



ဖေမြင့်

ယဉ်ကျေးမှု

လူအဖွဲ့အစည်းနှင့်

ညီမျှခြင်း



မညီမျှခြင်းများ

အကြောင်း

လူမှုရေးသိပ္ပံမိတ်ဆက်



ယဉ်ကျေးမှု၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့်
ညီမျှခြင်း မညီမျှခြင်းများ အကြောင်း
ဖေမြင့်



တန်ဖိုး - ၂၀၀၀ ကျပ်

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ်

၄၀၀၂၅၂၀၂၁၁

မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက်အမှတ်

၄၀၀၄၄၇၀၄၁၁

မျက်နှာဖုံးသရုပ်ဖော်

ဘဋ္ဌေးကြည်

မျက်နှာဖုံးပုံနှိပ်သူ

ဦးကျော်ယဉ် (၀၇၈၄၃)၊ ဧမ္မာမော်အောင်ဆက်၊

၂၈၄၊ ၃၉ လမ်း (အထွတ်)၊ ရန်ကုန်မြို့။

အတွင်းပုံနှိပ်သူ

ဒေါ်ခင်လှ (၀၁၅၇၈)၊ စာပေလောကပုံနှိပ်တိုက်၊

၁၇၃၊ ၃၃ လမ်း၊ ရန်ကုန်မြို့။

ထုတ်ဝေသူ

ဦးဖေမြင့် (၀၂၂၅၉)၊ ဖေမြင့်စာပေ၊

အမှတ် N-6 ၊ ရွှေမာလာရိပ်မုန်၊

ဘုရင့်နောင်လမ်း၊ ကမာရွတ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

ပုံနှိပ်ခြင်း

ပထမအကြိမ်၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ။

အုပ်စု - ၁၀၀၀

မာတိကာ

== အမှာစကား	က
== လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မညီမျှသော ဘဝအခြေအနေများ	၁
== လူ့အဖွဲ့အစည်းအား ရှုထောင့်အမျိုးမျိုးမှ သုံးသပ်လေ့လာခြင်း	၆၇
(၁) လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် နည်းပညာ ဂါးဟော့ခ် လင်းစကီး၏ နည်းပညာခေတ် ၅ ခေတ် အယူအဆ	၆၇
(၂) လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပဋိပက္ခ ကားလ်မာ့က်(စ)၏ အယူအဆ	၉၁
(၃) ဆင်ခြင်မှုအားပြု လူ့အဖွဲ့အစည်း မက္က(စ)ဗေဘာ၏ အယူအဆ	၁၀၉
(၄) လူ့အဖွဲ့အစည်းတည်းဟူသော အဆောက် အအုံနှင့် ယင်း၏ လုပ်ငန်းယန္တရား အေမီးလ်ဒါ့ခ်ဟိုင်း(မ)၏ အယူအဆ	၁၂၇



ဖေမြင့်

၃၀၀

ယဉ်ကျေးမှု၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ညီမျှခြင်း မညီမျှခြင်းများ အကြောင်း/
ဖေမြင့်။ - ရန်ကုန်၊

ဖေမြင့်စာပေ၊ ၂၀၁၁။

၂၂၄ စာ၊ ၁၈ x ၁၂ စင်တီ။

(၁) ယဉ်ကျေးမှု၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ညီမျှခြင်း မညီမျှခြင်းများအကြောင်း

၃။ ယဉ်ကျေးမှု	၁၃၉
(၁) ယဉ်ကျေးမှု ဆိုသည်မှာ	၁၃၉
(၂) ယဉ်ကျေးမှုတွင် ပါဝင်သည့် အဓိက အစိတ်အပိုင်းများ	၁၄၉
(၃) ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု	၁၆၉
(၄) ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်နှင့် တရုတ်နည်း အမေရိကန်နည်း	၁၉၃

အမှာစကား



လူဟူသည် လူမှုသတ္တဝါ (social animal) ဖြစ်သည် ဟုဆိုလေ့ ရှိသည်။

လူသည် မိမိအရင်ရှိနှင့်သည့် အခြားလူများကြားတွင် မွေးဖွားကာ၊ ထိုအခြေအနေအထားမှ ရှိနှင့်သည့် ဘာသာစကား၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာ၊ နည်းစနစ်စရိုက်၊ ဒေသစရိုက် စသည်များကို ထိတွေ့မှတ်သားရင်း ကြီးပြင်း ရသည်။

ထို့ကြောင့်၊ ကနဦး၌ မိမိမွေးဖွားကြီးပြင်းရာ ပတ်ဝန်းကျင် လူမှု အဖွဲ့အစည်း၏ အယူအဆများ၊ ထုံးစံလေ့ အစဉ်အလာများကိုပင် အတုအမှား၊ စံများအဖြစ် ခံယူတတ်ကြပြီး၊ တဖြည်းဖြည်း အခြားသော ပတ်ဝန်းကျင်များ၊ မတူသော လူမျိုးအဝန်းအဝိုင်းများ၊ ရေခြားမြေခြား သေသများနှင့် တွေ့ထိသိကျွမ်းရသည့်အခါတွင်မူ၊ မိမိယဉ်ကျေးမှုနှင့် ယဉ်ကျေးမှု မတူကွဲပြားပုံ၊ မိမိလူမျိုးလေ့စရိုက်နှင့် သူ့လူမျိုးလေ့ စရိုက် မတူကွဲပြားပုံ၊ သူ့မြို့ပြရပ်ရွာစနစ် သူ့နိုင်ငံရေး စီးပွားရေးစနစ် နှင့် မိမိမြို့ပြရပ်ရွာစနစ် မိမိနိုင်ငံရေး စီးပွားရေးစနစ် မတူကွဲပြားပုံ၊

စသည်တို့ကို တွေ့မြင်ကာ၊ ထိုမှဆက်၍၊ လူအားလုံးတို့၌ တူညီစွာ ရှိတတ်သည့် ယေဘုယျသဘာဝများ၊ လူမျိုး-ဘာသာ-ဒေသအလိုက် သီးခြားစိရှိတတ်သည့် မတူကွဲပြားသော လူမှုလက္ခဏာများကို တဖြည်းဖြည်း ခွဲခြားရိပ်စားမိလာတတ်သည်။

လူမှုရေးသိပ္ပံသည် အဆိုပါ လူ၏သဘော လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့၏ သဘောကို ဘက်စုံ ထောင့်စုံ ကဏ္ဍစုံတို့မှ စူးစမ်းလေ့လာတင်ပြသော ဘာသာရပ်ဖြစ်သည်။

လူမှုရေးသိပ္ပံက လေ့လာသည့် အကြောင်းအရာများထဲတွင်၊ မိသားစု၊ မျိုးနွယ်စု၊ ဒေသသား၊ ဘာသာဝင်၊ အမျိုးဇာတ်၊ လူ့အတန်းအစား စသဖြင့် လူတို့ ခွဲခြားသိမှတ်ကြပုံများ၊

ယဉ်ကျေးမှု၊ ထုံးစံလေ့နည်းနာ၊ ဘာသာတရား၊ လူမှုကျင့်ဝတ်၊ ဆောင်ရွက်မှုအရာ၊ ရှောင်ရွက်မှုအရာ၊ စသဖြင့် လူတို့ ခံယူကျင့်သုံး ကြပုံများ၊

လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း စီးပွားရေးစနစ်၊ နိုင်ငံစီမံအုပ်ချုပ်ပုံ စနစ်၊ မြို့ပြစနစ်၊ ပညာရေး ကျန်းမာရေးစနစ်၊ လူမှုဆက်ဆံရေးစနစ် စသည်တို့ တည်ရှိနေပုံများ၊ စသည်တို့အပြင်၊

အစဉ်အလာ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ခေတ်သစ်လွန် လူ့အဖွဲ့အစည်း စသည်တို့၏ သဘောသဘာဝများ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အပြောင်းအလဲတို့ ဖြစ်ပေါ်ပုံသဘောနှင့် အနာဂတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့ မည်သို့မည်ပုံ ရှိနိုင်ပုံ အကြောင်းများ အပါအဝင် လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အကြောင်းအရာစုံတို့ ပါဝင်သည်။

သိပ္ပံနည်းကျ လေ့လာသည့် ဘာသာရပ်ဖြစ်သော်လည်း၊ လူတို့၏ အမူအရာစုံ အဖြစ်သနစ်စုံတို့ကို စီစဉ်တင်ပြထားခြင်းဖြစ်ရာ၊ အချို့သော

ဝညာရပ်များကဲ့သို့ ခြောက်သွေ့လေးလံ မနေဘဲ၊ ဝတ္ထုများ၊ အတ္ထုပ္ပတ္တိများ၊ သမိုင်းဖြစ်ရပ်များကို ဖတ်ရသကဲ့သို့ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသည်။ ထို့ကြောင့် ဗဟုသုတနယ်ပယ် ဖြန့်ကြက်လိုသည့် စာသမားတို့အတွက် တန်ဖိုးရှိသည်။ ထို့ပြင်၊ နိုင်ငံရေး စီးပွားရေး လူမှုရေး နယ်ပယ်များတွင် လှုပ်ရှားပါဝင်လိုသူ၊ မိမိနေထိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲ လိုသူတို့အတွက်မူ မဖြစ်မနေ လေ့လာထားသင့်သည့် ဘာသာရပ်တစ်ခု ဖြစ်သည် ဟုဆိုချင်သည်။

လူမှုရေးပညာဘာသာရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မိတ်ဆက်သဘော ရေးသားထားသည့် ယခုစာအုပ်ကို John J. Macionis ၏ Sociology စာအုပ်မှ အဓိက ကောက်နုတ်ရေးသားပြီး၊ မူရင်းစာညွှန်းဖော်ပြထားသည့် အခြားစာပုဒ်အနည်းငယ်ဖြင့် ဖြည့်စွက်ထားပါသည်။

လူမှုရေးပညာ ဘာသာရပ်ကို စာဖတ်သူတို့ စိတ်ဝင်စားကာ ပို၍ နက်ရှိုင်းကျယ်ပြန့်စွာ လေ့လာဖတ်ရှုလိုစိတ်များ ဖြစ်ပေါ်စေလိုသော သဘောဖြင့် ဤစာအုပ်ကို ပြုစုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။



စာဖတ်သူတို့အား ထာဝစဉ် လေးစားလျက်

[ဖေမြင့်]

[၁]

လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မညီမျှသော

ဘဝအခြေအနေများ



လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အလွှာအဆင့် ကွဲပြားခြားနားမှုတွေ နှိပ်ကြောင်း အများသိကြပါသည်။ အမျိုးဇာတ်ကွဲပြားမှုရှိသည်၊ လူတန်းစား ကွဲပြားမှု ရှိသည်။ ထိုကွဲပြားမှုကိုလိုက်ကာ အခွင့်အရေးချင်း ကွာခြား ကြသည်။ ဘဝအခြေအနေချင်း ကွာခြားကြသည်။ တစ်နည်းပြောရသော် ဘဝတံကြမ္မာတစ်ခုလုံးသည်ပင် အလွှာအဆင့်ပေါ် အခြေတည်ကာ ကွာခြားကြသောသဘော ရှိပါသည်။

နမူနာတစ်ခု ပြပါမည်။

တိုက်တင်းနစ်သင်္ဘောကြီး နှစ်မြှုပ်စဉ်က စီးနင်းလိုက်ပါသူ စုစု ခေါင်း ၂၃၀၀ ခန့်အနက် ၁၆၀၀ ကျော်မျှ သေကျေပျက်စီးခဲ့ရပါသည်။ အသတ်ဘေးမှ လွတ်မြောက်ခဲ့သူများကို စာရင်းဇယားချကြည့်သည့်အခါ အထောက်အကူပေးရန်အတွက် ဝယ်စီးသူ (သူကြွယ်) များအနက် ၆၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ အထိသတန်းစီးသူ (စီးပွားရေးအရ အလယ်အလတ်အဆင့်ရှိသူ) များ

အနက် ၃၆ ရာခိုင်နှုန်း၊ တတိယတန်းစီးသူ (ဆင်းရဲသား) များအနက် ၂၄ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီး အသက်ရှင်သန်ကျန်ရစ်ကြကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

ရိုးရိုးပြောရသော် သူကြွယ်များထက် ဆင်းရဲသားတွေ သိသိသာသာ ပို၍ သေကျေခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အဘယ်ကြောင့် သည်လိုဖြစ်ရသနည်း။ မတော်တဆ သင်္ဘော နစ်မြုပ်ပါက ချမ်းသာသူများကို ဦးစားပေး ရွေးချယ်ကယ်တင်မည်ဟူသော အစီအစဉ်မျိုး ချမှတ်ထား၍လား။ မဟုတ်ပါ။ သည်လို တမင်တကာ စီစဉ်ချမှတ်ထားခြင်းမျိုး မရှိပါ။

သို့သော် သင်္ဘောရှိ ခရီးသည်ခန်းများ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားပုံက ချမ်းသာသူများအတွက် တစ်ပန်းသာစေသော သင်္ဘောရှိနေသည်။ အထပ်ထပ်တည်ဆောက်ထားသည့် သင်္ဘောကြီး၌ ပထမတန်းစားအခန်းများသည် သင်္ဘော၏ အပေါ်ဆုံးထပ်များမှာ ရှိနေပြီး ဒုတိယတန်းစားများက အလယ်ပိုင်းမှာ၊ တတိယတန်းစားများက အောက်ဘက် ဝမ်းခေါင်းပိုင်းမှာ ရှိနေခြင်း ဖြစ်သည်။

အပေါ်ဆုံးမှာရှိသည့် သူကြွယ်များသည် အန္တရာယ် အချက်ပေးသံများကို အရင်ဆုံး ကြားရသည်။ သင်္ဘော ဘာဖြစ်သည်၊ ဘယ်အခြေအနေရှိသည် ဆိုတာတွေ အရင်ဆုံး သိရသည်။ အသက်ကယ်လေ့များကလည်း သူတို့နှင့် အနီးဆုံးဖြစ်ရာ သူတို့ အရင်ဆုံး ရောက်ကြသည်။ ပြီး ရေခဲတောင်နှင့် တိုက်မိ၍ သင်္ဘောကြီး ကွဲအက်ကာ ရေတွေဝင်ပြီဆိုတော့လည်း အောက်ဆုံးထပ်တွေ အရင်ဆုံး နစ်မြုပ်ကြသည်။ မကြာမီ သင်္ဘောဦးပိုင်းတစ်ခုလုံး ရေထဲ ဇောက်ထိုးစိုက်ကာ ပဲ့ပိုင်းကြီးထောင်လာပြီး၊ လျှပ်စစ်မီးတွေလည်း မှိတ်သွားသည့်အခါ၊ အထူးသဖြင့်

အထက်ထပ်များဆီက ခရီးသည်များအဖို့ မှောင်မည်းမည်းထဲမှာ အသက်ကယ်လေ့များရှိရာ ဟိုးအပေါ် ကုန်းဘတ်ဆီသို့ ရောက်ရှိရန် ခက်ခဲသွားသည်။

အလွှာအဆင့်ကွာဟမှုက ဘဝအခြေအနေများကို သာမက၊ အသက်ရှင်ခြင်း၊ မရှင်ခြင်းကိုပါ အဆုံးအဖြတ်ပေးသွားကြောင်း ပြသည့်အထိတစ်ခုပေတည်း။

* * *

လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အလွှာအဆင့်တို့ ကွဲပြားတည်ရှိပုံသဘော (Social Stratification)

ဤကမ္ဘာ၌ လူသား စတင်ပေါ်ပေါက်လာသည်မှာ နှစ်ပေါင်း သန်းခန့်ရှိပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ထိုစဉ်မှသည် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၂၀၀၀ ခန့်ကာလအထိ ကမ္ဘာတစ်လွှားတွင် တည်ရှိနေထိုင်ကြသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အားလုံးပင်၊ အမဲလိုက်ခြင်း၊ သစ်ဥသစ်ဖ ရှာဖွေခြင်းဖြင့် ရပ်တည်ရှင်သန်ခဲ့ကြပါသည်။

အဆိုပါ အမဲလိုက်သူ၊ သစ်ဥသစ်ဖရှာဖွေသူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ (hunting and gathering societies) တွင် လူမှုအလွှာအဆင့် ကွဲပြားခြားနားခြင်းများ မရှိခဲ့ပါ။ ၎င်းတို့အထဲတွင် သူများတကာထက် အပြေးမြန်သူ၊ သန်မာထွားကျိုင်းသူ၊ ရိက္ခာရှာရာ၌ ပိုကျွမ်းကျင်သူ၊ အပြင် ထူးခြားသူများ ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ထိုအတွက်ကြောင့် ၎င်းတို့အား လူမှုရေးအရ နေရာအဆင့်မြင့်ပေးထားခြင်းမျိုး မရှိဘဲ အားလုံးပင် တန်းတူညီမျှသဘောသာ ရှိခဲ့သည်။

နောက်ပိုင်း၌ နည်းပညာသစ်များ ရရှိလာမှုကို အကြောင်းပြုကာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ နဂိုက ရိုးစင်းရှင်းလင်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ရှုပ်ထွေးစပြုလာသည်။ အားလုံးပင် အလုပ်အကိုင်တစ်မျိုးတည်းကို လုပ်ကိုင်နေရာမှ အလုပ် ကွဲပြားမှု ရှိလာသည်။ ထိုနောက်မှ ကွဲပြားလာသော အလုပ်တစ်မျိုးစီ၌ပင် သီးခြားကဏ္ဍအသီးသီးအတွက် အထူးပြုလုပ်ကိုင်မှုများ တိုး၍ တည်ရှိ လာသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ထိုသို့ပြောင်းလဲလာခြင်းနှင့်အတူ အချို့လူအမျိုးအစားများသည် အခြားသူတို့ထက် ပို၍ မြင့်မားသော နေရာများ ရရှိလာသည်။ ၎င်းတို့၌ အခြားသူတို့ထက် ဓနဥစ္စာ၊ ဩဇာ အရှိန်အဝါနှင့် ဂုဏ်အဆင့်အတန်းများလည်း ကြီးမြင့်လာခဲ့ကြသည်။

အမဲလိုက်သူ၊ သစ်ဥသစ်ဖရွာဖွေသူ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှသည် ဥယျာဉ်ခြံစိုက်သူ၊ သိုးဆိတ်ထိန်းကျောင်းမွေးမြူသူ လူ့အဖွဲ့အစည်း (horticultural and pastoral society)၊ လယ်ယာလူ့အဖွဲ့အစည်း (agrarian society)၊ စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်း (industrial society) စသည်များသို့ တဖြည်းဖြည်း ပြောင်းလဲလာခဲ့ခြင်းနှင့်အတူ လူမှုရေး မညီမျှမှုများ (social inequalities) သည်လည်း ပို၍ပို၍ သိသာ ထင်ရှားစွာ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သည်။ တစ်နည်းဆိုသော် လူ့အဖွဲ့အစည်း များအတွင်း လူမှုအလွှာအဆင့်စနစ် (social stratification) ဖြစ်ပေါ် တည်ရှိလာခြင်းပင်တည်း။

လူမှုအလွှာအဆင့်စနစ် ဟူသည် လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်းရှိ လူတို့ကို အမျိုးအစား (category) များ ခွဲကာ၊ ဤအမျိုးအစားက အပေါ်ဆင့်၊ ထိုအမျိုးအစားက အလယ်ဆင့်၊ အခြား မည်သည့်အမျိုး

အစားတို့က အောက်အဆင့် စသဖြင့် အနိမ့်အမြင့် အဆင့်ဆင့် ခွဲခြား ခြားခြင်းကို ဆိုသည်။

ယင်းအလွှာအဆင့်တို့ တည်ရှိပုံသဘာဝကို စူးစမ်းလေ့လာသည့် အခါ၌

(၁) လူမှုအလွှာအဆင့်တို့သည် လူအသီးသီးတို့ကြား ကွဲပြား ခြားနားမှုရှိပုံကို ထင်ဟပ်ဖော်ပြရုံသာမက မဟုတ်ဘဲ၊ သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ လက္ခဏာတစ်ရပ်အဖြစ်ပင် တည်ရှိနေခြင်း ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။

လူအများတို့စိတ်၌ လူမှုအဆင့်အတန်းသည် တစ်ဦးချင်း၏ ယုတ္တိစွမ်းရည်နှင့် အားထုတ်မှုတို့ပေါ်တွင် မူတည်သည် ဟုထင်မှတ်ကြပြီး၊ ထိုတစ်ယောက်၏ မိမိကြမ္မာ မိမိဖန်တီးနိုင်ခွင့်ကို အရှိပကတိထက် များစွာ ပို၍ တွက်ချက်တတ်ကြသည်။ တကယ်လက်တွေ့တွင်မူ အလွှာ အဆင့်၏ အဆုံးအဖြတ်က များစွာ အင်အားကြီးပါသည်။ ဥပမာ၊ အထက်က ဖော်ပြခဲ့သည့် တိုက်တင်းနစ်ကိစ္စမှာပင် ကြည့်ပါ။ ပထမတန်း နည်းတို့ ရာခိုင်နှုန်းများစွာ ပို၍ လွတ်မြောက်ကြခြင်းသည် ၎င်းတို့က ပို၍ ရေကူးသန့်သောကြောင့် မဟုတ်။ အရေးကြီးလျှင် ဖြေရှင်းတတ်သည့် ညက်ဖို့ ၎င်းတို့၌ ပိုရှိနေသောကြောင့်လည်း မဟုတ်။ အလွှာအဆင့်မြင့် သူတွေအတွက် တစ်ပန်းသာစေသည့် အနေအထားမျိုး သင်္ဘောပေါ်၌ တည်ရှိနေသောကြောင့်သာ ဖြစ်ပါသည်။

