်ဖြစ်- အဲဒါ သည် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင် စင် simulacrum။" ၃၀ လက္ခဏာများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သူတို့အကြောင်း​ နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ သရုပ်သကန်များ သို့မဟုတ် simulacrums ၏ အခြား လက္ခဏာများ အတူ နည်းနည်း ချိတ်ဆက်မှု သို့ အခြေခံ သဘာဝ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး သို့မဟုတ် ပစ္စည်း ကမ္ဘာ။ Baudrillard ရဲ့ ချုပ် ဥပမာ ၏ simulacrum Disneyland ပါ။ ဒစ္စနေးလန်း လက်ဆောင်များ ကိုယ်တိုင် အဖြစ် a ကိုယ်စားပြုမှု ၏ အမေရိကန်၊ ပေါင်းစပ်ခြင်း။ အဆိုပါ တန်ဖိုးများ နှင့် ပျော်ရွှင်မှုများ ၏ အမေရိကန် ဘဝ။ ဒစ္စနေးလန်း သည် ကမ်းလှမ်းသည်။ အဖြစ် ရုပ်ပုံ-က နေရာ သို့ သင်္ကေတ ဂုဏ်ပြုခြင်းနှင့် ပျော်ပျော်ပါးပါး အားလုံး အဲဒါ သည် ကောင်းတယ် ၌ အဆိုပါ အစစ်အမှန် ကမ္ဘာ။ ဒါပေမယ့် Baudrillard ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ ဒစ္စနေးလန်း သည် အဖြစ် တင်ပြသည် ။ ရုပ်ပုံများ သို့ ပုန်း အဆိုပါ အဟီး အဲဒါ အဲဒါ သည် အမေရိကန် အဖြစ်မှန် ကိုယ်တိုင် ဘဝ ၌ အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင် “အစစ်အမှန်” အသိုင်းအဝိုင်း များ၊ အတွက် ဥပမာ၊ Los လော့စ်ဂျလိစ် နှင့် အင်နာဟိမ်၊ ပါဝင်ပါသည်။ ရိုးရှင်းစွာ ၏ အတုယူမှုများ ၏ အတိတ် အဖြစ်မှန်များ-

၂၈ ဂျင်း Baudrillard၊ *အဘို့ a ဝေဖန်ချက် ၏ အဆိုပါ နိုင်ငံရေး စီးပွားရေး ၏ အဆိုပါ လက္ခဏာ* (စိန့် Louis: Telos၊ ၁၉၇၂၊ 1981); *ဟိ ကြေးမုံ ထုတ်လုပ်မှု​* (စိန့် Louis: Telos၊ ၁၉၇၃၊ 1975); *Simulacra နှင့် သရုပ်သကန်* (အမ်း Arbor- တက္ကသိုလ် ၏ မီရှီဂန် စာနယ်ဇင်းများကို ၁၉၈၁ ခုနှစ်၊ 1994); *သင်္ကေတ ချိန်းတယ်။ နှင့် မရဏ* (နယူးဘူရီ ပန်းခြံ၊ CA- ပညာရှိ၊ ၁၉၉၃)။

၂၉ Baudrillard၊ *Simulacra နှင့် သရုပ်သကန်* (ကိုးကား ၌ မှတ်ချက် ၂၈)၊ p ၈၄။

30 Ibid.၊ p ၆။

လူတွေ မဟုတ်ဘူး ကြာကြာ လမ်းလျှောက် အဖြစ် a မုဒ် ၏ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ ပြေ၊ သူတို့ ပြေးရတာ သို့မဟုတ် ပါဝါ လမ်းလျှောက်။ လူတွေ နေ့စဥ်အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရာတွင် တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် မထိတော့ပါ။ ယင်းအစား ၎င်းတို့သည် ထိတွေ့ကုထုံးအဖွဲ့များသို့ သွားကြသည်။ အနှစ်သာရ ၏ ဘဝ ၌ ခေတ်လွန် သည် ရုပ်ပုံများ အပြုအမူ သည် ဆုံးဖြတ်သည်။ အားဖြင့် ပုံ အလားအလာ နှင့် ရိုးရှင်းသောပုံဖြစ်သည်။ Baudrillard သည် Los Angeles တွင် “ကြီးမားသော မြင်ကွင်းမှလွဲ၍ ဘာမှမဟုတ်တော့ပါ။ နှင့် a ထာဝရ ဒယ်အိုး ပစ်တယ်။” ၃၁ အရှင်၊ ဘယ်တော့လဲ ဒစ္စနေးလန်း သည် တင်ပြသည်။ အဖြစ် a သင်္ကေတ ကိုယ်စားပြု ပေးပို့ခြင်း ။ ၏ ဘဝ ၌ အမေရိက၊ ဘယ်တော့လဲ ဘဝ ၌ အမေရိက သည် ကိုယ်တိုင် တစ်ခု ပုံ သို့မဟုတ် သရုပ်သကန် ၏ a အတိတ် လက်တွေ့ဘဝ ၊ ထို့နောက် ဒစ္စနေးလန်း ဖြစ်လာသည်။ a သရုပ်သကန် ၏ a သရုပ်သကန် အတူ မဟုတ်ဘူး ဆက်ဆံရေး သို့ တစ်ခုခု လက်တွေ့မှာ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ နှင့် အဲဒါ ဝှက်ထားသည်။ အဆိုပါ လက်တွေ့မကျ ၏ နေ့စဉ် ဘဝ။

Baudrillard ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ တင်ပြချက် ၏ အချက်အလက် အားဖြင့် အဆိုပါ မီဒီယာ ဖျက်ဆီးသည်။ အချက်အလက် ဒီ ပျက်စီးခြင်း။ ဖြစ်ပေါ်သည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဟိုမှာ သည် a သဘာဝ အင်ထရိုပီ အတွင်း အဆိုပါ အချက်အလက် လုပ်ငန်းစဉ်; အချက်အလက် တစ်ခုခု အကြောင်း a လူမှုရေး အဖြစ်အပျက် သည် a ယုတ်ညံ့သော ပုံစံ ၏ အဲဒါ အဖြစ်အပျက် နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ ကိုယ်စားပြုသည်။ a ဖျက်သိမ်းခြင်း။ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး။ ဟိ မီဒီယာ သည် ဘာမှ နောက်ထပ် ထက် a ကိန်းသေ barrage ၏ bits ၏ ပုံ နှင့် လက္ခဏာ ရှိသည်​ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖယ်ရှားခဲ့သည်။ တစ်ခု အနန္တ နံပါတ် ၏ ကြိမ် ထံမှ အမှန်တကယ် လူမှုရေး အဖြစ်အပျက်များ။ အရှင်၊ အဆိုပါ မီဒီယာ မပါဘူး။ ပစ္စုပ္ပန် a ပိုလျှံသည်။ ၏ အချက်အလက်၊ ဒါပေမယ့် on အဆိုပါ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ ဘာလဲ သည် ဆက်သွယ်ခဲ့သည်။ ကိုယ်စားပြုသည်။ စုစုပေါင်း entropy ၏ အချက်အလက် နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး ကမ္ဘာ အဲဒါ သည် လူတော်လူကောင်း ရည်ညွှန်းသည်။ အားဖြင့် လက္ခဏာများ စည်းရုံးသည် ။ ထဲသို့ အချက်အလက် ဟိ မီဒီယာ ကိုလည်း ဖျက်ဆီးသည်။ အချက်အလက် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ အဆင့်များ အဆိုပါ တင်ပြချက် အချက်အလက်များကို ကြိုတင်ထုပ်ပိုးထားသော အဓိပ္ပာယ်ပုံစံဖြင့် တင်ပြခြင်း။ သတင်းအချက်အလတ်များအဖြစ် ဘာသာရပ်များ ပါဝင်သည် ။ ပြောတယ်။ ဘာလဲ ဖွဲ့စည်းထားသည်။ သူတို့ရဲ့ အထူးသဖြင့် ဆက်ဆံရေး သို့ အဲဒါ အချက်အလက်၊ ဤသို့ဖြင့် အတုယူခြင်း။ တစ်ဦးချင်းစီ အတွက် သူတို့ရဲ့ နေရာ နှင့် တည်နေရာ ၌ a စကြဝဠာ ၏ လက္ခဏာများ အကြောင်း လက္ခဏာများ။

Baudrillard ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ ချိုး အကြား အဖြစ်မှန် နှင့် အဆိုပါ လက္ခဏာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ အားဖြင့် ကြော်ငြာ။ ကြော်ငြာ နောက်ဆုံးတော့ လျော့နည်းစေသည်။ အရာဝတ္ထုများ ထံမှ သူတို့ရဲ့ အသုံးပြုမှုတန်ဖိုး သို့ သူတို့ရဲ့ သင်္ကေတတန်ဖိုး; အဆိုပါ သင်္ကေတများ ကြော်ငြာများ​ ဖြစ်လာ ကုန်စည် ၌ နှင့် ၏ သူတို့ကိုယ်သူတို့၊ နှင့် ပုံ နောက်ထပ် ထက် သတင်းအချက်အလက်​ အဆိုပါ ကုန်စည် သည် ဆက်သွယ်ခဲ့သည်။ အရှင်၊ ကြော်ငြာများ ပုံမှန်အားဖြင့် အပြိုင် a ကုန်စည်နှင့်အတူ a နှစ်လိုဖွယ်ကောင်းသော ပုံ-အတွက် ဥပမာ၊ a စောင့်ကြည့် ပြသခြင်း။ တစ်ခု လူငယ် အထီး နှင့် နှစ်ခု လူငယ် မိန်းမတွေ နဲ့ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်လုံးတီး အလောင်းများ ထပ်နေသည်။ တစ်ခု နောက်တစ်ခု—အစား ထက် ပေးသည်။ အချက်အလက် အကြောင်း အရည်အသွေး​ နှင့် ကြာရှည်ခံမှု ၏ အဆိုပါ ကုန်စည်။ ဒီတော့၊ အဲဒါ ဘာလဲ သည် ဖြစ်ခြင်း။ ရောင်းတယ်။ နှင့် ဝယ်ယူခဲ့သည်။ သည် အဆိုပါ ကုန်ပစ္စည်းကိုယ်တိုင်ထက် ရုပ်ပုံ ၊ သို့သော်၊ ထို့အပြင်၊ ကြော်ငြာကိုယ်တိုင်က ရှာဖွေသော ကုန်ပစ္စည်းဖြစ်လာနိုင်သည်။ ပြီးနောက် အားဖြင့် အဆိုပါ စားသုံးခြင်း။ အများသူငှာ ပြေတယ်။ ထက် အဆိုပါ ပုံ ၏ အဆိုပါ ကြော်ငြာ။ ၌ အဆိုပါ ခေတ်လွန် ခေတ်၊ အဆိုပါ ပုံစံ ၏ အဆိုပါ ကြော်ငြာ ပြေတယ်။ ထက် အဆိုပါ ကြော်ငြာ ကိုယ်တိုင် ဖြစ်လာသည်။ para- mount ။ အဘို့ ဥပမာ၊ a လောလောဆယ် လူကြိုက်များသည်။ ပုံစံ ၏ ရုပ်မြင်သံကြား ကြော်ငြာများ သည် ဘာလဲ နိုင် ဖြစ် "MTV စတိုင်" ဟုခေါ်သည် ။ အချို့သောလူအုပ်စုများသည် ထုတ်ကုန် ကြောင့်မဟုတ်ဘဲ ဤကြော်ငြာများကို တုံ့ပြန်ကြသည်။ နှင့် မဟုတ်ဘူး ရိုးရှင်းစွာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ အဆိုပါ ပုံများ ပါရှိသော အတွင်း အဆိုပါ ကြော်ငြာတွေ၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ကြောင့် တုံ့ပြန် သို့ အဆိုပါ ခြုံငုံ ပုံစံ ၏ အဆိုပါ သတင်းစကား နှင့် မဟုတ်ဘူး သို့ ၎င်း၏ အကြောင်းအရာ မှာ အားလုံး အရှင်၊ ၌ ပို့စ်မော်ဒန် ၊ အဆိုပါ အလယ်အလတ် သည် အဆိုပါ သတင်းစကား၊ နှင့် ဘာလဲ လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရင်ဆိုင်တယ်။ အတူ၊ အရ၊ သို့ Baudrillard၊ simulation များဖြစ်သည်။ ၏ သရုပ်သကန်များ နှင့် တစ်ခု မြွက်ဟ မရှိခြင်း။ ၏ တစ်ခုခု အဖြစ်မှန်။

ကက်နက် ဂျာဂန်

ဟိ မိမိကိုယ်ကို သည် အကောင်းဆုံး နားလည်၊ ၌ ကက်နက် Gergen ရဲ့ အမြင်၊ ၃၂ အဖြစ် အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် မှတဆင့် ဘယ်ဟာ တစ်ဦးချင်း အမျိုးအစားခွဲပါ။ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် အပြုအမူများ။ ဒီ လုပ်ငန်းစဉ် မူတည်တယ်။ on အဆိုပါ ဘာသာစကား စနစ် သုံးတယ်။ ၌

31 Ibid.၊ p ၁၃။

32 Kenneth J. Gergen, *The Saturated Self* (New York: Basic Books, 1991); *ကိုယ်ပိုင်အယူအဆ* (New York: Holt၊ Rinehart and Winston, 1971)။

အဆိုပါ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် လူမှုရေး နေရာများ အဲဒါ ရှာပါ။ အဆိုပါ တစ်ဦးချင်း မှာ a ပေးသည် အချိန်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မိမိကိုယ်ကို အယူအဆ ပိုင်းခြားသိမြင်ခြင်းများသည် အခြေအနေအရဖြစ်ပြီး၊ ယေဘူယျအားဖြင့် မိမိကိုယ်ကို အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာကွဲစေပြီး တစ်ခါတစ်ရံ ဆန့်ကျင်ဘက်အဖြစ် လူတစ်ဦးချင်းစီမှ ခံစားရလေ့ရှိသည်။ သို့တိုင်၊ လူတို့သည် သဘောတရားရေးရာများတွင် မကိုက်ညီမှုများကို ဖယ်ရှားပစ်ရန် ယေဘုယျအားဖြင့် လှုံ့ဆော်ခံရကြပြီး Gergen သည် အခြားဖြစ်နိုင်ချေရှိသော အကြောင်းတရားများ လွှမ်းမိုးမှုကို ပေးအပ်သော်လည်း၊ ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ဖြေရှင်းပါ။ ရှေ့နောက်မညီမှုများ၊ လူတွေ ၌ အနောက်တိုင်း လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ကြိုးစားပါ။ သို့ ဖန်တီးပါ။ a consis-တဲ ကိုယ်ပိုင်အမှတ်အသား ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ လူမှုဆက်ဆံရေး သို့ မကြိုက် သိမြင်မှု ကွဲလွဲမှု ၌ အများကြီး အဆိုပါ ထိုနည်းအတိုင်းပင် ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် ဆင်ခြင်တတ်အောင် သင်ကြားပေးသည်။ ထို့ကြောင့် Gergen သည် ၎င်းကြားရှိ ပင်ကိုယ်ဆက်ဆံရေးကို မြင်သည်။ တစ်ဦးချင်း၏ အတွေ့အကြုံ ၏ a မိမိကိုယ်ကို နှင့် အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု အတွင်း ဘယ်ဟာ အဲဒါ အတွေ့အကြုံ ယူတယ်။ နေရာ၊ ခေတ်နောက်ကျသော မိမိကိုယ်ကို နားလည်မှုဖြင့် အသုံးချတတ်သော ယဉ်ကျေးမှု ရပ်တည်ချက်။

ဂျာဂန် ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု ၏ အဆိုပါ မိမိကိုယ်ကို ရှိသည်။ သွားပြီ မှတဆင့် မှာ အနည်းဆုံး သုံး ထူးခြားသည်။ အဆင့်များ—ရိုမန်းတစ်၊ ခေတ်သစ်နှင့် လက်ရှိ ပို့စ်မော်ဒန်အဆင့်။ အချစ်ရေးကာလတွင် မိမိကိုယ်မိမိ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရှိသည်။ တစ်ဦးချင်း နှင့် အေးဂျင့် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အလေးပေးသည်။ အဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ လာခဲ့တယ်။ ထွက် ထံမှ အဆိုပါ စိုးမိုး အမျိုးမျိုး​ အင်စတီကျူးရှင်းများ အပါအဝင် အဆိုပါ ဘုရားကျောင်း နှင့် manorial အိမ်ခြံမြေ; ကာလအတွင်း အဆိုပါ ခေတ်မီ ကာလ၊ အဆိုပါ ကိုယ်တိုင် ဖြစ်ခဲ့တယ်။ ရိပ်မိ အဖြစ် ပိုင်ဆိုင်ခြင်း။ မရှိမဖြစ် သို့မဟုတ် အခြေခံ အရည်အသွေးတွေ၊ အဲဒီလို အဖြစ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်သည်။ မွေးရာပါ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး စရိုက်များ။ သို့သော် ခေတ်မီသော မိမိကိုယ်ကို ရုပ်ပုံများဖြင့်သာ ပါ၀င်ပြီး မွေးရာပါ အရည်အသွေးများကို ထုတ်ဖော်ပြသခြင်းမရှိသဖြင့် အထူးခြားဆုံးမှာ စွမ်းရည်နှင့် တသမတ်တည်း ဖန်တီးလိုစိတ်များ ဆုံးရှုံးသွားခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့ထက် ၊ ဗဟုသုတ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာ ၌ အဆိုပါ ပို့စ်မော်ဒန် ခေတ်၊ အဆိုပါ အရမ်း အယူအဆ ၏ တစ် ဦးချင်း မိမိကိုယ်ကို ရမယ်။ ဖြစ် မေးခွန်းထုတ်သည်။ နှင့် အဆိုပါ ထူးခြားချက် အကြား အဆိုပါ ဘာသာရပ် နှင့် အဆိုပါ အရာဝတ္ထု ကျဆင်းသွားသည်။ အရ၊ သို့ ဂျာဂန်၊ အဆိုပါ အရမ်း အမျိုးအစား ၏ အဆိုပါ မိမိကိုယ်ကို ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖျက်ပစ်လိုက်တယ်။ အဖြစ် a ရလဒ် ၏ ပို့စ်မော်ဒန် ယဉ်ကျေးမှု။ ထို့ကြောင့် Baudrillard ကဲ့သို့ပင်၊ Gergen သည် ခေတ်လွန်ယဉ်ကျေးမှုတွင် မိမိကိုယ်ကို ဟန်ချက်မညီသော ရုပ်ပုံများဖြင့် ပြည့်နှက်နေပြီး ဘာသာစကားအမျိုးမျိုးဖြင့် မသက်ဆိုင်သောဒြပ်စင်များကို ဆက်သွယ်ပေးနေသည်ဟု မြင်သည်။ နှင့် သက်ဆိုင်သော သို့ Baudrillard ရဲ့ သေခြင်း။ ၏ အဆိုပါ ဘာသာရပ်၊ ဂျာဂန် ရာထူးများ အဲဒါ အဆိုပါ အမျိုးအစား ၏ ဘယ်သူဘယ်ဝါဆိုတာကို တသမတ်တည်းနဲ့ စည်းလုံးညီညွှတ်တဲ့ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွေကို ဖော်ထုတ်ဖို့ ကြိုးပမ်းမှုတွေကြောင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ချေမှုန်းပစ်လိုက်တယ်။ လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ လွှမ်း အားဖြင့် ပုံများ on ပုံတွေ၊ ဝပ်နေသည်။ ၌ မျိုးစုံ ဘာသာစကားများ

အဲဒါ မရနိုင်ပါ။ အမိန့် self- ရောင်ပြန်ဟပ်။

သောမတ်စ် Luckmann

သို့ပေမယ့် Thomas Luckmann 33 ဖန်တီးရာတွင် မီဒီယာနှင့် ကြော်ငြာများ၏ အရေးပါမှုကို အသိအမှတ်ပြုသည်။ a ပို့စ်မော်ဒန် ယဉ်ကျေးမှု၊ သူ အာရုံစိုက် on အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ အဖွဲ့အစည်းဖျက်သိမ်းရေး အဖြစ် အဲဒါ လူတွေကို တွန်းပို့တယ်။ ထဲသို့ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု စျေးကွက်များ တွေ့တယ်။ ၌ အဆိုပါ အစုလိုက်အပြုံလိုက် မီဒီယာ။ ဟိ အခြေခံ လုပ်ဆောင်ချက် ၏ တစ်ခုခု အဖွဲ့အစည်း၊ Luckmann ငြင်းခုံ၊ သည် သို့ ပေးသည်။ a သတ်မှတ် ၏ ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားသည်။ အဓိပ္ပါယ်များ အတွက် အဆိုပါ ရိပ်မိ ကမ္ဘာ တပြိုင်နက်တည်း၊ သို့ ပေးသည်။ တရားဝင်မှု အတွက် ဒါတွေ အဓိပ္ပါယ်များ ဘာသာတရား၊ ၌ အထူးသဖြင့်၊ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ ဒိုင်းတစ်ခု ၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ဆန့်ကျင်ဘက် တစ်ခုခု သံသယတွေ၊ ကြောက်စိတ်၊ နှင့် မေးခွန်းများ အကြောင်း အဆုံးစွန် အဓိပ္ပါယ် အားဖြင့် ပေးကမ်းခြင်းနှင့် အဆုံးစွန်သော အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ခြင်းတို့ကို တရားဝင်ဖြစ်စေခြင်း။ သို့သော် ခေတ်မီဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ ကွဲပြားမှုနှင့် အထူးပြုမှု ရှိပြီး၊ Luckmann ဆန့်ကျင်ဘက်၊ လုပ်ထားတယ်။ အဆိုပါ အဆုံးစွန် အဓိပ္ပါယ်များ ၏ ဘာသာတရား ဖွဲ့စည်းပုံအရ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် အခြားအဓိပ္ပါယ်များကို သယ်ဆောင်ပေးသည့် လောကအလုပ်တာဝန်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ရင်ဆိုင်ရမည်ဖြစ်သောကြောင့် မတည်မငြိမ်ဖြစ်နေသည်။ ဤဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ မတည်မငြိမ်ဖြစ်မှုသည် ဘာသာရေးကို ပုဂ္ဂလိကပိုင်အဖြစ် ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ ဒီ ပုဂ္ဂလိကပိုင် ၏ ဘာသာတရား က၊ သို့သော်၊ နောက်ထပ် ထက် a ဆုတ်ခွာ ထံမှ လောက ဖွဲ့စည်းပုံအင်အားစုများ; အဲဒါ သည် ကိုလည်း a တုံ့ပြန်မှု သို့ တပ်ဖွဲ့များ ၏ အဆိုပါ ရိုသေခြင်း။ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်စွဲ တွေ့တယ်။ ၌ အစုလိုက်အပြုံလိုက် ယဉ်ကျေးမှု။

အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၏ အဆိုပါ ဆိုးကျိုးများ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ ကွဲပြားမှု၊ စျေးကွက်များ၊ နှင့် အစုလိုက်အပြုံလိုက် ယဉ်ကျေးမှု၊ အတွင်းစိတ်​ ပုဂ္ဂိုလ်များ သည် တစ်ခု ၏ ချက်ချင်း ခံစားမိပါသည်။ နှင့် စိတ်ခံစားမှု။ အမျှ a အကျိုးဆက်၊ အသိစိတ်

33 Thomas Luckmann၊ “ဘာသာတရားရှိ အသစ်နှင့် အဟောင်း”၊ *ပြောင်းလဲနေသောလူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် လူမှုသီအိုရီ* ၊ eds. Pierre Bourdieu နှင့် James S. Coleman (Boulder, CO: Westview, 1991)။

သည် မတည်မငြိမ်၊ လုပ်နေပါတယ်။ လက်ခံမှု ၏ အထွေထွေ တရားဝင်ခြင်း။ ဒဏ္ဍာရီများ၊ သင်္ကေတများ၊ နှင့် dogmas ပြဿနာ ။ ဒါတောင်၊ အရင်းရှင် စျေးကွက်များ ရှိသည် လှည့် ဒီ စိန်ခေါ်မှု ထဲသို့ အမြတ်အစွန်း စီးပွားရေး။ ဟိ တစ်ဦးချင်း ယခုအခါတွင် လူထုမီဒီယာများ၊ ချာ့ခ်ျ များမှ ဖန်တီးထားသော အဆုံးစွန်သော အဓိပ္ပါယ်များအတွက် ပြိုင်ဆိုင်မှုပြင်းထန်သော စျေးကွက်နှင့် ရင်ဆိုင်နေရ သည် ။ နှင့် ဂိုဏ်းခွဲများ၊ ကျန်နေတဲ့ ဆယ့်ကိုးရာစု လောက အယူဝါဒ၊ နှင့် အစားထိုး ဘာသာရေး အသိုင်းအဝိုင်း များ။ ဟိ ထုတ်ကုန်များ ၏ ဒီ စျေးကွက် ပုံစံ a နောက်ထပ် သို့မဟုတ် နည်းသော စနစ်တကျ စီစဉ်ပေးသည်။ အဓိပ္ပါယ် အဲဒါကို သတ်မှတ်ပါ။ ရည်ညွှန်းသည်။ သို့ အနည်းငယ်မျှသာ နှင့် အလယ်အလတ် အဓိပ္ပါယ်များ ဒါပေမယ့် မရှိသလောက် သို့ အဆုံးစွန် အဓိပ္ပါယ်များ အောက်မှာ ဤအခြေအနေများတွင် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်မှုတစ်ခုကို လူတစ်ဦးချင်းစီက အချိန်အကြာကြီး သို့မဟုတ် တိုတောင်းသောအချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ရယူနိုင်ပြီး အခြားအဓိပ္ပာယ်အစုံမှ အစိတ်အပိုင်းများနှင့် ပေါင်းစပ်နိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် အစောပိုင်း အရင်းရှင်စနစ်နှင့် ၎င်းမှ လွတ်မြောက်လာသော ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အင်အားစုများသည် ဘာသာတရား၏ ပေါင်းစည်းမှုစွမ်းအားကို ထိခိုက်စေသကဲ့သို့ တိုးတက်လာသော အရင်းရှင်စနစ်၊ ဖန်တီးသည်။ a အသစ်၊ နောက်ထပ် ပို့စ်မော်ဒန် ကွဲပြားမှု ၏ ပြင်ဆင်ထားသည်။ အဓိပ္ပါယ် အစုံ အဲဒါ နိုင်သည် အစုလိုက်အပြုံလိုက်ဖြစ်ပါစေ။ ထုတ်လုပ်သည်။ နှင့် လောင်တယ်။ အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ ၌ ရှာဖွေ ၏ ယဉ်ကျေးမှု အစပ် အဲဒါ နိုင်သည် ကိုင်း၊ သူတို့ထဲက စိုးရိမ်စိတ်များ နှင့် ကြောက်စိတ်များ ၌ a ဖွဲ့စည်းပုံအရ ခွဲခြားထားသည်။ နှင့် ယဉ်ကျေးမှုအရ အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာ လူမှုရေး ကမ္ဘာ။

Zygmunt Bauman

ကြိုက်တယ်။ Luckmann၊ Zygmunt Bauman ၃၄ ဆန်းစစ်သည်။ အဆိုပါ ဆိုးကျိုးများ ၏ အဖွဲ့အစည်းဖျက်သိမ်းရေး on အဓိပ္ပါယ်များ​ အကြောင်း မိမိကိုယ်ကို ၌ ဖရိုဖရဲ၊ မကြာခဏ ကျပန်း၊ နှင့် အလွန် ခွဲခြားထားသည်။ စနစ်များ။ အထဲမှာ ဒါတွေ စနစ် အမျိုးအစားများ ၊ အကဲဖြတ်ရန်အတွက် အကိုးအကား သို့မဟုတ် အကဲဖြတ်ရန် ရည်ညွှန်းချက်မရှိသော ကိုယ်ပိုင်ဖွဲ့စည်းပုံ အထောက်အထားဖွဲ့စည်းခြင်း ပါဝင်သည်။ စောင့်ကြည့်၊ မဟုတ်ဘူး ရှင်းပါတယ်။ ကျောက်ချခြင်း။ ၌ နေရာ နှင့် အချိန်၊ နှင့် မဟုတ်ဘူး တစ်သက်တာလုံး နှင့် တသမတ်တည်း ပရောဂျက် ကိုယ်ပိုင်ဖွဲ့စည်းမှု။ လူတွေ ဤသို့ အတွေ့အကြုံ a မြင့်မားသော ဘွဲ့ ၏ မသေချာ အကြောင်း သူတို့ရဲ့ အထောက်အထား၊ နှင့် အဖြစ် အကျိုးဆက်၊ Bauman ငြင်းခုံ၊ အဆိုပါ သာ မြင်နိုင်သည်။ ယာဉ် အတွက် အထောက်အထား ဖွဲ့စည်းမှု သည် အဆိုပါ ခန္ဓာကိုယ်

အရှင်၊ ၌ ခေတ်လွန်၊ ခန္ဓာကိုယ် စိုက်ပျိုးမှု ဖြစ်လာသည်။ တစ်ခု အလွန်အမင်း အရေးကြီးတယ်။ သွက်လက်သည်။ ၌ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ ကိုယ်ပိုင်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အဆိုပါ ခန္ဓာကိုယ် ပြဇာတ်များ အဲဒီလို တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ အခန်းကဏ္ဍ ၌ ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ပို့စ်မော်ဒန်​ မိမိကိုယ်ကို၊ မသေချာ သည် အမြင့်ဆုံး ပတ်ပတ်လည် ခန္ဓာကိုယ် စိုးရိမ်မှု၊ အဲဒီလို အဖြစ် ကျန်းမာရေး၊ ကိုယ်လုံးကိုယ်ပေါက်၊ အိုမင်းခြင်း၊ နှင့် အရေပြား အပြစ်အနာအဆာများ; ဒါတွေ ကိစ္စများ ဖြစ်လာ အကြောင်းတရားများ ၏ တိုးလာသည်။ အလင်းပြန်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း၊ နှင့်၊ ထို့ကြောင့် မသေချာ။

ဘိုမန်၊ ကြိုက်တယ်။ Luckmann၊ ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ မရှိခြင်း။ ၏ တစ်ခုခု ကြည် နှင့် ရည်မှန်းချက် အကဲဖြတ်သည်။ လမ်းညွှန် တတ်သည်။ သို့ ဖန်တီးပါ။ a တောင်းဆိုမှု အတွက် a အစားထိုး ဒါတွေ အစားထိုးမှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သင်္ကေတ ဖန်တီး၊ အဖြစ် တခြားလူတွေ နှင့် အဖွဲ့များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မြင်သည်။ အဖြစ် “သတိမထားမိဘူး။ totemic တိုင်များ ဘယ်ဟာ တစ်ခု နိုင်သည် ချဉ်းကပ် သို့မဟုတ် မပါဘဲ စွန့်ပစ်ပါ။ လျှောက်ထားခြင်း။ အတွက် ခွင့်ပြုချက် သို့ ဝင်ပါ။ သို့မဟုတ် ထွက်သွား။” ၃၅ ပုဂ္ဂိုလ်များ အသုံးပြု ဒါတွေ အခြားသူများ အဖြစ် ကိုးကားအချက်များ နှင့် လက်ခံသည်။ အဆိုပါ သင်္ကေတများ ၏ ပိုင်သည်။ သို့ အဆိုပါ အခြား ဟိ ရရှိနိုင်မှု ၏ အဆိုပါ သင်္ကေတ တိုကင်များသည် ၎င်းတို့၏မြင်နိုင်စွမ်းပေါ်တွင်မူတည်သည်၊ ၎င်းသည် ထုတ်လုပ်ရန် သင်္ကေတတိုကင်များအသုံးပြုမှုအပေါ် မူတည်သည်။ a ကျေနပ်စရာ ကိုယ်ပိုင်တည်ဆောက်မှု။ ၌ အဆိုပါ အဆုံး, အဆိုပါ ထိရောက်မှု ၏ ဒါတွေ သင်္ကေတများ ကျန်တာ on အလုပ်အချို့တွင် ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် အစုလိုက်အပြုံလိုက် လိုက်လုပ်ခြင်း တစ်ခုခုကို ကျွမ်းကျင်ရမည်။

Bauman မှလည်း တိုကင်များ၏ သုံးစွဲနိုင်မှုသည် အေးဂျင့်၏အရင်းအမြစ်များပေါ်တွင်မူတည်ပြီး အသိပညာနှင့် အချက်အလက်များအဖြစ် ပိုမိုနားလည်လာကြောင်းကိုလည်း စောဒကတက်သည်။ ထို့ကြောင့်၊ ဥပမာအားဖြင့်၊ လူများသည် တူညီသောဖိနပ်အမျိုးအစားကို ၀တ်ဆင်ထားသည့် ပရော်ဖက်ရှင်နယ် အားကစားသမားတစ်ဦးနှင့် ဆက်စပ်သော သင်္ကေတများကို လက်ခံကျင့်သုံးနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရွေ့လျား ၌ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ သတ်မှတ်ခြင်း။ ထုံးစံ—သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်များ တန်ခိုး ယူဆ အားလုံး အပြင်ပန်း သင်္ကေတများ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော် ဆက်စပ် အတူ a ရိပ်မိ အဖွဲ့ ၏ ကွန်ပျူတာ မှော်ဆရာများ။ ဟိ အရေးကြီးတယ်။ ထုတ်ပြန်သည် အတွက် Bauman သည် အဲဒါ ဒါတွေ သင်္ကေတများ ၏ အဖွဲ့ အသင်းဝင် နိုင်သည် ဖြစ် ယူထားသည်။ တက်

၃၄ ဇိုင်ဂမန် ဘိုမန်၊ *ခေတ်မီမှု နှင့် မကြောက်မရွံ့* (အီသကာ၊ နယူးယောက်- ကော်နဲလ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 1991); *တောင်းဆိုချက် ခေတ်သစ်ခေတ်လွန်* (လန်ဒန်နှင့်နယူးယောက်- Routledge၊ 1992)။

35 Bauman၊ *တောင်းဆိုချက် ၏ ခေတ်နောက်မီ* (ကြည့် မှတ်ချက် ၃၄)၊ p ၁၉၅။

သို့မဟုတ် နှင် off မပါဘဲ တစ်ခုခု ကတိကဝတ် သို့မဟုတ် ပြစ်ဒဏ်ခတ်သည်။ လုပ်ဆောင်ချက် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ သုံးပြီး အဆိုပါ သင်္ကေတများသည် ဤအဖွဲ့များ၏ သို့မဟုတ် ထင်ရှားကျော်ကြားသူများ၏ဘဝတွင် အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသည့်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမဟုတ်ခဲ့ပါ။

ဟိ လိုပါတယ်။ အတွက် ဒါတွေ တိုကင်များ ရလဒ်များ ၌ “လူမျိုးစု နိုင်ငံရေး၊" သတ်မှတ်သည်။ အဖြစ် ကိုယ်ပိုင်တည်ဆောက်မှု အလေ့အကျင့်များ အဲဒါတွေ ပါ။ စုစည်းမှု။ ၃၆ ဒါတွေ နွယ် လုပ်ဆောင်ချက် အဖြစ် စိတ်ကူးသည်။ အသိုင်းအဝိုင်းများ နှင့်၊ မကြိုက် ခေတ်မီ အသိုင်းအဝိုင်း များ၊ ရှိတော့ သာ ၌ သင်္ကေတ ပုံစံ မှတဆင့် အဆိုပါ မျှဝေသည်။ ကတိကဝတ်များ ၏ သူတို့ရဲ့ အဖွဲ့ဝင်များ။ ဥပမာ အားဖြင့် , a မိန်းကလေး ၌ ကျေးလက် မြောက်ဦး ကာရိုလိုင်းနား တန်ခိုး ပီယ အမျိုးမျိုး ခန္ဓာကိုယ် အစိတ်အပိုင်းများ၊ ဝတ်ဆင် မကိုက်ညီပါ။ အဝတ်အစား သုံး အရွယ်အစားများ ရယ် ကြီးမားသော၊ ရှိသည် အဆိုပါ ဂီတ ၏ ဇီဝအန္တရာယ် ထုံးစံအတိုင်း ပြေး မှတဆင့် သူမ၏ စိတ်၊ ကြည့်ပါ ။ သူကိုယ်တိုင် အဖြစ် a အဖွဲ့ဝင် ၏ အဆိုပါ grunge သို့မဟုတ် ပန့်ခ် အသိုင်းအဝိုင်း ဒါပေမယ့် ဘယ်တော့မှ တစ်ကြိမ် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ပါ။ အတူ အဖွဲ့ ၀င်များ။ သို့မဟုတ်၊ တစ်ခု တစ်ဦးချင်း တန်ခိုး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် a စိုးရိမ်စရာ အတွက် အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ တိရစ္ဆာန်များ ၌ ဓာတ်ခွဲခန်း စမ်းသပ်မှုများ၊ စကားပြော အကြောင်း အဲဒါ သို့ တခြားသူတွေ၊ ဝတ်ဆင် ကြေငြာချက်များ on အင်္ကျီ နှင့် ဘန်ပါ စတစ်ကာများ၊ နှင့် တက်ရောက် ရံဖန်ရံခါ ဆန္ဒဖော်ထုတ်ခြင်း၊ နှင့် အရှင်၊ တန်ခိုး ရိပ်မိ သူ့ကိုယ်သူ အဖြစ် a အဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင် ဒါပေမယ့် မဟုတ်ဘူး ဖြစ် အပိုင်း ၏ တစ်ခုခု ကဲ့သို့သော လူမှုရေး အဖွဲ့ သို့မဟုတ် အပြန်အလှန် ကွန်ရက်။ ဒါတွေ တစ်ပိုင်း အဖွဲ့များ လုပ်ဆောင်ချက် မပါဘဲ အဆိုပါ အာဏာများ ၏ အစောပိုင်းအုပ်စုများ ပိုင်ဆိုင်သော ပါဝင်မှုနှင့် ချန်လှပ်ခြင်းများ ၊ အမှန်စင်စစ်၊ ဤ “အနွယ်ဝင်သစ်များ” သည် အားဖြင့်သာ ဖန်တီးထားခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါ ထပ်ခါထပ်ခါ စွမ်းဆောင်ရည် ၏ သင်္ကေတ ထုံးတမ်းများ နှင့် ရှိတော့ သာ အဖြစ် ရှည် အဖြစ် အဆိုပါ အဖွဲ့ဝင်များသည် ထုံးတမ်းစဉ်လာများကို ရွတ်ကြသည်။

နီယို-မျိုးနွယ်စုများသည် မျက်နှာချင်းဆိုင်တွေ့ဆုံမှုများထက် အယူအဆများဖြင့် ဖွဲ့စည်းကြသည်။ အမှန်တကယ် လူမှုရေး အဖွဲ့များ။ သူတို ရှိတော့ အဖြစ် “စိတ်ကူးထားတယ်။ အသိုင်းအဝိုင်းများ" မှတဆင့် မိမိကိုယ်ကို သက်သေခံခြင်း။ ဆက်လုပ်ပါ။ တစ်ခုတည်း ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ လူတွေ အသုံးပြု သူတို့ကို အဖြစ် ယာဉ်များ အတွက် ကိုယ်ပိုင်အဓိပ္ပါယ် နှင့် အဖြစ် "စိတ်ကူးယဉ် အနည်။” အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုမျိုးနွယ်စုများ၏ စွဲမြဲမှုသည် အဖွဲ့ဝင်များ၏ ချစ်ခင်ကြည်ညိုမှုပေါ်တွင် မူတည်သောကြောင့်၊ မိမိကိုယ်ကို ဖော်ထုတ်ခြင်း။ ထုံးတမ်းများ ဖြစ်လာ နောက်ထပ် လက်ကြီး နှင့် အံ့မခန်း။ အံ့မခန်း ပြဇာတ်များ၊ အဲဒီလို အဖြစ် ခန္ဓာကိုယ် အမာရွတ် သို့မဟုတ် အစွန်းရောက် သို့မဟုတ် ကျပန်း အကြမ်းဖက်မှု၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ လိုအပ်သော ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၌ ခေတ်လွန်၊ အများသူငှာ အာရုံစူးစိုက်မှု သည် မိမိကိုယ်တိုင်နှင့် အခြားအရာများကို အခြေခံသည့် စစ်မှန်သောရှားပါးသောအရင်းအမြစ်ဖြစ်သည်။

### နိဂုံး

လူမှုဗေဒအစကတည်းက ခေတ်မီမှုကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရန် အရေးကြီးသောချဉ်းကပ်မှုတစ်ခု အမြဲရှိခဲ့သည်။ နှင့်၊ နောက်ပိုင်း၊ ခေတ်လွန်။ ဒီ ဝေဖန် ချဉ်းကပ် လှည့် ဆန့်ကျင်ဘက်သိပ္ပံ ၌ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု၊ မြင်သည်။ သိပ္ပံပညာ အဖြစ် အပိုင်း ၏ အဆိုပါ ပြဿနာ အတူ ခေတ်မီမှု နှင့်၊ ထိုမှတပါး၊ အဖြစ် မဟုတ်ဘူး နိုင် လုံလောက်စွာ conceptualize လုပ်ပါ။ နှင့် ရှင်းပြပါ။ ခေတ်လွန်။ နောက်ထပ် သိသိသာသာ၊ ဝေဖန် သီအိုရီများ ခေတ်မီခြင်းနှင့် ခေတ်မီခြင်း၏ နောက်ဆက်တွဲပြဿနာများသည် လူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် အနုတ်လက္ခဏာဆောင်သော အကျိုးဆက်များဖြစ်သည့် စက်မှုနှင့် စက်မှုခေတ်လွန်လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပေါက်ဖွားလာသော အထူးပြဿနာများဖြစ်သည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ယူဆချက်များနှင့် ယူဆချက်များတွင်၊ ဝေဖန်မှု၏ သဘောသဘာဝသည် ထင်ရှားစွာ ထင်ရှားလာပါသည်။

1. ခေတ်မီမှု၊ အဖြစ် ဝင်လာတာ။ အားဖြင့် အရင်းရှင်စနစ်၊ စက်မှုထွန်းကားရေး၊ မြို့ပြ၊ နှင့် မြင့်တက် ၏ ဗျူရိုကရေစီနိုင်ငံသည် အပါအဝင် ပြဿနာရှိသော အခြေအနေများကို စနစ်တကျ ထုတ်ပေးသည်။
   1. ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းကို ပိုင်ဆိုင်ပြီး ချုပ်ကိုင်ထားသူများဟု ယူဆရသော လွတ်လပ်သော ဈေးကွက်များတွင် စက်မှုလုပ်သားများကို ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊
   2. ဟိ ကုန်စည်စီးဆင်းမှု ၏ အလုပ်သမား၊ ဘယ်ဟာ ရမယ်။ ရောင်း ကိုယ်တိုင် အဖြစ် a ကုန်စည် အောက်မှာ စျေးကွက်အခြေအနေ အဆင်မပြေ
   3. ဟိ ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် ၏ ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေ စိုးမိုး နှင့် ၎င်း၏ ဆိုးကျိုးများ on လူမဆန်သော ပုဂ္ဂိုလ်များ အလုပ်သမားအားဖြင့် လွတ်မြောက်နိုင်ခြေရှိသော တော်လှန်ရေးကို ထိန်းချုပ်ခြင်း။

36 Ibid.၊ စစ. ၁၉၈-၁၉၉။

* 1. နယ်ပယ် အားလုံးနီးပါးသို့ ပျံ့နှံ့စေခြင်း ၊ ဤသို့ဖြင့် လျော့ကျလာသည်။ အဆိုပါ ထူးချွန် ၏ စိတ်ခံစားမှုများ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၊ နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဆက်ဆံရေး
  2. ဟိ မရှိခြင်း။ ၏ အားပျော့သွားသည်။ ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ သို့ ပေးသည်။ လိုအပ်သည်။ စည်းမျဉ်း၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် အလုပ်သမား ကွဲပြားခြင်း၏ စျေးကွက်မှ မောင်းနှင်သော ခြားနားမှုတွင် အန်နိုမီ
  3. ဟိ မရှိခြင်း။ ၏ မြှုပ်ထားသည်။ အဆက်အသွယ်များ ၌ ရိုးရာ အဖွဲ့များ အဖြစ် အဆိုပါ နံပါတ် နှင့် များပြားခြင်း။ ၏ အုပ်စု ဆက်နွယ်မှု တိုးလာသည်။ မဖြစ်စလောက် နှင့် အတ္တဝါဒ ၏ သရုပ်ဆောင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ကုန်သွယ်မှု a ပိုကျယ်တယ်။ သတ်မှတ် ၏ အားနည်းတယ်။ ဆက်စပ်မှု​ အဖွဲ့များ အတွက် ရိုးရာ နှင့် နောက်ထပ် အဓိပ္ပါယ်ရှိသော အဆက်အသွယ်များ သို့ ဆွေမျိုး၊ နှင့် အသိုင်းအဝိုင်း အဖွဲ့များ
  4. ဟိ ပျက်သည် ၏ အသိုင်းအဝိုင်း အဆက်အသွယ်များ အတူ မြို့ပြဖြစ်ခြင်း။ နှင့် အဆိုပါ အခြေအနေများ စာရင်းပေးထားသည်။ အထက်

1. စက်မှုခေတ်လွန် အသွင်ကူးပြောင်းမှုနှင့်အတူ အရင်းရှင်စနစ်၏ ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေးနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနည်းပညာများ သိသိသာသာ တိုးလာပါသည်။ ဤပြောင်းလဲမှုများသည် ခေတ်မီအခြေအနေအချို့ကို ချဲ့ထွင်စေပြီး ရောဂါဗေဒအမျိုးအစားအသစ်များကို ဖန်တီးပေးကာ ခေတ်မီသောအခြေအနေများကို ဖန်တီးပေးသည်။
   1. ဟိ အလွန်အကျွံစုဆောင်းခြင်း။ ၏ မြို့တော် နှင့် ၎င်း၏ မြန်သည်။ လည်ပတ်မှု ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ ကမ္ဘာလုံး၊ ဘယ်ဟာ ၌ အလှည့်
      1. အရင်းအနှီးကို ကမ္ဘာပေါ်ရှိ မည်သည့်နေရာတွင်မဆို ဈေးနှုန်းသက်သာသည့် လုပ်သားအဖြစ် အဆက်မပြတ် ပြောင်းရွှေ့နိုင်သောအခါတွင် အလုပ်သမားပြဿနာများကို ပိုမိုဆိုးရွားစေသည်။
      2. တိုးလာသည်။ ငွေကြေး ထင်ကြေး ၌ meta-စျေးကွက်များ အဲဒါ နိုင်သည် ပြိုကျ
      3. နှောင့်ယှက်သည်။ အစိုးရ၏ စွမ်းရည်များ သို့ ထိန်းချုပ်မှု အဆိုပါ ပိုက်ဆံ ထောက်ပံ့ရေး၊ သို့ စီမံခန့်ခွဲ အတိုးနှုန်းနှင့် အလုပ်လက်မဲ့များနှင့် ဒေဝါလီခံမှုများကို ရင်ဆိုင်ရန်
      4. လျော့ကျစေတယ်။ အစိုးရ၏ စွမ်းရည် သို့ ထိန်းချုပ်မှု အရင်းရှင် နှင့် သော့ သရုပ်ဆောင်များ ၌ စီးပွားရေး
   2. ဟိ ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် ၏ နည်းပညာများ အတွက် မျိုးပွားခြင်း။ ပြေတယ်။ ထက် ထုတ်လုပ်မှု၊ ဖန်တီးခြင်း။ a လူမှုကမ္ဘာကြီးသည် ရုပ်ဝတ္ထုအဖြစ်မှန်နှင့် ကင်းကွာကာ တိုးများလာသည်။
      1. ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်စည်ဈေးကွက်တွင် ရောင်းချနေသောကြောင့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များ စုစည်းမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ အုပ်စုမှ ကျောက်ချရပ်နားခြင်းမှ ခွဲထွက်ခြင်း၊
      2. ဟိ တိုးလာသည်။ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှု ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ပုံတွေ၊ ဖန်တီးခြင်း။ လက္ခဏာများ အဲဒါ နိမိတ်လက္ခဏာ- လျော့နည်း၍ ရုပ်ဝတ္ထုအဖြစ်မှန်ကို အမှတ်အသားပြုပါ။
      3. ဟိ ကျဆင်းခြင်း။ ၏ a အူတိုင် မိမိကိုယ်ကို အဖြစ် ဒြပ်စင် ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ ဝယ်ယူခဲ့သည်။ ၌ စျေးကွက်များ နှင့် အခြားသူများအပေါ် သူတို့၏အကျိုးသက်ရောက်မှုအတွက် "ကြိုးစား "
      4. ဟိ နောက်ထပ် ပက်လက် ၏ မိမိကိုယ်ကို ထံမှ အဖွဲ့များ အဲဒါ နိုင်သည် ပေးသည်။ a ပစ္စည်း လူတွေရဲ့ အထောက်အထားတွေအတွက် ကျောက်ချတယ်။
      5. လူနှင့်လူများအတွက် တည်ငြိမ်သော အဓိပ္ပါယ်များကို ပေးစွမ်းရန် ယဉ်ကျေးမှုအတွက် စွမ်းရည်များ တိုးပွားလာနေသည်။ အဖွဲ့များ
2. အတူ ခေတ်မီမှု နှင့် ခေတ်လွန်၊ အဲဒါ ဖြစ်လာသည်။ ပိုများလာသည်။ ခက်တယ်။ သို့ ဖြေရှင်းပါ။ ရောဂါဖြစ်ပွားမှုနှင့် ပတ်သက်သော ပြဿနာများ၊ အထူးသဖြင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။
   1. လွတ်မြောက်ရေး ၏ အဲဒါတွေ ဘာသာရပ် သို့ အဆိုပါ ချိုးဖောက်မှုများ ၏ မညီမျှမှု
   2. ခက်ခဲသော အဆိုပါ ဗျူရိုကရေစီ ပြည်နယ်
   3. ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ a ယဉ်ကျေးမှု ဆိုလိုသည်။ အတွက် ထိန်းညှိခြင်း။ အကျင့်
   4. ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ a တည်ငြိမ်သည်။ အရင်းအမြစ် ၏ ကျောက်ချခြင်း။ ၏ မိမိကိုယ်ကို နှင့် အထောက်အထား ၌ ယဉ်ကျေးမှုများ ချည်ထားသည်။ သို့ အဖွဲ့များ
   5. တည်တံ့စေခြင်း။ ပြည်တွင်း ယဉ်ကျေးမှုများ နှင့် သူတို့ရဲ့ အဓိပ္ပါယ် စနစ်များ အတွက် အဖွဲ့များ

အခန်း ၁၁

# Stage-Model Evolutionary Theorizing

လူမှုဗေဒသည် ထင်ရှားသောနယ်ပယ်တစ်ခုအဖြစ် ဆယ့်ကိုးရာစုတွင် စတင်ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သည်။ စူးစမ်းလေ့လာခြင်း၊ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲခြင်းဆိုင်ရာ အယူအဆများသည် ပညာရေးလောကအတွင်း၌ ပျံ့နှံ့လျက် ရှိသည်။ စာတတ်မြောက်သည်။ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ အဆိုပါ အထွေထွေ လူဦးရေ။ ရုံ ကြိုက်တယ်။ အဆိုပါ လက်ရှိ ရာစု၊ အဆိုပါ

A

ဆယ့်ကိုးရာစုသည် သိပ္ပံပညာအဖြစ် ဇီဝဗေဒခေတ်ဖြစ်၍ Auguste Comte ဖြစ်သည်။ လုပ်ထားတယ်။ အဆိုပါ အယူခံဝင် အတွက် လူမှုဗေဒ သို့ အစားထိုး ဇီဝဗေဒ မှာ အဆိုပါ ထိပ်တန်း ၏ သူ့ နာမည်ကြီး အထက်အောက် ပညာရပ်များ။ ဤအစောပိုင်းခေတ်လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ သီအိုရီများအတွက်—Comte မှအစ၊ Spencer ကိုဖြတ်၍ Emile Durkheim (အခန်း 2 ကိုကြည့်ပါ)—ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အယူအဆ အဖြစ် အဆိုပါ လှုပ်ရှားမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ထံမှ ရိုးရှင်းသော သို့ ရှုပ်ထွေးသောပုံစံများ သို့မဟုတ် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှု၏ *ကွဲပြားမှုကို* တိုးမြင့်လာစေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုအဖြစ် ။ ကွဲပြားမှုသည် Georg Simmel နှင့် George Herbert Mead တို့၏ အာရုံစူးစိုက်မှုတစ်ခုလည်းဖြစ်သည်၊ သို့သော် ၎င်းတို့သည် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်များကို အတိအလင်း မဖြစ်ထွန်းခဲ့ပါ။ Karl Marx သည် လူမှုဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအမြင်ရှိခဲ့သည်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ထံမှ ပဏာမ ကွန်မြူနစ်ဝါဒ မှတဆင့် ကျွန်စနစ် နှင့် ပဒေသရာဇ်စနစ် သို့ အရင်းအနှီးဝါဒနှင့် သမိုင်း၏အဆုံးတွင် ကွန်မြူနစ်ဝါဒ ဖြစ်သော်လည်း သူ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုမှာ ကွဲပြားခြင်း၏ သဘောတရားဘောင်အတွင်းတွင် ဝပ်မနေပါ။ Weber သည် ဤအသုံးအနှုန်းကို အချိုးအစားအဖြစ် တိုးမြှင့်ခြင်းအဖြစ် *ဆင်ခြင်တုံတရား* ချဲ့ထွင်ခြင်းအဖြစ် ဤအသုံးအနှုန်းကို အသုံးမပြုသော်လည်း၊ လူမှုဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုလည်း ရှိခဲ့သည်။ တရားရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာနှင့် အမြဲပျံ့နှံ့နေသော ဗျူရိုကရေစီ လူမှုအဖွဲ့အစည်းပုံစံများ၏ တရားဝင်မှုစနစ်များသည် သမားရိုးကျ အဖွဲ့အစည်း၏ စနစ်များကို တွန်းလှန်ခဲ့သည်။ Weber က မလုပ်ခဲ့ပါဘူး။ တွေးပါ။ အဲဒါ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မလွဲမသွေ၊ အဖြစ် အများဆုံး ပညာရှင်တွေ ရှိခဲ့ပါတယ်၊ ဒါပေမယ့် တစ်ကြိမ် အဲဒါ အစပြုခဲ့သည်၊ ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာသည် ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု၏ "သံမဏိအရံအတား" ဖြစ်လာစေမည့် ဤမျှအားကောင်းသော စွမ်းအားတစ်ခုဖြစ်သည်။

ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ ပျောက် ထံမှ လူမှုဗေဒ ကာလအတွင်း အဆိုပါ ပထမ နှစ်ခု ဆယ်စုနှစ်များ ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု၊ ဒါပေမယ့် ကြိုက်တယ်။ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ၌ လူမှုဗေဒ၊ မနုဿဗေဒပညာရှင် သိမ်းဆည်းထားသည်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ရိုးရှင်းသောပုံစံများမှ ရှုပ်ထွေးသောပုံစံများဆီသို့ ဆယ်စုနှစ်များစွာကြာသွားမည့် အဆင့်များကိုတွေးတောနေသည်—လူမှုဗေဒပညာရှင်များကို စောင့်မျှော်နေပေမည်။ သို့ ပြန်လာ သို့ ဒီ ပုံစံ ၏ သီအိုရီ။ ပြီးတော့၊ ရုံ ကြိုက်တယ်။ အဆိုပါ နိုးကြားမှု ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ၌ ၁၉၅၀ ခုနှစ်များ ယူဆောင်လာသည်။ ကျော ဘာလဲ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ စဉ်းစားသည်။ a “သေပြီ” ချဉ်းကပ် (ဆိုလိုသည်မှာ၊ functionalism)၊ 1960 ခုနှစ်များတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းများနှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းမရှိသူများနှင့် ပဋိပက္ခသီအိုရီအချို့ပင်လျှင် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီပြန်လည်နိုးထလာမှုကို မြင်တွေ့ခဲ့ရသည်။ ၁

1 Talcott Parsons နှင့် Niklas Luhmann ကဲ့သို့သော အစောပိုင်းနှင့် နောက်ပိုင်းတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိသူများသည် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ပုံစံများကို တီထွင်ခဲ့ကြသည်သာမက၊ Jurgen Habermas (နောက်ဆုံးအခန်းကိုကြည့်ပါ) နှင့် ဂေဟဗေဒသီအိုရီတစ်ဦးဖြစ်သည့် Gerhard Lenski ကဲ့သို့သော ပဋိပက္ခသီအိုရီများဖြစ်သည့် Gerhard Lenski ကဲ့သို့သော အရေးပါသော သီအိုရီများလည်း ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ ထို့ကြောင့် အချိန်အတော်ကြာ ငြိမ်သက်စွာ လှဲလျောင်းနေပြီးနောက်၊ ကွဲပြားခြင်း၏ ဇာတ်ခုံပုံစံများ ပြန်လည်ထွက်ပေါ်လာပြီး ယနေ့အထိ ဆက်လက်တည်ရှိနေပါသည်။

**၂၂၂**

အချို့အတွက်၊ ပင်မလုပ်ငန်းစဉ်အဖြစ် ကွဲပြားခြင်းအပေါ် အလေးပေးထားပြီး အခြားသူများအတွက်မူ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု သာ ကျန်ရှိတော့သည်။ ပြောင်းသွားတယ်။ သို့ အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် နှင့် အဆိုပါ ကားမောင်းသည်။ တပ်ဖွဲ့များ တွန်းသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပိုမိုရှုပ်ထွေးမှု ဆီသို့ ။ အစောပိုင်းဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီများနှင့်မတူဘဲ၊ ဤသီအိုရီအသစ်များသည် လူမျိုးစုမဟုတ်သော ကြောင့် ၎င်းတို့သည် နှစ်ဆယ်ရာစု၏ ဒုတိယနှစ်ဝက်တွင် ဝယ်ယူမှုများစွာရရှိခဲ့ပြီး ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည် ။ သို့ ဖြစ် ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ထဲသို့ အဆိုပါ ပစ္စုပ္ပန် ရာစု။ တကယ်ပါပဲ, အဖြစ် အဆိုပါ နှစ်ဆယ့်တစ် ရာစု ဖြစ်လာတယ်၊ နောက်ထပ်တစ်ခါ, အဆိုပါ ရာစု ၏ ဇီဝဗေဒ၊ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ ၌ လူမှုဗေဒ ရှိသည်။ ကြီးထွားလာသည်။ သိသိသာသာ၊ ဒါပေမယ့်​ ထပ်လောင်း သို့ မော်ဒယ်များ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ထံမှ ရိုးရှင်းသော သို့ နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ လူမှုယဉ်ကျေးမှု ဖွဲ့စည်းမှုများ၊ အချို့ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ စတင်ခဲ့သည်။ သို့ ချေး စိတ်ကူးများ ထံမှ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ဇီဝဗေဒ အဖြစ် အဲဒါ ရှိခဲ့ပါတယ်။ အချို့ကို ထိုးဖောက်ဝင်ရောက်ခဲ့သည်။ လူမှုရေး ပညာရပ်များ ငါတို့ ပါလိမ့်မယ်။ ကြည့်ပါ။ ၌ အဆိုပါ နောက်တစ်ခု အခန်း။ နှင့် ဒါကြောင့်၊ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ ၌ ယခုလက်ရှိ​ ရာစု ရှိသည်။ ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ သိသိသာသာ ကျော်လွန် စင်မြင့် မော်ဒယ်များ ၏ လူမှုရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု။ ငါတို့ မူကား ၊ လုပ်သင့်တယ်။ အစ အတူ ဘယ်မှာလဲ။ လူမှုဗေဒ စတင်ခဲ့သည်။ နှင့် ထို့နောက် ကြည့်ပါ။ ဘယ်လိုလဲ, ၌ အဆိုပါ ခေတ်မီ ခေတ်၊ စင်မြင့် မော်ဒယ်များ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ရှိသည် တိုးချဲ့ အဆိုပါ စိတ်ကူးများ ၏ အဆိုပါ တည်ထောင်ခြင်း။ မိခင်များ ၏ အဆိုပါ စည်းကမ်း။ ထို့နောက်၊ ကြှနျုပျတို့ ... လု ပျနိုငျပါတယျ အလှည့် သို့ နောက်ထပ် အတိအလင်း ဇီဝဗေဒအရ စိတ်အားတက်ကြွစေပါသည်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီများ ၌ လူမှုဗေဒ။

