

সামাজিক প্রভাববিস্তার এবং গোষ্ঠী প্রক্রিয়া (SOCIAL INFLUENCE AND GROUP PROCESSES) 7

এই অধ্যায়টি পড়ার পর তোমরা সক্ষম হবে :-

- গোষ্ঠীর স্বরূপ ও প্রকারভেদ সম্পর্কে উপলব্ধি করতে এবং এগুলো কিভাবে গঠিত হয়েছে তা জানতে,
- ব্যক্তিগত আচরণের উপর গোষ্ঠী প্রভাব পরীক্ষণ করতে,
- সহযোগিতা ও প্রতিযোগিতা প্রক্রিয়াকে ব্যাখ্যা করতে,
- সামাজিক স্বরূপত্ব গুরুত্বের উপর প্রতিফলন করতে এবং
- আন্তঃগোষ্ঠীয় দ্বন্দ্বের স্বরূপকে উপলব্ধি করতে এবং দ্বন্দ্ব সমাধানের কৌশলগুলোকে পরীক্ষণ করতে।

বিষয়বস্তু

ভূমিকা

গোষ্ঠীর স্বরূপ ও গঠন

গোষ্ঠী ভাবনা (বাক্স 7.1)

গোষ্ঠীর প্রকারভেদ

গোষ্ঠীগত দৃষ্টান্তের ন্যূনতম পরীক্ষণ (বাক্স 7.2)

ব্যক্তিগত আচরণের উপর গোষ্ঠীগত আচরণের প্রভাব

সামাজিক কালক্ষয়

গোষ্ঠীগত সমবর্তন

প্রথানুসারী আচরণ, অনুরোধ বা আদেশ অনুসারে আচরণ এবং আনুগত্য

অটোকাইনেটিক এফেক্ট (বাক্স 7.3)

গোষ্ঠী চাপ এবং প্রথানুসারী আচরণ : এসের পরীক্ষণ (বাক্স 7.4)

সহযোগিতা ও প্রতিযোগিতা

সেরিফের সামার ক্যাম্প পরীক্ষণ (বাক্স 7.5)

সহযোগিতা ও প্রতিযোগিতার নির্ধারক

সামাজিক স্বরূপত্ব

আন্তঃগোষ্ঠীয় দ্বন্দ্ব : স্বরূপ ও কারণ

দ্বন্দ্ব সমাধানের কৌশল

মুখ্য পদ

সারাংশ

পর্যালোচনামূলক প্রশ্নসমূহ

প্রকল্পের ধারণা

ওয়েবলিঙ্কস্

শিক্ষক সংক্রান্ত নির্দেশাবলি

ভূমিকা : তোমাদের প্রাত্যহিক জীবন এবং তোমাদের বিভিন্ন সামাজিক মিথস্ক্রিয়া সম্পর্কে ভাবো। সকালে, বিদ্যালয়ে যাওয়ার আগে, তোমরা তোমাদের পরিবারের সদস্যদের সাথে কথোপকথন কর, বিদ্যালয়ে তোমরা তোমাদের শিক্ষক-শিক্ষিকা ও সহপাঠীদের সাথে বিভিন্ন বিষয় ও সমস্যা নিয়ে আলোচনা কর এবং বিদ্যালয় শেষ হওয়ার পর বন্ধুদের সাথে ফোনে কথা বল, বন্ধুদের বাড়িতে যাও বা তাদের সাথে ফোনে কথা বল, বন্ধুদের বাড়িতে যাও বা তাদের সাথে খেলা কর। এই প্রত্যেকটি উদাহরণের ক্ষেত্রে, তোমরা কোনো একটি গোষ্ঠীর অংশ যা শুধুমাত্র তোমাদেরকে প্রয়োজনীয় অবলম্বন ও স্বস্তি প্রদান করে না কিন্তু ব্যক্তি হিসেবে তোমাদের বৃদ্ধি ও বিকাশকেও সহজতর করে। তোমরা কি কখনো তোমাদের পরিবার, স্কুল ও বন্ধুদের ছাড়া কোথাও গেছ? তোমরা কেমন অনুভব করেছ? তোমাদের কি এমন মনে হয়েছে যে তোমরা তোমাদের জীবনের অত্যাবশ্যক কিছুর অনুপস্থিতি অনুভব করেছ?

আমাদের জীবন আমাদের গোষ্ঠীগত সদস্যতার স্বরূপ দ্বারা প্রভাবিত হয়ে থাকে। তাই, এটা খুবই গুরুত্বপূর্ণ যে আমরা যেই গোষ্ঠীর অংশ হব সেটা আমাদের ধনাঙ্কভাবে প্রভাবিত করবে এবং ভাল নাগরিক হিসেবে গড়ে উঠতে সাহায্য করবে। এই অধ্যায়ে আমরা উপলব্ধি করতে চেষ্টা করব যে গোষ্ঠী কী এবং এগুলো কীভাবে আচরণকে প্রভাবিত করে। এই অবস্থায়, এটাও স্বীকার করা গুরুত্বপূর্ণ যে শুধুমাত্র অন্যরাই আমাদের প্রভাবিত করে না, কিন্তু আমরা ব্যক্তি হিসেবে, অন্যদের তথা সমাজকে পরিবর্তন করার ক্ষমতা রাখি। সহযোগিতা ও প্রতিযোগিতার সুবিধা এবং এগুলো কীভাবে আমাদের ব্যক্তিগত ও সামাজিক জীবনকে প্রভাবিত করে সেগুলোও পরীক্ষণ করা হবে। স্বরূপত্বের বিকাশ কীভাবে হয়— আমরা কীভাবে নিজেদের সম্পর্কে জানতে পারি সে সম্পর্কেও আমরা দেখব। একইভাবে, আমরা উপলব্ধি করতে চেষ্টা করব কেন কখনো কখনো গোষ্ঠীগত দ্বন্দ্বের সৃষ্টি হয়, গোষ্ঠীগত দ্বন্দ্ব সংক্রান্ত বিপদ এবং নিজেদেরকে দ্বন্দ্ব সমাধানের কৌশল সম্পর্কে অবগত রাখতে যাতে আমরা একটি সমন্বয়পূর্ণ ও সংযোগশীল সমাজ তৈরিতে আমাদের অবদান রাখতে পারি।

গোষ্ঠীর স্বরূপ ও গঠন

গোষ্ঠী কী

পূর্ববর্তী ভূমিকাটি আমাদের জীবনে গোষ্ঠীর গুরুত্ব সম্পর্কে চিত্রিত করে। একটি প্রশ্ন মাথায় আসে তা হল : “গোষ্ঠী (যেমন— পরিবার, শ্রেণিকক্ষ এবং যে গোষ্ঠীর সাথে তোমরা খেলা কর) কীভাবে মানুষের অন্যান্য সমষ্টি থেকে ভিন্ন? উদাহরণস্বরূপ, যেসব ব্যক্তির একটি ক্রিকেট খেলা অথবা তোমাদের স্কুলের অনুষ্ঠান দেখতে একত্রিত হয়েছে তারা এক স্থানে রয়েছে, কিন্তু তারা একে অপরের উপর নির্ভরশীল নয়। তাদের কোন সংজ্ঞায়িত ভূমিকা, পদমর্যাদা এবং একে অপরের থেকে কোন প্রত্যাশা থাকে না। তোমাদের পরিবার, শ্রেণিকক্ষ এবং যে গোষ্ঠীর সাথে তোমরা খেলা কর সে সবার ক্ষেত্রে, তোমরা উপলব্ধি করতে পারবে যে সেখানে পারস্পরিক নির্ভরশীলতা রয়েছে, প্রত্যেক সদস্যের ভূমিকা আছে, পদমর্যাদাগত ব্যবধান রয়েছে এবং একে অপরের প্রতি প্রত্যাশাও

রয়েছে। সুতরাং তোমাদের পরিবার, শ্রেণিকক্ষ এবং খেলার সাথীর দল, গোষ্ঠীর উদাহরণ এবং মানুষের অন্যান্য সমষ্টি থেকে ভিন্ন।

একটি গোষ্ঠীর সংজ্ঞা দিতে গিয়ে বলা যায় দুই বা ততোধিক ব্যক্তির সংগঠিত তন্ত্র, যা পরস্পরের উপর ক্রিয়া করে ও পরস্পর নির্ভরশীল, তথা সদস্যদের মধ্যে সুনির্দিষ্ট সম্পর্ক থাকে এবং আদর্শ রয়েছে যা সদস্যদের আচরণকে নিয়ন্ত্রণ করে।

গোষ্ঠীর নিম্নলিখিত লক্ষণীয় বৈশিষ্ট্যগুলো রয়েছে—

- একটি সামাজিক একক যা দুই বা ততোধিক ব্যক্তি দ্বারা গঠিত যারা নিজেদের সেই গোষ্ঠীর সঙ্গে যুক্ত বলে প্রত্যক্ষ করে। গোষ্ঠীর এই বৈশিষ্ট্য একটি গোষ্ঠী থেকে আরেকটি গোষ্ঠী থেকে পার্থক্য করতে সাহায্য করে এবং সেই গোষ্ঠীকে তার অনন্য পরিচিতি প্রদান করে।
- ব্যক্তির একটি সমষ্টি যাদের একই উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য রয়েছে। গোষ্ঠীগুলো হয় প্রদত্ত উদ্দেশ্যের প্রতি ক্রিয়া করে অথবা গোষ্ঠীর

সম্মুখীন কোনো নির্দিষ্ট হুমকির বিপক্ষে ক্রিয়া করে।

- ব্যক্তিদের একটি সমষ্টি যারা পরস্পরের উপর নির্ভরশীল, অর্থাৎ একজন যা করছে তার পরিণাম অন্যদেরও ভুগতে হতে পারে। ধরা যাক, একটি ক্রিকেট টিমের কোনো একজন ফিল্ডার একটি ম্যাচে একটি গুরুত্বপূর্ণ ক্যাচ ড্রপ করল— এইটার পরিণাম সমস্ত টিমকে ভুগতে হবে।
- যে সব ব্যক্তির তাদের যৌথ অনুষ্ণা দ্বারা তাদের চাহিদার পরিতৃপ্তি করতে চেষ্টা করে তারা একে অপরকে প্রভাবিত করে থাকে।
- ব্যক্তির একটি সমষ্টি যারা সরাসরি অথবা পরোক্ষভাবে পরস্পরের সাথে ক্রিয়া করে।
- ব্যক্তিদের একটি সমষ্টি যাদের পারস্পরিক ক্রিয়া ভূমিকা ও আদর্শের একটি বিন্যাসের মাধ্যমে গঠিত হয়ে থাকে। তার মানে, প্রত্যেক বার যখন গোষ্ঠীটি সম্মিলিত হয় এবং গোষ্ঠীর সদস্যরা যখন গোষ্ঠীর আদর্শগুলোকে মেনে চলে এবং গোষ্ঠীর সদস্যরা একই রকম ক্রিয়া করে। আদর্শগুলো আমাদের বলে যে আমাদের একটি গোষ্ঠীতে কীভাবে আচরণ করতে হয় এবং গোষ্ঠীর সদস্যদের থেকে প্রত্যাশিত আচরণকে সুনির্দিষ্ট করে। গোষ্ঠীকে অন্যান্য মানুষের সমষ্টি থেকে ভিন্ন করা যেতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, ভিড়ও লোকজনের একটি সমষ্টি যারা ঘটনাক্রমে

একই স্থানে বা পরিস্থিতিতে উপস্থিত থাকতে পারে। ধর, তোমরা রাস্তা দিয়ে যাচ্ছ, তৎক্ষণাৎ সেখানে একটি দুর্ঘটনা ঘটল। শীঘ্রই বেশ কিছু সংখ্যক মানুষ সেখানে একত্রিত হতে থাকে। ভিড়ের মধ্যে না কোনো পরিকাঠামো না কোনো একাত্মতা থাকে ভিড়ের মধ্যে মানুষের আচরণ অযৌক্তিক থাকে এবং সদস্যদের মধ্যে কোনো পারস্পরিক নির্ভরশীলতা থাকে না।

দল (Teams) হল এক বিশেষ প্রকার গোষ্ঠী। দলের সদস্যদের মধ্যে প্রায়ই কিছু পরিপূরক কৌশল থাকে এবং তারা একটি নির্দিষ্ট উদ্দেশ্যের প্রতি প্রতিজ্ঞাবদ্ধ। সদস্যরা তাদের ক্রিয়াকলাপের জন্য পরস্পরের কাছে দায়গ্রস্ত। দলের মধ্যে সদস্যদের সহযোগী প্রচেষ্টার মাধ্যমে একটি ইতিবাচক ঐক্যতান অর্জন করা হয়। গোষ্ঠী ও দলের মধ্যে মূল পার্থক্যগুলো হল :

- গোষ্ঠীর ক্ষেত্রে কার্যসম্পাদন সদস্যের ব্যক্তিগত অবদানের উপর নির্ভর করে। দলের ক্ষেত্রে ব্যক্তিগত অবদান ও দলের কার্যসম্পাদন উভয়ই প্রয়োজনীয়।
- গোষ্ঠীর ক্ষেত্রে, নেতা অথবা যে গোষ্ঠীকে নেতৃত্ব দেয়, সেই কোনো কাজের জন্য দায়ী থাকে। দলের ক্ষেত্রে, যদিও একজন নেতা থাকে, কিন্তু সদস্যরা নিজেদের দায় নিজেই গ্রহণ করে।



ছবি- ক



ছবি- খ

চিত্রে 7.1 : দুটি ছবির দিকে দেখ

ছবি 'ক' একটি ফুটবল টিমকে দেখাচ্ছে— একটি গোষ্ঠী যেখানে সদস্যরা একে অপরের সাথে কথাপকথন করছে, তাদের ভূমিকা ও উদ্দেশ্য রয়েছে। ছবি 'খ' বর্ণনা করে দর্শকরা ফুটবল ম্যাচ দেখাচ্ছে— মানুষের একটি সমষ্টিমাত্র যারা ঘটনাক্রমে (হয়তো তাদের ফুটবলের আগ্রহের ফলে) একই সময়ে একই জায়গায় উপস্থিত রয়েছে।

একদল দর্শক (audience) হল ব্যক্তিদের সমষ্টি যারা একটি বিশেষ উদ্দেশ্যের জন্য একত্রিত হয়, যেমন কোনো ক্রিকেট ম্যাচ অথবা চলচ্চিত্র দেখতে। দর্শকরা সাধারণত নিষ্ক্রিয় থাকে কিন্তু কখনো কখনো তারা কোনো উদ্মত্ততায় গিয়ে উচ্ছৃঙ্খল জনতায় (mobs) পরিণত হয়। উচ্ছৃঙ্খল জনতায় একটি নির্দিষ্ট উদ্দেশ্যের অনুভূতি থাকে। সেখানে মনোযোগে সমবর্তন রয়েছে এবং ব্যক্তিদের ক্রিয়াকলাপগুলো একই অভিমুখে চালিত হয়। উচ্ছৃঙ্খল জনতার আচরণ চিন্তন ও আচরণের সমসত্ত্বতা তথা আবেগ প্রবণতা দ্বারা চিহ্নিত হয়ে থাকে।

কেন মানুষ গোষ্ঠীর অন্তর্ভুক্ত হয়?

তোমরা সবাই তোমাদের পরিবার, শ্রেণি ও গোষ্ঠীর সদস্য যার সাথে তোমরা কথোপকথন কর অথবা খেলো। একইভাবে অন্যান্য ব্যক্তিরাও কোন প্রদত্ত সময়ে, বেশ কিছু সংখ্যক গোষ্ঠীর সদস্য। বিভিন্ন গোষ্ঠী বিভিন্ন চাহিদার পরিতৃপ্তি ঘটায় এবং সেজন্য, আমরা একইসঙ্গে বিভিন্ন গোষ্ঠীর সদস্য হই। এটা কখনো কখনো আমাদের জন্য চাপ সৃষ্টি করে কারণ সেখানে প্রতিদ্বন্দ্বিতামূলক চাহিদা এবং প্রত্যাশা থাকতে পারে। আমরা প্রায়শই এই প্রতিদ্বন্দ্বিতামূলক চাহিদা ও প্রত্যাশাগুলোকে পরিচালনা করতে সক্ষম হই। মানুষ গোষ্ঠীতে যোগদান করে কারণ এই গোষ্ঠীগুলো চাহিদার একটি পরিসরকে পরিতৃপ্ত করে। সাধারণত, মানুষ নিম্নলিখিত কারণগুলোর জন্য গোষ্ঠীতে যোগদান করে থাকে:

- **নিরাপত্তা (Security)** : আমরা যখন একা থাকি, তখন আমরা নিরাপত্তার অভাব বোধ করি। গোষ্ঠী এই নিরাপত্তাহীনতা হ্রাস করে। মানুষের সাথে থাকলে, সান্ত্বনা এবং সুরক্ষার একটি অনুভূতি প্রদান করে। এর ফলে মানুষ শক্তিশালী অনুভব করে এবং হুমকির প্রতি কম প্রবণ হয়।
- **পদমর্যাদা (Status)** : আমরা যখন একটি গোষ্ঠী যাকে অন্যরা গুরুত্বপূর্ণ বলে প্রত্যক্ষণ করে তার সদস্য হই আমরা স্বীকৃত অনুভব করি এবং তোমাদের বিদ্যালয় একটি আন্ত-প্রতিষ্ঠানিক বিতর্ক প্রতিযোগিতায় জয়ী হয়, তোমরা গর্বিত বোধ কর এবং ভাব যে তোমরা অন্যদের থেকে ভাল।
- **আত্মমর্যাদা (Self-esteem)** : গোষ্ঠী আত্ম-মূল্যের অনুভূতি প্রদান করে এবং একটি ইতিবাচক সামাজিক স্বরূপ প্রতিষ্ঠা করে। একটি গন্যমান্য গোষ্ঠীর সদস্য হিসেবে ব্যক্তির আত্ম-ধারণার উন্নতি হয়।

- **ব্যক্তির মনোবৈজ্ঞানিক ও সামাজিক চাহিদার পরিতৃপ্তি (Satisfaction of one's psychological and social needs)** : গোষ্ঠী ব্যক্তির মনোবৈজ্ঞানিক ও সামাজিক চাহিদা যেমন একাত্মতার অনুভূতি গোষ্ঠী দ্বারা মনোযোগ, ভালবাসা এবং ক্ষমতা প্রদান করা ও অর্জনের পরিতৃপ্তি ঘটানো।
- **লক্ষ্য অর্জন (Goal achievement)** : গোষ্ঠী এমন সব লক্ষ্য অর্জন করতে সাহায্য করে যা এককভাবে অর্জন করা সম্ভব নয়। সংখ্যা গরিষ্ঠতার একটি ক্ষমতা রয়েছে।
- **জ্ঞান ও তথ্য প্রদান করা (Provide knowledge and information)** : গোষ্ঠী সদস্যতা জ্ঞান ও তথ্য প্রদান করে এবং এইভাবে আমাদের দৃষ্টিভঙ্গিকে বিস্তারিত করে। ব্যক্তি হিসেবে আমাদের কাছে সব প্রয়োজনীয় তথ্য নাও থাকতে পারে। গোষ্ঠীগুলো এই তথ্য ও জ্ঞানের সম্পূর্ণরূপ হিসেবে ক্রিয়া করে।