အလားတူ၊ ကလေးများကို စူးစမ်းလေ့လာလျှင်လည်း ချမ်းသာ သော မိသားစုမှမွေးသော ကလေးများသည် ဆင်းရဲသော မိသားစုမှ မွေးသော ကလေးများထက် ယေဘုယျအားဖြင့် ပို၍ ကျန်းမာသန်စွမ်းပြီး ယောဇနာလည်း ကောင်းကြကြောင်း၊ ကြီးပြင်းလာသည့်အခါ လူပိုင်း

ကိုင်ငန်း အဆင်ပြေကြသည့်အပြင် ပို၍လည်း အသက်ရှည်ရှည် နေရလေ့ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရမည် ဖြစ်သည်။ အဓိပ္ပာယ်က ကလေးတစ်ဦးစီ၏ ဘဝကြံ့ခိုင်မှုကို လူမုန်းမသိမိအရွယ် သို့မဟုတ် ၎င်းဘာသာ ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ခြင်း မပြုတတ်သေးမီ အရွယ်ကပင် သူ့မွေးဖွားရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းရှိ အလွှာအဆင့်စနစ်က အတော်ကြီးမားသော အတိုင်းအတာထိ ပုံဖော်ပြဋ္ဌာန်းပေးခဲ့သောသဘော ဖြစ်ပါသည်။

(၂) လူမှုအလွှာအဆင့်စနစ်သည် မျိုးဆက်ပေါင်းများစွာ စွဲမြဲတည်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူတို့၏ ဘဝအနေအထားများကို စူးစမ်းလေ့လာပါက၊ မည်မျှမူတိုသည် တစ်ဦးချင်းတို့၏ ဘဝသက်တမ်း တစ်ခုစီ၌သာမက၊ သူ၏ အထက်အောက်မျိုးရိုးစဉ်ဆက်တစ်လျှောက်မှာပင် တည်ရှိနေကြောင်း တွေ့ရမည် ဖြစ်သည်။ မည်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၌မဆို မိဘတို့က သားသမီးများအား မိမိတို့ ရောက်ရှိနေသည့် လူမှုအဆင့်အတန်းကို လက်ဆင့်ကမ်းပေးကြမြဲဖြစ်သည်။

သို့သော် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အချို့သောသူများအနေနှင့် လူမှုအဆင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားနိုင်ခြင်း (social mobility) များလည်း ရှိပါသည်။ ယင်းရွှေ့ပြောင်းမှုများသည် ဝင်ငွေမြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (high-income societies) တွင် ပို၍ ဖြစ်လေ့ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းမှုသည် အထက်သို့လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ အောက်သို့လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ၊ တေးဂီတအနုပညာဘက်တွင် ထူးချွန်သော ဘရစ်တနီစပီးယား(စ်) (Britney Spears)၊ အားကစားဘက်တွင် ထူးချွန်သော မိုက်ကယ်ဂျော်ဒန် (Michael Jordan) တို့သည် အနိမ့်ပိုင်းမှနေ၍ အထက်လွှာသို့ တစ်ဦးချင်း အစွမ်းအစဖြင့် ရောက်ရှိခဲ့ကြသူများ

ဖြစ်သည်။ အလားတူ အထက်လွှာသူကြွယ်မျိုးရိုးက မွေးဖွားခဲ့သူအချို့ အထက်ထက်တွင်မှ စီးပွားပျက်ကာ အနိမ့်ပိုင်းအဆင့်သို့ ထိုးကျသွားခြင်း ဖြစ်သည်။ ရှိပါသည်။

သို့သော် သည်လို အထက်အောက်၊ အောက်အထက် ရွှေ့ပြောင်းမှုများမှာ အနည်းစု ဖြစ်ပါသည်။ လူများစုတို့အဖို့မူ သည်အလုပ် ထိုအလုပ် အတွင်းလဲလှုပ်ကိုင်ခြင်းများ ရှိနိုင်သော်လည်း လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အဆင့်အတန်းမှာမူ အတတ်အကျများစွာ မရှိ၊ တစ်ပြေးညီလောက် သို့မဟုတ် ရှိနေစမြဲ ဖြစ်သည်။

(၃) လူမှုအလွှာအဆင့်စနစ်သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်းမှာ တည်ရှိကြောင်း၊ သို့သော် ကွဲပြားမှု၏ ပုံသဏ္ဍာန်နှင့် အတိုင်းအဆတို့မှာမူ ထပ်ခါတလဲလဲ မတူညီကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

အချို့သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် လူတို့ကို ဂုဏ်ရည်အရ အဆင့်မြင့်မှု ရှိပါသည်။ အချို့၌မူ ဓနဥစ္စာကို အခြေတည်၍ လည်းကောင်း၊ အချို့၌ ဩဇာအာဏာကို အခြေတည်၍ လည်းကောင်း ကွဲပြားခြားနားကြပါသည်။ တစ်ဖန်၊ ဥပမာအားဖြင့် ဓနဥစ္စာအရ အလွှာအဆင့် ကွာခြားမှု မရှိဘဲ ဆင်းရဲချမ်းသာ ကွာဟမှု ဆိုရာ၌ တချို့လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် အတန်အသင့်မျှသာဖြစ်၍ တချို့၌ အလွန်အကျွံ ရှိနေခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါသည်။

(၄) လူမှုအလွှာအဆင့်စနစ်နှင့် တွဲဖက်လျက် လူမှုရေး မည်မျှမူတိုသည် မဟုတ်၊ ယင်းမည်မျှမူသည် ရှိသင့်၍ ရှိရခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိကြောင်းပြဆိုသည့် အယူအဆများ (၁) ယုံကြည်မှုများလည်း နှစ်သက်တည်ရှိနေတတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်းမှာပင် အချို့သောသူများက အခြားသောသူများထက် အခွင့်သာသော အနေအထားများ ရှိနေစေခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုအနေအထားများနှင့် ယင်းတို့ကြောင့် ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်သည် မညီမျှမှုများသည် မတရားသဖြင့် ရှိနေခြင်း မဟုတ်ဘဲ၊ မည်သို့သော အကြောင်းများကြောင့် ရှိသင့်ရှိထိုက်၍ ရှိနေခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းတင်ပြသည့် အယူအဆတို့သည်လည်း လူ့အဖွဲ့အစည်း အသီးသီး၌ ယုံနုံတည်ရှိခြင်း ဖြစ်သည် ဟုဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဇာတ်ခွဲခြားခြင်း၊ လူတန်းစားခွဲခြားခြင်း

အလုံပိတ်စနစ်နှင့် အပွင့်စနစ်

လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းရှိ တစ်ဦးချင်းသော လူတို့အနေနှင့် လူမှုအလွှာအဆင့်တစ်ခုမှ အခြားအလွှာအဆင့်တစ်ခုသို့ ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိနိုင်မှု ရှိခြင်းမရှိခြင်း သို့မဟုတ် နည်းခြင်းများခြင်းပေါ်တွင် မူတည်ကာ လူမှုရေးပညာရှင်များက လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့ကို အလုံပိတ်စနစ် (closed system) ကျင့်သုံးသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် အပွင့်စနစ် (open system) ကျင့်သုံးသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်း ဟူ၍ ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းများ ရှိပါသည်။

အမျိုးဇာတ်ခွဲခြားသည့်စနစ်

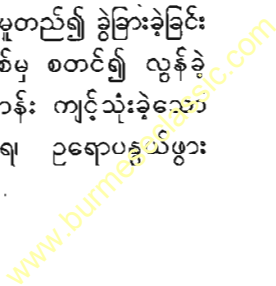
(Caste System)

အမျိုးဇာတ်ခွဲခြားသည့်စနစ် ဟူသည် လူတို့အား မည်သည့်အမျိုးအနွယ်မှ ပေါက်ဖွားသနည်း ဟူသောအချက်ပေါ်တွင် မူတည်ကာ အလွှာအဆင့် ခွဲခြားသော စနစ်မျိုး ဖြစ်သည်။

ဇာတ်စနစ်စစ်စစ်သည် အလုံပိတ်စနစ် ဖြစ်၏။ အကြောင်းမူသည်စနစ်၌ လူတစ်ယောက်၏ ဘဝကံကြမ္မာကို သူ့အား မည်သည့်အလွှာမှ မွေးဖွားခဲ့သနည်း ဟူသော အချက်တစ်ခုတည်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်နိုင်သတ်ထားလိုက်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ သူ့အနေနှင့် မည်မျှအားထုတ်ကြိုးပမ်းသည်ဖြစ်စေ ပိုမိုမြင့်မားသော အလွှာအဆင့်တစ်ခုသို့ တက်မြှောက်ပေးနိုင်စရာ အခွင့်အလမ်း မရှိတော့။ ဇာတ်စနစ်အောက်၌ မည်သူမဆို မိမိမွေးဖွားရောက်ရှိရာ လူမှုအဆင့်အတန်းမှာပင် သေသည်အထိ နေထိုင်ရသောသဘော ရှိပေသည်။

ကမ္ဘာတစ်လွှားရှိ စိုက်ပျိုးရေးအခြေခံလူမှုအဖွဲ့အစည်း အများအပြား၌ပင် ဇာတ်စနစ်သဘော ရှိကြသည်။ ဥပမာ၊ အိန္ဒိယ၌ အဓိကအားဖြင့် (၁) ဗြာဟ္မဏ-ပုဂ္ဂိုလ်၊ (၂) ခတ္တိယ-မင်းမျိုး၊ (၃) ဝေဿ-ကျွန်သွယ်လယ်လုပ်မျိုး၊ (၄) သုဒ္ဒ-သူဆင်းရဲမျိုး ဟူ၍ အမျိုးဇာတ်လေးပါး ခွဲခြားတည်ရှိခဲ့သည်။ ထိုဇာတ်အသီးသီးအောက်တွင် အရပ်ဒေသအလိုက် နောက်ထပ် အသေးစိတ် ခွဲခြားထားသော ဇာတ်ခွဲ (subcaste) များမှာ ရာချီ၍ ရှိခဲ့သည် ဟုဆိုသည်။ အိန္ဒိယသည် အဆိုပါဇာတ်ခွဲခြားမှုစနစ်ကို လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၆၀ ကျော်က စတင်ကာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပိတ်ပင်ခဲ့သော်လည်း ဇာတ်စနစ် အလေ့အကျင့်များမှာ တိုင်းပြည်၏ သူဦးရေအများစု နေထိုင်ရာ တောလက်ကျေးရွာများ၌ တည်ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။

တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ၏ သမိုင်းတွင်လည်း အလားတူ ဇာတ်ခွဲခြားမှုမျိုး ရှိခဲ့သည်။ ၎င်း၌မူ 'လူမျိုး' (race) ကို မူတည်၍ ခွဲခြားခြင်းဖြစ်သည်။ တောင်အာဖရိကတွင် ၁၉၄၈ ခုနှစ်မှ စတင်၍ လွန်ခဲ့သော နှစ်အတန်ကြာအထိ ဥပဒေအဖြစ် ပြဋ္ဌာန်း ကျင့်သုံးခဲ့သော အပါးသိုက်(ထ) (apartheid) ဝါဒလမ်းစဉ်အရ ဥရောပနွယ်ဖွား



ယဉ်ကျေးမှု၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့်



နယ်လဆင် မင်ဒဲလား

တောင်အာဖရိကသား ၅ သန်းခန့်သည် နိုင်ငံ၏ ဓနုဥစ္စာနှင့် အခွင့်အာဏာ အများစုကို ချုပ်ကိုင်ပိုင်စိုးထားပြီး၊ ၃၇ သန်း မျှသော လူမည်း တောင်အာဖရိကသား များမှာ နိုင်ငံသားရပိုင်ခွင့်များ ကင်းမဲ့သည့် အောက်ဆုံးအလွှာ လူဆင်းရဲများအဖြစ် ရပ်တည်ခဲ့ကြရသည်။ ၎င်းအလွှာနှစ်ခု ကြား အလယ်ပိုင်းနေရာ၌မူ လူဦးရေ ၃ သန်းမျှရှိသည့် လူဖြူလူမည်း ကပြားများနှင့်

လူဦးရေ ၁ သန်းခန့်ရှိသည့် အာရှတိုက်သားများ ရှိနေခဲ့သည်။ နယ်လဆင်မင်ဒဲလား ဦးဆောင်သော လူမည်းတို့ နှစ်ပေါင်းများစွာ တိုက်ပွဲဝင်ကြသဖြင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ တဖြည်းဖြည်း ရရှိကာ ၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင်မူ လွတ်လပ်သော ရွေးကောက်ပွဲ ကျင်းပဖြစ်ပြီး အများစု လူမည်းတို့ နိုင်ငံရေး ဦးဆောင်ခွင့် ရရှိခဲ့သည်။ နိုင်ငံအနေနှင့် အပိတ်စနစ်မှ အပွင့်စနစ်သို့ ကူးပြောင်းခဲ့သော်လည်း လူမျိုးကို အခြေခံ၍ လူမှုအလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှုများကား ၁၀ နှစ်မျှကြာပြီးသည့် ယနေ့တိုင် သိသာထင်ရှားစွာ တည်ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။

ဇာတ်စနစ်၌ လူအသီးသီးတို့၏ ဘဝကို ပြဋ္ဌာန်းပုံသွင်းပေးသည့် နည်းလမ်း ၄ သွယ် ရှိသည်။

ပထမ။ ။ ဇာတ်စနစ်၌ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်တို့ကို ဇာတ်အသီးသီးအတွက် သီးခြားစီ သတ်မှတ်ပေးထားသော သဘော ရှိသည်။ သည်အမျိုးဇာတ်က မွေးလာလျှင် သည်အလုပ် ဟူ၍ မျိုးရိုး စဉ်ဆက် လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ အိန္ဒိယကျေးလက်တွင် လယ်ယာစိုက်ပျိုး

အခြင်း မည်မျှခြင်းများအကြောင်း

...သို့သော အလုပ်မျိုးကိုမူ ဇာတ်အဆင့်မခွဲဘဲ လူတိုင်း လုပ်ကိုင်လေ့ ရှိသော်လည်း အချို့သော အထူးပြုအလုပ်များ၊ ဥပမာ ဘာသာရေးနှင့် အခြားတိန္နူရိုးရာ အခမ်းအနားများကို ဦးစီးကျင်းပရာ၌ ဂြာဟဏ များများက လည်းကောင်း၊ သန်ရှင်းရေးအလုပ် ဖိနပ်ချုပ်အလုပ် စသည့် အလုပ်များကို ဆင်းရဲသား သုဒ္ဓမျိုးများက လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ကြရသောသဘော ရှိသည်။ အလားတူ တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ မှာလည်း အပါးသိုက်(ထ)စနစ် မရှိတော့သော်လည်း ဝင်ငွေကောင်း သည့် အလုပ်ကြီးအကိုင်ကြီးများမှာ လူဖြူများလက်မှာပင် ရှိနေပြီး လူမည်း အများစုတို့မှာ အလုပ်ကြမ်းများနှင့် အနိမ့်စားဝန်ဆောင်မှုအလုပ်များ ဆောင်ရွက်သော လုပ်ကိုင်နိုင်ကြဆဲ ဖြစ်သည်။

ဒုတိယ။ ။ ဇာတ်စနစ်၌ လူမှုအလွှာအဆင့် ကွာဟမှု ရေရှည် တည်တံ့အောင် ထိန်းသိမ်းပေးသည့် နည်းလမ်းတစ်ခုက လက်ထပ် ထိမ်းမြားခြင်း ဖြစ်သည်။ ဇာတ်စနစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ဇာတ်မတူ သူများ ထိမ်းမြားမှု မပြုနိုင်အောင် ထိန်းသိမ်းကွပ်ညှပ်ကြသည်။ အိန္ဒိယ တွင် မိဘတို့က သားသမီးများအား အပျိုလူပျို မဖြစ်မီက စတင်ကာ ဇာတ်အဆင့် တူသူထဲမှ သင့်တော်ရာ အိမ်ထောင်ဖက်ကို ရွေးချယ် သတ်မှတ်ပေးထားလေ့ရှိရာ ဤသည်မှာ ဇာတ်မတူသူနှင့် ရောနှောမှု မဖြစ်ရအောင် ကြိုတင်ကာကွယ်သောသဘော ဖြစ်သည်။ တောင် အာဖရိကတွင်လည်း ခွဲခြားမှု ပြင်းထန်သည့် (၁၉၈၅ ခုနှစ် မတိုင်မီ) တာလကဆိုလျှင် လူမျိုးမတူသူချင်း လက်ထပ်ထိမ်းမြားခြင်းကို ခွင့်မပြု နှုတ်ဆိုကာ လိင်ဆက်ဆံခြင်းပင် မပြုရဟု ဥပဒေဖြင့် တားမြစ်ပိတ်ပင်ထားခဲ့ ရသည်။ လူမည်းနှင့် လူဖြူတို့ နေထိုင်ရာ ရပ်ကွက်ချင်းလည်း မတူ၊ လူမှုအဆင့် စီးပွားအဆင့်များလည်း ခြားနားနေဆဲဖြစ်ရာ လူဖြူလူမည်း လက်ထပ်မှုများကား ရှားပါး၍ပင် နေပါသေးသည်။

တတိယ။ ။ ဇာတ်စနစ်၏ ထုံးစံလေ့စဉ်များက ဇာတ်တူ ချင်းသာ ဆက်ဆံ၍ ဇာတ်မတူသူ ဇာတ်နိမ့်သူများကို ရှောင်ကြဉ်အောင် ထိန်းချုပ်လမ်းညွှန်ပေးလေ့ရှိကြသည်။ ဥပမာ၊ အိန္ဒိယရှိ ဇာတ်မြင့် ဟိန္ဒူများ၌ ဇာတ်နိမ့်သူနှင့် ထိတွေ့မိက 'စင်ကြယ်မှု' ပျက်သည် ဟူသော ယုံကြည်မှုမျိုး ရှိကြရာ ယင်းကြောင့်ပင် ဇာတ်နိမ့်များကို အစဉ်အဆက် ဖဲကြဉ်မှု ပြုခဲ့ကြသည်။ တောင်အာဖရိကရှိ အပါးသိုက်(ထ) စနစ်မှာ လည်း အလားတူ ပုံစံမျိုး ကွပ်ညှပ်ခြင်း၊ စည်းမျဉ်းဥပဒေများ ချမှတ် ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ရှိခဲ့သည်။

စတုတ္ထ။ ။ ဇာတ်စနစ်သည် အလွန်ခိုင်မာအားကောင်းသော ရိုးရာအစဉ်အလာ ယုံကြည်မှုများပေါ်တွင် အခြေတည်ထားသည်။ အိန္ဒိယသား ဟိန္ဒူများအနေနှင့် မိမိအမျိုးဇာတ်က အပ်နှင်းခဲ့သည့် အလုပ် ကဏ္ဍကို နိမ့်သည်မြင့်သည် မခွဲခြားဘဲ ရာသက်ပန် စွဲမြဲလုပ်ကိုင်ရမည်ဟု ခံယူကြသည်။ အလားတူ တောင်အာဖရိကတွင်လည်း အပါးသိုက်(ထ) စနစ် ကရားဝင် မတည်ရှိတော့သည့်တိုင် လူများစုတို့အနေနှင့် အလုပ် အကိုင်ကိစ္စ စဉ်းစားကြသည့်အခါ၌ 'လူဖြူအလုပ်' 'လူမည်းအလုပ်' ဟူ၍ ခွဲခြားရွေးချယ်နေကြဆဲ ဖြစ်သည်။

လယ်ယာလူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဇာတ်စနစ်

လယ်ယာကျေးလက်၌ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သည် ရာသက်ပန် အလုပ်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်း၏ သဘာဝကလည်း ပုံသေကားကျ သဘောဖြစ်ရာ အစဉ်အလာ လူမှုထုံးစံလေ့များ တည်တံ့ခိုင်မာလေသည်။ ထို့ကြောင့် လည်း ဇာတ်စနစ်သည် လယ်ယာလူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် စွဲမြဲခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

အိန္ဒိယရှိ လယ်ယာကျေးလက်များ၌ ဇာတ်စနစ် မပျောက်ကွယ် ခြင်းသေးခြင်းမှာ သည်သဘောကြောင့် ဖြစ်သည်။ သို့သော် မြို့ပြများတွင်မူ ဇာတ်၏ အထိန်းအချုပ် လျော့ပါးကာ မိမိနှစ်သက်ရာ အလုပ်အကိုင်ကို သူတ်လုပ်စွာ ရွေးချယ်ခြင်း၊ အမျိုးဇာတ်မခွဲခြားဘဲ လက်ထပ်ထိမ်းမြား ခြင်းများ ရှိလာနေပေပြီ။ တောင်အာဖရိက၌လည်း စက်မှုလုပ်ငန်းများ အလုပ်အမြန် တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းလာနေခြင်းနှင့်အတူ ရွေးချယ်နိုင်သည့် အလုပ်အကိုင် နယ်ပယ်ကျယ်ဝန်းလာခြင်း၊ တစ်ဦးချင်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့် များကို ပိုမို သုံးစွဲတတ်လာခြင်းတို့ကြောင့် အပါးသိုက်(ထ)ဇာတ်စနစ်၏ ချောလက်ရာများ တဖြည်းဖြည်း လျော့ပါးသွားမည့်သဘော ရှိနေသည်။ သို့သော် လုံးဝ ပျောက်ကွယ်ရန်အတွက်မူ အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခု အထိ စောင့်ဆိုင်းရပေဦးမည်။