### အစောကြီး ဇာတ်ခုံ မော်ဒယ်များ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်

#### အလုပ်လုပ်တယ်။ သီအိုရီများ ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်

Comte ရဲ့ အစောကြီး သီအိုရီ

သွ ကွန်တီ၊ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ပေးတယ်။ လူမှုဗေဒ ၎င်း၏ နာမည် ၌ ၁၈၃၀၊ စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ "စိတ်ကူးများ" နှင့် ယုံကြည်ချက် တိုးတက်ခဲ့သည် ။ ဆက်စပ်မှု သို့ လူမှုရေး အသွင်ပြောင်းမှုများ။ သူ ခံစားခဲ့ရသည်။ အဲဒါ အဆိုပါ အသက် ၏ သိပ္ပံပညာ ရှိသည်။ ရောက်လာတယ်။ နှင့် အဲဒါ သူ အားလုံး​ အခြား ဖြစ်မှာပါ။ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ နိုင် ယခု အာရုံစူးစိုက်မှု on လူမှုယဉ်ကျေးမှု ဖြစ်စဉ်များ; ၌ ထို့အပြင်၊ ပူဇော်လေ၏။ a အရမ်း ကျဲ အမြင် ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် အဖြစ် a လုပ်ငန်းစဉ် ၏ တိုးလာသည်။ ကွဲပြားမှု။ ၂ သူ့ပုံစံ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ a ရိုးရှင်းသော ကောက်ကြောင်း ၏ ဘာလဲ ဟားဘတ် Spencer နှင့် နောက်ပိုင်း Emile Durkheim လုပ်မယ် ။ နောက်ထပ် အကြမ်းပတမ်း နှင့် အသေးစိတ် လက်တွေ့ကျကျ နှင့် သဘောတရားအရ အဘို့ ကွန်တီ၊ အဖြစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ကွဲပြားစွာ စားသည်၊ သူတို့ ချက်ချင်း ကြုံတွေ့ရသည်။ ပြဿနာများ ၏ ပေါင်းစပ်ခြင်း။ အဆိုပါ ခွဲခြားထားသည်။ အစိတ်အပိုင်းများ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း ထဲသို့​ အဆက်အစပ် တကိုယ်လုံး (ကြည့် ပုံ ၂.၁ on စာမျက်နှာ ၉)။ ရှိရင် ဒါတွေ ဖိအားများ မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် တွေ့ဆုံ၊ ထို့နောက် a လူ့အဖွဲ့အစည်း ပြသ ပါမည်။ တိုးလာသည်။ အလားအလာ အတွက် လူမှုရေး ရောဂါဗေဒ-ဥပမာ၊ ပဋိပက္ခ၊ သွေဖည်မှု၊ ဆင်းရဲ ညှိနှိုင်း။ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရန် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းမှာ အခြေခံယန္တရားသုံးခုအားဖြင့်ဖြစ်သည်- (၁) အပြန်အလှန်၊ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု ၏ ခွဲခြားထားသည်။ စနစ် အစိတ်အပိုင်းများ၊ (၂) ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ၏ ပါဝါ နှင့် လုပ် ပိုင်ခွင့် ထိန်းချုပ်မှု၊ ညှိနှိုင်း၊ နှင့် ထိန်းညှိပေးသည်။ မျိုးစုံ စနစ် အစိတ်အပိုင်းများ၊ နှင့် (၃) ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု သို့မဟုတ် စံနစ်များ၊ စံတန်ဖိုးများ၊ ယုံကြည်ချက်များ—လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အဖွဲ့ဝင်အားလုံး ကိုင်စွဲထားသည့် သင်္ကေတများ။ ကွန်တီ မဖွံ့ဖြိုးဘူး။ ဒါတွေ စိတ်ကူးများ ထဲသို့ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် မူဘောင်၊ ဒါပေမယ့် ဟားဘတ် Spencer လုပ်ခဲ့တယ်။

Spencer ရဲ့ အကြမ်းပတမ်း သီအိုရီ

ဟားဘတ် Spencer ရဲ့ တစ်ခုလုံး ဒဿန အစီအစဥ်၊ ဘယ်ဟာ သူ ဟုခေါ်သည်။ ဓာတုပစ္စည်း အတွေးအခေါ်၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ပတ်လည် တည်ဆောက်ထားသည် ။ တစ်ခု ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် မော်ဒယ် ၏ လှုပ်ရှားမှု ထံမှ ရိုးရှင်းသော၊ တစ်သားတည်းဖြစ်တည်မှု အဆောက်အဦများ သို့ ရှုပ်ထွေးသော၊

2 Auguste ကွန်တီ၊ *ဟိ အပြုသဘောဆောင်သည်။ ဒဿန ၏ သွ ကွန်တီ* ၊ နို့ဆီ နှင့် ဘာသာပြန် အားဖြင့် ဇ Martineau (လန်ဒန်: ဂျော့ခ်ျ ဘဲလ် နှင့် သားတို့၊ ၁၈၉၆၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ အမှတ်စဉ် ပုံစံ အကြား ၁၈၃၀ နှင့် ၁၈၄၂)။ ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း သူ့ နောက်ပိုင်း၊ အတော်လေး ချို့ယွင်းချက် အလုပ် အဲဒါ ရှိသည်။ အချို့ ဆက်စပ်မှု အတွက် သူ့ အမြင်များ on ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်- သွ ကွန်တီ၊ *စနစ် ၏ အပြုသဘောဆောင်သည်။ ဒဿနိကဗေဒ* ၊ အတွဲလေး တွဲ (နယူးယောက်: Burt Franklin၊ 1875၊ မူလက 1851 နှင့် 1854 ကြားတွင် အမှတ်စဉ်ပုံစံဖြင့် ထုတ်ဝေခဲ့သည်)။

ခွဲခြားထားသည်။ အဆောက်အဦများ။ ၃ ဒီ မော်ဒယ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဖော်ပြခဲ့သည်။ အဖြစ် a သခင် ဥပဒေ ၏ အဆိုပါ စကြဝဠာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ နိုင် အသုံးပြု​ သို့ နားလည် အဆိုပါ လူမှုရေး၊ လူမျိုးရေး၊ ဇီဝဆေး၊ နှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သောတာပန် အဲဒါ၊ Spencer ယုံကြည်သည်၊ တူညီသော အင်အားစုများဖြင့် အုပ်ချုပ်ခဲ့သည် ။ ဤသည်မှာ အနည်းဆုံးပြောရလျှင်၊ ရှင်းလင်းချက်အတွက် အလွန်ကြီးကျယ်သောချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုဖြစ်သော်လည်း Spencer က ၎င်းကို လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏ အပြည့်စုံဆုံးနှင့် အဆန်းပြားဆုံး အဆင့်ပုံစံအဖြစ် ပြောင်းလဲခဲ့သည် ။ အားဖြင့် တစ်ခုခု လူမှုရေး သိပ္ပံပညာရှင် ၌ အဆိုပါ ဆယ့်ကိုး ရာစု၊ ဒါပေမယ့် ကိုလည်း ၌ အဆိုပါ စောစော နှစ်ဆယ် ရာစု။ Spencer ရဲ့ ချဉ်းကပ်၊ ၌ အထူးသဖြင့်၊ သည် မှတ်သားဖွယ် အတွက် အဆိုပါ ဒေတာ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ သုံးတယ်။ သို့ ပုံဥပမာ အမျိုးမျိုး အဆင့် များ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။ Spencer၊ အဖြစ် a ချမ်းသာတယ်။ လူ၊ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ငှားရမ်းထားသည်။ ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ပညာရှင်တွေ သို့ စုဝေး ကျယ်ပြောသော ဖိုင်များ ဒေ တာ on အားလုံး အမျိုးအစားများ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ကောင်းပြီ ထဲသို့ အဆိုပါ ၁၉၃၀ ခုနှစ်များ (အရှည် ပြီးနောက် Spencer ရဲ့ သေခြင်း။ အတူ ငွေများ အမွေဆက်ခံသည် ။ အဆိုပါ ပရောဂျက်)။ သူ ဟုခေါ်သည်။ အဆိုပါ အများကြီး အတွဲများ ထံမှ ဒီ စုပေါင်း အားထုတ်မှု၊ *သရုပ်ဖော်သည်။ လူမှုဗေဒ* ၊ ၄ သူတို့​ ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ အဆိုပါ ဒေတာ အရင်းအမြစ် အတွက် သူ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ ထူးခြားသော အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။ သူ ခေါ်တယ်။ ဒါတွေ အဆင့်များ (၁) ရိုးရှင်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ မပါဘဲ a ခေါင်း (သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေး ခေါင်းဆောင်) နှင့် (၂) အတူ ခေါင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များ၊ ထို့နောက် ရိုးရှင်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ၎င်းတို့၏ "ပေါင်းစပ်" ကို ဆက်တိုက် ပိုမို ကွဲပြားသွားအောင် မှတ်တမ်းတင်ခဲ့သည်။ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းမှုများ တစ်လျှောက် သုံး (တကယ် လေး) အရမ်းကောင်းတယ်။ ပုဆိန်- ထုတ်လုပ်မှု၊ မျိုးပွားခြင်း၊ ဖြန့်ဖြူးခြင်းနှင့် စည်းမျဉ်းများ (ဇယား 2.1 စာမျက်နှာ 12 ကိုကြည့်ပါ)။ သူက အတော်လေး အဆင်မပြေတဲ့ တံဆိပ်တွေကို *ကွန်ပေါင်း* ၊ *နှစ်ထပ် ဒြပ်ပေါင်း* နဲ့ *treble compound တွေ သုံးခဲ့တယ် (သူ လေးပုံတစ်ပုံ* ပေါင်း ထည့်ခဲ့တာ ဖြစ်နိုင်တယ် ။ အကယ်၍ သူ ရှိခဲ့ပါတယ်။ နေထိုင်ခဲ့သည်။ သို့ ကြည့်ပါ။ အဆိုပါ စက်မှုလွန် ခေတ်)။ ဒါတွေ အဆင့်များ ဆက်စပ် သို့ အဆိုပါ အဆင့်များ မုဆိုးစုဆောင်းသူများနှင့် အခြေချနေထိုင်သည့် မုဆိုးစုဆောင်းသူများပြီးနောက် စိုက်ခင်းဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (com- pound)၊ စိုက်ပျိုးရေး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (နှစ်ဆ ဒြပ်ပေါင်း) နှင့် စက်မှု လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (ပြင်းစွာ ဒြပ်ပေါင်း)။ ဖော်ပြချက်​ ကိုင် တက် ပြေတယ်။ ကောင်းပြီ ၌ အဆိုပါ ခေတ်ပြိုင် ခေတ်၊ ဒါပေမယ့် နောက်ထပ် အရေးကြီးတယ်။ သည် အဆိုပါ သီအိုရီ အဲဒါ Spencer ဖွံ့ဖြိုးသည်။ သို့ ရှင်းပြပါ။ ဒီ လှုပ်ရှားမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ထံမှ ရိုးရှင်းသော သို့ နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ ပုံစံများ။ ပုံ ၁၁.၁ ပေးသည်။ a အမြင်အာရုံ ကိုယ်စားပြုမှု အဲဒါ Spencer ရှိခဲ့ပါတယ်။ ၌ စိတ် အဖြစ် သူ မြင်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဖြစ် မှ ပြောင်းရွှေ့ ရိုးရှင်းသော သို့ အမြဲတမ်း ရှုပ်ထွေးသည်။ နှင့် ခွဲခြားထားသည်။ ပုံစံများ၊ သို့ပေမယ့် အဆိုပါ ဖော်ပြချက် အသေးစိတ် Spencer ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ သည် မဟုတ်ဘူး ဖမ်းတယ်။ ၌ အဆိုပါ ပုံ

Spencer မြင်သည်။ လူဦးရေ တိုးတက်မှု အဖြစ် အဆိုပါ ကနဦး အင်အား အဲဒါ တွန်းခဲ့သည်။ ရိုးရှင်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် မုဆိုး-

စုဆောင်းသူများ ထွက် ၏ သူတို့ရဲ့ မျှခြေ လူဦးရေ တိုးတက်မှု ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ ဘယ်တော့လဲ မုဆိုးစုဆောင်းသူများ အခြေချပြီး ကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူအများအပြားက ရွေးချယ်မှုကို ထုတ်ပေးသည်။ ဖိအားများ အတွက် ပိုမြင့်တယ်။ အဆင့်များ ၏ (၁) စီးပွားရေး ထုတ်လုပ်မှု၊ (၂) စည်းမျဉ်း မှတဆင့် အာဏာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သင်္ကေတများ၊ (၃) အရင်းအမြစ်များ၊ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် လူများကို ဖြန့်ဖြူးပေးခြင်းနှင့် (၄) ၎င်းတို့၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ယဉ်ကျေးမှု စည်းရုံးခြင်းဖြင့် ထိန်းချုပ်ထားသော အဖွဲ့ဝင်သစ်များနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ယူနစ်များ မျိုးပွားခြင်း။ ဤရွေးချယ်မှုဖိအားများကို ဖြေရှင်းရန် ဖွဲ့စည်းပုံအသစ်များကို ဖန်တီးထားသောကြောင့်၊ ဤဖွဲ့စည်းပုံအသစ်များသည် ကွဲပြား သွားပါသည်။ ထံမှ တစ်ခုစီ အခြား—ထို့ကြောင့် တိုးလာသည်။ အဆိုပါ ခြုံငုံ အဆင့် ၏ ကွဲပြားမှု ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ သို့သော် ကွဲပြားမှုကိုယ်တိုင်က ပိုမိုကွဲပြားသော ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ တိုးမြင့်လာစေသည်၊ အာဏာ၊ အခွင့်အာဏာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများ၊ ချဲ့ထွင်နိုင်သော ဖြန့်ဖြူးနိုင်မှုများအတွက်၊ ကုန်စည်၊ အရင်းအမြစ်များ၊ အချက်အလက်၊ နှင့် လူတွေ ဖြတ်ပြီး နောက်ထပ် နယ်မြေ ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ ပိုမိုကွဲပြားသည်။ လူမှုရေး ယူနစ်၊ နှင့် အတွက် မျိုးပွားခြင်း။ ၏ အသစ် အမျိုးအစားများ ၏ အဆောက်အဦများ နှင့် အထူးပြု ဝန်ထမ်း ဒါတွေ အဆောက်အဦများ။ အရှင်၊ တစ်ကြိမ် အဆိုပါ ဘောလုံး ရရှိသည်။ လူးလိမ့် on ကွဲပြားမှု၊ အဲဒါ ကျွေးသည်။ off ကိုယ်တိုင်၊ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေသော ပြဿနာအသစ်များကို ဖန်တီးခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ ဖိအားများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

၃ ဟားဘတ် Spencer၊ *ဟိ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* ၊ သုံး အတွဲများ (အသစ် York: Appleton-Century-Crofts၊ ၁၈၉၅၊ မူလ ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၌ အမှတ်စဉ် ပုံစံ အကြား ၁၈၇၄ နှင့် ၁၈၉၆)။ ကြည့်ပါ။ အဆိုပါ အောက်ခြေမှတ်စု ၂ on p ၁၀ အတွက် Spencer ရဲ့ အဓိပ္ပါယ် ၏ အဆိုပါ စကြာဝဠာ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။

၄ ဟားဘတ် Spencer၊ *သရုပ်ဖော်သည်။ လူမှုဗေဒ၊ သို့မဟုတ် အဖွဲ့များ ၏ အဖြစ်မှန်* ဖြစ်ခဲ့သည်။ စတင်ခဲ့သည်။ ၌ ၁၈၇၃ နှင့် ပြီးပြီ။ ပြီးနောက် Spencer ရဲ့ သေခြင်း၊ အတူ 1934 ခုနှစ်တွင်ထွက်ရှိခဲ့သော နောက်ဆုံး တွဲ။ အားလုံးတွင် ဆယ့်လေးတွဲရှိသည်။ Herbert Spencer: *Renewed Toward* တွင် ကျွန်ုပ်၏ ဆွေးနွေးချက်ကို ကြည့်ပါ။ *လေးမြတ်ခြင်း။* (နယူးဘူရီ ပန်းခြံ၊ CA- ပညာရှိ စာစောင်များ၊ ၁၉၈၅)။ ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း ငါ့ နှင့် ဇန် Maryanski ရဲ့ သုံးသပ်ချက် ၏ အဆိုပါ “လူမှုဗေဒ၏ပျောက်ဆုံးနေသောလူ့ဆက်ဆံရေးဧရိယာဖိုင်များ၊” *လူမှုဗေဒဆိုင်ရာရှုထောင့်* 31 (1988): စစ.

**Figure 11.1** Spencer’s Stage Model of Societal Evolution

ရိုးရှင်းသော မရှိရင် ဦးခေါင်း

Lieutenants

Chiefs

Military bureaucracy

Large military

Monetary system

Large civil bureaucracy

Legislative

Local chiefs

Lieutenants

Civil bureaucracy

Paramount chief

Political state

REGULATORY

ရိုးရှင်းသော အတူ ဦးခေါင်း

ဓာတ်ပေါင်း

နှစ်ဆ ဓာတ်ပေါင်း

စူးစူးရဲရဲ ဓာတ်ပေါင်း



Prisons

Courts

Laws

Cities

Political leaders

System of ranks

Castes

Law

Less extended kinship

Churches

စီးပွားရေး စီးပွားရေး

Two ranks Family

sharing

Informal codes

Camps, settlements

Some artists

Economic divisions

Religious shaman

Extended kinship

Distributive

Operative

Regulatory

Towns

Villages

Artistic community

Artists; Literary specialists

Higher education

Lower education

Economic

Cults

Towns and cities

Local representative bodies

Local government leaders

Informal codes, enforced

Permanent communities

Artistic roles

Complex economic roles

Ecclesiastical structures

Extended kinship

More complex economic roles

Ecclesiastical hierarchy

Extended kinship

Local governments

OPERATIVE

Less rigid ranks

Roads

လမ်း စနစ်

ဆက်သွယ်ရေး အထူးကုများ

Communication network

Types of media

Types of markets

Types of markets

Trading specialists

Trading specialists

Rail

Markets

Travel and trade systems: Trading specialists

Traders

DISTRIBUTIVE

အရင်းအမြစ်- ယောနသန် ပန်းပွတ်၊ *ဟိ ပေါ်ပေါက်လာခြင်း ၏ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ 7e၊* SAGE စာစောင်များ Inc.၊ ၂၀၁၂

မှာ တစ်ခုခု အမှတ်၊ သို့သော်၊ ဒါတွေ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ နိုင်သည် အောင်ပြီ a လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ဖြစ်စေသည်။ အဲဒါ သို့ dis- ပေါင်းစပ် သို့မဟုတ် ဖြစ် သိမ်းပိုက်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် a နောက်ထပ် အစွမ်းထက် လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ဒါပေမယ့် အောင်ပွဲ ယေဘုယျအားဖြင့် တိုးလာသည်။ အဆိုပါ အဆင့်​ ကွဲပြားမှု နှင့် stratification ၌ အဆိုပါ အောင်ပွဲခံ လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် အဲဒါ စုပ်သည်။ သိမ်းပိုက်ခဲ့သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ; သိမ်းပိုက်ခြင်း၏ရလဒ်များသည် လူဦးရေအပေါ် ရွေးချယ်မှုဖိအားများကိုသာ တွန်းအားပေးသည်—ထို့ကြောင့် ထိန်းသိမ်းထားသည်။ အဆိုပါ အင်ဂျင် ကားမောင်းသည်။ ကွဲပြားမှု ဝင်လာတာ။ တက် အရှင်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်လာ ပိုကြီးတယ်။ နှင့် လူဦးရေတိုးပွားမှုနှင့် သိမ်းပိုက်မှု၏ ဒိုင်းနမစ်များနှင့် အဆင့်သစ်တစ်ခုစီ သို့မဟုတ် အဆင့်တစ်ခုစီဖြင့် ပိုမိုကွဲပြားသည်။ ၏ ကွဲပြားမှု ထုတ်ပေးသည်။ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ အဲဒါ ဟင်းသီးဟင်းရွက် ပင် နောက်ထပ် ကွဲပြားမှု။

ကြိုက်တယ်။ မာ့က်စ်၊ ဒါပေမယ့် အတူ ပိုကြီးတယ်။ ရိုသေခြင်း။ အတွက် အရင်းရှင်စနစ်၊ Spencer ရှိခဲ့ပါတယ်။ a ခပ်ဆင်ဆင် Utopian မျှော်လင့်ချက် ထို အဖြစ် ကွဲပြားမှု တိုးလာသည်။ အဆိုပါ အသုံးပြု ၏ စျေးကွက်များ အတွက် ဖြန့်ချီခြင်း။ လူတွေ အဖြစ် အလုပ်သမား၊ အရင်းအမြစ်များ၊ ကုန်စည်၊ ဝန်ဆောင်မှုများ ၊ ကွဲပြားမှု ၌ အဆိုပါ ခေတ်မီ စက်မှု ခေတ် ပါ့ မဟုတ်ဘူး ကြာကြာ ဖြစ် ကျွေးတယ်။ အားဖြင့် စစ်ပွဲ နှင့် အောင်ပွဲ အဘို့ Spencer၊ အသုံးပြု ၏ အတင်းအကျပ် ပါဝါ သာ တိုးလာသည်။ အဆိုပါ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ၏ ပါဝါ အဲဒါ၊ ၌ အလှည့်၊ မညီမျှမှု၊ ခွဲခြားမှုနှင့် တင်းမာမှုများ တိုးမြင့်လာချိန်တွင် အရင်းအနှီးများ ပြည်တွင်းစီးပွားရေးကို ဆုံးရှုံးစေပြီး ၊ မညီမျှမှု၊ ကွဲပြားမှု တိုးမြင့်လာစေရန်သာ စွမ်းဆောင်နိုင်သော ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ချုပ်ကိုင်မှုဆီသို့ ဦးတည်သွားစေသော ၊ နှင့် ပြည်တွင်း တင်းမာမှု။ ပြီးတော့၊ တစ်ကြိမ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ရယူ သော့ခတ်ထားသည်။ ထဲသို့ ဒီ နောက်ထပ် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု အတင်းအကျပ်​ ပုံစံ ၏ စည်းမျဉ်း၊ အဆိုပါ သွက်လက်သည်။ အာဏာများ ၏ စျေးကွက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပြီးပါပြီ။ အဖြစ် တစ်ခု ပေါင်းစပ် အင်အား၊ နေစဉ် အဆိုပါ over-အာရုံစူးစိုက်မှု ၏ အတင်းအကျပ် နှင့် အုပ်ချုပ်ရေး ပါဝါ လာပါသည်။ သို့ စိုးမိုး ကြိုးစားအားထုတ်မှု ပေါင်းစည်းရေး မှာ ၊ ဘယ်ဟာ ၌ အဆိုပါ ရှည် ပြေး ရှိသည် အဆိုပါ အကျိုးသက်ရောက်မှု ၏ နောက်ဆုံးတော့ မတည်မငြိမ်ဖြစ်စေခြင်း။ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ဘယ်တော့လဲ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် အာဏာကို အာရုံစူးစိုက်ပြီး ပထဝီနိုင်ငံရေးနယ်ပယ်တွင် အသုံးပြုကြပြီး အာရုံစူးစိုက်မှု ကြောင့် တုံ့ဆိုင်းသွားကြသည်။ ပါဝါ ဖန်တီးသည်။ လှုံ့ဆော်မှု အတွက် အခမဲ့ စျေးကွက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု နှင့် ဖြစ်ထွန်းသည်။ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုများ။

ထို့ကြောင့်၊ Spencer သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာရာတွင် အရေးကြီးသော အောင်မြင်မှုအချို့ကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်- ကြီးထွားမှုနှင့် ကွဲပြားခြင်း အမြဲတမ်း generate ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ on လူဦးရေ သို့ ဖန်တီးပါ။ အသစ် အမျိုးအစားများ ၏ ထုတ်လုပ်မှု၊ မျိုးပွားမှု၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ နှင့် ဖြန့်ချီရေး အဆောက်အဦများ၊ ဘယ်ဟာ ratchet တက် ကွဲပြားမှု အဲဒါ အားပေးနိုင်ပါတယ် ။ နောက်ထပ် လူဦးရေ ကြီးထွားမှု။ တခါ ဒီ လုပ်ငန်းစဉ် သည် အစပျိုး၊ အဲဒါ လောင်စာများ ကိုယ်တိုင် နှင့်၊ ထို့အပြင်၊ စစ်ရေးအရ အောင်ပွဲခံခြင်းသည် ကွဲပြားမှုကို မောင်းနှင်သည့်အခါ သပ္ပါယပြဿနာများကို ပိုမိုဆိုးရွားစေသည်။ အလေးပေး သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝါ အတွက် အောင်ပွဲ ကိုလည်း generate တိုးလာသည်။ မညီမျှမှုများ အဲဒါ ခဲ သို့ အတွင်းပိုင်း လူမှုရေး inte- grative ပြဿနာများ သို့ သွား တစ်လျှောက် အတူ ပြင်ပ ခြိမ်းခြောက်မှုများ ထံမှ အခြား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ အမျှ a ရလဒ်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ရင်ဆိုင် နိုင်သည် ။ အမြဲတိုးလာ ပြိုကွဲသွားသည်။ ဖိအားများ၊ ဘယ်ဟာ နိုင်သည် အကြောင်းရင်း ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ သို့ ပိုသေး ပြီး ပိုရိုးရှင်းပါတယ်။ ပုံစံများ သို့မဟုတ် ခဲ သို့ အဆိုပါ ပြီးပါပြီ။ ပြိုကျ ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် a အဆက်အစပ် ပုံစံ။

Durkheim ၏ သီအိုရီ ၏ ကွဲပြားခြင်း-ပေါင်းစပ်

*The Division of Labour in Society* တွင် Spencer ထံမှ များစွာချေးယူခဲ့သည် ။ ဘယ်ဟာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ အဆိုပါ အကြောင်းတရားများ နှင့် အကျိုးဆက်များ ၏ တိုးတက်မှု နှင့် ကွဲပြားမှု၊ ကြည့်ရှုခြင်း။ လူဦး ရေ တိုးတက်မှု အဖြစ် ဖန်တီးခြင်း။ a ကြင်နာပါ။ ၏ ဒါဝင် ရုန်းကန် အားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် စုပေါင်း သရုပ်ဆောင်များ သို့ အရင်းအမြစ် niches ကိုရှာပါ၊ ထို့ကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကွဲပြားမှုအဆင့်ကို တိုးမြင့်စေသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ ၎င်း၏ အဓိကအာရုံစိုက်မှု၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် အများကြီး on ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် အဖြစ် on ဘယ်လိုလဲ a အသစ် အခြေခံ ၏ လူမှုရေး ပေါင်းစည်းမှု လူ့အဖွဲ့အစည်း ကြီးထွားမှုနှင့် ကွဲပြားမှုနှင့်အတူ တိုးတက်နိုင်သည်-အမှန်ပင်။ Comte ကဲ့သို့ပင် သူသည် ရောဂါဗေဒဆိုင်ရာ အလားအလာကို မြင်သည်။ ဘယ်တော့လဲ a အသစ် အခြေခံ ၏ ပေါင်းစည်းမှု အတွက် ခွဲခြားထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ သည် မဟုတ်ဘူး ၌ နေရာ - ရောဂါ ဗေဒ အဖြစ် *anomie* (မရှိခြင်း။ ၏ စည်းမျဉ်း အားဖြင့် ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု သင်္ကေတများ) *အတ္တဝါဒ* (မရှိခြင်း။ ၏ ပေါင်းစည်းမှု လူ များ၏ ထဲသို့ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ)၊ မညီမျှမှု (သို့မဟုတ် *အဆိုပါ အတင်းအကြပ် ဌာနခွဲ ၏ အလုပ်သမား* ) နှင့် *ဆင်းရဲ ညှိနှိုင်း* ချို့တဲ့ မှုအတွက် ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု။ ဒါပေမယ့်၊ သူ ကိုလည်း စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ ဒါတွေ အလားအလာ ရောဂါဗေဒ ပျောက်သွားမယ် ။ အဖြစ် အဆိုပါ အသစ် ခြေစွပ်များ ၏ ပေါင်းစည်းမှု စတင်ခဲ့သည်။ သို့ ဆင့်ကဲ-က ပုံ အများကြီး နှင်းဆီ ထက် Spencer ရဲ့။

5 Emile Durkheim, *The ဌာနခွဲ လုပ်အား လူ့အဖွဲ့အစည်း* (နယူး York: အခမဲ့ စာနယ်ဇင်း၊၁၉၄၇၊ မူလထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ပြင်သစ်လို 1893)။

ဘယ်လိုလဲ, ထို့နောက်၊ ဖြစ်ခဲ့သည်။ a အသစ် အခြေခံ ၏ ပေါင်းစည်းမှု သို့ ဖြစ် အောင်မြင်လား? အဘို့ Durkheim၊ အဆိုပါ အသစ် အခြေခံ ပေါင်းစပ် မှု ပါ့ ဖြစ် အောင်မြင်သည်။ ၌ အများအပြား နည်းလမ်းများ။ အမျှ Comte ရှိခဲ့ပါတယ်။ အလေးပေး၊ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း ရှိရမယ်။ အပိုင် a ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု-ဘာသာစကား၊ စံနှုန်းများ၊ ယုံကြည်ချက်၊ တန်ဖိုးများ၊ နှင့် အခြား သင်္ကေတ စနစ်များ။ အသွင်သဏ္ဍာန်ပိုင်းခြားနားမှုသည် အနည်းငယ်ကွဲပြားသောလူမှုရေးလောကတွင် လူများကို နေရာပေးထားကြောင်း Durkheim အသိအမှတ်ပြုခဲ့သည် ၊ နှင့် အဖြစ် a တုံ့ပြန်မှု၊ ယဉ်ကျေးမှု တန်ဖိုးများ ဖြစ်လာ နောက်ထပ် ယေဘုယျအားဖြင့် ဒါကြောင့် အဲဒါ သူတို့ ဆဲ ရှိသည် ကွဲပြားသောစနစ်ရှိ မတူကွဲပြားသောနေရာများတွင် လူတစ်ဦးချင်းနှင့် လူမှုရေးယူနစ်များနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ သို့သော် အလွန် မြင့်မားသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် နှင့် စိတ္တဇ စနစ် ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား ကုဒ်များ ရှုံးသည်။ ၎င်း၏ စွမ်းရည် သို့ ထိန်းညှိပေးသည်။ အတိအကျ လုပ်ရပ်များ ၏ သရုပ်ဆောင်များ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒါတွေ ကုဒ်များ၊ နေစဉ် ဖြစ်ခြင်း။ အလွန် ကိုယ်ကျင့်တရား၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဒါကြောင့် စိတ္တဇ။ အဘို့ ဥပမာ၊ အကယ်၍ a ကိုယ်ကျင့်တရား ကုဒ် ညွှန်ပြသည်။ အဲဒါ ပုဂ္ဂိုလ်များ လုပ်သင့်တယ်။ “အောင်မြင်” နှင့် “လုပ် ကောင်းပြီ" အဲဒီလို တစ်ခု စိတ္တဇ ကုဒ် မ ပါဘူး။ ပြောပြပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ *ဘယ်လိုလဲ* သို့ အောင်မြင်ရန် နှင့် *ဘာလဲ* စံနှုန်းများ သို့ ဖိတ်ခေါ်ပါ။ ၌ တိုင်းတာခြင်း။ အောင်မြင်မှု။ ထို့ကြောင့်၊ ကုဒ် တိုးလာသည်။ အဆိုပါ အလားအလာ အတွက် နိုမီ၊ သို့မဟုတ် a ပြည်နယ် ၏ နိမ့် စည်းမျဉ်း အားဖြင့် ယဉ်ကျေးမှု။

ဤပြဿနာကိုဖြေရှင်းရန်၊ Durkheim သည် ပိုမိုတိကျပြီး domain-specific ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာတန်ဖိုးများကဲ့သို့ abstract ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာကုဒ်များကို ပြန်လည်ဖြည့်စွက်ရန် ရွေးချယ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဖိအားများရှိကြောင်း ပြတ်ပြတ်သားသားငြင်းဆိုခဲ့သည်။ လမ်းညွှန်ချက်များ အတွက် ဘယ်လိုလဲ သို့ သဘောပေါက် အဆိုပါ သဘောတရားများ ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား ကုဒ်များ ကြိုက်တယ်။ အဆိုပါ လုပ်ပိုင်ခွင့် သို့ လုပ်ပါ။ ကောင်းပြီ အောင်မြင်ရန် ။ အရှင်၊ ဒါတွေ အသစ် ယုံကြည်ချက် သို့မဟုတ် ဘာလဲ သည် မကြာခဏ ဟုခေါ်သည်။ *အယူဝါဒ* ဒီနေ့၊ ပြောပြပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ *ဘယ်လိုလဲ "* အောင်မြင်ရန် " ၌ မျိုးစုံ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ ကြိုက်တယ်။ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်၊ စီးပွားရေး၊ ပညာရေး၊ ရပ်ရွာ၊ ဘာသာရေး၊ အားကစားနှင့် အခြားသော လူမှုဘဝနယ်ပယ်များ အားလုံး။

နောက်ပိုင်းတွင်၊ Durkheim သည် domain- နှင့် အခြေအနေ- သီးသန့် ide- ologies များထက် ပိုမိုနားလည်လာခဲ့သည်။ ဖြစ်ကြပါသည်။ လိုအပ်သော အတွက် လူမှုရေး စည်းလုံးညီညွတ်မှု တို့တွင် ပိုကြီး၊ ခွဲခြားထားသည်။ လူဦးရေ။ အားဖြင့် အဆိုပါ ဆယ့်ကိုးရာစု၏ နောက်ဆုံးနှစ်များတွင် သူသည် ကြီးမားပြီး မြင့်မားသည့် လူမှုရေးယူနစ်တစ်ခုခုကိုပင် စောဒကတက်ခဲ့သည်။ ခွဲခြားထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ရမယ်။ ရှိသည် (က) သင်္ကေတများ ထိန်းညှိခြင်း။ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ လူမှုရေး ယူနစ်များ ခံယူချက် နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ (ခ) အရာဝတ္ထုများ (သို့မဟုတ် Totems) ၏ "ကိုးကွယ်ခြင်း" သင်္ကေတ အဆိုပါ လူမှုရေး ယူနစ်၊ နှင့် (ဂ) အဖွဲ့ totems တွင် ညွှန်ပြသော စိတ်ခံစားမှု နှိုးဆွသော ထုံးတမ်းများ နှင့် အဖွဲ့ကို အမှတ်အသားပြုသော သင်္ကေတများကို ထပ်မံအတည်ပြုခြင်း၊ နှင့် ထိန်းညှိခြင်း။ ၎င်း၏ အဖွဲ့ဝင်များ လှုပ်ရှားမှုများ။ အဘို့ လူတွေ သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ကတိကဝတ်များ သို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းဆိုလျှင်၊ သူတို့ ရမယ်။ ကိုင် ဘုံ သင်္ကေတများ အမှတ်အသား အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း ဒါတွေ ဖြစ် အလံများ နှင့် အခြားရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရာဝတ္ထုများ သို့မဟုတ် သီချင်းများ၊ စကားစုများနှင့် စုပေါင်းလူမှုရေးတစ်ခုလုံးကို ကိုယ်စားပြုသည့် အခြားသင်္ကေတများ။ ထို့ကြောင့် Durkheim သည် ရိုးရာ၊ ရေးတတ်သည့် လူမျိုးများကြားတွင် Totem များကို စိတ်ဝင်စားလာခဲ့သည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူ ခံစားခဲ့ရသည်။ အဲဒါ ပင် ၌ ပိုကြီးတဲ့စကေး နှင့် အလွန် ခွဲခြားထားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရမည်။ "ကိုးကွယ်ခြင်း" အဆိုပါ သင်္ကေတများ နှင့် totems ကိုယ်စားပြုသည်။ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ဤသို့ဖြင့် အတည်ပြုသည်။ သူတို့ရဲ့ ကွဲပြားပြီး မတူကွဲပြားသည့် လှုပ်ရှားမှုများကို လိုက်လျှောက်ကြသည့်တိုင် လူမှုရေးတစ်ရပ်လုံးအတွက် ကတိကဝတ်များရှိသည်။

Durkheim အတွက်၊ structural interdependence သည် ကွဲပြားမှုကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရမည်။ သူယူဆတယ်။ အဲဒီလို အပြန်အလှန်မှီခိုမှု ပါ့ သဘာဝကျကျ ပေါ်ထွက်လာ၊ နှင့် ဒါကြောင့်၊ သူ လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး သတ်မှတ်ပါ။ အဆိုပါ အပြန်အလှန် မှီခိုအားထားမှု ရရှိစေသော ယန္တရားများ။ အကယ်၍ တွန်းအားပေးပါက စျေးကွက်များကို ယန္တရားတစ်ခုအဖြစ် အလေးပေးထားပြီး အခြားမည်သည့်ယန္တရားများ ပါဝင်နေပါစေ၊ ရမယ်။ ဖြစ် a ဘုံ သီလ- ကိန်းဝပ်ခြင်း။ ၌ တန်ဖိုးများ၊ အယူဝါဒ၊ နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရား Comte ၏အလေးပေးမှုနှင့်ဆင်တူသော စုပေါင်းသင်္ကေတများ—အချင်းအချင်း လဲလှယ်ခြင်းနှင့် စာချုပ်များဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များ on ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု အဖြစ် တစ်ခု ပေါင်းစပ် ယန္တရား။ ဟိုမှာ သည် အမြဲတမ်း a လူတစ်ဦးချင်းနှင့် လူမှုရေးယူနစ်များကြား လူမှုဆက်ဆံရေးအတွက် စာချုပ်မဟုတ်သော အကျင့်စာရိတ္တ။

Durkheim က ကွဲပြားခြင်းသည် လူတစ်ဦးချင်းစီကို မတူညီသော ရာထူးနေရာများတွင် နေရာချပေးမည် ဖြစ်ကြောင်း Durkheim က အလေးပေးပြောကြားခဲ့သည်။ မျိုးစုံ အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ၌ မတူဘူး။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ ပုဂ္ဂိုလ်များ နိုင်သည် ဤသို့ ခံစားရ တတ်တယ်။ အထီးကျန် ထံမှ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ရပ်ပါ။ အကြား ဒါကြောင့် အများကြီး မျိုးစုံ အမျိုးအစားများ၊ ဘယ်တော့မှ မခံစားရဘူး။ အဲဒါ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပြည့် အပိုင်း သို့မဟုတ် ပေါင်းစပ် ထဲသို့ တစ်ခုခု လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ။ ဒီမှာ, တဖန်၊ ပုဂ္ဂိုလ်တွေ ဖြစ်လာတယ်။ ကိုယ်ကျင့်တရား ပေါင်းစပ် ထဲသို့ မျိုးစုံ အဖွဲ့များ ဘယ်တော့လဲ သူတို့ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ ထုံးတမ်းစဉ်လာ အလေ့အကျင့်များ ဆီသို့ သင်္ကေတ များ အမှတ်အသား တစ်ခုစီ အဖွဲ့၊ နှင့် အဖြစ် ဒါတွေ ထုံးတမ်းများ နှိုးဆော် အပြုသဘော စိတ်ခံစားမှုများ၊ သူတို့ generate a သဘော

၏ ဖြစ်ခြင်း။ အပိုင်း ရိ၊ နှင့် ကျူးလွန် ရန်၊ a လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ-ထို့ကြောင့် ဖယ်ရှားခြင်း အတ္တဝါဒ ပင် ၌ ရှုပ်ထွေး သည်။ စနစ်များ ဘယ်မှာလဲ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရွှေ့ အကြောင်း မတူဘူး။ အဖွဲ့များ ၌ a ကျယ်ပြန့်သည်။ မျိုးစုံ ၏ အကြောင်းအရာများ နှင့် domains များ (ကြည့် ကောလင်း၊ မော်ဒယ် ၏ အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ ၌ ပုံ ၃.၃ on စာမျက်နှာ ၄၉)။

နောက်ဆုံး၊ Durkheim ညွှန်ပြသည်။ အဲဒါ မညီမျှမှု နိုင်သည် ဖြစ် a ပြိုကွဲသွားသည်။ အင်အား ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ အကယ်၍ ဖြန့်ချီ ရေး ၏ ဆုလာဘ်များ အတွက် ကြိုးစားအားထုတ်မှု လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ဆက်စပ် သို့ အဆိုပါ ကွဲပြားမှု ၏ အရည်အချင်းများ နှင့် စွမ်းရည် များ။ ဒါပေမယ့်၊ သူ စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ ဒီ “ခိုင်းတယ်။ ဌာနခွဲ ၏ အလုပ်သမား” ဖြစ်ခဲ့သည်။ သာ ယာယီ နှင့်၊ နောက်ဆုံးမှာ၊ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများသည် လူတို့အား ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုယ်စွမ်းရည်နှင့် စွမ်းရည်များအတွက် ဆုချရန် လုပ်ဆောင်လိမ့်မည်—သေချာသည်မှာ အနည်းငယ်နုံအသော ကောက်ချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။

ကွဲပြားသောဖွဲ့စည်းပုံများကြားတွင် အပြန်အလှန်မှီခိုရန် လိုအပ်ကြောင်း Durkheim က နားလည်ခဲ့သည်။ သေချာပေါက် ဟင်းသီးဟင်းရွက် ဒါတွေ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု။ ဒါပေမယ့်၊ သူ လုပ်ခဲ့တယ်။ ခံစားပါ။ အဲဒါ ဟိုမှာ ခဲ့ကြသည် ရွေးချယ်မှု သေချာ သည် သို့ တိုးမြှင့်လာသည် အပြန်အလှန်မှီခိုမှု၊ နှင့် အကယ်၍ စံနှုန်း စည်းကမ်း၊ မကြာခဏ ကိန်းဝပ်သည်။ ၌ ဥပဒေ၊ နိုင်သည် လူဦးရေ၏ ယေဘုယျကိုယ်ကျင့်တရားများ ပေါ်ပေါက်လာပြီး အပြန်အလှန် မှီခိုမှု နှစ်ခုစလုံးကို အတုအယောင် ဆောင်ထားနိုင်သည်။ ခိုင်မာတယ်။ နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရား၊ ဤသို့ဖြင့် တိုးလာသည်။ အဆိုပါ လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ၏ ညှိနှိုင်း တို့တွင် ကွဲပြားစွာ သရုပ်ဆောင်များ။

Spencer သို့မဟုတ် Comte ကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ Durkheim သည် ပါဝါ၏အရေးပါမှုကို အသိအမှတ်မပြုပါ။ နှင့် လူမှုထိန်းချုပ်မှု၏ တွန်းအားတစ်ခုအဖြစ် အခွင့်အာဏာ သို့မဟုတ် အနည်းဆုံး သူသည် အာဏာကို အလေးအနက်ထားရန် လိုလားသည်။ နှင့်၊ အစား၊ အလေးပေး ယဉ်ကျေးမှု ခြေစွပ်များ ၏ ပေါင်းစည်းမှု။ ၌ အဆိုပါ နိမိတ်ဖတ် သို့ အဆိုပါ ဒုတိယ သူ၏ ကျော်ကြားသော ပထမဆုံး အဓိကအလုပ်ဖြစ်သော *The Division of Labour* in *Society* , Durkheim သည် အစိုးရအား ပေါင်းစည်းသော အင်အားစုတစ်ခုအဖြစ် လည်ပတ်နိုင်သည့် အတန်ငယ် အားနည်းသော်လည်း စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသည့် နည်းလမ်းကို ကမ်းလှမ်းခဲ့သည်။ အစိုးရသည် ဒီမိုကရေစီနည်းကျသင့်ပြီး နိုင်ငံရေးပါတီများ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အဓိကလုပ်ငန်းခွင်အုပ်စုများအကြား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် အကြံပြုခဲ့သည်။ ဤလုပ်ငန်းခွင်အုပ်စုများတွင် အလုပ်သမားခွဲဝေမှုတွင် အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် အလားတူနေရာများတွင် ပါဝင်နေမည်ဖြစ်သောကြောင့်၊ ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်များအကြား တူညီသောဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ ညီမျှမှုအရ တစ်ဦးချင်းစီသည် ဘုံအကျိုးစီးပွားရှိမည်ဖြစ်သည်။ နှင့် အားထုတ် ဖိအားများ on အစိုးရ သို့ နောက်ထပ် ဒါတွေ အကျိုးစီးပွား။ အရှင်၊ ပါဝါ ဖြစ်မှာပါ။ ချိတ်ဆက်ထားသည်။ သို့ ကိုယ်ကျင့်တရား အသိုင်းအဝိုင်းများ (တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ပတ်ပတ်လည် လုပ်ငန်းခွင် အထူးပြု) အဲဒါ၊ တစ်ဖန် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်များ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် အကျိုးစီးပွားများကို ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် နိုင်ငံရေး ပြိုင်ဆိုင်မှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါ။ အစိုးရ ပါဝါ ပါ့ ဖြစ် ကျင်းပသည်။ ၌ စစ်ဆေး၊ ထို့ကြောင့်၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ ရမယ်။ တုံ့ပြန် သို့ မတူကွဲပြားသော အလုပ်အကိုင်အစုအဖွဲ့များ၏ တောင်းဆိုချက်များ၊ အစိုးရသည် ဤအကျိုးစီးပွားများကို ပိုမိုတရားစီရင်နိုင်လေလေ၊ လုပ်ငန်းခွင်အုပ်စုဝင်များသည် မူဝါဒကို ကတိကဝတ်များ ချမှတ်ကာ ၎င်းတို့၏ အာဏာကို အသုံးချပိုင်ခွင့်ကို တရားဝင်စေသည်။

#### အစောကြီး ပဋိပက္ခ သီအိုရီ ရှင်းလင်းချက်

ကွဲပြားသောနည်းလမ်းများဖြင့် ဂျာမန်လူမှုဗေဒကို တည်ထောင်သူများ—ကားလ်မာ့က်စ်၊ မက်စ် Weber နှင့် Georg Simmel—အားလုံးသည် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ပုံစံများ အထူးသဖြင့် ခေတ်မီအရင်းရှင်လူ့အဖွဲ့အစည်းများဆီသို့ အသွင်ကူးပြောင်းမှုပုံစံများ။ မာ့က်စ်က အရင်းရှင်စနစ်ကို နောက်ဆုံးအရာအဖြစ် ရှုမြင်ခဲ့သည်။ စင်မြင့် မီ အဆိုပါ အဆုံး ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သမိုင်း ဘယ်တော့လဲ ကွန်မြူနစ်ဝါဒ ပါ့ လွတ်မြောက် လူသားမျိုး၊ Weber သည် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ကို မလွှဲမရှောင်သာ မမြင်ခဲ့ရသော်လည်း ခေတ်သစ်အသွင်ကူးပြောင်းမှုနှင့် ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာများ ဖြစ်ပေါ်လာသည်နှင့် တပြိုင်နက် အချို့သော ဆင့်ကဲပြောင်းလဲပြောင်းလဲမှုများသည် ရှောင်လွှဲ၍မရ၊ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ပုံစံကို မတီထွင်ခဲ့သော Simmel သည် ခေတ်မီမှုပေါ်ပေါက်လာသည်ဟု စောဒကတက်ဆဲ၊ ရှိခဲ့ပါတယ်။ သေချာပါတယ်။ လွတ်မြောက်ခြင်း။ ဆိုးကျိုးများ (၌ ဆန့်ကျင်ဘက် သို့ မာ့က်စ်) နှင့် လူဆိုတာ အဆိုပါ အခြေခံ လူမှုရေးပေါင်းစည်းမှု။ ထို့ကြောင့် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှု ၀ါသနာရှင်များ မဟုတ်သော်လည်း၊ ဤပဋိပက္ခ သီအိုရီများ ရှိခဲ့ပါသည်။ ခေတ်သစ်သို့ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲခြင်းအကြောင်း ပြောစရာများစွာရှိသည်။ ဤသီအိုရီပညာရှင်များ အဆိုပြုထားသော မော်ဒယ်တစ်ခုစီကို ကျွန်ုပ်ဆန်းစစ်ကြည့်ပါရစေ။

မာ့က်စ်ရဲ့ ဇာတ်ခုံ မော်ဒယ်

အနက် အဆိုပါ သုံး၊ မာ့က်စ် ရှိခဲ့ပါတယ်။ အဆိုပါ အများဆုံး ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ၏ အဆိုပါ စင်မြင့် မော်ဒယ်များ၊ ကြည့်ရှုခြင်း။ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ရှေးဦးကွန်မြူနစ်စနစ် (ဆိုလိုသည်မှာ အမဲလိုက်ခြင်းနှင့် စုဆောင်းခြင်း) မှ ကျွန်ပြုခြင်း (အဆင့်မြင့်သော၊ ပန်းမာန်) နှင့် ပဒေသရာဇ်စနစ် (စိုက်ပျိုးရေး) နှင့် အရင်းရှင်စနစ် (စက်မှုပညာ) သို့ ကွန်မြူနစ်ဝါဒ ရောက်ရှိလာခြင်းနှင့်အတူ လူ့အဖွဲ့အစည်း ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏ နိဂုံး။ ၆ သူ၏မော်ဒယ်ရှိ အဆင့်များသည် လျော့ရဲပြီး အမှန်တကယ် ကြံ့ခိုင်ရန် မရည်ရွယ်ဘဲ မာ့က်စ်ကို အဓိက စိုးရိမ်သောကြောင့်၊ အရင်းရှင်စနစ်၏ ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှုများနှင့်အတူ ကွန်မြူနစ်စနစ်သို့ ဦးတည်သွားကြသည်။ အခန်း ၃ တွင် ဤအသွင်ကူးပြောင်းမှုကို ဖြစ်စေမည့် မာ့က်စ်၏ ပဋိပက္ခသီအိုရီကို ကျွန်ုပ်တို့တွေ့မြင်ခဲ့ရပြီး ဤအတိုချုပ်တွင် အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပေါင်းစည်းမှုအပေါ် အခြေခံ၍ မာ့က်စ်၏ အယူအဆများကိုသာ အလေးပေးဖော်ပြလိုပါသည် ။

မာ့က်စ်က လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံဖွဲ့စည်းပုံသည် ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းဖြစ်ပြီး၊ အခြားသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုများသည် သာလွန်တည်ဆောက်ပုံများသာဖြစ်ကြောင်း မာ့က်စ်က စောဒကတက်ခဲ့သည်။ ဤပြောဆိုချက်သည် ပြဿနာရှိပြီး လွန်ကဲသည်၊ သို့သော် အချို့သော ပေါင်းစပ်ဒိုင်းနမစ်များကို အကြံပြုပါသည်။ မာ့က်စ်အတွက်၊ ကိုယ်ပိုင် နှင့် ထိန်းချုပ်မှု အဆိုပါ ဆိုလိုသည်။ ၏ ထုတ်လုပ်မှု ဖြစ်ကြပါသည်။ နိုင် သို့ သိမ်းပိုက် အရင်းအမြစ်များ ထံမှ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းကို မပိုင်ဆိုင်ပါ။ အရင်းရှင်စနစ်တွင် ဤလုယက်မှုမှာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းမှတဆင့် ဖြစ်ပေါ်သည်။ ဘယ်ဟာ အရင်းရှင် ဖြစ်ကြပါသည်။ နိုင် သို့ ထုတ်ယူ ပိုလျှံသည်။ တန်ဖိုး မွေးရာပါ ၌ အဆိုပါ လက်စားချေသူ အလုပ်သမား၊ သို့မဟုတ် ကွာခြားချက် အကြား ဘာလဲ အရင်းရှင် ပေးဆောင် လုပ်အား နှင့် အဆိုပါ အမှန်တကယ် ဝင်ငွေများ သူတို့ လက်ခံသည်။ ဘယ်တော့လဲ ဤအလုပ်သမားများ၏ ထုတ်ကုန်များကို စျေးကွက်တွင် ရောင်းချခြင်း။ ထို့ကြောင့် အမြတ်ထုတ်ခြင်းကို စျေးကွက်တွင်ရောင်းချသော ကုန်စည်စျေးနှုန်းနှင့် ၎င်းတို့ထုတ်လုပ်ရန်အတွက် အလုပ်သမားနှင့် စက်ထုတ်လုပ်ရေးစရိတ်များကြား ကွာခြားချက်အဖြစ် သတ်မှတ်သည်။

ဤပိုလျှံမှုဖြင့် အရင်းရှင်များသည် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အထူးဖွဲ့စည်းပုံများ အထူးသဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကို ထိန်းချုပ်နိုင်ကြသည်။ ၏ အယူဝါဒများ တရားဝင်ခြင်း။ အရင်းရှင် ပုံစံများ ၏ ထုတ်လုပ်မှု နှင့် အဆိုပါ လုပ်ရပ်များ ၏ ယဉ်ကျေးဖို့ ပဌာန်း အဆိုပါ အကျိုးစီးပွား ၏ အရင်းရှင် vis-à-vis လုပ်အား။ မာ့က်စ်ရဲ့ သီအိုရီ မတန်တဆ အယူဝါဒနှင့် အစိုးရကို အရင်းရှင်များက ထိန်းချုပ်ထားသော်လည်း အလွန်အမင်း အငြင်းအခုံပြုလုပ်ရာတွင် ၎င်းက မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ၊ မီးမောင်းထိုးပြသည်။ သုံး ဝေဖန် ဒြပ်စင် ၌ တည်တံ့ခြင်း။ တစ်ခုခု လူမှုရေး စနစ်။ အမျှ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အသုံးပြု ပိုမိုပွင့်လင်းပြီး အပြိုင်အဆိုင်ဈေးကွက်များတွင် ထုတ်လုပ်မှုကို စုစည်းရန် စက်မှုနည်းပညာအသစ်များ၊ ကြွယ်ဝမှုပုံစံအသစ်များကို အရင်းရှင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဖြန့်ဖြူးရေးတို့ကို တရားဝင်ဖြစ်စေသော ဓနရှင်ဝါဒကို ငွေကြေးထောက်ပံ့ရန် ဖန်တီးကာ အသုံးပြုကြသည်။ ထို့ကြောင့် (၁) စနစ်အတွင်းရှိ သရုပ်ဆောင်များအကြား အပြန်အလှန်မှီခိုမှုကို ဖန်တီးပေးသည့် စျေးကွက်များဖြင့် ပေါင်းစည်းခြင်းကို အောင်မြင်သည်၊ (၂) စုစည်းမှု ၏ ပါဝါ သို့ ပဌာန်း ဒါတွေ ဆက်ဆံရေး၊ နှင့် (၃) အယူဝါဒများ အဲဒါ စျေးကွက်များမှ ဖန်တီးထားသော အပြန်အလှန် မှီခိုမှုပုံစံ နှစ်ခုစလုံးသည် တရားဝင်မှုနှင့် အစိုးရမှ အာဏာအသုံးပြုမှုတို့ ဖြစ်သည်။ မာ့က်စ် ယူဆသည်။ အဲဒါ အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး အကျိုး ထံမှ ဒီ စနစ် ၏ ပေါင်းစည်းမှု ပါ့ ပဋိပက္ခအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သော်လည်း အောက်ခြေလူတန်းစားများသည် အပြန်အလှန်မှီခိုမှု လျော့ပါးစေရန် အမြတ်ထုတ်သည့် ဆက်ဆံရေးကို လျော့ပါးသွားစေမည့် အစိုးရများအပေါ် ဖိအားများ မသက်ရောက်နိုင်ဟု မှားယွင်းစွာ ယူဆသောကြောင့် သူ၏ ခန့်မှန်းချက်များမှာ လမ်းလွဲသွားပါသည်။ ပြီးတော့၊ သူ ကိုလည်း အလေးပေးသည်။ အဆိုပါ စွမ်းရည်များ ၏ အထက်တန်းစားများ သို့ ထိန်းချုပ်မှု အစိုးရနှင့် အယူဝါဒဆိုင်ရာ ထုတ်လုပ်မှု ကိရိယာများ။ သို့တိုင် ဤအမှားများမှလွဲ၍ မာ့က်စ်သည် ခေတ်သစ်၊ အရင်းရှင်နှင့် စျေးကွက်မောင်းနှင်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပေါင်းစည်းခြင်း၏ အပိုင်းသုံးပိုင်းကို အယူအဆတစ်ခုအဖြစ် ကမ်းလှမ်းထားသည်။ ဤပိုမိုမြင့်မားသော စိတ်ကူးစိတ်သန်း၏ အဆင့်တွင် စကားလုံးအသုံးအနှုန်းဖြင့် မာ့က်စ်၏ပုံစံသည် Spencer သို့မဟုတ် Durkheim ၏ မော်ဒယ်များနှင့် ကွာခြားပုံမပေါ်ပေ။

6 Karl Marx နှင့် Friedrich Engels, "ကွန်မြူနစ်ကြေငြာစာတမ်း", *Birth of the Communist Manifesto* , ed. DJ Struik (နယူးယောက်: International Publishers, 1971)။

မက်တယ်။ Weber ၏ ဇာတ်ခုံ မော်ဒယ်

အဘို့ Weber၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ထံမှ လုပ်ရပ်များ အဲဒါ ဖန်တီးခဲ့သည်။ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် စနစ်များ ၏ စိုးမိုးမှု (stratification)။ ၇ မာ့က်စ်ကဲ့သို့ပင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကွဲပြားမှုများ အမြဲ ဖြစ်ပေါ်နေသော ကြောင့် ပဋိပက္ခဖြစ်နိုင်ချေကို သူမြင်သည်။ တင်းမာမှုများ အကြား အဲဒါတွေ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် စည်းစိမ်ဥစ္စာ၊ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ နှင့် ပါဝါ၊ on အဆိုပါ တစ်ခု ဖွတ်၊ နှင့် သူများ​ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ရှိသည် ဒါတွေ အရင်းအမြစ်များ။ ဒါတောင်၊ မကြိုက် မာ့က်စ်၊ Weber အသိအမှတ်ပြု အဲဒါ အဆိုပါ ဆက်စပ်မှု အတန်းထဲမှာ​ (စည်းစိမ်ဥစ္စာ ထံမှ စီးပွားရေး)၊ ပါတီ (နိုင်ငံရေး ပါဝါ)၊ နှင့် အခြေအနေ အဖွဲ့များ (အခွင့်အရေး အတွက် ဂုဏ်၊ ဆန့ ်ကျင်ခြင်း၊ နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ) ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး အမြဲတမ်း မြင့်သော၊ ဤသို့ လျှော့ချခြင်း။ polarization ၏ လူတွေ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ တိုင်၊ ပဋိပက္ခ​ အလားအလာ ကျန်ခဲ့သည်။ နှင့် အခါအားလျော်စွာ ပေါက်ကွဲ အောက်မှာ အဆိုပါ မှန်တယ် သမိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများ (က) ဘယ်မှာလဲ။ အဆိုပါ ဆက်စပ်မှု တို့တွင် အဲဒါတွေ မြင့်မားသော နှင့် နိမ့် ၌ အတန်း ရာထူး၊ ဝင်ရောက်ခွင့် သို့ ပါဝါ၊ နှင့် အခွင့်အရေး ဂုဏ် ရှိရန် သည် မြင့်သော၊ (ခ) ဘယ်မှာလဲ။ ကြီးမားသော အဆက်ပြတ်မှုများ အကြား မြင့်မားသော နှင့် နိမ့် နေရာများ ၌ စနစ်များ လွှမ်းမိုး ချုပ်ကိုင် မှု တည်ရှိနေခြင်း၊ (ဂ) လူမှုအသိုင်းအ၀ိုင်းတစ်လျှောက် ရွေ့လျားသွားလာမှု နည်းပါးသည့်နေရာ။ ဒီလိုအခြေအနေတွေအောက်မှာ ပဋိပက္ခတွေ ဖြစ်နေတယ်။ နိုင်သည် ပေါက်ကွဲ နှင့် ခဲ သို့ အဆိုပါ ပေါ်ပေါက်ရေး ၏ a အသစ် စနစ် ၏ စိုးမိုး အဲဒါ အစုံ ထဲသို့ အနာဂတ်မှာ ပဋိပက္ခဖြစ်နိုင်ခြေကို လှုံ့ဆော်ပေးတယ် ။