গোষ্ঠীর গঠন (Group Formation)

এই বিভাগে, তোমরা দেখবে যে গোষ্ঠীগুলো কীভাবে গঠিত হয়। গোষ্ঠীর গঠনের মূল বিষয়গুলো হল কিছু পরিচিতি এবং মানুষের মধ্যকার মিথস্ক্রিয়া র কিছু রূপ। এই মিথস্ক্রিয়া নিম্নোক্ত শর্তের মাধ্যমে সহজতর হয়ে থাকে।

- **নৈকট্য (Proximity)** : শুধু তোমাদের বন্ধুদের দলের কথা ভাব। তোমরা যদি একই কলোনির না হতে অথবা একই বিদ্যালয়ে না যেতে অথবা একই খেলার মাঠে না খেলতে, তাহলে কি তোমরা বন্ধু হতে? সম্ভবত তোমাদের উত্তর হত 'না'। একই দলের ব্যক্তিদের সাথে বার বার মিথস্ক্রিয়া তাদেরকে এবং তাদের আগ্রহ ও মনোভাবকে জানতে সুযোগ প্রদান করে। একইরকম আগ্রহ, মনোভাব ও প্রেক্ষাপট তোমাদের গোষ্ঠীর সদস্যের জন্য পছন্দের গুরুত্বপূর্ণ নির্ধারক।
- **সাদৃশ্য (Similarity)** : কোনো ব্যক্তির সামনে একটি সময়কাল ধরে অবলোকন করলে এটি আমাদের সাদৃশ্যকে পরিমাপ করতে সাহায্য করে এবং গোষ্ঠীর গঠনের পথ দেখায়। আমরা কেন একইরকম ব্যক্তিদের পছন্দ করি? মনোবৈজ্ঞানিকরা এর জন্য অসংখ্য ব্যাখ্যা দিয়েছেন। একটি ব্যাখ্যা হল এই যে মানুষ স্থায়িত্ব পছন্দ করে এবং যেসব সম্পর্ক স্থায়ী হয়, সেগুলোকে ভালবাসে। যখন দুজন ব্যক্তি একইরকম হয় সেখানে স্থায়িত্ব থাকে এবং তারা একে

অপরকে পছন্দ করতে শুরু করে। উদাহরণস্বরূপ, তোমরা ফুটবল খেলতে ভালবাস এবং অন্য একজন ব্যক্তিও ফুটবল খেলতে ভালবাসে, এখানে আগ্রহের মিল আছে। সম্ভাবনা খুব বেশি যে তোমাদের ভাল বন্ধু হয়ে যেতে পার। মনোবিজ্ঞানীদের দ্বারা আরো একটি ব্যাখ্যা হল এই যে যখন আমাদের একই রকম ব্যক্তিদের সাথে সাক্ষাৎ হয়, তারা আমাদের মতামত ও মূল্যকে পুনঃশক্তি সঞ্চারন ও সমর্থন করে, আমরা অনুভব করি যে আমরা সঠিক এবং এইভাবে আমরা তাদেরকে পছন্দ করতে শুরু করি। ধরে নাও, তোমাদের মতানুসারে অতিরিক্ত টেলিভিশন দেখা ভাল নয়, কারণ সেখানে অতিরিক্ত হিংসা দেখায়। তোমাদের কারোর সাথে দেখা হয় যার একইরকম দৃষ্টিভঙ্গি রয়েছে। এইটা তোমাদের মতামতকে সমর্থন করে এবং তোমরা সেই ব্যক্তিকে পছন্দ করতে শুরু করে। যে তোমাদের মতামতকে সমর্থন করতে যান্ত্রিক সহায়ক হয়।

- একই প্রকার উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য (Common motives and goals) : যখন মানুষের একই রকম উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য থাকে, তারা একত্রিত হয়ে একটি গোষ্ঠী তৈরি করে যা তাদের উদ্দেশ্য প্রাপ্তির জন্য সহায়ক হতে পারে। ধরে নাও, তোমরা বস্তি এলাকার শিশুদের পড়াতে চাও যারা বিদ্যালয়ে যেতে পারে না। তোমরা এটা একা করতে পার না কারণ তোমাদের নিজেদের পড়াশুনো এবং গৃহকার্যও রয়েছে। অতএব, তোমরা কিছু সদৃশমন বন্ধুরা একটি গোষ্ঠী তৈরি করে সে বাচ্চাগুলোকে পড়াতে শুরু কর। এভাবে তোমরা একা যেটা করতে পারতে না সেটা অর্জন করতে পেরেছ।

গোষ্ঠী গঠনের স্তর সমূহ (Stages of Group Formation)

মনে রাখবে যে জীবনের অন্যান্য সব কিছুর মতই গোষ্ঠী তৈরি হয়। তোমরা যে মুহূর্তে একত্রিত হও, তখনই গোষ্ঠীর সদস্য হও না। গোষ্ঠী সাধারণত, গঠন, দ্বন্দ্ব, স্থিতিশীলতা, কর্মসম্পাদন এবং অপসারণের বিভিন্ন স্তর অতিক্রম করে থাকে। Tuckman প্রস্তাব করেন যে গোষ্ঠী পাঁচটি বিকাশমূলক ক্রম অতিক্রম করে। সেগুলো হল : গঠন, আদর্শায়ন, কর্মসম্পাদন এবং স্থগিতকরণ।

- যখন গোষ্ঠীর সদস্যরা প্রথম দেখা করে, গোষ্ঠীর লক্ষ্য এবং কীভাবে তা প্রাপ্তি হবে সে সম্পর্কে একটি বিশাল অনিশ্চয়তা থাকে। মানুষ একে অপরকে জানতে চেষ্টা করে এবং মূল্যায়ন

করতে, যে তারা সেখানে খাপ খাবে কি না। সেখানে উদ্ভেজনা সেই সাথে উপলব্ধিও রয়েছে। এই স্তরটিকে বলা হয় গঠনের স্তর (forming stage)।

- এই স্তরের পরে, প্রায়শই, একটি অস্ত্রগোষ্ঠীয় দ্বন্দ্বের স্তর রয়েছে যাকে বলা হয় স্ফীতকরণ। এই স্তরে, কীভাবে লক্ষ্যে পৌঁছাতে হবে, কে গোষ্ঠী ও তার সম্পদকে পরিচালনা করবে এবং কে কি কাজ সম্পাদন করবে সে বিষয়ে সদস্যদের মধ্যে দ্বন্দ্ব দেখা যায়। যখন এই স্তরটি সম্পূর্ণ হয়ে যায়, গোষ্ঠীর মধ্যে নেতৃত্বের কিছু একটা ক্রমোন্নতি বিকশিত হয় এবং গোষ্ঠীর লক্ষ্যকে কীভাবে অর্জন করা যায় তার একটি স্বচ্ছ দৃষ্টি তৈরি হয়।
- স্ফীতকরণ স্তরকে আরো একটি স্তর অনুসরণ করে যাকে বলা হয় আদর্শকরণ (norming)। এই সময় গোষ্ঠীর সদস্যরা গোষ্ঠীর আচরণ সম্পর্কিত আদর্শগুলোকে বিকশিত করে থাকে। এটা একটি ধনাত্মক গোষ্ঠীগত পরিচয়ের বিকাশের দিকে পরিচালিত হয়।
- চতুর্থ স্তরটি হল কর্মসম্পাদন (performing)। ততক্ষণে, গোষ্ঠীর অবয়ব তৈরি হয়ে যায় এবং তা গোষ্ঠীর সদস্য দ্বারা গৃহীত হয়। গোষ্ঠীটি গোষ্ঠীর লক্ষ্য অর্জনের দিকে চালিত হয়। কোনো কোনো গোষ্ঠীর ক্ষেত্রে, এটা গোষ্ঠীর বিকাশের শেষ স্তর হতে পারে।
- যাই হোক, কোনো গোষ্ঠীর জন্য উদাহরণস্বরূপ বিদ্যালয়ের একটি অনুষ্ঠানের জন্য পরিচালনা কমিটির ক্ষেত্রে, আরো একটি স্তর থাকতে পারে যাকে বলে স্থগিতকরণ (adjourning) স্তর। এই স্তরে একবার কাজটি শেষ হয়ে গেলে, গোষ্ঠীটিকে

গোষ্ঠীর গঠনের স্তরগুলোর চিহ্নিতকরণ

(Identifying Stages of Group Formation)

তোমাদের শ্রেণি থেকে এলোমেলোভাবে 10 জন সদস্য নির্বাচন কর এবং একটি মুক্ত সदन পরিকল্পনার জন্য একটি কমিটি তৈরি কর। লক্ষ্য কর তারা কীভাবে এগোচ্ছে। সমস্ত পরিকল্পনা করার জন্য তাদের সম্পূর্ণ স্বতন্ত্রতা প্রদান কর। শ্রেণির অন্য সদস্যরা তাদের কাজ করতে দেখতে।

তোমরা এর মধ্যে কোন স্তরে কি বেরিয়ে এসেছে? এগুলো কোনগুলো? সেগুলোর খাপ কি কি ছিল? কোন স্তরটি বাদ পড়েছে?

শ্রেণিকক্ষে আলোচনা কর।

কাজ
7.1

ভেঙ্গে দেওয়া যেতে পারে।

যাই হোক, এটা বলা যেতে পারে যে সব গোষ্ঠী এরকম শৃঙ্খলাবদ্ধ ভাবে এক স্তর থেকে অন্যস্তরে অগ্রসর নাও হতে পারে। কখনো কখনো বিভিন্ন স্তর এক সাথে চলতে থাকে। অপরদিকে অন্যান্য দৃষ্টান্তের ক্ষেত্রে গোষ্ঠীগুলো বিভিন্ন স্তরের মাধ্যমে আগে পিছে যেতে পারে অথবা তারা কোনো কোনো স্তর ডিজিয়ে যেতে পারে অথবা তারা কোনো কোনো স্তর ডিজিয়ে যেতে পারে।

আমাদের মনে রাখা উচিত যে গোষ্ঠীর অবয়ব সদস্যদের মিথস্ক্রিয়ার সাথে সাথে বিকশিত হয়। সময়ের সাথে এই মিথস্ক্রিয়ার যে কর্ম সম্পাদিত হবে তার বস্তু, সদস্যদের নির্ধারিত দায়িত্ব এবং সদস্যদের মর্যাদা অথবা আপেক্ষিক পদমর্যাদার মধ্যে ধারাবাহিকতায় দর্শায়। গোষ্ঠীর অবয়বের চারটি উপাদান হলো :

- **ভূমিকা (Roles)** হলো সামাজিকভাবে সংজ্ঞায়িত প্রত্যাশা যাতে একটি প্রদত্ত পরিবেশে ব্যক্তি দ্বারা পূর্ণ করার প্রত্যাশা থাকে। ভূমিকাকে আদর্শ আচরণ হিসেবে গণ্য করা হয় যা প্রদত্ত সামাজিক পরিপ্রেক্ষিতে একজন ব্যক্তিকে বর্ণনা করে। তোমাদের পুত্র ও কন্যা হিসেবে একটি ভূমিকা রয়েছে এবং এই ভূমিকার সাথে নির্দিষ্ট কোন ভূমিকা সম্বন্ধীয় প্রত্যাশা (role expectation) রয়েছে। অর্থাৎ একজন ব্যক্তি একটি নির্দিষ্ট ভূমিকায় আচরণ করার প্রত্যাশার সাথে জড়িত থাকে। একজন কন্যা বা পুত্র হিসাবে গুরুজনদের শ্রদ্ধা করা তাদের কথা শোনা এবং তোমাদের পড়াশুনার প্রতি দায়িত্ববান হওয়াটাই তোমাদের থেকে প্রত্যাশিত।
- **আদর্শ (Norms)** হলো আচরণ ও বিশ্বাস প্রতিষ্ঠিত করা, একমত হওয়া এবং গোষ্ঠীর সদস্য দ্বারা বাস্তবায়িত করার প্রত্যাশিত মানদণ্ড। তাদেরকে একটি গোষ্ঠীর ‘অঘোষিত নিয়ম’ হিসেবে গণ্য করা যেতে পারে। তোমাদের পরিবারের সদস্যদের

বাক্স 7.1

গোষ্ঠী ভাবনা (Groupthink)

সাধারণত গোষ্ঠীতে দলবদ্ধ কাজ উপকারী ফলাফলের দিকে নিয়ে যায়। যাই হোক, Irving Janis প্রস্তাবিত করেছেন যে, সংশ্লিষ্ট কার্যকরী নেতৃত্বের বাধা পুতে পারে এবং বিধ্বংসী সিদ্ধান্তের দিকে নিয়ে যেতে পারে। Janis একটি প্রক্রিয়ার অন্বেষণ করেছেন যা “গোষ্ঠীভাবনা” (groupthink) নামে পরিচিত। যেখানে গোষ্ঠী তার সর্ব সম্মতির বিষয়টিকে অনুমোদন দেয়। এরা আসলে “কাজের গতির বাস্তবধর্মী পদ্ধতিতে মূল্যায়ন করার প্রেরণাকে অগ্রাহ্য করে”। এর ফল হলো সিদ্ধান্ত প্রণেতার অযৌক্তিক এবং সমালোচনামূলক সিদ্ধান্ত তৈরির প্রবণতা। গোষ্ঠীভাবনায় বৈশিষ্ট্য হলো গোষ্ঠীর মধ্যে ঐক্য মতা বা সর্বসম্মত চুক্তির আবির্ভাব। প্রত্যেক সদস্য এই বিশ্বাস করে যে সমস্ত সদস্য একটি নির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত বা নীতিকে সমর্থন করে। কেউই ভিন্নমত ব্যক্ত করে না কারণ প্রত্যেক ব্যক্তি এই চিন্তা করে এটি গোষ্ঠীর সংশ্লিষ্টদের ভিত্তিকে দুর্বল করে দেবে এবং সে অপ্রিয় হয়ে উঠবে। গবেষণায় দেখা গেছে যে এই ধরনের গোষ্ঠীর কোন ঘটনাকে নিয়ন্ত্রণ করার নিজস্ব শক্তির একটি অতিরঞ্জিত অনুভূতি থাকে এবং বাস্তব জগতের ইজিত যোগ্যে এর পরিকল্পনার ক্ষেত্রে বিপদ বলে মনে হয় সেগুলোকে এড়ানোর বা কমানোর বৌদ্ধিক দেখায়। গোষ্ঠীর অভ্যন্তরীণ শাস্তি সম্প্রীতি এবং সমষ্টিগত হিত বজায় রাখার উদ্দেশ্যে এটি ক্রমবর্ধমান ভাবে বাস্তবের নাগালের বাইরে যেতে থাকে। গোষ্ঠী ভাবল সম্ভবত সামাজিকভাবে সমপ্রকৃতি, এক গোষ্ঠী বা বহিরাগতদের থেকে ভিন্ন যার মধ্যে বিকল্প নিয়ে বিবেচনা করার প্রথা নেই এবং যাতে অসাধারণ ক্ষতি বা ব্যর্থতা সম্পন্ন সিদ্ধান্তের সম্মুখীন হতে হয়, এমন গোষ্ঠীতে দেখা যায়। আন্তর্জাতিক স্তরে বিভিন্ন গোষ্ঠী সিদ্ধান্তের উদাহরণকে গোষ্ঠীভাবনার ঘটনার দৃষ্টান্ত হিসেবে অভিহিত করা যেতে পারে। এই সিদ্ধান্তগুলো অসামান্য বিজ্ঞানিত (fiascos) পরিণত হয়ে বেরিয়ে এসেছে। ভিয়েতনামের যুদ্ধটি এর একটি উদাহরণ। 1964 থেকে 1967 সাল পর্যন্ত যুক্তরাষ্ট্র রাষ্ট্রপতি Lyndon Johnson এবং তার পরামর্শদাতারা এই ভেবে ভিয়েতনাম যুদ্ধ ছড়িয়েছে যে এটি উত্তর ভিয়েতনামকে শাস্তির বৈঠকে নিয়ে আসবে। এই তীব্রতাবৃষ্টির সিদ্ধান্তটি ঘৃণ্য সতর্কতা তৈরি করেছিল। এই চূড়ান্ত ভুল আন্দাজটির ফলে 56,000 আমেরিকান ও এক মিলিয়ন ভিয়েতনামবাসী জীবন হারায় এবং বৃহৎ অর্থনৈতিক ঘটটি সৃষ্টি করেছিল। গোষ্ঠী ভাবনা নিবারণ বা প্রতিরোধ করার কয়েকটি পন্থা হলো : (i) সমালোচনামূলক ভাবনা এবং এমনকি গোষ্ঠীর সদস্যদের মধ্যে মতানৈক্যকে উৎসাহিত এবং পুরস্কৃত করা, (ii) গোষ্ঠীকে বিকল্প কাজ করার পথ উপস্থাপিত করার ক্ষেত্রে উৎসাহিত করা, (iii) গোষ্ঠীর সিদ্ধান্তকে মূল্যায়ন করার জন্য বহিরাগত বিশেষজ্ঞকে আহ্বান করা এবং (iv) বিশ্বাসযোগ্য অন্যদের থেকে প্রতিক্রিয়া চাওয়ার জন্য উৎসাহিত করা।

আচরণকে পরিচালনা করার আদর্শ রয়েছে। এই আদর্শগুলো এই জগৎ দেখার অংশীদারিত্বকে উপস্থাপন করে।