စင်စစ် အလွန် ခေတ်မီတိုးတက်သော စက်မှုနိုင်ငံကြီးဖြစ်သည့် အမေရိကန်ပြည်၌ပင် လူဖြူလူမည်း ခွဲခြားမှု၊ ယောက်ျားမိန်းမ တန်းမတူ ခြင်းများတို့သည် ဇာတ်စနစ်၏ အသွင်မျိုးဖြင့် တည်ရှိခဲ့ရာမှ လူ့အခွင့် အရေး တိုက်ပွဲဝင်သူတို့ကြောင့် ခွဲခြားမှု လျော့ပါးမေးမှိန်ခဲ့သည်မှာ များစွာမကြာမြင့်လှသေးပေ။

ယနေ့ကမ္ဘာ၌ ဇာတ်စနစ်များ အားနည်းသွားခဲ့ပြီ ဟုဆိုသော်လည်း ယင်းအတွက်ကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှု မျောက်ကွယ်သွားတော့မည် ဟူ၍ကား မဆိုနိုင်သေးပါ။ စင်စစ် အလွှာ အဆင့် ကွဲပြားမှုသည် ဇာတ်စနစ်အသွင်ကို ဖျောက်ကာ အခြားအသွင် အပြင်များသို့ ကူးပြောင်းလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း ရှေ့တွင် တွေ့ရှိရပါလိမ့်မည်။

လူတန်းစားစနစ် (Class System)

အပြောင်းအလဲနည်းလှသည့် ရှေးရိုးစဉ်လာ လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဇာတ်စနစ်တို့ ဒွန်တွဲတည်ရှိနေပုံသဘောကို အထက်၌ ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ဇာတ်စနစ်သည် လူမှုအဆင့်ရွှေ့ပြောင်းမှုကို တင်းတင်းကျပ်ကျပ် ချုပ်ချယ်ကန့်သတ်သည့် အလုံပိတ်စနစ်ဖြစ်ကြောင်းလည်း ဆိုခဲ့သည်။

စက်မှုခေတ် ရောက်လာသည့်အခါ၌မူ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ သဘာဝသည် ပြောင်းလဲလာသည်။ စက်မှုကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းသည် မိရိုးဖလာ လယ်ယာလုပ်ငန်းနှင့် မတူ။ ၎င်း၌ နည်းပညာ ပြောင်းလဲတိုးတက်မှု အမြဲရှိနေဖို့ လိုသည်။ သို့မှသာ သူတစ်ပါးနှင့်အပြိုင် ရပ်တည်ရှင်သန်နိုင်မည်။ ထိုသဘောအရ စက်မှုလုပ်ငန်းတို့သည် အရည်အချင်းစွမ်းရည်သတ္တိ အမျိုးမျိုးရှိသည့် လုပ်သားတို့အပေါ် မှီခိုအားပြုလာရသည်။ ထိုအခါ စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူအသီးသီးတို့ ရရှိသော နေရာအဆင့်သည် မည်သည့်မျိုးရိုးမှ ဆင်းသက်လာခဲ့သနည်း ဟူသောအချက် တစ်ခုတည်းပေါ်တွင် အခြေမခံတော့ဘဲ ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းအစွမ်းအစများပေါ်တွင်ပါ မူတည်လာသည်။

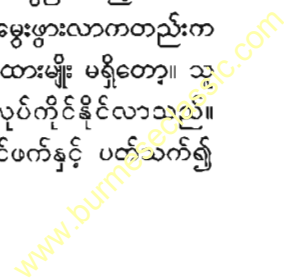
စက်မှုအရင်းရှင်ခေတ်တွင် ထိုသဘောအရ ဖြစ်ထွန်းတည်ရှိလာသော လူ့အလွှာအဆင့် ကွာဟမှုပုံသဏ္ဍာန်ကို လူတန်းစားစနစ်ဟု ခေါ်ဆိုကြပါသည်။

လူတန်းစားစနစ်သည် အလုံပိတ်စနစ် မဟုတ်။ ဇာတ်စနစ်နှင့်စာသော် များစွာပို၍ 'ပွင့်' လာသည်။ ပညာသင်ကြားနိုင်သူ၊ အတတ်ပညာရပ်များ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာအောင် လေ့ကျက်ဆည်းပူးနိုင်သူတို့သည် နိမ့်သော လူမှုအဆင့်မှ မြင့်သော လူမှုအဆင့်သို့ ကူးပြောင်းနိုင်ကြသည်။

ဆိုကြောင့် တစ်ခုတည်းသော မိသားစုမှ ပေါက်ဖွားကြသူချင်းပင် လူတန်းစား ကွဲပြားသွားနိုင်ကြသည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် လူတန်းစား နေထိုင်မှု အဆင့်အလွှာ နယ်နိမိတ်စည်းသည် ဇာတ်စနစ်လောက် မတင်းမာ ပြတ်သား၊ အတိုင်းအတာအလျောက် ကူးလူးဖလှယ်နိုင်သောသဘော ဖြစ်လာသည်။

ဖွံ့ဖြိုးနေသော စက်မှုအရင်းရှင်လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပညာသင်ကြားခွင့်၊ အလုပ်အကိုင် ရရှိနိုင်ခွင့်တို့ကို ရည်ရွယ်ကာ ကျေးလက်မှ ခြို့ပြသို့သာမက၊ တိုင်းခြားပြည်ခြားသို့ ကူးပြောင်းမှုများပင် ရှိလာသည်။ စက်မှုမြို့ပြတစ်ခုသို့ အသစ်ရောက်ရှိလာသူ အများစုတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်သော အလုပ်များတွင် စတင် ဝင်ရောက်ကြရသည်။ ထိုအခါ မူလက ထိုအဆင့် အလုပ်အကိုင်များတွင် ရှိနှင့်သူတို့မှာ အောက်လူတို့ တွန်းတင်သဖြင့် ပို၍မြင့်သော အဆင့်များသို့ ရောက်ရှိကြသည်။ အောက်ခြေလုပ်သား လောကမှာပင် လူမှုလှေကားထစ် အဆင့်ဆင့် တည်ရှိနေသော သဘော ဖြစ်သည်။

စက်မှုနှင့် စက်မှုလွန်ခေတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် လူတို့ကို အသားအရောင်အရ၊ လိင်အရ၊ နောက်ခံလူမှုအဆင့်အရ စသဖြင့် ခွဲခြားမှုများသည် မှားယွင်းသည် ဟုရှုမြင်လာကြပြီး၊ လူတိုင်းပင် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၊ တရားဥပဒေရှေ့မှောက်တွင် တန်းတူညီမျှ နှစ်မျိုး ခံစားလာကြရသည်။ ထို့ပြင် လူတို့၏ ဝင်ငွေအဆင့် မြင့်မားစွာသည့် အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင်၊ ဇာတ်ခွဲခြားသည့်ခေတ်က တို့သို့ လူတစ်ယောက်၏ အလုပ်အကိုင်ကို သူ မွေးဖွားလာကတည်းက သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပြီးဖြစ်သည် ဆိုသော အနေအထားမျိုး မရှိတော့။ သူ့နိမ့်သက်ရာအလုပ်ကို သူ့ဘာသာ ရွေးချယ်လုပ်ကိုင်နိုင်လာသည်။ အလုပ်အကိုင်ကို ရွေးချယ်နိုင်သလို အိမ်ထောင်ဖက်နှင့် ပတ်သက်၍



လည်း မိမိသဘောဆန္ဒဖြင့် ရွေးချယ်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ ပိုရှိလာခဲ့သည်။

အရည်အချင်း အစွမ်းအစကို ပဓာနပြုသည့်စနစ်

စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်းများခေတ်တွင် အမျိုးအရိုးကို ပဓာနပြုမှု လျော့ပါးမှေးမှိန်ကာ အရည်အချင်း အစွမ်းအစကို အဓိကထားပြီး လူ့အလွှာအဆင့်ကို သတ်မှတ်ပိုင်းခြားသည့် (meritocracy) သဘော လွှမ်းမိုးလာသည်။

အရည်အချင်းကို ပဓာနပြုသော စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်းသည် တစ်ဖက်၌ လူတိုင်း တန်းတူညီမျှ အားထုတ်စွမ်းဆောင်နိုင်ခွင့်ကို အားပေး သကဲ့သို့ အခြားတစ်ဖက်၌မူ များများ စွမ်းဆောင်အောင်မြင်သူသည် များများ ခံစားရ၍၊ နည်းနည်း စွမ်းဆောင်နိုင်သူက နည်းနည်းသာ ခံစားရမည်ဆိုသော မညီမျှမှုတစ်ခုကို ထိန်းပေးထားသည်။

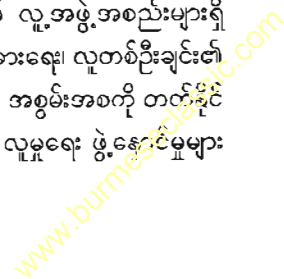
အရည်အချင်းကို ပဓာနပြုသည့် စနစ်စစ်စစ် (pure meritocracy) ထွန်းကားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၌ လူအသီးသီးတို့၏ နေရာ အဆင့်သည် ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းနှင့် အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုတို့ပေါ်တွင် လုံးလုံးလျားလျား တည်နေမည် ဖြစ်သည်။ ၎င်းအဖွဲ့အစည်းမျိုးတွင် လူမှုအဆင့်ရွှေ့ပြောင်းမှု (social mobility) သည် အလွန်လျင်မြန်ပြီး၊ လူတစ်ဦးချင်းတို့၏ နေရာသည်လည်း အချိန်ကာလအလျောက်ရှိသည့် သူ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ပေါ်တွင် မူတည်ကာ အစဉ် တက်ကျပြောင်းလဲ နေပေမည်။

အရည်အချင်းအရ တိုးတက်ပြောင်းလဲနိုင်ခွင့် ရှုထောင့်မှ ကြည့်သော် ဇာတ်စနစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် လူတို့၏ အလားအလာ

အစွမ်းအစများကို ဖျက်ဆီးဖြုန်းတီးခဲ့ကြကြောင်း တွေ့ရှိရမည် ဖြစ်သည်။ ဇာတ်စနစ်၌ ထိုကြီးမားသော ချို့ယွင်းချက်ကြီး ရှိနေသည့် တစ်ချိန် နည်းတွင် အခြား ထူးခြားသော လက္ခဏာတစ်ရပ်ကိုလည်း တွေ့မြင်နေ ရသည်။ ယင်းက ဇာတ်စနစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အရာရာ ပုံသေ ကျင့်စဉ်များကို သို့မဟုတ် လူမှုရေး တည်ငြိမ်မှုရှိခြင်း ဖြစ်သည်။

ထိုအချက်သည် စက်မှုနှင့် စက်မှုလွန်ခေတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ အဖော်အဖော်ကြောင့် လုံးလုံးလျားလျား အရည်အချင်း ပဓာနပြုသည့် အနေ အထားသို့ ရောက်မသွားဘဲ၊ ဇာတ်စနစ်လက္ခဏာအချို့ (ဥပမာ၊ နေဥစ္စာကို သာသနာပြုခြင်းဆက် လက်ဆင့်ကမ်း ပေးသွားနိုင်ခြင်းမျိုး) အား ဆက်လက် ဝိန်းသိမ်းထားသနည်း ဟူသော အချက်ကို သဘောပေါက်စေသည်။ အကြောင်းက လူတို့အနေနှင့် နေရာတိုင်းတွင် အရည်အချင်း အစွမ်းအစ သက်သက်နှင့်ချည်း အဆုံးအဖြတ် မပြုနိုင်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။ မိသားစု သံယောဇဉ်၊ မျိုးနွယ်စုစိတ်ဓာတ် စသည့် လူမှုအနှောင်အဖွဲ့များက လူတို့အား တစ်ဖက်မှ ထိန်းချုပ်လျက်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် စီးပွားရေးဘက် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဘက်တွင် စွမ်းဆောင်နိုင်မှု တစ်ခုတည်းဖြင့် လူတစ်ယောက်ကို အဆင့်အတန်း သတ်မှတ်ခြင်း မပြုနိုင်ကြ။ ဥပမာ ပြောရသော် မိမိ ညီနောင်သားချင်းတစ်ယောက်အား သူ့ရရှိထားသည့် နာထူးအဆင့် နိမ့်ခြင်း၊ မြင့်ခြင်း သက်သက်ကိုကြည့်ကာ နိမ့်၍ ဆက်ဆံ ခြင်း မြင့်၍ ဆက်ဆံခြင်းများ မပြုလုပ်နိုင်ကြသောသဘော ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့်၊ စက်မှုနှင့် စက်မှုလွန်ခေတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများရှိ လူတန်းစားစနစ်သည် ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်မြင့်မားရေး၊ လူတစ်ဦးချင်း၏ စွမ်းရည်ထက်မြက်ရေးတို့အတွက် အရည်အချင်း အစွမ်းအစကို တက်နိုင် သည့် အလေးဂရုပြုသကဲ့သို့၊ တစ်ဖက်ကလည်း လူမှုရေး ဖွဲ့နွဲ့ရေးအဖွဲ့များ



လျော့ပျက်မသွားရေးအတွက် ဇာတ်စနစ်လက္ခဏာ တချို့ကို ဆက်လက် ထိန်းသိမ်းထားသည် ဟုဆိုရမည် ဖြစ်သည်။

လူမှုအဆင့် တစ်သမတ်တည်း တည်ခြင်း မတည်ခြင်း
(Status Consistency)

လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူမှုရေးမညီမျှမှုများကို ကြည့်သည့်အခါ ဓနဥစ္စာ၊ ဩဇာအာဏာ စသဖြင့် ကဏ္ဍနယ်ပယ်စုံတို့မှာပင် သုံးသပ် ကြည့်ရှုရလေ့ရှိပါသည်။ မညီမျှမှုသည် နယ်ပယ်စုံ၌ တစ်ပြိုင်တည်း တစ်ပြေးညီ ဖြစ်သလား၊ သို့မဟုတ် လူတစ်ဦးတည်းသည်ပင် ဤကဏ္ဍ နယ်ပယ်၌ လူမှုအဆင့်မြင့်၍ ထိုကဏ္ဍနယ်ပယ်၌ အဆင့်နိမ့်နေခြင်းမျိုး ရှိသလား၊ စသဖြင့် ခွဲခြားစိစစ်ရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဤသို့ သုံးသပ်သည့်အခါ၌ ဇာတ်စနစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် လူမှုအဆင့် ရွှေ့ပြောင်းနိုင်မှု နည်းပါးလှသည်ကို အကြောင်းပြု၍ လူမှုရေး မညီမျှမှုတို့သည် နယ်ပယ်စုံ၌ တစ်သမတ်တည်း တစ်ပြေးညီ ဖြစ်ပေါ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဥပမာ မြေရှင်ပဒေသရာဇ်ခေတ်၌ သူကောင်းမျိုးတို့သည် ဓနဥစ္စာ ကြွယ်ဝရုံမက၊ ဩဇာအာဏာလည်း ကြီးမားပြီး၊ ဂုဏ်အဆင့်အတန်းဘက်တွင်လည်း အမြင့်မားဆုံးသူများ ဖြစ်ခဲ့ကြသည်။

လူမှုအဆင့်ရွှေ့ပြောင်းနိုင်သော အခွင့်အလမ်း ပိုမိုရရှိလာသည့် လူတန်းစားစနစ်ထဲတွင်မူ လူတစ်ဦးချင်းတို့၏ လူမှုအဆင့်သည် နယ်ပယ် စုံ၌ တစ်သမတ်တည်း မတည်တော့။ ဥပမာ ပညာဘက်တွင် ထူးချွန်လှ သည်ဟု ထင်ရှားသော တက္ကသိုလ်ပါမောက္ခသည် လူအများ၏ လေးစားမှု ခံရသူ သို့မဟုတ် ဂုဏ်အဆင့်အတန်းမြင့်မားသူတစ်ဦး ဖြစ်နိုင်သော်လည်း

ဩဇာအာဏာ သိပ်ရှိမည် မဟုတ်ပါ။ အလားတူ ဓနဥစ္စာလည်း သင့်နဲ့သာ ရှိမည် ဖြစ်သည်။

ဤအချက်ကိုကြည့်ကာ လူတန်းစားဟူသည် အမျိုးဇာတ်တို့ ကြောက် တင်းကျပ်ပိုင်းပြတ်ခြင်း မရှိကြောင်း သိမြင်နိုင်ပါသည်။

ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်းနိုင်ငံ လူမှုအဖွဲ့အစည်း

လူတန်းစားစနစ်ထဲတွင် အမျိုးဇာတ် လက္ခဏာများရော၊ တစ်ဦးချင်း အရည်အချင်းကို ပဓာနပြုသည့် သဘောပါ ရောစပ်ပါဝင်လျက် အင်္ဂလန်၊ ဝေလနယ်၊ စကော့တလန်နှင့် မြောက်ပိုင်း အိုင်ယာလန်တို့ သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းထားသည့် ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်းနိုင်ငံ လူမှုအဖွဲ့အစည်း တွင် တွေ့ရှိနိုင်သည်။ ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်းသည် ရှည်လျားလှသော ဇာတိသမိုင်းတို့ဖြင့် ရှေးခေတ်ကြီးကို ဖြတ်သန်းခဲ့ရသည့် စက်မှုနိုင်ငံကြီး တစ်ခု ဖြစ်သည်။

၎င်း၌ ရှေးကရှိခဲ့သည့် လူ့အလွှာအဆင့် ခွဲခြားပုံစနစ်ကို ဆိုရ

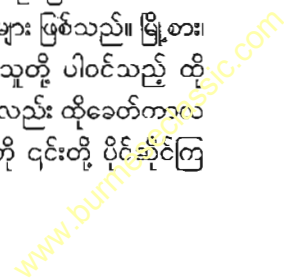
သုံးရပ်စနစ်

အလယ်ခေတ်ကာလ အင်္ဂလန်တွင် ဇာတ်စနစ်နှင့် ဆင်တူသည့် အလွှာအဆင့် (မဏ္ဍိုင်) သုံးရပ်စနစ် တည်ရှိခဲ့သည်။

ဇာတိအဆင့် (first estate) သည် သားစဉ်မြေးဆက် ဆက်ခံ နိုင်သည့် သူကောင်းမျိုး (hereditary nobility) များ ဖြစ်သည်။ မြို့စား၊

မင်းစိုးရာဇာများ စသည့် အမျိုးအရိုးကြီးသူတို့ ပါဝင်သည့် ထို အဆင့်သည် လူဦးရေ၏ ၅% မျှသာရှိသော်လည်း ထိုခေတ်ကာလ

တွင်ပင်မဓနဥစ္စာဖြစ်သော မြေယာအများစုကို ၎င်းတို့ ပိုင်ဆိုင်ကြ



သည်။ သူကောင်းမျိုးနွယ်ဝင် အများစုတို့၌ အလုပ်အကိုင် မရှိကြ။ အကြောင်းက ကုန်သွယ်မှု အစရှိသည့် ဝင်ငွေအတွက် လုပ်ကိုင်ကြသော အလုပ်တို့သည် မိမိတို့ကဲ့သို့ ဂုဏ်အဆင့်ရှိသူများအတွက် နိမ့်ကျသော အလုပ်များဖြစ်သည်ဟု ခံယူကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၌ ဝင်ငွေရှာစရာ မလိုသကဲ့သို့၊ ၎င်းတို့အတွက် ဝေယျာဝစ္စ ဆောင်ရွက်ပေးရန် အစေအပါးများလည်း အများအပြား ရှိကြသည်ဖြစ်ရာ အားလပ်နေသော အချိန်များတွင် မြင်းစီးအတတ်၊ ဓားခုတ်လှံထိုးအတတ်များကို လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း၊ အနုပညာ၊ ဂီတနှင့် စာပေရသတို့ကို အဆင့်မြင့်မြင့် ခံစားတတ်အောင် လေ့လာရှာဖွေခြင်းများသာ ပြုလုပ်လေ့ရှိကြသည်။

မြို့စားရွာစား မြေရှင်ကြီးများအနေနှင့် မိမိတို့ မျိုးရိုးအမည်နှင့် ရှိသည့် ကျယ်ပြောလှသော ပိုင်နက်နယ်မြေကို သားမြေးတို့အား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပေးလျှင် တဖြည်းဖြည်း သေးငယ်သော မြေယာကလေးများသာ ကျန်ရှိမည်ကို မလိုလားကြပေ။ ထိုအခါ ယင်းအနေအထားကို ကာကွယ်ရန်အတွက် primogeniture ခေါ် သားဦးဖြစ်သူကသာ အမွေ (မြေယာ) အားလုံးကို ဆက်ခံခွင့်ရှိသည့် ဥပဒေမျိုး ပေါ်ပေါက်လာသည်။

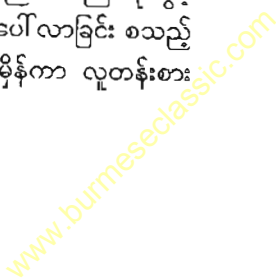
သားကြီးအား ရှိသမျှအားလုံး ပေးလိုက်သည့်အခါ သားငယ်များ အနေနှင့် ရပ်တည်မှုအတွက် နည်းလမ်းများ ရှာကြံလာရသည်။ ထိုအခါ တချို့က သာသနာ့ဝန်ထမ်း (clergy) ဘဝသို့ ကူးပြောင်းကြသည်။ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ဦးစီးပုံကိုင်များအဖြစ် တန်ခိုးဩဇာ ကြီးမားကြသည့် ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များ အစုကို ဒုတိယအလွှာအဆင့် (second estate) ဟုခေါ်ဆိုပြီး၊ ၎င်းအစု၏ လက်တွင်လည်း အသင်းတော်ပိုင်မြေယာ အမြောက်အမြား ရှိနေခဲ့သည်။