ဒါပေမယ့်၊ Weber ကိုလည်း စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ၊ နေစဉ် အဆိုပါ ပေါ်ပေါက်ရေး ၏ အရင်းရှင်စနစ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ မဟုတ်ဘူး မလွဲမသွေ၊ တစ်ကြိမ် လက်ရှိတွင် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံသဘောသဘာဝကို ပြောင်းလဲစေသည်။ အရင်းရှင်စနစ်သည် နည်းလမ်း-အဆုံးသတ် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုအပေါ်တွင်သာမက ဘဲ၊ a ယန္တရားများ အတွက် စည်းရုံးရေး လှုပ်ရှားမှုများ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း ဒါပေမယ့် ကိုလည်း အဖြစ် တစ်ခု အယူဝါဒ တရားဝင်ခြင်း။ ပျံ့နှံ့ မှု ၏ ဗျူရိုကရေစီများ ထဲသို့ နီးပါး အားလုံး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များ—စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ ဘာသာရေး၊ တရားဥပဒေ စသည်ဖြင့် ဤကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုသည် အစဉ်အလာကြီးစိုးမှုပုံစံများကို ပျောက်ကွယ်သွားစေပြီး ဗျူရိုကရေစီ တွင် လူများကို ခွေးသွားပေါက်စေသည်။ အမိန့်၊ ဖျန်ဖြေပေးသည်။ အားဖြင့် ပိုက်ဆံ နှင့် လုပ်အား စျေးကွက်များ ဟိ ရလဒ် သည် အတွက် တော်လှန်ရေးသမား အလားအလာ​ သို့ ဖြစ် သိသိသာသာ လျှော့ချ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဆင်ခြင်တုံတရား-တရားဥပဒေ ဗျူရိုကရေစီများ ဖြစ်လာ a "သံမဏိ လှောင်အိမ်" encapsu- lating လူတွေရဲ့ လှုပ်ရှားမှုများ နှင့် ကိလေသာ ၌ နီးပါး အားလုံး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စက်လုံးများ၊ မှလွဲ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ဆွေမျိုးများ။ အရှင်၊ အဆိုပါ ခေတ်မီ စင်မြင့် ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ထုတ်ပေးသည်။ a အသစ် အခြေခံ ၏ အဖွဲ့အစည်း ၏ ဘာလဲ Weber ဟုခေါ်သည်။ "တရားဝင် အမိန့်များ” ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဆိုပါ ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် ၏ ဆိုလိုသည်-အဆုံး ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု ကျော် အခြား ပုံစံများ စိုးမိုးမှု ၊ အဲဒီလို အဖြစ် အစဉ်အလာ နှင့် စိတ်ခံစားမှု ကတိကဝတ်များ၊ အဲဒါ ခဲ သို့ အဆိုပါ ကူးစက်ပျံ့နှံ့သည် ၏ ဗျူရိုကရေစီပုံစံများ ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း၊ ထိန်းညှိပေးသည်။ အားဖြင့် ဥပဒေ နှင့် မူဝါဒ နေစဉ် ဖြစ်ခြင်း။ တရားဝင် အားဖြင့် အယူဝါဒများ ကျိုး ကြောင်း ဆီလျော်မှု။ ဒီလိုကမ္ဘာကြီးမှာ မညီမျှမှုတွေကို တရားမျှတမှုလို့တောင် ထင်မြင်ဖို့ ခက်ပြီး ပိုတောင် ခက်ပါတယ် ။ သို့ စည်းရုံးပါ။ သရုပ်ဆောင်များ သို့ လိုက်ရန် ပဋိပက္ခ ဆန့်ကျင်ဘက် အဆိုပါ စနစ်။ ဟိုမှာ က၊ ထို့နောက်၊ နောက်ထပ် တည်ငြိမ်မှု လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှု အသွင်သဏ္ဍာန်အဖြစ် အဆုံးစွန်သော ဆင်ခြင်တုံတရား ဖြင့် လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုပုံစံသည် များစွာသော ဘဝကို ဖယ်ထုတ်သ ကဲ့သို့ပင် ၎င်း၏ ဝါသနာ နှင့် အကျုံးဝင်သည်။ လူတွေ ၌ အဆောက်အဦများ အဲဒါ ထိန်းညှိပေးသည်။ မှတဆင့် အာဏာပိုင် အဆိုပါ လုပ်ရပ်များ ၏ per- သားတို့၊ တကယ်ပါပဲ, ၌ ဆန့်ကျင်ဘက် သို့ မာ့က်စ်၊ Weber မြင်သည်။ အဆိုပါ အဆုံး ၏ သမိုင်း အဖြစ် ပြေတယ်။ မြောင် နှင့် ခဲ လွတ်မြောက်ခြင်း ။ အဖြစ် ဗျူရိုကရေစီများ ပိုများလာသည်။ ချုပ်ထားသည်။ အဆိုပါ ရွေးချယ်စရာများ နှင့် လုပ်ရပ်များ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များ

Simmel ၏ ဇာတ်ခုံ မော်ဒယ်

ဂျော့ခ်ျ Simmel ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ အဆိုပါ အကူးအပြောင်း ထဲသို့ ခေတ်မီမှု ၌ a နောက်ထပ် ညင်သာပျော့ပျောင်း အလင်း ထက် ဖြစ်ဖြစ်၊ မာ့က်စ် သို့မဟုတ် Weber လူ့အဖွဲ့အစည်း တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ပတ်ပတ်လည် စျေးကွက်များ နှင့် အပြန်အလှန်မှီခိုမှု တို့တွင် အမြဲတမ်း အဖွဲ့များ လူမှုရေး​ အဆောက်အဦများ အဲဒါ ဖွင့်သည်။ တက် အသစ် လွတ်လပ်ခွင့်များ။ ၈ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိသည် နောက်ထပ် ရွေးချယ်စရာများ ယခု သို့ ရွေးချယ်ပါ။ ၎င်းတို့၏ ဆက်နွယ်မှုများ၊ ၎င်းတို့သည် ရှေးယခင်က ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သော ထုံးတမ်းစဉ်လာများဖြင့် ချည်နှောင်ခြင်း မရှိတော့ဘဲ ၎င်းတို့၏ စိတ်ကြိုက်ရွေးချယ်မှုများကြောင့် ဖြစ်သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ နိုင်သည် အသုံးပြု ပိုက်ဆံ သို့ သဘောပေါက် သူတို့ရဲ့ အကြိုက်များ ၌ စျေးကွက်များ on a အတိုင်းအတာ ဘယ်တော့မှ ဖြစ်နိုင်သည်။ ၌ အရင်းရှင် ကြို လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပင် အမဲလိုက်ခြင်း။ နှင့် စုဆောင်းခြင်း။ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိသည် အဆိုပါ စွမ်းရည် သို့ အမြတ် တိုးလာသည်။

7 Max Weber၊ *စီးပွားရေး နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း* (ဘာကလေ၊ CA- တက္ကသိုလ် ၏ ကယ်လီဖိုးနီးယား စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၆၈)၊ စစ. ၉၀၁–၁၁၅၈။

၈ ဂျော့ Simmel၊ *ဟိ ဒဿန ၏ ငွေ* ၊ trans အဲတော့ အောက်ခြေ နှင့် ဒါဝိဒ် Frisby (ဘော်စတွန်- ဒါရီ၊ ၁၉၉၀)။

တန်ဖိုး အဖြစ် သူတို့ ဝယ်ယူမှု ကုန်စည် နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ၌ စျေးကွက်များ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒီလို ဝယ်ယူမှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အခြေခံ အပေါ်သို့ ယူဆချက်​ အဲဒါ အဆိုပါ ပိုက်ဆံ ပေးသည် တက် ပါလိမ့်မယ်။ ပေးသည်။ မြှင့်တင်ထားသည်။ တန်ဖိုး ထံမှ အဆိုပါ အရာ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု စျေးကွက်တွင်ဝယ်ယူခဲ့သည် ။

အရှင်၊ အရင်းရှင်စနစ် တိုးလာသည်။ တစ်သီးပုဂ္ဂလဝါဒ၊ လျှော့ချ မြှုပ်နှံမှု ၌ ဇာတ်ညွှန်း အဖွဲ့များ၊ သိသိသာသာ တိုးလာသည်။ ရွေးချယ်စရာများ သို့ သဘောပေါက် အကြိုက်များ မှန်၊ လူတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ မဖြစ်စလောက် သို့ များစွာသောအုပ်စုများ; အုပ်စုများစွာတွင် ဆက်နွယ်မှုများ အပြည့်အ၀ မြှုပ်နှံထားသည်ဟု ၎င်းတို့ မခံစားရတော့ပါ။ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ခပ်ဆင်ဆင် အထီးကျန်။ တိုင်၊ Simmel ရည်ညွှန်းသည်။ အဲဒါ ဘယ်တော့လဲ စျေးကွက်များ ပေးသည်။ အဆိုပါ နိယာမ လူမှုပေါင်းစည်းခြင်းဆိုင်ရာ ယန္တရားများသည် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ပိုမိုထိရောက်မှုရှိသော ခံစားချက်ကို ရရှိကြပြီး ၎င်းတို့အား ဥပဒေ၊ စျေးကွက်နှင့် မူဝါဒဖြင့် ထိန်းကျောင်းသည့် စနစ်သို့ တရားဝင်ဖြစ်စေသည်။ ပေါင်းစည်းခြင်း မရှိတော့ပါ။ ဒါကြောင့် မှီခို တက် ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု အဖြစ် အဲဒါ သည် သို့ အဆိုပါ သဘော ၏ လွတ်လပ်မှု နှင့် ရွေးချယ်မှု အဲဒါ အတူ လာ စျေးကွက်များ ဒီတော့၊ ထံမှ Simmel ၏ အမြင်၊ စျေးကွက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ လွတ်မြောက်ခြင်း။ ပြေတယ်။ ထက် အမြတ်ထုတ်၊ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုသည် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုမဟုတ်သောကြောင့် လူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် ၎င်းတို့၏ထူးခြားသောလိုအပ်ချက်များနှင့် နှစ်သက်မှုများကို သိရှိလာစေရန် ရွေးချယ်စရာအသစ်များဖွင့်ပေးသည့် စျေးကွက်ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ပျံ့နှံ့မှုကို တွန်းအားပေးသည့်အရာဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

#### ဟိ အဆုံး ၏ အဆိုပါ ရှေးရိုး ခေတ်

ဟိ အရမ်းကောင်းတယ်။ စောစော သခင်များ ၏ လူမှုဗေဒ အားလုံး စတင်ခဲ့သည်။ သို့ သေ off မှာ အဆိုပါ အရမ်း အချိန် အဲဒါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီကို ပယ်ချခဲ့သည်။ Spencer တစ်ဦးတည်းသာ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ဆိုင်ရာ ခိုင်မာသော သီအိုရီရှိသော်လည်း၊ ရှေးရိုး သီအိုရီသမားများ ခဲ့ကြသည် အားလုံး စိုးရိမ်သည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ ပြဿနာများ နှင့် ရောဂါဗေဒ၊ သို့မဟုတ် မရှိခြင်း။ ၎င်းတို့ကို၊ ပါပါတယ်။ အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ အရင်းရှင်စနစ် နှင့် ခေတ်မီမှု။ အဘို့ မာ့က်စ်၊ အရင်းရှင်စနစ် သတ်မှတ် အဆိုပါ စင်မြင့် အဘို့ နောက်ဆုံး အရမ်းကောင်းတယ်။ တော်လှန်ရေး၊ နှင့် ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ အရင်းရှင်စနစ် သယ်ဆောင် အဆိုပါ မျိုးစေ့ အတွက် အဆိုပါ အညှောက်ပေါက်သည်။ ၏ ကွန်မြူနစ်ဝါဒနှင့် ၎င်း၏ လွတ်မြောက်ရေး အလားအလာ။ Weber အတွက်၊ အရင်းရှင်စနစ်သည် စိတ်အားထက်သန်မှု၊ အစဉ်အလာနှင့် ဆင်ခြင်တုံတရားမဲ့မှုကို ဖျက်ဆီးခဲ့သည်။ ပုံစံများ ၏ လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး နှင့် အလုံပိတ် လူတွေ ၌ သံမဏိ လှောင်အိမ်များ။ အဘို့ Simmel၊ အရင်းရှင်ဝါဒ ပိုင်သည်။ လွတ်မြောက်ခြင်း။ အလားအလာ။ အားလုံး ၏ ဒါတွေ ဆင်ခြေများ အားဖြင့် မာ့က်စ်၊ Weber၊ နှင့် Simmel လွန်လွန်ကဲကဲဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သော်လည်း Comte၊ Spencer နှင့် Durkheim တို့၏ ထိုးထွင်းသိမြင်မှုနှင့်အတူ ၎င်းတို့သည် လူမှုဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသော အဓိကအင်အားစုများ၏ အမြင်ကို ပေးဆောင်သည်။

ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ တပ်ဖွဲ့များ အဲဒါ မောင်း ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်- လုပ်ငန်းစဉ်များ လှည့်ပတ်နေသည်။ ပတ်ပတ်လည် လူဦးရေ ကြီးထွားလာသည်။ အဖြစ် အဲဒါ မျိုးဆက်များ​ ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ အတွက် တိုးလာသည်။ ထုတ်လုပ်မှု နှင့် ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ အမျှ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်လာ ပို ရှုပ်ထွေးတယ်။ နှင့် ခွဲခြားထားသည်။ အောက်မှာ ဒါတွေ ဖိအားများ၊ အဆိုပါ အခြေခံ ၏ ပေါင်းစည်းမှု အပြောင်းအလဲများ တစ်လျှောက် များစွာသော မျက်နှာစာ။ ပထမအချက်မှာ ယဉ်ကျေးမှုသည် တစ်ဖက်တွင် ယေဘုယျဆန်သော ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သူများကြားတွင်လည်း ကွဲပြားစေပါသည်။ နှင့် ယုံကြည်ချက်၊ အယူဝါဒ၊ နှင့် စံနှုန်းများ အဲဒါ ဖြည့်စွက် အဆိုပါ စည်းမျဉ်း လေဟာနယ် ဖန်တီးခဲ့သည်။ ဘယ်တော့လဲ ကွဲပြားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် အကျင့်စာရိတ္တသည် အလွန်နက်နဲလာသည်။ Abstract ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကုဒ်များသည် ကွဲပြားမှုကို ခွင့်ပြုနိုင်ပြီး လုပ်နိုင်သည် ပေးသည်။ အလွန် ယေဘုယျအားဖြင့် ကိုယ်ကျင့်တရား မရှိမဖြစ်၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ မရနိုင်ပါ။ ထောက်ပံ့ရေး အတိအကျ ကိုယ်ကျင့်တရား လမ်းညွှန်လိုင်းများ အတွက် ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် လူမှုရေး ယူနစ်များ လည်ပတ်ခြင်း။ ၌ မျိုးစုံ ဒိုမိန်းများ သာ ဘယ်တော့လဲ လူမှုရေးအဆင့် တန်ဖိုးထား မှုများ ပေါင်းစပ်ထားသည်။ ထဲသို့ အယူဝါဒများ နှင့် စံနှုန်းများ ၌ မျိုးစုံ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ နိုင်သည် စိတ္တဇ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကုဒ်များသည် လူတစ်ဦးချင်းစီနှင့် လူမှုရေးယူနစ်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထိန်းညှိရန် လိုအပ်သော အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို ပေးဆောင်သည်။ ဒုတိယ၊ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု အဖြစ် a ယန္တရား ၏ ပေါင်းစည်းမှု ဖြစ်ကြပါသည်။ ပိုများလာသည်။ ဖျန်ဖြေပေးသည်။ အားဖြင့် စျေးကွက်များ နှင့် လျှော့ ပါ။ စနစ်များ ၏ အာဏာပိုင်၊ အတူ အဆိုပါ ရလဒ် အဲဒါ သူတို့ တိုးမြှင့်လာသည် တစ်သီးပုဂ္ဂလဝါဒ နှင့် ခွင့်ပြုပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်များ လူမှုရေး​ ယူနစ်များ သို့ လိုက်ရန် အကြိုက်များ ခပ်ဆင်ဆင် လွတ်လပ်စွာ ထံမှ စင်တာများ ၏ ပါဝါ။ တတိယ၊ ပေါ်လစီ ဖြစ်လာသည်။ နောက်ထပ် ဒီမိုကရေစီ နှင့် စွမ်းရည် ၏ စုပ်သည်။ ပဋိပက္ခများ ၏ အကျိုးစီးပွား တို့တွင် သရုပ်ဆောင်များ တွင်တည်ရှိသည်။ မတူဘူး။ ဒိုမိန်းများ နှင့် မှာ မတူဘူး။ နေရာများ ၌ အဆိုပါ စနစ် ၏ မညီမျှမှု။ ၉ စတုတ္ထ၊ ဥပဒေ နှင့် ၎င်း၏

9 Talcott နံနံပင်၊ *လူ့အဖွဲ့အစည်းများ- ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် နှင့် နှိုင်းယှဥ်ပါ။ အမြင်များ* နှင့် *ဟိ စနစ် ၏ ခေတ်မီသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း*

(Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1966 နှင့် ၁၉၇၁ ခုနှစ်)။

စွမ်းရည် သို့ တရားစီရင်သည်။ အဆိုပါ ဥပဒေ ၌ တရားရုံးများ ဖြစ်လာ တိုးလာသည်။ အရေးကြီးတယ်။ အတွက် ထိန်းညှိခြင်း။ ဖလှယ် မှုများ စျေးကွက်များ နှင့် အတွက် သတ်မှတ်ခြင်း။ အဆိုပါ ဆက်ဆံရေး အကြား မူဝါဒ နှင့် အဆိုပါ လူဦးရေ အုပ်ချုပ်သည်။ အားဖြင့် မူဝါဒ။

တွင် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ နိဂုံးချုပ်ခြင်းနှင့်အတူ ဤအကြောင်းအရာများသည် ပျောက်ကွယ်သွားပုံရသည်။ အဆိုပါ ပထမ တစ်ဝက် ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု ဒါပေမယ့်၊ ၌ အဟီး၊ သူတို့ ကျန်ခဲ့သည်။ အပိုင်း ၏ အဆိုပါ စကားရည်လုပွဲ ၌ ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သော သီအိုရီစက်ဝိုင်းများ ဖြစ်သော်လည်း ထပ်တူထပ်မျှ အရေးကြီးသည်၊ ၎င်းတို့သည် ယေဘုယျအားဖြင့် လူမှုဗေဒသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာပြီး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ၊ on အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဘယ်တော့လဲ အဲဒီလို သီအိုရီ ပြန်ပေါ်လာသည်။ ၌ အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ။

### ခေတ်မီသည်။ ဇာတ်ခုံ မော်ဒယ်များ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်

မရှိရင် အများကြီး သတိပေးချက်၊ စင်မြင့် မော်ဒယ်များ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ရုတ်တရက် ပြန်ပေါ်လာသည်။ ၌ လူမှုဗေဒ အားဖြင့် အဆိုပါ 1960 ခုနှစ်များ အလယ်ပိုင်း ။ မဟုတ်ဘူးလား။ အံ့သြစရာ၊ အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရီသမားများ ကြိုက်တယ်။ Talcott နံနံပင် စတင်ခဲ့သည်။ သို့ ယူလာပါ။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ကူးများ အထဲသို့ ပြန်ဝင်ပါ ။ အဆိုပါ သက်တမ်းတိုး အကျိုးစီးပွား ၌ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ၊ ဒါပေမယ့် သူ့ အားထုတ်မှု၊ ဘယ်ဟာ ငါ ပါလိမ့်မယ်။ သုံးသပ်ချက် နောက်ပိုင်း၊ ခဲ့ကြသည် အဝေး အရေးနည်း တယ် ။ ထက် အဆိုပါ အလုပ် ၏ Gerhard Lenski ၁၀ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ a စင်မြင့် သီအိုရီ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် အလေးပေး သည်။ ပါဝါ၊ မညီမျှမှု၊ နှင့် အလားအလာ ပဋိပက္ခ။ ဒီ လိုင်း ၏ အလေးပေး ဖြစ်ခဲ့သည်။ နောက်ထပ် ၌ ညှိ အတူ အဆိုပါ အချိန်များ— ပဋိပက္ခများ ကြုံလာရသည်။ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ။ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ပြန်ပေါ်လာသည်။ ၌ အဆိုပါ ယူနိုက်တက် တိတ် ၌ အဆိုပါ မက်ကာသီလွန် မာ့က်စ်ကို အများသူငှာ နေရာများတွင် ထပ်မံစစ်ဆေးနိုင်သည့် ခေတ် ဖြစ်ပြီး Lenski ၏ မော်ဒယ် ထက် များစွာသာလွန်ခဲ့သည်။ Parsons' ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒါ လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး သယ် လုပ်ဆောင်သူ ထောင်ချောက်များ နှင့်၊ အစား၊ အာရုံစိုက် on ပဋိပက္ခ ဒိုင်းနမစ် စနစ်တကျ ထုတ်ပေးသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ stratification စနစ်များ။ နောက်တော့၊ ၌ အသင်းအဖွဲ့ အတူ ဗီဇ Lenski နှင့် Patrick Nolan၊ ဤအစောပိုင်းချဉ်းကပ်မှုသည် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်း၏ မက်ခရိုအဆင့်သီအိုရီတစ်ခုအထိ ကျယ်ပြန့်လာခဲ့သည် ။ နောက်ထပ် မကြာသေးမီက၊ Lenski သူ့ကိုယ်သူ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည်။ သူ့ သီအိုရီ သို့ အလေးပေး အဆိုပါ ဂေဟစနစ် ဒိုင်းနမစ်များ ယက်​ အဆိုပါ စင်မြင့် မော်ဒယ် ၏ လူမှုရေးအဆင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။ အားဖြင့် အဆိုပါ အချိန် အဲဒါ ဒီ နိုးကြားမှု ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ ဖြစ်ပေါ်မှု၊ အများဆုံး လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ရှည် မေ့သွားတယ်။ အကြောင်း ဟားဘတ် Spencer ရဲ့ အလေးပေး on အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ ပါဝါ ကာလအတွင်း လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူ့ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း၊ ကြိုက်တယ်။ အဲဒါ ၏ နံနံပင်၊ ပါ့ နှိုးဆော် သံသယ ၌ တစ်ခု လည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ အရှိန်အဝါမပါဘဲ ပဋိပက္ခအကြောင်း ပြောချင်တဲ့ ခေတ် ။ Lenski's နဲ့ သူ့အပေါင်းအသင်းတွေနဲ့ စပါမယ် ' ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်; ထို့နောက် ငါ ပါလိမ့်မယ်။ ဆန်းစစ်ပါ။ Parsons' စင်မြင့် မော်ဒယ် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။

#### Gerhard Lenski ရဲ့ သီအိုရီ on လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်

ဟိ အစောကြီး သီအိုရီ

ဟိ အခြေခံ ဆင်ခြေ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ ၌ *ပါဝါ နှင့် ခံစားခွင့်- တစ် သီအိုရီ ၏ အချိုးအကွေ့* သည် အဲဒါ အဆင့်*​ ၏ နည်းပညာ* ဆုံးဖြတ်သည်၊ တစ်လျှောက် အတူ အခြား အချက်များ၊ အဆိုပါ *အဆင့် ၏ ထုတ်လုပ်မှု* ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ပို မြင့်သည်။ သည် အဆိုပါ အဆင့် ၏ နည်းပညာ ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အဆိုပါ အဆင့် ၏ စီးပွားရေး ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှုအဆင့် မြင့်မားလေ၊ *စီးပွားရေး ပိုလျှံမှု* ပမာဏ များလေလေ၊၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ထိုမျှသာမက၊ အဖြစ် အဆိုပါ အဆင့် ၏ စီးပွားရေး ပိုလျှံသည်။ တိုးလာခြင်း၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် အဲဒါ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ သိမ်းပိုက်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် အဲဒါတွေ စုစည်းခြင်း။ ပါဝါ၊ ဤသို့ဖြင့် တိုးလာသည်။ မညီမျှမှု နှင့် အခွင့်ထူး ဤအာဏာရှိသူတို့တွင်၊ ဤအခြေခံဒိုင်းနမစ်အစုအဝေးကို ပုံ 11.2 တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

နည်းပညာ၊ ထုတ်လုပ်မှု၊ စီးပွားရေးပိုငွေပြမှုနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မညီမျှမှုတို့ကြား အခြေခံဆက်ဆံရေးကို အချက်များစွာဖြင့် ဖျန်ဖြေပေးသည်။ အကြောင်းရင်းတစ်ခုမှာ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် သို့မဟုတ် ဂေဟဗေဒဖြစ်သည်။ အခြေအနေများ၊ အဲဒီလို အဖြစ် အဆိုပါ အဆင့် ၏ အရင်းအမြစ်များ ၌ အဆိုပါ ရရှိနိုင် ပထဝီဝင် အာကာသ၊ အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် အဆိုပါ

ဂျရတ် ၁၀ Lenski၊ *ပါဝါ နှင့် ခံစားခွင့်- တစ် သီအိုရီ ၏ လူမှုရေး အချိုးအကွေ့* (အသစ် York: McGraw-Hill၊ ပြန်လည်ပုံနှိပ်သည်။ အားဖြင့် University of North Carolina Press); Gerhard Lenski၊ Patrick Nolan နှင့် Gene Lenski *လူ့အသိုင်းအဝိုင်း- နိဒါန်း သို့ Macrosociology* ၊ ၇ ရက်နေ့ ed (အသစ် York: McGraw-Hill၊ ၁၉၉၅)။ အဘို့ အဆိုပါ အများဆုံး လတ်တလော ထုတ်ဝေမှု၊ ကြည့်ပါ။ ပက်ထရစ် နိုလန် နှင့် Gerhard Lenski၊ *လူသား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ* ၊ 12 ရက်နေ့ ed (အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ 2012); Gerhard Lenski၊ *ဂေဟဗေဒ- ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ- အခြေခံမူများ နှင့် အသုံးချမှု* (ကျောက်တုံး၊ CO- ပါရာဒိုင်း စာနယ်ဇင်း၊ ၂၀၀၅)။

**Figure 11.2** Lenski’s Basic Model of Conditions Generating Societal Inequality

Patterns of social organisation

Mode and level of technology

Level of economic production

Level of economic surplus

Usurption of surplus by those with power

Environmental conditions

Level of inequality in the distribution of power and prestige

ရှိနေခြင်း။ ၏ အခြား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အဆိုပါ အလားအလာ ခြိမ်းခြောက်မှုများ အဲဒါ သူတို့ တန်ခိုး ကိုယ်ဟန်ပြ။ နောက်တစ်မျိုး သော့ အချက် လူဦးရေ စာရင်း ၊ လှည့်ပတ်နေသည်။ ပတ်ပတ်လည် အဆိုပါ အရွယ်အစား ၏ a လူဦးရေ နှင့် အဆိုပါ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း ၏ ၎င်း၏ လက္ခဏာများ (ဥပမာ- အသက်၊ လူမျိုးရေး၊ အတန်း တည်နေရာများ၊ ဘာသာရေး ဆက်နွယ်မှု၊ စသည်ဖြင့်)။ ဆဲတယ်။ နောက်တစ်ခု သတ်မှတ် ၏ အချက်များ သည် အဆိုပါ သဘာဝ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း ထုတ်ပေးသည်၊ ၌ အထူးသဖြင့် အဆိုပါ ပုံစံ ၏ မူဝါဒ နှင့် ၎င်း၏ ဘွဲ့ ၏ စုစည်းမှု အာဏာ ၊ ဒါပေမယ့် ကိုလည်း အခြား အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များ အဲဒီလို အဖြစ် ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်၊ ဘာသာရေး၊ ဥပဒေ၊ ပညာရေးနှင့် သိပ္ပံ။ ဒါတောင် နောက်တစ်ခု သည် အဆိုပါ ပထဝီနိုင်ငံရေး အခြေအနေ ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း လှည့်ပတ်နေသည်။ ပတ်ပတ်လည် ပြိုင်ပွဲ အရင်းအမြစ်များ နှင့် စစ်ပွဲ အတူ အခြား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ဆဲတယ်။ နောက်တစ်ခု သည် အဆိုပါ တန်ဖိုး နှင့် အယူဝါဒ ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ အဲဒါ ပေါ်ထွက်လာ နှင့် ကန့်သတ် ပုံစံများ ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်

ဒါတွေ အပိုဆောင်း အချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အားလုံး တံဆိပ်တပ်ထားသည်။ ၌ ပုံ ၁၁.၃၊ ဒါပေမယ့် အဖြစ် အဆိုပါ ရဲရင့်သောမျက်နှာ မြှားများ ကြိုးစားပါ။ သို့ ရှင်းအောင်၊ အဆိုပါ မူလတန်း အချက်များ ၌ Lenski ရဲ့ မော်ဒယ် လှည့်ပတ် ပတ်ပတ်လည် နည်းပညာ၊ ထုတ်လုပ်မှု၊ ပိုလျှံ၊ con-သွေးစည်းခြင်း။ ၏ ပါဝါ၊ မညီမျှမှု၊ နှင့် စနစ် ၏ stratification ဘာလဲ လုပ်ထားတယ်။ ဒီ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ နှစ်သက်စရာ ၌ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ သည် အဲဒါ Lenski သုံးတယ်။ a စင်မြင့် မော်ဒယ် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သို့ ရှင်းပြပါ။ ကွဲပြားမှုများ ၌ အဆိုပါ မူလတန်း လွှမ်းမိုးမှု ထိခိုက်သည်။ အဆိုပါ တပ်ဖွဲ့များ ထုတ်ပေးခြင်း။ stratification အရှင်၊ အဆိုပါ အောက်ပိုင်း သည် အဆိုပါ အဆင့် ၏ နည်းပညာ၊ အ နိမ့်ဆုံးသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ထုတ်လုပ်မှုအဆင့် ဖြစ်လိမ့်မည်၊ ထို့ကြောင့် ထုတ်လုပ်မှု ၏ အရွယ်အစားသည် နည်းပါးလေလေ၊ ပိုလျှံ၊ အကယ်၍ တစ်ခုခု၊ ထုတ်ပေးသည်။ ပြီးတော့၊ မပါဘဲ ပိုလျှံ၊ ဟိုမှာ သည် ဘာမှ သို့ သိမ်းပိုက် အားဖြင့် အဲဒါတွေ စုစည်းခြင်း ။ ပါဝါ; အဖြစ် a အကျိုးဆက်၊ ဘွဲ့ ၏ stratification ၌ a လူ့အဖွဲ့အစည်း ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် နိမ့်။ ဟိ သမိုင်း ၏ လူ့အသိုင်းအဝိုင်း ၊ ထို့နောက်၊ ရှိသည်။ လှည့်ပတ်သည်။ ပတ်ပတ်လည် a စီးရီး ၏ အခြေခံ အဆင့်များ ကာလအတွင်း ဘယ်ဟာ အဆိုပါ အဆင့် ၏ နည်းပညာ၊ ထုတ်လုပ်မှု၊ နှင့် ပိုလျှံသည်။ *အားလုံး* ရှိသည် ။တိုးလာသည်။ ဟိ အဆင့်များ အဆိုပြုသည်။ အားဖြင့် Lenski ဖြစ်ကြပါသည်။ အရမ်း အလားတူ သို့ အဲဒါတွေ ဖွံ့ဖြိုးတယ်။ အားဖြင့် ဟားဘတ် Spencer- အမဲလိုက်ခြင်း။ နှင့် စုဆောင်းခြင်း။ မပါဘဲ a ဦးခေါင်း; အမဲလိုက်ခြင်း။ နှင့် စုဆောင်းခြင်း။ တစ်ဦး နှင့် ခေါင်း (နှင့် ထို့ကြောင့်၊ အစများ ၏ မူဝါဒ); ရိုးရှင်းသော နှင့် အဆင့်မြင့် စိုက်ခင်း (ပန်းခြံ တိရစ္ဆာန်မပါဘဲ ပါဝါ); ရိုးရှင်းသော နှင့် အဆင့်မြင့် စိုက်ပျိုးရေး (စိုက်ပျိုးရေး သုံးပြီး တိရစ္ဆာန် ပါဝါ); စက်မှု ( သက်မဲ့ စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များကို အားကိုးခြင်း)။ ဤအဆင့်တစ်ခုစီတွင်၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်တွင် ကွဲပြားမှုများရှိသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ ခြေသလုံးအမဲလိုက်ခြင်းနှင့် စုဆောင်းခြင်းအတွက် ငါးဖမ်းခြင်းမျိုးကွဲများ ရှိသည်။ ထိန်းကျောင်းခြင်း မျိုးကွဲများ အတွက် စိုက်ခင်း နှင့် စိုက်ပျိုးရေး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ထိုမှတပါး၊ ဟိုမှာ သည် a ရေကြောင်း မူကွဲ စိုက်ပျိုးရေး လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွက် ။ အဆင့်တစ်ခုစီနှင့် ၎င်း၏မျိုးကွဲများကို အသုံးပြုထားသည့် ၎င်း၏အခြေခံနည်းပညာပုံစံဖြင့် သတ်မှတ်သည်။ သို့ စုဆောင်း အရင်းအမြစ်များ နှင့် ဟင်းသီးဟင်းရွက် ပစ္စည်း ထုတ်ကုန်များ။

Lenski ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ကြိုးစားမှုများ သို့ ရှင်းပြပါ။ နှစ်ခု မျက်နှာများ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။ တစ်မျိုး သည် အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ ပန်းတိုင် စောစောက အလုပ်လုပ်တဲ့ စင်မြင့် မော်ဒယ်များ အဆိုပါ ကြီးထွားလာသည်။ ရှုပ်ထွေးမှု ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အားဖြင့် သီလ တိုးလာသည်။ နည်းပညာနှင့် ထုတ်လုပ်မှုအဆင့်တွင် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း ပံ့ပိုးပေးနိုင်သော လူအရေအတွက်ကို သက်ရောက်မှုရှိပြီး ထို့ကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အရွယ်အစားကို ထိခိုက်စေပါသည်။ သို့သော် ဤဆက်ဆံရေးကို စုစည်းခြင်းဖြင့် ဖျန်ဖြေပေးသည်။ ၏ ပါဝါ ၌ မူဝါဒ သို့မဟုတ် အစိုးရ နှင့်၊ ၌ အလှည့်၊ အဆိုပါ ဘွဲ့ သို့ ဘယ်ဟာ ပါဝါ သည်

**Figure 11.3** Lenski’s Model of Stratification

Demographic profile of population

Level of technology

Level of production

Level of economic surplus

အဆင့်​

Culture: Values and ideologies

Societal ecology: Level of resources, geography, space

ဘွဲ့ နှင့် နှုန်း​ မညီမျှသောဖြန့်ဖြူးမှု ပိုလျှံ ၏။

စနစ် stratification လှ ည့်ပတ်ခြင်း။ မညီမျှခြင်း အာဏာ၊ စီးပွားရေး ပိုလျှံ၊ နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ

စုစည်းမှု နိုင်ငံရေးတွင် အာဏာ ၊

**234**

“မူလတန်း လွှမ်းမိုးမှု” “သာမည လွှမ်းမိုးမှု”

Degree of external threat from other societies

သုံးတယ်။ သို့ သိမ်းပိုက် ဖြစ်ထွန်းသည်။ ပိုလျှံသည်။ သို့ တည်တံ့ အထက်တန်းစား အခွင့်ထူး။ ဒီတော့၊ Lenski ကြိုက်တယ်။ အားလုံး အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရစ်စ်များ မီ သူ့ကို ရှာသည်။ သို့ အထီးကျန် အဆိုပါ ကားမောင်းသည်။ တပ်ဖွဲ့များ ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သမိုင်း—တွင် သူ့ အမှုကိစ္စ၊ နည်းပညာ၊ ထုတ်လုပ်မှု၊ နှင့် စီးပွားရေး ပိုလျှံသည်။ (သူမှာ လုပ်ဆောင်သူ ကြိုက်တယ်။ Spencer နှင့် Durkheim သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အစပြုသည့်အရာအဖြစ် လူဦးရေ အရွယ်အစားနှင့် ကြီးထွားမှုနှုန်း တိုးလာမှုကို အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည်။ ၏ နည်းပညာများ နှင့် a ဖြစ်ထွန်းသည်။ စွမ်းရည်များ)။ ဒါတွေ လူဦးရေစာရင်း တပ်ဖွဲ့များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပိုင်း လည်းဖြစ်သည်။ ၏ Lenski ရဲ့ မော်ဒယ်၊ အဖြစ် ချထားသည်။ ထွက် ၌ ပုံ ၁၁.၃၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပေးသည် ခပ်ဆင်ဆင် နည်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်း ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် အဆင့်များကို ဖော်ပြသည့် အစောပိုင်း လုပ်ငန်းဆောင်တာ မော်ဒယ်များထက် အဓိပ္ပာယ် ထင်ရှားသည် ။

Lenski ၏ကြိုးစားအားထုတ်မှု၏ ဒုတိယမျက်နှာမှာ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်နှင့် ဗျူဟာမြောက်လုပ်ဆောင်မှုကို ရှင်းပြရန်ဖြစ်သည်။ စနစ်များ ၌ လူသား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ အတူ stratification ယူဆချက် သို့ တိုးမြှင့်လာသည် အတူ အဆိုပါ အဆင့် နည်းပညာ၊ ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ပိုငွေ။ တကယ့်သဘောအရ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်များတွင် စုစည်းထားသော ဒေတာများသည် Lenski ၏ မညီမျှမှုနှင့် ကွဲပြားမှုသီအိုရီကို အကဲဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်သည်—ထို့ကြောင့် တစ်ချိန်တည်းတွင် ပေါ်ပေါက်လာသော ပဋိပက္ခသီအိုရီများနှင့် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲခြင်းသီအိုရီကို ပိုမိုလိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေသည်။

ဟိ ယူဆချက် ဆက်ဆံရေး တို့တွင် နည်းပညာ၊ ထုတ်လုပ်မှု၊ ပိုလျှံ၊ နှင့် မညီမျှမှု သည် အဲဒါ နည်းပညာ အဖြစ် နှင့် ထုတ်လုပ်မှု ဆက်သည်။ သို့ ကြီးထွား၊ ဒါကြောင့် ပါ့ မညီမျှမှု နှင့် stratification ဒါတောင်၊ လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆင့်များတစ်လျှောက် အမှန်တကယ် တွေ့ရှိချက်များသည် ပိုမို၍ မျဉ်းကွေးဖြစ်သည် ။ ဆက်စပ် ယူဆချက် ကိုင်သည်။ တက် သည်အထိ အဆိုပါ စက်မှု စင်မြင့်။ အရှင်၊ ထံမှ အမဲလိုက်ခြင်း။ နှင့် စုဆောင်းခြင်း။ ရှေ့သို့၊ နည်းပညာနှင့် ထုတ်လုပ်မှုသည် ယခင်ကထက် ပိုလျှံနေသော ပိုငွေကို ပေါ်လစီတွင် ပါဝါပေါင်းစည်းမှုနှင့် ပိုငွေကို သိမ်းပိုက်ခြင်းသို့ ဦးတည်စေခဲ့သော နည်းပညာနှင့် ထုတ်လုပ်မှုသည် ပိုမိုများပြားလာသည်—ထို့ကြောင့် stratification စနစ်တွင် မညီမျှမှုအဆင့်ကို တိုးမြင့်လာ စေသည် ။ သို့သော် ဤရေရှည်ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်/သမိုင်းလမ်းကြောင်းကို ဆန့်ကျင်နေခြင်းသည် စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် မညီမျှမှုများ နည်းပါးနေသေးသော်လည်း သိသာထင်ရှားသောအချက်ဖြစ်သည်။ ဒီ ပြောင်းပြန် လိုအပ်သည်။ တစ်ခု ရှင်းလင်းချက်၊ နှင့် ထို့ကြောင့်၊ Lenski မိတ်ဆက်ပေးသည်။ ဘာလဲ သူ အသုံးအနှုန်းများ “အလယ်တန်းကိန်းရှင်များ”—(၁) ဒီမိုကရေစီအသွင်ကူးပြောင်းရေး ၏ ပါဝါ၊ (၂) အားကိုး on ပညာရေး နှင့် ၎င်း၏ တိုးချဲ့မှုများ သို့ အစုလိုက်အပြုံလိုက်​ အဖြစ် တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ စံသတ်မှတ်ချက် အတွက် အရင်းအမြစ် ဖြန့်ဖြူးရေး၊ နှင့် (၃) အပြောင်းအလဲများ ၌ လူမှုရေး ပိုသာတူညီမျှမှု သို့မဟုတ် အနည်းဆုံး အခွင့်အလမ်း တန်းတူညီမျှရေးကို ထောက်ခံအားပေးရန် အယူဝါဒများ ။ ဤပြောင်းလဲမှုများသည် ပို၍ မြင့်မား လာသည်။ အရည်အချင်းပြည့်မီသည်။ ၌ စက်မှု လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ နှင့် အဆိုပါ ရလဒ် သည် a ပြောင်းပြန် ၏ အဆိုပါ ရေရှည် သမိုင်းဆိုင်ရာ လမ်းကြောင်းသစ် ဆီသို့ အမြဲတမ်း မညီမျှမှု နှင့် stratification ၌ လူသား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။

ဟိ လွှမ်းမိုးမှု ၏ Lenski ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် လျှော့တွက်ပါ။ သူ လုပ်ထားတယ်။ စင်မြင့်မော်ဒယ် ၏ evo- အဘိဓမ္မာ sequences လေးစားဖွယ် တဖန် အပြင်မှာ ၏ အလုပ်လုပ်တဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူ အလေးပေးသည်။ အင်အားစု-အာဏာ၊ မညီမျှမှု၊ နှင့် stratification - အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ မှာ အဆိုပါ အူတိုင် ၏ အဆိုပါ ပဋိပက္ခသီအိုရီ ဝေဖန်ချက်​ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ သုံးတယ်။ သို့ ဂုဏ်သိက္ခာ အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရီ ၌ အထွေထွေ နှင့် Talcott Parsons' အထူးသဖြင့် ver- sion ၏ အလုပ်လုပ်တဲ့ နှင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ။ ပြီးတော့၊ ကျော် အဆိုပါ နောက်ဆုံး ငါး ဆယ်စုနှစ်များ၊ Lenski သူ့ကိုယ်သူ ဆက် သွားပြီ သို့ အဲဒါကတော့ အဆိုပါ မော်ဒယ် ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ ဒါပေမယ့် အညီအမျှ၊ အကယ်၍ မဟုတ်ဘူး နောက်ထပ် အရေးကြီးတာက a အရေအတွက် အများကြီး ၏ သီအိုရီသမားများ စတင်ခဲ့သည်။ သို့ လိုက်နာပါ။ အဆိုပါ လမ်းကြောင်း ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။ တက် အားဖြင့် Lenski ရဲ့ *ပါဝါ နှင့် အခွင့်ထူး* ။

ဟိ နောက်ထပ် မကြာမှီ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ

အမျှ Lenski ဆက်သည်။ သို့ သီအိုရီ on ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ သူ ပိုများလာသည်။ ထပ်ပြောသည်။ နောက်ထပ် ဇီဝဗေဒ နှင့် ဂေဟစနစ် တပ်ဖွဲ့များ သို့ သူ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ။ အလုပ်လုပ်တယ်။ အတူ သူ့ မယား မီ သူမ၏ စောစော သေခြင်း၊ နှင့် နောက်ပိုင်း အတူ ပက်ထရစ် Nolan၊ Lenski သည် သူ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု သီအိုရီတွင် ပို၍ Darwinian သီအိုရီ အယူအဆများအပြင် စိတ်ကူးများ ဇီဝဗေဒတွင် ခေတ်မီပေါင်းစပ်မှုအဖြစ် ပါဝင်လာသည်—ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ သီအိုရီ မည်မျှရှိသည်ကို ကောင်းစွာ ညွှန်ပြနိုင်သည် ။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အစ သို့ လွှမ်းမိုးမှု အဆိုပါ လူမှုရေး ပညာရပ်တွေ ၌ အဆိုပါ ၁၉၇၀ ခုနှစ်များ နှင့် ၁၉၈၀ ခုနှစ်များ (ကြည့် နောက်တစ်ခု အခန်း)။

နှစ်မျိုးလုံး ဇီဝဗေဒ နှင့် လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ဖြစ်ကြတယ်၊ ပထမ၊ "အခြေခံ on မှတ်တမ်းများ ၏ အတွေ့အကြုံ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကုဒ်နံပါတ်စနစ်များဖြင့် မျိုးဆက်တစ်ခုမှတစ်ခုသို့ ကူးယူ ထိန်းသိမ်းထား ကာ သတင်းအချက်အလတ်များ” နှင့် ဒုတိယ၊ on "လုပ်ငန်းစဉ်များ အဲဒါ ပါဝင်တယ်။ ကျပန်း ကွဲလွဲမှု နှင့် ရွေးချယ်မှု” ၏ အဲဒါတွေ စရိုက်များ အဲဒါ မြှင့်တင်ပါ။

လိုက်လျောညီထွေ သို့ အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင်။ ၁၁ ဒါတောင်၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အချို့ အရေးကြီးတယ်။ ကွဲပြားမှုများ အကြား ဇီဝဗေဒ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။ တစ်ခုမှာ၊ အော်ဂဲနစ်ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်တွင်၊ မျိုးဗီဇများသည် သတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ ကုဒ်များကို ထိန်းသိမ်းထားသူများဖြစ်သည်၊ ကြရင်တော့ ၌ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ ယဉ်ကျေးမှု "သင်္ကေတ စနစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အလုပ်လုပ်တဲ့ ညီမျှသည်။ ၏ မျိုးရိုး အက္ခရာ။" ၁၂ အခြားသော ခြားနားချက်မှာ သတင်းအချက်အလက် ပေးပို့သည့် နည်းလမ်းနှင့် ပတ်သက်သည်။ ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်တွင်၊ မျိုးဗီဇဆိုင်ရာ အချက်အလက်များသည် သက်ရှိအသစ်များ မျိုးပွားခြင်းမှသာလျှင် ကူးစက်နိုင်သည်။ ထို့အပြင်၊ မတူကွဲပြားသောမျိုးစိတ်များ အချင်းချင်း ပေါက်ပွားခြင်းမပြုနိုင်သောကြောင့် သတင်းပေးပို့ခြင်းမှာ အကန့်အသတ်ရှိသည်။ သို့ တစ်ခု မျိုးစိတ်။ ၌ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ ယဉ်ကျေးမှု အချက်အလက် သည် နောက်ထပ် အလွယ်တကူ နှင့် ကျယ်ပြန့်သည်။ ရွေ့လျား၊ ကူးစက်သည်။ ထံမှ တစ်ခု အမျိုးအစား ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း သို့ နောက်တစ်ခု။ ဟိ အဆုံး ရလဒ် သည် အဲဒါ ၌ ဇီဝဗေဒ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ အထူး ပြုချက် ဦးဆောင်သည်။ သို့ အမြဲအသစ် ပုံစံများ ၏ ကွဲပြားမှု နှင့် ကွဲပြားမှု၊ ကြရင်တော့ ၌ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် လှုပ်ရှားမှု ၏ အချက်အလက် ဖြတ်ပြီး လူမှုရေး အမျိုးအစားများ "ဖြစ်​သည်​ များပါတယ်။ သို့ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ၌ အမြဲတမ်း ပိုနည်းတယ်။ နှင့် ထပ်တူထပ်မျှ နည်းပါးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ထက် ရှိတော့ ဒီနေ့။" ၁၃ တစ် ဆက်စပ် ကွာခြားချက် သည် အဲဒါ ၌ ဇီဝဗေဒ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ နှစ်ခုလုံး ရိုးရှင်းပါတယ်။ နှင့် ရှုပ်ထွေးသည်။ မျိုးစိတ် နိုင်သည် ဆက်ရန် သို့ ရှိတော့ ၌ သူတို့ရဲ့ သက်ဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ် niches၊ ကြရင်တော့ လူမှုရေးဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် တွင် ၊ ရိုးရှင်းသောလူ့အဖွဲ့အစည်းအမျိုးအစားများသည် ပိုမိုရှုပ်ထွေးသောအမျိုးအစားများဖြင့် ငြိမ်းသွားတတ်သည်။ နောက်တစ်ယောက် ရှိသေးတယ် ။ ကွာခြားချက် သည် အဲဒါ ရယူခဲ့သည်။ စရိုက်များ နိုင်သည် ဖြစ် ကူးစက်သည်။ မှတဆင့် လူမှုဆက်ဆံရေး၊ ကြရင်တော့ ၌ ဇီဝယုတ္တိဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ ထိုကဲ့သို့သော Lamarckian ဖြစ်စဉ်များ မပေါ်ပေါက်ပါ။ ဤကွာခြားချက်၏ ရလဒ်မှာ ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်တွင် မျိုးရိုးဗီဇပြောင်းလဲမှုသည် နှိုင်းယှဥ်နှေးနေသောကြောင့်ဖြစ်သည် (သဘာဝရွေးချယ်မှုမှ ခွဲထုတ် ရသောကြောင့်၊ မျိုးဗီဇ ဖြတ်ပြီး အများကြီး မျိုးဆက်များ) ကြရင်တော့ ယဉ်ကျေးမှု ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် နိုင်သည် ဖြစ် အရမ်း မြန်သည်။ (ဘာလို့လဲဆိုတော့ စရိုက် သစ်များ နိုင်သည် ဖြစ် ဖန်တီး၊ သိလိုက်ရတယ်၊ ကူးစက်၊ နှင့် ပြန့်နှံ့သွားသည်။ အတွင်း တစ်ခု မျိုးဆက်)။

ဒါတွေ တူညီမှုများ နှင့် ကွဲပြားမှုများ ခဲ သို့ အဆိုပါ အသိအမှတ်ပြုမှု အဲဒါ (က) လူသား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပိုင်း ၏ သဘာဝ ကမ္ဘာ နှင့် ဘာသာရပ် သို့ ရွေးချယ်မှု တပ်ဖွဲ့များ ထံမှ နှစ်ခုလုံး သူတို့ရဲ့ ဇီဝရုပ် *နှင့်* လူမှုယဉ်ကျေးမှု ပတ်ဝန်းကျင်၊ (ခ) လူသားများ ကြိုက်တယ်။ တစ်ခုခု အခြား တိရစ္ဆာန် ဖြစ်ကြပါသည်။ လွှမ်းမိုးထားသည်။ အားဖြင့် သူတို့ရဲ့ မျိုးရိုး အမွေအနှစ်၊ နှင့် (ဂ) လူသားများသာလျှင် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှု အမွေအနှစ်များကို ဖန်တီးသူများ သို့မဟုတ် အပြုအမူကို လမ်းညွှန်သည့် သတင်းအချက်အလက် ကုဒ်များဖြစ်သည်။ နှင့် လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း။ တစ် ပေးသည် လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ထို့နောက်၊ ရှိသည်။ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု (သင်္ကေတ) လက္ခဏာများ အဲဒါ၊ အတွက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ရည်ရွယ်ချက်များ၊ နိုင်သည် ဖြစ် ပိုင်းခြားထားသည်။ ထဲသို့ (၁) ၎င်း၏ လူဦးရေ အရွယ်အစား ဝိသေသ လက္ခဏာများ၊ (၂) ၎င်း၏ ယဉ်ကျေးမှု သို့မဟုတ် စနစ်များ ၏ သင်္ကေတများ၊ အထူးသဖြင့် နည်းပညာများ၊ (၃) ၎င်း၏ ပစ္စည်းထုတ်ကုန် ထုတ်ပေးသည်။ အားဖြင့် အဆိုပါ လျှောက်လွှာ ၏ ၎င်း၏ နည်းပညာ သို့ ဖြစ်ထွန်းသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ (၄) ၎င်း၏ အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာ ပုံစံများ အဲဒါ ဖွဲ့စည်းပုံ လှုပ်ရှားမှုများ၊ နှင့် (၅) ၎င်း၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များ အဲဒါ ပေါင်းစပ် (၁) မှတဆင့်

(၄) ထဲသို့ စနစ်များ ဖြေရှင်းခြင်း။ အခြေခံ ပြဿနာများ ၏ ရှင်သန်မှု နှင့် လိုက်လျောညီထွေ အတွက် ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း​ အဖြစ် a တကိုယ်လုံး။ ဒါတွေ ငါး အစိတ်အပိုင်းများ ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း သြဇာ၊ နေစဉ် ဖြစ်ခြင်း။ လွှမ်းမိုးထားသည်။ အားဖြင့် အခြား အင်အားစုများ၊ (၁) a လူ့အဖွဲ့အစည်း ဇီဝရုပ် ပတ်ဝန်းကျင်၊ (၂) ၎င်း၏ လူမှုရေး ပတ်ဝန်းကျင် ၏ အခြား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ သူတို့ရဲ့ သက်ဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှု၊ (၃) အဆိုပါ မျိုးရိုး အမွေအနှစ် ၏ လူသားများ အဖြစ် a မျိုးစိတ်၊ အမည်ရ တစ်ခု တိုးတက်လာခဲ့သည်။ မျောက်ဝံနှင့် (၄) အဆိုပါ ကြိုတင် လူမှုရေး နှင့် ယဉ်ကျေးမှု လက္ခဏာများ ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် ဒါတွေ ဆက်ရန် သို့ လွှမ်းမိုးမှု ၎င်း၏ အတွင်းပိုင်းလုပ်ဆောင်မှုနှင့် ၎င်း၏ပြင်ပပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေသည်။

၌ ဒီ နောက်ထပ် လတ်တလော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ Lenski ရဲ့ စောစောက အလေးပေး on နည်းပညာများ အဖြစ် အဆိုပါ ကားမောင်းသည်။ လူမှုရေးဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏ တွန်းအားကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားသော်လည်း ယင်းအငြင်းအခုံကို ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ဘောင်တစ်ခုအဖြစ် ပြန်လည်ထည့်သွင်းထားသည်။ အားဖြင့် ဒါဝင် နှင့် အဆိုပါ ခေတ်မီသည်။ ပေါင်းစပ်ခြင်း။ အမျှ Lenski မှတ်ချက်၊ “အဲဒါ ထင်ရသည်။ မဟုတ်ဘူး ချဲ့ကားရန် ပြော အဲဒါ တိုးတက်မှု ၌ စားဝတ်နေရေး နည်းပညာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အလုပ်ဖြစ်အောင် ညီမျှသည်။ သို့ သပ္ပါယ အပြောင်းအလဲများ a လူဦးရေ ဗီဇ ရေကန်; အသစ် စွမ်းအင် အရင်းအမြစ်များ နှင့် အသစ် ပစ္စည်းများ ဖွင့်ပါ။ လူဦးရေ သို့ အရင်က မလုပ်နိုင်တဲ့အရာတွေကို လုပ်ပါ။” ၁၄

11 Lenski၊ Nolan နှင့် Lenski ၊ *လူ့အဖွဲ့ အစည်းများ* ၊ p. ၇၅ (မှတ်စု ၁၀ ကိုကြည့်ပါ)။

12 Ibid

13 Ibid.၊ ၇၅–၇၆။

14 Gerhard Lenski၊ “လူမှုရေး အဘိဓာန်များ- မြေပုံဆွဲခြင်း။ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြာဝဠာ" *နှစ်စဉ် သုံးသပ်ချက် ၏ လူမှုဗေဒ* ၂၀ (၁၉၉၄)။ p ၂၃။

လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်စေသော နည်းပညာအသစ်များဖြင့် စုစည်းမှုဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့ a လူ့အဖွဲ့အစည်း ပြောင်းလဲပါ။ အဆိုပါ ပုံစံ ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း၊ ယေဘုယျအားဖြင့် ဆီသို့ ပိုကြီးတယ်။ နှင့် နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသော ပုံစံများ ၏ အဖွဲ့အစည်း။ နှစ်ယောက် အခြေခံ တပ်ဖွဲ့များ မောင်း ပြောင်းလဲမှု ၌ လူသား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (၁) ဆန်းသစ်တီထွင်မှု ဘယ်မှာလဲ။ သတင်းအချက်အလက် အသစ် နှင့် လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ ပုံစံများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖန်တီး၊ ရှိမရှိ၊ အားဖြင့် အခွင့်အလမ်း သို့မဟုတ် သတိရှိ ရည်ရွယ်ချက်၊ နှင့်

(၂) မျိုးသုဉ်းခြင်း ဘယ်မှာလဲ။ အဟောင်း ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံ ပုံစံများ ဖြစ်ကြပါသည်။ စွန့်ပစ်ခဲ့သည်။ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ ၌ လူမှုဖူလုံရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် အကြောင်းရင်း နောက်ထပ် မြန်သည်။ ပြောင်းလဲမှု ထက် တပ်ဖွဲ့များ ၌ ဇီဝဗေဒ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ (က) လူသားများသည် သတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ ကုဒ်အသစ်များကို ဖန်တီးရန် အသိစိတ်ရှိနိုင်စွမ်းရှိသည်။ (ခ) လူသားများတွင် “လိုအပ်ချက်များနှင့် ဆန္ဒများ” ရှိသည်၊ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ချေ “အကန့်အသတ်မရှိ” နှင့်၊ အောက်မှာ သေချာပါတယ်။ အခြေအနေများ၊ မောင်း သူတို့ကို သို့ လုပ်ပါ။ အသစ် တွေ့ရှိမှုများ အဖြစ် အဟောင်း လိုအပ်ချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကျေနပ်သည်။ နှင့် အသစ် မထင်ပါနဲ့။ ပေါ်ထွက်လာ; (ဂ) လူသားများ နိုင်သည် လက်ခံသည်။ အဆိုပါ ပျံ့နှံ့မှုမှတစ်ဆင့် အခြားသောလူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ သတင်းအချက်အလက်၊ (ဃ) လူသားများသည် အခြားလူ့အဖွဲ့အစည်းကို ၎င်းတို့၏ သတင်းအချက် အ လတ်များကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် တွန်းအားပေးနိုင်သည်။ ကုဒ်များ မှတဆင့် အောင်ပွဲ နှင့် ဖိနှိပ်မှု ၏ အသက်ကြီးသည်။ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံ ပုံစံများ၊ အထူးသ ဖြင့်အခါ ပိုကြီးတယ်။ နှင့် နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အောင်နိုင် သို့မဟုတ် ပူးတွဲရွေးချယ်မှု ပိုသေး နှင့် နည်းသော ရှုပ်ထွေးသည်။ သူတွေ၊ (င) လူသားများ နိုင်သည် institutionalize လုပ်ပါ။ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု ၌ အဲဒီလို ဖွဲ့စည်းပုံ ပုံစံများ အဖြစ် သိပ္ပံပညာ၊ ဤသို့ဖြင့် ဖန်တီးခြင်း။ a စဉ်ဆက်မပြတ် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများအတွက် အထူးရည်ရွယ်သော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကုဒ်များ နှင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများ၊ (စ) လူသားများ လုပ်နိုင်သည် ဖန်တီးပါ။ ရှုပ်ထွေးသည်။ အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်မှုများ တို့တွင် စနစ်များ ၏ အချက်အလက် အဲဒါ အင်အား အပြောင်းအလဲများ ၌ အခြား ဒြပ်စင်များ အဖြစ် အပြောင်းအလဲများ ၌ နောက်တစ်ခု ဖြစ်ပေါ်လာသည်။

ဒါတောင်၊ Lenski၊ နိုလန်၊ နှင့် Lenski စိတ်ဖိစီးမှု အဲဒါ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း တပ်ဖွဲ့များ လည်ပတ်ခြင်း။ သို့ တည်တံ့ အဆက်ပြတ်ခြင်း ။ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ အဲဒါ လမ်းညွှန် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်း ၏ a လူဦးရေ။ တစ်မျိုး အင်အား အတွက် အဆက်ပြတ်ခြင်း။ လူမှုဆက်ဆံရေး ၊*​* ၌ ဘယ်ဟာ အသက်ကြီးသည်။ ပုံစံများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကူးစက်သည်။ သို့ တစ်ခုစီ အသစ် မျိုးဆက်။ နောက်တစ်မျိုး အင်အား *အယူဝါဒ* ၊​ ဘယ်ဟာ ထိန်းသိမ်းသည်။ ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ နှင့် လမ်းပြများ အဆိုပါ ကူးစက်ခြင်း ၏ ယဉ်ကျေးမှု ထံမှ တစ်ခု မျိုးဆက် တစ်ခုသို့။ နောက်ထပ်တွန်းအားတစ်ခုကတော့ လူသားတွေရဲ့ လူမှုယဉ်ကျေးမှုစနစ်တွေရဲ့ *စနစ်ကျတဲ့ သဘောသဘာဝ ပါပဲ။* ခုခံ ပြောင်းလဲမှု ၌ တစ်ခု ဒြပ်စင် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒါကြောင့် အများကြီး အခြား ဒြပ်စင် ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အတင်းအကြပ် သို့ ပြောင်းလဲခြင်း (သို့သော်၊ အဖြစ် မှတ်ချက်ချသည်။ စောစောက၊ တစ်ကြိမ် ပြောင်းလဲမှု ၌ တစ်ခု ဒြပ်စင် လုပ်တာ ဖြစ်ပေါ်၊ အဲဒါ ရှိသည်။ a cascading အကျိုးသက်ရောက်မှု အပြောင်းအလဲကို အမှန်တကယ် အရှိန်မြှင့်သည်)။ အခြားအင်အားစုမှာ အကျိုးစီးပွားများ အထူးသဖြင့် အပိုင်းလိုက်ပိုင်းခြားထားသော အင်အားကြီးများ၏ *အပ်နှင်းထားသော အကျိုးစီးပွား ဖြစ်သည်။* လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် အဆိုပါ ပါဝါ သို့ ဖိနှိပ်သည်။ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ ဘယ်တော့လဲ အပြောင်းအလဲများ ခြိမ်းခြောက် ပိုနေမြဲ ကျားနေမြဲ အကျိုးစီးပွား။ အခြားတွန်းအားတစ်ခုမှာ အတိတ်ကအလေ့အထများသည် *လိုက်လျောညီထွေ ရှိပြီး တစ်ဦးချင်းစီအတွက် လုံလောက်သောကျေနပ်မှု* ကို မြှင့်တင်ပေးသည့် အသွင်အပြင်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ကို အပြည့်အဝမသိနိုင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသော အလေ့အကျင့်အသစ်များကို လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းကို တွန်းလှန်ရန် တွန်းလှန်စေသည်။