- **পদমর্যাদা (Status)** হল অন্যদের দ্বারা গোষ্ঠীর সদস্যদের দেওয়া আপেক্ষিক সামাজিক অবস্থান। এই আপেক্ষিক অবস্থান বা পদমর্যাদা হয়তো আরোপিত (ব্যক্তির বয়স্কতার কারণে হয়তো দেওয়া যেতে পারে) অথবা অর্জিত (অভিজ্ঞতা অথবা কঠোর পরিশ্রমের কারণে ব্যক্তি এই পদমর্যাদা অর্জন করেছে)। গোষ্ঠীর সদস্য হিসেবে, আমরা সেই গোষ্ঠীর সাথে সম্পর্কযুক্ত পদমর্যাদাগুলো উপভোগ করি। তাই আমরা সবাই সেই সব গোষ্ঠীর সদস্য হওয়ার জন্য লড়াই করি যেগুলো পদমর্যাদা দিক থেকে উপরে রয়েছে বা যেগুলোকে অন্যরা ভালো হিসেবে দেখে। এমনকি গোষ্ঠীর মধ্যেই বিভিন্ন সদস্যদের বিভিন্ন প্রকারের সম্মান এবং পদমর্যাদা রয়েছে। উদাহরণস্বরূপ, একটি ক্রিকেট দলের অধিনায়ক দলের অন্য সদস্যদের তুলনায় উচ্চ পদমর্যাদার অধিকারী হয়। যদিও সকলেই দলের সফলতার জন্য সমভাবে গুরুত্বপূর্ণ।
- **একাত্মতা (Cohesiveness)** বলতে গোষ্ঠীর সদস্যদের মধ্যে একত্র বন্ধন এবং পারস্পরিক আকর্ষণকে বোঝায়। যখন গোষ্ঠীর মধ্যে একাত্মতা দেখা যায় তখন গোষ্ঠীর সদস্যরা একই সামাজিক একক হিসাবে চিন্তা, অনুভব ও কাজ করতে শুরু করে এবং ভিন্ন ব্যক্তিদের কম পছন্দ করে। নিম্নমানের একাত্মতা গোষ্ঠীর ব্যক্তিদের তুলনায় উচ্চমানের একাত্ম গোষ্ঠীর মধ্যে থাকার উচ্চাকাঙ্ক্ষা বেশী থাকে। একাত্মতা বলতে গোষ্ঠীর মধ্যে “দলীয় মনোভাব” (team spirit) বা ‘আমরা ভাব’ (we feeling) অথবা একাত্মতা বোধকে বোঝায়। কোনো একাত্ম গোষ্ঠীকে ত্যাগ করা অথবা কোনো গোষ্ঠীর অত্যধিক একাত্মতা সম্পন্ন গোষ্ঠীর সদস্যপদ গ্রহণ করা খুবই কঠিন। যাই হোক অত্যধিক একাত্মতা গোষ্ঠীর স্বার্থে নাও হতে পারে। মনোবিদরা গোষ্ঠীভাবনা (groupthink) (বাক্স 7.1 দেখ) ঘটনাটি চিহ্নিত করেছেন, যা নাকি অত্যধিক একাত্মতার পরিণাম।

গোষ্ঠীর প্রকারভেদ (TYPE OF GROUPS)

গোষ্ঠীর বিভিন্ন দিক থেকে আলাদা হয়, যেমন- কয়েকটির মধ্যে বহু সংখ্যক সদস্য থাকে (উদা: দেশ), কয়েকটি আবার ছোট হয় (উদা:

পরিবার), কিছু রয়েছে স্বল্প মেয়াদী (উদা: একটি সমিতি), কিছু আবার বহু বছর ধরে একসাথে থাকে (উদা: সেনাবাহিনী, পুলিশ ইত্যাদি) এবং অন্য গুলো অবিধিবদ্ধভাবে সংগঠিত (উদা: কোন খেলার দর্শক)। ব্যক্তি বিভিন্ন ধরনের গোষ্ঠীর মধ্যে অবস্থান করতে পারে। নিম্নে গোষ্ঠীর প্রধান প্রকারভেদগুলো চিহ্নিত করা হল—

- প্রাথমিক ও মাধ্যমিক গোষ্ঠী
- বিধিবদ্ধ ও অবিধিবদ্ধ গোষ্ঠী
- অর্ন্তগোষ্ঠী ও বর্হিগোষ্ঠী

প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক গোষ্ঠী (Primary and Secondary Groups)

প্রাথমিক গোষ্ঠী এবং মাধ্যমিক গোষ্ঠীর মধ্যে সবচেয়ে প্রধান পার্থক্যটি হলো প্রাথমিক গোষ্ঠীগুলো প্রাক বিদ্যমান সংগঠন যা সাধারণত ব্যক্তির কাছে দেওয়া থাকে আবার মাধ্যমিক গোষ্ঠী হলো সেগুলো যেখানে ব্যক্তি নিজের পছন্দে যোগ দেয়। সুতরাং, পরিবার, জাতি এবং ধর্ম হলো প্রাথমিক গোষ্ঠী আবার যেখানে রাজনৈতিক দলের সদস্যতা হল মাধ্যমিক গোষ্ঠী উদাহরণ। প্রাথমিক গোষ্ঠীতে একটি মুখোমুখি সম্পর্ক থাকে। সদস্যদের মধ্যে দৈহিক নৈকট্য থাকে এবং তাদের মধ্যে আন্তরিক আবেগীয় সম্পর্ক রয়েছে। প্রাথমিক গোষ্ঠীর ব্যক্তির কার্যকলাপের প্রধান ক্ষেত্র এবং প্রাক বিকাশের স্তরে ব্যক্তির মূল্যবোধ এবং আদর্শ বিকশিত হতে একটি প্রধান ভূমিকা পালন করে থাকে। বিপরীতে, মাধ্যমিক গোষ্ঠী হলো সেই গোষ্ঠী যেখানে সদস্যদের মধ্যে সম্পর্কগুলো হলো খুবই অব্যক্তিগত। পরোক্ষ এবং কম সমিহিত। প্রাথমিক গোষ্ঠীতে গভীরতা কম ভেদ্য। অর্থাৎ সদস্যদের কাছে কোন পছন্দ থাকে না, সদস্যতা নির্বাচন করার মাধ্যমিক গোষ্ঠীর তুলনায় যেখানে ত্যাগ করা বা অনাগোষ্ঠীতে যোগ দেওয়া খুব সহজ ব্যাপার।

বিধিবদ্ধ এবং অবিধিবদ্ধ গোষ্ঠী (Formal and Informal Groups)

এই গোষ্ঠীগুলো তাদের মাত্রায় পৃথক হয়, যার দ্বারা গোষ্ঠীর কার্যকলাপগুলোকে স্পষ্টভাবে ও যথাবিধি ব্যক্ত করা হয়। একটি বিধিবদ্ধ গোষ্ঠীর কার্যকলাপকে কার্যালয় সংগঠনের ক্ষেত্রে স্পষ্টভাবে

ব্যক্ত করা হয়। গোষ্ঠী সদস্য কর্তৃক সম্পাদিত ভূমিকাগুলোকে একটি যথাবিধি পন্থায় ব্যক্ত করা হয়। বিধিবদ্ধ ও অবিধিবদ্ধ গোষ্ঠী গঠনের ভিত্তিতে পৃথক হয়। বিধিবদ্ধ গোষ্ঠীর গঠন কিছু বিশেষ আইন কানূনের ভিত্তিতে হয়ে থাকে এবং সদস্যদের নির্দিষ্ট ভূমিকা আছে। এখানে আদর্শের একটি বিন্যাস বিদ্যমান থাকে যা আদেশ স্থাপনে সহায়তা করে। একটি বিশ্ববিদ্যালয় হলো বিধিবদ্ধ গোষ্ঠীর উদাহরণ। অপরদিকে, অবিধিবদ্ধ গোষ্ঠীর গঠন আইন কানূনের ভিত্তিতে গড়ে উঠে না এবং এখানে সদস্যদের মধ্যে নিকট সম্পর্ক বিদ্যমান।

অন্তর্গোষ্ঠী এবং বহিঃগোষ্ঠী (Ingroup and Outgroup)

ব্যক্তি ঠিক যেভাবে তাদেরকে মিল ও অমিলের ভিত্তিতে এর সাথে নিজের কাছে কী আছে এবং অন্যের কাছে কী এই সম্পর্কে তুলনা করে, ঠিক তেমনি ব্যক্তি যে গোষ্ঠীর সদস্য সেটির সাথে সেই গোষ্ঠীর সে সদস্য বা সেটির তুলনা করে। ‘অন্তর্গোষ্ঠীর’ শব্দটি বলতে ব্যক্তি নিজস্ব গোষ্ঠীকে বোঝায় এবং ‘বহিঃগোষ্ঠী’ বলতে অন্যগোষ্ঠীকে বোঝায়। অন্তর্গোষ্ঠীর সদস্যদের ক্ষেত্রে আমরা ‘আমরা’ (we) শব্দটি ব্যবহার করি, যেখানে বহিঃগোষ্ঠীর ক্ষেত্রে ‘তারা’ (they) শব্দটি ব্যবহার করি। ‘আমরা’ এবং ‘তারা’ শব্দটি ব্যবহার করার মাধ্যমে ব্যক্তিকে সাদৃশ্য ও বৈসাদৃশ্যের ভিত্তিতে শ্রেণিবিভক্ত করা হয়। এই দেখা গেছে যে, অন্তর্গোষ্ঠীর ব্যক্তির সাধারণত একই রকম বলে অনুমান করা হয়, সুবিধাজনক ভাবে দেখা হয় এবং তাদের মধ্যে অপেক্ষণীয় সংলক্ষণ বর্তমান। বহিঃগোষ্ঠীর সদস্যদের মধ্যে পৃথকতা

থাকে এবং প্রায়ই অন্তর্গোষ্ঠীর সদস্যের তুলনায় নেতিবাচক দৃষ্টিতে দেখা হয়। অন্তর্গোষ্ঠীর এবং বহিঃগোষ্ঠীর প্রত্যক্ষ আমাদের সামাজিক জীবনকে প্রভাবিত করে। এই বৈসাদৃশ্যগুলো বাস্তব 7.2

এ দেওয়া Tajfel -এর পরীক্ষাটি পড়লে ভালো করে বোঝা যাবে।

যদিও এই শ্রেণিবিভাগগুলো তৈরি করা সাধারণ বিষয়, এটাও উপলব্ধি করা উচিত যে এগুলো বাস্তবিক এবং এগুলো আমরা সৃষ্টি করেছি। কিছু সংস্কৃতিতে বহুত্ব সুপ্রসিদ্ধ রয়েছে যেমন, ভারতবর্ষের ক্ষেত্রে হয়ে থাকে। আমাদের একটি অভিনব বিমিশ্র সংস্কৃতি রয়েছে যার প্রতিফলন শুধুমাত্র আমাদের জীবন যাপনের মধ্যে পড়ে না, আমাদের কলা, স্থাপত্য এবং সংগীতেও পরে।

অন্তর্গোষ্ঠী এবং বহিঃগোষ্ঠীর পার্থক্য (Ingroup and Outgroup Distinctions)

বাক্স
7.2

যে কোনো আন্তঃ প্রতিষ্ঠানভিত্তিক প্রতিযোগিতার কথা মনে কর যা কিছুদিন আগেই হয়েছিল। তোমাদের বন্ধুদের তোমাদের বিদ্যালয় এবং এই বিদ্যালয়ের ছাত্রের সম্পর্কে, আবার অন্য বিদ্যালয় এবং এর ছাত্র সম্পর্কে রচনা লিখতে বল। শ্রেণিকক্ষে জিজ্ঞাসা করা এবং বোর্ডের মধ্যে তোমাদের সহপাঠীর এবং অন্য বিদ্যালয়ের ছাত্রদের আচরণ ও বৈশিষ্ট্য সম্পর্কে তালিকা তৈরি কর। পার্থক্যগুলো লক্ষ্য কর এবং শ্রেণিকক্ষে আলোচনা কর। তোমরা কী মিল গুলোও দেখেছ? যদি হ্যাঁ হয়, তবে সেগুলো নিয়েও আলোচনা কর।

বাক্স
7.2

ন্যূনতম গোষ্ঠী দৃষ্টান্তের পরীক্ষণ (The Minimal Group Paradigm Experiments)

Tajfel এবং তার সহকর্মীরা আন্তঃগোষ্ঠীর আচরণের ন্যূনতম শর্তগুলো জানতে আগ্রহী ছিলেন। ‘ন্যূনতম গোষ্ঠী দৃষ্টান্ত’ (Minimal group paradigm) তৈরি করা হয়েছিল এই প্রশ্নের উত্তর খোঁজার জন্য। ব্রিটিশ বিদ্যালয়ের ছাত্রদের ছবি আঁকার ক্ষেত্রে দুজন শিল্পীর প্রতি তাদের পছন্দ ব্যক্ত করতে বলা হয়েছে— Vasily Kandinsky এবং Paul Klee ছাত্রদের বলা হয়েছিল যে এটি একটি সিদ্ধান্ত গ্রহণের পরীক্ষণ চলছে। তারা তাদের দল সম্পর্কে জানতো যে কী হিসেবে দলটি (Kandinsky group-এর দল এবং Klee -এর দল) তৈরি করা হয়েছিল। দলের অন্য সদস্যদের পরিচিতি লুকানো ছিল একটি কোড নম্বর ব্যবহার করা হয়েছিল। তারপর ছাত্ররা গ্রাহকদের শুধু কোড নম্বরের এবং গোষ্ঠীর সদস্যতার সাহায্যে টাকা বিতরণ করেছিল।

বিতরণের ম্যাট্রিক্সের নমুনা :

অন্তর্গোষ্ঠী	—	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19
বহিঃগোষ্ঠী	—	1 3 5 7 9 11 13 15 17 19 21 23 25

তোমরা এই বিষয়ে একমত হবে যে এই দলগুলো এই যুক্তিহীন মানদণ্ডে (flimsy criterion) তৈরি করা হয়েছিল, (অর্থাৎ দুজন শিল্পীর ছবি আঁকার পছন্দের ভিত্তিতে) যার কোনো অতীত ইতিহাস বা ভবিষ্যত ছিল না। অথচ, ফলাফলে দেখা গেছে যে ছাত্ররা তাদের নিজের দলটিকেই বিশেষ সুবিধা দিয়েছে।

ব্যক্তিগত আচরণে গোষ্ঠীর প্রভাব (INFLUENCE OF GROUP ON INDIVIDUAL BEHAVIOUR)

তোমরা দেখেছ যে গোষ্ঠীগুলো খুব শক্তিশালী কারণ ব্যক্তির আচরণের উপর এগুলো প্রভাব বিস্তার করতে সক্ষম হয়। এই ধরনের প্রভাবের প্রকৃতি কীরূপ? আমাদের কাজের প্রদর্শনে অন্য ব্যক্তির উপস্থিতি কীরূপ প্রভাবিত করে? আমরা দুটি পরিস্থিতি নিয়ে আলোচনা করবো: (i) একজন ব্যক্তি একটি কাজ অনেকের উপস্থিতিতে একক ভাবে সম্পাদিত করছে (সামাজিক সাহচর্য্য) এবং (ii) একজন ব্যক্তি অন্যদের সাথে একটি বড় দলের অংশ হিসাবে কোন কাজ সম্পাদন করছে (সামাজিক কালক্ষয়)। যদিও সামাজিক সাহচর্য্যটি ষষ্ঠ অধ্যায়ে সংক্ষেপে আলোচনা করা হয়েছে। এই অংশে আমরা সামাজিক কালক্ষয় (social loafing) -এর ঘটনাটি উপলব্ধি করার চেষ্টা করবো।

সামাজিক কালক্ষয় (Social Loafing)

সামাজিক সহায়তার গবেষণা এই পরামর্শ দেয় যে, অন্যদের উপস্থিতি সক্রিয়তার দিকে নিয়ে যায় এবং ব্যক্তিকে যদি যে কোনো কিছু সমাধান করতে আগের থেকেই খুব ভাল হয় তবে এটি ব্যক্তির প্রদর্শন উন্নত করার ক্ষেত্রে প্রেরণা প্রদান করতে পারে। একজন ব্যক্তির প্রচেষ্টাগুলো যখন এককভাবে মূল্যায়ন করা হয় তখন এই উন্নীতকরণটি ঘটে। কী ঘটবে যদি একজন ব্যক্তির গোষ্ঠীর মধ্যে প্রয়াসটিকে সাধারণীকৃত করা হয় যেখানে তোমরা একসাথে গোষ্ঠীর সবার প্রদর্শন দেখতে পারো? তোমরা কী জানো, প্রায় সব সময় কী ঘটে? দেখা গেছে, একক প্রদর্শনের তুলনায় ব্যক্তি গোষ্ঠী প্রদর্শনে কম কাজ করে। এটি একটি ঘটনার দিকে ইঙ্গিত করে যাকে সামাজিক কালক্ষয় (social loafing) বলে জানা যায়। সামাজিক কালক্ষয় হলো সমষ্টিগত কাজে ব্যক্তির প্রয়াসের কমতি অর্থাৎ কোনো একজনের প্রদর্শনকে অন্য গোষ্ঠী সদস্যদের সাথে সাধারণীকৃত করা। এই ধরনের কাজের একটা উদাহরণ হলো দড়ি টানাটানির প্রতিযোগিতা। দলের প্রত্যেক সদস্য কতখানি শক্তি প্রয়োগ করছে তা চিহ্নিত করা তোমাদের পক্ষে সম্ভব নয়। এই ধরনের পরিস্থিতির গোষ্ঠীর সদস্যদের আরাম করার এবং মুক্ত আরোহীতে পরিণত হওয়ার সুযোগ করে দেয়। এই ঘটনাটি Latane এবং উনার

সহযোগীর দ্বারা বহু পরীক্ষণে প্রদর্শন করা হয়েছে, যারা একদল ছাত্রদের যত জোরে সম্ভব হাততালি দিতে এবং উৎসাহিত করতে বলেন। কারণ উনারা (পরীক্ষক) সামাজিক অবস্থানে মানুষ কতখানি জোরে আওয়াজ তৈরি করে এটা জানতে আগ্রহী ছিলেন। উনারা গোষ্ঠীর আকারে বিভিন্নতা করেন। ব্যক্তি এক হলে একা নয়, দুজন, চারজন, ছয়জনের দলে রয়েছে। এই অধ্যয়নের ফলাফলে দেখানো হয় যে যদিও আকার যত বাড়ছিল আওয়াজ বেড়ে উঠেছিল, কিন্তু প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীর দ্বারা সৃষ্টি আওয়াজের পরিমাপ কমে গেছিল। অন্য কথায়, দল যত বড় হচ্ছিল প্রত্যেক অংশগ্রহণকারী তত কম প্রয়াস করছিল। কোনো সামাজিক কালক্ষয় ঘটে? এর ব্যাখ্যাগুলো নিচে দেওয়া হল :

- যে কাজটি করা হয় এটি প্রতি গোষ্ঠী সদস্যরা কম দায়িত্ববোধ অনুভব করে এবং তাই কম প্রয়াস প্রদর্শন করে।
- সদস্যদের প্রেরণা হ্রাস পায় কারণ তারা এই উপলব্ধি করে যে তাদের অবদান এককভাবে মূল্যায়ন করা হবে না।
- এই গোষ্ঠীর প্রদর্শনটি অন্য গোষ্ঠীর সাথে তুলনা করা হয় না।
- এখানে সদস্যদের মধ্যে একটি অনুপযুক্ত সমন্বয় (সমন্বয়হীনতা) থাকে।
- একই গোষ্ঠীভুক্ততা সদস্যদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ নয়। এটি শুধুমাত্র ব্যক্তির একটি সমবায়।