သာသနာရေးဘက်သို့ မဝင်သည့် အခြား အမျိုးကောင်းသားလူငယ်များမှာ စစ်ဘက်အရာရှိများ၊ ရှေ့နေရှေ့ရပ် တရားသူကြီး စသည့်

ဥပဒေဘက်ဆိုင်ရာ ရာထူးကြီးများနှင့် မိဘမျိုးရိုးအတွက် ဂုဏ်သရေမထက်စေသည့် ပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အခြားအလုပ်အကိုင်များကို ရွေးချယ်ဝင်ရောက်ကြသည်။ ဖခင်၏အမွေကို သမီးမိန်းကလေးတို့ ဆက်ခံပိုင်ခွင့် မရှိသည့် ထိုခေတ်ကာလတွင် အမျိုးသမီးတို့အနေနှင့် ဂုဏ်အဆင့်မြင့်သည့် အလုပ်အကိုင်မျိုးလည်း ရရှိရန် အလွန်ခဲယဉ်းသည်ဖြစ်ရာ ဘဝရပ်တည်မှုအတွက် ခင်ပွန်းကောင်းရရှိရေးကိုသာ အားပြုကြရသည်။

သူကောင်းမျိုးများနှင့် သာသနာ့ဝန်ထမ်း အနွယ်များ၏ အောက်တွင် third estate (တတိယ အလွှာအဆင့်) ဟုခေါ်သည့် လူသာမန်များ ရှိကြသည်။ လူသာမန်ဆိုရာ၌ အများစုတို့မှာ သူကောင်းမျိုးတို့၏ မြေယာများကို ထွန်ယက်စိုက်ပျိုးပေးရသည့် မြေကျွန် (serf) များ ဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတို့၌ ပညာသင်ကြားရန် အခွင့်အလမ်းလည်း နည်းပါးလှသည်ဖြစ်ရာ အများစုတို့မှာ စာမတတ်ကြပေ။

အင်္ဂလန်တွင် စက်မှုတော်လှန်ရေးကြီး ပေါ်ပေါက်ပြီး အင်္ဂလန်၏ အလွှာလည်း တစ်နေ့တခြား တိုးတက်ကြီးပွားလာသည့်အခါ၌မူ မြို့ပြများတွင် လယ်ယာအလုပ်မှအပဖြစ်သော အခြားအလုပ်အမျိုးမျိုးကို လုပ်ကိုင်ကြသည့် လူသာမန်များထဲမှ အချို့သည် ချမ်းသာကြွယ်ဝသော သူကောင်းမျိုးများနှင့် ပခုံးချင်း ယှဉ်နိုင်လာကြသည်။ ထို့နောက်တွင် လူတို့၏ အရည်အချင်း အစွမ်းအစကို အသိအမှတ်ပြုသော ထွန်းကားလာခြင်း၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ငွေ၏ အခန်းကဏ္ဍ ချိန် ကြီးမားလာခြင်း၊ လူအများတို့အတွက် ပညာသင်ကြားနိုင်ခွင့်နှင့် ဥပဒေကြောင်းအရ ရပိုင်ခွင့်များ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း စသည့် အကြောင်းများကြောင့် မဏ္ဍိုင်သုံးရပ်အသွင် မှေးမှိန်ကာ လူတန်းစားများ ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်လာခဲ့သည်။



ဇာတ်သဘောဆောင်သည့် မဏ္ဍိုင်စနစ် တိမ်ကောလာသည့် လက္ခဏာတစ်ရပ်အဖြစ် သည်နေ့ခေတ်တွင် သူကောင်းမျိုးနွယ်ဝင်တို့က မျိုးရိုးစဉ်ဆက် ခံယူရရှိခဲ့သည့် ဘွဲ့မည်ရည် (title) များကို ဈေးကွက်တွင် တင်၍ ရောင်းချမှုများ တွေ့ရှိလာရသည်။ ထင်ထင်ရှားရှား ဥပမာတစ်ခုမှာ ကွယ်လွန်သူ ဒိုင်ယာနာမင်းသမီး၏ အစ်ကိုဖြစ်သူ အားလ်စပင်ဆာတ် သူ၏ အိမ်ကြီးတစ်ဆောင် ပြုပြင်ရန် ဒေါ်လာသုံးသိန်းခန့် လိုအပ်နေ သဖြင့် လော့ဒ်အော့ဖ်ဝင်ဘယ်(လ)ဒန် (Lord of Wimbledon) ဟူသော ဘွဲ့ကို ၁၉၉၆ ခုနှစ်က လေလံတင်ရောင်းချခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

ဇာတ်လက္ခဏာနောသော လူတန်းစားစနစ်

ယနေ့ ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်းတွင် ရှိနေသော လူ့အလွှာအဆင့် စနစ်မှာ ရှည်လျားသော မြေရှင်ပဒေသရာဇ်ခေတ်၏ အမှတ်လက္ခဏာ အချို့ ဆက်လက်တည်ရှိနေသည့် လူတန်းစားစနစ် ဟုဆိုရမည် ဖြစ်သည်။ ၎င်းလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ထိပ်ဆုံးအလွှာ၌ အရေအတွက် အနည်းငယ်မျှသော ဆွေမျိုးစုကြီးများ ရှိသည်။ ၎င်းတို့၏ လက်ဝယ် တွင် အစဉ်အဆက် အမွေဆက်ခံလာခဲ့သည့် ပိုင်စားနယ်မြေများ ရှိနေ သည်။ ၎င်းတို့၏ သားသမီးများသည် အလွန်စရိတ်ကြီးသည့် ကျောင်းကြီး ကျောင်းကောင်းများတွင် ပညာသင်ကြားနိုင်ကြသည်။ ယူနိုက်တက် ကင်းဒမ်းတွင် ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ ထီးနန်းဆက်ခံသည့် ဒုတိယမြောက် အယ်လစ်ဇဘက်ဘုရင်မကြီးသည် နိုင်ငံဥသျှောင် ဖြစ်သည်။ ပါလီမန် တွင် မြို့စား၊ ရွာစား၊ များမတ်မျိုးများ ပါဝင်သည့် သူကောင်းမျိုးလွတ်တော် (House of Lords) လည်း ရှိသည်။ သို့သော် အစိုးရ ယန္တရားမှာ ရွေးကောက်ပွဲမှ တက်လာသည့် သို့မဟုတ် အရည်အချင်း အစွမ်းအား ကြောင့် ဖြစ်လာသည့် ပြည်သူ့ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော



ဒုတိယမြောက် ဒေါ်လာခံစာကံဘုရင်မကြီး

လူသာမန်တို့၏ လွှတ်တော် (House of Commons) လက်ထဲတွင် ရှိနေသည်။ မင်းစိုးရာဇာအလွှာ၏ အောက် တွင် ဗြိတိသျှလူဦးရေ၏ လေးပုံတစ်ပုံမျှ ရှိသည့် လူလတ်တန်းစား (middle class) အလွှာ ရှိ၏။ သည် အဆင့်မှ ပုဂ္ဂိုလ်များမှာ အဓိကအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ သို့မဟုတ် အဆင့်မြင့်ပညာအလုပ်များမှ ဝင်ငွေကောင်းကောင်း ရရှိကြသူများဖြစ်ပြီး၊ မိမိတို့၏ ဓနဥစ္စာကို စတော့ရှယ်ယာ (stock) များ၊ ငွေချေးစာချုပ် (bond) များ စသည်တို့၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထား သည့်ကြသည်။ လူလတ်တန်းစားများ အောက်တွင် မိမိတို့ကိုယ်ကို အလုပ်သမား လူတန်းစား (working class) ဟု ခံယူထားကြသူ လူများစုကြီး ရှိသည်။ အရေအတွက်အားဖြင့်မူ တိုင်းပြည်လူဦးရေ၏ ထက်ဝက်ခန့် ရှိသည်။ အဓိကအားဖြင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်ကြသူများဖြစ်ပြီး သင့်တင့် သောတင်သော ဝင်ငွေများ ရရှိကြသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတို့၏ အဆင့်အကျပေါ်တွင် မူတည်ကာ သည်လူတန်းစားထဲမှ အချို့အစိတ် အပိုင်းအနေနှင့် ဝင်ငွေအကျပ်အတည်း ကြုံရသည့်အခါများလည်း ရှိတတ်သည်။ ဥပမာ၊ ပြီးခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ် တစ်ခုနှစ်ခုအတွင်း ဗြိတိသျှ လူ့စားမီးသွေးလုပ်ငန်းနှင့် သံမဏိလုပ်ငန်းများ ကျဆင်းသည့်အခါ အလုပ်လက်မဲ့ အမြောက်အမြား ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပြီး၊ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များထဲမှ အချို့သည် အလုပ်သမား လူတန်းစားထက် ပို၍ နိမ့်သည့် ဆင်းရဲသော အဆင့်အလွှာလူတန်းစား (lower class) အဆင့်သို့ ကျဆင်းသွားကြပါ

သည်။ လက်ရှိအနေတွင် အောက်အလွှာဟု သတ်မှတ်ခံရသူ ဦးရေသည် တိုင်းပြည်လူဦးရေ၏ လေးပုံတစ်ပုံဝန်းကျင်မျှ ရှိနေသည်။ ၎င်းအလွှာမှ လူများသည် ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်းနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးအကျဆင်းဆုံး နယ်မြေများဖြစ်သည့် မြောက်ဘက်နှင့် အနောက်ဘက်ပိုင်းဒေသများတွင် အဓိက အများဆုံး ရှိနေကြသည်။

ဆိုခဲ့သည်အတိုင်း ဗြိတိသျှ လူတန်းစားစနစ်၌ အရည်အချင်း ပမာန်ပြုမှုနှင့် ဇာတ်လက္ခဏာ အကြွင်းအကျန်တို့ ရောယှက်နေသည် ဖြစ်ရာ လူမှုအဆင့် ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ခွင့် များစွာရှိလာသည် ဆိုသည့်တိုင် မညီမျှမှုများကား သိသာထင်ရှားစွာ ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ တစ်ဖန်၊ ဗြိတိန်၌ ရှိသည့် လူမှုအဆင့် ရွှေ့ပြောင်းနိုင်မှု အတိုင်းအဆသည် ၎င်း၌ ကာလရှည်ကြာ ထွန်းကားခဲ့သော estate ခွဲခြားမှုစနစ်မျိုး မရှိခဲ့သည့် အခြေခံ စက်မှုနိုင်ငံများ (ဥပမာ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု) နှင့် နှိုင်းစာသော် နည်းပါးနေကြောင်းသေးသည် ဟုဆိုရမည် ဖြစ်သည်။

ဗြိတိန်၌ ဇာတ်သဘောခွဲခြားမှု ထင်ရှားနေသေးသည့် လက္ခဏာ တစ်ခုကား အသံနေအသံထား (accent) ကို အလေးထားလွန်းခြင်း ဖြစ်သည်။ ဘာသာစကားတစ်မျိုးတည်း သုံးစွဲသူများပင် ဖြစ်လင့်ကစား လူတစ်စုနှင့်တစ်စု တသီးတခြားစီ အနေကြာနှုတ် အသံနေအသံထား လေယူလေသိမ်းများ သိသိသာသာ ကွဲပြားခြားနားလာတတ်တာ သဘာဝ ဖြစ်သည်။ အမေရိကန်ပြည်၌လည်း အင်္ဂလိပ်စကားကို လေသံအမျိုးမျိုး နှင့် ပြောဆိုတတ်ကြရာ စကားပြောသံကို နားထောင်၍ ဤသူကား အနောက်အလယ်ပိုင်းသား၊ ဤသူကား တောင်ပိုင်းသား စသဖြင့် ခွဲခြား သိရှိနိုင်ကြသည်။ အမေရိကန်တို့အဖို့ လေသံသည် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏ နေရင်းဒေသကို လှစ်ဟဖော်ပြသော အရာမျှသာဖြစ်သော်လည်း၊ ဗြိတိန် သားတို့အဖို့မူ လေသံသည် လူမှုအဆင့်ကိုပြသော လက္ခဏာတစ်ခု

ဖြစ်နေသည်။ ဗြိတိန်၌ အထက်လွှာလူတန်းစားတို့ သုံးစွဲသည့် ဘုရင့် အင်္ဂလိပ်စကား (King's English) နှင့် သာမန်အရပ်သားတို့ သုံးစွဲသည့် အရပ်သား အင်္ဂလိပ်စကားတို့မှာ အသံနေအသံထားတွင် သိသိသာသာကြီး ကွဲပြားလှသည်ဖြစ်ရာ ဗြိတိသျှတို့အား လူတစ်မျိုးတည်း ဘာသာစကား တစ်မျိုးတည်းနှင့်ပင် နှစ်မျိုးကွဲပြားနေကြသူများဟု ဆိုစမှတ်ပြုကြ သည်။

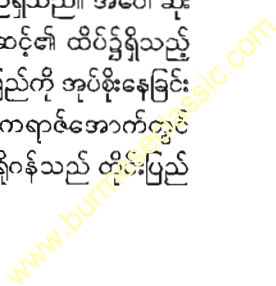
ဂျပန်လူမှုအဖွဲ့အစည်း

ဂျပန်ပြည်၌လည်း လူအသီးသီးတို့ကြား အလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှု သည် ဇာတ်စနစ်နှင့် အရည်အချင်း ပမာန်ပြုစနစ် နှစ်ရပ်လုံးတို့အပေါ်၌ ထူးထူး ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသည်။

အကြောင်းက ဂျပန်ပြည်သည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် သက်တမ်းအရှည် ဆုံး ဘုရင်စနစ် တည်ရှိနေသောနိုင်ငံ ဖြစ်သကဲ့သို့၊ တစ်ဖက်တွင်လည်း လူထုတိုင်းချင်းတို့၏ စွမ်းဆောင်အောင်မြင်မှုပေါ်တွင် မူတည်၍ ဓန သွားနှင့် ယင်းကလာသော အရှိန်အဝါများ ခံစားရရှိနိုင်သည့် ခေတ်သစ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်အဖြစ်သို့ ရောက်ရှိနေသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

အခြေခံမညီမျှခြင်းအရပ်ရပ် ဂျပန်ပြည်

အေးဒီ ၅ ရာစုခန့်က ဂျပန်ပြည်သည် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနိုင်ငံ ဖြစ်၍ ၎င်း၌ တင်းကျပ်သော ဇာတ်စနစ်တစ်မျိုး တည်ရှိသည်။ အပေါ်ဆုံး အဆင့်တွင် သူကောင်းမျိုးများ ရှိသည်။ ထိုအပေါ်ဆင့်၏ ထိပ်၌ရှိသည့် အဆင့်တို့သည် ဘုရားပေး အာဏာအရ တိုင်းပြည်ကို အုပ်စိုးနေခြင်း ဖြစ်သည်ဟု အများ လက်ခံယုံကြည်ကြသည်။ ဧကရာဇ်အောက်တွင် ဂျပန် (samurai) ခေါ် စစ်ဖက်အကြီးအကဲ ရှိသည်။ ရှိန်သည် တိုင်းပြည်



အနံ့အပြားရှိ နယ်စားပယ်စား စစ်ဘုရင်များကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရသည်။

သူကောင်းမျိုး မင်းစိုးရာဇာများ၏ အောက်တွင် ဆာမူရိုင်း (samurai) ခေါ် စစ်သည်တော်များ ရှိသည်။ ဂျပန်လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဗဟိုအဆင့်နေရာကို ရရှိထားသည့် ဆာမူရိုင်းများသည် ဓားခုတ်လှံထိုးအတတ် ကျွမ်းကျင်သူများဖြစ်ပြီး၊ မိမိအရှင်သခင်အပေါ် အကြွင်းမဲ့ သစ္စာစောင့်သိမှုကို အခြေခံသည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများအတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးနေထိုင်တတ်ကြသည်။



ပထမဂျိဂန် ဗိနာဖိုတို

ဆာမူရိုင်းတို့အောက်ဖြစ်သည့် တတိယအဆင့်၌ လူသာမန်ဂျပန်အများစုတို့ ရှိကြသည်။ ဆင်းရဲကျပ်တည်းကြသော ထိုခေတ်အခါကမူ သည်လူအများစုတို့မှာ ပင်ပန်းကြီးစွာ လုပ်ကိုင်ရှာဖွေမှု တစ်ဝမ်းတစ်ခါ ဝရံမျှသာ ရှိခဲ့ကြသည်။

သို့သော် ထိုခေတ်ဂျပန်ပြည်၌ သည်လူစုသည် အောက်ဆုံးအဆင့် မဟုတ်သေးပေ။ ၎င်းတို့အောက်တွင် ဗူရာကူမင် (burakumin) ဟုခေါ်သည့် အနိမ့်ဆုံးအလွှာတစ်ခု ရှိသေးသည်။ ဗူရာကူမင်တို့မှာ သူကောင်းမျိုးရော၊ လူသာမန်တို့ကပါ မဆက်ဆံကြသည့် အပယ်ခံအကြဉ်ခံများ ဖြစ်ကြသည်။ အိန္ဒိယရှိ ဇာတ်အနိမ့်ဆုံး လူများကဲ့သို့ပင် ၎င်းတို့သည် အခြားသူများနှင့် လွတ်ရာကင်းရာတွင် တသီးတခြား နေထိုင်ကြပြီး၊ သူတစ်ပါး မလုပ်ချင်သည့် အနိမ့်ကျဆုံး အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ သည်လူမှုအဆင့်မှ လွတ်မြောက်အောင် လုပ်ကိုင်ရန် နည်းလမ်းနှင့် အခွင့်အရေးများလည်း သူတို့၌ မရှိခဲ့ကြ။

အရှေ့ ဂျပန်ပြည်

၁၈၆၀ ခုနှစ်များလောက်က စတင်ကာ ဂျပန်ပြည်ကို ဦးဆောင်သည့် သူကောင်းမျိုးတို့ လောက၌၊ ဂျပန်သည် ရိုးရာစနစ်ကို တင်းတင်းကြပ်ကြပ် ဆုပ်ကိုင်ထားပါက ခေတ်မီတိုးတက်သော စက်မှုနိုင်ငံအဖြစ်သို့ ပြောင်းနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ် ဟူသော အမြင်မျိုး ပျံ့နှံ့တွင်ကျယ်ခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ဗြိတိန်ပြည်မှာကဲ့သို့ပင် ဂုဏ်ရှိန်ကြီးသော်လည်း အတယ်တမ်း ငွေကြေးမကြွယ်ဝသည့် အချို့သော သူကောင်းမျိုးနွယ်ဝင်နိုင်သည့် ဂုဏ်မမြင့်သော်လည်း ငွေကြေးစုဝေးမိနေသည့် လူသာမန်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှု ပြုလာခဲ့ကြသည်။

ဂျပန်ပြည်ကို တံခါးဖွင့်လိုက်ပြီး နိုင်ငံတကာနှင့် ရင်ပေါင်တန်းနိုင်အောင် ဩပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်သည့်အခါ၌မူ ရိုးရာဇာတ်စနစ်သည် သို့သော်လည်း အားပျော့၍ သွားသည်။ ၁၈၇၁ ခုနှစ်တွင်မူ အောက်ဆုံးအလွှာဖြစ်သော ဗူရာကူမင်တို့အား အပယ်ခံအလွှာအဆင့် (ဇာတ်နိမ့်) အဆင့်အဖြစ် မရှိစေရဟု အစိုးရက ဥပဒေဖြင့် ပယ်ဖျက်ပေးခဲ့သည်။ သို့သော် ဗူရာကူမင်အနွယ်ဖွားများကို အဆင့်နိမ့် ဆက်ဆံမှုများကား မနေ့တိုင် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ကျန်ရှိနေပါသေးသည်။ တစ်ဖန်၊ အထိယန္တရားစစ်ကြီးတွင် ဂျပန်တို့ အရေးနိမ့်ခဲ့ပြီးသည့်နောက်၌ သူကောင်းမျိုးတို့ ယခင် တရားဝင်ရရှိခဲ့သည့် အထူးအခွင့်အရေးများ ရုပ်သိမ်းခြင်း ခံခဲ့ရသည်။ ဘုရင်စနစ်ကို မဖျက်သိမ်းသော်လည်း ဂျပန်ဧကရာဇ်သည် ဂျပန်ရိုးရာ အမှတ်သင်္ကေတသဖွယ်သာဖြစ်သွားပြီး တကယ် လက်တွေ့အာဏာ မရှိတော့ပေ။

ယနေ့ ဂျပန်၌ လူ့အလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှုတို့သည် ရှေးရိုးရာဇာတ်စနစ်ခေတ်ကနှင့် အကြီးအကျယ် ခြားနားသွားခဲ့ပြီ ဖြစ်သည်။ ယနေ့

ဂျပန်တွင် အထက်လွှာ၊ လူလတ်တန်းစား အပေါ်ဆင့်၊ လူလတ်တန်းစား အောက်အဆင့်နှင့် အောက်အလွှာ ဟူ၍ အဆင့် ၄ ဆင့် သတ်မှတ် ပြောဆိုတတ်ကြသော်လည်း အဆင့်တစ်ခုနှင့်တစ်ခုကြားတွင် ပြတ်သား သော နယ်နိမိတ်စည်း မရှိ ဤအဆင့်မှ ထိုအဆင့် အကြိမ်ကြိမ် အလီလီ ကူးပြောင်း ရောက်ရှိနိုင်ကြသည်။