ဒါတောင်၊ သို့ပေမယ့် ဒါတွေ တပ်ဖွဲ့များ မြှင့်တင်ခြင်း။ အဆက်ပြတ်မှု၊ အဆိုပါ ရေရှည် သမိုင်းဆိုင်ရာ မှတ်တမ်း အတည်ပြုသည်။ ထိုလူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ရှိသည်။ ပါဝင်ပါတယ်။ အပြောင်းအလဲ၊ ဝင်လာတာ။ အားဖြင့် နည်းပညာ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုများ၊ ဆီသို့ ပိုကြီးတယ်။ နှင့် ပို ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ လူ့အဖွဲ့အစည်း ကွဲပြား၊ ၏ သင်တန်း၊ ၌ သူတို့ရဲ့ နှုန်းထားများ ၏ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု; ဒါတွေ နှုန်းထားများ အရေးကြီးသော စွမ်းအားများစွာကြောင့် ကွဲပြားသည်။ ပထမအချက်က လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုက ပိုင်ဆိုင်ပြီးသား သတင်းအချက်အလက်ပမာဏ အလွန် လွှမ်းမိုးမှုများ ၎င်း၏ စွမ်းရည် သို့ ဖန်တီးပါ။ နှင့် လက်ခံသည်။ အသစ် အချက်အလက် ဒုတိယ၊ အဆိုပါ အရွယ်အစား ၏ လူ ဦးရေ သည် နောက်တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ အချက် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ပိုကြီးတယ်။ လူဦးရေ ရှိသည် နောက်ထပ် ပုဂ္ဂိုလ်များ ဘယ်သူ ကိုင်လဲ။ စိတ်ကူးများ နှင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ နိုင်သည် ဖြစ်နိုင်ချေ generate အသစ် စိတ်ကူးများ တတိယ၊ အဆိုပါ တည်ငြိမ်မှု နှင့် သဘာဝ ၏ a လူမှုအဖွဲ့အစည်း​ ပတ်ဝန်းကျင်၊ နှစ်ခုလုံး လူမှုရေး နှင့် ဇီဝရုပ်၊ သည် နောက်တစ်ခု အင်အား ၏ အပြောင်းအလဲ; အဆိုပါ နောက်ထပ် အဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင် ပြောင်းလဲမှုများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဆန်းသစ်တီထွင်ရန် သို့မဟုတ် အခြားလူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် အလားအလာ ပိုများပါသည်။ စတုတ္ထ၊ အဆိုပါ သဘာဝ ၏ အဆိုပါ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ နှုန်း se သည် a အရမ်း သိသိသာသာ အချက်; အချို့ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အခြေခံ နှင့် ခင်း အဆိုပါ နည်းလမ်း အတွက် အပိုဆောင်း ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ (အတွက် ဥပမာ၊ အဆိုပါ ရှာဖွေတွေ့ရှိမှု​ သတ္တုဗေဒ သို့မဟုတ် အသစ် အရင်းအမြစ်များ ၏ စွမ်းအင် နှိုးဆွသည်။ ပင် နောက်ထပ် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ)။ နှင့် ပဉ္စမ၊ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အယူဝါဒ သည် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများကို ဖန်တီးခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းတို့ကို ကြီးမားစွာ ဖြတ်တောက်သည်။ အားကောင်းပြီး ရှေးရိုးဆန်သော အယူဝါဒများသည် လူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်ရန် ခက်ခဲစေပြီး အခြားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများမှ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ ပျံ့နှံ့မှုကို တွန်းအားပေးနေပါသည်။

သို့သော်လည်း လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကာလကြာရှည်စွာ ဖြစ်ထွန်းလာသော နည်းပညာများသည် အကျဆုံးဖြစ်သည် ။ အရေးကြီးတယ်။ ကားမောင်းသည်။ အင်အား ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။ ၌ အဆိုပါ အဆုံး, နည်းပညာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ နိုင်သည် ကျော်လွှား

အဆိုပါ တပ်ဖွဲ့များ မြှင့်တင်ခြင်း။ အဆက်ပြတ်မှု၊ ပင် အဆိုပါ အယူဝါဒများ နှင့် အဆိုပါ အပ်နှင်းသည်။ အကျိုးစီးပွား ၏ အဆိုပါ အစွမ်းထက်။ ဤနည်းပညာ၏ အရေးပါမှု အကြောင်းရင်းမှာ ပိုမိုကောင်းမွန်သော စုဆောင်း၊ ထုတ်လုပ်နိုင်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ နှင့် ဖြန့်ဝေ အရင်းအမြစ်များ ပါလိမ့်မယ်။ generate တစ်ခု စီးပွားရေး ပိုလျှံသည်။ အဲဒါ နိုင်သည် ထောက်ခံမှု a လူဦးရေ ပိုများပြီး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပုံစံသစ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များသို့ ကွဲပြားသည်။ နောက်ဆုံးတော့၊ သူတို့ရဲ့ နည်းပညာများ ပျံ့ သို့ အခြား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ နှင့် အထူးသဖြင့် ဒါကြောင့် ဘယ်တော့လဲ ပိုကြီး၊ ပိုရှုပ်ထွေးတယ်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အောင်နိုင်၊ ပူးတွဲရွေးချယ်မှု၊ သို့မဟုတ် out-comete ပိုသေး နှင့် နည်းသော ရှုပ်ထွေးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ အရှင်၊ တစ်မျိုး ၏ အဖွဲ့ ရွေးချယ်မှု လုပ်ဆောင်သည်။ ၌ အဆိုပါ သမိုင်း ၏ လူသား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ အဖြစ် နောက်ထပ် အစွမ်းထက် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (ပိုမိုကောင်းမွန်သောနည်းပညာများ၊ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းပုံစံများ) သည် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပုံစံများကို အခြားသူများအပေါ် သိမ်းပိုက်ခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်များကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် မော်ဒယ်များနှင့် လှုံ့ဆော်မှုများကို ပေးဆောင်ရန်၊ သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်များကို ရယူရန်၊ on ဘယ်ဟာ နည်းသော ဖွံ့ဖြိုးသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ မှီခို အတွက် သူတို့ရဲ့ ရှင်သန်မှု။ ဒါတွေ နောက်ဆုံး အမှတ်များ သာလွန်ကောင်းမွန်သောဖွဲ့စည်းထားသောလူ့အဖွဲ့အစည်းသည် စစ်ပွဲတွင်အောင်မြင်ပြီး ဖွဲ့စည်းမှုနည်းသောစီးပွားရေးပြိုင်ဆိုင်မှုတွင် အုပ်စုအဆင့်တွင် အထိုက်အလျောက် ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်သည်ဟူသော ဟားဘတ်စပိန်ဆာ၏အငြင်းပွားမှုကို ပဲ့တင်ထပ်သည်။ တကယ်ပါပဲ, ရွေးချယ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များ ရှိသည် မျက်နှာသာပေးသည်။ တစ်ခု ထွန်းသစ်စ ကမ္ဘာ စနစ် ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။

#### Talcott Parsons' ဇာတ်ခုံ မော်ဒယ် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်

လူမှုရေးစနစ်များတွင် အပြောင်းအလဲများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ၍ မရှင်းပြနိုင်သော ပြင်းထန်သော ဝေဖန်မှုများကို တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် Talcott Parsons သည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းပြောင်းလဲမှု၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ပုံစံကို တီထွင်ခဲ့သည်။ ပါဝါ၊ ကွဲပြားမှုနှင့် ပဋိပက္ခများသည် ဤသီအိုရီတွင် လုံလောက်စွာ မထင်ရှားသောကြောင့် ထိုသို့သောပုံစံသည် ဝေဖန်သူများကို နှုတ်ပိတ်စေခြင်းမဟုတ်ပါ။ ဤဝေဖန်မှုများကြားမှ Parsons ၏သီအိုရီကကူညီခဲ့သည်။ ယူလာပါ။ အဆင့်-မော်ဒယ် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ ကျော ထဲသို့ လူမှုဗေဒ ပြီးနောက် နီးပါး a နှစ်ငါးဆယ်ကြာ ပျက်ကွက်နေတော့ ဒီသီအိုရီကို ဒီနေရာမှာ ဆန်းစစ်ကြည့်ဖို့ ထိုက်တန်ပါတယ်။

ဤသီအိုရီကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြသည့် သေးငယ်သော အတွဲနှစ်ခုအနက်မှ ပထမဆုံးကို ကျွန်ုပ် အဓိကအာရုံစိုက်ပါမည်၊ *လူ့အဖွဲ့အစည်းများ- ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် နှင့် နှိုင်းယှဥ်ပါ။ အမြင်များ* ၊ နှင့် ထို့နောက် ရုံ အတိုချုံး အကျဉ်းချုံး အဆိုပါ သော့ချက် စိတ်ကူးများ ၌ အဆိုပါ ဒုတိယ ထုထည်၊ *ဟိ စနစ် ၏ ခေတ်မီသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း* များ ၁၅ နံနံပင် သီအိုရီ စတင်သည်။ အတူ လုပ်ဆောင်ချက်စနစ်လေးခု၏ ယေဘူယျ အယူအဆ။

ဟိ လေး အက်ရှင် စနစ်များ

အမျှ ငါ သုံးသပ် ၌ အခန်း ၂၊ နံနံပင် စတင်ခဲ့သည်။ သို့ conceptualize လုပ်ပါ။ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ အဖြစ် ရေးစပ်ထားသည်။ လေးခု လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်များ (ကြည့် စာမျက်နှာများ ၁၈–၂၃ နှင့် စားပွဲ ၂.၂ on စာမျက်နှာ 19): *ယဉ်ကျေးမှု* ၊ *လူမှုရေး* ၊ *ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး* ၊ နှင့် *သက်ရှိများ* ( နောက်ပိုင်းတွင် *အပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာ* )။ ဤစနစ်တစ်ခုစီသည် ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းဆောင်တာလေးခုအနက်မှ တစ်ခုနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး၊ သက်ရှိများ၏ လုပ်ဆောင်မှုစနစ်တွင် *လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်အောင်* ၊ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များနှင့်အတူ၊ စနစ် လိုအပ်ချက်များ အတွက် *ပန်းတိုင် သမ္ပတ္တိ* ၊ လူမှုရေး အစည်းအဝေး လိုအပ်ချက်များ အတွက် *ပေါင်းစည်းမှု* ၏ အားလုံး တုံ့ပြန်မှု စနစ်များနှင့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်တွေ့ဆုံမှု ( *တင်းမာမှု* စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပုံစံ ထိန်းသိမ်းမှု) အတွက် လိုအပ်ချက်များ။ Herbert Spencer နှင့် Emile Durkheim တို့မှ တီထွင်ခဲ့သော လုပ်ငန်းဆိုင်ရာသီအိုရီများကဲ့သို့ပင် ၊ နံနံပင် စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ ရေရှည် လူမှုရေး *ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ a လုပ်ငန်းစဉ် ၏ ကွဲပြားမှု* ၊ သူ၏အမြင်တွင်၊ ဤကွဲပြားမှုသည် ပထမဦးစွာ၊ ဤလုပ်ဆောင်ချက်စနစ်များကြားတွင် ကွဲပြားမှုကို လှည့ ် ပတ် နေပါသည် *။* နှင့်၊ ထို့နောက်၊ ကွဲပြားမှု *အတွင်း* ဒါတွေ စနစ်များ၊ အထူးသဖြင့် အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု၊ လူမှုရေး၊ နှင့် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များသည် သက်ရှိစနစ်နှင့် ကွဲပြားလာသည် ။ ထို့နောက် ထံမှ တစ်ခုစီ တခြား၊ နှင့် နောက်ဆက်တွဲ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် လှည့်ပတ်သည်။ ပတ်ပတ်လည် တိုးလာသည်။ ကွဲပြားမှု ၏

15 ကြည့်ပါ။ မှတ်ချက် ၉ အတွက် အကိုးအကား သို့ Parsons' သော့ အလုပ်လုပ်တယ်။ on ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။

လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်စနစ်များ အထူးသဖြင့် လူမှုရေးစနစ်များ။ ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့်၊ Parsons သည် Emile Durkheim ၏အသုံးအနှုန်းများတွင် "စက်ပိုင်းဆိုင်ရာစည်းလုံးညီညွတ်မှု" အမျိုးအစားကို ဟန်ပြနေသောကြောင့်၊ ရိုးရှင်းသောလူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင်၊ အဆိုပါ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ လူမှုရေး၊ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ခွဲခြားထားသည်။ ထံမှ တစ်ခုစီ အခြား နှင့် ထိန်းညှိပေးသည် ။ အားဖြင့် ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ (ကြည့် စာမျက်နှာများ ၁၃-၁၄)။ မှာ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အချိန်၊ နံနံပင် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ကိုလည်း ပုံဆွဲ ခြင်း။ ထံမှ ဟားဘတ် Spencer ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ မြင်သည်။ အဆိုပါ ဇီဝဗေဒ၊ လူမှုရေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှင့် တိုင်းရင်းသား စနစ်များ တိုးတက်နေ သကဲ့သို့ အရ၊ အဆိုပါ သူ့ ဥပဒေ ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ထံမှ တစ်သားတည်းဖြစ်တည်မှု အစုလိုက်အပြုံလိုက် သို့ အမြဲတမ်း မျိုးကွဲကွဲပြားမှု (ကြည့် စာမျက်နှာများ ၉–၁၃ နှင့် အောက်ခြေမှတ်စု ၂ on စာမျက်နှာ ၁၀) ပုံစံများ။

နံနံပင် ကိုလည်း စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ ဒီ ကြင်နာပါ။ ၏ ကွဲပြားမှု ထုတ်ပေးသည်၊ တဖန် a la Durkheim၊ ပေါင်းစည်းခြင်း ဆိုင်ရာ ပြဿနာများ ဖြစ်သော်လည်း ယင်းတို့ကို ယဉ်ကျေးမှုပုံစံသစ်များနှင့် လူမှုစနစ်ရှိ ယူနစ်အသစ်များဖြင့် ဖြေရှင်းသောကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ပိုမိုလိုက်လျောညီထွေရှိလာသည်။ ထို့နောက် Parsons တွင် *လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း* တစ်မျိုးရှိခဲ့သည် ။ အသုံးအနှုန်းများ၊ ကာလအတွင်း အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ထံမှ ရိုးရှင်းသော သို့ ရှုပ်ထွေးသည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ စနစ်များသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ချိန်ညှိရန် နည်းလမ်းများစွာရှိသည်။

အဆင့်ဆင့် ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်

Parsons' မော်ဒယ် သည် ဖော်ပြထားပါသည်။ ၌ ပုံ ၁၁.၄။ သူ တင်ထားသည်၊ အဖြစ် ရှိခဲ့ပါတယ်။ Spencer၊ နှစ်ခု အမျိုးအစားများ ၏ "ရှေးဟောင်း လူ့အဖွဲ့အစည်းများ" (နိမ့် နှင့် အဆင့်မြင့်) နှစ်ခု အမျိုးအစားများ ၏ အလယ်အလတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (ရှေးဟောင်း နှင့် အဆင့်မြင့်) နောက်ဆုံးတွင် ခေတ်မီသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများဆီသို့ ကူးပြောင်းခြင်း ဖြစ်သည်။ ဒါတွေက Lenski ရဲ့ သန္ဓေတည်ခြင်းနဲ့ အကြမ်းဖျင်း ဆက်စပ်နေပါတယ်။ ၏ အမဲလိုက်ခြင်း။ နှင့် စုဆောင်းခြင်း။ (ခြေသလုံး နှင့် အတည်) စိုက်ခင်း၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ နှင့် စက်မှု/ စက်မှုလုပ်ငန်းလွန်။

တစ်မျိုး သော့ သွက်လက်သည်။ ၌ အဆိုပါ အကူးအပြောင်းများ ထံမှ တစ်ခု အမျိုးအစား ၏ လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းမှု သို့ နောက်တစ်ခု လှည့်ပတ်သည်။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ၏ တစ်ခု စောစောက စင်မြင့် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သို့ a ဝေဖန် တံခါးခုံ အမှတ် ၏ ကွဲပြားမှု ၌ အထူးသဖြင့် လူမှုရေး အဆောက်အဦများ နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ပုံစံများ; တစ်ကြိမ် ဒီ တံခါးခုံ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရောက်တယ်၊ အဲဒါ ထို့နောက် လုပ်ဆောင်မှုစနစ် လေးခုအတွင်း ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှု သို့မဟုတ် ကွဲပြားမှုများအတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေဖြစ်လာသည်။ အဘို့ ဥပမာ၊ ၌ Parsons' အမြင်၊ စက်မှု လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နိုင် မဟုတ်ဘူး ဆင့်ကဲ၊ မဟုတ်ပါ။ နိုင် ဒြပ်စင်များပါရှိသော ဥပဒေစနစ်၏ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှုမရှိဘဲ အမှန်တကယ် ခေတ်မီသော စိုက်ပျိုးရေးလူ့အဖွဲ့အစည်းများ ထွန်းကားလာသည်။ ၏ universalism (သို့မဟုတ် တန်းတူ လျှောက်လွှာ သို့ အားလုံး အမျိုးအစားများ ၏ သရုပ်ဆောင်များ)။ အရှင်၊ သည်အထိ ဒီ စနစ် ရောမ အရပ်ဘက် ကျင့်ထုံးများ တွင် တရားဥပဒေ သည် ဆင့်ကဲ ထွန်းကား လာသဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း များသည် ပိုမို ရှုပ်ထွေး လာစေရန် လိုအပ်သော အဆင့်သို့ မရောက်ရှိ နိုင်ပေ။

သော့ ဒြပ်စင် ၌ အဆင့်ဆင့် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်

အဘို့ နံနံပင်၊ တစ်ခုစီ စင်မြင့် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ပါဝင်တယ်။ အဆိုပါ ပေါ်ပေါက်ရေး ၏ အများအပြား သော့ ဒြပ်စင် ဟိုဟာ၊ အားလုံး ပစ္စုပ္ပန်၊ ခွင့်ပြုပါ။ a လူ့အဖွဲ့အစည်း သို့ လက်လှမ်းမီ အဆိုပါ တံခါးခုံ အတွက် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သို့ အဆိုပါ နောက်တစ်ခု စင်မြင့်။ ရအောင် ပုံ 11.4 တွင် ဖော်ပြထားသော အဆင့်များအတွက် ဤဒြပ်စင်များကို ကျွန်ုပ် အတိုချုံး မီးမောင်းထိုးပြပါ။

*နိမ့်သည်။ ရှေးရိုးစွဲ ဇာတ်ခုံ။* ဟိ အခြေခံ အစိတ်အပိုင်းများ ၏ အဆိုပါ အရိုးရှင်းဆုံး လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ကြပါသည်။ a ဆိုလိုသည်။ ၏ *သင်္ကေတဆက်သွယ်ရေး* ၊ *ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်* ၊ *ဘာသာရေး* ၊ နှင့် *နည်းပညာ* ။ Parsons အတွက်၊ ပုံဆောင်ဆက်သွယ်ရေးသည် လည်ပတ်နေသည်။ ပတ်ပတ်လည် "ဖွဲ့စည်းပုံ သင်္ကေတ" ဘယ်ဟာ နိုင်သည် မှတ်သားပါ။ နှင့် ကိုယ်စားပြုသည်။ တခြားသူတွေ၊ နယ်မြေများ၊ မိမိကိုယ်မိမိ၊ မျိုးရိုးစဉ်ဆက်နှင့် လူမှုလောက၏ အခြားဂုဏ်သတ္တိများ။ ဤကဲ့သို့သော အမှတ်အသားပြုခြင်းမျိုးသည် တစ်ဖန်၊ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a လူဦးရေ သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် စည်းကမ်း နှင့် စည်းမျဉ်းများ လမ်းပြခြင်း။ အပြန်အလှန်၊ ၌ အာရုံနှစ်မျိုး- ပထမ၊ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများဖြစ်ပေါ်လာစေရန်ခွင့်ပြုသော စည်းမျဉ်းများနှင့် စည်းမျဉ်းများ နှင့် ဒုတိယအချက်မှာ အဆိုပါ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများကို ထိန်းညှိထိန်းချုပ်ပေးသော စည်းမျဉ်းများ။ တစ်ဖန်၊ ထိုကဲ့သို့ ထိန်းညှိထားသော အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများသည် အိမ်ထောင်နှင့် ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်များ၊ စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုနှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ထုံးများ ကဲ့သို့သော အဓိက အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများကို လွယ်ကူချောမွေ့စေသည် ။ ၌ အလှည့်၊ ဒါတွေ လှုပ်ရှားမှုများ တိုးမြှင့်လာသည် အဆိုပါ ဘွဲ့ ၏ ကွဲပြားမှု တို့တွင် လူမှုရေး အဆောက်အဦများ

**Figure 11.4** Parsons’ Image of Societal Evolution Up to Modernity

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ရှေးရိုးစွဲ လူ့အဖွဲ့အစည်း** | | **အလယ်အလတ် လူ့အဖွဲ့အစည်း** | | **အကူးအပြောင်း သို့ ခေတ်မီသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း** |  |
| *နိမ့်သည်။* | *အဆင့်မြင့်သည်။* | *ရှေးခေတ်* | *အဆင့်မြင့်သည်။* |  |
| **ယဉ်ကျေးမှု စနစ် ကွဲပြားခြင်း။** | **ယဉ်ကျေးမှု စနစ် ကွဲပြားခြင်း။** | **ယဉ်ကျေးမှု စနစ် ကွဲပြားခြင်း။** | **ယဉ်ကျေးမှု စနစ် ကွဲပြားခြင်း။** | **သော့ ယဉ်ကျေးမှု စနစ် အပြောင်းအလဲများ** |
| သင်္ကေတ ဆက်သွယ်ရေး  နှင့် ဘာသာရေး ယုံကြည်ချက် အကြောင်း   * မှော် * သဘာဝလွန် တပ်ဖွဲ့များ * အာဏာများ ၏ ဘိုးဘေးများ   အမဲလိုက်ခြင်း နည်းပညာများနှင့် အယူအဆများ နယ်မြေများ  ပုံမှန် စည်းမျဉ်း ၏   * အိမ်ထောင်ရေး * စီးပွားရေး အခန်းကဏ္ဍများ * ဆွေမျိုး၊ အခန်းကဏ္ဍများ * ဆက်ဆံရေး အကြား အသက်/လိင် အမျိုးအစားများ | ဘာသာရေးယုံကြည်ချက် အစ သို့ တရားဝင်   * ပါဝါ နှင့် မူဝါဒ * ပစ္စည်းဥစ္စာ * မညီမျှမှု နှင့် * stratification * ထိန်းချုပ်မှု ၏ နယ်မြေများ   ပုံမှန် စနစ်များ ပီပီပြင်ပြင်နှင့် ထိန်းညှိပေးသည်။   * စနစ်များ ၏ မျိုးရိုးများ * ပိုရှုပ်ထွေးတယ်။ တို့ဖြစ်ပါသည်။ ၏ လုပ်အား * ထွန်းသစ်စ အုပ်ချုပ်ရေး ၏ဖွဲ့စည်းပုံများ မူဝါဒ * အခြေချနေထိုင်မှုများ နှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများ   ချဲ့ထွင်သည်။ နည်းပညာများ | ရေးထားတယ်။ ဘာသာစကား စနစ်   * ချဲ့ထွင်သည်။ သင်္ကေတ စနစ်များ၊ အပါအဝင် နည်းပညာဆိုင်ရာ၊ ဘာသာရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ သမိုင်းဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ နှင့် ပေါ်ထွက်လာသည်။ ဥပဒေများ * ခွင့်ပြုသည်။ တိုးလာသည်။ ကွဲပြားမှု နှင့် အတွင်း လူမှုရေး နှင့် ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ * ခွင့်ပြုသည်။ တိုးလာသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံ ကွဲပြားမှု ၌ လူမှုရေးစနစ် | ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ၏ အရေးအသား ဦးဆောင်သည်။   * ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းမှု အမည်ခံ ပေါင်းစပ်ထားသည်။ ဘာသာရေး ယုံကြည်ချက် * စုဆောင်းခြင်း။ ၏ အသိပညာနှင့် နည်းပညာ * သမိုင်းများနှင့် တည်ငြိမ်သည်။ ဓလေ့ထုံးတမ်းများ * ရေးသားခဲ့သည်။ စာချုပ်များ ချဲ့ထွင်သည်။ စီးပွားရေးနှင့် ထွန်းသစ်စ စျေးကွက်များ * ပိုမိုဖွဲ့စည်းထားသည်။ နောက်ထပ်အစုံ universalistic ဥပဒေများ ၌ ထွန်းသစ်စ | Universalism ပါ။ နှင့် စာချုပ် ဥပဒေ အရင်းရှင်စနစ်အပေါ် ယုံကြည်ချက်  အသစ် နည်းပညာများ သုံးပြီး သက်မဲ့ နှင့် ရုပ်ကြွင်း လောင်စာ စွမ်းအင်အရင်းအမြစ်များ  အယူဝါဒ အလေးပေးသည်။ အခွင့်အရေး လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် နိုင်ငံရေး ဒီမိုကရေစီ  လူမှုအသိုက်အဝန်း၏ အသိ၊ တစ်စုတစ်စည်းတည်း အားဖြင့် ဘုံ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ကတိကဝတ်များဖြင့် တည်တံ့ခဲ့သည်။ ဒီယဉ်ကျေးမှု |
| **လူမှုရေး စနစ် ကွဲပြားခြင်း။** | **လူမှုရေး စနစ် ကွဲပြားခြင်း။** | **လူမှုရေး စနစ် ကွဲပြားခြင်း။** | **လူမှုရေး စနစ် ကွဲပြားခြင်း။** | **သော့ လူမှုရေး စနစ် အပြောင်းအလဲများ** |
| ဆွေမျိုးပေါက်ဖော် ယူနစ်များ (နျူကလီးယား)  တီးဝိုင်း  စီးပွားရေး နှင့် ဆွေမျိုး၊ လုပ်အားခွဲဝေမှု | အခြေချနေထိုင်မှုများ နှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများ  မျိုးရိုးနှင့် အကြားဆက်စပ်မှုများ နျူကလီးယား ဆွေမျိုး၊ ယူနစ်များ  အထက်အောက် ၏ ပါဝါ ထွန်းသစ်စနိုင်ငံရေး  ထွန်းသစ်စ stratification စနစ်  ချဲ့ထွင်သည်။ စီးပွားရေး အမျိုးအနွယ် ကွဲပြားခြင်း။ လုပ်အား  ထွန်းသစ်စ ဘာသာရေး အဆောက်အဦများ | ပိုကြီး၊ နောက်ထပ် အမြဲတမ်း အခြေချနေထိုင်မှုများ  ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု မူဝါဒ နှင့် ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ အုပ်ချုပ်ရေး လုပ်ဆောင်ချက်များ  ထိန်းချုပ်မှုပိုကြီးသည်။ နယ်မြေများ အားဖြင့် မူဝါဒ နှင့်ဖွဲ့စည်း အကျပ်ကိုင်ခြင်း။  ချဲ့ထွင်သည်။ ဘာသာရေး အဆောက်အဦများ | တိုးလာသည်။ အချင်းချင်း ကွဲပြားခြင်း။ ဝါဒ၊ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်၊ ဘာသာတရား  ကနဦး ကွဲပြားမှု ၏ တရားရေးစနစ်  ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ၏ စျေးကွက်များ စျေးကွက်ဆက်ဆံရေး လူမှုရေးတို့တွင် အဆောက်အဦများ  တိုးလာတယ်။ အသုံးပြု ၏ ပိုက်ဆံ နှင့် credit ပါ။ စျေးကွက်များ  အင်စတီကျူးရှင်း အပြည့် စာချုပ်များ | ပေါ်ပေါက်လာခြင်း ၏ ဒီမိုကရေစီ မူဝါဒ  ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ၏ အပြုသဘောဆောင်သော နှင့် universalistic တရားစီရင်ရေးစနစ်  အခမဲ့၊ အကျိုးအမြတ် ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ဦးတည်သည်။ စျေးကွက်များ သုံးပြီး ပိုက်ဆံ အကြွေး  တက်ကြွမှု ၏ မူဝါဒ ကျော် ဘာသာတရား အဖြစ် အေးဂျင့် ၏ လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု  ကျင့်ထုံးဥပဒေဖြင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး နှင့် နောက်ထပ် လောက တရားဝင် ကုဒ်များ  ပညာရေးတိုးချဲ့ခြင်း။ စနစ် နှင့် ဝင်ရောက်ခွင့် သို့ နိုင်ငံသား ဤစနစ်သို့  အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ခြင်း ၏ သိပ္ပံပညာ နှင့် ဆန်းသစ်တီထွင်မှု |
|  | | | | | |

ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ကူညီပေးစဉ်တွင် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သင်္ကေတများ၏ လက်ကျန်များ။

၌ နိမ့်၊ ပဏာမ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဆွေမျိုးများ သည် အဆိုပါ နိယာမ ယူနစ် ၏ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း ၌ အဆိုပါ လူမှုရေးစနစ်။ အဲလို ဆွေမျိုးများ စနစ်များ ထုတ်ဖော် incest စည်းကမ်း နှင့် အိမ်ထောင်ရေး စည်းကမ်း၊ အတူ (နျူကလီးယား) ဆွေမျိုး၊ ယူနစ်များ အမေ၊ အဖေ၊ နှင့် ကလေးတွေ ထုတ်ဖော် အရမ်း နည်းနည်း ကွဲပြားမှု ထံမှ တစ်ခုစီ အခြား ဟိ ဤနိမ့်ပါးသော ရှေးဦးလူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင်သာ ကွဲပြားမှုသည် အသက်အရွယ်နှင့် လိင်အမျိုးအစားများကြားတွင်သာ ဖြစ်သည်။

*အဆင့်မြင့်ရှေးဟောင်းလူ့အဖွဲ့အစည်းများ။* အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်နှင့်အတူ၊ ပိုမိုရှုပ်ထွေးသော ပဏာမစနစ်တစ်ခု ဆင့်ကဲပြောင်းလဲရန် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည်။ လူမှုရေးစနစ်သည် ပိုမိုကြီးမားသော ဆွေမျိုးစနစ်အတွင်း မျိုးနွယ်စုများအဖြစ် ကွဲပြားလာသည်။ ၎င်းတို့သည် သင့်လျော်သော နယ်မြေများဆီသို့ စတင်ကာ ပိုင်ဆိုင်မှုဆိုင်ရာ အယူအဆများကို ဖန်တီးရန်၊ ပိုင်ဆိုင်မှုကို ရယူသည်နှင့်အမျှ မညီမျှမှုများနှင့် အချိုးအစား ခွဲခြားမှုတို့ ဖြစ်သည်။ အစ သို့ တိုးတက် အချိုးကျ၊ သို့သော်၊ ထုတ်ပေးသည်။ ပေါင်းစပ် ပြဿနာများ အဲဒါ လိုအပ်သည် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့် ဘာသာတရားသည် စည်းစိမ်ဥစ္စာများကို စုဆောင်းရန် အရင်းအမြစ်ရှိသူများ၏ အခွင့်အရေးကို အလေးပေးသော ဘာသာရေးယုံကြည်ချက်ဖြင့် နိယာမပေါင်းစပ်ယန္တရားဖြစ်လာသည်။ ဘာသာတရားသည် ဤ “ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်မှု” ကို ပံ့ပိုးပေးသည်နှင့်အမျှ၊ ၎င်းသည် ပိုမိုရှုပ်ထွေးပြီး ကွဲပြားသောဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံအရ (ထူးခြားသောဘာသာရေးပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်အတူ) နှင့် ယဉ်ကျေးမှုအရ (အာဏာနှင့်အခွင့်ထူးများပေးဆောင်သော သဘာဝလွန်စွမ်းအားများအကြောင်းတရားဝင်ယုံကြည်မှုများနှင့်အတူ)။

မညီမျှမှုများ ၌ ပစ္စည်းဥစ္စာ နှင့် အဆိုပါ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု ၏ ဒါတွေ မညီမျှမှုများ ကိုလည်း လှုံ့ဆော် အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ ဝါဒ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ စုစည်းမှု နှင့် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု ၏ ပါဝါ ပတ်ပတ်လည် အကြီးအကဲများ ၏ အဆိုပါ အချမ်းသာဆုံး (၌ အသုံးအနှုန်းများ ၏ ပစ္စည်းဥစ္စာ) မျိုးရိုးများ ၌ မျိုးနွယ်စုများ နေစဉ် ဆဲ အခြေခံပညာ၊ ဆွေမျိုးအခြေခံ လက်ရှိသမ္မတ ၌ ထွန်းသစ်စ နယ်မြေများကို အုပ်ချုပ်သည့် မူဝါဒကို အကြီးအမှူး ဆောင်ရွက်ရမည်။ စည်းမျဥ်းထိန်းထားရန် သို့မဟုတ် နယ်မြေပို၍ သိမ်းပိုက်ရန် စစ်အာဏာရှင်စနစ် တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်သည်။ ထို့ကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် အခြေချနေထိုင်သည့် မုဆိုးစုဆောင်းသူများကြားတွင် ပန်းမာန်ခင်းများအဖြစ်သို့ ရွေ့လျားလာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းတို့သည် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ တည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ရှုပ်ထွေးမှုများကို ပိုမိုဖော်ပြသည်။

ယဉ်ကျေးမှုအဆင့်တွင်၊ ၎င်းတို့တွင် ပိုမိုရှုပ်ထွေးသော ဆက်သွယ်ရေးကုဒ်များ၊ နည်းပညာများ၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာများရှိသည်။ ယုံကြည်ချက်၊ နှင့် တရားဝင်ခြင်း။ အယူဝါဒများ မှာ အဆိုပါ ဖွဲ့စည်းပုံ အဆင့်၊ သူတို့ အထောက်အထား နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးပြီး ကွဲပြားသော ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်များ (အဆက်အနွယ်များနှင့် မျိုးနွယ်စုများ)၊ လူတန်းစားခွဲခြားမှု၊ ဘာသာရေးနှင့် မူဝါဒ (အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် စစ်ပွဲအတွက် အစပြုသော ဗျူရိုကရေစီတစ်ခု ဖွဲ့စည်းခြင်း)။ ဤယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံအခြေခံဖြင့်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ရှေးဟောင်းနှင့် ခေတ်မီသော အဆင့်နှစ်ဆင့်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၏ အလယ်အလတ်အဆင့်သို့ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲနိုင်သည်။

*ဟိ ရှေးခေတ် အဆင့်*​ ဟိ သော့ တီထွင်မှု အမှတ်အသား ဒီ စင်မြင့် သည် အဆိုပါ တီထွင်မှု ၏ အရေးအသား၊ မည်သည့်အရာ အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု စနစ် သို့ ချဲ့ထွင်ပါ။ နှင့် ကွဲပြားသည်။ သင်္ကေတ သည် ယခု လွတ်မြောက် ထံမှ လူ့မှတ်ဉာဏ်နှင့် မျက်နှာချင်းဆိုင် အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်မှုမှ။ အမှန်စင်စစ်၊ သင်္ကေတအယူဝါဒသည် အချိန်နှင့် အာကာသနှင့် မဆက်စပ်တော့ပါ။ နှင့် ဒီ ထူးခြားချက် ၏ ဆက်သွယ်ရေး ခွင့်ပြုသည်။ အတွက် အဆိုပါ ထိရောက်မှု စုဆောင်းခြင်း။ ၏ အသိပညာ ၊ အဆိုပါ မှတ်တမ်းတင်ခြင်း။ ၏ သမိုင်း၊ အတွက် အဆိုပါ ထိန်းသိမ်းခြင်း။ ၏ အခွန်ဌာန နှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်းများ၊ နှင့် အတွက် အဆိုပါ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး​ ၏ စနစ်တကျ နှင့် နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ စနစ်များ ၏ ဘာသာရေး ယုံကြည်ချက်။ အဲဒါ ယခု ဖြစ်လာသည်။ ပိုဖြစ်နိုင်သည်။ အတွက် မျိုးဆက်များ သို့ တည်ဆောက် တက် ဗဟုသုတ နှင့် အတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ သို့ စုပုံ; နှင့် အဖြစ် ဤအစုအဝေးဖြစ်ပေါ်လာသည်၊ ယဉ်ကျေးမှုသည် ပို၍ပို၍ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရလာပြီး အခြားလုပ်ဆောင်မှုစနစ်များအားလုံးနှင့် ကွဲပြားလာသည်။

စာတတ်မြောက်ခြင်း။ က၊ ၏ သင်တန်း၊ မဟုတ်ဘူး တလောကလုံး ၌ ရှေးခေတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ; ပြေ၊ အဲဒါ သည် ချုပ်နှောင်ထားသည်။ သို့ a ဘာသာရေးနှင့် နိုင်ငံရေးဖွဲ့စည်းပုံများတွင် အဓိကအားဖြင့် ရာထူးအနည်းငယ်သာရှိသည်။ သို့သော် စာတတ်မြောက်လာသည်နှင့်အမျှ လွှမ်းမိုးလာသည်။ ဘာသာတရား နှင့် အဆိုပါ အုပ်ချုပ်ရေး အဆောက်အဦများ ၏ အဆိုပါ ဖွံ့ဖြိုးဆဲ ဝါဒ၊ ဒါတွေ ဖြစ်လာ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်များနှင့် ပိုမိုကွဲပြားပြီး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များအဖြစ် ပိုမိုကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရှိသည်။ More- ကျော်၊ အထူးသဖြင့် ၌ အဆိုပါ အုပ်ချုပ်ရေး စနစ် ၏ ဝါဒ၊ ကွဲပြားမှု ပါလိမ့်မယ်။ တိုးမြှင့်လာသည်, ၎င်းအား ဘုရင်ကတရားဝင်ဖြစ်စေပြီး ဘာသာရေးယုံကြည်ချက်များ၏တန်ခိုးဖြင့် ၎င်း၏သြဇာအာဏာကို ချဲ့ထွင်နိုင်စေကာ “မြင့်မြတ်သော” ဟုယူဆကြသည်။

ဒါတောင်၊ ပင် အဖြစ် မူဝါဒ နှင့် ၎င်း၏ အုပ်ချုပ်ရေး ဖွဲ့စည်းပုံ ချဲ့ထွင်ပါ။ နှင့် ခွဲခြား၊ အဲဒါ သည် မဟုတ်ဘူး a အပြည့် အရပ်ဘက် ဗျူရိုကရေစီ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ စုဆောင်းရေး နှင့် ပရိုမိုးရှင်း ၌ အဆိုပါ စနစ် ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆဲ အလွန် ဇာတ်ညွှန်း၊ ချည်ထားသည်။ ဆွေမျိုးဆီသို့ ယူနစ်များ နှင့် ဘာသာရေး ဆက်နွယ်မှု (နှင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အခြား သတ်မှတ်ချက် အဲဒီလို အဖြစ် လူမျိုးစု)။ တိုင်၊ အဆိုပါ ဤအုပ်ချုပ်ရေးဖွဲ့စည်းပုံ၏ တိုးတက်မှု နှင့် ကွဲပြားမှုသည် အထူးသဖြင့် စစ်ပွဲများဖန်တီးခြင်း၊ ပြည်သူ့လုပ်ငန်းများ၊ အခွန်ကောက်ခံခြင်း နှင့် အရင်းအမြစ်များ ပြန်လည်ခွဲဝေပေးခြင်းတို့ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ လှုပ်ရှားမှုများကို စည်းရုံးခြင်းနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရန် အစိုးရ၏စွမ်းရည်ကို တိုးစေသည်။ ၎င်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ချဲ့ထွင်ရာတွင်၊ မူဝါဒသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသော စွမ်းရည်ကို သိသိသာသာ တိုးမြင့်လာစေပြီး ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ပိုမိုအဆင့်မြင့်သော အလယ်အလတ်အဆင့်တစ်ခုအတွက် ဇာတ်ခုံကို သတ်မှတ်ပေးပါသည်။

*အဆင့်မြင့် အလယ်အလတ်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ* ။ ပိုမိုအဆင့်မြင့်သော အလယ်အလတ်လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးဘာသာ သာသနာ၊ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုနှင့် ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်အကြား ကွဲပြားမှု တိုးပွားလာပါသည်။ နှင့် ပေါ်လစီသည် ပြည်တွင်း၌ ကွဲပြားနေဆဲဖြစ်သည်။ အဖြစ် အမြဲတမ်း ပါဝါ သည် စုစည်းထားသည်။ နှင့် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြည် မှတဆင့် အခွန်ကောက်ခံခြင်း။ အုပ်ချုပ်ရေးဖွဲ့စည်းပုံ အသေးစိတ်ကို ပံ့ပိုးကူညီရန်။ တစ်ဖန် stratification တိုးလာသည် အတန်း စနစ် ကွဲပြားသည်။ သို့ အချို့ ဘွဲ့ ဒါတွေ ကြီးမားသော အပြောင်းအလဲများ ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ လာ အတူ လောကီရေးရာ အကြောင်းအရာများ တိုးပွားလာခြင်းကြောင့် ၎င်းအား ဘာသာတရားနှင့် ပိုမိုကွဲပြားစေသည်။

သို့သော် ပို၍အရေးကြီးသည်မှာ၊ ပိုမိုသော universalistic တရားစီရင်ရေးစနစ် (ဆိုလိုသည်မှာ၊ အားလုံးနှင့် တန်းတူညီမျှသော ဥပဒေကျင့်သုံးမှု) စတင်သည်။ သို့ ပေါ်ထွက်လာ၊ ဘယ်ဟာ ၌ အလှည့် ပေးသည်။ အဆိုပါ စီးပွားရေး a နောက်ထပ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် အခြေခံ၊ နေစဉ် ဝါဒနှင့် ဘာသာတရားတွင် ထင်ရှားသော ဆက်လက်ဖော်ပြချက်မှ ၎င်းကို အကာအကွယ်ပေးသည်။ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် universalism သည် ငွေကြေးဖလှယ်မှုတွင် အဓိကကျသော ကြားခံအဖြစ် ငွေကြေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အားပေးသည်၊ ယခင်ကထက် ပိုမိုကွဲပြားသော ဝယ်လိုအားကို ဖြည့်ဆည်းရန် ကွဲပြားသွားသည့် စျေးကွက်ချဲ့ထွင်မှု၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကုန်သွယ်မှုနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေး အရှိန်အဟုန် တိုးမြင့်လာမှုနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများ ဥပဒေတွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စည်းကြပ်မှုတို့ကို အားပေးသည်။ ဒီလို အသွင်ကူးပြောင်းမှုမျိုးတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ သာ ဖြစ်နိုင်သည်။ ဘယ်တော့လဲ အဆိုပါ စီးပွားရေး သည် အထီးကျန် ထံမှ အဆိုပါ ascription ဆဲ အမျိုးဘာသာ၊ သာသနာနှင့် အမျိုးအနွယ်၌ ပျံ့နှံ့သည်။ သို့သော်၊ ဥပဒေသည် စီးပွားရေးနယ်ပယ်တွင် သာလွန်ဆန်ပြီး ငွေကြေးနှင့် အကြွေးအပြင် စာချုပ်များကို အသုံးပြု၍ စျေးကွက်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အားပေးအားမြှောက်ပြုသည်နှင့်တပြိုင်နက်၊ အဆိုပါ အဆင့် ၏ ကွဲပြားမှု အတွင်း a လူ့အဖွဲ့အစည်း ပါလိမ့်မယ်။ တိုးမြှင့်လာသည်။ တကယ်ပါပဲ, စျေးကွက်များ၊ ပိုက်ဆံ၊ စာချုပ်များ၊ နှင့် universalistic တို့သည် စက်များကို ကွဲပြားစေပြီး၊ ဤကွဲပြားမှုသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်စနစ် (လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် နှစ်သက်မှုများအရ ကွဲပြားမှုကို တိုးစေသည် ၌ စျေးကွက်များ) အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု စနစ် ရေးစပ်ထားသည်။ ၏ ဥပဒေများ နှင့် အခြား သင်္ကေတ စနစ်များ အဲဒါ ရပါတယ်။ ဖြစ် မှတ်တမ်းတင်ထားသည်။ နှင့် ရေးသားခဲ့သည်။ ဆင်း၊ နှင့် လူမှုရေး စနစ်များ ၏ နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးသည်။ ဆက်ဆံရေး တို့တွင် စီးပွားရေးတွင်သာမက အခြားသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များတွင်လည်း ကွဲပြားသော သရုပ်ဆောင်များ။

*ခေတ်မီလူ့အဖွဲ့အစည်းစနစ်သို့ ကူးပြောင်းခြင်း* ။ ခေတ်မီမှု သည် ခေတ်မီသော စိုက်ပျိုးရေး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ တည်ဆောက်ပုံနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေခံများမှ ကြီးထွားလာသည်။ အမြတ်အစွန်းရှာဖွေသော စျေးကွက်များတွင် လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးများသည် အရင်းရှင်စနစ်နှင့် အရင်းရှင်စနစ်၏ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အတွေးအခေါ်များကို အသုံးချသည့် စက်မှုနည်းပညာများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန် ထုတ်လုပ်မှုကို တိုးမြှင့်ရန်အတွက် မက်လုံးများ ဖန်တီးပေးသည်။ စီးပွားရေးတွင်ရှိသော Universalistic ဥပဒေများနှင့် စာချုပ်များသည် အခြားသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များအတွင်းနှင့် အခြားသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များကြားတွင် တူညီသော လွှဲပြောင်းမှု အမျိုးအစားများအတွက် နမူနာပုံစံကို ပေးဆောင်ပြီး နောက်ဆုံးတွင် နိုင်ငံရေး ဒီမိုကရေစီဆီသို့ ရွေ့လျားမှုများနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များစွာတွင် အဆိုပြုခြင်း ကျဆင်းလာစေရန် လမ်းခင်းပေးပါသည်။ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝါ စုစည်းမှုနှင့် ယဉ်ကျေးမှု ချဲ့ထွင်ခြင်းတို့သည် *လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် အတန်ငယ် မရေမတွက်နိုင်သော Parsons သတ်မှတ်ထားသည့် အရာကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်* သို့မဟုတ် ၎င်းတို့သည် ယဉ်ကျေးမှုအရ စည်းလုံးညီညွတ်သော နယ်မြေယူနစ်ကို ကိုယ်စားပြုသည့် လူဦးရေ၏ ခံစားချက်ကို ဦးတည်စေသည်။ နှင့် တစ်ကြိမ် ဒီ သဘော ၏ ဘာလဲ ဒီနေ့ တန်ခိုး ဖြစ် ဟုခေါ်သည်။ "အမျိုးသားရေးဝါဒ" ပေါ်ထွက်လာသည်၊ ဒီ လူမှုဖူလုံရေး အခြေခံ၊ ဒွန်တွဲ အတူ ဘုံ ငွေကြေးများ၊ နောက်ထပ် သွက်လက်သည်။ စျေးကွက်များ၊ နှင့် universalistic Parsons သည် လူမှုရေးဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏ နောက်ဆုံးအစိတ်အပိုင်းအဖြစ် မြင်သော နိုင်ငံရေးဒီမိုကရေစီ၏ဖြစ်နိုင်ခြေကို တိုးမြင့်စေသည်။

မရှိရင် သွားမယ်။ ထဲသို့ နောက်ထပ် အသေးစိတ်၊ ငါတို့ နိုင်သည် ကြည့်ပါ။ အဆိုပါ တွန်း ၏ Parsons' ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ။ အဲဒါ သည် အရမ်း ၎င်းသည် လုပ်ဆောင်မှုစနစ်များအကြား ခြားနားမှုကို အလေးပေး လုပ်ဆောင်နိုင်သောကြောင့် အထူးသဖြင့် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် လူမှုရေး လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်များ (တစ်ခုစီ ၏ ဘယ်ဟာ တွေ့ဆုံသည်။ a အခြေခံ အလုပ်လုပ်တဲ့ လိုပါတယ်။ သို့မဟုတ် လိုအပ်သော ဆိုဒ်)။ ပြီးတော့၊ အဲဒါ ရှာသည်။ သို့ ကောက်ကြောင်း အဆိုပါ sequence ၏ သော့ အသွင်ပြောင်းမှုများ အဲဒါ တွန်းခဲ့သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်လျှောက် နံပါတ်တစ် ခု ၏ အဆင့်များ ကာလအတွင်း အဆိုပါ သင်တန်း ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ဆီသို့ အဆိုပါ လက်ရှိ စက်မှုလွန် ပုံစံ။ အဘို့ နံနံပင်၊ သေချာပါတယ်။ အဖြစ်အပျက်များ ရှိခဲ့ပါတယ်။ သို့ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ မီ အခြား ဒြပ်စင် ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နိုင် ဆင့်ကဲ၊ နှင့် ထို့ကြောင့်၊ တစ်ခုစီ စင်မြင့် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရှေ့ အားဖြင့် အသွင်ပြောင်းမှုများ အဲဒါ လက်လှမ်းမီ a ဝေဖန် တံခါးခုံ အဲဒါကို ထောက်ပြတယ်။ ခွင့်ပြုသည်။ အတွက်၊ နှင့် တကယ်ပါပဲ မကြာခဏ တွန်းသည်။ အတွက်၊ အသစ် အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုရေး နှင့် ယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ။ အရှင်၊ မိသားစုများ​ သီအိုရီ၊ မကြိုက် အများကြီး အခြား စင်မြင့် မော်ဒယ်များ၊ လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ကြည့်ပါ။ a သခင် အင်အား ကားမောင်းသည်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်; အစား၊ အဲဒီမှာ သည် a အထွေထွေ တိုးမြှင့်လာသည် ၌ ရှုပ်ထွေးမှု သို့မဟုတ် ကွဲပြားမှု တို့တွင် နှင့် အတွင်း အဆိုပါ လေး လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်များ ၊ ဒါပေမယ့် မှာ မတူဘူး။ အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ခပ်ဆင်ဆင် မတူဘူး။ လူမှုယဉ်ကျေးမှု တပ်ဖွဲ့များ နှင့် ဖွဲ့စည်းမှုများ ခဲ့ကြသည် သမိုင်းအရ လိုအပ်သော အတွက် လှုပ်ရှားမှု သို့ အဆိုပါ နောက်တစ်ခု စင်မြင့် ၌ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။

### နိဂုံး

ဇာတ်ခုံ-မော်ဒယ် သီအိုရီ သည် မဟုတ်ဘူး ကြီးစိုး၊ နှိုင်းယှဉ် သို့ အခြား ချဉ်းကပ်မှုများ စစ်ဆေးခဲ့သည်။ ၌ ဒီစာအုပ်၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါ သည် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အဆိုပါ အများဆုံး ခံနိုင်ရည်ရှိသည်။ ချဉ်းကပ်ခြင်း။ အတူ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း အဲဒါ စတင်ခဲ့သည်။ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းကို တည်ထောင်ခြင်းနှင့် အမည်ပေးခြင်းနှင့်အတူ၊ ရာစု၊ အဲဒါ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ နည်းလမ်း ၏ ရှင်းပြခြင်း။ အဆိုပါ လူမှုရေး စကြဝဠာ ထို့အပြင်၊ ကွဲပြားမှုဖြစ်စဉ်တစ်ခုအနေဖြင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏ပုံသဏ္ဍာန်သည် အခြားသောသီအိုရီများတွင် ရှင်သန်နေခဲ့သည်။ အမြင်တွေ၊ အဖြစ် မျိုးစုံ အဖြစ် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း နှင့် ဝေဖန် သီအိုရီများ ၏ ခေတ်မီမှု၊ နှင့် အဲဒါ သည် a အဓိကအစိတ်အပိုင်း ၏ နောက်ထပ် အထွေထွေ သီအိုရီများ ၏ macrostructures များ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး အထူးသဖြင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။ ထိုမှတပါး၊ ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ၊ အထူးသဖြင့် ကမ္ဘာ စနစ်များ သီအိုရီများ၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏ ဝပ်နေသည်။ ၌ ဆင့်ကဲ ဖြစ်စဉ်- ပထဝီဝင်နိုင်ငံရေးအင်ပါယာမှ ကမ္ဘာ့အဆင့်အထိ ဆင့်ကဲရှုမြင်သော ကမ္ဘာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းစနစ်ဖြင့် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲခြင်းဆိုင်ရာ ဝေါဟာရများ၊ အရင်းရှင်စနစ် နှင့်၊ ထို့နောက်၊ အဖြစ် အများကြီး ငြင်းခုန်၊ သို့ ကမ္ဘာ့အဆင့် ဆိုရှယ်လစ်စနစ်။ ဟိုမှာ သည် တစ်ခု မွေးရာပါ အယူခံဝင်ခြင်း။ ၏ စင်မြင့် မော်ဒယ်များ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ရှာသည်။ သို့ ပြောပြပါ။ ငါတို့ ဘယ်မှာလဲ။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ သမိုင်းကြောင်းအရ၊ နှင့်

မကြာခဏ၊ ဘယ်မှာလဲ။ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ သွားမယ်။ ထဲသို့ အဆိုပါ အနာဂတ်

ပိုများလာတယ်၊ နောက်ထပ် ပြတ်သားသည်။ ဇီဝဗေဒ နှင့် ဇီဝဂေဟစနစ် စိတ်ကူးများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ချော် ထဲသို့ Lenski မှဖော်ပြထားသော အကြောင်းရင်းများအတွက် ချဉ်းကပ်ပုံသည် ကွဲပြားနေသော်လည်း၊ အဆင့်-မော်ဒယ် သီအိုရီဆန်သည်။ ပြုလုပ်သည်။ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် မတူဘူး။ ထက် ဇီဝဗေဒ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။ ၁၆ ဒီ အောင်ကြီး ၏ ဇီဝဗေဒ- ကယ်လိုရီ စိတ်ကူးများ ထဲသို့ စင်မြင့် မော်ဒယ်များ သည် သာ တစ်ခု ညွှန်ပြချက် ၏ a နောက်ထပ် အထွေထွေ ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ မိတ်ဆက်ပေးသည်။ ဇီဝဗေဒ ဗျာ။ ထဲသို့ လူမှုဗေဒ။ အမျှ ငါတို့ ပါလိမ့်မယ်။ ကြည့်ပါ။ ၌ အဆိုပါ နောက်တစ်ခု အခန်း၊ ဒီ ဆက်ဆံရေး အကြား ဇီဝဗေဒနှင့် လူမှုဗေဒ မေ ရှင်ပြန်ထမြောက် Comte ရဲ့ အမြင် ၏ လူမှုဗေဒ အဖြစ် ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ထွက် ၏ ဇီဝဗေဒ နှင့်၊ နောက်ဆုံးတွင်၊ ဇီဝဗေဒကို အသိပေးသော်လည်း လူမှုဗေဒပညာရှင် အများအပြားက သံသယဖြစ်ရုံသာမက လူမှုဗေဒတွင် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ အယူအဆများကို အသုံးပြုခြင်းအပေါ် အလွန်အမင်း ရန်လိုနေကြဆဲဖြစ်သည်၊ သီအိုရီ အားဖြင့် စစ်ဆေးမှု ၌ အဆိုပါ နောက်တစ်ခု အခန်း အဆိုပါ ဆက်စပ်မှု အကြား ဇီဝဗေဒ နှင့် လူမှုဗေဒသည် ဤသည်မှာ လူမှုဗေဒ စတင်ခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အခန်း 12 သည် လူမှုဗေဒမှ ဇီဝဗေဒသို့ သေးငယ်သော်လည်း ကြီးထွားလာသော အလှည့်အပြောင်းတွင် အဓိကချဉ်းကပ်နည်းများကို အကျဉ်းချုံးထားသည်။ ပစ္စုပ္ပန်အတွက်၊ အဆင့်-မော်ဒယ်ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီအတွက် အဓိက ယူဆချက်များနှင့် နိဂုံးချုပ်ချက်များစာရင်းဖြင့် နိဂုံးချုပ်ပါရစေ။

16 လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ ဆင်ခြင်တုံတရားနှင့် အယူအဆများ၏ ကန့်သတ်ချက်များကို အခြားသော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းအတွက် Jonathan H. Turner နှင့် Alexandra Maryanski တို့ကို ကြည့်ပါ၊ “လူမှုယဉ်ကျေးမှုကို ရှင်းပြရာတွင် ဇီဝဗေဒမှ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီ၏ ကန့်သတ်ချက်များကို ကြည့်ပါ။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊” *လူမှုဗေဒ* ၃ (၂၀၀၈)။ စစ. ၁–၃၈။

1. လူ့အဖွဲ့အစည်း ရှိသည်၊ ကျော် အဆိုပါ ရှည် ပြေး၊ တိုးတက်လာခဲ့သည်။ ဆီသို့ နောက်ထပ် ရှုပ်ထွေးမှု ၌၊ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများ ကွဲပြားခြင်း။
2. ဤဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ကို ခေတ်မီလူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ခေတ်မီသော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ကွဲပြားသောအဆင့်သတ်မှတ်ချက်များ အပါအဝင်၊ အောက်ပါတို့အပါအဝင် ကွဲပြားသောအဆင့်များ သတ်မှတ်ခြင်းရှိမရှိ၊ ဤဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ကို အဆင့်လိုက်အဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည်-
   1. အမဲလိုက်ခြင်း။ နှင့် စုဆောင်းခြင်း။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ မပါဘဲ ခေါင်း
   2. နောက်ထပ် အခြေချခဲ့သည်။ အမဲလိုက်ခြင်း။ နှင့် စုဆောင်းခြင်း။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ အတူ a နိုင်ငံရေး ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် ခေါင်း
   3. သစ်သား၊ အရိုး၊ ကျောက်တုံးကိရိယာများဖြင့် ရိုးရှင်းသော စိုက်ခင်း သို့မဟုတ် ဥယျာဉ်ခြံမြေများသာမက လူ့စွမ်းအားနှင့် ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်အခြေခံ မူဝါဒ (ငါးဖမ်းခြင်းနှင့် ထိန်းကျောင်းခြင်းမျိုးကွဲများဖြင့်)
   4. ပိုမိုအဆင့်မြင့်သော ကိရိယာများ၊ တိရစ္ဆာန်စွမ်းအားများ ပါရှိသော အဆင့်မြင့် စိုက်ခင်းများ နှင့် ပြည်နယ်အခြေခံ မူဝါဒ (ငါးဖမ်းခြင်းနှင့် ထိန်းကျောင်းခြင်းမျိုးကွဲများဖြင့်)
   5. ရိုးရှင်းသော စိုက်ပျိုးရေးသမား၊ လယ်ထွန်နှင့် တိရိစ္ဆာန်တို့၏ စွမ်းအားကို အသုံးပြု၍ ဘုရင်စနစ်ကို အာဏာဗဟိုပြု၍ တန်ခိုးအာဏာ၏ ဗဟိုချက်အဖြစ် ဘာသာရေးနှင့်လည်း
   6. တိရိစ္ဆာန် ၊ ရေ ၊ လေ စွမ်းအင် တို့ကို အသုံးပြု၍ အဆင့်မြင့် စိုက်ပျိုးရေး ပညာရှင် များ ၊ အိမ်ကြီးအိမ်ခြံမြေများပေါ်တွင် ချီလီနှင့် ပဒေသရာဇ်မင်းများ နှင့် ဘာသာရေးနှင့်အတူ ကြီးမားပြီး သြဇာကြီးမားသော သရုပ်ဆောင်ဖြစ်လာသည်။
   7. စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ရုပ်ကြွင်းလောင်စာများကို အသုံးပြု၍ စက်မှုလုပ်ငန်းသည် ပိုမိုပွင့်လင်းလာပြီး လွတ်လပ်သောစျေးကွက်များဖြစ်သည်။ အတွက် ဖြန့်ဖြူးရေး၊ a ဗျူရိုကရေစီ ပြည်နယ် အတွက် အဖွဲ့အစည်း ၏ ဝါဒ၊ နှင့် အတူ နိုင်ငံရေးအာဏာ၏ အခြေခံအဖြစ် ဘာသာတရားအချို့ ကျဆင်းလာသည်။
   8. စက်မှုခေတ်လွန် (သို့) ရုပ်ကြွင်းနှင့် သက်မဲ့ စွမ်းအင်အရင်းအမြစ် နှစ်မျိုးလုံးကို အသုံးပြုခြင်းသည် ပို၍ သွက်လက်သည်။ နှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စျေးကွက်များ၊ ဒီမိုကရေစီ ဝါဒ၊ နှင့် အချို့ ခွဲခွာခြင်း ၏ ဘာသာတရား နှင့် ပြည်နယ်
3. လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ ဤအဆင့်များအားလုံးကို ဖြတ်ကျော်ရန် လုံလောက်သောကြာရှည်စွာ မရပ်တည်နိုင်သော်လည်း၊ အဆင့်တစ်ခုမှ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ၊ အတွင်းပိုင်းမှတစ်ဆင့် နောက်အဆင့်သို့ ပြောင်းလဲတိုးတက်နိုင်ဖွယ်ရှိသည်။ ကွဲပြားမှု သို့မဟုတ် ကွဲပြားမှု ချမှတ်ထားသည်။ အားဖြင့် နောက်ထပ် အဆင့်မြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပတ်ဝန်းကျင်၌။
4. အဘို့ လှုပ်ရှားမှု ထံမှ တစ်ခု စင်မြင့် သို့ နောက်တစ်ယောက်၊ အခြေခံ ပြဿနာများ ၏ ပေါင်းစည်းခြင်း-ညှိနှိုင်းမှု၊ ထိန်းချုပ်မှု၊ နှင့် စည်းမျဉ်း - ပိုများလာသည်။ ခွဲခြားထားသည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒိုမိန်းများ နှင့် ဤဒိုမိန်းများရှိ သရုပ်ဆောင်များကို ယန္တရားများစွာဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရမည်-
   1. စျေးကွက်များ အတွက် ဖြန့်ချီခြင်း။ ကုန်စည်၊ အရင်းအမြစ်များ၊ လူတွေ၊ နှင့် အချက်အလက်
   2. ပုံစံများ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု၊ မကြာခဏ ဖျန်ဖြေပေးသည်။ အားဖြင့် စျေးကွက်များ ဒါပေမယ့် ကိုလည်း အားဖြင့် ဥပဒေ နိုင်ငံတော်၏ အုပ်ချုပ်ရေးဖွဲ့စည်းပုံများ
   3. ဥပဒေရေးရာ စည်းကမ်း နှင့် တရားရုံးများ အတွက် တရားစီရင်ခြင်း။ အဆိုပါ စည်းကမ်း၊ အတူ ပြဋ္ဌာန်းသည်။ ပေးထားသည်။ အားဖြင့် ဗျူရိုကရေစီနိုင်ငံတော်ရှိ အေဂျင်စီများ
5. အဆင့် သို့ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမည်ဆိုပါက ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ နည်းပညာများသည် ဤတိုးတက်မှုနှင့် ကွဲပြားမှုကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် လိုအပ်ပါသည်။
6. ပိုကြီးပြီး ပိုမိုကွဲပြားသော လူဦးရေကို ထိန်းညှိရန်အတွက်၊ အထက်ဖော်ပြပါ 4A-C ဆိုင်ရာ ယန္တရားများကို ဖြည့်စွက်ရန်အတွက် ပိုမိုကြီးမားပြီး ဗျူရိုကရေစီနိုင်ငံအဖြစ် တိုးတက်ပြောင်းလဲလာရမည်ဖြစ်သည်။