সামাজিক কালক্ষয় কমানো যেতে পারে এগুলোর মাধ্যমে :

- প্রত্যেক ব্যক্তির প্রয়াসকে শনাক্ত যোগ্য করা।
- কঠোর পরিশ্রমের চাপটি বাড়ানো (গোষ্ঠী সদস্যদের সফল কাজের প্রদর্শনে প্রতিজ্ঞাবদ্ধ করা।
- একটি কাজের আপাত গুরুত্ব বা মূল্য বাড়ানো।
- ব্যক্তিকে এই অনুভব করানো যে তাদের একক অবদান খুবই গুরুত্বপূর্ণ।
- গোষ্ঠীর একাত্মতাকে শক্তিশালী করা যা সফল গোষ্ঠী ফলাফলের জন্য প্রেরণাকে বাড়িয়ে তুলে।

গোষ্ঠী সমবর্তন (Group Polarisation)

আমরা সবাই জানি গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্তগুলো গোষ্ঠীর মাধ্যমে নেওয়া হয় এবং ব্যক্তির একা কথায় হয় না। উদাহরণস্বরূপ, একটি সিদ্ধান্ত

নেওয়া হবে যে গ্রামে একটি বিদ্যালয় তৈরি হবে কিনা। এই ধরনের সিদ্ধান্ত অবশ্যই একটি গোষ্ঠী সিদ্ধান্ত। আমরা এও দেখেছি যে যখন গোষ্ঠী সিদ্ধান্ত নেয় সেখানে একটি ভয় থাকে যে কোন কোন সময়ে গোষ্ঠী ভাবনার মতো ঘটনা ঘটতে পারে (বাক্স 7.1 দেখ)। গোষ্ঠী আরেকটি প্রবণতার প্রদর্শন করা যা গোষ্ঠী সমবর্তন (*group polarisation*) নামে পরিচিত। এতে দেখা গেছে যে বেশীর ভাগ সময় ব্যক্তির একার চেয়ে গোষ্ঠী চরম সিদ্ধান্ত নিয়ে। ধরা যাক, একজন কর্মী রয়েছে যাকে ঘুষ নেওয়ার সময় বা অন্য কোন অনৈতিক কাজে নিযুক্ত থাকার সময় ধরা হল। তার সহকর্মীদের তাকে কী ধরনের শাস্তি দেওয়া উচিত এইটি নির্ধারণ করতে বলা হল। তারা উনাকে হয় মুক্ত করে দিতে পারে বা উনাকে চাকুরি থেকে বরখাস্ত করে দিতে পারে কোনো শাস্তি দেওয়ার বদলে, যা এই অনৈতিক কাজ যার সাথে যুক্ত ছিল সেটির সমতুল্য হতে পারত। গোষ্ঠীর মধ্যে প্রাথমিক অবস্থানটি যাই হোক, এই অবস্থাটি আরো শক্তিশালী বিষয়ে পরিনত হয়েছে কারণ এই হল গোষ্ঠীতে আলোচনার ফলশ্রুতি। গোষ্ঠীর প্রাথমিক অবস্থার এই বলবর্ধকটি হলো গোষ্ঠী মিথোক্রিয়া এবং আলোচনার ফলস্বরূপ এটি গোষ্ঠী সমবর্তন নামে পরিচিত। কোনো কোনো সময় এইটির ভয়ানক সুদূর প্রতিক্রিয়া থাকতে পারে কারণ গোষ্ঠী খুব চরম সিদ্ধান্ত নিতে পারে অর্থাৎ খুব দুর্বল থেকে খুব কঠিন সিদ্ধান্ত।

গোষ্ঠী সমবর্তন কেন ঘটে থাকে? চলো আমরা একটি উদাহরণ নেই যে মৃত্যুদণ্ড থাকা উচিত কিনা? ধরে নাও তোমরা কোন জঘন্য অপরাধের জন্য মৃত্যুদণ্ডের পক্ষে আছ। যদি তোমরা এই বিষয়টি কোনো একমত পোষণ করা ব্যক্তির সম্মুখীন হও এবং আলোচনা কর তাহলে কী ঘটবে? এই আলোচনাটির পর তোমার দৃষ্টিভঙ্গিটি আরো শক্তিশালী হয়ে উঠবে। এই দৃঢ় প্রত্যয়টি নিম্নলিখিত তিনটি কারণে হয়ে থাকে :

- একমত পোষনকারী ব্যক্তির সঙ্গ থেকে তোমরা হয়ত সম্ভবত তোমাদের অভিমত নিয়ে আরো নতুন যুক্তি শুনবে। এইটি তোমাদেরকে মৃত্যুদণ্ডের পক্ষ নেওয়া বিষয়টিকে আরো দৃঢ় করবে।
- যখন তোমরা দেখবে যে অন্যরাও মৃত্যুদণ্ডের পক্ষ নিচ্ছে, তখন তোমরা ভাববে যে এই দৃষ্টিভঙ্গিটি জনগন দ্বারা যাচাই করা হয়েছে। এই হলো এক প্রকার **bandwagon effect** (জনপ্রিয়তার গাড়ি প্রভাব)।

- যখন তোমরা দেখবে মানুষের মধ্যে এই একই দৃষ্টিভঙ্গি রয়েছে তখন তোমরা তাদের সম্ভবত অন্তর্গোষ্ঠী হিসেবে দেখবে। তোমরা এই গোষ্ঠীর বলে নিজেদের চিনতে শুরু করে। প্রধানসারী আচরণ প্রদর্শন করতে শুরু কর এবং ফলস্বরূপ তোমাদের মতামতটি আরো শক্তিশালী হয়ে ওঠে।

সমবর্তনের মূল্যায়ন (*Assessing Polarisation*)

কাজ
7.3

শ্রেণিকক্ষে তোমাদের শিক্ষক প্রদত্ত একটি ছোট 5- পদের মনোভাব স্কেল যা মৃত্যুদণ্ডের প্রতি মনোভাবের মূল্যায়ন করে সেটি দাও। তাদের প্রতিক্রিয়ার উপর ভিত্তি করে দুটি দল বিভক্ত কর, অর্থাৎ তারা মৃত্যুদণ্ডের পক্ষে এবং তারা মৃত্যুদণ্ডের বিপক্ষে। এখন তাদের আলাদা রুমে বসো এবং তাদের সাথে সাম্প্রতিককালের একটি ঘটনা নিয়ে আলোচনা কর যেখানে কোর্ট মৃত্যুদণ্ড দিয়েছে। লক্ষ্য কর কীভাবে আলোচনাটি দুটি দলে এগোচ্ছে। আলোচনার পর মনোভাব, স্কেলটি আবার দলের সদস্যদের দাও। এখন পরীক্ষা কর। যদি উভয় দলেরই এখনকার সিদ্ধান্তটি প্রাথমিক সিদ্ধান্তের তুলনায় আরো দৃঢ় হয়েছে কিনা গোষ্ঠী আলোচনায় ফলস্বরূপ।

প্রধানসারী আচরণ, আদেশ পালন এবং অনুগত্য

গোষ্ঠী এবং ব্যক্তি আমাদের উপর প্রভাব বিস্তার করে। এই প্রভাববিস্তার আমাদের আচরণ একটি বিশেষ দিকে পরিবর্তন করার চাপ দিতে পারে। 'সামাজিক প্রভাববিস্তার' (**social influence**) শব্দটি ঐ প্রক্রিয়াকে বোঝায় যার দ্বারা আমাদের মনোভাব এবং আচরণ অন্য ব্যক্তির বাস্তবিক বা কাল্পনিক উপস্থিতির মাধ্যমে প্রভাবিত হয়। সারাদিন ব্যাপী তোমরা কিছু কিছু পরিস্থিতির সম্মুখীন হতে পারো যেখানে অন্যরা তোমাদের উপর প্রভাব বিস্তার করার চেষ্টা করে এবং তারা যেভাবে চিন্তা করে তোমাদেরকে সেই ভাবে চিন্তা করানোর চেষ্টা করে। তোমাদের পিতামাতা, শিক্ষক, বন্ধুবান্ধব, রেডিও এবং টেলিভিশনের বিজ্ঞাপন এই রকম বা অন্যরকমের সামাজিক প্রভাব বিস্তার তৈরি করে। সামাজিক প্রভাব বিস্তার আমাদের জীবনের একটি অংশ। কোনো কোনো পরিস্থিতিতে সামাজিক প্রভাব

আমাদের উপর এতো বেশি হয় যে তার ফলে আমাদের যেই জিনিস করে থাকি বা আমরা নতুবা করতাম হলে। অন্য পরিস্থিতিতে, আমরা অন্যদের প্রভাবকে উপেক্ষা করতে সক্ষম এবং আমাদের নিজস্ব দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করার জন্য বাধ্য করতে পারি। এই অংশটিতে তিনটি প্রধান গোষ্ঠী প্রভাববিস্তারের প্রক্রিয়া বর্ণনা করা হয়েছে। অর্থাৎ প্রথানুসারী আচরণ, আদেশ পালন এবং আনুগত্য।

তোমাদের বিদ্যালয়ে এই পরিস্থিতি কল্পনা কর। তোমাদের কয়েকজন বন্ধু তোমাদের কাছে একটি নিয়ম যা কিছু দিনের মধ্যে প্রচার করা হয়েছে অর্থাৎ বিদ্যালয়ে মোবাইল ফোনের ব্যবহার বন্ধ করা। এর প্রতিবাদে একটি চিঠি সঙ্গে করে নিয়ে আসে। ব্যক্তিগত ভাবে তোমরা মনে কর যে এই নিয়মটি বিচক্ষণ বিষয় এবং চালু করা আবশ্যিক। কিন্তু তোমরা এটাও জানো যে যদি তোমরা চিঠিতে হস্তাক্ষর না কর তবে তোমরা অনেক বন্ধু হারিয়ে ফেলবে এবং 'ছাত্র একতা' না রাখার জন্য তোমাদের বদনাম হবে। এই ধরনের পরিস্থিতিতে তোমরা কী করবে? তোমাদের বয়সী বেশীর ভাগ ছাত্র এই অবস্থায় কী করবে? যদি তোমাদের উত্তরটি এই হয় যে তোমরা চিঠিতে হস্তাক্ষর করবে, তাহলে তোমরা এক ধরনের সামাজিক প্রভাব বিস্তারের প্রদর্শন করবে যাকে প্রথানুসারী আচরণ বলা হয় (*conformity*), যার অর্থ হল গোষ্ঠীর আদর্শ অনুসারী কাজ করা, অর্থাৎ অন্য গোষ্ঠী সদস্যের প্রত্যাশা অনুযায়ী। যেসব ব্যক্তিকে একমত হয় না (তাদের বিচ্যুত বা অ-প্রথানুসারী বলা হয়) তাদের একমত হওয়া ব্যক্তিদের থেকে বেশী লক্ষ্য করা হয়।

Kelman সামাজিক প্রভাব বিস্তারের তিনটি রূপ পৃথক করেছিলেন। সেগুলো হল, আদেশ পালন, শনাক্তকরণ এবং অন্তর্ভুক্তকরণ (**compliance, identification, and internalisation**) আদেশ পালনে বাহ্যিক পরিস্থিতি থাকে যা ব্যক্তিকে গুরুত্বপূর্ণ কাউর প্রভাব গ্রহণ করতে বাধ্য করে। আদেশ পালন বলতে অন্য কারোর অনুরোধের প্রতিক্রিয়া করার আচরণের একটি বিশেষ রূপ। এই ভাবে, উপরে যে উদাহরণটি বর্ণনা করা হয়েছে, তোমরা এই ভেবে চিঠিতে হস্তাক্ষর করতে পারো যে তোমরা তাদের অনুরোধটি গ্রহণ করেছ। এই কারণে নয় যে তোমরা অন্য ছাত্রের সাথে একমত আছ, কিন্তু এই কারণে একজন গুরুত্বপূর্ণ সদস্য তোমাদের এমন করতে অনুরোধ করেছে। আদেশ পালনের এই ঘটনাটিকে বাহ্যিক/জনগণের প্রথানুযায়ী আচরণও বলা হয়।

এমনকি কোনো একটি আদর্শ ছাড়াই আদেশ পালন ঘটতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, একটি সম্প্রদায় গোষ্ঠীর একজন সদস্য 'পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন পরিবেশ'-এর জন্য তোমাদের বাইক-এ একটি স্টিকার লাগানোর কথা বলে যাতে লেখা ছিল, "প্লাস্টিক ব্যাগ ব্যবহার বর্জন কর'। তোমরা এমনটা করতে একমত হয়েছ কোনো গোষ্ঠীর আদর্শের বা তোমাদের প্লাস্টিক বর্জনের ব্যক্তিগত বিশ্বাসের জন্য নয়, উপরন্তু এই কারণে যে এমন স্টিকার তোমাদের বাইকে লাগানো থাকলে কোনো ক্ষতি বা অসুবিধা নেই। একই সময়ে, তোমরা এই ধরনের ক্ষতিহীন (এবং অবশেষে অর্থপূর্ণ) অনুরোধে না বলার চাইতে হ্যাঁ বলাটা বেশী সহজ বলে মনে হয়েছে। Kelman-এর মতানুসারে, চিহ্নিতকরণ বলতে সেই প্রভাব বিস্তারকারী প্রক্রিয়া বোঝায় যা চুক্তি সচেতন (*agreement-seeking*) বা স্বরূপত্ব সচেতন (*identity-seeking*) ভিত্তিক। অপরদিকে, অন্তর্ভুক্তকরণ হল সেই প্রক্রিয়া যা তথ্য সচেতন (*information-seeking*) ভিত্তিক।

আরো আরেকটি আচরণের রূপ হল 'আনুগত্য' (*obedience*)। আনুগত্যের বিশিষ্ট বৈশিষ্ট্য হলো সেই ধরনের আচরণ যা কর্তৃপক্ষের ব্যক্তির প্রতি একটি প্রতিক্রিয়া মাত্র। উপরের দেওয়া উদাহরণে, তোমরা চিঠিতে আরো তাড়াতাড়ি হস্তাক্ষর করতে যদি কোন বয়:জ্যেষ্ঠ শিক্ষক বা ছাত্র নেতা তোমাদের হস্তাক্ষর করতে বলতো। এই ধরনের পরিস্থিতিতে তোমরা নেহাত গোষ্ঠী আদর্শ অনুসরণ কর না বরং তোমরা একটি নির্দেশ বা আদেশ পালন করছিলে। একজন কর্তৃপক্ষের উপস্থিতিতে এই আচরণটি তৎক্ষণাৎ প্রথানুসারী আচরণ থেকে আলাদা হয়ে যায়। উদাহরণস্বরূপ, তোমরা শ্রেণিকক্ষে জোড়ে আওয়াজ করা বন্ধ করে দিতে পারে যখন শিক্ষক তোমাদের চুপ থাকতে বলে, কিন্তু তখন না যখন তোমাদের সহপাঠী একই জিনিস করতে বলে।

আমরা দেখতে পারি যে, প্রথানুসারী আচরণ, আদেশ পালন এবং আনুগত্য প্রদর্শনের মধ্যে কিছু সাদৃশ্য আছে। এই তিনটিই একজন ব্যক্তির উপর অন্য ব্যক্তির আচরণকে নির্দেশ করে। আনুগত্য হলো সবচাইতে প্রত্যক্ষ এবং স্পষ্ট ধরনের সামাজিক প্রভাব বিস্তার। যেখানে আদেশ পালন আনুগত্যের তুলনায় কম অপরোক্ষ কারণ অনুরোধ এবং তোমরা সম্মত হও (এখানে প্রত্যাখ্যানের সম্ভাবনা রয়েছে)। প্রথানুসারী সব চাই পরোক্ষ রূপ (তোমরা অনুসরণ কর কারণ তোমরা আদর্শ থেকে বিচ্যুত হতে চাও না)।

প্রথানুসারী আচরণ (Conformity)

ব্যক্তি কেন গোষ্ঠী আদর্শ অনুসরণ করে, যেখানে এইটি অনুসরণ না করলে তাকে 'শাস্তির' মুখোমুখি হতে হয়। এইটি আবার গোষ্ঠীর অপ্রীতিকর সূচক বা যাকে গোষ্ঠী থেকে 'আলাদা' বলে দেখা হয়? ব্যক্তি কেন অনুবর্তী হয় এমন যেখানে তারা জানে যে আদর্শটি নিজেই আকাঙ্ক্ষনীয় নয়?