သို့သော် ဂျပန်လူမျိုးတို့သည် ရိုးရာအစဉ်အလာကို အလေး အမြတ် ပြုတတ်ကြသူများ ဖြစ်ရာ၊ လူတစ်ဦးချင်းတို့၏ လူမှုအဆင့်ကို အကဲဖြတ်ကြသည့်အခါတိုင်း မိသားစုရာဇဝင် ဟူသည်က ထည့်သွင်း စဉ်းစားစရာ အချက်တစ်ခုအဖြစ် ပေါ်လာတတ်စမြဲ ဖြစ်သည်။ တရားဝင် အားဖြင့်မူ လူတိုင်းသည် ဥပဒေရှေ့မှောက်တွင် တန်းတူညီမျှခွင့် ရှိကြ သည်။ သို့သော် တကယ်လက်တွေ့၌ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ရာစုနှစ်ပေါင်း များစွာက ဇာတ်စနစ်မျက်လုံးများဖြင့် ကြည့်ရှုမှုများ ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ သည့်အပြင်၊ ဂျပန်ပြည်တွင် အစဉ်အလာ အယူအဆများ ပေါ်တွင် အခြေတည်သည့် ယောက်ျားနှင့်မိန်းမတို့ကြား လူမှုအဆင့် ကွာဟမှုများ ယနေ့တိုင် ဆက်လက်တည်ရှိနေသည်။ ဥပဒေကြောင်းအရ ယောက်ျားနှင့်မိန်းမတို့ တန်းတူညီမျှ ရှိကြသည်။ သို့သော် လက်တွေ့ လူမှုဘဝ၌ ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ယောက်ျားတို့ လွှမ်းမိုးလျက်ရှိနေသည်။ သားသမီးများအား တက္ကသိုလ်ကောလိပ်ကျောင်းများသို့ ပို့သည့်နေရာ၊ ဂျပန်မိဘများသည် သမီးများထက် သားယောက်ျားလေးများကို ပိုမို ဦးစားပေးတတ်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် ဂျပန်ပညာရေးနယ်ပယ်၌ ယောက်ျား မိန်းမ ကွာဟမှုသည် အခြားစက်မှုနိုင်ငံကြီးများနှင့်စာသော် သိသာ ထင်ရှားနေသည်။ ပညာရေးတွင် ကွာဟသည့်အလျောက် အလုပ်အကိုင် ရရှိမှုတွင်လည်း ကွာဟသည်။ ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ၊ စသည့် ဦးဆောင် ဦးရွက်ပြုရသော နေရာများကို မိန်းမများ အလွန်ရခဲသည်။

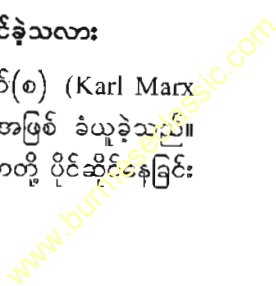
ချုပ်၍ပြောရသော်၊ ခေမာသစ် ဂျပန်လူ့အဖွဲ့အစည်း၌ တစ်ဦး ချင်း၏ စွမ်းရည်ကို ပမာနပြုသည့် လူတန်းစားစနစ် ဖြစ်ထွန်းတည်ရှိ နေသည် ဆိုသော်လည်း၊ ကာလရှည်ကြာ တည်ရှိခဲ့သည့် ရိုးရာအစဉ် အလာ၏ အရိပ်အဖြစ် ယောက်ျားတို့ အထူးအခွင့်အရေး ခံစားရသော အနေအထားများ ကျန်ရစ်နေဆဲဖြစ်သည် ဟုဆိုရပေမည်။

ဆိုဗီယက်ယူနီယံနှင့် လူတန်းစားမဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်း တည်ထောင်ရန် အားထုတ်မှု

ရုရှားပြည်ကို ဗဟိုပြုလျက် ဆိုဗီယက်ပြည်ထောင်စု (Union of Soviet Socialist Republics) (U.S.S.R.) အမည်ရှိသော ဆိုရှယ်လစ် နိုင်ငံကြီးသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့်အပြိုင် ကမ္ဘာ့ထိပ်သီးနိုင်ငံ တစ်ခုအဖြစ် ၂၀ ရာစုအတွင်း နှစ်ပေါင်း ၇၀ ကျော်မျှ တည်ရှိခဲ့ပါသည်။ ဆိုဗီယက်ပြည်ထောင်စုသည် ၁၉၁၇ ခုနှစ်က ဖြစ်ပွားသည့် ရုရှား ဇာတ်လှုပ်ရှားမှု ပေါက်ဖွားခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ၎င်းတော်လှန်ရေးသည် ဘုရင်စားစနစ်နှင့် မျိုးရိုးစဉ်ဆက် ဘွဲ့မည်ရည်ဆက်ခံသည့် သူကောင်းမျိုး မျိုးကြီးစိုးသော မြေရှင်ပဒေသရာဇ်စနစ်ကို ဖျက်သိမ်းပစ်လိုက်ပြီး၊ ဆိုဗီယက်ပြည်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းတို့ ပိုင်ဆိုင်သော မြေယာများ၊ စက်ရုံ အထုပ်အဖုံးများနှင့် အခြားကုန်ထုတ်အရင်းအနှီးများကို နိုင်ငံစိုင်အဖြစ် သိမ်းဆည်းခဲ့သည်။

ကုန်အားထင်းမဲ့သော လူ့ဘောင် တည်ထောင်နိုင်ခဲ့သလား

ရုရှားတော်လှန်ရေးသည် ကားလ်မာ့က်(စ) (Karl Marx) - (၁၃) ၏ အယူအဆများကို လမ်းညွှန်အဖြစ် ခံယူခဲ့သည်။ (၁၄) ကုန်ထုတ်အရင်းအနှီးများကို ပုဂ္ဂလိကတို့ ပိုင်ဆိုင်နေခြင်း



သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူတန်းစား ကွဲပြားဖြစ်တည်နေရသည့် အရင်းခံ အကြောင်းတရား ဖြစ်သည် ဟုဆိုခဲ့ရာ တိုင်းပြည်စီးပွားရေးကို ပုဂ္ဂလိကလက်တွင် မထားတော့ဘဲ၊ အစိုးရက ချုပ်ကိုင်လိုက်ပြီ ဆိုသည့် အခါ လူတန်းစားကွာဟမှုများ ပပျောက်သွားလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်စရာ ရှိလာသည်။ ဆိုဗီယက် ခေါင်းဆောင်ပိုင်းအနေနှင့်လည်း မိမိတို့သည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် ပထမဆုံးသော လူတန်းစား (ကွာဟမှု) ကင်းမဲ့သည့် လူ့ဘောင်ကို ဖန်တီးတည်ထောင်လျက်ရှိကြောင်း ဂုဏ်ယူပြောဆိုလေ့ ရှိခဲ့သည်။

သို့သော် ပြင်ပမှ စောင့်ကြည့်လေ့လာသူများကမူ ထိုအဆိုတို့ လက်ခံနိုင်ခြင်း မရှိကြ။ ဆိုဗီယက်ယူနီယံတွင် လူတို့ရရှိကြသည့် အလုပ် အကိုင်များကို ကြည့်သည့်အခါ ကဏ္ဍ သို့မဟုတ် အဆင့် ၄ ဆင့် ကွဲပြား တည်ရှိနေသည်ကို တွေ့ရကြောင်း ၎င်းတို့က ထောက်ပြကြသည်။

ထိပ်ဆုံးပိုင်းတွင် အပရက်ချစ် (apparatchik) ဟုခေါ်သည့် အထူးပုဂ္ဂိုလ်များ ရှိသည်။ ၎င်းအလွှာ၌ ကွန်မြူနစ်ပါတီ ထိပ်တန်း ခေါင်းဆောင်ကြီးများနှင့် အခြားအာဏာ ပိုင် အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးမှ ထိပ်သီး ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်သည်။ ၎င်းတို့နောက်တွင် ဆိုဗီယက်ပညာတတ် လူတန်းစား (ဝါ) အသိပညာရှင် အတတ်ပညာရှင်များ ရှိသည်။ ၎င်းအလွှာ၌ အစိုးရအရာရှိများ၊ တက္ကသိုလ် ကောလိပ် ပါမောက္ခများ၊ ကထိကများ၊ သိပ္ပံပညာရှင်များ၊ ဆရာဝန် များ၊ အင်ဂျင်နီယာများ စသည်တို့ ပါဝင် သည်။ တတိယအဆင့်တွင် စက်ရုံအလုပ်ရုံ



ကာလ်မာ့က်(စ)

အလုပ်သမား ကာယလုပ်သားများ ရှိပြီး၊ အောက်ဆုံးအလွှာ၌မူ ကျေးလက်တောရွာ အောင်သူလယ်သမားများ ရှိကြသည်။ သည်ကဏ္ဍလေးရပ်တွင် တည်ရှိ ကြသကဲ့သို့၊ လူနေမှုအဆင့်အတန်းများမှာ အသိသာ ခြားနားကွဲပြားကြသည်ဖြစ်ရာ၊ အောက် ဆိုဗီယက်ယူနီယံ၌ လူတန်းစား ကွာဟမှု ကင်းမဲ့သည် ဟုဆိုနိုင်စရာ အကြောင်း မရှိခဲ့ပေ။ သို့သော် စက်ရုံများ၊ လယ်ယာမြေများ၊ တက္ကသိုလ် ကောလိပ်များ၊ ဆေးရုံများ စသည့် ကြီးကြီးမားမား လုပ်ငန်း မှန်သမျှ အစိုးရလက်ထဲတွင်သာ ရှိနေသည်ဖြစ်ရာ၊ လူတစ်ဦးချင်းတို့အနေနှင့် အသေတန် ကြွယ်ဝချမ်းသာရန် ခက်ခဲသည့်အလျောက်၊ ဆင်းရဲချမ်းသာ ကြွယ်ဝမှု အချိုးအစားမှာမူ အရင်းရှင်နိုင်ငံကြီးများနှင့် နှိုင်းစာက သိသာစွာ ကွဲပြားခဲ့သည်။ ဓနဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှုတွင် အရင်းရှင်နိုင်ငံတို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်က ယူနိုက်တက်ပြည်ထောင်စုသည် ဟုဆိုသော်လည်း လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာနှင့် ပတ်သက် သည့်အား အထက်ဆုံးအလွှာနှင့် အောက်ဆုံးအလွှာကြား ကွာဟမှုမှာ အရင်းရှင်နိုင်ငံများမှာထက် ပိုကဲနေသည် ဟုသုံးသပ်ကြပါသည်။



ဗလာဒီမာ လီနင်

တော်လှန်ရေး

တွေးခေါ်ရှင်ကာလ်မာ့က်(စ)၏ အယူအဆများ၊ တော်လှန်ရေးကို အောင်သူ ဗလာဒီမာလီနင် (Vladimir Lenin ၁၈၇၀ - ၁၉၂၄) ၏ တော်လှန်ရေးများဖြင့် ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင် ပုံဖော် တည် ထောင်ခဲ့သည့် ဆိုဗီယက်လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ၁၉၈၅ ခုနှစ်တွင် သမ္မတ မိုစတာသည့် မစ်ခေးလ်ဂေါ်ဘာချော့ဗ် (Mikhail Gorbachev) ၏

ပယ်ရီစထရွိုင်ကာ (perestroika) ခေါ် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရေး (restructuring/reorganization) အစီအစဉ်ကြောင့် စတင် ပြောင်းလဲလာခဲ့သည်။ သူက ဆိုဗီယက်စနစ်တွင် အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် နှိုင်းစာက စီးပွားရေး မညီမျှမှုများ နည်းပါးသည် မှန်သော်လည်း၊ လူအားလုံးနီးပါး လောက်ပင် ဆင်းရဲနေကြ၍ တိုင်းပြည်၏ လူနေမှုအဆင့်အတန်းသည် ဝင်ငွေမြင့်မားသော အနောက်နိုင်ငံများနှင့်စာလျှင် များစွာ နိမ့်ကျနေသည်။ တိုင်းပြည်စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လိုက် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုများကို လျှော့ပေး ရမည် စသဖြင့် ရှုမြင်ခဲ့သည်။

ဂေါ်အာချော့ဗ်၏ စီးပွားရေး ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှု အစီအစဉ်များသည် အလွန် ကြီးမားကျယ်ပြန့်သော လူမှုရေး နိုင်ငံရေး လှုပ်ရှားမှုကြီး တစ်ရပ်ဆီသို့ ဦးတည်သွားခဲ့သည်။ ပြည်သူလူထုက မိမိတို့ ဆင်းရဲ ဖွဲ့စေခြင်းနှင့် အခြေခံ လူမှုလွတ်လပ်ခွင့်များ ဆုံးရှုံးခြင်းသည် ကွန်မြူနစ်ပါတီ ခေါင်းဆောင်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သော အုပ်ချုပ်သူ လူတန်း စားများကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း ပြစ်တင်ဝေဖန်ကြသည်။ ဆိုဗီယက် ယူနီယံတွင် လူဦးရေ စုစုပေါင်း၏ ၆ ရာခိုင်နှုန်း မျှသာရှိသော ကွန်မြူနစ် တို့က နိုင်ငံကို ကြီးစိုးခွင့်ရထားခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုနှစ် ပိုင်းများအတွင်း အရှေ့ဥရောပဒေသတစ်ခွင်ရှိ ဆိုရှယ်လစ်အစိုးရများ တစ်ချင်းတစ်ချပ် ပြုတ်ကျခဲ့ပြီးနောက် ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင်မူ ဆိုဗီယက်ယူနီယံ ကိုယ်တိုင်ပင် ပြိုကွဲသွားခဲ့သည်။



မစ်ခေးလ် ဂေါ်အာချော့ဗ်

ဆိုဗီယက် ပြည်ထောင်စု၏ အဖြစ်သနစ်ကို ကြည့်လျှင် လူ့အဖွဲ့ အစည်းအတွင်း မညီမျှမှု ဟူသည်ကို ဆင်းရဲချမ်းသာကွာဟမှု တစ်ခု နည်းနှင့် တိုင်းတာ၍ မရကြောင်း တွေ့ရမည် ဖြစ်သည်။ ဆိုဗီယက် ယူနီယံ၌ ဗြိတိန်၊ ဂျပန်၊ အမေရိကန်တို့မှာကဲ့သို့ အလွန်အမင်း ချမ်းသာ ကြွယ်ဝသူများ မရှိ။ အဆင်းရဲဆုံးအလွှာနှင့် အချမ်းသာဆုံးအလွှာကြား ကွာဟမှု အချိုးအစားသည်လည်း အဆမတန် မကြီးမား။ သို့သော် အထူး အခွင့်အရေး ခံစားရသည့် အထက်လွှာလူတန်းစား (elite class) တစ်ခု သာ ရှိပြီရှိနေသည်။ ဥစ္စာပိုင်စိုးမှုထက် အာဏာပိုင်စိုးမှုပေါ်တွင် အခြေ ထည်သည့် အထူးလူတန်းစား ဖြစ်သည်။ ဥပမာ ဆိုဗီယက်ခေါင်းဆောင် များသည် အမေရိကန်သမ္မတများလောက် လခများများ မရ၊ ချမ်းသာ ကြွယ်ဝခြင်း မရှိကြ။ သို့သော် တစ်ပါးသူတို့၏ ဓနဥစ္စာများရော၊ လူမှု ဆင်နွှဲမှုများကိုပါ ဖန်တီးခြယ်လှယ်သည့် အရာ၌ကား များစွာ ကြီးမား သော လွန်သော တန်ခိုးအာဏာများ ရှိကြပေသည်။

ဆိုဗီယက်ယူနီယံတွင် နိုင်ငံသားတို့အနေနှင့် လူမှုအဆင့် ကွဲပြားနိုင်ခွင့် (social mobility) အနေအထားများသည်ကော မည်သို့ ဖြစ်သည်နည်း။

၂၀ ရာစုအတွင်း ဆိုဗီယက်ယူနီယံ၌လည်း ဗြိတိန်၊ ဂျပန်၊ အမေရိကန်ပြည်များနည်းတူ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အောက်အလွှာမှ အထက်လွှာအဆင့်များသို့ တိုးတက်ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ခွင့်များ သိသိသာသာ မရှိခဲ့ပါသည်။ ဆိုဗီယက်ခေတ်တွင် နိုင်ငံရေးပေါ်လစီအရ စက်မှု ပြုလုပ်ရေးများကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် တည်ဆောက်ထူထောင်သကဲ့သို့ တစ် နည်းတူ အစိုးရယန္တရားများကိုလည်း တိုးတက်ဖြန့်ဖြူးကြကဲ့သို့ရာ ကျေးလက် အဆင့်သူ အများအပြားပင် စက်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရရုံးဌာနများ

ရှိရာ မြို့ကြီးမြို့ငယ်များသို့ ရောက်ရှိခဲ့ကြသည်။

ယင်းသို့ လူတစ်ဦးချင်းစီတို့၏ အားထုတ်မှုကြောင့် မဟုတ်ဘဲ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း 'လမ်းကြောင်း' ပြောင်းလဲမှုကို အကြောင်းပြု၍ ထုနှင်းထည်နှင့် လူမှုအဆင့် ရွှေ့ပြောင်းမှုများ ဖြစ်ပွားခြင်းမျိုးကို လူမှုရေး သိပ္ပံပညာရှင်တို့က ဖွဲ့စည်းပုံအခြေပြု လူမှုအဆင့် ရွှေ့ပြောင်းမှု (structural social mobility) ဟုခေါ်ဆိုကြပါသည်။

၁၉၉၀ ကျော်နှစ်များ အတွင်းမှာ ယခင် ဆိုဗီယက်ယူနီယံမှ ရွှေ့လျောလာသည့် ရုရှားဖက်ဒရေးရှင်း (Russian Federation) အတွင်း လူမှုအဆင့်ရွှေ့ပြောင်းမှုတို့သည် အတက်ဘက်ထက် အကျဘက်သို့ လှည့်လာခဲ့သည်။ ၁၉၉၀ မှ ၁၉၉၈ အတွင်း ရုရှားပြည်တွင် ယောက်ျား များ၏ ပျမ်းမျှ သက်တမ်းသည် ၈ နှစ်မျှလည်းကောင်း၊ မိန်းမများ၏ ပျမ်းမျှသက်တမ်းသည် ၂ နှစ်မျှလည်းကောင်း လျော့ကျသွားခဲ့သည်။ ယင်းသို့ဖြစ်ရသည့် အကြောင်းများစွာ ရှိသည့်အနက် အရေးကြီးသော တစ်ချက်မှာ ရုရှား၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုစနစ် ညံ့ဖျင်းခြင်းဖြစ်ပြီး နောက်တစ်ချက်မှာ စီးပွားရေးစနစ်ပြောင်းကာလ၏ ကမောက်ကမ အရေး အထားများကြောင့် ဒုက္ခရောက်ရခြင်း ဖြစ်သည်။

တွက်ခြေမကိုက်သည့် အစိုးရစက်မှုလုပ်ငန်းကြီးများကို ပိတ်ပင် လိုက်ခြင်းသည် ရေရှည်တွင် နိုင်ငံစီးပွားရေးအတွက် အကျိုးဖြစ်စေမည် မှန်သော်လည်း၊ ရေတို၌ အလုပ်သမားများစွာတို့ အလုပ်အကိုင် လက် လွတ်ဆုံးရှုံးခြင်း၊ တစ်ဝက်တစ်ပျက် လစာများသာ ရရှိခြင်း စသော အကြောင်းများကြောင့် စီးပွားရေး အကျပ်အတည်း ကြုံရပြီး လူနေမှု အဆင့်အတန်းများ ကျဆင်းသွားကြသည်။ ထို့ပြင် နိုင်ငံပိုင်လုပ်ငန်းများ၏ ပုဂ္ဂလိကများလက်သို့ လွှဲပြောင်းပေးလိုက်သည့်အခါ ချမ်းသာကြွယ်ဝ သူများ ပေါ်ပေါက်လာပြီး ဆင်းရဲချမ်းသာကွာဟမှုသည်လည်း ရုတ်တရက်

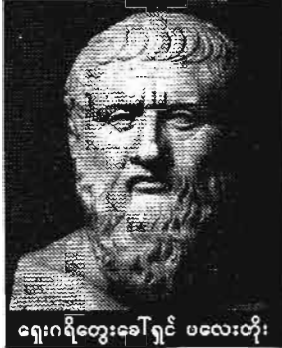
ပြောင်းလဲလာခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ရုရှားပြည်၌ စီးပွားရေးစနစ် ပြောင်းလဲမှု နှစ်သက်သူကို ရှိသကဲ့သို့ နောင်တစ်နေ့ အထွေထွေ လူနေမှုအဆင့် အတန်း မြင့်မားမည့်အရေးကို မှန်းမျှော်ကာ ကျပ်တည်းသော ကာလကို နှစ်ခြို ဖြတ်သန်းသူတို့လည်း ဖြတ်သန်းနေရဆဲဖြစ်သည်။

လူမှုအလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှုတို့ နောက်ကွယ်မှ ဝါဒသဘောတရား (Ideology)

လူမှုအလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှု၊ အနီးဝန်းကျင်ရှိ ရင်းမြစ်များကို မှီခိုမှု မတူညီ မမျှတမှုတို့သည် ကမ္ဘာအနှံ့အပြား၌ပင် အစဉ်အဆက် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ကြပါသည်။ ဗြိတိန်ပြည်၊ ဂျပန်ပြည်တို့တွင် မြေယာနှင့် အာဏာ အခြေခံအရအတွက်မျှသာရှိသော မိသားစုတို့လက်တွင် အပ်နှင်း ရသည့် ဇာတ်စနစ်သဘောမျိုးသည် ရာစုနှစ်ပေါင်းများစွာ တည်တံ့ခဲ့ ကြသည်။ အိန္ဒိယသားတို့သည်လည်း မိမိမွေးဖွားလာရာ အမျိုးဇာတ်ကို မှီခို၍ တစ်ဘဝလုံး ချမ်းသာရ ဆင်းရဲရသော အဖြစ်ကို နှစ်ပေါင်း မြောက်နှစ်ချီ၍ လက်ခံထားခဲ့ကြပါသည်။

မမျှတသောအနေအထားကို ဘာကြောင့် ကာလရှည်ကြာ လက်ခံ ကြသနည်း စဉ်းစားသည့်အခါ၊ ယင်းတို့ တည်တံ့ရန် နောက်ကွယ်မှ အကြောင်းကန်ပေးနေသည့် အယူအဆများ သဘောတရားအမြင်များ ကြောင့် တွေ့မြင်ရပါသည်။ တန်းမတူမညီမျှသော အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့ များသည် အသီးသီးရှိ လူတို့၏ခေါင်းထဲတွင် လူမှုအလွှာအဆင့် ကွဲပြားခြင်း ဖြစ်ပေါ် ရှိသင့်၍ ရှိနေရခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း သိမှတ်ခံယူစိတ်များ စွဲမြဲ နေသော်လည်း မတရားမှုဟု ၎င်းတို့ ယူဆလေ့မရှိကြ။

ရှေးဂရိတွေးခေါ်ရှင် ပလေးတိုး (Plato ၄၂၇ - ၃၄၇ ဘီစီ) က တရားမျှတခြင်း (justice) ဟူသည် မည်သူက မည်သည့်အရာကို ရထိုက်ကြောင်း သဘောတူညီခြင်းပင် ဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသည်။ ထို့ပြင် လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်း ယဉ်ကျေးမှုစနစ်တိုင်းပင် အချို့သော တန်းမတူမှု (inequality) မျိုးကို သင့်တင့် မှုတသည်၊ လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည် (fair) ဟူ၍ ခံယူတတ်ကြသောသဘော ရှိကြောင်း သူရှင်းပြခဲ့သည်။ တွေးခေါ်ရှင် ကားလ်မာ့က်(စ)လည်း အလားတူပင် ရှုမြင်သည်။ သို့သော် ပလေးတိုးနှင့် မတူသည့်အချက်က မညီမျှမှုကို သူ အပြင်းအထန် ဆန့်ကျင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ သူက အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ဓနဥစ္စာနှင့် ဩဇာအာဏာတို့ကို လက်တစ်ဆုပ်စာ လူနည်းစုထံသို့ ရောက်အောင် လမ်းသွယ်ပေးကြသည့် ထို့နောက်တွင်မှ ယင်းကိစ္စသည် ဈေးကွက်၏ ဥပဒေသအတိုင်းသာ ဖြစ်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဆင်ခြေကန်ကြ ကာကွယ်ကြသည် ဟုဝေဖန် ပြစ်တင်သည်။ ထို့ပြင်၊ အရင်းရှင်ဥပဒေများသည် ပုဂ္ဂလိက ပစ္စည်းပိုင်ဆိုင်ခွင့်ကို ပြဋ္ဌာန်းပေးကြောင်း၊ အမွေဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ ထုံးစံလေ့များကလည်း ငွေရှင်ကြေးရှင်တို့ ရပြီးသော ဓနဥစ္စာကို မိသားစု အစဉ်အဆက် လက်ဆင့်ကမ်း ထိန်းသိမ်းထားနိုင်အောင် အကာအကွယ် ပေးကြောင်း၊ တစ်နည်းဆိုရသော် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်း အသီးသီး အတွင်း ထွန်းကားတည်ရှိနေသော ထုံးစံလေ့များနှင့် ယင်းတို့ကို စောင့်ရှောက်ထိန်းသိမ်းဖြန့်ချိသည့် ယဉ်ကျေးမှုအဆောက်အအုံများသည်



ရှေးဂရိတွေးခေါ်ရှင် ပလေးတိုး

အထက်လွှာ အထူးလူတန်းစား၏ အနေအထား ဆက်လက် တည်တံ့ ဖြစ်အောင် ကျားကန်ထောက်ကူပေးကြကြောင်း၊ ယင်းကြောင့်ပင် အဖွဲ့အလွှာ (elite) တို့ အစဉ်အဆက် အသက်ရှည်ကြကြောင်း ဖော်(စ)က သုံးသပ်ပြောဆိုခဲ့သည်။

အလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှုကို အထောက်အပံ့ပြုသည့် နောက်ခံ သဘောတရား (ideology) တို့သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့၏ စီးပွားရေး စနစ်နှင့် နည်းပညာအဆင့် ပြောင်းလဲခြင်းများနှင့်အတူ လိုက်ပါပြောင်းလဲ သွားသောသဘော ရှိသည်။ ဥပမာ၊ လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် ယခင်ကထက် ပြင်ည့် နွားနှင့်ဖက်၍ ရုန်းကြရသည့် အောက်အလွှာ လူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းကို အမှီပြု၍ ရပ်တည်နေခြင်းဖြစ်ရာ၊ ၎င်းလူတို့ မိမိ ရောက်ရာ နေရာအဆင့်၌ နိစ္စဓူဝအလုပ်များကို မပြုမငြင် ထမ်းဆောင်နေထိုင်ရန် အကြောင်းသည်။ ထိုအခါ ဇာတ်နိမ့်ခြင်း၊ ဇာတ်မြင့်ခြင်းတို့သည် ရှေးအစု အစည်းတို့ ရှိခဲ့သည့် သဘာဝ၏ နေရာချထားချက်ဖြစ်၍ ထိုသဘာဝ အစဉ်အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်မှာ လူသားတိုင်း၏ တာဝန် ဖြစ်သည်ဟုသော အယူဝါဒ သို့မဟုတ် သဘောတရားမျိုး ပေါ်ပေါက် ဖြစ်သည်။ အပြိုင်အဆိုင် တီထွင်ကြံဆလုပ်ကိုင်ရသော စက်မှုအရင်းရှင် အစဉ်တွင်မူ လူတစ်ဦးချင်းတို့၏ အရည်အသွေးသည် အရေးပါလာပြီး၊ အရည်အသွေး ချို့လျှင် ရှိသလောက် ချီးမြှောက်ဖို့ လိုအပ်လာသည်။ ထိုအခါ အရည်အချင်း အစွမ်းအစကို အဓိကထား၍ အလွှာအဆင့် ခွဲခြားသည့် ယဉ်ကျေးမှု သဘောတရား ထွန်းကားလာသည်။ ဓနဥစ္စာနှင့် ဩဇာ အာဏာသည် အရည်အချင်းမြင့်သူ အထက်မြက်ဆုံး ဆောင်ရွက်နိုင်သူတို့ အဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့အစည်း ဆိုလျှင် ဆိုလောက်များ ဖြစ်လာသည်။ ဆင်းရဲသူများသည် အစွမ်း ချို့လျှင် နည်းပါးသူ၊ မထိုက်တန်၍ မခံစားရသူများ ဖြစ်သည် ဟုသော အယူဝါဒ ပေါ်ပေါက်လာသည်။

ဆင်းရဲခြင်း ချမ်းသာခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြင်းထန်လွန်းသည့် ဆိုရမည့် သဘောထားတစ်ရပ်လည်း တစ်ခါက အရင်းရှင်စီးပွားရေး သမားကြီးများ လောက၌ လွှမ်းမိုးခဲ့ဖူးသည်။ ယင်းက အင်္ဂလိပ်တွေ့ခေါ်ရှင် ဟားဘတ်စပင်ဆာ (Herbert Spencer ၁၈၂၀ - ၁၉၀၃) ၏ အယူအဆ ဖြစ်သည်။

စပင်ဆာသည် သူ့ရှေ့က ရှိခဲ့သည့် သဘာဝသိပ္ပံပညာရှင်ကြီး ချားလ်(စ)ဒါဝင် (Charles Darwin ၁၈၀၉ - ၈၂) ၏ အယူအဆများကို ချဲ့ထွင်ကာ လူမှုရေး သိပ္ပံနယ်သို့ ယူဆောင်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဒါဝင်၏ အီဇောလူးရှင်း (evolution) သီအိုရီတွင်၊ သတ္တဝါမျိုးစိတ် (species) တို့သည် မိမိ ရောက်ရှိရာ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် သဟဇာတ ဖြစ်ရန်အတွက် မျိုးဆက် ပေါင်းများစွာ ရှည်ကြာသော ကာလ အတွင်း ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ တဖြည်းဖြည်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲယူခြင်းဖြင့် အဓွန့်ရှည် တည်တံ့ကြကြောင်း ဖော်ပြ ခဲ့သည်။ ၎င်းကို ဒါဝင်က သဘာဝရွေးချယ်မှု (natural selection) ရှင်သန်မှုအတွက် ရုန်းကန်လှုပ်ရှားရာ၌ အခွင့်အလမ်းသာသာ မျိုးနွယ်များ တင်ကျန်တည်တံ့မှု (preservation of favoured races in the struggle for life) စသည့် စကားလုံးများဖြင့် သုံးနှုန်းပြောဆိုသည်။ သည်သဘောတရားကိုပင် ဆင့်ပွားတင်ပြရာ၌ စပင်ဆာ၏ နောက်ပိုင်းတွင် အထူးလူသုံးများလာမည့် 'the survival of the fittest' ဟူသော စကားတစ်လုံးကို တီထွင်သုံးစွဲခဲ့သည်။ သူက လူ့အဖွဲ့အစည်း



ချားလ်(စ)ဒါဝင်



ဇာတ် စပင်ဆာ

ဟူသည် တီရစ္ဆာန်ကြီးငယ်တို့ ရောနှော ယှဉ်ပြိုင်နေထိုင်သည့် 'တော' တစ်ခုနှင့် ပမာတူကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် လူ့အဖွဲ့ အစည်းတစ်ရပ်အတွင်း အသင့်တော်ဆုံးသူ (fittest) တို့ ထိပ်တန်းတက်လာပြီး၊ ညံ့ဖျင်း အားနည်းသူတို့ အောက်ဆုံးအလွှာသို့ ရောက်ရှိရခြင်းမှာ သဘာဝပင်ဖြစ်ကြောင်း တင်ပြခဲ့သည်။

စပင်ဆာ၏ ဝါဒသည် စက်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးကြီးများလောက၌ အထူး ရေပန်းစားသည်။ ရေနံသူဌေးကြီး ဇွန်ဒီရော့ကဖဲလား (John D. Rockefeller ၁၈၃၉ - ၁၉၃၇) ဆိုလျှင် သည်အယူအဆကို ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျပင် ဟောပြောပို့ချခဲ့သည်။ စပင်ဆာ၊ ရော့ကဖဲလား အစရှိသူတို့ အနေနှင့် ဆင်းရဲသားများကို သနားညှာတာစရာဟု သဘောထားနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပေ။ ၎င်းတို့အမြင်၌၊ ချမ်းသာခြင်း ဆင်းရဲခြင်းတို့သည် အရည်အချင်း အစွမ်းအစ ရှိခြင်း မရှိခြင်းပေါ်၌ လုံးလုံးလျားလျား မူတည်နေသည်။ ရောမလုပ်ငန်းကြီးများ သူ့ထောင်အောင်မြင်ကြသူတို့သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အတော်ဆုံး၊ အနိမ့်အရှိဆုံးလူများဖြစ်သည်ဟု သူတို့ခံယူသည်။ ထို့ကြောင့် အစိုးရ ထိခိုက် ဆင်းရဲသူများကို ကူညီထောက်ပံ့မည့် လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေများ ထုတ်ခွန်အတွက် လုပ်ငန်းရှင်ကြီးများထံမှ ကြီးလေးသော ဝင်ငွေခွန်များ ထောက်ခံခြင်းသည် အညံ့ဆုံးလူများကို ခိုးမြှောက်ပြီး၊ အတော်ဆုံးလူများ ကို ပြစ်ဒဏ်ခတ်ရာရောက်သဖြင့် တရားမျှတမှုမရှိဟု ၎င်းတို့ ရှုမြင်သည်။ ယနေ့ခေတ် လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင်များကမူ ထိုအယူအဆမျိုးကို

လက်မခံကြပေ။ လူမှုအဆင့်တို့သည် စပင်ဆာ ပြောသကဲ့သို့ လူတစ်ဦး ချင်းတို့၏ အစွမ်းအစပေါ်မှာချည်း မတည်။ အခြားအကြောင်းအချက် များလည်း ရှိသေးကြောင်း ၎င်းတို့က ထောက်ပြကြသည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီကြီး ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ ထူထောင်အောင်မြင်ကြသူတို့သည် လည်း လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အတော်ဆုံးလူများ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွက် အကျိုးအပြုဆုံးလူများဟု မရှုမြင်ကြ။

မည်သို့ဖြစ်စေ၊ လူတိုင်းလူတိုင်းပင် မိမိနှင့် ထိုက်တန်ရာကို ရရှိ ကြသည် ဟူသော အယူအဆတစ်ရပ်ကား တစ်ဦးချင်း၏ စွမ်းရည်ကို အလေးထားတတ်သောသဘောနှင့် ဒွန်တွဲကာ နိုင်ငံအများအပြား၌ ထွန်းကားရှင်သန်နေဆဲ ဖြစ်သည်။

အလွှာအဆင့်စနစ်၏ ကောင်းကျိုးဆိုးပြစ်ကို ဝေဖန်ဆန်းစစ်ခြင်း

လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အဘယ်ကြောင့် အလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှုများ တည်ရှိနေရသနည်း။

လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် လှုပ်ရှားရှင်သန်နေရေးအတွက် အဆိုပါ အလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှု မရှိမဖြစ် လိုအပ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု အချို့က ရှုမြင်ကြပါသည်။ ၎င်းအမြင်ကို လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင်များဖြစ်ကြသည့် ကင်းစလေ ဒေးဗစ်(စ) (Kingsley Davis ၁၉၀၈ - ၉၇) နှင့် ဝီလဘတ် မူးအာ (Wilbert Moore ၁၉၁၄ - ၈၇) တို့က ၁၉၄၅ ခုနှစ်၌ ပုံနှိပ် ထုတ်ဝေသည့် စာတမ်းတစ်စောင်တွင် စတင်ဖော်ပြခဲ့ကြပါသည်။

ဒေးဗစ်(စ)-မူးအာ အယူအဆ

ဒေးဗစ်(စ)နှင့်မူးအာတို့က လူမှုအလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှုသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် လှုပ်ရှားရှင်သန်ရေးအတွက် အထောက်အကူ ပြုကြောင်း၊ ထို့ကြောင့်ပင် အဆိုပါ ကွဲပြားမှုကို လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် တည်ရှိ နေရခြင်းဖြစ်ကြောင်း တင်ပြကြသည်။

၎င်းတို့က ခေတ်သစ် လူ့အဖွဲ့ အစည်းများ၌ အလုပ်အကိုင်နှင့် အရေးအဆင့်ပေါင်း ရာချီရှိ ကွဲပြားတည်ရှိနေပြီး၊ ၎င်းအဆင့်အသီးသီး၏ အရေးပါမှု အတိုင်းအဆများကလည်း ကွဲပြားကြကြောင်း၊ ဥပမာအားဖြင့် ကုမ္ပဏီ ကြီးများ၌ သန်ရှင်းရေးအလုပ်၊ တယ်လီ ဂရမ် လက်ခံဖြေကြားရသော အလုပ်တို့ မည်သူမဆို အလွယ်တကူ ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အရေးမပါသော အလုပ် များ ဖြစ်သော်လည်း၊ ကွန်ပျူတာ ဒီဇိုင်းသစ် များ တီထွင်ရေးဆွဲသော အလုပ်၊ ကိုယ်အင်္ဂါ အစိတ်အပိုင်းများ ခွဲစိတ် အစားထိုးပေး သော အလုပ် စသည်များမှာမူ ဉာဏ်ပညာ အစိတ်အပိုင်းများ၊ သက်ဆိုင်ရာ ပညာကို အသုံးပြုရမည့်လူများ ဆည်းပူးလေ့လာခဲ့သူများသာ ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ခက်ခဲ အလုပ်၊ အရေးပါသော အလုပ်များ ဖြစ်ကြောင်း ထောက်ပြကာ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအနေနှင့် လူတစ်ယောက် စွမ်းဆောင်သော အလုပ်၏ အရေးပါမှုကိုလိုက်ကာ ယင်းနှင့်လျော်ညီစွာ ဆုလာဘ် ချီးမြှင့်ပေးနေသော သဘောအမြင်ကြောင်း သုံးသပ်ပြောဆိုသည်။ တစ်ဖန် ထိုသို့အပင်ပန်းခံသူ



ကင်းစလေ ဒေးဗစ်(စ)

ကြိုးစားအားထုတ်သူ၊ မိမိအလုပ်ကို ကောင်းသထက် ကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်သူတို့အား ဝင်ငွေ၊ ဂုဏ်အဆင့်အတန်း၊ ဩဇာရှိန်ဝါ စသည် တို့ဖြင့် ချီးမြှင့်တတ်သော သဘာဝသည် တန်ဖိုးရှိကြောင်း၊ လူ့အဖွဲ့ အစည်းအား သွက်လက် ထက်မြက် တိုးတက်မှု ဖြစ်စေကြောင်း၊ မညီမျှ သော ဆုချီးမြှင့်မှုကြောင့် အချို့သောသူတို့ အကျိုးခံစားခွင့် ပိုမိုနေမည် ဖြစ်ကြောင်း၊ သို့သော် မတူညီသော စွမ်းဆောင်မှုအတွက် ယင်းသို့ မတူညီ စွာပင် ချီးမြှင့်သောစနစ်သည် အချုပ်၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်လုံး အတွက် အကျိုးကျေးဇူး ပိုမို ဖြစ်ထွန်း စေကြောင်း ၎င်းတို့က ရှုမြင်သည်။

ဒေးဗစ်(စ)နှင့်မူးအာတို့ အလိုအရ လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်းပင် တန်းတူညီမျှ စနစ် ကျင့်သုံးနိုင်ကြသည်။ သို့သော် အဘယ်မျှလောက်သော အတိုင်းအတာ အထိ ညီမျှခွင့်ပြုနိုင်သနည်း ဟူသည်ကမူ၊ မည်သည့်အလုပ်မျိုးကိုမဆို မည်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကဖြစ်စေ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်မည် ဆိုလျှင် အဟန့်အတားမရှိ လက်ခံနိုင် သလား မခံနိုင်ဘူးလား၊ ဘယ်လောက်အထိ ၎င်းလူ့အဖွဲ့အစည်းထဲ ခွင့်ပြုထားနိုင်သလဲ ဟူသောအချက်ပေါ်တွင် မူတည်လိမ့်မည် ဟုဆို သည်။ တစ်ဖန် တန်းတူညီမျှမှု ဆိုရာ၌ တော်ရိလျော်ရိသမားရော ကြိုးစား လုပ်ကိုင်သူကိုပါ တူညီစွာ ပေးကမ်းချီးမြှင့်ရမည် ဟူသောသဘော ပါဝင်နေသည်။ ထိုစနစ်မျိုးသည် လူတို့၌ ကြိုးစားအားထုတ်လိုစိတ် ဖြစ်ပေါ်အောင် အားပေးမှု မပြုတာ သေချာနေရာ၊ ထိုစနစ်မျိုး ကျင့်သုံး သော လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ရေရှည်၌ အရည်အချင်း အစွမ်းအား



ဝိလဘတ် မူးအာ

အခြင်းကာ တဖြည်းဖြည်း ကျဆင်းလာမည် ဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့က သဘောတူပြကြသည်။

ဒေးဗစ်(စ)-မူးအာတို့အနေဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်းမှာပင် အသွားအဆင့် ကွဲပြားမှုသည် အသွင်သဏ္ဍာန် တစ်မျိုးမျိုးဖြင့် တည်ရှိ ကြောင်း အခိုင်အမာ ဆိုနိုင်ကြသော်လည်း လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် အနေနှင့် မည်သို့သော အလုပ်မျိုးကို မည်မျှ ချီးမြှင့်သင့်သည်၊ မည်သည့် အလုပ်နှင့် မည်သည့် အလုပ်တို့အကြား မည်ရွေ့မည်မျှ အဆင့်ခွဲခြား သင့်သည်၊ စသည်ဖြင့်ကား တိတိကျကျ သတ်မှတ်ပေးနိုင်ခြင်း မရှိဘဲ၊ အရည်အချင်း အစွမ်းအစရှိသူတို့အား အရေးကြီးသော၊ ခက်ခဲသော၊ ဩဇာအဆင့်မြင့်သော အလုပ်များဆီသို့ ဆွဲဆောင်ခေါ်ယူနိုင်ရန်အတွက် ညီမျှတန်သော ဆုလာဘ်များ ချီးမြှင့်ပေးအပ်သင့်ကြောင်းသာ ယေဘုယျ သဘော အကြံပြုပြောဆိုနိုင်ကြသည်။