အခန်း ၁၂

# ဇီဝဗေဒအရ မှုတ်သွင်းခံ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီ

နောက်ဆုံးအခန်းတွင်ဖော်ပြထားသော tage-model ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီများသည် တော်လှန်ရေးမစတင်မီတွင် ပထမဆုံးပေါ်ထွက်လာခဲ့သည် ၌ ဇီဝဗေဒ စိတ်အားတက်ကြွစေပါသည်။ အားဖြင့် ချား ဒါဝင်ရဲ့ *ဂရန် အဆိုပါ ဇစ်မြစ် ၏ မျိုးစိတ်များ*​ တိုင်၊ အဖြစ် Emile Durkheim ၏ အလုပ်သမား ခွဲဝေခြင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုတွင် ထင်ရှားခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ဂေဟဗေဒဆိုင်ရာ သီအိုရီများတွင်၊ (ကြည့် အခန်း ၄)၊ ဇီဝဗေဒ စိတ်ကူးများ ရှိခဲ့ပါတယ်။ စတင်ခဲ့သည်။ သို့ ပုတ် ထဲသို့ လူမှုဗေဒ အားဖြင့် အဆိုပါ အဆုံး ၏ တစ်ဆယ့်ကိုး ရာစု။ ၌ ဒါဝင်ရဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ၏ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ် ၏ အထူးပြု၊ သူ အလေးပေးသည်။ အဆိုပါ phenotypes (နှင့် အရင်းခံ genotypes) တို့တွင် ကွဲပြားမှုများရှိသည့် *သဘာဝရွေးချယ်မှု* လုပ်ငန်းစဉ်၊ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a မျိုးစိတ် ပါ့ ဖြစ် "ရွေးချယ်ထားသည်" အကယ်၍ သူတို့ မြှင့်တင်ထားသည်။ *ကြံ့ခိုင်မှု* ၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါ စွမ်းရည် ၏ မျိုးစိတ်တစ်ခု သို့ မျိုးပွား ကိုယ်တိုင် ဒါပေမယ့်၊ ဒါဝင် လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး သိသည်။ အဆိုပါ ယန္တရားများ အားဖြင့် ဘယ်ဟာ ကွဲပြားမှုများ ဖန်တီးကြသည်၊ ပင် အတွေး သူ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဂရီဂိုရီ Mendel ရဲ့ တိုတို monograph ၌ သူ့ စာကြည့်တိုက်၊ မဟုတ်ပါ။ လုပ်ခဲ့တယ်။ ဗီဇပြောင်းလဲခြင်း၏ အရေးပါပုံကို သူသည် ရွေးချယ်မှုတွင် ပြောင်းလဲမှု၏ အရင်းအမြစ်အဖြစ် နားလည်သည်။ အလုပ်။ အမှန်မှာ၊ 1920 ခုနှစ်များအတွင်း၊ များစွာသောသူတို့သည် ဒါဝင်၏နိဂုံးချုပ်ခြင်းကို ကြိုတင်ဟောကိန်းထုတ်နေကြသည်မှာ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏ တွန်းအားများဟု လူသိများသော အရာများကြားတွင် ဆက်စပ်မှုကို လူအများက မမြင်ခဲ့ကြသောကြောင့်၊ ဗီဇပြောင်းလဲမှုများ၊ ဗီဇ စီးဆင်းမှု၊ နှင့် မျိုးရိုး ပျံ့ (ကြည့် စားပွဲ ၁၂.၁ အတွက် အဓိပ္ပါယ်များ ၏ တစ်ခုစီ အင်အား)။ တကယ်တော့၊ မျိုးရိုးဗီဇဆိုင်ရာ နားလည်မှုအသစ်တွေဟာ ဒါဝင်ရဲ့ သီအိုရီကို ကျော်လွန်ဖို့ အစပိုင်းမှာ မြင်ခဲ့ကြပေမယ့်၊ အဆုံး, အဆိုပါ လေး တပ်ဖွဲ့များ ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ခဲ့ကြသည် ပေါင်းစပ် သို့ တည်ဆောက် ဘာလဲ သည် မကြာခဏ ခေါ်တယ်။ အဆိုပါ ခေတ်မီပေါင်းစပ်မှု ၌ ဇီဝဗေဒ။ အမျှ ဒီ ပေါင်းစပ်မှု ဖြစ်ခဲ့သည်။ သုံးတယ်။ သို့ ရှင်းပြပါ။ အဆိုပါ ဇီဝဗေဒ စကြာဝဠာ၊ အချို့ စတင်ခဲ့သည်။ ယုံကြည်ရန် အဲဒါ နားလည်မှု အဆိုပါ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ ဇီဝဗေဒ နိုင် ဖြစ် သုံးတယ်။ သို့ ရှင်းပြပါ။ မှာ အနည်းဆုံး အချို့ ၏ လုပ်ငန်းစဉ်များ ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး ကမ္ဘာ။ အစပိုင်း ၌ အဆိုပါ ၁၉၆၀ ခုနှစ်များ၊ အတိအလင်း ဇီဝဗေဒ စိတ်ကူးများ စတင်ခဲ့သည်။ သို့

S

ဝင်ပါ။ အဆိုပါ လူမှုရေး ပညာရပ်တွေ၊ ပူဇော်သက္ကာ တစ်ခု လုံးဝ အသစ် နည်းလမ်း သို့ နားလည် အဆိုပါ လူမှုရေး ကမ္ဘာ။

**Table 12.1** The Forces of Evolution

|  |  |
| --- | --- |
| ၁။ **သဘာဝ ရွေးချယ်မှု** - ဟိ လုပ်ငန်းစဉ် ယင်းမှာ ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေများ ရွေးချယ်ပါ။ on အဲဒါတွေ phenotypes (နှင့် အရင်းခံ မျိုးရိုးဗီဇ) အဲဒါ မြှင့်တင်ပါ။ ကြံ့ခိုင်ရေး ၏ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a မျိုးစိတ် နှင့်၊ ဤသို့ဖြင့်၊ ဖြတ်သန်းပါ။ သူတို့ရဲ့ မျိုးရိုးဗီဇ အပေါ် ၊ |  |
| ၂။ ဗီဇ **ပြောင်းလဲမှုများ** ကြုံသလို အပြောင်းအလဲများ ၌ အဆိုပါ အချက်အလက် on မျိုးဗီဇ တစ်လျှောက် ခရိုမိုဆုန်းများ အဲဒါ ပြောင်းလဲပါ။ သက်ရှိများ၏ phenotypes ။ |
| ၃။ **ဗီဇ စီးဆင်းမှု** : ဟိ လှုပ်ရှားမှု ၏ မျိုးဗီဇ ထံမှ တစ်ခု လူဦးရေ သို့ နောက်တစ်ယောက်၊ ဖြတ်ပြီး ဂေဟစနစ် အာကာသ ၊ ပြောင်းလဲခြင်း။ အဆိုပါ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ မျိုးဗီဇ ၌ အဆိုပါ ဗီဇ ရေကန် ၏ a မျိုးစိတ်။ |
| ၄။ **မျိုးရိုး Drift** : ကြုံသလို အပြောင်းအလဲများ ၌ အဆိုပါ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ၏ မျိုးဗီဇ တို့တွင် မျိုးစိတ် အဲဒါ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဂေဟဗေဒအရ သီးခြားခွဲထွက်လာပြီး အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ၊ အထူးသဖြင့် ရွေးချယ်ခံရပါက speciation သို့ ဦးတည်သွား နိုင်သည် ။ phenotypes သည် မဟုတ်ဘူး မြင့်မားသော အတွက် တစ်ခု သို့မဟုတ် နောက်ထပ် ၏ အဆိုပါ အထီးကျန် အဖွဲ့ဝင်များ ၏ a မျိုးစိတ်။ |
|  | |

**၂၄၅**

### အသစ် စိတ်ကူးများ ထံမှ ဇီဝဗေဒ ၁

နှစ်ယောက် သော့ စိတ်ကူးများ အဲဒါ ထွက်ပေါ်လာသည်။ အတူ အဆိုပါ ခေတ်မီသည်။ ပေါင်းစပ်ခြင်း။ ခဲ့ကြသည် (၁) ပိုကြီးတယ်။ နားလည်မှု ၏ လူတစ်ဦးချင်းအကြား ကွဲပြားခြင်း၏ ယန္တရားများနှင့် (၂) လူသားများအပါအဝင် သက်ရှိများ၏ လူဦးရေတွင် မျိုးဗီဇများ ဖြန့်ဖြူးခြင်း။ ဒါတွေကို အကျဉ်းချုပ် ပြောပြပါရစေ။

#### ဟိ မျိုးရိုးဗီဇ ၏ အဆိုပါ တစ်ဦးချင်း

Gregor Mendel ၂ *မျိုးရိုးဗီဇကို* ယခုကျွန်ုပ်တို့ခေါ်ဝေါ်ခြင်းအတွက် *Merkmals* ဟူသောအသုံးအနှုန်းကိုအသုံးပြုထားသော်လည်း အခြေခံအယူအဆများမှာ အတူတူပင်ဖြစ်သည်- မျိုးရိုးဗီဇများသည် မျိုးဆက်များတစ်လျှောက် သက်ရှိပုံစံများမျိုးပွားရန် လိုအပ်သောအချက်အလက်များကို ထိန်းသိမ်းထားသော မျိုးရိုးဗီဇအခြေခံယူနစ်များဖြစ်သည်။ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ သွင်ပြင်လက္ခဏာများ ကွဲပြားမှုများသည် သတင်းအချက်အလက်မှ ထွက်ပေါ်လာသည် ။ on အပြောအဆို မျိုးဗီဇ၊ ထုပ်ပိုးထားသည်။ ထဲသို့ *ခရိုမိုဆုန်း* ၊ အဲဒါ ပေးသည်။ a ကျယ်ပြောသော ရန်ပုံငွေ ၏ ဖြစ်နိုင်သည်။ ကွဲပြားမှုများ။ ဤအချက်အလက်ကို သက်ရှိများ၏ *မျိုးရိုးဗီဇ ဟုခေါ်ဝေါ်ကြပြီး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အင်္ဂါရပ်များတွင် ၎င်း၏ ဖော်ပြချက်၊* နောက်ပိုင်း၊ အဆိုပါ အပြုအမူ ဉာဉ်များ ၏ သက်ရှိများ သည် ခေါ်တယ်။ အဆိုပါ *ဖီနို* အမျိုးအစား သဘာဝ ရွေးချယ်မှု တွင် အလုပ်လုပ်သည်။ အဆိုပါ ဖီနိုအမျိုးအစား၊ နှင့် အဖြစ် အဲဒါ လုပ်တာ ဒါကြောင့်၊ အဲဒါ ဆုံးဖြတ်သည်။ ဘယ်ဟာ မျိုးရိုး ပစ္စည်း သည် သွားမယ်။ သို့ ဖြစ် ထိန်းသိမ်းထား သည်။ a မျိုးစိတ်၊ ဘယ်သူလဲ။ phenotypes သို့မဟုတ် အလောင်းများ ဖွဲ့စည်းသည်။ a သင်္ဘော ၌ ဘယ်ဟာ အဆိုပါ မျိုးဗီဇ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် သိမ်းဆည်းထားသည်။ နောက်ဆုံးတော့၊ စောစော ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ယူလာပါ။ အဆိုပါ စိတ်ကူးများ ၏ မျိုးရိုးဗီဇ ထဲသို့ အဆိုပါ လူမှုရေး ပညာရပ်တွေ မြင်သည်။ phenotypes လူသားများ​ အဖြစ် " အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူ စက်တွေ” အတွက် အဆိုပါ မျိုးဗီဇ အဲဒါ မဆုတ်မနစ် ရှာသည်။ သို့ နေပါ။ အသက်ရှင်လျက် အားဖြင့် ထုတ်လုပ်သည်။ မျိုးရိုးဗီဇတွင် သိမ်းဆည်းထားသော အချက်အလက်များကို “ရှင်သန်ခြင်း” ဖြင့် မျိုးပွားနိုင်ပြီး သိမ်းဆည်းထားနိုင်သော ရှင်သန်မှုစက်များ ပိုမို သင့်လျော်သည်။ ထို မျိုးကွဲများ ၏ phenotypes၊ နှင့် သူတို့ရဲ့ အရင်းခံ မျိုးဗီဇ၊ အဲဒါ မြှင့်တင်ပါ။ ကြံ့ခိုင်ရေး သို့မဟုတ် အဆိုပါ စွမ်းရည် မျိုးပွား ရန် ပါလိမ့်မယ်။ ရှင်သန်ပါ။ ကြရင်တော့ အဲဒါတွေ အဲဒါ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး မြှင့်တင်ပါ။ ကြံ့ခိုင်ရေး ပါလိမ့်မယ်။ နောက်ဆုံးတော့ ပျောက်။ ထို့ကြောင့်၊ သဘာဝရွေးချယ်မှုသည် ရှင်သန်ရန်နှင့် မျိုးပွားရန်အတွက် အသင့်တော်ဆုံးသော ဖီနိုအမျိုးအစားများကို ရွေးချယ်သည်။ ဒီလို လုပ်နေတာ၊ မျိုးကွဲများ သို့မဟုတ် *alleles* ၏ မျိုးဗီဇ ဆက်နေပါ။ နှင့် အချို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရွေးချယ်ထားသည်။ ထွက်

#### ဟိ မျိုးရိုးဗီဇ ၏ လူဦးရေ

သဘာဝရွေးချယ်မှုသည် phenotypes နှင့် တစ်ဦးချင်းတွင် တည်ရှိသည့် အရင်းခံဗီဇများပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်နေသော်လည်း၊ phenotypes၊ အဲဒါ သည် လူဦးရေ အဲဒါ တိုးတက် ဘာလဲ သည် အမှန်တကယ် ဖွံ့ဖြိုးဆဲ သည် a အစုအဖွဲ့ ၏ ဗီဇများသည် ၎င်းတို့၏ အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သော စက်များ သို့မဟုတ် ဖီနိုအမျိုးအစားများတွင် နေထိုင်သောကြောင့်၊ နောက်ဆုံးတွင်၊ သက်ရှိများ သွားလာလျက်၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါ သည် အဆိုပါ အချက်အလက် ၌ မျိုးဗီဇ အဲဒါ နိုင်သည် ရှိသည် a သေချာပါတယ်။ မဖောက်ပြန် အကယ်၍ အဆက်ဆက် မျိုးဆက်များ ၏ phenotypes အိမ်ရာ ဒါတွေ မျိုးဗီဇ ဖြစ်ကြပါသည်။ အံ နှင့် နိုင်သည် မျိုးပွား အကြောင်းမူကား၊ ဘာလဲ သူတို့ ဖြတ်သန်းပါ။ on သေဆုံး၍ ညှိုးနွမ်းသွားသော သူတို့၏ ဗီဇများ မဟုတ်ဘဲ၊

ဒီအတိုင်း ၏စိတ်ကူး ဘာလဲ။ အမှန်တကယ် တရွေ့ရွေ့ပျံ့နှံ့မှု၊ အယူအဆ ၏ *ဗီဇ ရေကန်* ဖြစ်ခဲ့သည်။ မိတ်ဆက်ပေးခဲ့သည်။ ၃

ဟိ အယူအဆ ၏ ဗီဇ ရေကန် ဆိုင်း ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ကွာ ထံမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့ အဆိုပါ အလုံးလိုက် စုစုပေါင်း ၏ မျိုးဗီဇ နှင့်

1 ဤ အပိုင်း သည် ရေးသားထားသည်။ အတူ ဇန် Maryanski

ဂရီဂိုရီ ၂ Mendel၊ “ဗာဆူး über pflanzen-hybriden၊" ဘာသာပြန် ထဲသို့ အင်္ဂလိပ်စာ ၌ အဆိုပါ *ဂျာနယ် ၏ အဆိုပါ ကျေးလက် Horticulture Society* 26 (1901)၊ မူလက 1865 တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။

3 သို့ပေမယ့် အဆိုပါ သက်တမ်း *မျိုးရိုးဗီဇ* ဖြစ်ခဲ့သည်။ coined အားဖြင့် ဝီ Bateson ၌ ၁၉၀၆ အဖြစ် အဆိုပါ အခြေခံ ဆောက်လုပ်ရေး သို့ ဖော်ပြပါ။ တစ်ဦးချင်း မျိုးရိုးလိုက်ခြင်း နှင့် ကွဲလွဲမှု၊ အဆိုပါ *gene pool* ဟူသောအသုံးအနှုန်းဖြစ်ခဲ့သည်။ coined အားဖြင့် Dobzhansky ၌ ၁၉၅၀ နှင့် ဖြစ်လာတယ်။ အဆိုပါ အခြေခံ ဆောက်လုပ်ရေး ၏ လူ ဦးရေ မျိုးရိုးဗီဇ ကြည့်ပါ။ Theodosius Dobzhansky၊ “မန်ဒဲလီယန် လူဦးရေ နှင့် သူတို့ရဲ့ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊” *အမေရိကန် သဘာဝပညာရှင်* ၁၄ (၁၉၅၀)။

စစ. ၄၀၁–၄၁၈။ အဘို့ နောက်ထပ် စာဖတ်ခြင်း on အဆိုပါ သမိုင်း ၏ မျိုးရိုးဗီဇ၊ ကြည့်ပါ။ Theodosius Dobzhansky၊ *မျိုးရိုးဗီဇ နှင့် အဆိုပါ ဇာစ်မြစ် မျိုးစိတ်များ* ၊*​* ၃ ဗျာ ed (အသစ် York: တို့ဖြစ်သည်။ တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၅၁)၊ နှင့် *လူသားတွေ ဖွံ့ဖြိုးဆဲ* (အသစ် York: ဘန်တမ်၊ ၁၉၆၂)။ ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း မှတ်သားပါ။ ခ။ မဒမ်၊ "ကနေ 'ဗီဇ ရန်ပုံငွေ' သို့ 'ဗီဇ ရေကူးကန်'- ဂရန် အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ဘာသာစကား၊" *သမိုင်း ၏ ဇီဝဗေဒ* ၃ (၁၉၇၉)။ စစ. ၂၄၁–၂၈၅ နှင့် “အဲ တည်ထောင်ခြင်း။ ၏ လူဦးရေ မျိုးရိုးဗီဇ- ပံ့ပိုးမှုများ ၏ အဆိုပါ Chetvevikov ကျောင်း ၁၉၂၄-၁၉၃၄၊ *ဂျာနယ် ၏ အဆိုပါ သမိုင်း ၏ ဇီဝဗေဒ* ၁ (၁၉၆၈)။ စစ. ၂၃–၃၉; အဲဖရက် အသားခြောက်၊ *တစ် သမိုင်း ၏ မျိုးရိုးဗီဇ* (အသစ် York: Harper & အတန်း၊ 1965); နှင့် ဂျိမ်း ကျီးကန်း၊ “လူဦးရေ မျိုးရိုးဗီဇ သမိုင်း- တစ် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ကြည့်၊” *နှစ်စဉ် သုံးသပ်ချက် ၏ မျိုးရိုးဗီဇ* ၂၁ (၁၉၈၇)။ စစ. ၁–၂၂။

အဆိုပါ ကွဲပြားမှုများ ပါရှိသော ၌ alleles အရှင်၊ a မျိုးစိတ် ၏ သက်ရှိများ၊ အဲဒီလို အဖြစ် လူသားများ၊ နိုင်သည် ဖြစ် ၎င်း၏ ဗီဇအစုအဝေးတွင် အချက်အလက်စုစုပေါင်း ပေါင်းစုအဖြစ် ခံယူထားသည်။

ဗီဇအစုအဝေးများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းသို့ ကူးပြောင်းမှုသည် လူသားများ၏ လူဦးရေအတွက် ဤအယူအဆများ၏ သက်ရောက်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ တွေးခေါ်ရှင်များကို ပိုမိုစိတ်ဝင်စားလာပြီး ယင်းနောက် များမကြာမီတွင် လူသားများ၏ အပြုအမူနှင့် လူများဖွဲ့စည်းပုံသို့ ပြောင်းလဲသွားခဲ့သည်။ ဇီဝဗေဒအချို့ကို ရှင်းပြနိုင်မလား။ လူသားတွေရဲ့ အပြုအမူနဲ့ လူမှုအဖွဲ့အစည်းရဲ့ ရွေ့ပြောင်းမှု။ အဖြေမှန်ပါက၊ လူမှုဗေဒသည် ဇီဝဗေဒနယ်ပယ်ခွဲဖြစ်လာနိုင်သည်—Auguste Comte သည် သူ၏ဘာသာပြန်ခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ သင်္ချိုင်း နှင့် သို့ လုပ်ပါ။ အများကြီး ခေတ်ပြိုင် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ မထီမဲ့မြင်ပြုသော ၏ တစ်ခုခု ကြိုးစားအားထုတ်မှု ဇီဝဗေဒကို လူမှုဗေဒသို့ ယူဆောင်လာရန်။

### ဟိ ၏ အသိအမှတ်ပြုခြင်း လူမှုဇီဝဗေဒ

#### ကြံ့ခိုင်ရေး နှင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်

R တစ် သူဇာ ၌ သူ့ *ဟိ မျိုးရိုးဗီဇ သီအိုရီ ၏ သဘာဝ ရွေးချယ်မှု* ၄ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ ပထမ သို့ စာရွက်စာတမ်း ထိုဗီဇပြောင်းလဲမှုများသည် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်အတွက် မပါဝင်နိုင်ပေ။ Fisher မတိုင်ခင်အထိ၊ အစောပိုင်းမှာ ကျွန်တော်ပြောခဲ့သလိုပဲ- မျိုးစိတ်တွေရဲ့ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ကို ရှင်းပြနိုင်တယ်ဆိုတဲ့ ဗီဇပြောင်းလဲမှုတွေနဲ့ တခြားကွဲပြားမှုတွေရဲ့ တွန်းအားတွေကို တော်တော်များများက ရှင်းပြနိုင်ပေမယ့် တကယ်တမ်းတော့ Fisher က ကွဲပြားခြင်းရဲ့ ယန္တရားတွေ ပေါ်ပေါက်လာဖို့အတွက် ထည့်တွက်လို့မရပါဘူးလို့ Fisher က မှတ်တမ်းတင်ခဲ့ပါတယ်။ နှင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ မျိုးစိတ်။ အတူ လေးစားပါတယ်။ သို့ ဗီဇပြောင်းလဲမှုများ၊ ဘယ်ဟာ ခဲ့ကြသည် အတွေး သို့ ရှင်းလင်းချက်ကိရိယာတစ်ခုအနေဖြင့် သဘာဝရွေးချယ်မှုလိုအပ်မှုကို ရှောင်လွှဲရန်၊ ဗီဇပြောင်းလဲမှုအများစုသည် အန္တရာယ်ရှိပြီး *ကြံ့ခိုင်မှု ဟုခေါ်ဆိုသည့်အရာကို မြှင့်တင်မပေးကြောင်း Fished မှ သရုပ်ပြခဲ့သည်* ။ ကွဲပြားမှုအပေါ် ရွေးချယ်သော အရာမရှိလျှင် မျိုးစိတ်များ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သူတို့ရဲ့ ကြံ့ခိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်တဲ့ စွမ်းရည်ရှိလို့ပါပဲ။ မျိုးဗီဇ သို့ ရှင်သန်၊ နှင့် အသစ် မျိုးဗီဇ သို့မဟုတ် alleles ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ထံမှ ဗီဇပြောင်းလဲမှုများ သို့ ရှင်သန်ပါ။ အားဖြင့် သီလ ထုတ်လုပ်သည်။ နောက်ထပ် အံ phenotypes ဟိ အယူအဆ ၏ "ကြံ့ခိုင်မှု" အဖြစ် a အထွေထွေ အယူအဆ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အရမ်း အဟောင်း၊ ပေါ်ထွန်းသည်။ မီ ဒါဝင် ၌ အဆိုပါ အကျင့်၊ အတွက် ဥပမာ၊ ၏ ဟားဘတ် Spencer နှင့် သောမတ်စ် Malthus၊ သို့သော် ဤအထူးအသုံးအနှုန်းများသည် လူမှုဗေဒနှင့် လူမှုရေးသိပ္ပံတို့ကို ယေဘုယျအားဖြင့် ဇီဝဗေဒသို့ မည်သို့ဝင်ရောက်နိုင်ပုံကို နားလည်ရန် အဓိကအချက်ဖြစ်လာသည်။

#### အဖွဲ့ နှင့် တစ်ဦးချင်း ရွေးချယ်မှု

လူမှုဗေဒတွင် ရှိခဲ့သော် လည်း နောက်ဆုံးတွင် ဇီဝဗေဒတွင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သော အခြားအယူအဆတစ်ခု ဖြစ်သည်။ *အုပ်စုရွေးချယ်ခြင်း* ၏ အယူအဆဖြစ်သည် ။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ ရွေးချယ်မှုသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ phenotypes များပေါ်တွင် များစွာမဟုတ်သော်လည်း ၎င်းတို့နေထိုင်သော အုပ်စုများ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံများဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်၊ ခန္ဓာကိုယ်ရှိသလောက် အုပ်စုများသည် ကိုယ်ခန္ဓာဆိုင်ရာ phenotypes များအတွက် "ရှင်သန်ခြင်းစက်" အမျိုးအစားဖြစ်လာနိုင်သည်။ အလှည့်, မျိုးဗီဇကိုကာကွယ်ပါ။ Spencer သည် စစ်ပွဲများဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ကို စစ်ဆေးသောအခါ၊ သူ ဖြစ်ခဲ့သည်။ နေရာထိုင်ခင်း ၌ အနှစ်သာရ အဲဒါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ တိုးတက် အားဖြင့် a ကြင်နာပါ။ ၏ ရွေးချယ်မှု လုပ်ငန်းစဉ် စစ်ပွဲတွင် မွေးရာပါဖြစ်သည်။ ၅ ပိုမိုအံဝင်ခွင်ကျရှိသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် စစ်ပွဲများကို အနိုင်ယူကာ ၎င်းတို့၏ လူဦးရေကို ထိန်းထားကာ ၎င်းတို့ ရှုံးနိမ့်ခဲ့သော လူဦးရေများကို မကြာခဏ ပေါင်းစည်းကြသည်။ သူသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို အာရုံစိုက်နေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ နှင့် မဟုတ်ဘူး on လူပုဂ္ဂိုလ်၊ ဒီ ကြင်နာပါ။ ၏ အုပ်စုရွေးချယ်သူ ဆင်ခြေ ပြုလုပ်သည်။ အတော်အတန်

4 R တစ် သူဇာ၊ *ဟိ မျိုးရိုးဗီဇ သီအိုရီ ၏ သဘာဝ ရွေးချယ်မှု* (အောက်စဖို့ဒ်- အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၃၀)။

၅ ဟားဘတ် Spencer၊ *ဟိ အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ* (အသစ် York: Appleton-Century-Crofts၊ ၁၈၉၅၊ မူလက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ အမှတ်စဉ်ပုံစံဖြင့်၊ 1874 တွင်စတင်ပြီး 1896 တွင်အဆုံးသတ်သည်)။

လူမှုဗေဒပညာရှင်များအတွက် အနည်းဆုံး ခံစားချက်။ သို့သော် ဇီဝဗေဒပညာရှင်များအတွက်မူ ရွေးချယ်မှုသည် တစ်ဦးချင်းစီ phenotypes များပေါ်တွင်သာ အလုပ်လုပ်သည်၊ လူဦးရေတစ်ခုလုံး ဆင့်ကဲပြောင်းလဲနေချိန်တွင် ထိုအယူအဆကို ဆန့်ကျင်ငြင်းခုံကြသည်။ အုပ်စုရွေးချယ်မှု။ အုပ်စုရွေးချယ်မှုအဖြစ် ရှုမြင်သူများကို ဆန့်ကျင်သည့် တုံ့ပြန်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ လူမှုဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်တွင် အဓိကကျသော တွန်းအားတစ်ခုဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့်၊ *လူမှုဇီဝဗေဒသည်* အုပ်စုရွေးချယ်ရေးသမားများ၏ ငြင်းခုံချက်များကို ဆန့်ကျင်သည့် တုံ့ပြန်မှုတစ်ခုအဖြစ် ပေါ်ထွက်လာသည်။ ၆ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ဂျော့ခ်ျစီဝီလျံစ် 7 ကဲ့သို့သော လူမှုဇီဝဗေဒရှေ့ဆောင်များ အရေးကြီးတာက *မျိုးရိုးဗီဇရွေးချယ်မှု လို့ အခိုင်အမာပြောပြီး ပိုပြီးတော့လည်း ကောင်းပါတယ်* ။ မျိုးဗီဇများသည် ရှင်သန်မှုနှင့် မျိုးပွားမှုကို အားပေးသည့် သို့မဟုတ် ကြံ့ခိုင်မှုဖြစ်စေသော ခန္ဓာကိုယ် သို့မဟုတ် ဖီနိုအမျိုးအစားများတွင်သာ ယာယီတည်ရှိသည်။ အုပ်စုဖွဲ့ခြင်းအတွက် ၎င်းတို့၏အကျိုးဆက်များ မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ၊ ၎င်းသည် နောက်ဆုံးတွင် gene pool တွင်နေရန် ရွေးချယ်ထားသော genes ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် မျိုးဗီဇများနှင့် အယ်လီလီများသည် အုပ်စုဖွဲ့မှုကို မြှင့်တင်ပေးသည့် အပြုအမူများကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည်။ ၎င်းသည် ပြပွဲကို မောင်းနှင်နေသည့် ဗီဇဖြစ်သည်ကို သတိရရမည်ဖြစ်သည်။ အုပ်စုများသည် ရှင်သန်မှုကို မြှင့်တင်မည်ဆိုပါက၊ ၎င်းသည် လူတစ်ဦးချင်းစီတွင် လိုအပ်သော အသွင်အပြင်အပြုအမူများကို မြှင့်တင်ပေးသည့် ဗီဇများဖြစ်ပြီး အုပ်စုဖွဲ့စည်းမှုအတွက် မောင်းနှင်အားဖြစ်ပြီး နောက်ဆုံးတွင် မျိုးပွားရန်အတွက် ရွေးချယ်ထားသည့် ယူနစ်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အုပ်စုများ၏ ကြံ့ခိုင်မှုသည် အပြုအမူစုစုပေါင်း၏ ရလဒ်ဖြစ်သည်—ဆိုသည်ကား၊ အပြန်အလှန်၊ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု၊ ဆွေမျိုးသားချင်း၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုစသည်—တို့သည် အုပ်စုမဟုတ်သော မျိုးဗီဇကြောင့် မောင်းနှင်ကြသည်။ ဤအငြင်းအခုံသည် ဆယ်စုနှစ်များစွာကြာ အယူဝါဒဖြစ်လာခဲ့ပြီး မကြာသေးမီကမှ လူမှုဇီဝဗေဒပညာရှင်အချို့က ၎င်း၏ ကောင်းကျိုးများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့ကြပါသည်။

#### သော့ အပြုအမူများ မောင်းထုတ်သည်။ အားဖြင့် မျိုးဗီဇ- ပါဝင်ပါသည်။ ကြံ့ခိုင်မှု၊ ဆွေမျိုးရွေးချယ်မှုနှင့် အပြန်အလှန် အကျိုးပြုမှု

ဒဗလျူ။ ဃ။ ဟာမီလ်တန် ယူတယ်။ Williams' စိတ်ကူးများ a ခြေလှမ်း နောက်ထပ် အားဖြင့် မိတ်ဆက်ခြင်း။ အဆိုပါ အယူအဆ ၏ ကြံ့ခိုင်မှုပါဝင်ပါသည်။ ၈ ဤအယူအဆသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှု၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်များကို ကူညီရန် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ သဘောထားကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် မိတ်ဆက်ခဲ့သည်။ ဗီဇမခွဲဝေသော သူစိမ်းများထက် အချင်းချင်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် *ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်* ရွေးချယ်ခြင်းမှာ သဘာဝအလျောက်ရွေးချယ်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု စောဒကတက်ခဲ့ကြောင်း၊ များပါတယ်။ သို့ ဖြတ်သန်းပါ။ on သူတို့ရဲ့ မျိုးဗီဇ ပြီးတော့၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် မျိုးဗီဇ အမျိုးအနွယ် မျှဝေ၊ အဆိုပါ ပိုကြီးတယ်။ သည် ဒီ ဆွေမျိုးပေါက်ဖော်များကို ကူညီထောက်ပံ့ရန် စေတနာရှိခြင်းမှာ ယင်းကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် ၎င်းတို့၏ ဘုံဗီဇများသည် ဗီဇအစုအဝေးတွင် ရှိနေနိုင်ခြေပိုများသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ မျိုးရိုးဗီဇသည် ကျန်းမာကြံ့ခိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးသည့် အပြုအမူများ၏ မောင်းနှင်အားဟု ယူဆပါက ဤအယူအဆသည် အဓိပ္ပာယ်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့်၊ မိသားစုများသည် မျက်မမြင်သဘာဝရွေးချယ်မှုမှတစ်ဆင့် မျိုးဗီဇများက ၎င်းတို့မျှဝေထားသော ဗီဇများအတွင်း ၎င်းတို့ကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်စေမည့် အပြုအမူများအတွက် တွန်းအားပေးသည့် ယန္တရားတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဗီဇ ရေကန်။ ကိုယ်ကျိုးစွန့် သည် မဟုတ်ဘူး၊ ထို့နောက်၊ သစ္စာမဲ့သူ၊ ပြေ၊ အဲဒါ သည် a တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန် ဗျူဟာ ၏ မိသားစု အဖွဲ့ဝင်များသည် gene pool တွင်ရှိနေသော ၎င်းတို့၏ genes အရေအတွက်ကို မြှင့်တင်ရန်။

6 V ဂ။ Wynne-Edwards၊ *ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် မှတဆင့် အဖွဲ့ ရွေးချယ်မှု* (အောက်စဖို့ဒ်- ဘလက်ဝဲလ်၊ ၁၉၈၆)၊ နှင့် *တိရစ္ဆာန် ပျံ့လွင့်ခြင်း။ ဆက်စပ်မှု​ သို့ လူမှုရေး အနေအထိုင်* (အသစ် York: ဟက်ဖ်နာ၊ ၁၉၆၂)။ အဘို့ a သုံးသပ်ချက် ၏ အဆိုပါ အငြင်းပွားမှု ပတ်ဝန်းကျင် အဖွဲ့ ရွေးချယ်ခြင်း ဆိုင်ရာ ငြင်းခုံချက်များကို David Sloan Wilson၊ "အုပ်စုရွေးချယ်မှု အငြင်းပွားဖွယ်ရာ- သမိုင်းနှင့် လက်ရှိအခြေအနေ" *နှစ်ပတ်လည် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကို ကြည့်ပါ။ ၏ ဂေဟစနစ် စနစ်များ* ၁၄ (၁၉၈၃)။ စစ. ၁၅၉–၁၈၇။

7 George C. Williams၊ *လိုက်လျောညီထွေရှိမှုနှင့် သဘာဝရွေးချယ်မှု- လက်ရှိ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ဆိုင်ရာ အတွေးအမြင်အချို့* (Princeton၊ NJ- စတန် တက္ကသိုလ် စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၆၆)။ အဘို့ သူ့ ကာကွယ်ရေး ၏ လျှော့ချရေး ကွာ ထံမှ အဆိုပါ အဖွဲ့ အဆင့်၊ *Oxford Surveys in Evolutionary Biology 2* , eds တွင် "ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ဇီဝဗေဒတွင် လျော့ချရေးဝါဒ၏ ကာကွယ်ရေး" ကို ကြည့်ပါ ။ R. Dawkins နှင့် M. Ridley (Oxford: Oxford University Press, 1985), pp. 1–27.

8 WD Hamilton၊ “စိတ်အားထက်သန်သောအပြုအမူ၏ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှု၊” *American Naturalist* 97 (1963): စစ 354–356; "မျိုးရိုးဗီဇ သီအိုရီ ၏ လူမှုရေး အနေအထိုင် ငါ နှင့် II" *ဇီဝဗေဒသီအိုရီဂျာနယ်* ၇ (၁၉၆၄)။ စစ. ၁–၅၂; “မွေးရာပါ လူမှုရေးစွမ်းရည်များ ၏ လူ- တစ်ခု ရေးပါတယ်။ ထံမှ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် မျိုးရိုးဗီဇ၊ ၌ *ဇီဝလူမှုရေး မနုဿဗေဒ* ၊ ed R မြေခွေး (အသစ် York: Wiley၊ ၁၉၈၄)၊ စစ. ၁၃၅–၁၅၅; “ဂျီသြမေတြီ အတွက် အဆိုပါ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်တယ်။ နွား၊” *ဂျာနယ် ၏ သီအိုရီ ဇီဝဗေဒ* ၃၁ (၁၉၇၁)။ စစ. ၂၉၅–၃၁၁။

အမှန်ပင်၊ ဤပြောဆိုချက်သည် လူတစ်ဦးချင်းစီအပေါ် အဘယ်ကြောင့် စေတနာရှိပါသနည်းဟူသော မေးခွန်းကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ အဲဒါတွေ မဟုတ်ဘူး မျှဝေခြင်း။ ဗီဇ? သီဟ ဉာဏ်စမ်း ၉ ဖြေတယ်။ အားဖြင့် နေရာထိုင်ခင်း အဆိုပါ အယူအဆ ၏ ဆွေမျိုးမတော်သူများကို ကူညီရာတွင် တစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ altruism အချင်းချင်း အပြန်အလှန် အကျိုးပြုနိုင်ဖွယ်ရှိပြီး ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့၏ ဗီဇများကို ဗီဇရေကန်တွင် ထားရှိခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကြံ့ခိုင်မှုကို တိုးမြင့်စေသည်ဟု စောဒကတက်ခဲ့သည့် *အပြန်အလှန် အကျိုးပြုမှု ။* ထို့ကြောင့်၊ တစ်ဖန်၊ အပြန်အလှန်လိုအပ်သည့်အတိုင်း တစ်ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် တစ်စုံတစ်ခုကို အခြားသူများကို အကူအညီပေးနေသည့်သူများကြားတွင် ကြံ့ခိုင်မှုကို အမြင့်ဆုံးဖြစ်စေရန် တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်သော မဟာဗျူဟာအဖြစ် ရှုမြင်ပါသည်။ အနာဂတ်တွင် အခြားသူများ၏အကူအညီကို တောင်းခံနိုင်ခြင်းဖြင့် ကျန်းမာကြံ့ခိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးပါသည်။

ဤအငြင်းအခုံမျိုးသည် Richard Dawkins ၏ကျော်ကြားသောစာအုပ်ဖြစ်သော *The Selfish Gene ကို ရေးသားခဲ့သည်* ။ ၁၀ မျိုးဗီဇ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကော်ပီ စက်တွေ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ မောင်းနှင် သို့ မျိုးပွား သူတို့ကိုယ်သူတို့၊ နှင့် သူတို့ ရှိသည် ရိုက်တယ်။ အပေါ်သို့ အလောင်းများ သို့မဟုတ် phenotypes များတွင် သူတို့ကိုယ်သူတို့ နေထိုင်ခြင်း၏ ဖြေရှင်းချက်၊ အဖွဲ့တွေကို ခန္ဓာကိုယ်ထဲ ထည့်ထားရင်တောင် အဖြစ် a ရှင်သန်မှု စက်၊ ငါတို့ ရမယ်။ သတိရပါ။ ရုံ မျိုးဗီဇ ဟူသည် အဘယ်နည်း တွန်းသည်။ အတွက် ဒီ ကြင်နာပါ။ မျိုးဗီဇများနှင့် ၎င်းတို့၏ alleles များသည် gene pool ထဲတွင် ရှိနေနိုင်စေရန် အကာအကွယ်ထပ်ဆောင်းအလွှာ။ Dawkins ၏ အငြင်းအခုံ၏ အနှစ်သာရကို ဤကိုးကားချက်တွင် မှတ်သားထားသည် - ၁၁

ဘာလဲ ထူးဆန်းတယ်။ စက်တွေ ၏ မိမိကိုယ်ကို ထိန်းသိမ်းခြင်း။ ပါ့ အဆိုပါ ထောင်စုနှစ် ယူလာပါ။ ရှေ့။ သူတို

(ပုံတူစက်များ) မလုပ်ခဲ့ပါ။ သေသွားပြီ သူတို့ လွန်ပြီ။ အရှင်များ ရှင်သန်ခြင်းအနုပညာ။ ကဲ သူတို့

ဝိုင်းအုံ ၌ ဧရာ ကိုလိုနီ၊ ဘေးကင်းသည်။ အတွင်းပိုင်း ဧရာမ သစ်ခွဲခြင်း။ စက်ရုပ်များ၊ အလုံပိတ် off ထံမှ အဆိုပါ ပြင်ပကမ္ဘာ၊ မြွေလိမ်မြွေကောက် သွယ်ဝိုက်သောလမ်းကြောင်းများဖြင့် ဆက်သွယ်ကာ အဝေးထိန်းစနစ်ဖြင့် ကြိုးကိုင်နေပါသည်။ သူတို့သည် သင်နှင့်ငါ၌ရှိကြ၏။ သူတို့သည် ငါတို့ကို ကိုယ်ခန္ဓာနှင့် စိတ်၊ ၎င်းတို့ကို ထိန်းသိမ်းခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏တည်ရှိမှုအတွက် အဆုံးစွန်သော အကြောင်းပြချက်ဖြစ်သည်။ ဟိုး အဝေးကြီးကို ရောက်နေကြပြီ။ ပုံစံတူများ။ ကဲ သူတို့ သွား အားဖြင့် အဆိုပါ နာမည် ၏ *မျိုးဗီဇ* ၊ နှင့် ငါတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ သူတို့ရဲ့ ရှင်သန်မှု စက်တွေ

Dawkins၊ သို့သော်၊ လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး ရပ် ဒီမှာ။ သူ အသိအမှတ်ပြု အဲဒါ တစ်ကြိမ် ယဉ်ကျေးမှု နှင့် လူမှုရေး လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းတွင် ပေါ်ပေါက်လာသော အဆောက်အဦများ၊ ရှင်သန်ခြင်းဆိုင်ရာ အခြားစက်တစ်မျိုးကို ဖန်တီးထားသည်။ သူ ကမ်းလှမ်းသည်။ အဆိုပါ အယူအဆ ၏ a “မီမီ ရေကူးကန်" အဖြစ် အဆိုပါ လူမှုယဉ်ကျေးမှု ညီမျှသည်။ ၏ ဗီဇ ရေကန် ၌ မည်သည့် ယဉ်ကျေးမှုသည် လူတစ်ဦးချင်း၏ အပြုအမူများနှင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများ တည်ဆောက်မှုကိုလည်း တွန်းအားပေးသည်။ ဟိုမှာ က၊ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်၊ a ကြင်နာပါ။ ၏ ပူးပေါင်းဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် အကြား အဆိုပါ meme နှင့် ဗီဇ ရေကန်များ တစ်ကြိမ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ တည်ဆောက်ကြသည်။ တက် အားဖြင့် လူသားများ အများကြီးပဲ။ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ခဲ့ကြသည် မဟုတ်ဘူး စေတနာ သို့ လုပ်ပါ။ ဒီ လိုက်လျောမှု၊ သို့သော်၊ နှင့် အဲဒါ သည် အတွက် ဒါတွေ အကြောင်းပြချက် အဲဒါ လူမှုဇီဝဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရရှိခဲ့သည်။ ဒါကြောင့် အဆင်မပြေဘူး။ အားဖြင့် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ။ သို့သော် အချို့သော လူမှုဗေဒပညာရှင်များက အကြောင်းရင်းကို ခံယူထားသောကြောင့် ငြင်းပယ်ခြင်းမှာ လူတိုင်းမဟုတ်ပေ။

ပီယား ဗင် တွင်း Berghe ၁၂ ဖြစ်ခဲ့သည်။ တစ်ခု ၏ အဆိုပါ ပထမ ထင်ရှားသော လူမှုဗေဒပညာရှင်များ သို့ လိုက်ရန် လူမှုဇီဝဗေဒ အဖြစ်​ သီအိုရီ ရှင်းလင်းချက် သူ မွေးစားသည်။ Hamilton ရဲ့ အယူအဆ ၏ ဆွေမျိုး၊ ရွေးချယ်မှု သို့ ဖော်ပြပါ။ ဘာကြောင့်လဲ။ ရာခိုင်နှုန်း​ ၏ ဘုံ မျိုးဗီဇ ရှင်းပြသည်။ ဘယ်လိုလဲ အနီးကပ် ဆွေမျိုးများ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် သို့ တစ်ခုစီ အခြား ၌ အသုံးအနှုန်းများ ၏ မေတ္တာ၊ ချစ်ခင်မှု၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ အပြန်အလှန်ကူညီမှု။ တူညီသော ဗီဇများ ၏ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းတို့ကို ဆုံးဖြတ်သည်။ ကိုယ်ကျိုးစီးပွား ၌ ကူညီသည်။ တစ်ခုစီ အခြား ၌ အမိန့် သို့ စောင့်ရှောက် သူတို့ရဲ့ ဘုံ မျိုးဗီဇ ၌ အဆိုပါ ဗီဇ ရေကန်။

၉ သီဟ ဌ။ ပိုးမွှားများ၊ “အဲ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ အပြန်အလှန် အတ္တဝါဒ” *သုံးလတစ်ကြိမ် သုံးသပ်ချက် ၏ ဇီဝဗေဒ* ၄၆ (၄၊ ၁၉၇၁)၊ စစ. ၃၅–၅၇; “မိဘ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှု” တွင်၊ *လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှုနှင့် လူသားမျိုးနွယ်၊ ၁၈၇၁-၁၉၇၁၊* ed B. Campbell (ချီကာဂို- အယ်လ်ဒင်း၊ 1972); နှင့် “မိဘ-အမျိုးအနွယ် ပဋိပက္ခ" *အမေရိကန် သတ္တဗေဒပညာရှင်* ၁၄ (၁၉၇၄)၊ စစ. ၂၄၉–၂၆၄။

ရစ်ချတ် ၁၀ Dawkins၊ *ဟိ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်သော ဗီဇ* (အောက်စဖို့ဒ်- အောက်စဖို့ဒ် တက္ကသိုလ်စာနယ်ဇင်း၊ ၁၉၇၆)။

11 Ibid.၊ p ၂၁။

12 Pierre ဗင် တွင်း Berghe နှင့် ဒါဝိဒ် ဗာရက်ရှ၊ “ပါဝင်ပါတယ်။ ကြံ့ခိုင်ရေး နှင့် မိသားစု ဖွဲ့စည်းပုံ၊" *အမေရိကန် မနုဿဗေဒပညာရှင်* ၇၉ (၁၉၇၇)၊ စစ. ၈၀၉–၈၂၃; ဗင် တွင်း Berghe၊ “ပေါင်းကူးခြင်း။ အဆိုပါ စံနှုန်းများ" *လူ့အဖွဲ့အစည်း* ၁၅ (၁၉၇၇–၁၉၇၈)၊ စစ. ၄၂–၄၉; *ဟိ လူမျိုးစု ဖြစ်ရပ်ဆန်း* (နယူးယောက်: Elsevier, 1981) နှင့် *လူ့မိသားစုစနစ်များ* (Prospect Heights, IL: Waveland, 1990)။

သူ ကိုလည်း လက်ခံတယ်။ စမ်းချောင်းများ ဆင်ခြေ အကြောင်း အပြန်အလှန် စေတနာ၊ ငြင်းခုံခြင်း။ အဲဒါ အပြန်အလှန် အလွန်တိုးများလာသည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ကျော်လွန် လူမျိုးရေးဝါဒ နှင့် ခွင့်ပြုသည်။ အတွက် ပိုကြီးတယ်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ကျော်လွန် ရိုးရှင်းသော ဆွေမျိုးများ။ နောက်ထပ် မူရင်း ဖြစ်ခဲ့သည်။ သူ့ အခိုင်အမာ အဲဒါ အကျပ်ကိုင်ခြင်း။ သို့မဟုတ် အဆိုပါ စည်းရုံးခြင်း။ ၏ စွမ်းရည်များ အတွက် ပါဝါ သည် လို့လည်း ဆိုလိုပါတယ် ။ အတွက် ချဲ့ထွင်ခြင်း။ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ ကျော်လွန် ဆွေမျိုးများ နှင့် အပြန်အလှန်။ အကျပ်ကိုင်ခြင်း။ တိုးလာသည်။ ကြံ့ခိုင်မှု​ ၏ အဲဒါတွေ နိုင် သို့ အဖွားကြီး၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါ ကိုလည်း တိုးလာသည်။ အဆိုပါ စွမ်းရည် သို့ စည်းရုံး ပိုကြီးတယ်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဲဒါ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွက် အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သော စက် များအဖြစ် ၊ ကျော်လွန်၍ လူအများအပြား၏ ကြံ့ခိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပါ။ အဲဒါတွေ အတူ ပါဝါ။ ပြီးတော့၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ လုပ်သင့်တယ်။ မဟုတ်ဘူး စဉ်းစားပါ။ ဒီ တစ်ခုတည်း a လူမှုယဉ်ကျေးမှု လုပ်ငန်းစဉ် ; အဆိုပါ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန် မျိုးဗီဇ ရှိသည် a လက် ၌ ကားမောင်းသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့ အသုံးပြု အကျပ်ကိုင်ခြင်း။ ၌ အမိန့် သို့ ဖန်တီးပါ။ ပိုကြီးတဲ့ survivor စက်တွေ။

Van den Berghe ၏ အရေးအပါဆုံး ပံ့ပိုးကူညီမှုများထဲမှ တစ်ခုသည် လူမျိုးစု၏ ဒိုင်းနမစ်များ ၏ နယ်ပယ်တွင် ရှိလာနိုင်သည်။ သမိုင်းကြောင်းအရ၊ ကြီးမားသော ဆွေမျိုးအုပ်စုများ (မျိုးရိုးနွယ်များ ဖွဲ့စည်းထားသည်) သည် ပိုမိုကြီးမားသော မွေးမြူရေးလူဦးရေကို စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ထိုကြီးမားသော ဆွေမျိုးအုပ်စုများမှ စတင်ခဲ့သည်ဟု သူက စောဒကတက်ခဲ့သည်။ မျှဝေမူရင်းမြစ်များ ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာပါသည်။ ဤပိုကြီးသော လူစုခွဲများဟု သူခေါ်သည်။ *တိုင်းရင်းသားများ* ၊ ဘယ်ဟာ ဖြစ်ကြပါသည်။ အများကြီး ပိုကြီးတယ်။ ထက် a အစုအဖွဲ့ ၏ ဆွေမျိုးများ စက်ဝိုင်းများ ဒါပေမယ့် နောက်ထပ် ကြိုက်တယ်။ တိုင်းရင်းသားတစ်ဦး လူဦးရေ အဲဒါ ရှယ်ယာများ မဟုတ်ဘူး သာ ထူးခြားသော phenotypes ဒါပေမယ့် ယဉ်ကျေးမှု နှင့် သမိုင်း ကောင်းစွာ။ ထို့ကြောင့် မျိုးနွယ်စုတစ်ခုသည် ဘုံတူညီသောလူများကို မြှင့်တင်ရန် မျိုးဗီဇက တွန်းအားပေးသော လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေသော နည်းဗျူဟာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဝိသေသလက္ခဏာများ၊ အဲဒီလို အဖြစ် အရေပြား အရောင် သို့မဟုတ် တစ်ခု မျက်စိ ခေါက် ကျော်လွန် ဆွေမျိုးများ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ တိုင်းရင်းသားတစ်ဦး ဖန်တီးသည်။ အနှောင်အဖွဲ့ ၏ ဝတ္တရား တို့တွင် အဲဒါတွေ မျှဝေခြင်း။ ယဉ်ကျေးမှု ဝိသေသလက္ခဏာများ; ၌ ဒီဘက်ပါ, ဒါတွေ အနှောင်အဖွဲ့ မြှင့်တင်ရန် အဆိုပါ ကြံ့ခိုင်ရေး ၏ တိုင်းရင်းသား လူဦးရေ၊ ပင် ဘယ်တော့လဲ သူတို့ လုပ်ပါ။ မမျှဝေပါ။ အရမ်း အများကြီး ဘုံ မျိုးဗီဇ ဟိ ဆွဲပါ ၏ အဖော် တိုင်းရင်းသားများ သည် နောက်ထပ် ထက် လူမှုရေး ယဉ်ကျေးမှုအရပေါ့။ ၎င်းသည် လူအများအပြား၏ ကြံ့ခိုင်မှုကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် သဘာဝရွေးချယ်မှုမှ ရွေးချယ်ထားသော မျိုးဗီဇများ၏ ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ တွန်းအားတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ယင်းက လူများကို ၎င်းတို့၏ မျိုးနွယ်စုဝင်များနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်စေသည်။ ထို့ကြောင့် လူမျိုးစု၏ ဆွဲငင်အားကို မျိုးရိုးဗီဇ ရွေးချယ်မှုဖြင့် ရှင်းပြရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤအငြင်းအခုံမျိုးများသည် ဇီဝဗေဒတွင် အလွန်ဆွဲဆောင်မှုရှိလာသည်။ အမှုတွဲ အတွက် အင်းဆက်များ ဒါပေမယ့်၊ အတွက် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ၊ အဆိုပါ ဆင်ခြေများ ဘုန်းဘုန်း သို့ ကိုယ်စားပြုသည်။ တစ်ခု ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ အောက်ပါတို့ အပါအဝင် အလွန်သံသယဖြစ်ဖွယ်ရှိသော ယူဆချက်စာရင်းဖြင့် လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို ရှင်းပြပါ -

1. သက်ရှိများသည် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ကို အမှန်တကယ် တွန်းအားပေးသည့် အသက်ရှင်ကျန်ရစ်စေသော စက်များဖြစ်သည်- မျိုးဗီဇများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်သူတို့ မျိုးပွားရန် မျက်စိစုံမှိတ် ရှာဖွေကာ လူဦးရေ၏ ဗီဇအစုတွင် ရှိနေကြသည်။
2. ဟိ phenotypes ၏ သက်ရှိများ၊ နှင့် အဆိုပါ အပြုအမူ ဉာဉ်များ ၏ သက်ရှိများ၊ နိုင်သည် ဤသို့ မျိုးဗီဇများမှ ဖိအားများကို တုံ့ပြန်ရာတွင် အဆုံးစွန်သော လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေသော နည်းဗျူဟာအဖြစ် ရှုမြင်သည်။
3. ထို့ကြောင့်၊ တစ်လောကလုံးဆိုင်ရာအပြုအမူများ—ကိုယ်ကျိုးစီးပွား၊ စေတနာစိတ်၊ အပြန်အလှန်အကျိုးရှိမှု၊ ဆွေမျိုးသားချင်းရွေးချယ်မှု၊ ကျန်းမာကြံ့ခိုင်မှု—နှင့် မျိုးရိုးရွေးချယ်မှု၏ရလဒ်အဖြစ် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများကို ရှုမြင်နိုင်သည် ၊ အားဖြင့် ရွေးချယ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များ အလုပ်လုပ် on အဆိုပါ မဆုတ်မနစ် ဖိအား ၏ မျိုးဗီဇ သို့ ကျန်နေ gene pool ထဲမှာ ။
4. အမျိုးအစားအားလုံး၏ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများသည် ဤအပြုအမူများတွင် ပါဝင်ရန် လူသားများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုမှ တည်ဆောက်ထားသောကြောင့် လူမှုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ဖြစ်စဉ်အားလုံးအတွက် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ နောက်ခံများ ရှိနေပါသည်။

ဟိုမှာ သည် a သိသိသာသာ နံပါတ် ၏ ထင်ရှားသော လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှိသည် မွေးစားသည်။ မှာ အနည်းဆုံး အချို့ ၏​ စိတ်ကူးများ ၏ လူမှုဇီဝဗေဒ။ နောက်ထပ် မကြာသေးမီက၊ သို့သော်၊ အဆိုပါ အခြေခံ စိတ်ကူးများ ၏ လူမှုဇီဝဗေဒ ရှိသည် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာကို အခြားသော ချဉ်းကပ်နည်းဖြင့် လူမှုရေးသိပ္ပံသို့ ဝင်ရောက်ခဲ့သည် ။

### ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာ

လူမှုဇီဝဗေဒ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ ကမ်းခြေခေါင်း ၏ တစ်ခု ကျူးကျော် ထဲသို့ အဆိုပါ လူမှုရေး ပညာရပ်တွေ အားဖြင့် ဇီဝဗေဒ၊ သို့သော် မကြာသေးမီဆယ်စုနှစ်များအတွင်း ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ စိတ်ပညာသည် သိသိသာသာ သြဇာလွှမ်းမိုးလာခဲ့သည်။ လူမှုရေးသိပ္ပံ၊ အထူးသဖြင့် လူမှုဗေဒထက် လူမှုရေးသိပ္ပံ။ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ စိတ်ပညာသည် လူသားများ၏ ကြံ့ခိုင်မှုကို အမြင့်ဆုံးဖြစ်စေရန် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာသော အမူအကျင့်များကဲ့သို့သော လူမှုဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ သဘောတရားများကို လက်ခံသော်လည်း လူ့ဦးနှောက်၏လုပ်ဆောင်ချက်ကို သီအိုရီတွင် အတိအလင်း ထည့်သွင်းထားသည်။ သဘာဝရွေးချယ်မှုသည် hominin နှင့် human phenotypes နှင့် အရင်းခံ genotypes များပေါ်တွင်အလုပ်လုပ်သောကြောင့်၊ ရှိသည်။ ပြန်လည်ကြိုးတပ်ထားသည်။ အဆိုပါ ဦးနှောက် အားဖြင့် ဖန်တီးခြင်း။ a စီးရီး ၏ အထူးပြု ဦးနှောက် မော်ဂျူးများ Pleistocene ကာလအတွင်း—နှောင်းပိုင်း hominins နှင့် အစောပိုင်းလူသားများ၏ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှု၏ ချက်ချင်းအချိန်ကာလဖြစ်သည်။ ဤသင်ခန်းစာများသည် ယခင်က လူသား၏ဘိုးဘွားပတ်ဝန်းကျင်တွင် ထပ်တလဲလဲပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးသည့် အဓိကအပြုအမူများစွာအတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။

ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာ လုပ်ဆောင်သည်။ အောက်မှာ a နံပါတ် ၏ သော့ ယူဆချက်-

1. ဦးနှောက်သည် သတင်းအချက်အလက်များကို စီမံဆောင်ရွက်ပေးသည့် ကိရိယာတစ်ခုဖြစ်ပြီး သက်ရှိရှိ အခြားအင်္ဂါရပ်များကဲ့သို့ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာသည်။
2. ဟိ ဦးနှောက် နှင့် အဆိုပါ သပ္ပါယ ယန္တရားများ အဲဒါ အဲဒါ ဖော်ပြသည်။ တိုးတက်လာခဲ့သည်။ အားဖြင့် သဘာဝ ရွေးချယ်မှု။
3. ဟိ အမျိုးမျိုး အာရုံကြော ယန္တရားများ ၏ အဆိုပါ ဦးနှောက် ဖြစ်ကြပါသည်။ အထူးပြု အတွက် ဖြေရှင်းခြင်း။ ပြဿနာများ လူသားနှင့် hominins ၏ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်အတိတ်တွင် ရွေးချယ်မှုဖိအားများဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည်။
4. ဟိ လူသား စိတ်၊ ထို့နောက်၊ သည် a ကျောက်ခေတ် စိတ် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၎င်း၏ အထူးပြု ယန္တရားများ အတွက် Pleistocene ကာလအတွင်း သတင်းအချက်အလက်၊ ခံယူချက်နှင့် စကြဝဠာဆိုင်ရာ အပြုအမူများ ဖြစ်ထွန်းလာခဲ့သည် ။
5. ဦးနှောက်၏ အကြောင်းအရာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်အများစုမှာ သတိလစ်နေပြီး ဖြေရှင်းရန် လွယ်ကူပုံပေါ်သည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပြဿနာများသည် နှောင်းပိုင်း hominins နှင့် အစောပိုင်းလူသားများ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်အတွင်း လိုက်လျောညီထွေရှိသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာသော အာရုံခံဆဲလ်များ၏ မသိစိတ်မှ ဖြေရှင်းနိုင်သော ခက်ခဲသောပြဿနာများဖြစ်သည်။
6. ထို့ကြောင့် လူသားများ၏ စိတ်ပညာတွင် ထူးခြားသော အထူးပြု ယန္တရားများစွာ ပါဝင်ပါသည်။ မော်ဂျူးများ ၏ အာရုံကြောများ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထိလွယ်ရှလွယ် သို့ မတူဘူး။ အတန်းများ ၏ အချက်အလက် ပြင်ပ သွင်းအားစုများ နှင့် လူသားတို့၏ အမူအကျင့်များ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် ပေါင်းစပ်ထားသော သက်ရောက်မှု အားဖြင့် အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်မှု ပုံစံများနှင့် လူမှုဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုများပင် ဖြစ်သည်။

parietal ကဲ့သို့သော ပေါင်းသင်းမှုဆိုင်ရာ ကော်တီများကို ရွေးချယ်ခြင်းဖြင့် ပြောင်းလဲလာသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ယုတ္တိယန္တရားတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း စောဒကတက်နိုင်သည်။ အမြှေး၊ အဲဒါ ပေးပါ။ လူသားများ နှင့် ပိုမြင့်တယ်။ မျောက်ဝံများ အဆိုပါ စွမ်းရည် အတွက် ဘာသာစကား စက်ရုံ၊ မှ လိုက်ပါလျှက် ရွေးချယ်မှု on အတော်လေး အပြောအဆို ဒေသများ ၏ အဆိုပါ ဦးနှောက် (ဘရိုကာ ဧရိယာ) နှင့် ပတ်ဝန်းကျင် တစ်ရှူးများ မိန့်ခွန်းအတွက် ထုတ်လုပ်မှု နှင့် Wernicke ရဲ့ ဧရိယာ အတွက် မိန့်ခွန်း နားလည်မှု နှင့် တင်ခြင်း။ ၏ အဓိပ္ပါယ်များ အဆိုပါ ဦးနှောက် လုပ်ငန်းစဉ်များ အချက်အလက် ထိုမှတပါး၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ မော်ဂျူးများ တစ်လျှောက် အဆိုပါ ပပ်ကြားအက် ကြွက်သားလှုပ်ရှားမှုများကိုထိန်းညှိပေးသော parietal lobe နှင့် လူကိုပေးသော frontal cortex (သို့သော်၊ မဟုတ်ဘူး အဆိုပါ အရမ်းကောင်းတယ်။ မျောက်များ) အဆိုပါ စွမ်းရည် သို့ ဟင်းသီးဟင်းရွက် ပီပြင်သည်။ စကားလုံးများ ၌ မိန့်ခွန်း အဲလို မိန့်ခွန်း စွမ်းရည်များ တိုးတက်လာခဲ့သည်။ သို့ ဖြေရှင်းပါ။ ပြဿနာများ ၏ ဆက်သွယ်ရေး နှင့် လူမှုရေး နှောင်ကြိုး တို့တွင် လူသားများ၊ နှင့် modules များကို ဦးနှောက်ထဲတွင် တွေ့နိုင်သောကြောင့် ဤအငြင်းပွားမှုမျဉ်းသည် အငြင်းပွားဖွယ်မဖြစ်နိုင်ပါ။ အလားတူပင်၊ လူသားများ၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းရည်များ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာမှုသည် subcortical ဧရိယာများရှိ modules များတွင် ထည့်သွင်းထားသည်။ ၏ အဆိုပါ ဦးနှောက်။ တချို့က subcortical ဒေသများ ကြိုက်တယ်။ အဲဒါတွေ ထုတ်ပေးခြင်း။ *ဒေါသ* နှင့် *ကြောက်ရွံ့ခြင်း* ၊ ဘယ်ဟာ ရက်စွဲ ကျော

သို့ အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ တွားသွားသတ္တဝါများ၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထုတ်ပေးသည်။ ၌ a အပြောအဆို မော်ဂျူး တံဆိပ်တပ်ထားသည်။ အဆိုပါ *အမီဒလာ* ၊ ဒါပေမယ့် အခြားခံစားချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး ဒါကြောင့် အလွယ်တကူ အထီးကျန် ၌ အပြောအဆို မော်ဂျူးများ သို့သော်၊ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် Module များကို ပိုမိုသုတေသနပြုခြင်းဖြင့် တွေ့ရှိမည်ဟု စိတ်ပညာရှင်များက ခန့်မှန်းထားဆဲဖြစ်သည်။

တခြား အကြောင်းအရာများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ချေ နောက်ထပ် အငြင်းပွားဖွယ် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာရှင် အကြံပြုသည်။ အဲဒါ၊ ဥပမာအားဖြင့်, ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ incest ရှောင်ရှားခြင်း။ ယန္တရားများ (ဘယ်ဟာ သည် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ မှန်၊ ဒါပေမယ့် ဘယ်မှာလဲ။ သည် အဆိုပါ ဦးနှောက် module အတွက် ဒါက?), အဖြစ် ကောင်းပြီ အဖြစ် ယန္တရားများ အတွက် လူလိမ် ထောက်လှမ်းခြင်း၊ လိင်အလိုက် အကြိုက်၊ အပြန်အလှန် အကျိုးပြုမှု၊ ဆွေမျိုးသားချင်း ရွေးချယ်မှု၊ စေတနာရှိမှု၊ အပြန်အလှန် အကျိုးပြုမှု၊ ပါဝင်သည့် ကြံ့ခိုင်မှု၊ မဟာမိတ် ခြေရာခံခြင်း နှင့် အခြား စကြာဝဠာ လူသား အပြုအမူများ။ အဘို့ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာရှင်၊ အဆိုပါ နောက်ထပ် တလောကလုံး a အပြုအမူ က၊ ပို​ များပါတယ်။ သည် ဒီ အပြုအမူ ထိန်းညှိပေးသည်။ အားဖြင့် အာရုံကြောဆိုင်ရာ ယန္တရားများ တည်ရှိသည် ၌ မော်ဂျူးများ ၏ လူ့ဦးနှောက်။ ဤ module များသည် hominins နှင့် Pleistocene ကာလအတွင်း လူသားတို့ ၏ ကြံ့ခိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးသောကြောင့် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာခဲ့ပါသည်။

ဒါတွေ အခြေခံ အင်္ဂါရပ်များ ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ မွေးစားသည်။ အားဖြင့် a သေးငယ်သည်။ ဒါပေမယ့် တိုးပွားလာသော အရေအတွက် ၏ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ နှင့် သုံးတယ်။ သို့ ရှင်းပြပါ။ လူသား အပြုအမူများ၊ မကြာခဏ အစီရင်ခံပါတယ်။ ၌ အဆိုပါ လူမှုဗေဒစာပေ အဖြစ် နှုန်းထားများ ၏ အထူးသဖြင့် အမျိုးအစားများ ၏ အပြုအမူများ။ ၁၃ အဘို့ ဥပမာ၊ ဟိုမှာ သည် a တလောကလုံး အပြုအမူဆိုင်ရာ ဉာဉ် အတွက် မှုခင်း၊ နှင့် အထူးသဖြင့် မရှုမလှ ရာဇဝတ်မှု နှုန်းထားများ၊ သို့ ဖြစ် ကျူးလွန် အားဖြင့် အမျိုးသားများ၊ ကာလအတွင်း တိုးမြှင့် အပျိုဖော်၊ နှင့် ထို့နောက်၊ အတူ အသက်၊ ကျဆင်းနေသည်။ သိသိသာသာ။ လူမှုဗေဒပညာရှင် ရှာသည်။ သို့ ရှင်းပြပါ။ ဤအရာသည် တလောကလုံးဖြစ်သည်။ ပုံစံ၊ နှင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာရှင် ရှိသည် ထပ်ပြောသည်။ လက္ခဏာများ ၏ အဆိုပါ ယန္တရားများ​ အားဖြင့် ဘယ်ဟာ ဒီ အပြုအမူ သည် ထုတ်လုပ်သည်။ အဲလို ရှင်းလင်းချက် ဖြစ်လာ “ဒါပါပဲ” ပုံပြင်များ ဝေးကွာသောအတိတ်တွင် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သမျှကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြပြီး သီးခြားထုတ်လုပ်ပေးသော ဦးနှောက် modules (ရှားပါးသလောက်) ထုတ်ပေးသည်။ ပုံစံများ ၏ အပြုအမူ၊ ကြိုက်တယ်။ နှုန်းထားများ ၏ ရာဇဝတ်မှု နှင့် မရှုမလှ ရာဇဝတ်မှု တို့တွင် ဆယ်ကျော်သက် အမျိုးသားများ အဘို့ ဥပမာ၊ အပိုင်း ၏ အဆိုပါ ဒါပဲ။ ဇာတ်လမ်း စတင်သည်။ အတူ အမျိုးသားများအတွက် လိုပါတယ်။ နှင့် ဆန္ဒ သို့ အမြတ် ဝင်ရောက်ခွင့် သို့ အမျိုးသမီးများ (သူတို့၏မျိုးရိုးဗီဇကို ကူးမြောက်ရန်) နှင့် လူငယ်များသည် အထူးသဖြင့် ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် တွန်းအားပေးကြသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် စွန့်စားရနိုင်ခြေပိုများပြီး အမျိုးသမီးများကို ဝင်ရောက်ခွင့်ရရှိရန် အခြားအမျိုးသားများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်ရာတွင် ကုန်ကျစရိတ်များ ပိုများသည်။ ရန် သေချာပါစေ။ အဲဒါ အဲဒီလို ပါ့ ဖြစ် အဆိုပါ အမှုကိစ္စ၊ သဘာဝ ရွေးချယ်မှု ဖန်တီးခဲ့သည်။ a မော်ဂျူး (မဟုတ်ဘူး ဟော်မုန်းထုတ်လုပ်မှုအတွက် တာဝန်ရှိသော ဦးနှောက်အစိတ်အပိုင်းများကို ဖော်ပြခြင်းမှလွဲ၍ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြထားသည်။ Testosterone)။ ဒီ မော်ဂျူး တိုးတက်လာခဲ့သည်။ ရှည် မီ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိခဲ့ပါတယ်။ အများကြီး ပစ္စည်းဥစ္စာ နှင့် လူဆိုး​ တရားမျှတမှု စနစ် ရှိတော့၊ ဒါပေမယ့် ယောက်ျား ဆဲ ရှာသည်။ အရင်းအမြစ်များ နှင့် အခြေအနေ ဒါကြောင့် အဖြစ် သို့ အထင်ကြီးသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ အရည်အသွေးများ ဖြင့် ၎င်းတို့၏ မျိုးပွားမှု အောင်မြင်မှုကို အမြင့်ဆုံး ရရှိစေသည်။ ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် လူငယ်အမျိုးသားများသည် အသက်ကြီးသော အမျိုးသားများထက် အရင်းအမြစ်များနည်းပါးပြီး ၎င်းတို့မှတစ်ဆင့် အရင်းအမြစ်များကို ရှာဖွေကြခြင်း၏ ရလဒ်ဖြစ်သည်။ ပြစ်မှု။ ဟိ ဇာတ်လမ်း သည် အများကြီး နောက်ထပ် သိမ်မွေ့သည်။ ထက် ဒီ၊ နှင့် အဲဒါ ပင် ထပ်လောင်းသည်။ စိတ်ဝင်စားစရာ အသေးစိတ် အဘို့ ဥပမာ၊ ပိုသေး ယောက်ျား၊ ဆန့်ကျင်သည်။ သို့ ဘာလဲ ငါတို့ တန်ခိုး စဉ်းစား၊ ပါလိမ့်မယ်။ တတ်သည်။ သို့ ဖြစ် နောက်ထပ် ပြင်းထန်သော အရွယ်အစားမရှိခြင်းအတွက် လျော်ကြေးပေးရသောကြောင့် ကြမ်းတမ်း သော ကြောင့် အဆင့်အတန်းနှင့် အရင်းအမြစ်များကို ရရှိရမည်ဖြစ်သည်။ သို့ ဆွဲဆောင် အမျိုးသမီး- ထို့ကြောင့်၊ သူတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် များပါတယ်။ သို့ ကျူးလွန်သည်။ မရှုမလှ ပြစ်မှုများ သို့ လုပ်ပါ။ ဒါကြောင့်

တခြား ဆင်ခြေများ နိုင်သည် ဖြစ် ဖွံ့ဖြိုးသည်။ တစ်လျှောက် ဒါတွေ လိုင်းများ။ လူမှုဗေဒပညာရှင် ရှိသည် စောဒကတက်သည်။ အဲဒါ အမျိုးသားများ

နှင့် မိန်းမများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ခပ်ဆင်ဆင် မတူဘူး။ နည်းဗျူဟာများ သို့ အများဆုံးလုပ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ မျိုးပွားမှု ကြံ့ခိုင်ရေး။ ဥပမာ အားဖြင့် , ကတည်းက အမျိုးသမီးများ ဟင်းသီးဟင်းရွက် အတော်လေး အနည်းငယ် ကြက်ဥ ၌ သူတို့ရဲ့ တစ်သက်တာ နှင့် ရမယ်။ လုပ်ပါ။ လေးလံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ၌ အမျိုးအနွယ် (ကတည်းက သူတို့၊ ပြေတယ်။ ထက် ယောက်ျား၊ ရမယ်။ ဝံ နှင့် နို့တိုက်ပါ။ သူတို့) ကြရင်တော့ အဖြစ် အမျိုးသားများ ထုတ်လုပ်သည်။ သန်းပေါင်းများစွာ ၏ သုက်ပိုး နေ့စဉ် အရှင်၊ အမျိုးသမီးများ ရှိသည် a အပ်နှင်းသည်။ အကျိုးစီးပွား ၌ အာမခံပါသည်။ အဲဒါ သူတို့ ချိတ်

13 ဥပမာအားဖြင့် J. Barkow, Leda Cosmides, and John Tooby, eds., *The Adapted Mind: Evolutionary Psychology and the Generation of Culture* (New York: Oxford University Press, 1992); Rosemary L. Hopcroff, *လူမှုဗေဒ- ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ နိဒါန်း* (Boulder, CO: Paradigm Press, 2010); Martin Daily နှင့် Margo Wilson, *Homocide* (အသစ် York: တရ Gruyter၊ 1988); Satoshi Kanazawa နှင့် မေရီ ဂ။ တိုင်၊ *ဘာကြောင့်လဲ။ ယောက်ျား ကျူးလွန်သည်။ ရာဇဝတ်မှုများ (နှင့် အဘယ်ကြောင့် ငြင်းပယ်ကြသည်)* ၊” *လူမှုဗေဒရှုထောင့်* 18 (2000): စစ. 434–447; Christine Horne, “တန်ဖိုးများနှင့် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲခြင်း စိတ်ပညာ” *လူမှုဗေဒ အမြင်များ* ၂၂ (၂၀၀၄)။ စစ. ၄၇၇–၄၉၃။

တက် အတူ အမျိုးသားများ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ နိုင်သည် ပေးသည်။ အရင်းအမြစ်များ နှင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လုပ်နိုင်၊ ဤသို့ဖြင့်၊ ကာကွယ်ပါ။ သို့ သူတို့ရဲ့ အမျိုးသမီးများရဲ့ ကြက်ဥ၊ အမျိုးသားများ အများဆုံးလုပ်ပါ။ သူတို့ရဲ့ မျိုးပွားမှု ကြံ့ခိုင်ရေး အားဖြင့် ဖြစ်ခြင်း။ ညစ်ညမ်းသော နှင့် ပျံ့နှံ့ခြင်း။ သူတို့ရဲ့ သုက်ပိုး သို့ အဖြစ် အများကြီး မိန်းမများ အဖြစ် ဖြစ်နိုင်သည်။ အရှင်၊ အမျိုးသားများ ပါလိမ့်မယ်။ တတ်သည်။ သို့ ဖြစ် နောက်ထပ် ညစ်ညမ်းသော ထက် မိန်းမမို့လား။ ၏ ဇီဝဗေဒအရ မောင်းနှင် နည်းဗျူဟာများ အတွက် ချဲ့ထွင်ခြင်း။ ကြံ့ခိုင်ရေး။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာ ထပ်လောင်းသည်။ ဤအခြေအနေမျိုးတွင် အမျိုးသားများသည် ၎င်းတို့၏ ဦးနှောက်များတွင် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာသော ယန္တရားများ ရှိသည်ဟူသော အယူအဆကို ကန့် သတ်ရန် တွန်းအားပေးသည်။ အမျိုးသမီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ဝင်ရောက်ခွင့် သို့ အခြား အမျိုးသားများ အဘို့ ဥပမာ၊ အမျိုးသားများ ပါလိမ့်မယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ဖြစ်လာ နောက်ထပ် *reflex- ively မနာလို* (ထံမှ တစ်ခု စိတ်ခံစားမှု မော်ဂျူး) ဘယ်တော့လဲ အမျိုးသမီး ဖောက်ပြန်မှု ဖြစ်ပေါ်သည်။ နှင့် ဖြစ်ကြပါသည်။ နောက်ထပ် များပါတယ်။ သို့ တွန်းအားပေး ပါ။ ချုပ်ချယ်သည်။ စံနှုန်းများ on အမျိုးသမီး လိင်စိတ် ၌ အမိန့် သို့ သေချာပါစေ။ အဲဒါ အမျိုးသမီး အမျိုးအနွယ် သယ် သူတို့ရဲ့ ဗီဇ အစား ထက် အဲဒါတွေ ၏ နောက်တစ်ခု အထီး။ ဒါတွေ စံနှုန်းများ နိုင်သည် အပြောင်းအလဲ၊ သို့သော်၊ ဘယ်တော့လဲ အမျိုးသမီးများ ရှိသည် ၎င်းတို့၏ အမျိုးသားလိင်အဖော်များထံမှ အရင်းအမြစ်များကို သီးခြားခွဲထုတ်ထားသောကြောင့် ယခုအချိန်တွင် ၎င်းတို့က ပံ့ပိုး ပေးထားသည့် အရင်းအမြစ်များကို မလိုအပ်တော့ပါ။ အမျိုးသားများ နှင့် ဤသို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ များပါတယ်။ သို့ ခုခံ အထီး ထိန်းချုပ်မှု နှင့် တောင်းဆိုမှု နောက်ထပ် ခွင့်ပြုသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ သူတို ဖြစ်ကြတယ်၊ တဖန်၊ နောက်ထပ် သိမ်မွေ့သည်။ ဗားရှင်းများ ၏ ဒီ ဇာတ်လမ်း၊ ဒါပေမယ့် အဆိုပါ ကြံစည်မှု လိုင်း ၏ အဆိုပါ ဒါပဲ။ ဇာတ်လမ်း သည် ရှင်းပါတယ်။

တစ်မျိုး ပြဿနာရှိသော ထုတ်ပြန်သည် ၏ ဒါတွေ "ရှင်းလင်းချက်" အားဖြင့် ဒါပဲ။ ပုံပြင်များ သည် အဲဒါ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ နီးပါး အမြဲ *ကြော်ငြာပါ။ ဟော့* . တစ်မျိုး နိုင် ဆောက်လုပ်ရေး a ဒါပဲ။ ဇာတ်လမ်း အတွက် အင်ပါယာ ပုံမှန်များ ၌ အပြုအမူ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရုံ အထက်ဖော်ပြပါ ပုံများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သည် ။ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲခြင်းဆိုင်ရာ စိတ်ပညာ၏ ယူဆချက်များ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းထားသည် ။ အဆိုပါ ဆင်ခြေများ ၏ လူမှုဗေဒပညာရှင်၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဒါကြောင့် အထွေထွေ အဲဒါ အဲဒါ သည် လွယ်ပါတယ်။ သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် a ဇာတ်လမ်း—သို့မဟုတ် အပြုအမူတိုင်းလိုလို ပုံမှန်ဖြစ်ခြင်း၏ ရှင်းလင်းချက် ။ လိုအပ်သည့်အရာအားလုံးမှာ အပြုအမူတစ်ခုထုတ်လုပ်ရန် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာသော ဦးနှောက်အတွင်းရှိ မော်ဂျူးတစ်ခုကို တွေးခေါ်ရန်ဖြစ်သည်။ ဤအရာကို ရွေးချယ်ရခြင်းအကြောင်းရင်းကို ဖော်ထုတ်ရန် မော်ဂျူး၊ သို့မဟုတ် ဒါပဲ။ ဇာတ်လမ်း; နှင့် ထို့နောက် သို့ ညွှန်ပြ အဆိုပါ နည်းလမ်းများ အဲဒါ အဆိုပါ အပြုအမူများ ထုတ်ပေးသည်။ အားဖြင့် ဤ module သည် ကျန်းမာကြံ့ခိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးသည်။ ဒါပေမယ့် ဒီဇာတ်လမ်းတွေက *ad hoc တွေ* တင်မကပါဘူး ၊ ယေဘုယျ အားဖြင့် *post hoc* တွေရှိတယ် ။ အချို့ ရှိသည် ရှာသည်။ သို့ ဖြစ် နောက်ထပ် ခန့်မှန်းချက်။ သူတို ဖြစ်ကြပါသည်။ ပို့စ် ဟော့ နှင့် ကြော်ငြာ ဟော့၊ မပါဘဲ ခိုင်မာစွာ ပေးအပ်ခြင်း ။ အထောက်အထား အကြောင်း၊ ပထမ ၏ အားလုံး၊ အဆိုပါ ဖြစ်တည်မှု ၏ အဆိုပါ မော်ဂျူး နှင့်၊ ဒုတိယ၊ ဒေတာ ထောက်ခံသည်။ အဆိုပါ ဒါပဲ ။ ဇာတ်လမ်း နှင့် အခိုင်အမာ ၏ ကြံ့ခိုင်ရေး မြှင့်တင်မှု။ ဒါတောင်၊ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာရှင် ဘုန်းဘုန်း မကျေမနပ် ဒါတွေက​ ဝေဖန်ချက် နှင့်၊ ၌ အဟီး၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ အလွန် ယုံကြည်ချက် အဲဒါ သူတို့ရဲ့ ချဉ်းကပ် နိုင်သည် ရှင်းပြပါ။ နောက်ထပ် ထက် ဇီဝဗေဒသည် လူသားတို့၏ အပြုအမူ အပေါ် လွှမ်းမိုးမှု အလွန်နည်းသည်ဟု ယူဆလေ့ရှိသည့် စံ ပြုလူမှုရေးသိပ္ပံအလေ့အကျင့်များ၊ အပြန်အလှန်၊ နှင့် လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း။

### ကြက်ခြေခတ်မျိုးစိတ်များ နှိုင်းယှဉ်မှုများ

အခြားသော လူမှုဗေဒပညာရှင်များသည် လူသားများကို အခြားမျိုးစိတ်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်နိုင်သည့် သီအိုရီနည်းများကို တီထွင်ခဲ့ကြသည်။ ဤနေရာတွင်၊ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လူမှုရေးသိပ္ပံမေးခွန်းများကို မီးမောင်းထိုးပြရန်နှင့် လူသားများနှင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုအဖွဲ့အစည်းပုံစံများကို အခြားမျိုးစိတ်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ခြင်းဖြင့် အဖြေရှာရန်ဖြစ်သည်။ ဒါတွေ cross-မျိုးစိတ် နှိုင်းယှဉ်မှုများ မေ၊ သို့မဟုတ် မေ မဟုတ်ဘူး၊ ကိုလည်း ပါဝင်ပါတယ်။ စိတ်ကူးများ ထံမှ လူမှုဇီဝဗေဒ သို့မဟုတ် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာ၊ သို့သော် ဒါတွေကို သိပ်အလေးမထားပါဘူး။ အခြေခံအယူအဆမှာ လူသားတို့၏ အမူအကျင့်ဆိုင်ရာ သဘောထားများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းပုံစံများကို အခြားသောမျိုးစိတ်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ခြင်းဖြင့် မေးခွန်းများအတွက် အဖြေများပေးရန်ဖြစ်ပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် လူသားများနှင့် နီးစပ်သောမျိုးစိတ်များ၊ ဇီဝဗေဒအရ နှင့်၊ မှာ အခြား ကြိမ်၊ သို့ မျိုးစိတ် အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ အရမ်း ဝေးသည်။ သို့ လူသားများ

#### ရစ်ချတ် Machalek ရဲ့ ရေးပါတယ်။

Richard Machalek သည် ခေတ်သစ်ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီကို ရိုးရာလူမှုဗေဒဆိုင်ရာ ပြဿနာများတွင် အသုံးချခဲ့သည်။ ၁၄ မာချာလက် ပါ့ ကြိုက်တယ်။ သို့ ကြည့်ပါ။ a အမှန်တကယ် နှိုင်းယှဉ် လူမှုဗေဒ သို့မဟုတ် တစ်ခု အဲဒါ လက်ဝါးကပ်တိုင်

၁၄ ရစ်ချတ် မာချာလက်၊ “ဘာကြောင့်လဲ။ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကြီးမားသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း ရှားတယ်?" *တိုးတက်လာသည် ၌ လူသား ဂေဟဗေဒ* ၁ (၁၉၉၂)။ စစ. ၃၃–၆၄။

မျိုးစိတ် လိုင်းများ။ သူ့ ချဉ်းကပ် သည် သို့ ရှာဖွေ အတွက် အဆိုပါ အုတ်မြစ်များ နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ၏ *လူမှုဆက်ဆံရေး* မည်သည့်နေရာ၌မဆို လူသားနှင့် လူသားမဟုတ်သော မျိုးစိတ်နှစ်မျိုးလုံးတွင် တွေ့ရှိနိုင်သည်။ မူလတန်းပုံစံများကို ဖော်ထုတ်ခြင်းဖြင့်၊ လူမှုရေး ဘဝ တို့တွင် လူသား နှင့် လူသားမဟုတ်သော သက်ရှိများ၊ အချက်အလက် နိုင်သည် ဖြစ် ကောက်သည်။ အကြောင်း ဘယ်လိုလဲ။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အင်္ဂါရပ်များ တို့တွင် မျိုးစိတ် ဖြစ်ကြပါသည်။ စုဝေး။ ၌ ဒီ ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ဖန်တီးပါ။ a နှိုင်းယှဥ်ပညာ၊ Machalek သည် ယေဘူယျလူမှုရေးပုံစံများကို လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုပြုလုပ်ရန်အတွက် အဆင့်လေးဆင့်ရှိသော ပရိုတိုကောကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြပါသည်။

1. ဖော်ထုတ်ပါ။ နှင့် ဖော်ပြပါ။ a လူမှုရေး ပုံစံ အဲဒါ သည် ဖြန့်ဝေသည်။ ဖြတ်ပြီး နှစ်ခု သို့မဟုတ် နောက်ထပ် မျိုးစိတ် လိုင်းများ။
2. ဖော်ထုတ်ပါ။ အဆိုပါ "ဒီဇိုင်း ပြဿနာများ” အဲဒါ တန်ခိုး ကန့်သတ် အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ ဒီ လူမှုရေး ပုံစံ။ တစ်နည်းအားဖြင့် ဆိုရသော် လူမှုရေးပုံစံတစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာရန် မည်သည့်အရာများ လိုအပ်သနည်း ။
3. ဖော်ထုတ်ပါ။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဲဒါ generate a လူမှုရေး ပုံစံ။
4. အခြားပုံစံများထက် အချို့သောလူမှုရေးပုံစံများ၏ ရှင်သန်မှုနှင့် တိုးပွားလာမှုကို ရှင်းပြပေးမည့် လူမှုရေးပုံစံတစ်ခု၏ အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပါ။

ဤပရိုတိုကောကို ကျင့်သုံးရာတွင်၊ Machalek သည် လူမှုရေးပုံစံဖြစ်သော မက်ခရိုလူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှုအပေါ် အာရုံစိုက်ခဲ့သည်။ အဲဒါ ပထမ ပေါ်လာသည်။ ၌ လူသား လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် အကြောင်း ၅၀၀၀ နှစ်များ လွန်ခဲ့သော သူ မေးတယ်။ ဤ- ဘာတွေလုပ်တာလဲ။ လူသား မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်နိုင်လား မာချာလက် အကြံပြုသည်။ အဲဒါ ငါတို့ မရနိုင်ပါ။ ရုံ ကြည့် မှာ စိုက်ပျိုးရေး နှင့် စက်မှု လူ့အဖွဲ့အစည်းများ သို့ ဖြေ ဒီ မေးခွန်း၊ ဒါပေမယ့် ပြေ၊ ငါတို့ ရမယ်။ အောက်လက်ငယ်သား အဆိုပါ လေ့လာခြင်း။ လူသား မက်ခရိုအဆင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ သို့ အဆိုပါ လေ့လာပါ။ ၏ မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဖြစ် a အထွေထွေ လူမှုရေး ပုံစံ။ ရှိရင် ငါတို့ယူ a cross-မျိုးစိတ် နှိုင်းယှဉ် ချဉ်းကပ်၊ အဲဒါ သည် ထင်ရှားသည်။ အဲဒါ မက်ခရို လူမှုဆက်ဆံရေး သည် ရှားပါတယ်။ နှင့် အင်းဆက်များနှင့် လူသား မျောက်ဝံ နှစ်မျိုးသာ တည်ရှိသည်။

မာချာလက် ဖော်ပြသည်။ a မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် a လူ့အဖွဲ့အစည်း အတူ ရာနှင့်ချီ ၏ သန်းပေါင်းများစွာ ၏ အဖွဲ့ဝင်များ ကွဲပြားစွာ လူမှုရေး အတန်းများ နှင့် a ရှုပ်ထွေးသည်။ ဌာနခွဲ ၏ လုပ်အား။ အနက် လူမှုရေး အင်းဆက်များ၊ ဒီ လူမှုရေး ပုံစံ အရမ်း​ အဟောင်း၊ ဒါပေမယ့် ၌ လူသားများ၊ အဲဒါ သည် အရမ်း လတ်တလော၊ အစ အကြောင်း ၅၀၀၀ နှစ်များ လွန်ခဲ့သော အတူ အဆိုပါ ပေါ်ပေါက်ရေး စိုက်ပျိုးရေး သမား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ သိသာသည်၊ လူသားများ နှင့် အင်းဆက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဝေး မျိုးစိတ်၊ ကွဲကွာ အားဖြင့် မှာ အနည်းဆုံး သိန်း ၆၀၀ နှစ်များ ၏ ကွဲပြားသည်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်; ထို့ကြောင့်၊ သူတို့ မရနိုင်ပါ။ ဖြစ် နှိုင်းယှဉ် အားဖြင့် တစ်ဦးချင်း ဇီဝလက္ခဏာများ။ တကယ်ပါပဲ, လူသားများ နှင့် အင်းဆက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကွဲကွာ အားဖြင့် အဓိက ခန္ဓာဗေဒ ကွဲပြားမှုများ အဲဒီအထဲမှာ​ "ခြောက် အမိန့် ၏ ပြင်းအား ၌ ဦးနှောက် အရွယ်အစား" နှင့် ဒါကြောင့်၊ ထောက်လှမ်းရေး လုပ်ခဲ့တယ်။ မဟုတ်ဘူး ကစားပါ။ a အခန်းကဏ္ဍ ၌ အဆိုပါ evo- lution ၏ အင်းဆက် မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ အစား၊ အင်းဆက် နှင့် လူသား မက်ခရိုလူမှုအဖွဲ့အစည်း လူမှုရေး ပုံစံများ ရမယ်။ နှိုင်းယှဥ် ပါ ။ တင်းကြပ်စွာ အတွက် သူတို့ရဲ့ "လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ ဒီဇိုင်း" အင်္ဂါရပ်များ ၌ ဘာလဲ ပေါ်လာသည်။ သို့ ဖြစ် a အမှုတွဲ ၏ တစ်ဆက်တည်း ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။

လူသားနှင့် အင်းဆက်ပိုးမွှား မက်ခရိုအဖွဲ့အစည်းအကြား အခြေခံတူညီမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ မာချာလက် ထိန်းသိမ်းသည်။ အဲဒါ "ဘာဖြစ်ဖြစ် အဆိုပါ မျိုးစိတ်၊ အားလုံး လူမှုရေး သက်ရှိများ တိုးတက်အောင်မြင်ရန် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဒီဇိုင်းနှင့် စည်းမျဉ်းများ၏ အခြေခံပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းပါ။ a မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်း။” ၁၅ ဘယ်တော့လဲ ကြည့်လိုက်တယ်။ မှာ ဒီ နည်းလမ်း၊ အဆိုပါ ဖြစ်တည်မှု ၏ ဒီ လူမှုရေး ပုံစံ ၌ အဲဒီလို နှစ်ခု ထူးခြားသော နှင့် ဇီဝဗေဒအရ အဝေး အခွန် ခွင့်ပြုသည်။ ငါတို့ သို့ လိပ်စာ အဲဒီလို မေးခွန်းများ အဖြစ် ဤ- မျိုးစိတ်တစ်ခုသည် မက်ခရိုလူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု မဖြစ်ထွန်းမီ မည်သည့်ကန့်သတ်ချက်များကို ကျော်လွှားရမည်နည်း။

မာချာလက် အကြံပြုသည်။ အဲဒါ မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရှားပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ ဒီ လူမှုရေး ပုံစံ အောင်မြင်ရန် လိုအပ်သည် ။ ဖြေရှင်းချက်များ သို့ a စီးရီး ၏ ခက်တယ်။ နှင့် ရှုပ်ထွေးသည်။ ပြဿနာများ။ သူ အကြံပြုသည်။ အဲဒါ သာ အင်းဆက်များ နှင့် လူသားများ ရှိသည် စီမံထားသည်။ သို့ တွန်း ဘေးနား သို့မဟုတ် ကျော်လွှား (၁) သက်ရှိ ကန့်သတ်ချက်များ၊ (၂) ဂေဟစနစ်

15 Ibid.၊ p ၃၅။

ကန့်သတ်ချက်များ၊ (၃) ကုန်ကျစရိတ်-အကျိုးအမြတ် ကန့်သတ်ချက်များ၊ နှင့် (၄) လူမှုဗေဒ ကန့်သတ်ချက်များ။ အသီးသီး ၏ ဒါတွေ ပါလိမ့်မယ်။ ဖြစ် အကျဉ်းချုံး စစ်ဆေးခဲ့သည်။

သက်ရှိ ကန့်သတ်ချက်များ

၌ အသေးစိတ်ဖော်ပြခြင်း။ အဆိုပါ သက်ရှိ ကန့်သတ်ချက်များ အဲဒါ ရမယ်။ ဖြစ် ကျော်လွှား မီ ရှုပ်ထွေးသည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအပြုအမူ နိုင်သည် ဆင့်ကဲ၊ မာချာလက် မီးမောင်းထိုးပြသည်။ အဆိုပါ morphology ၏ a မျိုးစိတ် အဖြစ် တစ်ခု အရေးကြီးတယ်။ အချက် နိုင်သည် ဖြစ်ဖြစ်၊ မြှင့်တင်ပါ။ သို့မဟုတ် တားစီးသည်။ အဆိုပါ စွမ်းရည် ၏ a မျိုးစိတ် သို့ တိုးတက် a မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်း။ အဘို့ ဥပမာ- ရေနေသတ္တဝါ လူမှုရေး မျိုးစိတ် အဲဒီလို အဖြစ် ဝေလငါး၊ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အလွန်အမင်း အသိဉာဏ် နှင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း “လူမှုရေးဘဝ” ကို ပျော်ရွှင်စွာခံစားပါ၊ ၎င်းတို့၏ ကြီးမားလှသော “ကိုယ်ခန္ဓာအစီအစဉ်များ” သည် မျှော်လင့်ချက်မဲ့စွာ ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုကို ဖြစ်စေသည်၊ အဲဒါ ခက်တယ်။ အတွက် သူတို့ကို သို့ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ "မျိုးစုံ ပုံစံများ ၏ ဖြစ်ထွန်းသည်။ အပြုအမူ။" ၁၆ ပြီးတော့၊ ဘယ်တော့လဲ ခန္ဓာကိုယ်တစ်ခု အစီအစဉ် ကန့်သတ်ချက်များ အဆိုပါ မျိုးစုံ ၏ သမဝါယမ အပြုအမူများ ဖြစ်နိုင်သည်၊ အဲဒါ "လည်း ကန့်သတ်ချက်များ အဆိုပါ ရှုပ်ထွေးပြီး ကျယ်ပြန့်သော လုပ်အားခွဲဝေမှု၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်။” ၁၇

ဂေဟစနစ် ကန့်သတ်ချက်များ

သက်ရှိဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များအပြင်၊ မျိုးစိတ်တစ်ခု၏ ဂေဟစနစ်ဆိုင်ရာ နယ်ပယ်နှစ်ခုစလုံးအပေါ် ကန့်သတ်ချက်များ ချမှတ်ထားသည်။ လူဦးရေ အရွယ်အစား နှင့် ရှုပ်ထွေးမှု ၏ a လူ့အဖွဲ့အစည်း။ တစ်ခု ဂေဟစနစ်၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဂုဏ်သတ္တိများ နိုင်သည် ကွဲပြားသည်။ အဆိုပါ နံပါတ် ၏ သားကောင်များ၊ ပြိုင်ပွဲ အတွက် အရင်းအမြစ်များ ကြိုက်တယ်။ အစားအသောက် နှင့် အမိုးအကာ၊ ကွဲပြားမှု ၏ အခြားမျိုးစိတ်၊ နှင့် သေဆုံးမှု နှုန်းထားများ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ ရောဂါ။ အားလုံး ဒါတွေ နိုင်သည် ဖြစ်လာ အချက်များ ၌ ကန့်သတ်ချက် ပေးထားသော မျိုးစိတ်များအတွက် လူဦးရေ အရွယ်အစား။ လူမှုရေး အင်းဆက်များသည် အလွန်သေးငယ်သော သတ္တဝါများဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းတို့၏ မက်ခရိုလူ့အဖွဲ့အစည်းများကို ထောက်ပံ့ရန် အရင်းအမြစ်များရှိသော အရင်းအမြစ်များရှိသည့် ခိုအောင်းရာနေရာကို ရှာတွေ့နိုင်ခြေ ပိုများသည်။

ကုန်ကျစရိတ်-အကျိုးခံစားခွင့် ကန့်သတ်ချက်များ

၌ ထပ်လောင်း သို့ သက်ရှိ နှင့် ဂေဟစနစ် ကန့်သတ်ချက်များ၊ အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ a မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်း မှီ လိမ့်မည်။ on စီးပွားရေး အချက်များ သို့မဟုတ် အမျိုးမျိုး "ကုန်ကျစရိတ် နှင့် အကျိုးများ” အဲဒါ အတူလိုက်ပါ တစ်ခုခု မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်း။ သို့ပေမယ့် အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ a မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်း ပါ့ ဘုန်းဘုန်း သို့ ဖြစ် အကျိုးရှိသော သို့ တစ်ခုခု လူမှုရေး မျိုးစိတ်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု အတူ ရှုပ်ထွေးသည်။ နှင့် နေရာအနှံ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရှိသည်။ နှစ်ခုလုံး ကုန်ကျစရိတ် နှင့် အကျိုးကျေးဇူးများ။ အသုံးပြုခြင်း။ အဆိုပါ ယုတ္တိဗေဒ ကုန်ကျစရိတ် -အကျိုးအမြတ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ a အထူးသဖြင့် တိုးတက်လာခဲ့သည်။ စရိုက် နိုင်သည် ဖြစ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ အတွက် အဆိုပါ အချိုး ၏ ၎င်း၏ ကုန်ကျစရိတ် သို့ အကျိုးကျေးဇူးများ။ အနက် လူမှုရေး အင်းဆက်များ ကြိုက်တယ်။ သနပ်ခါး၊ ကုန်ကျစရိတ် (ဘယ်ဟာ ပါဝင်ပါတယ်။ အဲဒီလို ပြဿနာများ အဖြစ် လူမှုရေး ကပ်ပါးရောဂါ ဘယ်မှာလဲ ဂြိုလ်သား မျိုးစိတ် လျော်ကြေးပေးသည်။ လုပ်အား သို့မဟုတ် အစားအသောက် ထံမှ မသင်္ကာစရာ ပုရွက်ဆိတ်) လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး ကျော်လွန် အကျိုးကျေးဇူးများ။ ဒီ အကြောင်းကတော့​ လူမှုရေး အင်းဆက်များ အလွန် အကျိုး ထံမှ a ရှုပ်ထွေးသည်။ ဌာနခွဲ ၏ လုပ်အား အဲဒါ ခွင့်ပြုသည်။ သူတို့ကို သို့ လျော်ကြေးပေးသည် ။ အတွက် အဆိုပါ သေးငယ်သည်။ အရွယ်အစား ၏ တစ်ခုစီ တစ်ဦးချင်း "နှင့် ဤသို့ တိုးမြှင့်လာသည် သူတို့ရဲ့ ergonomic လုပ်ရည်ကိုင်ရည် နှင့် ထိရောက်မှု။" ၁၈

လူမှုဗေဒ ကန့်သတ်ချက်များ

ဟိ အားလုံး အဆိုပါ ကန့်သတ်ချက်များ၊ ဒီ တစ်ခု သည် အဆိုပါ အများဆုံး အရေးကြီးတယ်။ ပင် အကယ်၍ အားလုံး အခြား ကန့်သတ်ချက်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ over-လာ၊ အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ a မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်း လိုအပ်သည်။ a ထူးခြားသော ပုံစံ ၏ လူမှုရေး အပြန်အလှန် အဲဒါ သည် ရှားပါတယ်။

16 Ibid.၊ p ၄၂။

17 Ibid 18 Ibid.၊ p ၄၄။

၌ သဘာဝ နှင့် ကျော်လွန် အဆိုပါ စွမ်းရည် ၏ အများဆုံး သက်ရှိများ တကယ်တန်း၊ တစ်ခု သက်ရှိ ရမယ်။ မက်ခရိုလူ့အဖွဲ့အစည်းကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ကြီးမားသော လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ ပြဿနာကြီး သုံးခုကို ကျော်လွှားနိုင်သည် - ၁၉

1. ဟိ ပုဂ္ဂိုလ်များ ရမယ်။ ဖြစ် နိုင် သို့ ထိတွေ့ဆက်ဆံပါ။ ၌ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု။
2. ဟိ လုပ်အား အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရမည်။ ပိုင်းခြားပါ။ ကွဲပြားသောအကြား လူမှုရေး အမျိုးအစားများ။
3. ကွဲပြားခြင်း။ ၏ အလုပ်သမားအချင်းချင်း အဖွဲ့ဝင်များ ရမယ်။ ပေါင်းစည်းပါ။ နှင့် ညှိနှိုင်း။

၌ စဉ်းစားနေသည်။ ဒါတွေ ဝေဖန် ဒီဇိုင်း ပြဿနာများ အဲဒါ ရမယ်။ ဖြစ် ကျော်တက်ခဲ့သည်။ မီ a မက်ခရို လူမှုအဖွဲ့အစည်း နိုင်သည် ဆင့်ကဲ၊ ငါတို့ လုပ်သင့်တယ်။ မေး ဘာကြောင့်လဲ။ အဲဒါ သည် အဲဒါ သာ အဆိုပါ လူမှုရေး အင်းဆက်များ နှင့် လူသားများ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ နိုင် generate a ရှားပါတယ်။ နှင့် ရှုပ်ထွေးသည်။ ပုံစံ ၏ လူမှုဆက်ဆံရေး။ ရှိရင် ငါတို့ အလှည့် သို့ အခြား လူမှုရေး မျိုးစိတ် အတွက် သဲလွန်စ၊ တိရိစ္ဆာန်အများစုရှိ လူမှုအဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံအကျဆုံး ယန္တရားမှာ ဆွေမျိုးစပ်ခြင်းဖြစ်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့မဟုတ် မျိုးရိုး ဆက်စပ်မှု။ မာချာလက် ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ ဆွေမျိုးများ အနှောင်အဖွဲ့ ထိထိရောက်ရောက် ကန့်သတ် အဆိုပါ အရေအတွက် ပုဂ္ဂိုလ်များ အတွင်း a အထူးသဖြင့် သမဝါယမ အဖွဲ့၊ လုပ်နေပါတယ်။ အဲဒါ အရမ်း ခက်တယ်။ အတွက် အများဆုံး မျိုးစိတ် တိုးတက် a မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်း။ မာချာလက် မှတ်စုများ အဲဒါ အဆိုပါ အထွေထွေ နိယာမ အဲဒါ လင့်များ ဆွေမျိုးများ သို့ လူမှုရေးအပြုအမူ တို့တွင် တိရစ္ဆာန်များ နိုင်သည် ဖြစ် ဖော်ပြခဲ့သည်။ အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း- “အဲ ပိုကြီးတယ်။ အဆိုပါ ဘွဲ့ ၏ မျိုးရိုး လူတစ်ဦးချင်းကြားတွင် ဆက်စပ်မှုရှိလေ၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်နိုင်ခြေ ပိုများလေဖြစ်သည်။" ၂၀ တခြားမှာ စကားတွေ၊ သဘာဝ ရွေးချယ်မှု ရှိသည်။ ထင်ရသည်။ မျက်နှာသာပေးသည်။ လူမှုရေး မျိုးစိတ် အတူ အဆိုပါ အခြေခံ စွမ်းရည် ခွဲခြားရန် တစ်ဦးချင်း ဆွေမျိုး၊ ထံမှ nonkin၊ ဤသို့ဖြင့် လုပ်နေပါတယ်။ ဆွေမျိုးများ ကွန်ရက်များ ဖြစ်နိုင်သည်။ အရှင်၊ ဆွေမျိုး-သင်္ဘော ဆက်သွယ်မှုများ အခြေခံ on တစ်ဦးချင်း အသိအမှတ်ပြုမှု ၏ ဆွေမျိုးများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အဆိုပါ အခြေခံ အတွက် လူမှုရေး လူမှုရေးမျိုးစိတ်အများစုအတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း။

၌ လူမှုရေး အင်းဆက်များ၊ သို့သော်၊ ဆွေမျိုး၊ ဖြစ်ကြပါသည်။ ခွဲခြားထားသည်။ ထံမှ nonkin ကုို မှတဆင့် အဝေး ဓာတု ဆက်သွယ်ရေး၊ “သွေးဆွေမျိုးများ” သည် တစ်ဦးချင်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုကြောင်း အထောက်အထားမရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ပုရွက်ဆိတ်များလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် အဖွဲ့ဝင်များသည် ပုရွက်ဆိတ်ငါးမျိုး သို့မဟုတ် ခြောက်မျိုးနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံကြသည်—ပုရွက်ဆိတ်တစ်ဦးချင်းစီ၏ သန်းပေါင်းများစွာသော ပုရွက်ဆိတ်မျိုးမဟုတ်ပေ။ သနပ်ခါး ဆက်ဆံပါ။ တစ်ခုစီ အခြား အဖြစ် အဖွဲ့ဝင်များ ၏ ထူးခြားသည်။ အမျိုးအစားများ သို့မဟုတ် ပျက်သည်။ ၌ အလှည့်၊ လူမှုရေး အမျိုးအစားများ သို့မဟုတ် ဇာတ်များသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အထူးပြုထားသောကြောင့် လုပ်ငန်းအထူးပြုခြင်း (ဆိုလိုသည်မှာ အစားအစာကျွေးမွေးခြင်း၊ သားပေါက်မွေးခြင်း၊ အသိုက်၊ ပြုပြင်ခြင်း၊ ကာကွယ်ရေး၊ နှင့် ဒါကြောင့် on) နှင့် ဦးဆောင် သို့ a ရှုပ်ထွေးသည်။ ဌာနခွဲ ၏ လုပ်အား။ ဇာတ် အမျိုးအစားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပုရွက်ဆိတ်များ၏အဖွဲ့အစည်းနောက်ကွယ်ရှိ ကြီးစိုးသော ယန္တရားသည် အနံ့ခံအချက်များဖြင့် အသိအမှတ်ပြုထားသည် ။ Machalek က မှတ်ချက်ချသည် ။ လူသားများ မကြာခဏ လင့်ခ် a ရှုပ်ထွေးသည်။ ဌာနခွဲ ၏ လုပ်အား သို့ လူသား ထောက်လှမ်းရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နှင့် techno- ယုတ္တိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ဒါပေမယ့် ဒီ လူမှုရေး ပုံစံ တို့တွင် အင်းဆက်များ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ရှိနေတယ်။ အပြင်မှာ အဆိုပါ အပိုင်းအခြား ၏ လူသား ဉာဏ်ရည်။

ဆန့်ကျင်ဘက်အားဖြင့်၊ ဘာသာစကားနှင့် ယဉ်ကျေးမှုကို ရွေးချယ်သော်လည်း၊ လူ့အသိုင်းအဝိုင်းများသည် သေးငယ်ပြီး လူ့ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သမိုင်းအများစုအတွက် တစ်ဦးချင်းတစ်ဦးချင်း ဆွေမျိုးဆက်နွယ်မှုအပေါ် အခြေခံထားသည်။ ဒါတောင်၊ ၌ စိုက်ပျိုးရေး ကြိမ်၊ အပြည့် အထက်အောက် stratification ဆင့်ကဲ၊ ဦးဆောင် သို့ အဆိုပါ မေးခွန်း- လူတို့သည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆန်သော ဆွေမျိုးဆက်နွယ်မှု၏ ကန့်သတ်လွှမ်းမိုးမှုများမှ မည်သို့လွတ်မြောက်နိုင်ခဲ့ကြသနည်း။ နှင့် သူတို့ရဲ့ အလွန် တိုးတက်လာခဲ့သည်။ စွမ်းရည် အတွက် တစ်ဦးချင်း အသိအမှတ်ပြုမှု? လိုက်နေသည်။ Machalek: ၂၁

လူသားများသည် “အမည်မသိအခြားသူများ” နှင့် လွန်စွာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော အပြုအမူပုံစံများဖန်တီးရန် ယဉ်ကျေးမှုမှ အခွင့်အာဏာရရှိထားသောကြောင့် လူသားများသည် မက်ခရိုလူ့အဖွဲ့အစည်းများ တိုးတက်ပြောင်းလဲလာခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် လူမှုရေး အင်းဆက်များ၊ a ပြည်နယ် ၏ အမြဲတမ်း ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အမည်ဝှက် လုပ်ဆောင်ပေးသည်။ သူတို့ကို သို့ ပုံစံ ကြီးမားသော၊ ရှုပ်ထွေးသည်။

19 Ibid.၊ p ၄၅။

20 Ibid.၊ p ၄၆။

21 Ibid.၊ p ၄၇။

လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်သည်။ သက်သက် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု တို့တွင် အဖွဲ့ဝင်များ ၏ မတူဘူး။ ပျက်သည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ လူသားများသည် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဆက်ဆံရေး သို့မဟုတ် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အဆင့်အတန်းဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများအပေါ် အခြေခံ၍ သမဝါယမ လူမှုရေးစနစ်များကို ဖွဲ့စည်းနိုင်ကြသည်။

ထို့ကြောင့် ဓာတုဆက်သွယ်ရေးသည် အင်းဆက်ပိုးမွှားများကို လူတစ်ဦးချင်းစီအား လူမှုရေးအမျိုးအစားအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲစေပါသည် ။ လူသားများ အလုပ်ခန့် *သိမြင်မှု ယဉ်ကျေးမှု* နှင့် လူမှုရေးအရ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ စရိုက်လက္ခဏာများ။ ဒီ စွမ်းရည် ခွင့်ပြုသည်။ လူသားများ သို့ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ပါ။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ မဟုတ်ဘူး အဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များ ဒါပေမယ့် အဖြစ် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ သူစိမ်းတွေ၊ လူတစ်ဦးချင်းခွဲဝေခြင်း။ ထဲသို့ အမျိုးအစားများ ၏ လူမှုရေး အမျိုးအစားများ။ မာချာလက် ယုံကြည်သည်။ အဲဒါ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု မက်ခရိုလူမှုဆက်ဆံရေး၏ အခြေခံအုတ်မြစ်တွင် တည်ရှိသည်။ လူမှုအင်းဆက်ပိုးမွှားများနှင့် လူသားများသည် ကွဲပြားသော်လည်း တူညီနေဆဲဖြစ်သည်။ နည်းဗျူဟာများ သို့ အောင်မြင်ရန် အဆိုပါ စွမ်းရည် အတွက် အနီးကပ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု တို့တွင် အမည်မသိ အခြားသူများ ၊ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ အဆိုပါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ၏ မက်ခရို လူ့အဖွဲ့အစည်း။ ၌ ထို့အပြင်၊ ဒီ အကျင့်ပျက်မှု သတ်မှတ်သည်။ နှင့် ကန့်သတ်ချက်များ အဆိုပါ အခွင့်အရေး နှင့် ဝတ္တရား အကြား (သို့မဟုတ် တို့တွင်) ပါတီများ သို့ တစ်ခု အပြန်အလှန်၊ အတွက် အဖြစ် Machalek မှတ်ချက်များ၊ အနေအထား-အခန်းကဏ္ဌများသည် ဓာတုနှင့် ထိတွေ့မှုပုံစံထုတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် လူသားတို့၏ analogue ဖြစ်သည်။ တို့တွင် လူမှုရေး အင်းဆက်များ တကယ်တန်း၊ အခြေအနေ-အခန်းကဏ္ဍ တည်ဆောက်မှုများ ခွင့်ပြုပါ။ လူသားများ သို့ လျစ်လျူရှု လူများ၏ထူးခြားထူးခြားသော အရည်အသွေးများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် သမဝါယမစီးပွားရေးကို မြှင့်တင်ပေးသည်။ အပြန်အလှန်။ မတူပါ။ လူမှုရေး အင်းဆက်များ၊ သို့သော်၊ လူသားများ နိုင်သည် ကိုလည်း ရွှေ့ အကြား ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ၎င်းတို့၏ လူမှုဘဝများကို စည်းရုံးရာတွင် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အသွင်အပြင်များ။

၌ အလုံးလိုက်၊ ထို့နောက်၊ သာ အင်းဆက်များ နှင့် လူသားများ ရှိသည် ဖြစ်ခဲ့သည်။ နိုင် သို့ တိုးတက် a စနစ် ၏ မက်ခရို လူမှုရေး၊ အဓိကအားဖြင့် မက်ခရိုလူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖန်တီးရာတွင် ဒီဇိုင်းပြဿနာများကြောင့် ဖြစ်သည်။ Machalek သည် လူမှုဗေဒပညာရှင်များသည် လူမှုရေးအမူအကျင့်များ၏ မူလပုံစံများကို နားလည်ရန် အချိန်အတော်ကြာ ရုန်းကန်ခဲ့ရကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြသည်။ ဒီ ပစ္စက္ခ ရှိသည်။ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ကန့်သတ် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ၏ a အထွေထွေ တွန့်ဆုတ်ခြင်း။ အားဖြင့် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ သို့ ချဲ့ထွင်ပါ။ လူသားမဟုတ်သော လူမှုရေးမျိုးစိတ်များကို စူးစမ်းလေ့လာရန် ၎င်းတို့၏အမြင်။ မျိုးစိတ်များတစ်လျှောက် လူမှုရေးဆိုင်ရာ စရိုက်လက္ခဏာများ မည်ကဲ့သို့ ပျံ့နှံ့နေသည်ကို ကြည့်ရှုရန် အရေးကြီးပါသည်၊ Machalek က ငြင်းခုံသည်။ မေးခွန်းများကို သုတေသနပြုနိုင်မှု အဲဒီလို အဖြစ် အဆိုပါ ပေါ်ပေါက်ရေး ၏ a ရှုပ်ထွေးသည်။ ဌာနခွဲ ၏ လုပ်အား နှင့် ဘာကြောင့်လဲ။ အဲဒါ သည် တွေ့တယ်။ ၌ သာ အနည်းငယ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နိုင်သည် ကူညီကြပါ ငါတို့ ရှာဖွေတွေ့ရှိ ဘယ်လိုလဲ အဲဒါ တိုးတက်လာခဲ့သည်။ ၌ လူသား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ၌ ထို့အပြင်၊ အကယ်၍ ငါတို့ အကျိုးဆက်အားဖြင့် မျိုးစိတ်အလိုက် လူမှုဆက်ဆံရေးပုံစံများကို ပေါင်းစပ်ပေးခြင်း၊ လူမှုဆက်ဆံရေး၏ သပ္ပာယ်မှုတန်ဖိုး သို့ ဂေဟစနစ် စိန်ခေါ်မှုများ နိုင်သည် ဖြစ် ပိုကောင်းပါတယ်။ နားလည်သည်။ နောက်ဆုံး၊ အစ အတူ အဆိုပါ လူမှုရေးပုံစံကို လေ့လာကြည့်ရှုရန် ရွေးချယ်ပြီးနောက် ထိုပုံစံပေါ်လာသည့် မျိုးစိတ်များကို ရွေးချယ်ခြင်းသည် လူမှုရေးစနစ်များ၏ ပေါ်ထွန်းလာသော ဂုဏ်သတ္တိများ၊ သီးခြားလူမှုရေးပုံစံများကို ဖန်တီးပေးသည့် လိုက်လျောညီထွေရှိသော တန်ဖိုးနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် မတူကွဲပြားသောမျိုးစိတ်များရင်ဆိုင်နေရသည့် ဘုံပြဿနာများကို အဖြေရှာနိုင်မည့် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဒီဇိုင်းအင်္ဂါရပ်များကို ကောင်းစွာနားလည်နိုင်စေမည်ဖြစ်သည်။

#### ဇန် Maryanski ရဲ့ ရေးပါတယ်။

၌ လတ်တလော နှစ်၊ ဇန် မေရီယန်စကီး၊ ၌ ဆက်စပ်မှု အတူ တစ်ချိန်ချိန်မှာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သူ Jonathan Turner၊ ရှိသည်။ ချဉ်းကပ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ မေးခွန်း ၏ လူသား သဘာဝ အားဖြင့် စစ်ဆေးမှု အဆိုပါ လူမှုရေး ကွန်ရက် အဆက်အသွယ်များ လူသားတွေရဲ့ အနီးစပ်ဆုံး နေထိုင်သည်။ ဆွေမျိုး၊ အဆိုပါ လူဝံ။ ၂၂ အမျှ သည် ကောင်းပြီ သိပြီးသား၊ လူသားများ မျှဝေပါ။ ကောင်းပြီ ကျော် ၉၈ ရာခိုင်နှုန်း ၏ သူတို့ရဲ့ မျိုးရိုး ပစ္စည်း အတူ ချင်ပန်ဇီများ ( *ပန်* ); တကယ်ပါပဲ, ချင်ပန်ဇီများ တန်ခိုး ဖြစ် ပိုနီးစပ်တယ်။