কোনো একটি আদর্শকে অনুসরণ করার প্রবণতা স্বাভাবিক বিষয় হিসাবে প্রতীয়মান হয় এবং তার জন্য কোন বিশেষ ব্যাখ্যা প্রয়োজন হয় না। তা সত্ত্বেও এই ধরনের প্রবণতার স্বাভাবিক বা স্বতঃস্ফূর্তভাবে কেন দেখা দেয় তা বোঝা প্রয়োজন। প্রথমত, এই আদর্শগুলো আচরণের সেই অলিখিত বা অবিধিবন্ধ নিয়মগুলোকে উপস্থাপিত করে, সেই আচরণ যা গোষ্ঠীর সদস্যদের কাছ থেকে একটি বিশেষ পরিস্থিতিতে গোষ্ঠী কী প্রত্যাশা করে সেই সম্পর্কে তথ্য প্রদান করে। এইটি সমস্ত পরিস্থিতিকে পরিষ্কার করে এবং ব্যক্তি ও গোষ্ঠী উভয়কেই আরো সহজে কাজ করার ক্ষেত্রে সাহায্য প্রদান করে। দ্বিতীয়ত: সাধারণত ব্যক্তি আলাদা হিসাবে বিবেচিত হলে, সে অস্বস্তিবোধ করে। প্রত্যাশিত আচরণের রূপ থেকে আলাদা আচরণ করলে এটি অন্যদের দ্বারা অসমর্থন বা অপছন্দের দিকে নিয়ে যেতে পারে, যা হল সামাজিক শাস্তি প্রদানের একটি রূপ। এটি হল সেই যা বেশীর ভাগ মানুষই ভয় পাই। আবার প্রায়ই এটি প্রকল্পিত হয়ে থাকে। সেই প্রশ্টি কথ্য মনে করার চেষ্টা কর যা আমরা প্রায়ই ভাবি "মানুষ কি (তারপর) বলবে?" তাই আদর্শের

অনুসরণ হলো অন্যদের অসমর্থন এড়ানোর এবং সমর্থন লাভ করার সবচেয়ে সহজ উপায়। তৃতীয়ত: আদর্শকে সংখ্যাগরিষ্ঠের দৃষ্টিভঙ্গি এবং বিশ্বাসের প্রতিচ্ছবি হিসেবে দেখা হয়। অধিকাংশ মানুষই বিশ্বাস করে যে সংখ্যাগরিষ্ঠরাই ভুল হওয়ার চাইতে সঠিক হয়। এইটির উদাহরণ হল টেলিভিশনে দেখানো কুইজ প্রতিযোগিতা। যখন একজন কুইজ প্রতিযোগী কোন প্রশ্ন হারতে চলছে, তখন সে দর্শকের মতামত বেছে নিতে পারে, ব্যক্তি বেশিরভাগ সময়েই অধিকাংশ দর্শক যে উত্তরটি পছন্দ করে সে একই উত্তরটি বেছে নিতে চায়। সেই একই যুক্তির দ্বারা মানুষ আদর্শের প্রতি অনুরূপ আচরণ করে কারণ তারা বিশ্বাস করে যে সংখ্যাগরিষ্ঠ লোক অবশ্যই সঠিক হবে।

প্রথানুসারী আচরণের পরীক্ষণগুলো Sherif এবং Asch পরিচালিত। উনারা প্রথানুসারী আচরণের সীমাকে নির্ধারণকারী কয়েকটি শর্ত সম্পর্কে এবং গোষ্ঠীর মধ্যে প্রথানুসারী আচরণের অধ্যয়নে অবলম্বিত পদ্ধতিগুলো সম্পর্কেও ব্যাখ্যা করেন। এই অধ্যয়নগুলো তা ব্যাখ্যা করে যাকে **Sherif autokinetic effect** (বাক্স 7.3) এবং **Asch technique** (বাক্স 7.4) বলে অভিহিত করেন।

এই পরীক্ষণগুলোর ফলাফল থেকে প্রথানুসারী আচরণ নিয়ে কী পাঠ শেখা যায়? এখানে প্রধান পাঠটি হলো গোষ্ঠীর সদস্যদের মধ্যকার প্রথানুসারী আচরণের মাত্রা বহু উপাদান যেগুলো পরিস্থিতি বিশিষ্ট সেগুলো দ্বারা নির্ধারিত হয়।

বাক্স 7.3

The Autokinetic Effect

Sherif এক সারি পরীক্ষণ পরিচালিত করেন যাতে তিনি গোষ্ঠী কীভাবে তাদের আদর্শ গঠন করে এবং সদস্যরা এই আদর্শ অনুযায়ী তাদের বিচারধারা তৈরি করে তা ব্যাখ্যা করেছেন।

অংশগ্রহণকারীদের অন্ধকার একটি ঘরে বসানো হয় এবং একটি আলোর বিন্দুতে তাদের মনোনিবেশ করতে বলা হয়। আলোর বিন্দুটি দেখার পর প্রত্যেকটি ব্যক্তিকে দূরত্বের অনুমান করতে বলা হল যার মধ্য দিয়ে বিন্দুটি চলাচল করে। এই ধরনের বিচার বহু সংখ্যক প্রচেষ্টার পর তৈরি করা হয়েছে। প্রত্যেক প্রচেষ্টার পর, গোষ্ঠীকে সদস্যদের বিচার করা গড় দূরত্বের তথ্যটি দেওয়া হল। এইটি দেখা গেল যে পরবর্তী প্রচেষ্টাগুলোতে, পরীক্ষণ পাত্র তাদের বিচারটিকে এই ভাবে পরিবর্তন করে যাতে তাদের বিচারটি গোষ্ঠীর গড়ের খুব কাছাকাছি থাকে। এই পরীক্ষণের সবচেয়ে মজার বিষয় ছিল যে, আসলে আলোর বিন্দুকে কোনবারই সরানো হয়নি। অংশগ্রহণকারীরাই শুধুমাত্র আলোটি নড়তে দেখেছে (তাই, এই প্রভাবকে autokinetic effect বলা হয়েছে)। অথচ পরীক্ষকের নির্দেশের প্রতিক্রিয়ায় অংশগ্রহণকারী শুধুমাত্র চলমান আলোর দূরত্বই বিচার করেনি। আবার এই দূরত্বের একটি গোষ্ঠী আদর্শও গঠন করেছে। লক্ষ করছ তাদের বিচারের প্রত্যেক প্রচেষ্টায় অংশগ্রহণকারীদের পরিবর্তনের প্রকৃতি সম্পর্কে কোনো তথ্য দেওয়া হয়নি।

প্রধানসূত্রী আচরণের নির্ধারক সমূহ (Determinants of Conformity)

(i) গোষ্ঠীর আকার (Size of the group) : বৃহৎ গোষ্ঠীর তুলনায় ছোট গোষ্ঠীতে আচরণ বেশী দেখা যায়। কেন এমন ঘটে কোন একজন বিচ্যুত সদস্য (যে নাকি অনুবর্ত নয়) তাকে ছোট গোষ্ঠীতে সহসা লক্ষ্য করা যায়। যদি, একটি বৃহৎ গোষ্ঠীতে বেশী সদস্যদের মধ্যে শক্তিশালী চুক্তি করা থাকে তবে এটি সংখ্যাগরিষ্ঠতাকে শক্তিশালী করে এবং তাই গোষ্ঠীর আদর্শটিও শক্তিশালী হয়। এই ধরনের ঘটনায়, সংখ্যালঘিষ্ঠ সদস্যদের সম্ভবত অনুবর্তী হতে হয় কারণ গোষ্ঠীর চাপ খুব বেশী থাকে।

(ii) সংখ্যা লঘিষ্ঠদের আকার (Size of the minority) : Asch-এর পরীক্ষার ঘটনাটি নাও (বাক্স 7.4 দেখ)। ধর, পরীক্ষণ

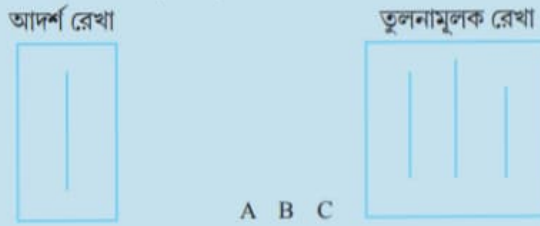
পাত্র কয়েক বার সিদ্ধান্ত দেওয়ার পর দেখল যে এখানে আরেকজন অংশগ্রহণকারী রয়েছে যে নাকি পরীক্ষণ পাত্রের সিদ্ধান্তটিকে সমর্থন করতে শুরু করল। এখন পরীক্ষণ পাত্র কী এটা করতে সম্ভবত বেশী অনুবর্ত হবে বা নাকি কম? যখন অসম্মত বা বিচ্যুত সংখ্যালঘিষ্ঠের সংখ্যা বাড়তে থাকে, তখন প্রধানসূত্রী আচরণের সম্ভাবনা হ্রাস পায়। আসলে, এটি গোষ্ঠীর মধ্যে অসম্মত বা অ-প্রধানসূত্রী সংখ্যা বাড়তে পারে।

(iii) কাজের প্রকৃতি (Nature of the task) : Asch-এর পরীক্ষণের কাজটিতে যে উত্তরটি রয়েছে সেটি পরিবর্তনীয় হতে পারে এবং ঠিক বা ভুল হতে পারে। ধর, যে কাজে কিছু বিষয়বস্তু সম্পর্কে একটি মতামত দিতে হয়। এই ধরনের ঘটনায়, ঠিক বা ভুল উত্তর বলে কিছু থাকে না। কোন পরিস্থিতিতে সম্ভবত বেশী

বাক্স
7.4

গোষ্ঠী চাপ বেং প্রধানসূত্রী আচরণ : Asch-এর পরীক্ষণ (Group Pressure and Conformity : The Asch Experiment)

Asch এই পরীক্ষা করতে চান যে যখন গোষ্ঠীর কোন একজন সদস্য বিশেষভাবে আচরণ করার জন্য বা কোন নির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত দেওয়ার জন্য। বাকী গোষ্ঠী থেকে চাপের অভিজ্ঞতা লাভ করে। দৃষ্টি 'পরীক্ষার' একটি পরীক্ষণে সাত জন ব্যক্তির একটি দল। সেখানে একজন মাত্র প্রকৃত পরীক্ষণ পাত্র ছিল। অন্য ছয়জন অংশগ্রহণকারী হলো পরীক্ষকের সহযোগী বা 'সমাজ মনোবিদ্যায়' তাদের মিত্র (confederates) বলা হয়। এই মিত্র-দের একটি বিশেষ প্রতিক্রিয়া দেওয়ার কথা নির্দেশ করা হল। এটি অবশ্যই প্রকৃত পরীক্ষণ পাত্রেরা জানে না। সমস্ত অংশগ্রহণকারীকে একটি উলম্ব রেখা (আদর্শ রেখা) দেখানো হলো যেটি অন্য তিনটি পৃথক মাপের উলম্ব রেখা A, B এবং C (তুলনামূলক রেখা) এর সাথে তুলনা করতে হবে। অংশগ্রহণকারীদের বলতে হবে যে A, B এবং C তুলনামূলক রেখার মধ্যে কোনটি আদর্শ রেখার সমান।



পরীক্ষণ যখন শুরু হলো, প্রত্যেক অংশগ্রহণকারী একে একে পর পর তাদের উত্তরটি ঘোষণা করল। প্রথম পাঁচজন ভুল উত্তরটি দেয় (যেহেতু তাদের এমনটি বলার জন্য বলা হয়েছে)। প্রত্যেক রাউন্ডে একবার করে শেষের দিকে প্রকৃত পরীক্ষণ পাত্রের সুযোগ আসে। সুতরাং প্রকৃত পরীক্ষণ পাত্রের কাছে পূর্বের 5 জন ব্যক্তির ভুল উত্তর দেওয়ার অভিজ্ঞতাটি ছিল। এমনকি, যদ প্রকৃত পরীক্ষণ পাত্র এইটি অনুভব করে যে এই উত্তরগুলো ভুল, তবুও তার সামনে একটি আদর্শ উপস্থাপিত করা হয়েছিল। এখানে 12টি প্রচেষ্টা করা হয়েছিল। প্রকৃত পরীক্ষা কী সংখ্যাগরিষ্ঠের উত্তরের সাথে অনুবর্তী ছিল বা নাকি সে তার নিজের সিদ্ধান্তটি দিয়েছিল?

এটা লক্ষ করা গেছে যে, 67 শতাংশ পরীক্ষণ পাত্র প্রধানসূত্রী আচরণের প্রদর্শন করেছিল এবং সংখ্যাগরিষ্ঠের মত একই উত্তরটি দিয়েছিল। মনে রেখো যে এটি হল সেই পরিস্থিতি যেখানে উত্তরগুলো জনসমক্ষে দেওয়া হয়েছে।

প্রথানুসারী আচরণ দেখা যায়, প্রথম হলো যেখানে সঠিক বা ভুল উত্তর বলে এমন কিছু থাকে বা দ্বিতীয় সেখানে যেখানে উত্তরটির ঠিক না ভুল না হয়ে এগুলোর মধ্যে বিস্তর পার্থক্য দেখা যায়? তোমরা ঠিকই অনুমান করবে দ্বিতীয় পরিস্থিতিতে প্রথানুসারী আচরণ কম দেখা যাবে।

(iv) জনসমক্ষে বা ব্যক্তিগত আচরণের অভিব্যক্তি (Public or private expression of behaviour) : Asch-এর পরীক্ষণে গোষ্ঠী সদস্যদের বলা হয়েছিল তাদের উত্তরগুলো জনসমক্ষে দিতে। অর্থাৎ, সমস্ত সদস্যরা জানতো কে কোন উত্তরটি দিচ্ছে। যদিও, এখানে এমন পরিস্থিতিও (উদাহরণস্বরূপ, গোপন ব্যালটের মাধ্যমে ভোট) হতে পারতো যেখানে সদস্যদের আচরণটি ব্যক্তিগত (অন্যেরা জানতো না) হতো। জনসমক্ষে অভিব্যক্তির তুলনায় ব্যক্তিগত অভিব্যক্তিতে কম প্রথানুসারী আচরণ দেখা যায়।

(v) ব্যক্তিত্ব (Personality) : উপরে বর্ণিত অবস্থাটিতে এই প্রদর্শিত হয়েছে যে পরিস্থিতির বৈশিষ্ট্যগুলো প্রদর্শিত প্রথানুসারী আচরণের মাত্রা নির্ধারণের কতখানি গুরুত্ব পূর্ণ। আমরা এও দেখি যে কিছু ব্যক্তির মধ্যে অনুবর্তী ব্যক্তিত্ব রয়েছে। এই ধরনের ব্যক্তির মধ্যে বেশীর ভাগ পরিস্থিতিতে অন্যেরা কী বলছে বা করছে সেই অনুসারে নিজের আচরণকে পরিবর্তনের প্রবণতা থাকে। বিপরীতে, আবার স্বাধীন ব্যক্তিও রয়েছে এবং একটি বিশেষ পরিস্থিতিতে কীভাবে আচরণ করতে হয় এই সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য কোন আদর্শ খুঁজে বেড়ায় না। গবেষণায় দেখা গেছে, উন্নত বুদ্ধি সম্পন্ন ব্যক্তি, যারা নিজেদের প্রতি আত্মবিশ্বাসী হয় ও যারা খুব বেশী সমর্পিত এবং যাদের উন্নতমানের আত্ম-মর্যাদা রয়েছে তারা সম্ভবত কম অনুবর্তী হয়।

প্রথানুসারী আচরণ তথ্যমূলক প্রভাবের কারণে ঘটে থাকে। অর্থাৎ প্রভাব যা বাস্তবকে গ্রহণ করার পরিবর্তে প্রমাণ কে গ্রহণ করার ফলশ্রুতি। এই প্রকার যৌক্তিক প্রথানুসারী আচরণকে অন্যদের কাজ থেকে এই জগৎ সম্পর্কে শিখন হিসাবে চিন্তা করা যেতে পারে। আমরা মানুষকে পর্যবেক্ষণ করার মাধ্যমে শিখি, যারা নাকি বহু সামাজিক রীতিনীতিগুলো সম্পর্কে তথ্যের খুব ভালো উৎস হয়। গোষ্ঠীর নতুন সদস্যরা গোষ্ঠীর অন্য সদস্যদের কার্যকলাপকে নিরীক্ষণ করায় মাধ্যমে গোষ্ঠীর রীতিনীতি সম্পর্কে শেখে। প্রথানুসারী আচরণ আদর্শস্থাপনকারী প্রভাবের কারণেও ঘটতে পারে। অর্থাৎ

প্রভাব যার ভিত্তি হলো ব্যক্তির অন্যদের দ্বারা গ্রহণযোগ্যতা বা স্বীকৃতি লাভের আকাঙ্ক্ষা এই ধরনের ঘটনায়, ব্যক্তি অনুবর্তী হয় কারণ গোষ্ঠী থেকে বিচ্যুতি ব্যক্তিকে প্রত্যাখ্যান বা অন্তত কোনো প্রকার শাস্তির অগ্রাহ্যতার দিকে নিয়ে যায়। এটি সাধারণত দেখা যায় যে, গোষ্ঠীর সংখ্যাগরিষ্ঠতা চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত নির্ধারণ করে। কিন্তু বিশেষ অবস্থায় সংখ্যাগরিষ্ঠতা খুব বেশী প্রভাবশালী হতে পারে। এইটি তখনই ঘটে যখন সংখ্যা লঘিষ্ঠরা একটি দৃঢ় এবং অনমনীয় স্থিতাবস্থা গ্রহণ করে, এইভাবে সংখ্যাগরিষ্ঠের দৃষ্টিভঙ্গীটি সঠিকতার উপর সন্দেহ তৈরি করে। এটি গোষ্ঠীর মধ্যে দ্বন্দ্বের সৃষ্টি করে (বাক্স 7.4 দেখ)।

আদেশানুসারে আচরণ (Compliance)

এটি আগেই বলা হয়েছে যে, আদেশানুসারে আচরণ বলতে শুধুমাত্র অন্যকোন ব্যক্তির বা গোষ্ঠীর এমনকি আর্দ্রশের অনুপস্থিতিতে একটি অনুরোধের প্রতিক্রিয়ায় আচরণকে বোঝায়। আদেশানুসারে আচরণ একটি উৎকৃষ্ট উদাহরণ হল যখন কোনো বিক্রেতা তোমাদের বাড়ির দরজায় এসে যে আচরণটি করে প্রায় অধিকাংশ সময়ই এই ব্যক্তিটি এমন কিছু জিনিস নিয়ে আসে যা আমাদের সতিই কেনার ইচ্ছে থাকে না। অথচ, আশ্চর্যের বিষয় হলো, আমরা দেখি যে বিক্রেতা আমাদের সাথে কয়েকমিনিট কথা বলে এবং এই কথাবার্তার শেষে আমরা সে যা বিক্রির ইচ্ছায় এসেছিল তা কিনে ফেলি। সুতরাং মানুষ কেন কারো আদেশ অনুসারে কাজ করে?