ဒေးဗစ်(စ)-မူးအာ အယူအဆကို ဝေဖန်ဆန်းစစ်ခြင်း

ဒေးဗစ်(စ)-မူးအာ အယူအဆကို အပြင်းအထန် ဝေဖန်မှုများ ပြုခဲ့ပါသည်။ ယင်းအနက် ထင်ရှားသော ဝေဖန်သူတစ်ဦးမှာ မယ်လဗင် တူမင် (Melvin Tumin ၁၉၁၉ - ၉၄) ဖြစ်သည်။ တူးမင် အဓိက သဘောတူပြသည်က အလုပ်အကိုင်တစ်ခု၏ အရေးကြီးမှု အတိုင်းအဆကို မည်သည့် အရာဖြင့် မည်သို့အကဲဖြတ်မည်နည်း ဟူသောအချက် ကြီးကြီးသည်။ ဆုလာဘ် (ဝင်ငွေ) များများ ရနေသည်ကိုကြည့်ကာ သည် အလုပ်တော့ အရေးကြီးပေတာပဲ ဟုဆိုမည်လား၊ အလုပ်တစ်ခုမှ သဘာဝဝင်ငွေနှင့် ယင်းအလုပ်၏ အရေးပါမှုတို့ တကယ်တမ်း ထပ်တူကျ သော သို့ စစ်ကြောသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ တကယ် လိုက်ကြည့်

သည်အခါ စဉ်းစားစရာတွေ တွေ့လာရသည်။ ဥပမာ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု နာမည်ကျော် ရုပ်မြင်သံကြား တွေ့ဆုံခန်း တာဝန်ခံတစ်ဦး ဖြစ်သူ အိုပရာဝင်းဖရီး (Oprah Winfrey) ၏ ဝင်ငွေသည် တစ်နှစ်လျှင် ဒေါ်လာ သန်း ၁၀၀ နီးပါးမျှ ရှိသည်။ အမေရိကန်ပြည်မှာပင် သမ္မတအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရသည့် ဂျော့ချ် ဒဗလျူဘွတ်(ရှ)မှာ တစ်နှစ်လုံးလုပ်မှု ဝင်ငွေ၏ နှစ်ရက်စာ ဝင်ငွေလောက်သာ ရရှိသည်။ သည်ဝင်ငွေ (ဆုလာဘ်) ကွာဟမှုကို ကြည့်ကာ သမ္မတ အလုပ်ထက် ရုပ်မြင်သံကြား တွေ့ဆုံခန်း တာဝန်ခံအလုပ်က အဆပေါင်း နှစ်ရာနီးပါးမျှ ပို၍ အရေးပါ သည် ဟုဆိုနိုင်မည်လား။ အလားတူ ဘက်စကက်ဘော အကျော်အမော် မိုက်ကယ်ဂျော်ဒန် (Michael Jordan) သည် တစ်နှစ်လျှင် ဒေါ်လာ ၃၀ သန်းမျှ ရရှိရာ သူ့ဝင်ငွေသည် အမေရိကန် အထက်လွတ်တော်အမတ် ၁၀၀ သို့မဟုတ် ရဲအရာရှိ ၁၀၀၀ ခန့်တို့၏ တစ်နှစ်ဝင်ငွေ စုစုပေါင်း ထက်ပင် ပိုနေသေးသည်။ ထိုဝင်ငွေကွာဟမှုကို ကြည့်ကာ ထူးချွန်သော ဘက်စကက်သမားတစ်ယောက်သည် အမေရိကန် အထက်လွတ်တော် အမတ် ၁၀၀ သို့မဟုတ် ရဲအရာရှိ ၁၀၀၀ ခန့်တို့၏ထက် ပို၍ တန်ဖိုး ရှိသည်။ ပို၍ အရေးပါသည် ဟုဆိုနိုင်မည်လား။

တူးမင်နှင့် အခြားဝေဖန်သူများက အဲသည်လို သာဓကမျိုးတွေ ထုတ်ပြကာ ဒေးဗစ်(စ)-မူးအာ အယူအဆကို ငြင်းဆန်ဝေဖန်ကြသည်။ ဒေးဗစ်(စ)-မူးအာ အယူအဆ၌ နောက်ချို့ယွင်းချက်တစ်ရပ်က လူမှုအလွှာအဆင့် ကွဲပြားတည်ရှိသော လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူ တစ်ဦးချင်းအနေနှင့် ဉာဏ်ပါရမီ အစွမ်းအစ ရှိသလောက် ဖွံ့ဖြိုးနိုင်ခွင့် မရှိ ဟူသောအချက်ကို လျစ်လျူရှုထားခြင်းဖြစ်သည်ဟုလည်း တူးမင်က ထောက်ပြသည်။ ဥပမာ ချမ်းသာသော မိသားစုများမှ ပေါက်ဖွားသည့် အခွင့်ထူးခံ ကလေးငယ်များအနေနှင့် ရှိသမျှ ပင်ကိုအခြေခံပေါ်တွင်

အဖွဲ့အစည်းတို့ ဖွံ့ဖြိုးခွင့်ရကြသော်လည်း၊ ဆင်းရဲသား ကလေးငယ်များမှာ ပိုမို ပါရမီ သိသိသာသာပါသည်တိုင် အခြေအနေ အခွင့်အရေး မပေး သဖြင့် ထိုပါရမီ လမ်းကြောင်း၌ ကြီးကျယ်ဖွံ့ဖြိုးနိုင်ခြင်း မရှိကြဟု သူက ဆိုသည်။

တတိယ တူးမင် ထောက်ပြသည်က လူမှုအလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှု မှန်ကြောင်း လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံးအနေနှင့် အကျိုးကျေးဇူး ပိုမို ရယူရသည်ဟု ဒေးဗစ်(စ)-မူးအာတို့ ပြောဆိုလိုက်သည့်အချက်နှင့် ဆန့်ကျင်သည်။ ယင်းသို့ သိမ်းကျုံးပြောဆိုခြင်းဖြင့် ဒေးဗစ်(စ)-မူးအာ ဆိုသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူမှုရေးအခြေအနေ မညီမျှသည့်အခါ အခြေအနေများ ဖြစ်ပေါ်၍၊ ရဲဖန်ရဲခါတွင် တော်လှန်ပေါက်ကွဲမှုများပင် ပေါက်တတ်သည် ဟူသော အလွန်အရေးကြီးသည့် အချက်တစ်ရပ်ကို ထောက်ပြကျွန်ပြုရာ ရောက်သည်ဟု သူက ဝေဖန်ခဲ့သည်။

* * *

ဒေးဗစ်(စ)နှင့်မူးအာတို့က လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အလွှာ အဆင့် ကွဲပြားနေမှု၏ သဘောသဘာဝကို ဖွဲ့တည်မှု - လုပ်ဆောင်မှု (structural functional) အခြေခံမှ ရှုကြည့်ပြောဆိုခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုအတိုင်းမဟုတ်ဘဲ အလွှာအဆင့် ကွဲပြားသည့် အနေအထားကို အခြေအနေအဖြစ်အနေနှင့် ရှုထောင့်မှ သုံးသပ်ရှုမြင်ကြသူများလည်း ရှိပါသည်။ ထိုအတိုင်းမဟုတ်ဘဲ အလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှုကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံး အတွက် အကျိုးကျေးဇူး ပိုလာမည်လား၊ လျော့နည်းသွားမည်လား ဆိုသည်ထက်၊ ယင်းသို့ ကွဲပြားနေသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် အချို့ သားသတ္တဝါများက အခြားသူများထက် တစ်ပန်းသာနေသည်၊ အခွင့်ထူး ရယူနေရသည် ဟူသောအချက်ကိုသာ ပို၍ အာရုံပြုကြသည်။ ၎င်းတို့၏

ရှုမြင်ချက်များသည် အဓိကအားဖြင့် လူမှုရေး တွေးခေါ်ရှင်ကြီးများ ဖြစ်ကြသည့် ကားလ်မာ့က်(စ) (Karl Marx) နှင့် မက္က(စ)ဗေဘာ (Max Weber ၁၈၆၄ - ၁၉၂၀) တို့၏ သဘောတရားများပေါ်တွင် အခြေခံ နေသည်။

မာ့က်(စ)၏ အယူအဆကို ဝေဖန်ဆန်းစစ်ခြင်း

အရင်းရှင်စနစ်အတွင်း လူတန်းစားပဋိပက္ခ ဖြစ်ပေါ်ပုံအကြောင်း မာ့က်(စ)၏ ရှင်းလင်းသုံးသပ်ချက်သည် လူမှုရေးအတွေးအခေါ်လောက၌ အကြီးအကျယ် လွှမ်းမိုးမှု ရှိခဲ့သည်။ သို့သော် အရင်းရှင်လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့ တော်လှန်ဖြိုဖျက်ရန် တိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်သည့် အချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ကား များစွာ အငြင်းပွားကြသည်။

မာ့က်(စ)ဝါဒကို ဝေဖန်သူတို့ အဓိကထောက်ပြသည့် အချက် တစ်ခုမှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပို၍ အရေးပါသော အလုပ်များကို အားထုတ်လုပ်ဆောင်သူတို့အား ပို၍ ကြီးမားသော ဆုလာဘ်များ ချီးမြှင့်ပေးသောစနစ်သည် တန်ဖိုးရှိသဖြင့် ယင်းကို ထိန်းသိမ်းထားသင့်သည် ဟူသော ဒေးဗစ်(စ)-မူးအာ စာတမ်းပါ အယူအဆမျိုးကို လုံးဝပစ်ပယ်ခြင်း ဖြစ်သည်။

မာ့က်(စ)က ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဆုလာဘ်ကို တသီးတခြားစီ ခွဲထား လိုက်သည်။ သူက လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူအားလုံး တန်းတူညီမျှစွာ ကြေး ဟူသော အချက်ကို အဓိကအာရုံပြုကာ 'တစ်ဦးချင်းထံမှ သူ၏ စွမ်းရည် (ability) အလျောက် ရယူ၍၊ သူ့လိုအပ်ချက်များ (needs) နှင့် လျော်ညီစွာ သူ့အား ပေးအပ်ရန်' ဟူသောမူဝါဒကို တင်ပြသည်။

ဝေဖန်သူတို့ကမူ ဆောင်ရွက်မှု အနည်းအများကို မစဉ်းစားဘဲ ဆုလာဘ်ချီးမြှင့်သည့် ထိုမူဝါဒအတိုင်း တကယ်လက်တွေ့ ကျင့်သုံးသည်

လူအများတို့ပင် အားထုတ်ဆောင်ရွက်လိုစိတ်များ လျော့ပါးသဖြင့် အားထုတ်လုပ်မှု ကျဆင်းပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်းလည်း ဆုတ်ယုတ်လာ ကြောင်း၊ ဆိုဗီယက်ယူနီယံနှင့် အခြားဆိုရှယ်လစ်နိုင်ငံများမှ ဖြစ်ရပ် များကို သက်သေထု၍ ပြောဆိုကြသည်။

နောက်တစ်ချက်မှာ အရင်းရှင်စနစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း တော်လှန်ရေးပြောင်းလဲမှုများ မလွှဲမသွေ ဖြစ်ပွားရလိမ့်မည်ဟု မာ့က်(စ) ထုတ်ဖော်ချက်ထုတ်ခဲ့သည့် အချက် ယခုအချိန်ထိ ပီပီသသ ပေါ်ပေါက် မြင်ရခြင်း ဖြစ်သည်။

မာ့က်(စ)၏ တော်လှန်ရေး အဘယ်ကြောင့် မပေါ်ပေါက်သနည်း

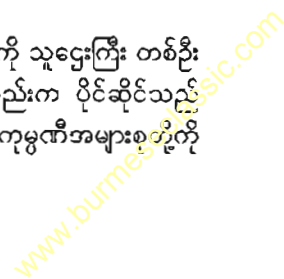
တစ်နေ့တွင် ပျက်သုဉ်းရမည်ဟု မာ့က်(စ) ဟောကိန်းထုတ်ခဲ့သော အရင်းရှင်စနစ် အဘယ်ကြောင့် ယနေ့အထိ ရှင်သန်နေရသနည်း။ အချိန်ပြည့်ထောင်စု အစရှိသည့် စက်မှုအရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်း များမှ အလုပ်သမား လူတန်းစားတို့ အဘယ်ကြောင့် အရင်းရှင်စနစ်ကို တော်လှန်ဖြိုဖျက်ခြင်း မပြုကြသနည်း။

လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင် ရပ်(ဖ)ဒါရင်ဒေါ့ဖ် (Ralf Dahrendorf ၁၉၂၉ - ၂၀၀၉) က အကြောင်းရင်းလေးရပ် ထုတ်နုတ်ပြသည်။

(၁) အရင်းရှင်လူတန်းစား အမွှာမွှာပြန့်ကျဲသွားခြင်း

(Fragmentation)

ယနေ့ခေတ်၌ ရှေးကကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို သူဌေးကြီး တစ်ဦး သို့မဟုတ် သူ့ကြွယ်မိသားစုကြီး တစ်ခုတည်းက ပိုင်ဆိုင်သည့် အနေအထားမျိုး များစွာ မရှိတော့ဘဲ၊ ကုမ္ပဏီအများစုတို့ကို



လူဦးရေ သန်းနှင့်ချီသော အစုရှယ်ယာ ရှင်များက ပိုင်ဆိုင်လာကြသည်။ ထို့ပြင် ရောမကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ၏ နေ့စဉ် လုပ်ငန်းယန္တရားများသည် ရာထူးအဆင့် နိမ့်မြင့်မျိုးစုံ ပါဝင်သော မန်နေဂျာ လူတန်းစား၏ လက်ထဲသို့ ရောက်ရှိ နေသည်။ ၎င်းမန်နေဂျာများထဲတွင် အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်သူလည်း ရှိ၊ မပိုင်ဆိုင်သူလည်း ရှိကြသည်။ သည် ဘက်ခေတ်၌ အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင် (သို့မဟုတ်၊ လုပ်ငန်းများကို တစ်စိတ် တစ်ဒေသ ပိုင်ဆိုင်သည့် အရင်းရှင်) ကြီးငယ်များ တစ်နေ့တခြား တိုးတက် များပြားလာခဲ့ရာ ဥပမာအားဖြင့် အမေရိကန်ပြည်ဆိုင်ရာ အရွယ်ရောက် သူ အားလုံး၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည်ပင် အစုရှယ်ယာ တစ်စုံတစ်ခု ပိုင်ဆိုင်သူများ ဖြစ်၍ နေသည်။ တစ်နည်းဆိုသော် အရင်းရှင် စီးပွားစနစ်ထဲတွင် မိမိ အကျိုးစီးပွား ပါဝင်ပတ်သက်နေသူ၊ သို့မဟုတ် အရင်းရှင် စီးပွားရေးစနစ် တည်တံ့မှုကို လိုလားသူဦးရေ များသထက် များလာခဲ့သည့် သဘော ဖြစ်ပါသည်။



ရုပ်(၈) ဒါရင်ဒေါ့စ်

(၂) လူနေမှုအဆင့်အတန်း မြင့်မားလာခြင်း

စက်မှုအရင်းရှင်နိုင်ငံကြီးများ၌ လုပ်သားတို့၏ လူနေမှုအဆင့် များသည် လွန်ခဲ့သော နှစ်ကာလများအတွင်း သိသိသာသာ တိုးတက် ပြောင်းလဲလာခဲ့ကြပါသည်။ ၁၉ ရာစု အကုန်ပိုင်းက စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများ ခြံလုပ်ငန်း (farm) များရှိ အလုပ်သမား အများစုတို့သည် ကော်လာ

အလုပ် (blue-collar occupation) လုပ်ကိုင်ရသူများ ဖြစ်ခဲ့ကြသည်။ ကော်လာပြာအလုပ် ဟူသည် အဓိကအားဖြင့် ကာယအလုပ်များဖြစ်၍ လူနေမှုအရ အဆင့်နိမ့်သည်ဟု ရှုမြင်ခံရသောသဘော ရှိပါသည်။ နှစ် ၁၀ ခန့်ကြာပြီးသည့် ယနေ့ခေတ်တွင်မူ လုပ်သားအများစုသည် ကော် လာပြာအလုပ် (white-collar occupation) များ ရရှိလာခဲ့ကြပါသည်။ ကော်လာပြာအလုပ်များမှာမူ ယေဘုယျအားဖြင့် ဉာဏအလုပ်များဖြစ်ပြီး ကော်လာပြာအလုပ်များထက် ပို၍ အဆင့်မြင့်သည်ဟု လူမှုအသိုင်း အသိုင်းက ရှုမြင်ခြင်း ခံရသောသဘော ရှိပါသည်။ ကော်လာပြာ အလုပ် များမှာ အဓိကအားဖြင့် အရောင်းကဏ္ဍ၊ စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် အခြား အလုပ်များလုပ်ငန်းများ၌ ဆောင်ရွက်ကြရခြင်း ဖြစ်သည်။ ယနေ့ခေတ် ကော်လာပြာလုပ်သား အများစုတို့အနေနှင့် မိမိတို့ကိုယ်ကို စောစောပိုင်း စက်မှုအလုပ်သမားများကဲ့သို့ ပစ္စည်းမဲ့လူတန်းစားအဖြစ် သဘော မြင်ခြင်း မရှိကြတော့။ ယင်းသို့ သဘောထားစရာ မလိုအောင်လည်း ကော်လာလုပ်ငန်းများရှိ လုပ်သားတို့၏ လစာဝင်ငွေများမှာ သိသိသာသာ ကော်လာလုပ်ငန်းကြီး ဖြစ်သည်။ ဥပမာ အမေရိကန်ပြည်၌ လုပ်သားတို့၏ လစာသည် ငွေကြေးဖောင်းပွမှုကို ထည့်တွက်ပြီးနောက်မှာပင် ကော်လာလုပ်သားက လစာအတွင်း ၁၀ ဆမျှ တိုးတက်ခဲ့သည် ဟုဆိုပါသည်။ ထို့ပြင် အင်္ဂလန်ကလည်း လုပ်သားတို့အတွက် သက်မှတ်အလုပ်ချိန်များ ပိုမိုတိုင်း ဝေးရာနည်းလာခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမား အများ စု၏ ဇီဝတွင် မိမိတို့၏ ဘဝများသည် မိဘဘိုးဘွားများ လက်ထက် များစွာ တိုးတက်ကောင်းမွန်သည်ဟု သိမှတ်ယုံကြည်ကြပြီး၊ ထို့ကြောင့်ကြောင့်ပင် ယင်းသို့ ဘဝအဆင့် တိုးမြှင့်ပေးနိုင်သည့် အခြေအနေအထားကို နှစ်သက်လက်ခံလာကြသောသဘော ရှိသည်။

(၃) အလုပ်သမားများ ပိုမို စည်းလုံးမှု ရှိလာခြင်း

ယနေ့ခေတ် အလုပ်သမားများမှာ စနစ်တကျ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ထားသော အစည်းအရုံးများကြောင့် အင်အားရှိလာသည်။ လွန်ခဲ့သောနှစ် ၁၀၀ ကနှင့်စာသော် အရှိန်အဝါလည်း များစွာ ကြီးမားလာသည်။ လုပ်သားများအနေနှင့် လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းခွင့်ရထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများမှတစ်ဆင့် မိမိတို့ အခွင့်အရေးများကို အလုပ်ရှင်များ၊ စက်မှုအလုပ်ရုံ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များထံ တင်ပြတောင်းဆိုနိုင်လာကြသည်။ မတရား အဖိနှိပ်ခံ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံနေစရာ မလိုသကဲ့သို့၊ အံ့ကြွပေါက်တိုစရာမလို၊ အရင်းရှင်စနစ်ကြီးကို တိုက်ခိုက်ဖြိုဖျက်စရာလည်း မလိုတော့။ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်များ မန်နေဂျာများအကြား ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးအပေးအယူပြုခြင်းဖြင့် ပဋိပက္ခများ မကြီးထွားအောင် ထိန်းချုပ်ဖြေရှင်းနိုင်သော အနေအထားများ ထွန်းကားနေပြီ ဖြစ်သည်။

(၄) တရားဥပဒေ၏ စောင့်ရှောက်မှုများ ပို၍ ကျယ်ပြန့်စွာ ရရှိလာခြင်း

၂၀ ရာစုနှစ်များအတွင်း အဖိုးရတို့က အလုပ်သမားများ အလုပ်ခွင်အန္တရာယ် လျော့ပါးကင်းစင်ရေးအတွက် ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းကာ အထူးအကွယ် ပေးလာခဲ့ကြသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံစနစ်၊ မစွမ်းမသန်သူများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့်စနစ်နှင့် စီးပွားရေးအရ အာမခံချက်ပေးသည့် အခြားလူမှုဖူလုံရေး အစီအမံများပါ ချမှတ်ပေးလာခဲ့ရာ အလုပ်သမားများအတွက် အလွန်ကြီးမားသော တိုးတက်မှုများ ရရှိလာခြင်းဖြစ်သည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သောအကြောင်း ၄ ရပ်ကို ကြည့်ကာ ဖွဲ့စည်းအစည်းအနေနှင့် အရင်းရှင်စနစ်၏ ကြမ်းသော ရှုသော အပိုင်း

အရင်းရှင်စနစ် ဝင်ရောက်ခြင်းများအကြောင်း

ကို ချောမွေ့သွားအောင် တိုက်စားပြုပြင်ပေးနိုင်ခဲ့သည်ဟု ယေဘုယျ သဘောတူယူနိုင်သောသဘော ရှိပါသည်။