၂၂ ဇန် မေရီယန်စကီး၊ “အဲ နောက်ဆုံး ဘိုးဘွား- တစ်ခု ဂေဟစနစ် ကွန်ရက် မော်ဒယ် on အဆိုပါ ဇစ်မြစ် ၏ လူသား လူမှုရေး၊” *တိုးတက်လာသည်။ ၌ လူသား ဂေဟဗေဒ* ၊ ed ဌ။ လွတ်မြောက်စေခြင်း၊ vol. ၁ (၁၉၉၂)၊ စစ. ၁–၃၂; ဇန် Maryanski နှင့် ယောနသန် ပန်းပွတ်၊ *The Social Cage* (Stanford, CA: Stanford University Press, 1992) နှင့် Alexandra Maryanski, "African Ape Social Structure- ဖြစ်ပါ တယ်။ ဟိုမှာ ခွန်အား ၌ အားနည်းတယ်။ ချည်နှောင်မှုလား?" *လူမှုရေး ကွန်ရက်များ* ၉ (၁၉၈၇)။ စစ. ၁၉၁–၂၁၅။ အဘို့ အဆိုပါ အများဆုံး လတ်တလော ထုတ်ပြန်ချက်​ ဒီ ဆင်ခြေ၊ ကြည့်ပါ။ ယောနသန် ဇ ပန်းပွတ် နှင့် ဇန် မေရီယန်စကီး၊ *ဂရန် အဆိုပါ ဇစ်မြစ် ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း အားဖြင့် သဘာဝ ရွေးချယ်ခြင်း* (Boulder, CO: Paradigm Press, 2008)။

*Gorilla* ) ထက် လူသားတွေ အတွက်ပါ ။ အာဖရိကန်မျောက်ဝံများဖြစ်သည့် ချင်ပန်ဇီများနှင့် ဂေါ်ရီလာတို့ နှစ်ဦးစလုံးသည် ဝံပုလွေများ ( *Pongo* ) သို့မဟုတ် မျောက်လွှဲကျော် ( *Hylobates* ) တို့ထက် လူသားများနှင့် ပိုမိုနီးစပ်ပါသည် ။ အဆိုပါ အခြား နှစ်ခု မျိုးရိုး ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အာရှ လူဝံ။ ၌ အဟီး၊ လူသားများ နှင့် ချင်ပန်ဇီများ မှလာသည်။ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ ဘိုးဘွား ဘုန်းကြီး အဲဒါ နေထိုင်ခဲ့သည်။ သာ အကြောင်း ငါး သန်း နှစ်များ လွန်ခဲ့သော၊ အရ၊ သို့ နောက်ဆုံးပေါ် ရုပ်ကြွင်းနှင့် မော်လီကျူးအချက်အလက်။

ကာလရှည် ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများက မျောက်ဝံများသည် ဉာဏ်ရည်မြင့်မားပြီး ရင့်ကျက်မှုနှေးကွေးကြောင်း မှတ်တမ်းတင်ထားသည်။ ခံရတဲ့ a ရှည် ကာလ ၏ လူမှုဆက်ဆံရေး၊ နှင့် အသက်ရှင် a ရှည် အချိန်။ ဟိ အများစု ၏ မျောက်ဝံများကို အရွယ်ရောက်ပြီးသူ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသာမက အသက်အရွယ်မျိုးစုံနှင့် လိင်အမျိုးအစား အများအပြား ပေါင်းစပ်မှု လိုအပ်သည့် တစ်နှစ်ပတ်လုံး လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ထို့အပြင် မျောက်ဝံများတွင် မျောက်ဝံမျိုးစိတ် 187 မျိုးတွင် ကွဲပြားစွာ ကွဲပြားသော လူမှုဆက်ဆံရေးပုံစံများရှိသည်။

အသုံးပြုခြင်း။ a သမိုင်းဆိုင်ရာ နှိုင်းယှဉ် နည်းပညာ၊ ဘယ်ဟာ သည် ဟုခေါ်သည်။ *cladistic ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ* ၌ ဇီဝဗေဒ၊ Mary- anski စတင်ခဲ့သည်။ အားဖြင့် စစ်ဆေးမှု အဆိုပါ ဒေတာ on လူမှုရေး ဆက်ဆံရေး တို့တွင် လက်ရှိနေ့ရက် မျောက်ဝံကြီး အမျိုးအစား - အဲဒါ က၊ ချင်ပန်ဇီများ၊ ဂေါ်ရီလာ၊ မျောက်လွှဲကျော်၊ နှင့် ဝံဂူတန်များ။ လိုက်နေသည်။ ဒီ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ Maryanski သည် ကန့်သတ်အုပ်စုတစ်စုကို ပထမဆုံးဖော်ထုတ်ခဲ့သည်—ဤကိစ္စတွင် မျောက်ဝံလူမှုဖွဲ့စည်းပုံ၏ အရေးကြီးသောပိုင်ဆိုင်မှုတစ်ခု၊ အဆိုပါ ခွန်အား ၏ လူမှုရေး အနှောင်အဖွဲ့ အကြား နှင့် တို့တွင် အသက် နှင့် လိင် အတန်းများ ၌ အားလုံး မျောက်ဝံ မျိုးဆက်- ဆက်ဆံရေးပုံစံများတွင် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ ပုံမှန်ရှိမရှိကို ကြည့်ရှုရန်။ မတူညီသောပတ်ဝန်းကျင်တွင်နေထိုင်သော ရူပဗေဒနည်းအရ နီးစပ်သောမျိုးစိတ်များသည် တူညီသောဝိသေသလက္ခဏာများကိုဖော်ပြပါက၊ ၎င်းသည် တူညီနိုင်သည်။ ဖြစ် ယူဆသည်။ အဲဒါ သူတို့ရဲ့ နောက်ဆုံး အဖြစ်များသည်။ ဘိုးဘေး (LCA) ကိုလည်း ရှိခဲ့ပါတယ်။ အလားတူ ဆက်စပ်မှု အင်္ဂါရပ်များ။ ဤလေ့ကျင့်ခန်းအတွက်၊ Maryanski သည် ၎င်းတို့၏လူမှုကွန်ရက်တည်ဆောက်ပုံများကိုဖော်ပြရန် ကြိုးပမ်းမှုတွင် သဘာဝနယ်ပယ်အခြေအနေများအောက်တွင်နေထိုင်သောမျောက်ဝံများအတွက် ပေါင်းစပ်ခြင်းဆိုင်ရာ အလားအလာများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ပြန်လည်သုံးသပ်မှုပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အတူ အဆိုပါ ပန်းတိုင် ၏ ဖော်ထုတ်ခြင်း။ a အသေးစိတ်ပုံစံ ၏ အဆိုပါ LCA လူဦးရေ သို့ လက်ရှိနေ့ရက် လူဝံ နှင့် လူသားများ။

အဆိုပါဆက်စပ်ပုံစံများ၏တရားဝင်မှုကိုအကဲဖြတ်ရန်သူမသည် မျောက်များ၏ကွန်ရက်များနှင့်နှိုင်းယှဉ်ရန်အတွက် *အုပ်စုဝင်မျိုးနွယ်* —ကမ္ဘာ့မျောက်လူမှုကွန်ရက်နမူနာတစ်ခု—ပါဝင်ခြင်းဖြင့် cladistic ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၏ပုံမှန်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလိုက်နာခဲ့သည်။ သူမသည် ဤနှိုင်းယှဉ်နည်းပညာနှင့်ဆက်စပ်နေသော အခြေခံယူဆချက်နှစ်ခုကိုလည်း ထည့်သွင်းထားပါသည်- (၁) လူမှုဆက်ဆံရေး၏မျှဝေမှုပုံစံများသည် အခွင့်အလမ်းကြောင့်ဖြစ်ခြင်းရှိ၊ မရှိ သွယ်ဝိုက်အကဲဖြတ်ပေးသည့် ဆက်စပ်မှု *အယူအဆ နှင့် (၂) ပုံမှန်ဟုတ်မဟုတ် သွယ်ဝိုက်အကဲဖြတ်သည့် Regularity Hypothesis* ၊ ပြုပြင်မွမ်းမံမှုများ ထံမှ အဆိုပါ ဘိုးဘွား သို့ သားစဉ်မြေးဆက် ပုံစံများ အထောက်အထား a စနစ်တကျ ဘက်လိုက်မှု ကျပန်းမရရှိကြပါ။ အယူအဆနှစ်ခုစလုံးသည် hominoid (မျောက်များနှင့် လူသားများ) အကြား ဘိုးဘွားစဉ်ဆက်ပုံစံများ ပြန်လည်တည်ဆောက်ရေး အတွက် ခိုင်မာသော သက်သေပြနိုင်သော အထောက်အပံ့ကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

သူမရဲ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ အယ်လ်အီးဒီ သို့ a ဒီကဗျာ နိဂုံးချုပ်- ကြိုက်တယ်။ အဆိုပါ ခေတ်ပြိုင် လူဝံ အဲဒါ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အရ အနီးစပ်ဆုံး သို့ လူသားများ၊ အဆိုပါ LCA လူဦးရေ သက်သေပြခဲ့သည်။ a အရည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ပါဝင်သော ၏ အတော်လေး နိမ့် အဆင့် ၏ လူမှုဆက်ဆံရေး နှင့် a မရှိခြင်း။ ၏ မျိုးရိုးစဉ်ဆက် အဆက်ပြတ်ခြင်း။ ၌ အဖွဲ့များ ကျော် အချိန်။

ဤဖွဲ့စည်းပုံအတွက် အနီးစပ်ဆုံး အကြောင်းအရင်းများမှာ တွေ့ရှိနေရဆဲ အင်အားစုများစွာ ပေါင်းစပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ၌ အားလုံး နေထိုင်သည်။ မျောက်ဝံ လူမှုရေး ကွန်ရက်များ- (က) a စနစ်တကျ ဘက်လိုက်မှု ဆီသို့ အမျိုးသမီး (နှင့် များသောအားဖြင့် အမျိုးသား) လွှဲပြောင်းခြင်း။ ထံမှ အဆိုပါ ဇာတိ ယူနစ် မှာ အပျိုဖော်၊ ဘယ်ဟာ သည် အဆိုပါ ဆန့်ကျင်ဘက် လမ်းကြောင်းသစ် ထံမှ မျောက်များ ဘယ်မှာလဲ။ မျောက်တပ်များတွင် အမျိုးသားများသာ ပြောင်းရွှေ့ကြပြီး အမျိုး သမီးများသာ မျိုးဆက်အလိုက် ထိမ်းမြားလက်ထပ်မှုများ ပြုလုပ်ရန်၊ (ခ) သားအဖကို သိရန် ခက်ခဲစေသော ချော့မော့သော မိတ်လိုက်ပုံစံ (မျောက်လွှဲကျော်သည် ခြွင်းချက်)၊ နှင့် (ဂ) အရွယ်ရောက်ပြီးသူအများစုကြားတွင် အားနည်းသော လူမှုဆက်ဆံရေးများ များပြားခြင်း။ ထို့အပြင် ပြုပြင်မွမ်းမံမှုများ၊ ထံမှ အဆိုပါ LCA လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ အကြံပြုထားသည်။ အဲဒါ ပြီးနောက် သားစဉ်မြေးဆက် ကွဲကွာ ဘိုးဘွားစဉ်ဆက်လူဦးရေမှ၊ hominoid ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၏အနာဂတ်လမ်းကြောင်းသည် မြင့်မားသောလူမှုဆက်ဆံရေးအတွက်ရွေးချယ်မှုဖိအားများပါ၀င်သည်၊ hominoid ရှင်သန်မှုနှင့် မျိုးပွားမှုအောင်မြင်မှုတိုးလာပုံရသည်။

တကယ်ပါပဲ, အဲဒါ သည် တစ်ခု တည်ထောင်ခဲ့သည်။ အဟီး ၌ အဆိုပါ ရုပ်ကြွင်း မှတ်တမ်း အဲဒါ အကြောင်း ၁၈ သို့ ၁၀ သန်း နှစ်များ လွန်ခဲ့သော၊ a မျောက်ဝံမျိုးစိတ် အများအပြား၏ အရေအတွက်သည် သိသိသာသာ ကျဆင်းပြီး မျိုးသုဉ်းသွားချိန်တွင် မျိုးစိတ်များ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ ၏ မျောက်များ ရုတ်တရက် တိုးပွားလာသည်။ နှင့်၊ အရ၊ သို့ အဆိုပါ ရုပ်ကြွင်း မှတ်တမ်း၊ ပြောင်းရွှေ့ ထဲသို့ ယခင် မျောက်ဝံ niches၊ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ မျောက်များ ဖွံ့ဖြိုးသည်။ a အပြိုင်အဆိုင်၊ အစားအသောက် အစွန်း ကျော် လူဝံ။ ဘာဖြစ်ဖြစ် အဆိုပါ ရှင်းလင်းချက်၊ အဆိုပါ ရုပ်ကြွင်း မှတ်တမ်း အတည်ပြုသည်။ အဲဒါ၊ ဘယ်တော့လဲ မျောက်ဝံ niches ခဲ့ကြသည် ဖြစ်ခြင်း။ မျောက်များ သိမ်းပိုက်ထားသော မျောက်ဝံများသည် ဇီဝဗေဒ ဆိုင်ရာ တိရစ္ဆာန်များ နေထိုင်ရာ နေရာရှိ မဖြစ်စလောက် အစွန်းအထင်းများ ဖြစ်စေရန်အတွက် ခန္ဓာဗေဒ ပြုပြင်မွမ်းမံမှုများ စတင်လုပ်ဆောင်လာကြသည်။ အဆိုပါ လိုက်လျောညီထွေ လိုက်လျောညီထွေမှုများ ပါ၀င်သည့် ထူးခြားသော စက်ခေါင်းပုံစံကို လှည့်ပတ်ထားပါသည်။ hand-over-hand လှုပ်ရှားမှု ၌ အဆိုပါ သစ်ပင်များ မှတဆင့် အာကာသ တစ်လျှောက် အတူ အခြား ဝတ္ထု ယနေ့ခေတ် လူမျောက်များနှင့် လူတို့၏ ခန္ဓာဗေဒဆိုင်ရာ လက္ခဏာရပ်များ။ လောလောဆယ်တော့ မျောက်တွေ ကျန်သေးတယ်။ အဆိုပါ လွှမ်းမိုးသည်။ မျောက်ဝံများ၊ နှင့် လူဝံ ဖြစ်ကြပါသည်။ a ထူးခြားသည်။ သေးသေးလေး လူနည်းစု ထိုမှတပါး၊ အတူ အဆိုပါ ခြွင်းချက် ၏ လူသားများ၊ အဆိုပါ အနည်းငယ် ကျန် လူသားမဟုတ်သော hominoids—အဲဒါ က၊ ချင်ပန်ဇီ၊ ဂေါ်ရီလာ၊ မျောက်ဝံနှင့် မျောက်လွှဲကျော်တို့သည် ၎င်းတို့၏ သေးငယ်သော အရေအတွက်နှင့် အထူးပြုပြီး ကန့်သတ်ထားသော နယ်ပယ်များကြောင့် ယခုအခါ “ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှုများ” နှင့် “ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ကျန်ကြွင်းကျန်များ” အဖြစ် သတ်မှတ်ခံရသည်။

ဤတွေ့ရှိချက်၏ အရေးပါမှုသည် လူ့သဘောသဘာဝကို တွေးတောရန် အရေးကြီးပါသည်။ ‘လူသားနဲ့ အနီးစပ်ဆုံး ဆိုရင် ဆွေမျိုးများ ထုတ်ဖော် a ပြောမယ်ဆိုရင် အတွက် အတော်လေး အားနည်းတယ်။ လူမှုရေး ဆက်ဆံမှု၊ ထို့နောက် လူသားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း များပါတယ်။ ရှိဖို့​ ဒီ လူမှုရေး ပြောမယ်ဆိုရင် အဖြစ် အပိုင်း ၏ သူတို့ရဲ့ မျိုးရိုး coding။ ဘာလဲ, သို့သော်၊ သည် ဆိုလိုသည်။ အားဖြင့် အားနည်းတယ်။ အရည် ဆက်ဆံရေး? Maryanski အတည်ပြုခဲ့သည်။ ၌ သူမ၏ သုံးသပ်ချက် ၏ အဆိုပါ ဒေတာ အဲဒါ မျောက်များ ရှိသည် အများကြီး ခိုင်မာတယ်။ အထူးသဖြင့် ဆက်ဆံရေး၊ တို့တွင် မိန်းမများ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ အသက်ရှင် ၌ high-density matrifocal ကွန်ရက်များ ၌ မျောက် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသားများသည် အပျိုဖော်ဝင်စအချိန်၌ အခြားအုပ်စုများသို့ ပြန့်ကျဲသွားသော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် နောက်ကျကျန်နေသဖြင့် အများအပြား တိုးပွားလာကြသည်။ လေး မျိုးဆက်များ ၏ ပြင်းပြင်းထန်ထန် ချည်ထားသည်။ matrilines (ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ၏ အဖွား၊ အဖွား၊ အမေ၊ အစ်မ၊ အဒေါ်၊ ဝမ်းကွဲ၊ သမီး)။ ဤတိုးချဲ့အမျိုးသမီးနှောင်ကြိုးများသည် မျိုးဆက်ဆက်နွယ်မှုကို ပေးစွမ်းပြီး မျောက်လူ့အဖွဲ့အစည်းအများစု၏ ကျောရိုးဖြစ်သည်။ ဆန့်ကျင်ဘက် မိန်းမတွေ ၌ မျောက်ဝံ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အထောက်အထား အဆိုပါ ရှားပါတယ်။ ပုံစံ ၏ လူစုခွဲ ဘယ်မှာလဲ၊ မှာ အပျိုဖော်၊ မိန်းမများ သူတို့ရဲ့ ဇာတိအသိုင်းအဝိုင်းကို ထာဝရထားခဲ့ပါ။ ထို့အပြင် မျောက်ဝံလူ့အဖွဲ့အစည်းရှိ အထီးများ (ချင်ပန်ဇီမှလွဲ၍)၊ ကိုလည်း ထွက်သွား သူတို့ရဲ့ ဇာတိ ရပ်ရွာ၊ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။ သို့ a အသစ် အသိုင်းအဝိုင်း။ အရှင်၊ နှစ်ဦးစလုံးနှင့်အတူ လိင်များ လူစုခွဲ မှာ အပျိုဖော်၊ အများဆုံး ဆွေမျိုးများ အဆက်အသွယ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကျိုး၊ မျိုးရိုးစဉ်ဆက် အဆက်ပြတ်ခြင်း။ ပျောက်သွားတယ်၊ နှင့် အဆိုပါ ရလဒ် သည် a အတော်လေး အရည် လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ အတူ လူကြီး ပုဂ္ဂိုလ်များ ရွေ့လျား အကြောင်း ပိုမိုကြီးမားသော ဒေသလူဦးရေအတွင်း လူတစ်ဦးချင်း ပြောင်းရွှေ့စုစည်းမှုအဖြစ်။

၌ အာရှ၊ လူကြီး ဝံဂူတန်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ နီးပါး တိုက်ပိတ်၊ မရှိသလောက် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်း။ အတူ အခြားသူများ။ တစ် အမေ သူမအား မှီခိုအားထားနေရသော လူငယ်သည် တစ်ခုတည်းသော တည်ငြိမ်သော လူမှုရေးယူနစ်ဖြစ်သည်။ အာဖရိကတွင် ချင်ပန်ဇီများနှင့် ဂေါ်ရီလာများ ပိုမိုများပြားသည် ။ လူမှုရေးအရ တွင်းတွင်၊ အတူ ဂေါ်ရီလာ နေထိုင်သည်။ အတူ ငြိမ်းချမ်းစွာ ၌ သေးငယ်သည်။ အဖွဲ့များ၊ ဒါပေမယ့် လူတစ်ဦးချင်းစီ သည် အလွန်အထီးကျန်ဆန်ပြီး အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ ကြားတွင် လူမှုဆက်ဆံရေး လွန်ကဲစွာ ဆက်ဆံမှုကို သတိပြုရန်မှာ မဆန်းပါ။ အနက် လူသားများ အနီးစပ်ဆုံး ဆွေမျိုး၊ အဆိုပါ ဘုံ ချင်ပန်ဇီ၊ လူကြီး မိန်းမများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း မိမိကိုယ်မိမိ ထိန်းကျောင်းပြီး မိမိတို့၏ မှီခိုရာ အမျိုးအနွယ်များနှင့်အတူ တစ်ယောက်တည်း ခရီးသွားရင်း နေ့ရက်အများစုကို ကုန်ဆုံးစေသည်။ အရွယ်ရောက်ပြီးသော ချင်ပန်ဇီအထီးများသည် ဆန့်ကျင်ဘက်အားဖြင့် လူမှုဆက်ဆံရေးပိုကောင်းပြီး တစ်ဦးချင်းအနည်းငယ်ရှိနိုင်ဖွယ်ရှိသည်။ ခင်မင်မှု အတူ အခြား အမျိုးသားများ ဆိုတော့၊ မကြိုက် မိန်းမများ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ လာ ထံမှ အပြင်မှာ ၌ ဒေသဆိုင်ရာလူဦးရေနှင့် အချင်းချင်း သူစိမ်းများဖြစ်ကြသောကြောင့် ချင်ပန်ဇီအထီးများသည် ဤပို၍ကြီးမားသော ဒေသအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ကြီးပြင်းလာကြသည်။ မိခင်နှင့်သားတို့သည်လည်း ခိုင်မာသော ဆက်ဆံရေးကို တည်ဆောက်ကြသည်။ ဒါပေမယ့် အမေကလွဲရင် နှင့် သူမ၏ လူငယ် အမျိုးအနွယ်၊ ဟိုမှာ ဖြစ်ကြပါသည်။ မဟုတ်ဘူး တည်ငြိမ်သည်။ အုပ်စုများ ၌ ချင်ပန်ဇီ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ။ ထို့ကြောင့် ချင်ပန်ဇီအထီးများသည် ကြီးမားပြီး အရည် အသွေးရှိသော ဒေသဆိုင်ရာ လူဦးရေများအတွင်း အာကာသအတွင်း လွတ်လပ်စွာ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်လိုသည့် တစ်ကိုယ်ရေစိတ်နှင့် မိမိကိုယ်ကို အားကိုးအားထားမှု အလွန်မြင့်မားဆဲဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် လူသားများ၏ အရင်းနှီးဆုံး အာဖရိကမျောက်ဝံ ဆွေမျိုးများက တစ်သီးပုဂ္ဂလဝါဒအတွက် အပြုအမူဆိုင်ရာ သဘောထားများကို သက်သေပြပါက၊ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်၊ ရွေ့လျားမှု၊ နှင့် အားနည်းတယ်။ လူမှုရေး ဆက်ဆံမှု၊ Maryanski ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ ဒါတွေ မျိုးဗီဇကုဒ်လုပ်ထားသည်။ ဉာဉ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အပိုင်း ၏ လူသား သဘာဝ အဖြစ် ကောင်းပြီ တကယ်ပါပဲ, အကယ်၍ ငါတို့ ဆန်းစစ်ပါ။ အဆိုပါ

လူမှုရေး အမျိုးအစား အတွင်း ဘယ်ဟာ လူသားများ အဖြစ် a မျိုးစိတ် ဆင့်ကဲ-အဲဒါ က၊ အမဲလိုက်ခြင်း။ နှင့် စုဆောင်းခြင်း - အဲဒါ ရှင်းပါတယ်။ အဲဒါ အဲဒါ ခန့်မှန်းခြေ အဆိုပါ ပုံစံ တို့တွင် အဆိုပါ အရမ်းကောင်းတယ်။ လူဝံ၊ အထူးသဖြင့် အာဖရိကန် မျောက်ဝံ- ဟိုမှာ စဉ်းစားဆင်ခြင်စရာ ရွေ့လျားမှု အတွင်း a ပိုကြီးတယ်။ အိမ် အပိုင်းအခြား ၏ တီးဝိုင်းများ; ဟိုမှာ သည် a မြင့်မားသော ဘွဲ့ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဝါဒ နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်၊ နှင့် မှလွဲ အတွက် အိမ်ထောင်သည် စုံတွဲများ၊ အတော်လေး ချောင် နှင့် အရည် လူမှုဆက်ဆံရေး ဖြစ်ကြပါသည်။ ထင်ရှားသည်။ မှာ a ဇီဝဗေဒ အဆင့်၊ ထို့နောက်၊ Maryanski ငြင်းခုံသည်။ အဲဒါ လူသားများ တန်ခိုး မဟုတ်ဘူး ရှိသည် အင်အားကြီး ဇီဝဗေဒ တိုက်တွန်းသည်။ အတွက် အရမ်းကောင်းတယ်။ လူမှုဆက်ဆံရေး နှင့် စုပေါင်းဝါဒီပုံစံ လူမှုရေး နှောင်ကြိုး အဲဒါ လူမှုဗေဒပညာရှင်များနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် လူမှုဒဿနိကဗေဒသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ သဘောသဘာဝကို မကြာခဏ အပြစ်တင်ကြသည်။

၌ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း အလုပ် အတူ ယောနသန် ပန်းပွတ်၊ Maryanski ရှိသည်။ ဖော်ပြခဲ့သည်။ အဆိုပါ ဂယက် ၌ သုံးသပ်ချက် ၏ အဆိုပါ အဆင့်များ ၏ လူမှုရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု။ အမဲလိုက်ခြင်း။ နှင့် စုဆောင်းခြင်း။ သည် အဆိုပါ စင်မြင့် ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် ဘယ်ဟာ အခြေခံ လူသား ဇီဝဗေဒ coding တိုးတက်လာခဲ့သည်။ ၌ ဒါတွေ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ၏ သေးငယ်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ နယ်မြေတစ်ခုအတွင်း လှည့်လည်နေသော တီးဝိုင်းများသည် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်များကြားတွင် လျော့ရဲပြီး အရည် အသွေးရှိသော လူမှုဆက်ဆံရေး အထောက်အထားများ၊ တစ်ဦးချင်း ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် မြင့်မားမှု၊ မိမိကိုယ်ကို အားကိုးမှုနှင့် တီးဝိုင်းမှ တီးဝိုင်းသို့ ရွေ့လျားသွားလာမှုတို့ ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း လူသားများသည် အရွယ်အစား ကြီးပြင်းလာကာ ပထမဦးစွာ ပန်းမာန်ကို မွေးမြူကြပြီး ၎င်းတို့ကိုယ်ကို ရပ်တည်ရန်အတွက် စိုက်ပျိုးရေးကို တွန်းအားပေးခဲ့ကြရာ ၎င်းတို့သည် မြေယာထွန်ယက်စိုက်ပျိုးရန် အခြေချနေထိုင်ကြပြီး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် လှောင်အိမ်များဖြင့် ချုပ်နှောင်ထားကြသည်။ ၌ လူမှုယဉ်ကျေးမှု ပုံစံများ အဲဒါ ချိုးဖောက်ခဲ့သည်။ အခြေခံ လိုအပ်ချက်များ အတွက် လွတ်လပ်မှု၊ အချို့ ဘွဲ့ ၏ တစ်ဦးချင်းကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်နှင့် ဒေသခံအုပ်စုများ၏ ကြီးမားသောအသိုက်အဝန်းအတွင်း အရည် အချင်း ဆက်ဆံရေး။

အရှင်၊ လူမှုယဉ်ကျေးမှု ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စတင်ခဲ့သည်။ သို့ ထပ်ရေးပါ။ အဆိုပါ အခြေခံ သဘာဝ ၏ လူသားများ အမျှ Maryanski နှင့် Turner တို့က ကောက်ချက်ချသည်မှာ လက်ရှိ စက်မှုနှင့် စက်မှုခေတ်လွန်ခေတ်၏ စျေးကွက်မောင်းနှင်သည့် စနစ်များသည် ၎င်းတို့၏ သိသာထင်ရှားသည့် ပြဿနာများစွာရှိနေသော်လည်း၊ ပန်းစိုက်ခင်းနှင့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးထက် မူလနှင့် ပိုမိုနီးစပ်ပါသည်။ လူမှုရေး အမျိုးအစား ၌ ဘယ်ဟာ လူသားများ တိုးတက်လာခဲ့သည်။ ဇီဝဗေဒအရ၊ မှာ အနည်းဆုံး ၌ ဒီ အာရုံ သူတို ရွေးချယ်မှုများ ပိုမိုကမ်းလှမ်း; သူတို့သည် တစ်သီးပုဂ္ဂလဝါဒကို အမှန်တကယ်အားပေးခွင့်ပြုပြီး၊ လူမှုဆက်ဆံရေးအများစုကို အရည် အချင်းနှင့် အကူးအပြောင်းဖြစ်စေသော နည်းလမ်းများဖြင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားသည်။ သူတို့သည် များစွာသော မိသားစုထက် ခိုင်မာသော ဆက်ဆံရေးကို ကန့်သတ်ထားသည်။ Maryanski နှင့် Turner တို့သည် အတိတ်နှင့် ယနေ့ခေတ် လူမှုဗေဒပညာရှင်များအတွက် ထူးခြားချက်ဖြစ်ကြောင်း သတိပြုပါ။ ၏ လူသား အပြုအမူ လိုအပ်သည်။ အားဖြင့် စျေးကွက်မောင်းနှင်မှု လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ အဖြစ် ရောဂါဗေဒ လူသားတို့၏ အခြေခံသဘောသဘာဝကို ဖောက်ဖျက်သည်။ Maryanski နှင့် Turner အတွက်၊ အမဲလိုက်ခြင်းနှင့် စုဆောင်းခြင်းခေတ်မှစပြီး လူမှုဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သည် လူသားများ၏ အခြေခံ hominoid သဘောသဘာဝနှင့် ပိုမိုသဟဇာတဖြစ်စေသော အခြေအနေများကို ဖန်တီးရန် တစ်ဖန်ပြန်လည်စတင်နေပြီဖြစ်သည်။

ဤကောက်ချက်အများအပြားသည် သိသိသာသာ အနည်းငယ် မှန်းဆနိုင်သော်လည်း Maryanski ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာချက်၏ အချက်မှာ ရှင်းနေသည်- အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဇီဝဗေဒမှ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ချဉ်းကပ်နည်းများဖြစ်သည့် cladistic၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ နှင့် cross-မျိုးစိတ် နှိုင်းယှဉ် အတူ လူသားများ အနီးကပ် ဇီဝဗေဒ ဆွေမျိုး၊ ငါတို့ နိုင်သည် လုပ်ပါ။ အသိပေးသည်။ ကောက်ချက် အကြောင်း လူသား သဘာဝ။ ထို့နောက်၊ ငါတို့ နိုင်သည် အသုံးပြု ဒါတွေ လူမှုယဉ်ကျေးမှုဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သည် လူသားများ၏ မူလအမွေအနှစ်များနှင့် သဟဇာတမဖြစ်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ ဆုံးဖြတ်ရန် ကောက်ချက်ချသည်။ ဤခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုမှ၊ အမျိုးအနွယ်၊ ဝါဒ၊ ဘာသာရေးနှင့် စီးပွားရေးကဲ့သို့သော အခြေခံအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စနစ်များကို ဆန်းစစ်ကြည့်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ပထမလူ့အဖွဲ့အစည်းအမျိုးအစားဖြစ်သည့် အမဲလိုက်ခြင်းနှင့် စုဆောင်းခြင်း—နှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာသော မျောက်ဝံကဲ့သို့ လူသားတို့၏ အခြေခံသဘောသဘာဝနှင့် မည်ကဲ့သို့ ဆက်ဆံပုံတို့ကို ဆန်းစစ်နိုင်သည်။ etal ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု။

ဟိ လည်ပတ်ခြင်း။ ယူဆချက် ၏ Maryanski ရဲ့ ချဉ်းကပ် လုပ်သင့်တယ်။ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ဖြစ် မီးမောင်းထိုးပြ၊ ၌ ပိတ်:

1. လူသားများ၏ အရင်းနှီးဆုံးမျောက်ဝံဝမ်းကွဲများသည် လူသားများနှင့် မျောက်ဝံကြီးများအတွက် နောက်ဆုံးဘုံဘိုးဘွား (LCA) ကို မြင်နိုင်သော အဝေးကြည့်မှန်တစ်ချပ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။
2. အားဖြင့် ဖျော်ဖြေခြင်း။ cladistic ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ နှင့် မြင်သည်။ အဆိုပါ စရိုက်များ အဲဒါ လူသားများ ဘုန်းကြီး ဝမ်းကွဲ အပိုင် ၊ အထူးသဖြင့် သူတို့ရဲ့ ကွန်ရက် အဆောက်အဦများ၊ အဲဒါ ဖြစ်လာသည်။ ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့ ပိုင်းခြားပါ။ ဘာလဲ အဆိုပါ LCA ၏ အဖွဲ့အစည်းပုံစံများ။
3. ဒီ ဘိုးဘေး ဖြစ်ခဲ့သည်။ နီးပါး တိုက်ပိတ်၊ အတူ အနည်းငယ် ခိုင်မာတယ်။ လူမှုရေး အဆက်အသွယ်များ ကျော်လွန် အဲဒါတွေ ၏ မိခင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ အမျိုးအနွယ်များ ၊ အပျိုဖော်ဝင်စ အရွယ်တွင် အသိုင်းအဝိုင်းအသစ်သို့ ပြောင်းရွှေ့လာသောအခါတွင် အဆိုပါ ဆက်ဆံရေး ပျက်ပြားသွားဖွယ်ရှိသည်။
4. မျက်မှောက်ခေတ်လူသားများသည် ၎င်းတို့၏ဗီဇထဲတွင် ဤဇီဝပရိုဂရမ်မာအချို့ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ထို့ကြောင့်၊ လူသားများသည် မကြာခဏယူဆထားသလောက် လူမှုဆက်ဆံရေးမျိုးမဖြစ်နိုင်ပါ။
5. လူသားများ၏ ဘုံဘိုးဘွားများနှင့် မျောက်ဝံကြီးများသည် လူမှုရေးမတည်မြဲသောကြောင့်၊ အမြဲတမ်း အုပ်စုဖွဲ့စည်းပုံများ မရှိသောကြောင့်၊ လူမှုဗေဒတွင် ၎င်း၏ ဘက်လိုက်မှုအချို့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် လူမှုဗေဒက တွန်းအားပေးသောကြောင့်၊ a ဆွေမျိုးများ စနစ် ကျော်လွန် a အမေ နှင့် သူမ၏ မရင့်ကျက် အမျိုးအနွယ်။ ရှိရင် အဲဒီလို သည် အဆိုပါ အခြေအနေမျိုးတွင်၊ ဆင့်ကဲလေ့လာသုံးသပ်ချက်သည် လူသားများ၏ မူလအမွေအနှစ်များ၏ ကန့်သတ်ချက်များကို မည်ကဲ့သို့ လျော့ပါးသွားကြောင်း ညွှန်ပြနိုင်ပြီး ယနေ့ခေတ်လူသားများသည် အုပ်စုများအတွင်း ခိုင်မာသောဆက်ဆံရေးကို ထူထောင်နိုင်စေရန် ညွှန်ပြနိုင်သည်။ ဒါတွေ အပြောင်းအလဲများ ထံမှ အဆိုပါ ဘိုးဘေး ပုံစံ လုပ်သင့်တယ်။ ဖြစ် ထင်ရှားသည်။ အားဖြင့် နှိုင်းယှဉ် အဆိုပါ ဦးနှောက်များ ၏ ကြီးသော လူဝံ အတူ အဆိုပါ လူသား ဦးနှောက်၊ ဒါပေမယ့် မပါဘဲ အဆိုပါ ချုပ်ချယ်သည်။ ယူဆချက် ၏ modules များပေါ်တွင်၎င်း၏အလေးပေးသောဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်စိတ်ပညာ။

#### လုပ်နေပါတယ်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ နောက်ထပ် ဒါဝင်ယန်း၊ နောက်ထပ် ဇီဝဗေဒ

ထင်ရှားသည့်အတိုင်း၊ Darwinian မှုတ်သွင်းထားသော သီအိုရီဆိုင်ရာချဉ်းကပ်မှုများသည် အလွန်ကွဲပြားပါသည်။ Sociobiol-ogy နှင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာသည် နီးကပ်စွာ ဆက်စပ်နေသော်လည်း ဤသီအိုရီမျဉ်း၏ အပြင်ဘက်တွင် Dar-winian ချဉ်းကပ်ပုံများမှာ ကွဲပြားပါသည်။ အလားအလာအရှိဆုံးမှာ လူသားများနှင့် ၎င်းတို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဆုံစည်းရာနေရာကို မျက်စိဖြင့် နှိုင်းယှဥ်စစ်ဆေးသည့် ချဉ်းကပ်မှုများ ဖြစ်နိုင်သည်။ အတူ၊ သို့မဟုတ် ကွဲပြားသည်။ ထံမှ၊ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ၏ အခြား မျိုးစိတ်။ Machalek ရဲ့ နှိုင်းယှဉ် ချဉ်းကပ် မက်ခရိုလူ့အဖွဲ့အစည်းများ မွေးထုတ်ပေးရန် သဘာဝရွေးချယ်မှု ကျော်ဖြတ်ရမည့် ဒီဇိုင်းပြဿနာများကို ရှာဖွေခြင်း၊ ဤပြဿနာများကို ခွဲထုတ်ရာတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်း၏ ကြီးမားသောပုံစံများကို စုစည်းရာတွင် အဓိကကျသော လူမှုရေးအင်အားစုများအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည်။ နည်းလမ်းများစွာဖြင့်၊ သူ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာချက်သည် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သည် ကွဲပြားခြင်းနှင့် ပေါင်းစည်းမှုပုံစံသစ်များမှတစ်ဆင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ကို ဖန်တီးပေးကြောင်း အသိအမှတ်ပြုသော လက်သီးဆုပ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ၏ ထိုးထွင်းသိမြင်မှုကို အတည်ပြုပေးပါသည်။ လူသားများ တကယ်ပါပဲ, ဟားဘတ် Spencer ရဲ့ အလေးပေး on *superorganic စနစ်များ* အဖြစ် အဆိုပါ ဘာသာရပ် သက်ရှိများနှင့်ဖွဲ့စည်းထားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းသည့် တိရစ္ဆာန်များနှင့် သက်ရှိပုံစံအားလုံးကို လေ့လာသည့် လူမှုဗေဒဘာသာရပ်အတွက် ငြင်းခုံသည်။

Maryanski ရဲ့ ချဉ်းကပ် ယူတယ်။ သီအိုရီ ကျော သို့ တစ်ခု ထုတ်ပြန်သည် အဲဒါ ရှိသည်။ အမြဲတမ်း ဖြစ်ခဲ့သည်။ ထင်ရှားသော သီအိုရီအရ- လူ့သဘော။ သို့သော်၊ သူမ၏ချဉ်းကပ်မှုသည် အချိန်ကိုပြန်ကြည့်ရန် cladistic ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုကို အသုံးပြုသောကြောင့် လူသားများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် မောင်းနှင်အားများအကြောင်း အလွန်အကျွံထင်ကြေးပေးမှုများမှ လွတ်မြောက်စေသည်။ အဆိုပါ အင်္ဂါရပ်များ ၏ အဆိုပါ နောက်ဆုံး ဘုံ ဘိုးဘေး သို့ လူဝံ နှင့် လူသားများ ၌ ဒါကြောင့် လုပ်နေတယ်၊ ကောက်ချက် လူ့သဘောသဘာဝနှင့်ပတ်သက်ပြီး လူသားအားလုံးဆင်းသက်လာခဲ့သည့် hominin မျိုးစိတ်များကြား လူမှုဆက်ဆံရေးသဘာ၀ကို ပြန်လည်တည်ဆောက်ရန်အတွက် မျောက်ဝံများကွန်ရက်များမှ အချက်အလက်များနှင့် ချိတ်ဆက်ထားသည်။ လူသားများ၏ ဝေးကွာသောဘိုးဘေးများ—တစ်သီးပုဂ္ဂလ၊ မိုဘိုင်းလ်၊ ညစ်ညမ်းသော၊ အမြဲတမ်းအုပ်စုဖွဲ့ခြင်းမပြုသော အားနည်းသောတိရစ္ဆာန်များ—တစ်ဉီးချင်းဆီမှ ထွက်ပေါ်လာသော ရုပ်ပုံသည် လူကြိုက်များသောပုံနှင့် အလွန်ကွာခြားပါသည်။ တို့တွင် နှစ်ခုလုံး လူမှုဗေဒပညာရှင်များ နှင့် အဆိုပါ အိပ် အများသူငှာ ၏ လူသားများ အဖြစ် အဖွဲ့ ဦးတည်သည်။ နှင့် စုစည်းမှု။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သည် လူများကို လူဝံ၏နောက်ဆုံးဘုံဘိုးဘေးများထက် လူမှုဆက်ဆံရေးပိုကောင်းစေခဲ့သည်မှာ သေချာပါသည်။ နှင့် လူသားများ၊ နှင့် နှိုင်းယှဉ် သို့ လူဝံ အဖြစ် ကောင်းပြီ ဒါပေမယ့်၊ သဘာဝ ရွေးချယ်မှု လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး ပုံမှန်အားဖြင့် သုတ် အသက်ကြီးသည်။ စရိုက်လက္ခဏာများ; ပြေ၊ အဲဒါ ထပ်လောင်းသည်။ အသစ် စရိုက်များ ပေါ်သို့ ရှိပြီးသား မထင်ပါနဲ့၊ အတူ အဆိုပါ ရလဒ် အဲဒါ လူသားများ တစ်သီးပုဂ္ဂလအမြင်ရှိကြသည်။ နှင့် အားနည်း-တုပ် တိရစ္ဆာန်များ on ဘယ်သူလဲ။ သဘာဝ ရွေးချယ်မှု ရှိသည်။ ချထားသည်။ ဆင်း a patina ၏

လူမှုဆက်ဆံရေး။ တစ်သီးပုဂ္ဂလဝါဒနှင့် လူသားတို့၏ အာရုံကြောခန္ဓာဗေဒဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများစွာတွင်၊ စုပေါင်းဝါဒ အဲဒါ ရှိသည်။ ကြီးမားသော အကျိုးဆက်များ အတွက် ဘယ်လိုလဲ လူသားများ ပြုမူ၊ လူအချင်းချင်း၊ နှင့် စည်းရုံး။ ဤဒါဝင် မှုတ်သွင်းခံ ချဉ်းကပ်နည်းများသည် သမားရိုးကျ လူမှုဗေဒမေးခွန်းများကို ဖြေရှင်းပေးသည့်အချက်မှာ လူမှုဗေဒတွင် စွဲမြဲစွာ ရပ်တည်နေကြသူများ၏ ပြစ်တင်ဝေဖန်မှုကို ခံနေရသော်လည်း၊ လုပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူး တွေးပါ။ ဇီဝဗေဒ ဒိုင်းနမစ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ လိုအပ်သော ၌ ဖွံ့ဖြိုးဆဲ လူမှုဗေဒ သီအိုရီများ တိုင်ပင် ၌ အဆိုပါ မျက်နှာ ၏ ဝီရိယ ဝေဖန်ချက်၊ ဒီ လိုင်း ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် လူမှုဗေဒ သည် မဟုတ်ဘူး များပါတယ်။ သို့ သွားပါ။ အဲဒါ သည် မဟုတ်ဘူး၊ အဖြစ် အချို့ ရှိသည် တိုင်ကြားထားသည်။ a ဖက်ရှင်၊ ဒါပေမယ့် a ပျံ့နှံ့သော ကြိုးစားအားထုတ်မှု သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် a နောက်ထပ် interdis- ciplinary လူမှုဗေဒ - တစ်ခု အဲဒါ အသိအမှတ်ပြုသည်။ အဲဒါ လူသားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ တိရစ္ဆာန်များ နှင့်၊ ထို့ကြောင့်၊ ရှိသည် တိုးတက်လာခဲ့သည်။

ကြိုက်တယ်။ အားလုံး အခြား တိရစ္ဆာန်များ၊ ဤသို့ဖြင့် လုပ်နေပါတယ်။ ဇီဝဗေဒ တပ်ဖွဲ့များ သက်ဆိုင်ရာ ၌ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ။

### နိဂုံး

အဘို့ အများကြီး လူမှုဗေဒပညာရှင်များ၊ အဆိုပါ နိုးကြားမှု ၏ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ ၌ သူတို့ရဲ့ စင်မြင့် မော်ဒယ်များ ၏ လူမှုရေးဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သို့မဟုတ် ၌ သူတို့ရဲ့ မွေးစားခြင်း။ ၏ သော့ စိတ်ကူးများ ထံမှ အဆိုပါ ခေတ်မီသည်။ ပေါင်းစပ်ခြင်း။ ၌ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ ရှိတယ်။ မဟုတ်ဘူး ဖြစ်ခဲ့သည်။ a ကောင်းတယ် အရာ။ ဒါတွေ ဝေဖန်သူများ ရှိခဲ့ပါတယ်။ မျှော်လင့်သည်။ အဲဒါ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ - ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ၎င်း၏ပုံသဏ္ဍာန် - ပါ့ ရိုးရှင်းစွာ နေပါ။ သေပြီ၊ ဒါပေမယ့် ဒီ သည် သာ ဆန္ဒရှိသော တွေး အမျှ ငါ ကြိုးစားခဲ့သည်။ သို့ အမှတ် အဲ၊ အဆင့်ဆင့်သော အယူအဆ အချို့သည် လွန်ခဲ့သော 200,000 အတွင်း လူ့အသိုင်းအဝိုင်းများ မည်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲတိုးတက်ခဲ့သည်ကို သမိုင်းအဖြစ်သာမက၊ တစ်နှစ်၊ အဆိုပါ ဒေတာ စုဝေး ၌ ခြေရာခံခြင်း။ အဆိုပါ အဆင့်များ ၏ ဒီ သမိုင်း ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုလည်း ဝေဖန် သို့ အကဲဖြတ်ခြင်း ။ ယုံကြည်နိုင်မှု ၏ အားလုံး မက်ခရိုအဆင့် သီအိုရီ။ အဲဒါ သည် ကိုလည်း ဆန္ဒရှိသော တွေး အဲဒါ နောက်ထပ် Darwinian- မှုတ်သွင်းသည်။ စိတ်ကူးများ နိုင် နေပါ။ ထွက် ၏ အဆိုပါ လူမှုရေး ပညာရပ်တွေ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ နှစ်ခုလုံး ဇီဝဗေဒပညာရှင်များ နှင့် ထို့နောက် စိတ်ပညာရှင်နှင့် ပင် ဘောဂဗေဒပညာရှင်၊ ရှိသည် ယူဆောင်လာသည်။ သူတို့ကို ကျော ထဲသို့ အဆိုပါ လူမှုရေး ပညာရပ်တွေ။ ဒါတွေ ဖြစ်ကြပါသည်။ အားလုံး ဂုဏ်သိက္ခာမြင့်သော နယ်ပယ်များ နှိုင်းယှဉ် သို့ လူမှုဗေဒ၊ နှင့် အကယ်၍ သူတို့ ယူလာပါ။ အဆိုပါ စိတ်ကူးများ ကျော၊ ထို့နောက် လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ပိုကောင်းပါတယ်။ ဖြစ် ကြိုတင်ပြင်ဆင် ထားသည်။ သို့ သဘောတူညီချက် အတူ သူတို့ကို။ ဟင်းဟင်း ထက် ငြင်းပယ် ဇီဝဗေဒအရ ဦးတည်သည်။ သီအိုရီ၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ကွေးသင့်သည်။ အဲဒါ သို့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်များ။ ဟင်းဟင်း ထက် ဖြစ် ခြိမ်းခြောက်၊ အဖြစ် ဒါကြောင့် အများကြီး ဖြစ်ကြတယ်၊ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ လုပ်သင့်တယ်။ အမြင် နိုးကြားမှု ၏ ဇီဝဗေဒ ၌ လူမှုဗေဒ အဖြစ် တစ်ခု အခွင့်အလမ်း သို့ လုပ်ပါ။ အချို့ အသစ် နှင့် စိတ်ဝင်စားစရာ သီအိုရီ လူမှုဇီဝဗေဒနှင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာတွင် အမှားများမပြုလုပ်မိကြောင်း ထင်ရှားသော သုတေသနပြုချက် ။ လူမှုဗေဒပညာရှင်များ ဤသို့ လိုပါတယ်။ သို့ သရုပ်ပြ ဘယ်မှာလဲ။ ဇီဝဗေဒ သီအိုရီ နိုင်သည် ဖြစ် အသုံးဝင်သည်။ နှင့် သမားရိုးကျ လူမှုဗေဒဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းချက်နှင့် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်ခြင်းသည် အသုံးမဝင်သည့်နေရာတွင် ဖြည့်စွက်ပါ ။ ဤနည်းအားဖြင့် လူမှု ဗေဒ ပါလိမ့်မယ်။ မဟုတ်ဘူး လုပ်ပါ။ အဆိုပါ အတူတူပါပဲ။ အမှား အဖြစ် အဲဒါ လုပ်ခဲ့တယ်။ မှာ အဆိုပါ အစ ၏ အဆိုပါ နှစ်ဆယ် ရာစု အားဖြင့် ပစ်ခြင်း ။ “ဟိ ခန္ဓာကိုယ် ထွက် အတူ အဆိုပါ ရေချိုး။”

## အညွှန်း

အက်၊ ၁၄၅–၁၄၆

အက်ရှင် စနစ်များ၊ ၂၃၈–၂၃၉

အက်ရှင် သီအိုရီ၊ ၁၈–၂၄

သရုပ်ဆောင်များ နှင့် ဖျော်ဖြေပွဲများ၊ ယူဆချက် အကြောင်း၊ 180 Adaptation 18 (ဇယား)၊

အလိုက်သင့် အဆင့်မြှင့်တင်ရေး၊ ၂၃၉

Adorno၊ Theodor၊ 199–201၊ 203 အဆင့်မြင့် အလယ်အလတ်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ 242 Advanced primitive လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ 241 အားသာချက် မင်းသား၊ နည်းဗျူဟာများ အတွက် လျှော့ချခြင်း။

အဆိုပါ ပါဝါ ရိ၊ 80 အေဂျင်စီ၊ 145–146

အေးဂျင့်များ၊ ၁၄၅–၁၄၆

အလက်ဇန်းဒါး၊ ဂျက်ဖရီ ဂ.၊ ၁၆၈၊ ၁၇၈–၁၈၂

Alleles၊ ၂၄၆

ခွဲဝေမှု၊ ၁၈၄

ခွဲဝေပေးသည်။ အရင်းအမြစ်များ၊ ၁၄၁

Althusser၊ လူဝီ၊ ၂၀၂၊ ၂၁၀

အမီဒလာ၊ ၂၅၂

သရုပ် မာ့က်စ်ဝါဒ၊ ၅၀–၅၅

Anomie၊ ၂၂၆

မနုဿ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း၊ 15–18 Malinowski၊ Bronislaw၊ နှင့်၊ ၁၆–၁၇ ရက်ဒ်ကလစ်ဖ-ဘရောင်း၊ တစ် R. နှင့်၊ ၁၇–၁၈

ရှေးခေတ် ဇာတ်ခုံ၊ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ 241–242 နှိုးဆော်မှု လုပ်ငန်းစဉ်၊ ၄၈

ထည့်တွက်ခြင်း၊ ၁၁၂

ကျမ်းကိုး အရင်းအမြစ်များ၊ ၁၄၁

ရှောင်ကြဉ်ခြင်း။ ထုံးတမ်းများ၊ ၁၂၁

ဟန်ချက်ညီသော လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ 83 Bateson၊ William၊ 246n3 Baudrillard၊ ဂျင်း၊ ၂၁၆–၂၁၇

ဘိုမန်၊ ဇိုင်ဂမန်၊ ၂၁၉–၂၂၀

အကျင့်စာရိတ္တ၊ ၇၃-၇၈

Bergesen၊ အဲလ်ဘတ်၊ ၂၀၁

ဇီဝဗေဒ စိတ်အားတက်ကြွစေပါသည်။ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ၊ 245–262 မျိုးစိတ်များ နှိုင်းယှဉ်မှုများ၊ 253–262

ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာ၊ ၂၅၁–၂၅၃ တစ်ဦးချင်း၊ မျိုးရိုးဗီဇ၊ ၂၄၆

Machalek၊ Richard၊ နှင့်, 253–257 Maryanski, Alexandra, နှင့်, 257 လူဦးရေ, မျိုးရိုးဗီဇ, 246–247 လူမှုဇီဝဗေဒ၊ codification ရိ၊ ၂၄၇–၂၅၀

Blau, Peter M., 81 Blumer၊ ဟားဘတ်၊ ၉၉

ခန္ဓာကိုယ် အရောင်တောက်ခြင်း၊ ၁၂၅

ခန္ဓာကိုယ် အသုံးအနှုန်း၊ ၁၂၅

ခန္ဓာကိုယ် အလုပ်၊ ၁၂၈

Bourdieu၊ ပီယား၊ ၁၆၈၊ ၁၇၂–၁၇၈

ဓနရှင်လူတန်းစား၊ ၅၁

တံတားများ၊ ၁၅၆

ပွဲစား၊ ၁၅၆

Bronislaw Malinowski၊ ၁၆–၁၇ Burke၊ Peter J.၊ ၁၀၅–၁၀၆

ရှောင်ကွင်း အဆိုပါ ရှက်စရာ (ဝေးကွာလွန်းခြင်း)၊ ၁၀၈

အရင်းအနှီး၊ ၁၇၃

အရင်းရှင်စနစ်၊ နှင့် ယန္တရားများ အတွက် ဖန်တီးခြင်း။ လူမှုရေး ထိခိုက်မှုများ၊ ၅၂

အမျိုးအစား ယူနစ်၊ ၁၁၁၊ ၁၆၁၊ ၁၉၁

ဗဟိုအစိုးရ၊ တွက်ချက်ခြင်း၊ ၁၅၆–၁၅၇

သူ့တို့ ခေါင်းဆောင်များ၊ ၃၅

စစ်အာဏာရှင်၊ ၅

ချီကာဂိုကျောင်း၊ 61n6၊ ၆၆၊ 66n11၊ ၆၉

ခရိုမိုဆုန်း၊ ၂၄၆

ဖြတ်တောက်ခြင်း။ အရောင်တောက်ခြင်း၊ ၁၂၅

Cladistic ဆန်းစစ်ချက်၊ ၂၅၈

လပ်၊ Candace၊ 129–132 အတန်း(များ)

မြို့တော် နှင့်၊ ၁၇၃–၁၇၆

ယဉ်ကျေးမှုများ နှင့် အလေ့အထ၊ ၁၇၆–၁၇၈ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ၁၄၄

အတန်းခွဲ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ၁၄၃–၁၄၄

Cliques၊ ၁၅၅၊ 155n29

သိမြင်မှု ယဉ်ကျေးမှု၊ ၂၅၇

သိမြင်မှု ရိုးရှင်းခြင်း၊ ၁၈၁

သိမှုအလုပ်၊ 128 Coleman၊ James S.၊ 85 စုပေါင်း ကြံဆ၊ 165n3

Collins, Randall, 118, 120 ပဋိပက္ခ သီအိုရီ နှင့်၊ ၄၅–၅၀

အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ နှင့်၊ 132–134 ကိုလိုနီပြုခြင်း၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ 208 ကတိကဝတ်များ

သို့ လဲလှယ် မိတ်ဖက်များ၊ ဖလှယ်ရေးကွန်ရက် သုံးသပ်ချက်၊ ၈၉

သို့ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ၊ ဖလှယ်ရေးကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ ၈၉-၉၂

ဆက်သွယ်ရေး၊ ၇၀

ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်သူ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု၊ ၂၀၈

*ကွန်မြူနစ် ကြေငြာချက်* (မာ့က်စ် နှင့် အိန်ဂျယ်)၊ 203 နှိုင်းယှဉ်၊ 105

လျော်ကြေးပေးတယ်။ ကုန်စည်၊ ၈၇

Comte၊ Auguste၊ 1၊ 74၊ 207 ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီနှင့် 165 လုပ်ဆောင်ချက်၊ စည်းရုံးရေး ရိ၊ ၇–၉

လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ စောစော သီအိုရီ ရိ၊ ၂၂၃

*ပဋိပက္ခ လူမှုဗေဒ* (ကောလင်း)၊ 46 ပဋိပက္ခ သီအိုရီ၊ 32–59

ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၊ ၃၇–၄၃

အခြေခံယူဆချက်များ၊ ၅၇–၅၉ ကောလင်း၊ Randall၊ နှင့်၊ ၄၅–၅၀ ခေတ်ပြိုင်၊ ၃၇–၅၇

Coser၊ Lewis နှင့် ၃၈-၃၉ Dahrendorf၊ Ralf၊ နှင့်၊ ၃၇-၃၈၊ ၃၂-၃၆၊ ၂၂၈-၂၃၁

သမိုင်းဆိုင်ရာ နှိုင်းယှဉ်မှု၊ ၄၃–၄၅

မာ့က်စ်၊ ကားလ် နှင့်၊ ၃၃–၃၅၊ ၂၂၉

မာ့က်စ်လက်သစ်၊ ၅၀–၅၇

Weberian လက်သစ်၊ ၄၆–၄၇

Simmel၊ ဂျော့၊ နှင့်၊ ၃၆၊ 230–231 Spencer၊ Herbert နှင့်, 32–33 Turner, Jonathan, နှင့်, 40–43 Weber, Max, နှင့်, 35–36, 230

ကမ္ဘာ စနစ်များ၊ ၅၅–၅၇

ရိုက်၊ အဲရစ် အိုလင်း၊ နှင့်၊ ၅၁–၅၅၊ ၅၇

ချိတ်ဆက်မှုများ၊ ၁၅၁–၁၅၃

*ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၏ လူ့ဘောင်သစ်၊ ဟိ* (Giddens)၊ 139 ကန့်သတ်ချက်များ၊ နှင့် idioculture၊ 185 Constructivist structuralism၊ 172–178

အတန်း ယဉ်ကျေးမှုများ နှင့် အလေ့အထ၊ 176–178 လူတန်းစားနှင့် မြို့တော်၊ 173–176 ယဉ်ကျေးမှုပဋိပက္ခသီအိုရီ၊ 173

ပြိုင်ဆိုင်မှု၊ ၁၈၃

စကားဝိုင်း ထိန်းသိမ်းသည်၊ ၁၂၆

Cooley၊ ချား ဟော်တန်၊ ၉၈၊ ၁၀၆၊ ၁၂၆–၁၂၇

အမာခံအထောက်အထားများ၊ ၁၀၀၊ ၁၁၁

အမာခံလူမျိုး ၅၆

အသင်းအဖွဲ့ ယူနစ်၊ ၁၆၁၊ 191 Coser, Lewis A., 38–39

ကုန်ကျစရိတ်-အကျိုးအမြတ် ကန့်သတ်ချက်များ၊ 255 ကုန်ကျစရိတ်များ၊ အမျိုးအစားများ၊ ၇၉

ဖန်တီးခြင်း။ နိုင်ငံသားများ လုပ်ဆောင်ချက်၊ ၏ အုပ်စု ၁၈၈

အကျပ်အတည်းများ ၏ ဘဝကမ္ဘာ မျိုးပွားခြင်း၊ ၂၀၉

ခေတ်သစ်နှင့် ခေတ်လွန်ခေတ်အပေါ် ဝေဖန်ပိုင်းခြားသော သီအိုရီ၊ ၁၉၇-၂၂၁

အခြေခံ ယူဆချက်၊ ၂၂၀–၂၂၁

ယဉ်ကျေးမှု ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ၊ ၂၁၅–၂၂၀

စောစော၊ ၁၉၈-၂၀၃

စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ၊ ၂၁၀–၂၁၅

ဖရန့်ဖတ် ကျောင်း၊ ၁၉၉-၂၀၂၊ ၂၀၃–၂၀၉

မာ့က်စ်၊ ကားလ်၊ နှင့်၊ ၁၉၇–၁၉၈၊ 202–203 ပို့စ်မော်ဒန်အလှည့်၊ 209–220 Weber၊ Max၊ နှင့်, 197–198

*ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း* ဖရန့်ဖတ် ကျောင်း

မျိုးစိတ်များ နှိုင်းယှဉ်ချက်များ၊ 253–262 Machalek၊ ရစ်ချတ်၊ နှင့်၊ ၂၅၃–၂၅၇ မေရီယန်စကီး၊ အလက်ဇန်ဒရာ၊ နှင့် ၂၅၇

ယဉ်ကျေးမှု လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်၊ ၂၃၈ ယဉ်ကျေးမှုမြို့တော် ၁၇၃

ယဉ်ကျေးမှု ကုဒ်များ၊ ဖွဲ့စည်းပုံ ရိ၊ 169–170 ယဉ်ကျေးမှုပဋိပက္ခသီအိုရီ၊ 173 ယဉ်ကျေးမှု တိုးချဲ့မှု၊ ၁၇၉-၁၈၀

ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်များ၊ သီအိုရီများ၊ 168-172 ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကုဒ်များ၊ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ 169-170 ယဉ်ကျေးမှုဖွဲ့စည်းပုံ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ

စကားစပ်၊ ၁၆၉

အယူဝါဒ၊ ၁၇၁

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စကားစပ် နှင့် အရင်းအမြစ်များ၊ ၁၇၁ ကိုယ်ကျင့်တရား၊ ၁၆၉၊ ၁၇၁-၁၇၂

ထုံးတမ်းဓလေ့၊ ၁၇၀-၁၇၁ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သဘောသဘာဝ ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ၊ ၂၁၅–၂၂၀

Baudrillard၊ Jean၊ နှင့်, 216–217 Bauman, Zygmunt, နှင့်, 219–220 Gergen, Kenneth, နှင့်, 217–218 Luckmann၊ သောမတ်စ်၊ နှင့်၊ ၂၁၈–၂၁၉

ယဉ်ကျေးမှု လက်တွေ့ကျကျ၊ ၁၇၈–၁၈၂

သရုပ်ဆောင်များနှင့် တင်ဆက်မှုများ၊ ယူဆချက်များ၊ ဖျော်ဖြေပွဲ ၁၈၀၊ စိန်ခေါ်မှုများ နှင့် နည်းဗျူဟာများ အလုပ်ခန့်သည်။

၌၊ ၁၈၀–၁၈၁

လက်တွေ့ကျကျ၊ အကြောင်းပြချက်များ အတွက်၊ ၁၈၁–၁၈၂

ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖျော်ဖြေပွဲများ၊ သမိုင်း ရိ၊ 179–180 ယဉ်ကျေးမှုဖြစ်စဉ်များ၊ 205

ယဉ်ကျေးမှု အစီအစဉ်၊ အတိအလင်း “အားနည်းတယ်” 188–193 ယဉ်ကျေးမှုသီအိုရီ၊ 164–196

အလက်ဇန်းဒါး၊ ဂျက်ဖရီ ဂ.၊ နှင့်၊ 178–182 အခြေခံယူဆချက်များ၊ 194–196 Bourdieu၊ Pierre၊ နှင့်, 172–178 Comte, Auguste, နှင့်, 165

လက်ရှိ၊ 168-193 Durkheim၊ Emile၊ နှင့်၊ အစောပိုင်း ၁၆၅၊ ၁၆၅-၁၆၇

အနု၊ ဂယ်ရီ လန်၊ နှင့် ၁၈၃–၁၈၈

Levi-Strauss၊ လော့ဒ်၊ နှင့်၊ ၁၆၇–၁၆၈ မာ့က်စ်၊ ကားလ်၊ နှင့် ၁၆၅–၁၆၆

ဆိုလိုရင်း၊ ဂျော့ခ်ျ ဟားဘတ်၊ နှင့်၊ 166 Schutz၊ Alfred နှင့် 167

Turner၊ Jonathan နှင့် 188–193 Weber၊ Max နှင့် 165–166 Wuthnow၊ သီဟ၊ နှင့်၊ ၁၆၈–၁၇၂

ယဉ်ကျေးမှု

လုပ်ဆောင်ချက် နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်၊ အယူအဆ ၁၈၅–၁၈၆ ရိ၊ ၌ လူမှုဗေဒ၊ ပျံ့နှံ့မှု 164–168၊ 186–187

အဆင့်များ ရိ၊ ၁၉၀ (ပုံ)

ဆိုက်ဘာနက် အထက်အောက် ၏ ထိန်းချုပ်မှု၊ ၂၂၊ ၂၃ (ပုံ)

ဒါရန်ဒေါ့ဖ်၊ Ralf၊ ၃၇–၃၈

ဒါဝင်၊ လဲချား၊ ၁၅၊ ၆၀၊ ၂၄၅

Dawkins၊ ရစ်ချတ်၊ ၂၄၉

နက်နဲသည်။ သရုပ်ဆောင်၊ ၁၂၈

ပိုပြီးနက်နက်လုပ် အဆောက်အဦများ၊ ၁၆၇

နက်နဲသည်။ အဆောက်အဦများ၊ ၁၆၇

ကာကွယ်ရေး ယန္တရားများ၊ ၁၁၂

ခံစစ် နည်းဗျူဟာများ၊ ၁၀၄

ရည်ညွှန်းသည်။ ထုံးတမ်းများ၊ ၁၂၁

အရိပ်အကဲ ထုံးတမ်းများ၊ ၁၂၁

*သရုပ်ဖော်သည်။ လူမှုဗေဒ* (စပိန်း)၊ ၁၀၊ ၂၂၄

Despotic မျိုးပွားခြင်း၊ ၅၄

ဒေဝီ၊ ယော၊ ၉၇

Differentiation-integration၊ Durkheim ၏ သီအိုရီ၊ ၂၂၆-၂၂၈

ပျံ့ အခြေအနေ ဝိသေသလက္ခဏာများ၊ 101n8 လမ်းညွှန်ချက်၊ 153

နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ ၁၁၂

ပြသခြင်း။ စည်းကမ်း၊ ၁၂၇

အဆုံးအမဂုဏ်ပုဒ်များ၊ ၉၁

Distal ဘက်လိုက်မှု၊ ၉၀၊ ၁၁၃

ဖြန့်ဝေခြင်း၊ ၁၂ (စားပွဲ)

*တပ်ခွဲ ၏ အလုပ်သမား ၌ လူ့ဘောင်သစ်၊ ဟိ* (Durkheim), 117, 179, 226, 228

ကြီးစိုးမှု၊ ၁၄၁

ပြဇာတ် သီအိုရီ၊ ၁၁၇–၁၃၅

အခြေခံယူဆချက်များ၊ 134–135 Clark, Candace, နှင့်, 129–132 Collins, Randall, နှင့်, 132–134 dramaturgical metaphor, 118 Durkheimian roots of, 117–118 စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာလုပ်သား, 127–129 တွေ့ဆုံမှု, သီအိုရီ၏, 181–21 Erving၊ နှင့်၊ ၁၁၈–၁၂၆ Hochschild၊ အာလီ၊ နှင့်၊ 127–129 အပြန်အလှန် ထုံးတမ်းများ၊ 132–134

ပြဇာတ်၊ ၁၁၈၊ ၁၆၉၊ ၁၇၉။ *ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း* သရုပ်ပြသီအိုရီ

Durkheim၊ Emile၊ ၄၅၊ ၆၀၊ ၇၄၊ ၉၆၊ ၁၂၀၊ ၁၃၈၊ ၁၉၇၊ ၂၀၇၊

၂၁၀၊ ၂၂၂၊ ၂၂၃၊ ၂၃၈၊ ၂၄၅

ယဉ်ကျေးမှု သီအိုရီ နှင့်၊ ၁၆၅

*တပ်ခွဲ ၏ အလုပ်သမား ၌ လူ့ဘောင်သစ်၊ အဆိုပါ* ၊ ၁၁၇၊ ၁၇၉၊ ၂၂၆၊ 228 ဂေဟဗေဒသဘောတရားနှင့်၊ 61-62

*မူလတန်း ပုံစံများ ၏ အဆိုပါ ဘာသာရေး ဘဝ၊ အဆိုပါ* ၊ ၁၁၇၊ ၁၇၉

အလုပ်လုပ်တဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ ၁၃–၁၄

သီအိုရီ ၏ differentiation-integration၊ 226–228 ဒိုင်းနမစ် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ၂၇

ဒိုင်းနမစ်များ၊ ၈

ဂေဟစနစ် ကန့်သတ်ချက်များ၊ ၂၅၅

ဂေဟစနစ် သီအိုရီ၊ ၆၀–၇၂

အခြေခံ ယူဆချက်၊ ၇၁–၇၂

ခေတ်ပြိုင်၊ ၆၁–၇၁

Durkheim၊ Emile၊ နှင့်၊ ၆၁၊ ၆၂ (ပုံ)

စောစော၊ ၆၀–၆၁

မက်ခရိုအဆင့်၊ ၆၉–၇၁

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ၊ ၆၆–၆၉

Spencer၊ ဟားဘတ်၊ နှင့်၊ ၆၁၊ ၆၂ (ပုံ)

မြို့ပြ၊ ၆၁–၆၆

စီးပွားရေး မြို့တော်၊ ၁၇၃

စီးပွားရေး ပို့စ်မော်ဒန်ဝါဒ၊ 210–215 ဟာဗေး၊ ဒေးဗစ်၊ နှင့်၊ 212–214 Jameson၊ Frederic၊ နှင့်၊ 210–212 Lash၊ Scott၊ နှင့်, 214–215

ဆောရီး၊ ယော၊ နှင့်၊ ၂၁၄–၂၁၅ စီးပွားရေးပိုငွေ၊ ၂၃၂

Ecumenical ပတ်ဝန်းကျင်၊ ၇၀

အတ္တဗဟိုပြု ထိန်းသိမ်းသည်၊ ၁၂၅

အတ္တဝါဒ၊ ၂၂၆

*မူလတန်း ပုံစံများ ၏ အဆိုပါ ဘာသာရေး ဘဝ၊ ဟိ*

(Durkheim)၊ ၁၁၇၊ ၁၇၉

အထက်တန်းစား စည်းရုံးခြင်း၊ ၄၅

လွတ်မြောက်ရေး အကောင်းမြင်ဝါဒ (မာ့က်စ်) vs. အဆိုးမြင်ဝါဒ (Weber)၊ ၁၉၈

အရှက်တရား ၁၂၇

တသားတည်း၊ ၁၈၇

တသားတည်း နှင့် ကန့်သတ်ချက်များ၊ နှင့် idioculture၊ 185 Emerson, Richard, 82

စိတ်ခံစားမှု အလုပ်သမား၊ ၁၂၇–၁၂၉

စိတ်ခံစားမှု ယဉ်ကျေးမှု၊ ၁၂၇

စိတ်ခံစားမှုအလုပ်၊ 128 မာ့က်စ် စောင်း on၊ 128-129 ဗျူဟာမြောက်စောင်း၊ 129

စိတ်ခံစားမှု ယဉ်ကျေးမှု၊ 127 စိတ်ခံစားမှုများ

ခံစစ် နည်းဗျူဟာများ၊ နှင့် ကာကွယ်ရေး ယန္တရားများ၊ ၁၀၄-၁၀၆

စာဖိုမှူး ၎ မော်ဒယ်များ ရိ၊ ၁၀၆–၁၁၀ စိတ်လှုပ်ရှားမှု၊ ၁၂၈ ထိတွေ့မှု၊ သီအိုရီ ၊ ၁၁၈-၁၂၆

ဒရာမာ အလင်္ကာ၊ ၁၁၈

တွေ့ကြုံမှု ၁၁၉

အာရုံစိုက် တွေ့ကြုံမှုများ၊ ၁၁၉–၁၂၄

အာရုံမဲ့ တွေ့ကြုံမှုများ၊ ၁၂၄–၁၂၆

ဗောဓိ၊ ၁၉၇

*စိတ်ကူးယဉ်ခြင်း။ အစစ်အမှန် Utopias* (ရိုက်)၊ ၅၂၊ ၅၅

ညီမျှခြင်း၊ ၁၅၇–၁၅၈

တိုင်းရင်းသားများ၊ ၂၅၀

ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရီများ ရိ၊ 223–228 Comte ၏အစောပိုင်းသီအိုရီ၊ 223

Durkheim ၏ သီအိုရီ ၏ ကွဲပြားခြင်း-ပေါင်းစည်းမှု၊ ၂၂၆-၂၂၈

Spencer ရဲ့ အကြမ်းပတမ်း သီအိုရီ၊ ၂၂၃–၂၂၆ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် စိတ်ပညာ၊ ၂၅၁–၂၅၃

ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီ။ ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ ဆင့်ကဲ ဖြစ်စဉ်သီအိုရီကို *ကြည့်ပါ* ၊ အဆင့်-မော်ဒယ်ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီ

လဲလှယ်ရေးကွန်ရက် သုံးသပ်ချက်များ၊ ၏ မိတ်ဖက်ဖလှယ်ရေး ကတိကဝတ်များ ၈၉

သို့ လူမှုရေး အဆောက်အဦများ၊ 89–92 လဲလှယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ

အခြေခံပညာ၊ ၇၉–၈၅

ကတိကဝတ် အပြုအမူများ နှင့်၊ ၈၅–၉၂ ကုန်ကျစရိတ်၊ ၇၉

ဖလှယ်ရေးကွန်ရက် သုံးသပ်ချက်များ၊ ၈၉–၉၂

ယေဘုယျဖလှယ်မှုများ၊ 79 မညီမျှမှုနှင့် စွမ်းအား၊ 81-83 လှုံ့ဆော်မှု တပ်ဖွဲ့များ နှင့်၊ 80–81 ညှိနှိုင်းဖလှယ်မှုများ၊ 79

ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှု၊ ၇၉

ဆင်ခြင်တုံတရား ရွေးချယ်မှု သီအိုရီများ ၏ သွေးစည်းမှု၊ 86–89 အပြန်အလှန်ဖလှယ်မှုများ၊ 79

ဆုပေးခြင်း၊ ၇၉

လူမှုရေး စည်းလုံးညီညွတ်မှု နှင့်၊ ၈၅–၉၂

လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ ဖွဲ့စည်းမှုများ၊ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု ရိ၊ ၈၄-၈၅၊ ၈၃-၈၄ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံများ

အမျိုးအစားများ ရိ၊ ၇၉

တန်ဖိုး၊ ၇၉

ချိန်းတယ်။ သီအိုရီ၊ ၇၃–၉၅

အခြေခံ ယူဆချက်၊ ၉၂–၉၅

အပြုအမူဝါဒ၊ ၇၄-၇၆၊ ၇၇-၇၈ ခေတ်ပြိုင် လဲလှယ် သီအိုရီများ၊ 79-92 အစောပိုင်းဖလှယ်မှုသီအိုရီများ၊ 76-78

Marz၊ Karl နှင့် 76၊ 77 Simmel၊ Georg နှင့် 77 utilitarianism၊ ၇၃–၇၄၊ ၇၇–၇၈ ကို *ကြည့်ပါ ။ ကိုလည်း* ချိန်းတယ်။ လုပ်ငန်းစဉ်များ

ရှင်းလင်းချက် ဥပဒေများ၊ ၈

အတိအလင်း "အားနည်း" ယဉ်ကျေးမှု အစီအစဉ်၊ ၁၈၈–၁၉၃ အလုပ်သမားခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ ၃၃

ကျယ်ပြန့်သော စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ 88 ပြင်ပကုန်စည်များ၊ 87

အပြင်ပိုင်း ဆုပေးခြင်း၊ ၁၀၄

မိသားစု၊ ၈

ခံစားချက် ယဉ်ကျေးမှု၊ ၁၂၉

စည်းမျဥ်းခံစားမှု၊ ၁၂၇

အနု၊ ဂယ်ရီ လန်၊ ၁၆၈၊ ၁၈၃–၁၈၈၊ 189 Fisher, RA, 247

ကြံ့ခိုင်ရေး၊ ၂၄၇

ပုံသေ ပထဝီဝင် နေရာလပ်များ၊ အာရုံစူးစိုက်မှု 125၊ 119-124

ဝိသေသလက္ခဏာများ, 119 အနှောင့်အယှက် နှင့် ပြုပြင်ခြင်း၊ ၁၂၄

ထုံးတမ်းစဉ်လာ နှင့်၊ ၁၂၀–၁၂၁

အခန်းကဏ္ဍများ နှင့်၊ ၁၂၁–၁၂၂

မိမိကိုယ်ကို နှင့်၊ ၁၂၂–၁၂၃

ဟောပြောချက်၊ ၁၂၃-၁၂၄

အာရုံစိုက်ထားသော အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု၊ 119-120

ခြေရာ၊ ၁၂၃

ဘောင်သွင်းခြင်းလုပ်ငန်း၊ အုပ်စုများ၏ 187 Frankfurt ကျောင်း၊ ၁၉၉–၂၀၂၊ ၂၀၃–၂၀၉

Adorno၊ Theodor၊ နှင့်၊ 200–201 Althusser၊ Louis နှင့် သိပ္ပံ၏ဝေဖန်ချက် 202၊ 204

Gramsci၊ Antonio နှင့် 201-202 Habermas၊ ယာဂင်၊ နှင့်၊ ၂၀၃–၂၀၄၊ 207–208 Horkheimer, Max, နှင့်, 200–201 တရားဝင်ဖြစ်ရေးအကျပ်အတည်း, လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင်, 205–206 Lukács, György, နှင့်, 199–200

မိန့်ခွန်း နှင့် အပြန်အလှန်၊ စောစော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ရိ၊ 206–207 စနစ် နှင့် ဘဝကမ္ဘာ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ပြောင်းလဲခြင်း။ လက်ကျန်

အကြား၊ ၂၀၈–၂၀၉ ဖရီးမင်း၊ ယော ဇ.၊ 66n11 အခမဲ့စီးနင်းခြင်း၊ ၈၆၊ ၈၇

Freud၊ Sigmund၊ 107 Frisbie၊ ပိပိရိရိ ဒဗလျူ၊ 64n8 Fromm၊ Erich၊ 199n7 လုပ်ဆောင်နိုင်သော ရှင်းလင်းချက်

26-27 ယုတ္တိဗေဒပြဿနာများ ၊ 25-26 ခိုင်လုံသောနည်းလမ်းများ ချို့တဲ့ခြင်း။ ပြဿနာများ အတူ၊ ၂၆

Functionalism ၊ ၈

မနုဿဗေဒ၊ ၁၅–၁၈

7–15 Comte ၏အစ၊ သွ၊ နှင့်၊ ၇–၉

ခေတ်ပြိုင် သီအိုရီများ ရိ၊ ၁၈-၂၇ ၊ ၂၄-၂၇ ကျဆင်းခြင်း။

Durkheim၊ Emile နှင့်၊ 13–14 အစောပိုင်းသီအိုရီ ၁၄-၁၅ Malinowski၊ Bronislaw၊ နှင့်၊ ၁၆–၁၇ ခေတ်သစ်၊ ၁၅–၁၈

Parsons၊ Talcott နှင့် 18-24 Radcliffe-Brown၊ တစ် R. နှင့် ၁၇–၁၈ ချွေတာရေး၊ ၂၇–၃၁

Spencer၊ ဟားဘတ်၊ နှင့်၊ 9-13 လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သီအိုရီ၊ 7-31

လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း၊ အစပိုင်း၊ ၇–၁၅ အလုပ်လုပ်တဲ့ သီအိုရီများ၊ ခေတ်ပြိုင်၊ 18–27 ခေတ်မီလုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း၊ အသွင်ကူးပြောင်းမှု၊ 15–18 လုပ်ဆောင်ချက်စနစ် *ကိုလည်း ကြည့်ပါ ။*

အခြေခံကျသော တပ်ဖွဲ့များ၊ ၂၇-၂၈

Gene pool၊ 246၊ 246n3 အထွေထွေ ဖလှယ်မှုများ၊ 79 အထွေထွေ ပေါင်းစပ်ထားသည်။ မီဒီယာ ၏ ငွေလဲ၊ 19 ယေဘုယျအားဖြင့်အခြား, 98

ယေဘုယျအားဖြင့် သင်္ကေတ မီဒီယာ၊ ၁၉၁၊ ၁၉၂ (ဇယား) မျိုးဗီဇ၊ အဓိက လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ ၂၄၈-၂၅၀

*မျိုးရိုးဗီဇ သီအိုရီ ၏ သဘာဝ ရွေးချယ်ရေး၊ ဟိ* (သူဇာ)၊ ၂၄၇

မျိုးရိုးဗီဇ၊ ၂၄၆–၂၄၇

မျိုးရိုး ရွေးချယ်မှု၊ ၂၄၈၊ ၂၅၀

မျိုးရိုးအမျိုးအစား၊ ၂၄၆

ပထဝီဝင်စီးပွားရေး စနစ်၊ ၅၆

Gergen၊ Kenneth၊ 217–218 *ဂျာမန် အယူဝါဒ၊ ဟိ* (မာ့က်စ်)၊ 203 Giddens၊ Anthony၊ 138–149

ပန်းတိုင် သမ္ပတ္တိ ၁၈ (စားပွဲ) ၊

Goffman၊ Erving၊ ၄၅၊ ၁၄၇၊ ၁၇၉

ဒရာမာ သီအိုရီ ၏ တွေ့ကြုံမှုများ၊ 118-126 နောက်လိုက်၊ 126-134

Gramsci၊ အန်တိုနီယို၊ ၂၀၁၊ ၂၁၀

ဂရပ် သီအိုရီ၊ ၁၅၂

အုပ်စု-အထောက်အထားများ၊ ၁၀၀ (ပုံ)၊ ၁၀၁၊ 111 အဖွဲ့များနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ 187-188 အဖွဲ့ ရွေးချယ်မှု၊ 247-248

ဟာဗာမာ၊ ယာဂင်၊ ၁၉၉ဝ၊ ၂၀၃–၂၀၄၊ 222n1

Habitus, 176 Hamilton၊ ဒဗလျူ။ ဃ.၊ ၂၄၈

ဟန်နန်၊ မိုက်ကယ် T. ၆၆း၁၁ ဟာဗေး၊ ဒေးဗစ်၊ ၂၁၂–၂၁၄

ဟောလီ၊ အာမုတ်၊ ၆၆၊ 66n11၊ ၆၉

Hechter၊ မိုက်ကယ်၊ ၈၆

Hegemonic မျိုးပွားခြင်း၊ 54 Hierarchy ၏ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှု၊ ၁၀၃–၁၀၄

သမိုင်း-နှိုင်းယှဥ် ပဋိပက္ခ သီအိုရီများ၊ 43-45 အထက်တန်းစား စည်းရုံးခြင်း၊ အခြေအနေများ တိုးလာခြင်း၊

ဖြစ်နိုင်ခြေ ရိ၊ ၄၅

အထက်တန်းစားမဟုတ်သော စည်းရုံးခြင်း။ အတွက် ပဋိပက္ခ၊ အခြေအနေ၊ ၄၄

ပြည်နယ် ပါဝါ၊ အခြေအနေများ အားနည်းသွားခြင်း၊ 44–45 Hochschild၊ Arlie Russell၊ 127–129 Horkheimer၊ Max၊ 199–201၊ 203

လူသား အပြုအမူ၊ အဖြစ် လိုက်လျောညီထွေ၊ 97 လူ့ဂေဟစနစ်၊ 17n18

လူသား လူ့အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် လူမှုယဉ်ကျေးမှု စနစ်များ၊ 237 Husserl၊ Edmund၊ 167

စံပြ မိမိကိုယ်ကို၊ ၁၀၄

သက်သေခံခြင်း၊ ၁၈၆

အထောက်အထားများ၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ရိ၊ 99–114 အခြေခံ အထောက်အထားများ၊ ၁၁၁

မျိုးစုံ အထောက်အထားများ၊ ၉၉–၁၀၁

အထောက်အထား၊ ၉၉

အထောက်အထား ထိန်းချုပ်မှု သီအိုရီ၊ 105–106 Identity salience, 102–103

အယူဝါဒ ဖော်ညွှန်း၊ သီအိုရီ ရိ၊ 201–202 အယူဝါဒဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော်ယန္တရား၊ 202 အယူဝါဒများ၊ 171၊ 185၊ 191

အယူဝါဒ၊ ၂၂၇၊ ၂၃၇

ရုပ်ရည်၊ သီအိုရီ ရိ၊ 183–188 တရားမဝင် တယ်လီဗေဒ၊ ၂၅

မရှိမဖြစ် ညှိနှိုင်း အသင်းအဖွဲ့များ (ICAs)၊ ၃၇–၃၈ သွယ်ဝိုက်သော ဖလှယ်မှုသီအိုရီ၊ ၇၆

ပါဝင်ပါသည်။ ကြံ့ခိုင်မှု၊ ၂၄၈

တစ်ဦးချင်း ရွေးချယ်မှု၊ ၂၄၇–၂၄၈

မညီမျှမှု နှင့် ပါဝါ၊ လဲလှယ် လုပ်ငန်းစဉ်များ ရိ၊ 81–83 Inertia၊ 237

တွာ၊ ဟိ၊ ၁၇၀

သတင်းအချက်အလက် ထိန်းသိမ်းသည်၊ ၁၂၅–၁၂၆

အတွင်းစိတ် ဖိုရမ်၊ ၁၀၃–၁၀၄

သွင်းအားစုများ၊ 105 ကဵ

ပြန်လည်လက်ခံရေး၊ 142–143 စာစီစာရိုက်စနစ်၊ 143 (ဇယား)

ပေါင်းစည်းမှု၊ ၁၈ (စားပွဲ)

ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ၊ ၁၇၀

အပြန်အလှန်၊ ၁၄၆–၁၄၉

ဒေသအလိုက်၊ ၁၄၈–၁၄၉

ထုံးတမ်းများ၊ ၄၇–၅၀၊ ၁၁၉–၁၂၁၊ ၁၃၂–၁၃၄

အခန်းကဏ္ဍများ၊ 121–122

လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ၊ ၁၄၇–၁၄၈

ါ ညှိယူမှု၊ ၁၀၈

ကြားဖြတ် လမ်းကြောင်းများ၊ ၅၄–၅၅

ဘာသာပြန်၊ ၂၀၀

ပင်ကိုယ်ဥစ္စာ ၈၇

ပင်ကိုယ် ဆုပေးခြင်း၊ ၁၀၄

ဂျိမ်း၊ ဝီလျံ၊ ၉၈

Jameson၊ ဖရက်ဒရစ်၊ ၂၁၀–၂၁၂

ကန်၊ ဧမာနွေလ၊ ၁၇၇

သော့ လုပ်ဆောင်ချက်၊ ၇၀

ဆွေမျိုးပေါက်ဖော် ရွေးချယ်မှု၊ ၂၄၈

မျက်တောင်၊ ဇော်ဇော်၊ ၂၁၄–၂၁၅

ဥပဒေပညာရှင်၊ အက်ဒွပ်၊ ၈၉

ဥပဒေ ၏ သေးငယ်သည်။ နံပါတ်များ၊ ချိုးဖောက်ခြင်း၊ 2-3 တရားဝင်လူမှုရေးဆိုင်ရာအမိန့်များ၊ 166 တရားဝင်မှုအကျပ်အတည်း၊ 204-206 *တရားဝင်မှု အကျပ်အတည်း* ဟာဘာမာ (Habermas)၊ 205 တရားဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ 141

Lenski၊ ဗီဇ၊ ၂၃၂

Lenski၊ ဂျရတ်၊ 222n1၊ ၂၃၂–၂၃၈ Levi-Strauss၊ Claude၊ ၁၆၇–၁၆၈

လူးဝစ်၊ ဟယ်လင်၊ ၁၀၇

ဘဝကမ္ဘာ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ၂၀၅၊ 208–209 စာနာမှုခရက်ဒစ်စာကြောင်းများ၊ 131 လင့်ခ်များ၊ 151–153

ဒေသ၊ ၁၄၈–၁၄၉ Loenthal၊ လီယို၊ 199n7

နိမ့်သည်။ ပဏာမ ဇာတ်ခုံ၊ ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ၂၃၉–၂၄၁ Luckmann၊ Thomas၊ ၂၁၈–၂၁၉

Luhmann၊ Niklas၊ ၂၅၊ ၁၆၈၊ ၂၀၇၊ 222n1

လူကာ့စ်၊ György၊ ၁၉၉-၂၀၀၊ ၂၀၃

မာချာလက်၊ ရစ်ချတ်၊ ၂၅၃–၂၅၇

မက်ခရိုအဆင့် ဂေဟစနစ် သီအိုရီ၊ 69–71 Macro လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ 254

Malinowski၊ Bronislaw၊ ၁၆–၁၇

အမလ်၊ သောမတ်၊ ၂၄၇

မတ်လန်း အားသာချက်၊ 47 Marcuse၊ ဟားဘတ်၊ 199n7 အမှတ်အသားများ၊ 126

မာ့က်စ်၊ ကားလ်၊ ၉၆၊ ၁၂၈၊ ၁၃၈၊ ၁၇၃၊ ၂၁၀၊ ၂၂၂၊ ၂၂၈

ပဋိပက္ခ သီအိုရီ နှင့်၊ ၃၃–၃၅၊ ၂၂၉

ဝေဖန် သီအိုရီ နှင့်၊ ၁၉၇–၁၉၈၊ 202–203 ယဉ်ကျေးမှုသီအိုရီနှင့် 165–166 ဖလှယ်မှုသီအိုရီနှင့် 76၊ 77

*German Ideology, The* , 203 သွယ်ဝိုက်သော လဲလှယ် သီအိုရီ၊ ၇၆

မေရီယန်စကီး၊ ဇန်၊ ၂၅၇–၂၆၁

မက်ထရစ်၊ ၁၅၂–၁၅၃

ကြွက်တက်၊ မာဆယ်၊ ၁၆၇

McCall၊ ဂျော့ခ်ျ၊ ၁၀၃–၁၀၄

မက်ကာသီ၊ ယောသပ်၊ ၂၆

ဝက်သား၊ ဂျော့ခ်ျ ဟားဘတ်၊ ၁၁၈၊ ၂၂၂

စိတ်ခံစားမှု နှင့်၊ ၁၀၆

ယေဘုယျအားဖြင့် တခြား၊ ၁၆၆

သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူ သီအိုရီ နှင့် 17n18၊ 77၊ 96–99၊ 114

စက်ပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ၁၇၉

အမြှေးပါး၊ ၁၁၉

မီမီ ရေကန်၊ ၂၄၉

Mendel၊ ဂရီဂိုရီ၊ ၂၄၅–၂၄၆

Merkmals၊ ၂၄၆

Meta-ideologies, 192 မိုက်ခရိုဘောဂဗေဒ၊ ဂိမ်းများ ရိ၊ အသေးစားအဆင့် အကြမ်းဖက်မှု 130၊ 48–50 Micropolitics၊ ဂိမ်းများ၊ 130 Mobility ကုန်ကျစရိတ်၊ 70

စည်းရုံးခြင်း။ လုပ်ဆောင်ချက်၊ ၏ အုပ်စု ၁၈၈

ခေတ်မီသည်။ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း၊ အကူးအပြောင်း ရန်၊ ၁၅–၁၈။ *ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း*

လုပ်ဆောင်ချက်

ခေတ်မီခြင်းနှင့် ခေတ်သစ်ခေတ်၊ အရေးပါသောသီအိုရီ၊ ၁၉၇-၂၂၁

ခေတ်မီသည်။ ပေါင်းစပ်မှု၊ ၌ ဇီဝဗေဒ၊ ၂၄၅-၂၄၆ ကိုယ်ကျင့်တရား ဝေဒနာ၊ ၁၈၁

ကိုယ်ကျင့်တရား အရာဝတ္ထုများ နှင့် အစီအစဉ်များ၊ 170 ကိုယ်ကျင့်တရားအမိန့်၊ 169၊ 171–172

မိုရီနို၊ ယာကုပ်၊ ၁၅၁

လှုံ့ဆော်မှု တပ်ဖွဲ့များ ကားမောင်းသည်။ ဖလှယ်မှု၊ 80–81 အဖွဲ့၀င်အများအပြား၊ 186

မျိုးစုံ အထောက်အထားများ၊ ၉၉–၁၀၁

Munch၊ ရစ်ချတ်၊ ၂၅

သဘာဝ ရွေးချယ်မှု၊ ၂၄၅

အပျက်သဘော ဒေသိယစကား၊ ၂၀၀

အပျက်သဘော ပြင်ပပစ္စည်းများ၊ ၈၅

ညှိနှိုင်းခဲ့သည်။ ဖလှယ်မှု၊ ၇၉

Neo-Marxian ပဋိပက္ခ၏သီအိုရီများ၊ 50–57 Neo-Weberian သီအိုရီများ ၏ ပဋိပက္ခ၊ 46–47 ကွန်ရက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၊ 150–160

အခြေခံသီအိုရီသဘောတရားများ၊ အယူအဆ ၁၅၁-၁၅၃ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့်၊ ၁၅၉–၁၆၀

ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရိ၊ ၁၅၀–၁၅၁

ပုံစံများ နှင့် ဖွဲ့စည်းမှု ၏ ဆက်ဆံမှု၊ 153–158 Neumann၊ Franz၊ 199n7

ဆုံမှတ်များ၊ ၈၃–၈၄၊ ၁၅၁

နိုလန်၊ ပက်ထရစ်၊ ၂၃၂၊ ၂၃၅

အထက်တန်းစားမဟုတ်၊ နှင့် စည်းရုံးခြင်း။ အတွက် ပဋိပက္ခ၊ 44 မခွဲခွာနိုင်ခြင်း၊ ပံ့ပိုးမှုများ၊ 91 စံနှုန်းများ၊ 126၊ 185

Objective location, 176 Objects ၏ ကတိကဝတ်၊ 170 Obligatory goods, ၈၇

*ဂရန် အဆိုပါ ဇစ်မြစ် ၏ မျိုးစိတ်* (ဒါဝင်)၊ ၁၅၊ ၆၀း ၂၄၅

သဘာဝမြေပေါ်တင်, 179 အော်ဂဲနစ် လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်၊ 238 Organismic ကန့်သတ်ချက်များ၊ 255

စည်းရုံးရေး ဂေဟစနစ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ 66–69 လမ်းညွှန်တောက်ပမှု၊ 125

အဖွဲ့လိုက် မျိုးရိုး၊ 258 Out of face၊ 122 Outputs၊ 105

စုပုံခြင်း၊ ၂၁၂

အဝေးကြီး၊ ၁၀၈

အထပ်ထပ် တောက်ပမှု၊ ၁၂၅

အထွတ်အထိပ်၊ မကွဲပြားသော အရှက်ကွဲခြင်း (ဝေးကွာခြင်း)၊ ၁၀၇-၁၀၈

နံနံပင်၊ Talcott၊ 164n1၊ ၁၈၉ ၁၉၄၊ ၂၀၇၊

222n1၊ ၂၃၂၊ ၂၃၅

“လုပ်ဆောင်ချက် သီအိုရီ” ရိ၊ 18-24 လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း နှင့်၊ ၁၇–၁၈

ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်ပုံစံ၊ 238-243 အထူးပိုင်းခြားစိတ်ဖြာ ယဉ်ကျေးမှု မြို့တော်၊ ၄၈၊ 184 Pattern ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု၊ 18 (စားပွဲ) Pavlov၊ Ivan Petrovich၊ 74

ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများ၊ စိန်ခေါ်မှုများ နှင့် နည်းဗျူဟာများ အလုပ်ခန့်သည်။ တွင်၊ ၁၈၀-၁၈၁

Peripheral societys, 56 ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်၊ ၂၃၈ ကိုယ်ပိုင်နေရာများ၊ ၁၂၅

Person-identity, 100 Phenomenology၊ 145n20 Phenotype၊ 246

ကြံစည်မှု လိမ်ခြင်း။ နှင့် အလှည့်အပြောင်းများ၊ ၁၈၁ မှတ်၊ ၁၅၁

နိုင်ငံရေးအခြေအနေအရ ၃၈ Pollock၊ ဖရီးဒရစ်၊ 199n7

လူဦးရေ၊ မျိုးရိုးဗီဇ ရိ၊ ၂၄၆–၂၄၇ အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားမှုများ၊ ၄၈

အကောင်းမြင်ဝါဒ၊ ၇

အပိုင် နယ်မြေ၊ ၁၂၅

အလားအလာ နိယာမ၊ ၁၃၁

*ပါဝါ နှင့် ခံစားခွင့်* လင်စကီး (Lenski)၊ 232 Pragmatics၊ အကြောင်းပြချက်များ အတွက်၊ ၁၈၁–၁၈၂

လက်တွေ့ကျကျ၊ ၉၆

ပရာစီ၊ ၅၁၊ ၁၉၈ဝ၊ ၂၁၁

တင်ပြခြင်း။ ထုံးတမ်းများ၊ ၁၂၁

*အခြေခံမူများ ၏ ဇီဝဗေဒ၊ ဟိ* (စပိန်း)၊ ၁၀၊ 11 *အခြေခံမူများ ၏ လူမှုဗေဒ၊ ဟိ* (စပိန်း)၊ ၁၀၊ 13 ကိုယ်ပိုင်ကုန်စည် ၈၆ ပါး ၉၁

ထုတ်လုပ်မှု၊ ၁၂ (စားပွဲ) ၇၀

ဖြစ်ထွန်းသည်။ ဖလှယ်မှု၊ ၇၉၊ ၉၁

ဆွဲနည်း၊ ၁၁၂

အမျိုး သား၊ ၅၁

ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှု၊ အထက်အောက် ရိ၊ 103–104 Proximal bias၊ 90–91၊ 113

Psychoanalytic သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူ သီအိုရီ၊ ၁၀၆-၁၁၄

Scheff၊ Thomas နှင့် 106–110 Turner၊ ယောနသန်၊ နှင့်၊ ၁၁၁–၁၁၄

စိတ်ဓာတ် သက်သေခံခြင်း၊ ၁၈၀

အများသူငှာ ကုန်စည်၊ ၈၆

အများသူငှာ စက်လုံး၊ ၂၀၃–၂၀၄

Radcliffe-Brown၊ တစ် R. ၁၇–၁၈

ဆင်ခြင်တုံတရား ရွေးချယ်မှု သီအိုရီများ ၏ သွေးစည်းမှု၊ 86–89 ဆင်ခြင်တုံတရားရွေးချယ်မှုသီအိုရီ၊ 84–85 Rationalization၊ 198

တုံ့ပြန်ခြင်း။ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ၁၁၂

အစစ်အမှန်အစီအစဉ်များ၊ ၁၇၀ ရီးရဲလ် မိမိကိုယ်ကို နှင့် အခန်းကဏ္ဍများ၊ ၁၇၀

အပြန်အလှန် စေတနာ၊ ၂၄၉–၂၅၀

အပြန်အလှန် ဖလှယ်မှု၊ ၇၉

ရောင်ပြန် အကဲဖြတ်၊ ၁၀၅

ရောင်ပြန်ဟပ် မနာလို၊ ၂၅၃

ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း၊ ၁၇၉–၁၈၂

ဒေသအလိုက်၊ ၁၄၈–၁၄၉

ပုံမှန် အယူအဆ၊ ၂၅၈

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ ၁၂ (စားပွဲ)

ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေး၊ ၁၉၉

ဆက်စပ်မှု အယူအဆ၊ 258 *ဆက်ဆံရေး ၌ အများသူငှာ* (Goffman)၊ 125 ပြုပြင်ရေးထုံးတမ်းများ 127

ကိုယ်စား လှယ်များ၊ ၁၈၃

မျိုးပွားခြင်း၊ ၁၂ (စားပွဲ)

အရင်းအမြစ် စည်းရုံးခြင်း၊ ၁၈၆

သယံဇာတ ၁၄၀ ဆု၊ အမျိုးအစားများ ရိ၊ ၇၉

ထုံးတမ်းစဉ်လာ သဘင်၊ ၁၇၂

ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဖျော်ဖြေပွဲများ၊ သမိုင်း ရိ၊ 179–180 ရိုးရာဓလေ့များ၊ 120–121၊ 170–171၊ 186

အခန်းကဏ္ဍ အကွာအဝေး၊ ၁၂၂

အခန်းကဏ္ဍ ပွေ့ဖက်မှု၊ ၁၂၂

အခန်းကဏ္ဍ ဆွဲဆောင်မှု၊ ၁၂၂

အခန်းကဏ္ဍ-အထောက်အထားများ၊ ၁၀၀၊ ၁၁၁

အခန်းကဏ္ဍများ၊ 121–122

လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များ၊ 147–148 ပုံမှန်သတ်မှတ်ခြင်း။ ၏ Charisma ၊ ၃၅

နည်းဥပဒေများ၊ ၁၄၀–၁၄၁

၏ မသက်ဆိုင်၊ ၁၁၉

၏ သဘောပေါက် အရင်းအမြစ်များ၊ မိမိကိုယ်ကို လေးစားမှု ၁၂၀၊ ၁၂၀

၏ စကားပြော၊ ၁၂၀

၏ အသွင်ပြောင်း၊ ၁၁၉

ပေါက်ပြဲသည်။ လမ်းကြောင်း ၅၄

ထက်မြက်ခြင်း။ အထက်အောက်၊ ၁၀၂–၁၀၃

မြင်ကွင်း၊ ၁၂၄

Scheff၊ Thomas၊ 106–110 Schizophrenia ၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ 211 Schutz၊ Alfred၊ 145n20၊ 167 သိပ္ပံ၊ ဝေဖန်ချက်၊ 204 Script၊ 181

ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ၊ ၂၇

ကိုယ်ကျိုး၊ ၁၂၂–၁၂၃၊ ၂၁၈

*တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်တယ်။ ဗီဇ၊ ဟိ* (Dawkins)၊ 249 Semi-peripheral Nations, 56 Sense of identity, 92

အသိ ၏ ယုံကြည်မှု၊ 92 အမှတ်အသား၊ ၁၄၁

Simmel၊ ဂျော့၊ ၃၈၊ ၉၆၊ ၁၃၈၊ ၁၅၉၊ ၁၉၇၊ ၂၁၀၊ ၂၂၂၊ ၂၂၈

ပဋိပက္ခ သီအိုရီ နှင့်၊ ၃၅–၃၆၊ 230–231 ဖလှယ်မှုသီအိုရီနှင့်၊ 77

ဆီမွန်၊ ည။ ဌ။ 103–104 Simulacrums၊ 216

ကိုယ်ပိုင်၊ 104 Skinner, BF, 75 Skinner တွင် တည်ရှိပါသည်။ သေတ္တာ၊ 75–76 Smelser၊ နီးလ် ဂျေ၊ ၁၉

စမစ်၊ အာဒံ၊ ၇၃–၇၄၊ ၈၅၊ ၂၁၀

လူမှုရေး လုပ်ဆောင်ချက် စနစ်များ၊ ၂၁–၂၂၊ ၂၃၈

လူမှုရေး မြို့တော်၊ ၁၇၃

လူမှုရေး အခြေအနေများ၊ ၃၈

လူမှုရေး ထိန်းချုပ်မှု၊ ၁၈၃

လူမှုရေး ဒါဝင်ဝါဒ၊ ၁၅

လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ ၂၀၇–၂၀၈။ *ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း* လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်; အဆင့်-မော်ဒယ်ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီ

လူမှုရေး-အထောက်အထားများ၊ ၁၀၀ (ပုံ)၊ ၁၀၁၊ ၁၁၁

လူမှုရေး ပေါင်းစည်းမှု၊ ၈

လူမှုရေး၊ ၂၅၄

လူမှုဆက်ဆံရေး၊ ၂၃၇

လူမှုရေးရူပဗေဒ 1, 7 လူမှုရေး အဖြစ်မှန်၊ အဆင့်များ ရိ၊ ၅

*လူမှုရေး စာရင်းအင်း* (စပိန်း)၊ ၁၅

လူမှုရေး အငြိမ်၊ Comte ရဲ့ သွယ်ဝိုက်သော မော်ဒယ် ရိ၊ ၉ (ပုံ)

လူမှုရေး ဖွဲ့စည်းပုံ

အခြေခံ စိတ်ကူးများ အကြောင်း၊ ၁၃၆–၁၃၈

ဖလှယ်ရေးကွန်ရက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း။ ၏ ကတိကဝတ်များ ၈၉-၉၂​

ဖွဲ့စည်းမှုများ၊ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု ရိ၊ 84–85 ရိုးရှင်းသော၊ 160–163

*ကြည့်ပါ။* ဖွဲ့စည်းပုံ *လည်း ပါတယ် ။* သီအိုရီ

*လူမှုရေး စနစ်၊ ဟိ* (Parsons)၊ 18 လူမှုတန်ဖိုးရှိသော နိယာမ၊ 131 လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၊ 242

လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ ၆၁။ *ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း* လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်; အဆင့်-မော်ဒယ်ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်သီအိုရီ

လူ့အဖွဲ့အစည်း

တရားဝင်မှု အကျပ်အတည်း ၌၊ အဆင့် 205–206၊ 56

ယန္တရားများ ၏ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး၊ ၂၂၃

အကူးအပြောင်း သို့ အဆိုပါ ခေတ်မီ စနစ် ရိ၊ ၂၄၂–၂၄၃

*လူ့အဖွဲ့အစည်း* (Parsons)၊ ၂၃၈

လူမှုဇီဝဗေဒ၊ codification ရိ၊ 247–250 ကြံ့ခိုင်မှုနှင့် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ 247

မျိုးဗီဇ၊ သော့ အပြုအမူများ မောင်းနှင် အားဖြင့်၊ 248-250 အုပ်စု နှင့် တစ်ဦးချင်း ရွေးချယ်မှု၊ ၂၄၇-၂၄၈

လူမှုယဉ်ကျေးမှု ဖွဲ့စည်းမှုများ၊ ၁၈၉

Sociograms, 151 လူမှုဗေဒ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ

ချဉ်းကပ် ရန်၊ ၄–၅

အဆင့်များ ၅-၆​

*ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း* သီအိုရီ လူမှုဗေဒ လူမှု ဗေဒ ကန့်သတ်ချက်များ၊ ၂၅၅–၂၅၆ လူမှုဗေဒ

ဝေဖန် သို့မဟုတ် ကိုယ်ကျင့်တရား၊ 4 သိပ္ပံပညာအဖြစ်၊ 3-4

*ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း* သီအိုရီ လူမှုဗေဒ Spatial displacement၊ 212 အထူးဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးမူအရ၊ 131

အထူးတာဝန်တရပ်၊ 131 အထူးတာဝန် တာဝန် နိယာမ၊ ၁၃၁

အပြောအဆို နှင့် အပြန်အလှန်၊ စောစော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ရိ၊ 206–207 Spencer၊ Herbert၊ 22၊ 27၊ 60၊ 138၊ 197၊ 207၊ 210၊

၂၃၂–၂၃၃၊ ၂၃၈၊ ၂၄၇၊ ၂၆၁

ပဋိပက္ခ သီအိုရီ နှင့်၊ ၃၂–၃၃

*သရုပ်ဖော်သည်။ လူမှုဗေဒ* ၊ ၁၀၊ ၂၂၄

ဂေဟစနစ် သီအိုရီ နှင့်၊ ၆၁၊ ၆၂ (ပုံ)

လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း နှင့်၊ ၉–၁၃

အကြမ်းပတမ်း သီအိုရီ ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ ၂၂၃–၂၂၆

*လူမှုရေး စာရင်းအင်းများ* ၊ ၁၅

ဇာတ်ခုံ-မော်ဒယ် ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် သီအိုရီ၊ 222–244 အခြေခံ ယူဆချက်၊ 243–244

ရှေးရိုးခေတ်၊ အဆုံး၊ ၂၃၁–၂၃၂ ကွန်တီ၊ သြဂတ်စ်နှင့်၊ ပဋိပက္ခရှင်းလင်းချက် ၂၂၃၊ ၂၂၈–၂၃၁ Durkheim၊ Emile၊ နှင့်၊ ၂၂၆–၂၂၈ အစောပိုင်း၊ ၂၂၃–၂၃၂

လုပ်ငန်းဆိုင်ရာသီအိုရီများ၊ 223–228 Lenski၊ ဂျရတ်၊ နှင့်၊ ၂၃၂–၂၃၈ မာ့က်စ်၊ ကားလ်၊ နှင့် ၂၂၉

ခေတ်မီ၊ ၂၃၂–၂၄၃

Parsons၊ Talcott နှင့် 238-243 Simmel၊ ဂျော့ခ်ျ၊ နှင့်၊ ၂၃၀–၂၃၁ Spencer၊ ဟားဘတ်၊ နှင့်၊ 223–226 Weber၊ Max၊ နှင့် 230

ဆိုင်များ (ကန့်သတ်ထားသည်။ နေရာများ) ၁၂၅

နိုင်ငံတော်အာဏာ၊ အခြေအနေများ အားနည်းလာခြင်း၊ 44–45 ကိန်းသေများ၊ ၈

အဆင့်အတန်းယုံကြည်ချက်များ၊ 191 မျက်နှာချင်းဆိုင်နေရန်၊ 122 Stets၊ ဇန်နဝါရီ အီး၊ ၁၀၅–၁၀၆

ဗျူဟာ စောင်း၊ on စိတ်ခံစားမှု အလုပ်သမား၊ 129 အားကောင်းသော အစီအစဉ်၊ 178

ဖွဲ့စည်းပုံ ဆန့်ကျင်ဘက်၊ ၁၄၄–၁၄၅

ဖွဲ့စည်းပုံ ညီမျှမှု၊ ၁၅၇

ဖွဲ့စည်းပုံ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း၊ ၈

ဖွဲ့စည်းပုံ အပြန်အလှန် မှီခိုမှု၊ ၃၆ ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်၊ 140n9၊ ၂၀၂။ *ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း* ဖွဲ့စည်းပုံ

သီအိုရီ

ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ၊ ၁၄၃–၁၄၄

ဖွဲ့စည်းပုံ သတ္တိ၊ ၁၄၄

ဖွဲ့စည်းပုံ အစုံ၊ ၁၄၄

ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ သီအိုရီ၊ 136–163 Giddens၊ အန်တိုနီ၊ နှင့်၊ ၁၃၈–၁၄၉

ကွန်ရက် သီအိုရီ on ဖွဲ့စည်းပုံ၊ လူမှုဖွဲ့စည်းပုံ ၁၅၀–၁၆၀၊ ၁၃၆–၁၃၈၊ ၁၆၀–၁၆၃

ဖွဲ့စည်းပုံ သီအိုရီ၊ ၁၃၈–၁၄၉

*ဖွဲ့စည်းပုံ အသွင်ပြောင်းခြင်း။ ၏ အဆိုပါ အများသူငှာ စက်လုံး*

ဟာဘာမာ (Habermas)၊ ၂၀၃

ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ၁၃၉–၁၄၅

ဖွဲ့စည်းပုံ သီအိုရီ၊ ၁၃၈–၁၄၉

အေးဂျင့်များ၊ အေဂျင်စီများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ 145–146 အင်စတီကျူးရှင်းများ၊ ပြန်လည်လက်ခံမှုပြုလုပ်ခြင်း၊ 142–143 ပုံမှန်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ ဒေသအလိုက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

၁၄၆–၁၄၉

သိပ္ပံပညာ ၌ လူမှုဗေဒ၊ ဝေဖန်ချက် ရိ၊ 139 ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ ကွဲလွဲမှု၊ 144–145

ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံမူများ၊ အစုံ၊ နှင့် သတ္တိ၊ 143–144 ဖွဲ့စည်းပုံ၊ 139–145

ဖွဲ့စည်းပုံ နှင့် လူမှုရေး စနစ်၊ ပြန်လည်လက်ခံရေး၊ ၁၄၀–၁၄၂

ဖွဲ့စည်းပုံ

ကွန်ရက် သီအိုရီ on၊ ၁၅၀-၁၆၀

လူမှုရေး စနစ် နှင့်၊ ပြန်လည်လက်ခံရေး၊ ၁၄၀–၁၄၂ *ဖွဲ့စည်းပုံ ၏ လူမှုဗေဒ သီအိုရီ၊ ဟိ* (ပွတ်)၊ 3 Stryker၊ Sheldon၊ 102–103

Sublimation၊ ၁၁၂

အလွန်ထက်မြက်သည်။ စနစ်များ၊ ၂၆၁

ဆူပါသက်ရှိများ၊ ၁၁

အပေါ်ယံ သရုပ်ဆောင်၊ ၁၂၈

အပေါ်ယံ အဆောက်အဦ ၁၆၇

Symbiotic အသွင်ပြောင်း၊ ၅၅

သင်္ကေတ မြို့တော်၊ ၁၇၃

သင်္ကေတ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး၊ ၇၇။ *ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း* Symbolic interactionist သီအိုရီ

သင်္ကေတ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုသူ သီအိုရီ၊ 96-116 အထောက်အထားများကိုခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ 99-114

အခြေခံ ယူဆချက်၊ ၁၁၄–၁၁၆

ခေတ်ပြိုင်၊ ၉၉–၁၁၄

စိတ်ခံစားမှုများ၊ ခံစစ် နည်းဗျူဟာများ၊ နှင့် ကာကွယ်ရေးယန္တရားများ၊ ၁၀၄-၁၀၆

ဝက်သား၊ ဂျော့ခ်ျ ဟားဘတ်၊ နှင့်၊ 96-99 များစွာသော အထောက်အထားများ၊ 99-101

စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ၁၀၆–၁၁၄

ထူးချွန် နှင့် ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှု၊ အထက်အောက် ၏ ၁၀၂–၁၀၄ စာနာစိတ်၊ ၁၂၉–၁၃၂

credit ၊ လိုင်းများ ရိ၊ ကျင့်ဝတ် ၁၃၁၊ ၁၃၂

ပေးကမ်းခြင်း၊ ဗျူဟာ အတိုင်းအတာများ ရိ၊ 129–130 ပေါင်းစပ်အကျိုးသက်ရောက်မှုများ၊ 130

အနားသတ်၊ ၁၃၁

လူမှုရေး အပြောင်းအလဲများ နှင့် အဆိုပါ တိုးချဲ့မှု ရိ၊ 130–132 Synthetic Philosophy၊ 9–10၊ 22၊ 223

စနစ်တကျ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ၂၀၅

*စနစ် ၏ ခေတ်မီသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဟိ* (Parsons)၊ 238 စနစ်လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ 205၊ 208–209

စကားပြော၊ ၁၂၃–၁၂၄

အရသာ ၏ လွတ်လပ်မှု၊ 177 အရသာ ၏ ဇိမ်ခံ၊ 177 Tautology, 26

နည်းပညာပိုင်း အခြေအနေများ၊ ၃၈

ယာယီနေရာရွှေ့ပြောင်းမှု၊ တင်းမာမှု ၂၁၂ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ၁၈ (ဇယား) ကိုယ်ပိုင်နယ်မြေများ၊ 123 သီအိုရီဆိုင်ရာ လူမှုဗေဒ၊ 1-6

အငြင်းပွားမှု ကျော်၊ ၁-၂

ကိစ္စများ ၌၊ ၃–၆

ဥပဒေ ၏ သေးငယ်သည်။ နံပါတ်များ၊ ချိုးဖောက်ခြင်း၊ ၂–၃

*ကြည့်ပါ။ ကိုလည်း အဆိုပါ အတိအကျ သီအိုရီ သီအိုရီကိုချဉ်းကပ်ပါ။ ၏ ကိုယ်ကျင့်တရား စိတ်ဓာတ်တွေ၊ ဟိ* (စမစ်)၊ ၇၃–၇၄ Thorndike၊ Edward၊ ၇၅

သင်၊ ရှန်း၊ ၉၂

ဆက်ဆံမှု၊ ၁၅၁–၁၅၈

တံတားများ၊ ၁၅၆

အရစ်ကျ၊ ၁၅၆

ဗဟို၊ ၁၅၆–၁၅၇

သိပ်သည်းဆ ရိ၊ ၁၅၄–၁၅၅

လမ်းညွှန်မှု၊ ၁၅၃

ညီမျှမှု၊ ၁၅၇–၁၅၈

နံပါတ် ရိ၊ ၁၅၃

အပြန်အလှန် ရိ၊ ၁၅၃–၁၅၄

ခွန်အား ၏၊ 155-156

အကူးအပြောင်း ရိ၊ ၁၅၄

အချိန်-နေရာ နှိမ်၊ ၁၈၁

*သေးသေးလေး အများသူငှာ* (အနု)၊ ၁၈၃

အရောင်းအဝယ် လိုအပ်ချက်တွေ၊ ၁၁၁–၁၁၄

လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး၊ ၇၀

လူမျိုးစု နိုင်ငံရေး၊ ၂၂၀

လူမျိုးစု လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ ၁၄၃

Turner၊ Jonathan၊ 106၊ 257၊ 260 ပဋိပက္ခသီအိုရီနှင့် 40–43 အတိအလင်း "အားနည်း" ယဉ်ကျေးမှု အစီအစဉ်၊

၁၈၈–၁၉၃

macrodynamic တပ်ဖွဲ့များ နှင့် ရွေးချယ်မှု ဖိအားများ လူဦးရေ ၂၉-၃၀

သီအိုရီ ၏ အရောင်းအဝယ် လိုအပ်ချက်တွေ၊ ၁၁၁–၁၁၄ အလှည့်၊ ၁၂၅

ဝေးကွာခြင်း၊ ၁၀၇–၁၀၈

အာရုံမဲ့ တွေ့ကြုံမှုများ၊ 124-126

အာရုံစူးစိုက်မှုမရှိဘဲ အပြန်အလှန်၊ ၁၁၉

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လက်တွေ့ကျကျ၊ ၂၀၆ မြို့ပြ ဂေဟစနစ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ 61–66 မြို့ပြဂေဟစနစ်၊ 17n18

ဆောရီး၊ ယော၊ ၂၁၄–၂၁၅

အသုံးပြုရန်နေရာများ၊ ၁၂၅

Utilitarianism၊ ၇၃–၇၈

တရားဝင်မှု တောင်းဆိုချက်များ၊ အခြေခံ အမျိုးအစားများ ရိ၊ 206–207 တန်ဖိုး၊ အမျိုးအစားများ၊ 79

တန်ဖိုး ဥပစာ၊ ၁၉၁

ဗင် တွင်း Berghe၊ ပီယား၊ ၂၄၉ အပ်နှင်းထားသော အကျိုးစီးပွားများ၊ ၂၃၇

အားနည်းချက် နိယာမ၊ ၁၃၁

ဝေါလ်စတိန်း၊ ဧမာနွေလ၊ ၅၆

အားနည်းတယ်။ အစီအစဉ်၊ ၁၇၈

*Wealth of Nations, The* (Smith), 73 Weber၊ မက်၊ ၉၆၊ ၁၃၈၊ ၁၇၃၊ ၂၀၃၊ ၂၁၀၊ ၂၂၈

ပဋိပက္ခသီအိုရီနှင့်၊ 35–36၊ 230 ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်သော သီအိုရီနှင့်၊ 197–198 ယဉ်ကျေးမှုသီအိုရီနှင့်၊ 165–166 အဆင့် မော်ဒယ် ၏ လူမှုရေး ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ်၊ ၂၃၀

Williams, George C., 248 Worldly asceticism, 166n6 World စနစ် ဒိုင်းနမစ်၊ 56n22

ကမ္ဘာ စနစ်များ ပဋိပက္ခ သီအိုရီ၊ ၅၅–၅၇ Wright၊ Erik Olin၊ ၅၁–၅၅၊ ၅၇

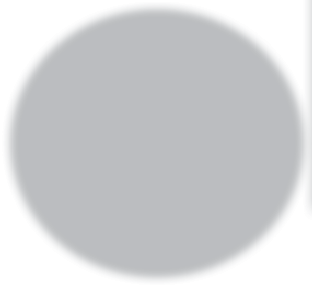
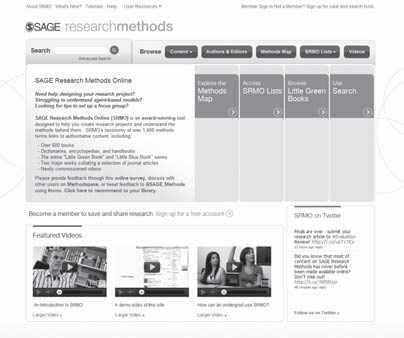
Wuthnow၊ သီဟ၊ ၁၆၈–၁၇၂

ယွန်၊ Jeongkoo၊ ၉၂

လူငယ် ဟေဂယ်လီယန်၊ ၂၀၃



ကမ္ဘာ့ထိပ်တန်းနည်းလမ်းများထုတ်ဝေသူမှသုတေသီများအတွက်မရှိမဖြစ်အွန်လိုင်းကိရိယာ



Find exactly what you are looking for, from basic explanations to advanced discussion

More content and new features added this year!

*“I have never really*

*seen anything like this product before, and I think it is really valuable.”*

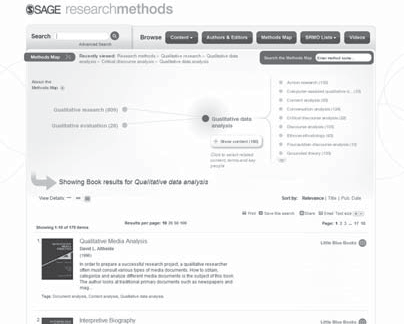
***John Creswell, University of***

***Nebraska–Lincoln***

Discover **Methods Lists**— methods readings suggested by other users

Watch video interviews with leading methodologists

ရှာပါ။ ထွက် နောက်ထပ် မှာ



Explore the **Methods Map** to discover links between methods

Search a custom-designed

taxonomy with more than

1,400 qualitative, quantitative, and mixed methods terms

Uncover more than 120,000 pages of book,

journal, and reference content to support your learning

[**www.sageresearchmethods.com**](http://www.sageresearchmethods.com/)