বেশিরভাগ পরিস্থিতিতেই এইটি ঘটে কারণ এটি হলো পরিস্থিতি থেকে সরে যাওয়ার একটি সহজ উপায়। এটি যত শালীন হয়, অন্য ব্যক্তি তত খুশি হয়। অন্য পরিস্থিতিতে, অন্য কারণগুলো কাজ করতে পারে। নিম্নোক্ত কৌশলগুলো তখন কাজ করতে দেখা যায় যখন কোন ব্যক্তি অন্যব্যক্তিকে আদেশ অনুসারে কাজ করাতে চায়।

- **প্রবেশ পাওয়ার কৌশল (The foot-in-the-door technique) :** এখানে ব্যক্তি ছোট অনুরোধ দিয়ে শুরু করে যা অন্য ব্যক্তি সম্ভবত অস্বীকার করে না। একবার এই অন্যব্যক্তি এই অনুরোধটি পালন করলে তাকে বড় অনুরোধ করা হয়। যেহেতু অন্যব্যক্তি আগের থেকে ছোট অনুরোধ অনুসারে কাজ

করেছে শুধুমাত্র এই কারণে সে দ্বিতীয় অনুরোধটি অস্বীকার করতে অস্বস্তিবোধ করতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, কেউ কোন গোষ্ঠীর থেকে আমাদের কাছে আসতে পারে এবং আমাদেরকে উপহার দিতে পারে (কিছু বিনামূল্যে), এই বলে যে এটি প্রচারের উদ্দেশ্যে করা হয়েছে। এরপরে শীঘ্রই সেই একই গোষ্ঠীর অন্য সদস্য আবার আমাদের কাছে আসতে পারে এবং আমাদের ঐ গোষ্ঠীর তৈরি কোনো বস্তু কিনতে বলতে পারে।

- **সময় সীমার কৌশল (The deadline technique) :** এই কৌশলে একটি শেষ তারিখ (last date) ঘোষণা করা হয় যতদিন পর্যন্ত কোন বস্তু বা কোনো অফার চলে। এইটির উদ্দেশ্য হলো মানুষকে ব্যতিব্যস্ত করা এবং এই অসাধারণ সুযোগ হাতছাড়া হওয়ার আগে বস্তুটি কিনতে বাধ্য করা। এটিতে সম্ভবত এমন হয় যদি এমন কোনো সময়সীমা না থাকায় তুলনায় যে ব্যক্তি শেষ তারিখের পর্যন্ত দেওয়া বস্তুটি আগে কিনবে।
- **অনুরোধ অস্বীকারের কৌশল (The door-in-the-face technique) :** এই কৌশলে তোমরা বড় অনুরোধ দিয়ে শুরু কর এবং এইটি অস্বীকার করা হলে পরে কোনো ছোট অনুরোধ কর, যা সত্যিই আকাঙ্ক্ষিত সেটিই করা হয় যা ব্যক্তির দ্বারা সাধারণত অনুমোদিত।

আনুগত্য (Obedience)

যখন আদেশানুসারী আচরণ কোন একজন কর্তৃপক্ষ স্থানীয় ব্যক্তি যথা- পিতামাতা, শিক্ষক, নেতা বা পুলিশের কাছ থেকে নির্দেশ বা আদেশের প্রতি প্রদর্শিত হয় সেই আচরণকে আনুগত্য (obedience) বলা হয়। মানুষ কেন আনুগত্য প্রদর্শন করে তা বোঝা খুবই সহজ। অধিকাংশ সময়ই যদি আমরা অমান্য করি তাহলে কিছু শাস্তি আমাদের অনুসরণ করতে পারে। কোনো কোনো সময়, আমরা মনে করি কর্তৃপক্ষকে অবশ্যই মান্য করা দরকার। কর্তৃপক্ষ ব্যক্তির কাছে তাদের আদেশ প্রয়োগ করার কার্যকরী উপায় থাকে। Milgram একটি পরীক্ষণ পরিচালনা করেন যেখানে তিনি দেখিয়েছেন যে সব ব্যক্তি অপরিচিত হয় তারা তাদের আদেশও ব্যক্তি মান্য করে। পরীক্ষক একটি অধ্যয়নে প্রতিক্রিয়াকারীকে অবগত করান যে তারা একটি পরীক্ষণ যা শিখনের উপর শাস্তির প্রভাব অধ্যয়ন করছে, এতে

অংশগ্রহণ করছে। এই পরীক্ষণটি জোড়ায় জোড়ায় পরিচালনা করা হয়েছিল। প্রত্যেক জোড়ায় একজন ব্যক্তি হল “শিক্ষার্থী” (learner) যার কাজ হল শব্দ জোড়াকে মনে রাখা, অন্য অংশগ্রহণকারী হল “শিক্ষক” (teacher), যে নাকি এই শব্দগুলো জোরে পড়বে এবং শিক্ষার্থী কোনো ভুল করলে তাকে বিদ্যুতের শক্ দিয়ে শাস্তি দেবেন। শিক্ষার্থীরা পূর্ব নির্ধারিত নির্দেশ অনুযায়ী ভুল করবে। শিক্ষককে বলা হল শিক্ষার্থী ভুল করলে প্রত্যেকবার তাকে শক্ দিতে। শিক্ষককে আরো বলা হয় শিক্ষার্থী প্রত্যেকবার ভুল করলে শক্-এর পরিমাণ বাড়তে। বাস্তবে, কোনো শক্ দেওয়া হচ্ছিল না। এই নির্দেশগুলো এতো নির্ধারিত ছিল যে শিক্ষকরা উভয় সংকটের সম্মুখীন হলো— যে তাদের কি শক্ দেওয়া চালিয়ে যাওয়া উচিত কারণ এগুলো ক্রমবর্ধমানভাবে বেদনাদায়ক? পরীক্ষক শিক্ষকদের তাদের কাজ চালিয়ে যাওয়ার জন্য প্রেরণা দিচ্ছিলেন। মোট 65 শতাংশ ব্যক্তি তাদের সমস্ত আনুগত্য প্রদর্শন করেন। যদিও কয়েকজন অংশগ্রহণকারী বিরোধীতা করে এবং সেশনটি বন্ধ করার কথা বলেন। Milgram-এর গবেষণাটি এই সুপারিশ করে যে একজন সাধারণ মানুষও একজন নির্দেশ্য ব্যক্তির ক্ষতি করে যদি কোন কর্তৃপক্ষ ব্যক্তি তাকে আদেশ করেন।

কেন মানুষ আনুগত্য প্রকাশ করে এমনকি যখন তারা জানে যে তাদের আচরণ অন্যদের ক্ষতি করছে? মনোবিদরা এর বিভিন্ন কারণ নিরূপণ করেছেন। এগুলোর মধ্যে কয়েকটি কারণ হল :

- মানুষ আনুগত্য প্রকাশ করে কারণ তারা অনুভব করে যে তারা তাদের কাজের জন্য দায়ী নয়। তারা শুধুমাত্র কর্তৃপক্ষের আদেশ পালন করছে।
- সাধারণত কর্তৃপক্ষ পদমর্যাদার একটি চিহ্নের (উদা: ইউনিফর্ম, পদবি) অধিকারী হয় যার ফলে মানুষ কিছুতেই বিরোধ করে না।
- কর্তৃপক্ষ ধীরে ধীরে আদেশের পরিমাণ কম থেকে বেশী মাত্রার দিকে বাড়ায় এবং এই আগে দেখানো আনুগত্য অনুসরণকারীকে প্রতিজ্ঞা পালনে বন্ধ করে ফেলে। একবার তোমরা কোনো ছোট আদেশ মান্য করলে, ধীরে ধীরে যে ব্যক্তি কর্তৃপক্ষের স্থানে রয়েছে উনার জন্য প্রতিশ্রুতি পালনের তীব্রতা বৃদ্ধি পায় এবং তোমরা বড় বড় আদেশ পালনে করতে শুরু কর।

- অধিকাংশ সময় ঘটনা এতো তীব্রগতিতে ঘটে যায়, উদাহরণস্বরূপ, সাম্প্রদায়িক দাঙ্গার মতো পরিস্থিতিতে কাউর চিন্তা করার সময় থাকে না। তাকে শুধু উপর মহলের আদেশ পালন করতে হয়।

কাজ 7.4

প্রাত্যহিক জীবনে আনুগত্যের ব্যাখ্যা (Demonstrating Obedience in Daily Life)

তোমরা কী Milgram -এর কর্তৃপক্ষের প্রতি আনুগত্য পরীক্ষার ফলাফলটি বিশ্বাস কর? নিজের মধ্যে আনুগত্য ঘটে কিনা দেখ।

তোমাদের শিক্ষক থেকে তোমাদের থেকে একটি ছোট শ্রেণিতে যাওয়ার অনুমতি নাও। যাও এবং শিক্ষার্থীদের কাছে একসারি অনুরোধ রাখ। এই ধরনের অনুরোধের কয়েকটি উদাহরণ দেওয়া হল :

অন্য আরেকজন শিক্ষার্থীর সাথে তাদের স্থান পরিবর্তন করতে বল।

ওদের ব্যাঙের ডাক দিতে বলো।

ওদের 'জয়হিন্দ' বলতে বলো।

ওদের হাত তুলে রাখতে বলো।

(মুক্তভাবে নিজেদের ভাবনা যুক্ত করো)

তোমরা কী দেখেছ? শিক্ষার্থীরা কী তোমাদের মান্য করেছে? কেন এমন করল তা জিজ্ঞাসা করো? 'আমরা কেন বড়দের মান্য করি' তোমরা এটি অধ্যয়ন করছিল তা ওদের বুঝিয়ে বল। শ্রেণিকক্ষে ফিরে এসো এবং তোমরা শ্রেণিকক্ষে যা দেখেছ তা তোমাদের শিক্ষক ও সহপাঠীদের সাথে আলোচনা কর।

সহযোগিতা এবং প্রতিযোগিতা (COOPERATION AND COMPETITION)

মানুষ বিভিন্ন প্রেক্ষাপটে একে অপরের সাথে মিথোষ্ক্রিয়া করে থাকে। বেশিরভাগ সামাজিক পরিস্থিতিতে আচরণকে হয় সহযোগিতা নয় প্রতিযোগিতা রূপে চিহ্নিত করা হয়। যখন গোষ্ঠী অংশী লক্ষ্য অর্জন করার জন্য একসাথে কাজ করে তখন এটিকে আমরা সহযোগিতা (cooperation) বলি। সহযোগিতামূলক পরিস্থিতিতে পুরস্কার হলো গোষ্ঠী মূলক পুরস্কার, ব্যক্তিগত পুরস্কার নয়। যদিও যখন সদস্যরা তাদের নিজের সুবিধাগুলো সর্বাধিক বাড়তে চায় এবং নিজের স্বার্থের আদায়ের জন্য কাজ করে। তখন এর ফলশ্রুতি সম্ভবত প্রতিযোগিতা (competition)। সামাজিক গোষ্ঠীতে প্রতিযোগিতামূলক এবং সহযোগিতামূলক উভয় লক্ষ্যই বর্তমান থাকতে পারে। প্রতিযোগিতা মূলক লক্ষ্য এইভাবে রাখা হয় যাতে প্রত্যেক ব্যক্তি তার লক্ষ্য অর্জন

করতে পারে শুধুমাত্র অন্যরা যদি তাদের লক্ষ্য অর্জন না করে। উদাহরণস্বরূপ, কোন একটি প্রতিযোগিতায় তোমরা প্রথম হতে পারো শুধুমাত্র যদি অন্যরা সেই স্তরে প্রদর্শন না করে যে স্তরে তারা প্রথম হিসাবে বিবেচিত হতে পারতো। অন্যদিকে, একটি সহযোগিতামূলক লক্ষ্য হলো সেটি যেখানে প্রত্যেক ব্যক্তি লক্ষ্য অর্জন করতে পারে শুধুমাত্র যদি গোষ্ঠীর অন্য সদস্যরাও লক্ষ্য অর্জন করে। চল আমরা এই বিষয়টি এথল্যাটিক্স থেকে একটি উদাহরণ নিয়ে বোঝার চেষ্টা করি। ছয়জন ব্যক্তির মধ্যে একটি একশ মিটার দৌড় প্রতিযোগিতায় শুধুমাত্র একজনই জয়ী হতে পারে। সফলতা ব্যক্তির প্রদর্শনের উপর নির্ভর করে। একটি রিলে দৌড়ে বিজয় নির্ভর করে একটি দলের সমস্ত সদস্যের সমষ্টিগত প্রদর্শনের উপর। Deutsch-গোষ্ঠীর মধ্যকার সহযোগিতা এবং প্রতিযোগিতা নিয়ে অধ্যয়ন করেন। কলেজের ছাত্রদের একটি পাঁচ সদস্যের দলের জন্য নিযুক্ত করা হল এবং তাদের ধাধা ও সমস্যা সমাধান করতে হবে। একটি দলকে সহযোগী গোষ্ঠী বলা হল, তাদের বলা হল যে, তাদের প্রদর্শনে দলবদ্ধভাবে পুরস্কৃত করা হবে। অন্য দলটিকে প্রতিযোগী গোষ্ঠী বলে চিহ্নিত করা হয়েছিল তাদের বলা হলো যে তাদের ব্যক্তিগত পারদর্শিতার জন্য পুরস্কৃত করা হবে। ফলাফলে প্রদর্শিত হয় প্রতিযোগী গোষ্ঠীর তুলনায় যে সহযোগী গোষ্ঠীতে বেশী পরিমাণে সমন্বয় ছিল, তাদের মধ্যে একে অপরের ভাবনার প্রতি গ্রহণযোগ্যতা ছিল এবং সদস্যরা বেশী বন্ধুত্বপূর্ণায়ণ ছিল। সহযোগী গোষ্ঠীর সদস্যদের মুখ্য উদ্বেগের বিষয় ছিল দলকে শ্রেষ্ঠ হতে দেখা।

যদিও, একটি গোষ্ঠীর মধ্যকার ব্যক্তির মধ্যে প্রতিযোগিতার ফলশ্রুতিতে দ্বন্দ্ব এবং বিরোধ দেখা দিতে পারে, গোষ্ঠীর মধ্যে প্রতিযোগিতা গোষ্ঠীর সংস্কৃতি এবং সংহতি মধ্যে বাড়তে পারে।

Prisoner এর Dilemma Game একটি দুজন ব্যক্তির খেলা যেখানে উভয় দলকেই সহযোগিতার বা প্রতিযোগী সম্মুখীন হতে হয় এবং তাদের পছন্দের উপর নির্ভর করে উভয়ই জিততে বা হারতে পারে। এটি প্রায়ই সহযোগিতা বা প্রতিযোগিতা অধ্যয়নে ব্যবহৃত হয়। এই খেলাটির ভিত্তি হল একটি কাহিনী বা গল্প। দুজন সম্ভেদভাজন ব্যক্তিকে আলাদা ভাবে গোয়েন্দা কর্তৃক প্রশ্ন করা হয়। গোয়েন্দাদের কাছে শুধুমাত্র যথেষ্ট প্রমাণ রয়েছে যা তাদের কোন ছোট অপরাধে দোষী সাব্যস্ত করে। আলাদাভাবে দুজন দোষীকে অপরাধ স্বীকার করার একটি সুযোগ প্রদান করা হয়। যদি একজন স্বীকার করে, কিন্তু অন্যজন না করে, তবে যে স্বীকার করেছে তার

Sherif-এর গ্রীষ্মকালীন ক্যাম্পের পরীক্ষণ : অন্তঃগোষ্ঠী গঠন করা থেকে আন্তঃগোষ্ঠী প্রতিযোগিতা এবং সবশেষে আন্তঃগোষ্ঠী সহযোগিতা পর্যন্ত একটি যাত্রা (Sherif's Summer Camp Experiments : A Journey from Ingroup Formation to Intergroup Competition and Finally Intergroup Cooperation)

Sherif 11-12 বছরের ছেলেদের মধ্যে একসারি পরীক্ষণ চালিয়েছিলেন যারা একজন আরেকজনকে চিনত না। ছেলেরা একটি গ্রীষ্মকালীন ক্যাম্পে উপস্থিত হয়েছিল। ছেলেদের কাছে অপরিচিত সেখানে ক্যাম্পে গবেষকরাও ছিল যারা তাদের (ছেলেদের) আচরণ পরীক্ষা করছিল। এই পরীক্ষণটিতে চারটি পর্যায় ছিল, যথা বন্ধুত্ব তৈরি, দল গঠন, আন্তঃগোষ্ঠী প্রতিযোগিতা এবং আন্তঃগোষ্ঠী সহযোগিতা।

- **বন্ধুত্ব তৈরি (Friendship formation)** : যখন ছেলেরা ক্যাম্পে আসল, তারা প্রথমদিকে একসাথে সময় কাটায়। তারা একে অপরের সাথে মিশে যায় এবং খেলার ও অন্য কাজের জন্য তাদের বন্ধু বেছে নেয়।
- **অন্তঃগোষ্ঠী গঠন (Ingroup formation)** : পরীক্ষক ছেলেদের দুটি দলে বিভক্ত করল। এই দুই দলের ছেলেরা আলাদা ভাবে থাকল। দলের মধ্যকার সদস্যরা একাত্মতা বাড়াতে সহযোগিমূলক প্রকল্পে নিযুক্ত ছিল। দলগুলোকে আলাদা নাম দেওয়া হল। কিছু সময়কাল পর, তারা তাদের নিজস্ব আদর্শ বিকশিত করে।
- **আন্তঃগোষ্ঠীয় প্রতিযোগিতা (Intergroup competition)** : দুইটি দলকে একসাথে আলাদা প্রতিযোগিতামূলক পরিস্থিতিতে আনা হল। খেলার ব্যবস্থা করা হয় যেখানে দল দুটি একে অপরের বিরুদ্ধে প্রতিযোগিতা করে। প্রতিযোগিতাটি দল ভিত্তিক একে অপরের বিরুদ্ধে দৃশ্চিন্তা এবং শত্রুতাপরায়ণতা তৈরী করল। এমনভাবে তৈরী করল যে দলটি একে অপরের নাম ধরে ডাকতে শুরু করে। একই সময়ে, আন্তঃগোষ্ঠীর সংস্কৃতি এবং বিশ্বাস তীব্রতর হয়ে উঠে।
- **আন্তঃগোষ্ঠীয় সহযোগিতা (Intergroup cooperation)** : আন্তঃগোষ্ঠী তৈরী করে প্রতিযোগিতার ফলে যে শত্রুতাপরায়ণতা সঞ্চারিত হয়েছিল, তা হ্রাস করার জন্য গবেষকরা একটি সমস্যার সৃষ্টি করেছিল যা উভয় দলকেই প্রভাবিত করেছিল এবং উভয় দলই এই সমস্যাগুলোর সমাধান করতে চায়। দুই দলের মধ্যে শুধুমাত্র সহযোগিতার মাধ্যমেই উর্ধ্বস্তন লক্ষ্যটি অর্জন করা যেতে পারে। উভয় দলের জল সরবরাহ বিঘ্নিত করা হল। এই সমস্যা থেকে বের হওয়ার জন্য উভয় দলের সদস্যরাই শত্রুতাপরায়ণতা কমিয়ে দিল। এর ফলে একটি উর্ধ্বস্তন লক্ষ্যের বিকাশ করল, অর্থাৎ এমন লক্ষ্য যার কাছে ব্যক্তিগত লক্ষ্যগুলো অপ্রধান।

এই গবেষণাটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ যেহেতু এটি এই প্রদর্শন করে যে গোষ্ঠীর পরিস্থিতির দ্বারা প্রতিদ্বন্দ্বী এবং শত্রুতাপরায়ণ আচরণ সঞ্চারিত হতে পারে। একই সময় এটি এত প্রদর্শন করে যে দুই দলের মধ্যে শত্রুতাপরায়ণতা উর্ধ্বস্তন লক্ষ্যের দিকে দৃষ্টি নিক্ষেপ করলে কমে যায়, যা এক সাথে উভয় দলের জন্যই গুরুত্বপূর্ণ এবং উপকারী।

কোনো শাস্তি হবে না এবং তার স্বীকারটি অন্যজনকে আরো গভীর অপরাধের অপরাধী বানানোর জন্য ব্যবহার করা যাবে। যদি দুজনই স্বীকার করে, তাহলে উভয়কেই কম শাস্তি দেওয়া হবে। যদি কেউই স্বীকার না করে তাহলে প্রত্যেকেই হালকা শাস্তি গ্রহণ করবে। এই খেলাটি প্রায় একশ পরীক্ষায় এই বর্ণনা করতে ব্যবহার করা হয়েছে। যে যখন কোনো দুটি দল মিলে কাজ করে তখন সহযোগিতার উদ্দেশ্যে এবং প্রতিযোগিতার উদ্দেশ্যের মধ্যে দ্বন্দ্ব দেখার জন্য (চিত্র 7.2 দেখ)।

উদাহরণস্বরূপ, এখানে দুজন খেলোয়ার রয়েছে A এবং B। যদি উভয়ই সহযোগিতা করে তবে প্রত্যেকে তিন পয়েন্ট করে পায়। যদি খেলোয়াড় A প্রতিযোগিতা করে এবং জেতে, তাহলে সে 5 পয়েন্ট পায় এবং B পায় 0 পয়েন্ট। যদি B প্রতিযোগিতা করে

		প্রেয়ার A	
		সহযোগিতা	প্রতিযোগিতা
প্রেয়ার B	সহযোগিতা	3	0
	প্রতিযোগিতা	0	2

চিত্র 7.2 : সহযোগিতা বনাম প্রতিযোগিতা

এবং জেতে করে তাহলে সে 5 পয়েন্ট এবং A পায় 0 পয়েন্ট। যদি A এবং B উভয়ই প্রতিযোগিতা করে তাহলে উভয়ই প্রত্যেকে দুই পয়েন্ট করে পায়। তাহলে কি ধরনের ফলাফল তোমরা প্রত্যাশা কর? তোমরা কেন এমন প্রত্যাশা কর? কারণ দর্শাও।

সহযোগিতা এবং প্রতিযোগিতার নির্ধারক সমূহ (Determinants of Cooperation and Competition)

কোন কোন উপাদানগুলো নির্ধারণ করে মানুষ সহযোগিতা করবে নাকি প্রতিযোগিতা করবে? কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ কারণ নিচে দেওয়া হল :

(i) **পুরস্কারের ধরন (Reward structure)** : মনোবিদরা মনে করেন যে মানুষ সহযোগিতা করবে নাকি প্রতিযোগিতা তা পুরস্কারের ধরনের উপর নির্ভর করে। সহযোগিতামূলক পুরস্কারের ধরন হল এমন একটি বিষয় যাতে উন্নতিমূলক পারস্পরিক অধীনতা (promotive interdependence) রয়েছে। প্রত্যেকেই পুরস্কারের স্বত্বভোগী এবং যদি সবাই অবদান রাখে তবেই পুরস্কার পাওয়া সম্ভব। প্রতিযোগিতামূলক পুরস্কারের ধরন হল সেইটি যেখানে অন্যরা যদি কোনো পুরস্কার না পায় শুধু তখনই কোনো একজন পুরস্কার পায়।

(ii) **আন্তঃব্যক্তিগত সংযোগ (Interpersonal communication)** : সহযোগিতা সম্ভবত ভালো আন্তঃব্যক্তিগত সংযোগের ফলশ্রুতি। যোগাযোগ পারস্পরিক সম্পর্ক এবং আলোচনাকে সহজতর করে। যার ফলে, গোষ্ঠীর সদস্যরা একজন আরেকজনকে সন্তুষ্ট করে এবং একে অপরের সম্পর্কে শেখে।

(iii) **অন্যোনতা (Reciprocity)** : অন্যোনতার অর্থ হলো মানুষ যা পেয়েছে তা ফিরিয়ে দেওয়ার জন্য কৃতজ্ঞতা অনুভব করে। প্রাথমিক সহযোগিতা আরো বেশী সহযোগিতা করার উৎসাহ দিতে পারে। প্রতিযোগিতা আরো বেশি প্রতিযোগিতার আহ্বান করতে পারে। যদি কেউ তোমাদের সাহায্য করে তবে তোমরাও সেই ব্যক্তিকে সাহায্য করতে পছন্দ কর, আর যদি কেউ তোমার দরকারে সাহায্য করতে অস্বীকার করে তবে তোমরাও সেই ব্যক্তিকে সাহায্য করতে পছন্দ কর না।

সামাজিক স্বরূপ (SOCIAL IDENTITY)

তোমরা কী কখনও এই প্রশ্নটি করেছ “আমি কে” এই প্রশ্নে তোমাদের উত্তরটি কী? সম্ভবত তোমাদের উত্তরটি ছিল যে তোমরা পরিশ্রমী,

সুখী ও ভাগ্যবান মেয়ে/ছেলে। উত্তরটি কেন তোমাদের সামাজিক স্বরূপ সম্পর্কে বলে, যা সে কে সেই সম্পর্কে নিজস্ব আত্ম সংজ্ঞা তৈরী করা। এই আত্মসংজ্ঞার ব্যক্তিগত গুণাবলী হল, যথা পরিশ্রমী, সুখী ও ভাগ্যবান বা সেই সব গুণাবলী যা তোমাদের অন্যদের সাথে ভাগ করে নাও। যথা, ছেলে বা মেয়ে উভয়ই অসুস্থ থাকতে পারে। যদিও আমাদের স্বরূপের কিছু কিছু দিক শারীরিক বৈশিষ্ট্য দ্বারা নির্ধারিত হয়। আবার আমরা অন্যান্য দিকগুলো সমাজে অন্যদের সাথে পারস্পরিক প্রতিক্রিয়ার পরিণতি হিসেবে অর্জন করতে পারি। কেনো কোনো সময় আমরা নিজেদের অভিনব ব্যক্তি হিসেবে দেখে থাকি। এই উভয়ই সমাজের স্বীয় এর অখণ্ডনীয় অভিব্যক্তি। আমাদের ব্যক্তিগত স্বরূপ উদ্ভূত হয়েছে একজন অভিনব ব্যক্তি হিসেবে নিজের প্রতি দৃষ্টিভঙ্গি থেকে এবং সামাজিক স্বরূপ উদ্ভূত হয় গোষ্ঠী থেকে নিজেদের আমরা যেটির সদস্য হিসেবে দেখি। এই দুটোই আমাদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ। যে সীমা পর্যন্ত আমরা আমাদেরকে ব্যক্তিগত বা সামাজিক স্তরে সংজ্ঞায়িত করি এটি নমনীয় হয়। তোমাদের নিজস্ব অভিজ্ঞতা থেকে তোমরা উপলব্ধি করবে যে সামাজিক গোষ্ঠীতে তোমাদের পরিচিতিটি তোমাদের আত্ম-ধারণার ক্ষেত্রে একটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হতে পারে। ভারত যখন কোনো খেলা জেতে তখন তোমরা কেমন অনুভব কর? তোমরা পরমোচ্ছিসিত এবং গর্বিত বোধ কর। ভারতীয় হিসেবে তোমাদের সামাজিক স্বরূপের কারণে তোমরা এমনটা অনুভব কর। সুতরাং স্বরূপ হল আত্ম-ধারণার সেই দিক যার ভিত্তি হল আমাদের গোষ্ঠী সদস্যতা। সামাজিক স্বরূপ আমাদের স্থান দেয়, অর্থাৎ এই বৃহত্তর সমাজের প্রেক্ষাপটে আমরা কী এবং কোথায় অবস্থিত রয়েছি এবং এটি সমাজে আমাদের অবস্থান খুঁজতে সাহায্য করে। তোমাদের বিদ্যালয়ে একজন ছাত্র হিসেবে তোমাদের একটি সামাজিক স্বরূপ রয়েছে। একবার তোমাদের বিদ্যালয়ের ছাত্র হিসেবে পরিচিতি পেয়ে গেলে তোমরা তোমাদের বিদ্যালয় প্রদত্ত মূল্যবোধকে অন্তর্গত কর এবং এ মূল্যবোধগুলো নিজের করে ফেল। তোমরা বিদ্যালয়ের উচ্চ লক্ষ্য পূরণের জন্য সংগ্রাম করো। সামাজিক স্বরূপ সদস্যদের নিজের এবং তাদের জগৎ সম্পর্কে একই মূল্যবোধ, বিশ্বাস এবং লক্ষ্যের সমান বিন্যাস প্রদান করে। একবার যখন তোমাদের বিদ্যালয়ের মূল্যবোধকে তোমরা অন্তর্গত করে ফেল এটি তোমাদের মনোভাব আচরণের মধ্যে সামঞ্জস্য এবং নিয়ন্ত্রণ করতে সাহায্য করে। তোমরা তোমাদের বিদ্যালয়কে শহরের/রাজ্যের সবচেয়ে ভালো বিদ্যালয় করে তোলার জন্য কঠোর পরিশ্রম কর। আমরা যখন আমাদের গোষ্ঠীর সাথে একটি শক্তিশালী

পরিচিতি বিকশিত করি, তখন আন্তর্গোষ্ঠী ও বহির্গোষ্ঠীর শ্রেণিবিন্যাসটি প্রকট হয়ে উঠে। যে গোষ্ঠীর সদস্য হিসেবে আমরা নিজেদের পরিচিতি দেই সেটি হয়ে উঠে আন্তর্গোষ্ঠী এবং অন্যগুলো বহির্গোষ্ঠী হয়ে উঠে। এই নিজস্ব গোষ্ঠী এবং বহির্গোষ্ঠী শ্রেণিবিন্যাসের ঋণাত্মক দিকটি হলো আমরা বহির্গোষ্ঠীর তুলনায় আমরা আন্তর্গোষ্ঠীকে বেশী পরিমাণে মূল্যবান দেখানোর মাধ্যমে আমরা আন্তর্গোষ্ঠীর প্রতি পক্ষপাত প্রদর্শন করতে শুরু করি এবং বহির্গোষ্ঠীকে মূল্যহীন ভাবে শুরু করি। এই বহির্গোষ্ঠীর প্রতি মূল্যহীনতাটি হল বহু সংখ্যক আন্তর্গোষ্ঠীয় দ্বন্দ্বের মূল ভিত্তি।

আন্তর্গোষ্ঠীয় দ্বন্দ্ব : স্বরূপ এবং কারণসমূহ (INTERGROUP CONFLICT : NATURE AND CAUSES)

দ্বন্দ্ব হলো একটি প্রক্রিয়া যেখানে হয় একজন ব্যক্তি আর না হয় একটি গোষ্ঠী অন্যদের (ব্যক্তি বা গোষ্ঠী) পরিপন্থী স্বার্থ লক্ষ্য করে এবং উভয়ই একে অপরের বিরুদ্ধ হওয়ার চেষ্টা করে। এখানে ‘আমরা’ এবং ‘অপর’ (‘তাহারাও’ বলা হয়) ভাবটি খুব তীব্র হয়। এখানে উভয় দলের আরেকটি বিশ্বাসও রয়েছে যে অন্যরা শুধুমাত্র তাদের নিজেদের স্বার্থ রক্ষা করবে, সুতরাং তাদের (অপর পক্ষ) স্বার্থটি রক্ষিত হবে না। সেখানে শুধুমাত্র একে অপরের প্রতি বিরোধীতাই দেখা যায় না, তারা একে অপরের প্রতি উপর শক্তিও প্রয়োগ করে। গোষ্ঠী ব্যক্তির তুলনায় বেশী আক্রমণাত্মকতা প্রদর্শন করে। এইটি বেশীরভাগ সময় দ্বন্দ্বের তীব্রতা বৃদ্ধি করে। সমস্ত দ্বন্দ্বই ভারী মূল্য দিতে হয় কারণ এখানে এর জন্য একটি মানব জীবনকে মূল্য দিতে হয়। যুদ্ধে বিজয় এবং পরাজয় দুটোই থাকে। কিন্তু, যুদ্ধে এই সমস্ত বিষয় থেকে অনেক উপরে থাকে মানব জীবনের মূল্য। সমাজে সাধারণত বিভিন্ন ধরনের দ্বন্দ্ব পরিলক্ষিত হয়, যাতে সমাজের সাথে সাথে উভয় গোষ্ঠীকেই ভয়ানক মূল্য দিতে হয়।

নিচে গোষ্ঠী দ্বন্দ্বের কয়েকটি প্রধান কারণ উল্লেখ করা হল :

- একটি প্রধান কারণ হলো উভয় গোষ্ঠীর মধ্যে যোগাযোগের অভাব এবং একটি ত্রুটিপূর্ণ যোগাযোগ। এই ধরনের যোগাযোগ সন্দেহ তৈরি করে অর্থাৎ, একটি বিশ্বাসের অভাব লক্ষ্য করা যায়। সুতরাং, এর ফলে দ্বন্দ্ব তৈরি হয়।

- আন্তর্গোষ্ঠীয় দ্বন্দ্বের আরেকটি কারণ হলো আপেক্ষিক বন্ধনা। এইটি তখন দেখা দেয় যখন একটি গোষ্ঠীর সদস্যরা অন্য গোষ্ঠীর সদস্যের থেকে নিজেদের তুলনা করে এবং এই লক্ষ্য করে যে তাদের কাছে আকাঙ্ক্ষিত কিছু নেই যা অন্য গোষ্ঠীর কাছে আছে। অন্যকথায়, তারা এই মনে করে যে অন্য গোষ্ঠীর তুলনায় তারা ভালো প্রদর্শন করছে না। এইটি বন্ধনা এবং অসন্তোষের অনুভূতি জাগাতে পারে, যা দ্বন্দ্বের উৎপত্তি করতে পারে।
- দ্বন্দ্বের আরেকটি কারণ হলো, একজন দল বিশ্বাস করে যে তারা অন্য দল থেকে বেশি ভালো এবং তারা যা বলছে তা হওয়া উচিত। যখন এইটি হয়না তখন উভয় দলই একে অপরকে দোষারূপ করতে শুরু করে। এদের মধ্যে প্রায়ই ছোট বিষয়গুলোকে বড় করে দেখার প্রবণতা দেখা যেতে পারে, যার ফলে দ্বন্দ্ব ছড়াতে পারে, কারণ প্রত্যেক সদস্যই তাদের নিজেদের গোষ্ঠীর আদর্শকে শ্রদ্ধা করতে চায়।
- এই অনুভূতিটি যে অন্য গোষ্ঠীর লোক আমার গোষ্ঠীর আদর্শকে শ্রদ্ধা করেন এবং একটি হিংসক অভিপ্রায়ের কারণে আসলে এই আদর্শগুলোকে লঙ্ঘন করে।
- অতীতের কোন ক্ষতির প্রতিশোধ নেওয়ার ইচ্ছা দ্বন্দ্বের আরেকটি কারণ হতে পারে।
- বহু দ্বন্দ্বের মূলে রয়েছে পক্ষপাতদুষ্ট দৃষ্টিভঙ্গি। যেহেতু আগেই উল্লেখ করা হয়েছে ‘তারা’ এবং ‘আমরা’ অনুভূতিটি পক্ষপাতদুষ্ট দৃষ্টিভঙ্গি তৈরি করে।
- গবেষণায় দেখা গেছে যখন তারা নিজে একা কাজ করে তার তুলনায় দলে কাজ করার সময় তারা বেশি প্রতিযোগিতামূলক হয় এর সাথে সাথে বেশি আক্রমণাত্মক হয়। গোষ্ঠী দুষ্ট্রাপ্য সম্পদ, উপাদান সম্পদ, যথা- এলাকা এবং টাকা, এর সাথে সামাজিক সম্পদ যথা, শ্রদ্ধা এবং মর্যাদা এই দুটো নিয়ে প্রতিযোগিতা করে।
- অনুভূত অবিচার দ্বন্দ্বের আরেকটি কারণ। ন্যায়বিচার বলতে একজন ব্যক্তির অবদানের জন্য পুরস্কারটিকে সমান অনুপাতে বন্টন করা। যদি :

তোমাদের পুরস্কার	=	তোমাদের বন্ধুদের পুরস্কার
তোমাদের অবদান		তোমাদের বন্ধুদের অবদান

কিন্তু তোমরা যদি অবদান বেশি রাখ এবং বিনিময়ে কম পাও, তোমরা সম্ভবত যন্ত্রণা এবং শোষিত বোধ কর।

গোষ্ঠীর মধ্যকার দ্বন্দ্ব একসারি সামাজিক এবং জ্ঞানমূলক প্রক্রিয়ার চালিকাশক্তি। এই প্রক্রিয়াগুলো আন্তর্গোষ্ঠী সমবর্তনের দিকে এগিয়ে যাওয়া প্রত্যেকটি স্তরকে কঠিনভাবে নির্মাণ করে। এর ফলশ্রুতিতে সমমানসিকতা সম্পন্ন ব্যক্তির দলের মধ্যে জেট তৈরি হয়, যার ফলে উভয় দলের আশঙ্কা বৃদ্ধি পাচ্ছে ফলে ভুল প্রত্যক্ষণ এবং পক্ষপাতদৃষ্ট ব্যাখ্যান ও আরোপ তৈরি হয়। এর ফলশ্রুতিতে দ্বন্দ্ব বৃদ্ধি পাচ্ছে। বর্তমান সমাজ বিভিন্ন আন্তর্গোষ্ঠী দ্বন্দ্ব পরিপূর্ণ। এগুলো যুক্ত থাকে জাতি, শ্রেণি, ধর্ম, অঞ্চল, ভাষার সাথে। শুধু এর মধ্যে কয়েকটির নাম নেওয়া হল। Gardner Murphy একটি বই লিখেছেন যার নাম দেওয়া হয়েছে, *In the Minds of Men*। বহু দ্বন্দ্ব মানব মনে শুরু হয় এবং তারপর এটি বাস্তব গড়ায়। এই ধরনের দ্বন্দ্বের ব্যাখ্যা গঠনগত, গোষ্ঠীগত এবং ব্যক্তিগত স্তরে করা যেতে পারে। গঠনগত অবস্থার অন্তর্গত রয়েছে অতিরিক্ত পরিমানে দরিদ্রতা, অর্থনৈতিক ও সামাজিক স্তরায়ণ, অসাম্যতা, সীমিত রাজনৈতিক ও সামাজিক সংযোগ ইত্যাদি। গোষ্ঠী স্তরীয় কারণের গবেষণায় দেখা গেছে যে, সামাজিক স্বরূপত্ব, সম্পদ নিয়ে গোষ্ঠীর মধ্যকার বাস্তবিক দ্বন্দ্ব এবং গোষ্ঠীর মধ্যে অসম ক্ষমতার সম্পর্ক দ্বন্দ্বের তীব্রতা বৃদ্ধি করে। ব্যক্তিগত স্তরে, বিশ্বাস, পক্ষপাতদৃষ্ট মনোভাব ও ব্যক্তিত্বের বৈশিষ্ট্য হলো গুরুত্বপূর্ণ নির্ধারণক। এখানে দেখা গেছে যে, ব্যক্তিগত স্তরে, একটি অগ্রগতির পাশাপাশি হিংসার একটি ক্রমাগত ধারা রয়েছে। ছোট ছোট আচরণ যেমন কোন দলকে নাম ধরে ডাকা যাতে প্রাথমিক ভাবে কোনো গুরুত্ব থাকতে নাও পারে। সেটি মনোবিজ্ঞানিক পরিবর্তনের দিকে নিয়ে যায় যা পরবর্তী সময়ে হিংসাত্মক আচরণকে সম্ভব করে তুলে।

Deutsch নিম্নোক্ত আন্তর্গোষ্ঠীয় দ্বন্দ্বের পরিণতিগুলোকে চিহ্নিত করেছে :

- গোষ্ঠীর মধ্যকার যোগাযোগ দুর্বল হয়ে পড়ে। গোষ্ঠীগুলো একে অপরকে বিশ্বাস করে না, পাশাপাশি একটি যোগাযোগ ছিন্ন অবস্থার দিকে যায় এবং যা একে অপরের মধ্যে সন্দেহের

সঞ্চার করে।

- গোষ্ঠীগুলো তাদের পৃথকতাগুলোকে বিবর্তিত করতে শুরু করে এবং নিজেদের আচরণকে ভাল ও অন্যদের আচরণকে খারাপ হিসেবে দেখতে শুরু করে।
- প্রত্যেক দল তাদের নিজেদের ক্ষমতা এবং বিধিসিদ্ধতা বাড়ানোর চেষ্টা করে। এর ফলস্বরূপ, সামান্য কিছু বিশেষ বিষয় থেকে দ্বন্দ্ব আরো বৃহৎ বিষয়ের দিকে তীব্র গতিতে পরিবর্তিত হয়।
- একবার দ্বন্দ্ব শুরু হলে, অন্য আরো কারণ দ্বন্দ্বের তীব্রতাকে বাড়ায়। আন্তর্গোষ্ঠীর মতামতের দৃঢ়তা, বহির্গোষ্ঠীর প্রতি স্পষ্ট হুমকি, প্রত্যেক গোষ্ঠীই আরো বেশী করে প্রতিশোধ নেয় এবং অন্যান্য দলগুলো যে গোষ্ঠী দ্বন্দ্বের তীব্রতা বৃদ্ধি করছে তার পক্ষ নিতেও পছন্দ করে।

দ্বন্দ্ব সমাধানকারী কৌশলসমূহ (CONFLICT RESOLUTION STRATEGIES)

আমরা যদি দ্বন্দ্বের কারণ সম্পর্কে জানি তবে দ্বন্দ্ব হ্রাস করা যেতে পারে। যে প্রক্রিয়াটি দ্বন্দ্ব বাড়ায় সেটিকে দ্বন্দ্ব হ্রাস করার উপায়েও পরিণত করা যেতে পারে। মনোবিদরা বহু কৌশলের উল্লেখ করেছেন। এগুলোর মধ্যে কয়েকটি নিচে দেওয়া হল :—

উর্ধ্বস্তন লক্ষ্যের সাথে পরিচিত করানো (Introduction of superordinate goals) : Sherif-এর অধ্যয়নে এটি আর্সেই সহযোগিতা ও প্রতিযোগিতা অংশে উল্লেখ করা হয়েছে এবং এখানে দেখানো হয়েছে যে, উর্ধ্বস্তন লক্ষ্যের সাথে পরিচিত করানো হলে আন্তর্গোষ্ঠীয় দ্বন্দ্ব কমানো যেতে পারে। এই উর্ধ্বস্তন লক্ষ্য দুই দলের ক্ষেত্রেই পারস্পরিকভাবে উপকারী হয়। কারণ দুই দলই সহযোগিতার সহিত কাজ করে।

দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন (Altering perceptions) : দ্বন্দ্ব প্রত্যয় জন্মানো, শিক্ষামূলক ও গণমাধ্যমের আবেদন এবং সমাজে বিভিন্ন গোষ্ঠীগুলোকে বর্ণনা করার মাধ্যমে দৃষ্টিভঙ্গি ও প্রতিক্রিয়ার পরিবর্তন করে। একে কমানোও যেতে পারে। প্রত্যেককে একদম শুরু থেকেই সবার প্রতি সহমর্মিতা প্রকাশের পাঠ পড়ানো উচিত।

আন্তর্গোষ্ঠীয় সংযোগ বৃদ্ধি করা (Increasing intergroup contacts) : গোষ্ঠীর মধ্যে যোগাযোগ বাড়ালে দ্বন্দ্বকে কমানো যেতে পারে। এইটি করা যেতে পারে গোষ্ঠীগুলোকে জাতীয় প্রকল্প ও ঘটনার মাধ্যমে নিরপেক্ষ বিষয়ের দ্বন্দ্ব লিপ্ত করে। তাদের একত্রিত করার জন্য এই চিন্তা করা হয় যাতে তারা একে অপরের অবস্থানে আরো ভালো সুবিবেচক হয়ে উঠে। কিন্তু যোগাযোগকে সফল করতে হলে একে বজায় রাখা প্রয়োজন। যার অর্থ হলো এক সময় কাল ধরে এটিকে সমর্থন করা উচিত।

গোষ্ঠীর সীমানাগুলোকে পুনরায় আকার দেওয়া (Redrawing group boundaries) : কয়েকজন মনোবিদ প্রদত্ত আরেকটি কৌশল হল গোষ্ঠীর সীমানাগুলোকে পুনরায় আকার দেওয়া। গোষ্ঠীর সীমানাগুলো পুনঃসংজ্ঞায়িত করার এবং গোষ্ঠীগুলো নিজেদের একটি সাধারণ গোষ্ঠীর অংশ হিসাবে দেখার পরিস্থিতি তৈরি করে এটি করা যেতে পারে।

সন্ধিস্থাপনের ব্যবস্থা (Negotiations) : আলাপ আলোচনা এবং তৃতীয় দলের হস্তক্ষেপেও দ্বন্দ্ব সমাধান করা যেতে পারে। যুদ্ধে প্রবৃত্ত গোষ্ঠীগুলো পরস্পর গ্রহণযোগ্য কোনো সমাধান খোঁজার চেষ্টা করার মাধ্যমে দ্বন্দ্বের সমাধান করতে পারে। এতে বোঝাপড়া এবং বিশ্বাসের প্রয়োজন হয়। সন্ধিস্থাপনের ব্যবস্থা বলতে যেখানে একটি দ্বন্দ্ব তৈরি হয় সেই পরিস্থিতিতে যাতে একটি চুক্তিতে

পৌঁছানো যায় সেই পারস্পরিক যোগাযোগকে বোঝায়। কোনো কোনো সময় সন্ধিস্থাপনের মাধ্যমে দ্বন্দ্বকে নয় ছয় করা কঠিন হয়ে পড়ে এবং তখন একটি তৃতীয় দলের মধ্যস্থতার খুবই প্রয়োজন পরে। মধ্যস্থ ব্যক্তি উভয় দলকেই তাদের প্রাসঙ্গিক বিষয়ে আলোচনায় দৃষ্টিপাত করতে এবং তখন একটি তৃতীয় দলের মধ্যস্থতার খুবই প্রয়োজন পড়ে। মধ্যস্থ ব্যক্তি উভয় দলকেই তাদের প্রাসঙ্গিক বিষয়ের আলোচনার দৃষ্টিপাত করতে একটি ঐচ্ছিক চুক্তিতে পৌঁছাতে সাহায্য করে। মধ্যস্থতায় তৃতীয় ব্যক্তি হলো উভয় দলকে শোনার পর সিদ্ধান্ত প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ।

গঠনগত সমাধান (Structural solutions) : সামাজিক সম্পদগুলোকে ন্যায় বিচারের ভিত্তি স্বরূপ নীতি অনুসারে পুনঃবন্টনের মাধ্যমেও দ্বন্দ্ব হ্রাস করা যেতে পারে। ন্যায় বিচারের উপর গবেষণায় ন্যায় বিচারের বিভিন্ন নীতি চিহ্নিত করা হয়েছে। এগুলোর মধ্যে কয়েকটি হলো : সাম্যতা (প্রত্যেকের জন্য সমান বন্টন করা) এবং ন্যায় (সদস্যদের অবদানের উপর ভিত্তি করে বন্টন করা)।

অন্য গোষ্ঠীর আদর্শকে শ্রদ্ধা প্রদর্শন (Respect for other group's norms) : ভারতের মতো নানান্দ্ববাদী সমাজে, বিভিন্ন সামাজিক ও জাতিগত গোষ্ঠীর শক্তিশালী আদর্শকে শ্রদ্ধা করা এবং এর প্রতি সংবেদনশীল হওয়া প্রয়োজন। এখন দেখা গেছে যে, বিভিন্ন গোষ্ঠীর মধ্যে বহুসংখ্যক সাম্প্রদায়িক দাঙ্গার কারণ হল এই ধরনের অসংবেদনশীলতা।

মুখ্যপদ (Key Terms)

মধ্যস্থতা, একাঙ্কতা, প্রতিযোগিতা, আদেশানুযায়ী আচরণ, দ্বন্দ্ব, প্রধানসারী আচরণ, সহযোগিতা, লক্ষ্য সিদ্ধি, গোষ্ঠী, গোষ্ঠী গঠন, গোষ্ঠী ভাবনা, স্বরূপত্ব, আন্তর্গোষ্ঠী, আন্তর্নির্ভরতা আন্তর্গোষ্ঠী সন্ধিস্থাপনের ব্যবস্থা, আদর্শ, আনুগত্য, বহির্গোষ্ঠী নৈকট্য, নিয়ম, সামাজিক সহায়তা, সামাজিক প্রভাব, সামাজিক বীধা, সামাজিক কালক্ষয়, পদমর্যাদা, গঠন, উর্ধ্বস্তন লক্ষ্য।

সারাংশ

- গোষ্ঠী হলো মানুষের অন্য সব ভিড় থেকে আলাদা। গোষ্ঠীর প্রধান বৈশিষ্ট্য হল, পারস্পরিক নির্ভরশীলতা, নিয়মনীতি, পদমর্যাদা এবং প্রত্যাশা।
- গোষ্ঠী হলো দুই বা ততোধিক ব্যক্তির সংগঠিত তন্ত্র।
- গোষ্ঠী ব্যক্তিকে নিরাপত্তা, মর্যাদা, আশ্রয়-মর্যাদা, ব্যক্তির মনোবৈজ্ঞানিক ও সামাজিক চাহিদার পরিতৃপ্তি, লক্ষ্য সিদ্ধি ও জ্ঞান এবং তথ্য প্রদান করে, এই কারণে মানুষ গোষ্ঠীভুক্ত হয়।
- নৈকট্য, সাদৃশ্য এবং সাধারণ উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য গোষ্ঠীর সংগঠনকে সহজতর করে।
- সাধারণত, দলবদ্ধ কাজ উপকারী ফলাফলের দিকে নিয়ে যায়। যাই হোক, কোনো কোনো সময় একাঙ্ক এবং সমশ্রেণিভুক্ত গোষ্ঠীর মধ্যে গোষ্ঠীভাবনার মতো ঘটনা ঘটতে পারে।
- গোষ্ঠী বিভিন্ন ধরনের হয়, প্রাথমিক ও মাধ্যমিক, প্রথাগত ও প্রথাবহির্ভূত এবং আন্তর্গোষ্ঠী ও বহির্গোষ্ঠী।

- গোষ্ঠী ব্যক্তির আচরণের উপর প্রভাববিস্তার করে। সামাজিক সহায়তা এবং সামাজিক কালক্ষয় হল গোষ্ঠীর দুটি প্রভাব।
- প্রধানসারী আচরণ, আদেশানুসারে আচরণ এবং আনুগত্য হল তিনটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ সামাজিক প্রভাব বিস্তারের রূপ।
- প্রধানসারী আচরণ হলো সবচেহিতে পরোক্ষ ধরনের সামাজিক প্রভাব, আনুগত্য হলো সবচেহিতে প্রত্যক্ষ রূপ, আদেশানুসারে আচরণ হল এই দুটির মাঝামাঝি রূপ।
- মানুষ সহযোগিতা অথবা প্রতিযোগিতার মাধ্যমে সামাজিক পরিস্থিতির সাথে মিথোক্রিয়া করে।
- কোনো একজনের আত্মসংজ্ঞা যে সে কে, একে সেই ব্যক্তির সামাজিক স্বরূপত্ব বলা হয়।
- সমস্ত সমাজে গোষ্ঠী ধন্দ্ব সংগঠিত হয়।
- আমরা যদি এই ধরনের গোষ্ঠী ধন্দ্বের কারণ জানি তবে গোষ্ঠী ধন্দ্ব ত্রাস করা যেতে পারে।

পর্যালোচনা মূলক প্রশ্ন

1. বিধিবদ্ধ ও অবিধিবদ্ধ গোষ্ঠীর এবং অর্ন্তগোষ্ঠী ও বর্হিগোষ্ঠীর মধ্যে তুলনাকর এবং পার্থক্য নির্ণয় কর।
2. তোমরা কি কোন বিশেষ গোষ্ঠীর সদস্য? এই গোষ্ঠীর অর্ন্তভূক্ত হতে কোন জিনিস তোমাদের প্রেরিত করেছে আলোচনা কর।
3. গোষ্ঠীর গঠন বুঝতে Tuckman's এর Stage model টি তোমাদের কীভাবে সাহায্য করে?
4. গোষ্ঠী আমাদের আচরণকে কীভাবে প্রভাবিত করে?
5. গোষ্ঠীর মধ্যে তোমরা কীভাবে সামাজিক কালক্ষয় (social loafing) কমাতে পারে বিদ্যালয়ে সামাজিক কালক্ষয়ের দুটি ঘটনা নিয়ে চিন্তা কর। তোমরা কীভাবে এটি অতিক্রম করেছে?
6. তোমরা প্রায়ই কীভাবে তোমাদের আচরণে প্রধানসারী আচরণের প্রদর্শন কর? প্রধানসারী আচরণের নির্ধারকগুলো কী কী?
7. মানুষ কেন আনুগত্য প্রদর্শন করে এমনকি যখন তারা জানে যে তাদের আচরণ অন্যদের ক্ষতি করেছে? ব্যাখ্যা কর।
8. সহযোগিতার উপকারিতাগুলো কী কী?
9. কীভাবে একজনের স্বরূপত্ব তৈরি হয়?
10. আন্তর্গোষ্ঠীয় ধন্দ্বের কয়েকটি কারণ কী কী? যে কোন একটি আন্তর্জাতিক ধন্দ্বের কথা মনে কর। মানব জীবনের মূল্য দিতে হয়েছে তাতে দৃষ্টি নিক্ষেপ কর।

প্রকল্পের ধারণা

1. 'যে মুখখোলেনা সে দরাদরি করতে পারে না'। গত এক মাসের সংবাদপত্র সংগ্রহ কর। দোকানদার কর্তৃক যে বিভিন্ন দরাদরি করা হয়েছে সেগুলোর তালিকা তৈরি কর। তাদের দ্বারা কী ধরনের আদেশানুসারী আচরণের কৌশল গ্রহণ করা হয়েছে? তোমাদের বন্ধুদের জিজ্ঞাসা কর কয়জন এই দরাদরির দিকে আকর্ষিত হয়েছে?
2. বিদ্যালয়ের বিভিন্ন দলের মধ্যে যেসব ধন্দ্ব সংঘটিত হয়েছে সেগুলোর একটি তালিকা তৈরি কর। এ ধন্দ্বগুলো কীভাবে সমাধান হয়েছে?
3. সাম্প্রতিককালে ভারত খেলেছে এমন একটি টেস্ট ক্রিকেট সিরিজ বের কর। সেই সময়ের সংবাদপত্র সংগ্রহ কর। ভারতীয় এবং প্রতিদ্বন্দ্বী ধারাভাষকের দ্বারা ম্যাচের পর্যালোচনা এবং মন্তব্যগুলো মূল্যায়ন কর। তোমরা কী মন্তব্যগুলোর মধ্যে পার্থক্য খুঁজে পেলে।
4. কল্পনা কর তোমাদের মেয়ে শিশুদের জন্য কাজ করে এমন একটি NGO কে সাহায্য করার জন্য টাকা সংগ্রহ করতে হবে। সামাজিক প্রভাব বিস্তারে কোন কৌশলটি তোমরা ব্যবহার করবে? যে কোনো দুটো কৌশল ব্যবহার করার চেষ্টা কর এবং পার্থক্য লক্ষ্য কর।



ওয়েব লিংক

- http://www.mapnp.org/library/grp_skill/theory/theory.htm
<http://www.socialpsychology.org/social.htm>
<http://www.stanleymilgram.com/main.htm>
<http://www.psychclassics.yorku.ca/sheriff/chap1.htm>



শিক্ষক সম্বন্ধিত নির্দেশাবলি

1. গোষ্ঠীর প্রকৃতি এবং গঠন এই বিষয়বস্তুটি পড়ার সময় শিক্ষার্থীদের বাস্তবজীবনে গোষ্ঠীর গুরুত্ব সম্পর্কে উপলব্ধি করানো উচিত। এখানে, এই বিষয়ের উপর জোর দেওয়া যে তাদের গোষ্ঠী বাছাইয়ের ক্ষেত্রে যত্নবান হওয়া উচিত। তারা কীভাবে বিভিন্ন গোষ্ঠীর সদস্য হয়েছে এবং তারা এই গোষ্ঠীর সদস্যতা থেকে কী পেয়েছে তা শিক্ষক কয়েকজন শিক্ষার্থীকে জিজ্ঞাসা করতে পারে।
2. সামাজিক কলঙ্ক ব্যাখ্যা করার জন্য, শ্রেণিকক্ষে শিক্ষার্থীদের গোষ্ঠীর মধ্যে কিছু কাজ করতে বলা হল এবং তারপর এই হাতের কাজটিতে তাদের অবদান সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করার মাধ্যমে একটি সরল পরীক্ষণের পরিচালনা করা যেতে পারে। শিক্ষার্থীদের শিক্ষণমূলক অভিজ্ঞতাটি সামাজিক কলঙ্ক কে এড়িয়ে চলার দিকে হওয়া উচিত।
3. সহযোগিতা এবং প্রতিযোগিতা অংশটি পড়ার সময় শিক্ষার্থীদের সহযোগিতা ও প্রতিযোগিতার উপকারিতা বলে দেওয়া উচিত। তাদের যেন সহযোগিতাকে সমাজে সবচেয়ে ভালো কৌশল বলে বিবেচনা করতে সক্ষম করা উচিত। বাস্তবজীবনের কয়েকটি ঘটনা যাতে সহযোগিতার প্রয়াস সফলতা অর্জন করেছে সেগুলো আলোচনা করা।
4. শিক্ষার্থীদের স্বরূপের এবং আমাদের সামাজিক আচরণে আমাদের স্বরূপ কীভাবে প্রভাব বিস্তার করে তা বিবেচনা করতে সক্ষম হওয়া উচিত।
5. আর্ন্তগোষ্ঠীয় দ্বন্দ্ব অংশটিতে পড়ানোর সময় দ্বন্দ্ব বাড়ানো থেকে দ্বন্দ্ব সমাধানের কৌশলের উপর জোর দেওয়া উচিত।