သို့သော် ယင်းသို့ လက်မခံနိုင်သေးဘဲ အရင်းရှင်စနစ်ကို ဝင်ရောက်(၈)၏ အမြင်အတိုင်း ဆက်လက် ဝေဖန်ကန့်ကွက်ကြသူတို့ကား အများအပြားပင် ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အဓိကတို့သည် လက်တစ်ဆုပ်စာ လူနည်းစုလက်ထဲတွင် စုဝေးမိနေကြောင်း၊ ဥပမာ အမေရိကန်ပြည်၌ ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပစ္စည်း စုစုပေါင်း၏ ၁ ရာခိုင်နှုန်းကို လူဦးရေ၏ ၁ ရာခိုင်နှုန်းမျှသာ ခန့်ရှင်လူနည်းစုက ဝင်ရောက်ထားကြောင်း၊ ကော်လာဖြူလုပ်သား ဆိုသူများထဲတွင်လည်း လွန်ခဲ့သော နှစ် ၁၀၀ က စက်ရုံလုပ်သားများ၏ ဝင်ငွေနှင့် ဘဝအခြေအနေအထားတိုးတက်မလာသူတွေ အမြောက်အမြားပင် ရှိနေသေးကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ ယနေ့ရရှိထားသည့် အခွင့်အရေးများ ဟူသည်လည်း ဝင်ရောက်နိုင်၍သာ ရထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများအား ဥပဒေအရ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ပြုထားသည် ဆိုသော်လည်း တစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမားများ ပိုင်ဆိုင်မှုကို ကာကွယ်သော ဥပဒေများက ခန့်ရှင်လူနည်းစုစားဘက်မှ ရပ်တည်ပေးနေဆဲပင် ဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့က သဘောတူပြောဆိုကြသည်။

ချုပ်၍ပြောရသော်၊ အမေရိကန်ကဲ့သို့သော အရင်းရှင်နိုင်ငံကြီးများ၌ ဆိုရှယ်လစ်တော်လှန်ရေး မဖြစ်သေးသော်လည်း အရင်းရှင်စနစ်နှင့် ဆက်သွယ်သည့် မာ့က(၈)၏ စိစစ်သုံးသပ်ချက်များ တိမ်းစောင်းလွဲချော်မှုများဖြင့် ၎င်းတို့ လက်မခံကြသေးသောသဘော ဖြစ်ပေသည်။

လူတန်းစား၊ လူမှုအဆင့်နှင့် အာဏာဟူသော အချက်သုံးရပ်ပေါ်တွင် အခြေပြုသည့် မက္က(စ)ဗေဘာ၏ အယူအဆ

လူ့အလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှုကြောင့် လူမှုပဋိပက္ခများ ဖြစ်ရသည်ဟူသောအချက်တွင် မက္က(စ)ဗေဘာနှင့် ကားလ်မာက်(စ)တို့ သဘောချင်းတူညီကြသည်။ သို့သော် မာ့က်(စ)က လူ့အဖွဲ့အစည်းအား ဆန့်ကျင်ဘက် လူတန်းစားနှစ်ရပ်တည်းနှင့် တည်ဆောက်ခြင်းကိုမူ အကြမ်းဖျင်း နိုင်လွန်းသည်ဟု ဗေဘာမြင်သည်။ သူက လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အလွှာအဆင့်များ ကွဲပြားရာ၌ ကဏ္ဍသုံးရပ် ရှိသည် ဟုဆိုသည်။



မက္က(စ)ဗေဘာ

ပထမကဏ္ဍက စီးပွားရေးမညီမျှမှု (economic inequality) အပိုင်း ဖြစ်သည်။ မာ့က်(စ)က သည်တစ်ခုတည်းကို အလေ့ထားသည်။ ဒါသည်ပင် အချုပ်ဟုမြင်သည်။ ဗေဘာကတော့ စီးပွားရေးသည် ကဏ္ဍသုံးခု အနက် တစ်ခုသာဖြစ်သည် ဟုမြင်သည်။ သူက စီးပွားရေးမညီမျှမှုကို လူတန်းစား (class) ဟူသော အသုံးအနှုန်းနှင့်ပတ်

သတ်မှတ်ပြောဆိုသည်။ သို့သော် သူ့အမြင်အရ လူတန်းစားဟူသည် မာ့က်(စ)မှာကဲ့သို့ နှစ်မျိုးနှစ်စားတည်း မဟုတ်။ ဆင်ခြေလျှောတစ်ခုတည်း ပိုင်းခြားသကဲ့သို့ အထက်အောက် အနိမ့်အမြင့် အဆင့်ဆင့် ပိုင်းခြားနိုင်သည်ဟု သူဆိုသည်။

ဒုတိယမှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မည်မျှ အရိုအသေပေးခြင်း၊ အခြေပြုခြင်း ခံရသနည်း ဟူသောအချက်ပေါ်တွင် အခြေခံသည့် အဆင့် သို့မဟုတ် ဂုဏ်သိန်အဆင့် (status or social prestige) တို့ကို ထိတိယက အာဏာ (power) နှင့် ပတ်သက်သည်။

လူမှုစီးပွားအဆင့်

မာ့က်(စ)က လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သြဇာအာဏာရှိခြင်း၊ အဆင့်မြင့်ခြင်း တို့သည် ဓနဥစ္စာပေါ်တွင် ရောင်ပြန်ဟပ်ခြင်းသာ ဖြစ်သည် ဟုရှုမြင်သည်။ သီးခြားစဉ်းစားစရာ အချက်များဟု မယူဆ။ ဗေဘာကတော့ တစ်ကဏ္ဍစီ ကွဲပြားကြသည် ဟုမြင်သည်။ ဥပမာ နှစ်ပယ်စွန့်ရှိ အစိုးရအရာရှိငယ်တစ်ယောက်သည် လူမှုအဆင့်အရ ဘာဝန်း၊ ပိုင်ဆိုင်မှုအရ လည်းကောင်း မည်မည်ရရ မရှိသော်လည်း အာဏာပိုင်းတွင် အဆမတန် မြင့်မားနေနိုင်သည် ဟူ၍ သူက ထင်မြင်သည်။

ဗေဘာ၏ အယူအဆကို ခံယူကာ နောက်ပိုင်းခေတ် လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင်တို့က လူမှုစီးပွားအဆင့် (socio-economic status) ဟူသော စကားလုံးကို သုံးစွဲလာကြသည်။ ဗေဘာပြောသည့် လူတန်းစား၊ နှစ်မျိုးနှင့် အာဏာတို့ကို ရောပေါင်းတွက်ချက်ကာ အလွှာအဆင့် တစ်ခုတည်း ဖြစ်သည်။ ဗေဘာ၏ အမြင်၌ ၎င်းကဏ္ဍသုံးခုသည် တက်ကျပြောင်းလဲနေနိုင်သော အရာများချည်းဖြစ်ရာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းဟူသည်လည်း တစ်သမတ်တည်း ရှင်းရှင်းကြီး ရှိမနေနိုင်ဘဲ အခြေမာန်ဖြင့် ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်နေလိမ့်မည် ဟုယူဆသည်။

သမိုင်းတစ်လျှောက်ကြည့်လျှင်

ဗေဘာက သမိုင်းခေတ် အသီးသီးတို့၌ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့် လူမှုရေး မညီမျှမှုများကို သုံးသပ်ကာ ရှေးရိုးစဉ်လာ လယ်ယာလူ့အဖွဲ့အစည်းများ၌ လူမှုအဆင့် (၀၁) ဂုဏ်သိန်အဆင့် ကွာဟမှုတို့ ထင်ရှားခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်းကွာဟမှုကို မျိုးရိုးစဉ်ဆက် လက်ဆင့်ကမ်းခဲ့ကြကြောင်း၊ စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်း၌မူ အမျိုးအရိုးတွင် အခြေခံသည့် ဂုဏ်သိန်ကွာဟမှုတို့ လျော့ပါး မွေးမြိုနိုင်ကာ နေဥစ္စာက ပို၍ အရေးပါလာကြောင်း၊ စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကွာဟမှုသည် အဓိကအားဖြင့် စီးပွားရေးတွင် အခြေခံသည့် လူတန်းစားကွာဟမှုဖြစ်ကြောင်း ပြောဆိုခဲ့သည်။

စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စက်မှုလွန်ခေတ် အဖွဲ့အစည်းများတွင်မူ ဗျူရိုကရေစီယန္တရားကို အခြေခံသည့် အစိုးရအုပ်ချုပ်ရေးစနစ်များ ထွန်းကားပေါ်ပေါက်သည်။ အစိုးရယန္တရားများသည် ကြီးသထက် ကြီးလာပြီး အထူးသဖြင့် ဆိုရှယ်လစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၌ ၎င်းယန္တရားသည် လူမှုနယ်ပယ်အရပ်ရပ်ကိုပင် ဖြန့်ကြက်လွှမ်းမိုးလာသည်။ ၎င်းအဖွဲ့အစည်းမျိုး၌မူ အာဏာသည် လူမှုရေးမညီမျှမှု၏ အဓိကလက္ခဏာ ဖြစ်လာသည်။ အာဏာရှိသော ယန္တရားထဲမှ ပုဂ္ဂိုလ်များသည် အထူးအလွှာအဆင့်ဝင် (elite) များ ဖြစ်လာကြသည်။

မာ့က်(စ)က ခေတ်အဆက်ဆက် လူမှုရေး မညီမျှမှုတို့သည် စီးပွားရေးဘဝတွင် အခြေခံသည့် ဟုယူဆခဲ့သည်ဖြစ်ရာ ယင်းမညီမျှမှုများကို ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းကိုလည်း စီးပွားရေးနယ်ပယ်၌ပင် ရှာဖွေခဲ့သည်။ သူက ပုဂ္ဂလိက ပစ္စည်းပိုင်ဆိုင်မှုစနစ် (ပို၍ တိတိကျကျ ဆိုသော ကုန်ထုတ်အရင်းအနှီးများအား ပုဂ္ဂလိကတို့ ပိုင်ဆိုင်သောစနစ်) ထက် ပယ်ဖျက်နိုင်လျှင် လူမှုရေးမညီမျှမှုများ ပျောက်ကွယ်သွားလိမ့်မည်

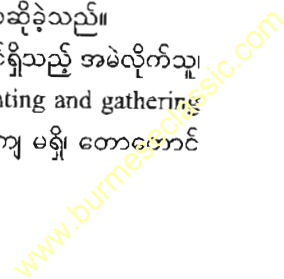
ဖြစ်ကြသည်။ ဗေဘာကမူ ပုဂ္ဂလိက ပစ္စည်းပိုင်ဆိုင်မှုတွင် အခြေခံသည့် အရင်းရှင်စီးပွားရေးစနစ်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်ပါက စီးပွားရေး မညီမျှမှုများ လျော့တန်သရွေ့ လျော့ပါးသွားနိုင်သော်လည်း ယင်းနေရာ၌ ပေါ်ပေါက်လာမည့် ဆိုရှယ်လစ်စနစ်တွင် အစိုးရ၏ ခြေတံလက်တံတို့သည် အုပ်ချုပ်ရေးနယ်ပယ်သာမက လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု စသည့် ဥပဒေရေးရာနယ်ပယ်အားလုံးသို့ ဖြန့်ကြက်လာမည်ဖြစ်ရာ နိုင်ငံရေးအထူးအလွှာအဆင့်ပုဂ္ဂိုလ် (political elite) များ ပေါ်ပေါက်လာပြီး ယင်းတို့နှင့် အခြားလူများအကြား အာဏာတွင် အခြေခံသည့် မညီမျှမှုများ ဖြစ်ပွားလာလိမ့်မည် ဟုရှုမြင်သည်။

ဆိုဗီယက်ယူနီယံနှင့် အရှေ့ဥရောပနိုင်ငံများတွင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်များက ဗေဘာ၏ ယူဆချက်မှန်ကန်ကြောင်း ထောက်ခံချက်ပေးလျက် ရှိပေသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း ထွန်းကားသော နည်းပညာနှင့် အလွှာအဆင့်ကွဲပြားမှုတို့ ဆက်စပ်ပုံသဘော

လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်ပုံကို နည်းပညာရှုထောင့်မှ သုံးသပ်လေ့လာသည့် လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင် ဂါးဟာဒ်လင်းစကီး (Gerhard Lenski ၁၉၂၄ -) က လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း ထွန်းကားနေသော နည်းပညာအဆင့်က ယင်းရှိ လူတို့၏ ဆက်ဆံရေးပုံသဏ္ဍာန်များ အလွှာအဆင့် ကွဲပြားမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေကြောင်း ပြောဆိုခဲ့သည်။

လူ့ယဉ်ကျေးမှုတို့၏ အဦးပိုင်းကာလမှာပင်ရှိသည့် အမဲလိုက်သူ၊ သစ်ဥသစ်ဖုရှာပေးသူတို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း (hunting and gathering society) များတွင် မည်သူမျှ အိုးအိမ် အတည်တကျ မရှိ၊ တောကောင်



များထဲတွင် လှည့်လည်ကာ တစ်နေ့စာ တစ်နေ့ ရှာစားရင်း အချိန်ကုန် ရသူချည်း ဖြစ်သည်။ လူဦးရေ ၂၀-၃၀ အုပ်စုငယ် များဖြင့် နေထိုင်တတ်ကြသည့် ၎င်းအုပ်စု များထဲတွင် တစ်ဦးတလေက အမဲ ပိုရ တတ်တာမျိုး၊ တစ်ဦးတလေက စားကောင်း သော သစ်ဥသစ်ဖုကို ပို၍ ရှာဖွေရရှိတတ် တာမျိုးတွေလည်း ရှိပါလိမ့်မည်။ သို့သော် တစ်ဦးချင်း၏ အသက်ရှင်သန်မှုသည် အားလုံး၏ စုစည်း ရပ်တည်မှုပေါ်တွင် မူတည်လျက်ရှိရာ ရသမျှ စားနပ်ရိက္ခာကို ဘယ်သူဘယ်ဝါ ပိုရသည်ဟု မခွဲခြားဘဲ အတူတကွ မျှဝေစားသောက်ခြင်းမှာ ထိုလူစုများအဖို့ သဘာဝ တစ်ခုလို ဖြစ်နေသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းလူ့အဖွဲ့အစည်း မျိုး၌ လူလူချင်း အဆင့်အတန်း ကွဲပြားမှု မရှိသလောက် ဖြစ်ခဲ့သည်။



ဂါးဟာခံ လင်းစကီး

လူတို့သည် သစ်ဥသစ်ဖု ရှာဖွေရာမှ သစ်သီးဝလံ ဥယျာဉ်ခြံ စိုက်သော အဆင့်သို့ ရောက်ရှိကြသည်။ အချို့လည်း အမဲလိုက်ရာမှ ရသော ယဉ်ပါးလွယ်သည့် တိရစ္ဆာန်ငယ်များကို မွေးမြူရင်း ကျွဲ နွား သိုး ဆိတ် မွေးမြူထိန်းကျောင်းသူများ ဖြစ်လာသည်။ တစ်နည်းဆိုသော် ကနဦးအဆင့်မှနေ၍ ဥယျာဉ်ခြံစိုက်ပျိုးသူ တိရစ္ဆာန်မွေးမြူသူတို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (horticultural and pastoral societies) အဆင့်သို့ တက်လာသည်။ ထိုအဆင့်တွင်မူ ဥယျာဉ်ခြံ ပိုင်ဆိုင်သူ မပိုင်ဆိုင်သူ ဆိတ်အုပ်သိုးအုပ် ရှိသူ မရှိသူ စသဖြင့် ကွဲပြားလာသည်။ ပိုင်ဆိုင်မှု မရှိသူများသည် ရရစားစားဘဝတွင် ကျင်လည်ကြရပြီး၊ ပစ္စည်းပိုင်ရှင် များမှာ ပိုလှုံသည်တို့ကို စုစည်းရင်း ပို၍ ပို၍ ပြည့်စုံလာကြရာ၊ ထိုခေတ်၌

နေ့စွာတွင် အခြေပြုသည့် မညီမျှမှု ပိုင်ရှင်နှင့်လုပ်သား ဟုံသော ဆက်ဆံရေး အနေအထားပေါ်တွင် အခြေပြုသည့် ဩဇာရှိမှု၊ ဩဇာခံရမှု ထည်များ ရှိလာသည်။

ကျယ်ဝန်းသော လယ်ယာမြေများပေါ်တွင် ကျွဲနွားတို့ဖြင့် ထွန်ယက်ခြင်း၊ ဆည်မြောင်းကန်ချောင်းများမှ ရေသွယ်ယူခြင်း စသဖြင့် စစ်စဉ် သီးနှံစိုက်ပျိုးရေး အလုပ်ကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လုပ်ကိုင်တတ်လာ သော (agrarian society) တို့၏ ခေတ်ကာလတွင်မူ မြေပိုင်ရှင်ကြီးများ၊ မြေပိုင်ဆိုင်မှုပေါ်တွင် အခြေစိုက်သည့် မင်းစိုးရာဇာစနစ်၊ မြို့စားရွာစား စနစ်များ ထွန်းကားပေါ်ပေါက်လာရာ၊ လူမှုရေး မညီမျှမှုတို့သည် အမြင့် ဆင့်သို့ တက်လာပြီး လူလူချင်းပင် သခင်နှင့်ကျွန်၊ မြေရှင်နှင့် လယ်လုပ် သား၊ မင်းစိုးရာဇာနှင့် ကျေးတော်မျိုး ကျွန်တော်မျိုး ဟူ၍ ကွဲပြားခြားနား သာခဲ့သည်။

စက်မှုနည်းပညာများ ထွန်းကားလာသည့် စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်း (industrial society) များခေတ်တွင်မူ နည်းပညာတိုးတက်မှုနှင့်အတူ ဆောက်လျှောက်တက်လာခဲ့သည့် အလွှာအဆင့် ကွာခြားမှုများ အရှိန် ဆွေ့ကာ အောက်သို့ပင် ပြန်ကျလာသည်။ အကြောင်းက စက်မှုလုပ်ငန်း ခံ လိုအပ်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ လယ်ယာမြေ၌ လယ်ယာ ထုပ်သားတို့၏ ပညာအဆင့်သည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး များစွာ ကွာခြားခြင်း မရှိ၊ လယ်ထွန်ခြင်း၊ ကောက်စိုက်ခြင်း၊ ပျိုးနုတ်ခြင်း၊ စပါးရိတ်ခြင်း စသော အလုပ်များတွင် တစ်ယောက်ထက်တစ်ယောက် ဘယ်လောက်မှ သာစရာ အကြောင်းမရှိ။ သာခြင်း မသာခြင်းသည်လည်း ထူးထူးခြားခြား အရေး မပါ။ စက်မှုလုပ်ငန်း၌မူ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့် အမျိုးမျိုး ရှိလာရသည်။ အလုပ်သင်၊ အထွေထွေလုပ်သား၊ ကျွမ်းကျင်လုပ်သား၊ ကဏ္ဍတစ်ခုမှာ အချိန်၍ သူ မရှိလျှင် မဖြစ်သူ၊ လုပ်သားများကို ဦးစီး စီမံကြပ်မတ်ပေး

ယဉ်ကျေးမှု၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့်

အခြေခံ ဖွဲ့စည်းပုံများအကြောင်း

တတ်သူ စသဖြင့် အလုပ်တာဝန် အမျိုးမျိုးအတွက် ပညာအဆင့် အမျိုးမျိုး၊ လူ့အရည်အသွေး အမျိုးမျိုး လိုအပ်လာသည်။ ထိုအခါ တစ်ဦးချင်း၏ စွမ်းရည်ကို လိုက်၍ အကျိုးခံစားခွင့်ပေးရာ၊ အသိအမှတ်ပြုရသော (meritocracy) စနစ် ထွန်းကားလာသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် ပိုင်ရှင်လုပ်သား၊ သခင်-ကျွန် ဟူ၍ နှစ်စားတည်း ပြတ်ပြတ်သားသား ကွဲနေတော့ဘဲ ကြားအဆင့်အမျိုးမျိုး ရှိလာသည်။ တစ်ဖန် စက်မှုခေတ်၌ စိုက်ပျိုးရေးခေတ်ထက် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်လာရာ ကုန်ပစ္စည်းတို့ ပေါများလာပြီး ယခင်က အထက်လွှာပုဂ္ဂိုလ်အချို့သာ သုံးစွဲနိုင်သည့် ပစ္စည်းမျိုးကို လူအများ သုံးစွဲနိုင်လာကာ လူနေမှုအဆင့် အတန်းများလည်း တိုးတက်လာသည်။ ထို့ပြင် စက်မှုလုပ်ငန်းများ၌ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ ရရှိရေးသည် အသက်သွေးကြော ဖြစ်လာရာ ယင်းအတွက် လူတိုင်း ပညာသင်ကြားဖြစ်အောင် အားပေးလာရသည်။ ပညာတတ်သော သူတို့သည် မိမိ၏ ဘဝအခြေအနေများကို သုံးသပ်နားလည်တတ်ပြီး နှစ်နာချက်များရှိပါက တင်ပြတတ် တောင်းဆိုတတ်သော သဘောရှိရာ၊ ယင်းကလည်း မညီမျှမှုများ လျော့ပါးအောင် တစ်ဖန် တစ်လမ်း အထောက်အကူပြုသည်။ စက်မှုခေတ်၌ လုပ်သားများ ပို၍ လိုအပ်လာခြင်း၊ လူအများ ပညာသင်ခွင့် ရရှိလာခြင်းတို့က အစဉ်အဆက် (အထူးသဖြင့် စိုက်ပျိုးရေးခေတ်က) နိမ့်ကျခဲ့သည့် မိန်းမတို့၏ အနေအထားများကိုလည်း အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ မြှင့်တက်လာစေသည်။

ခြုံငုံပြောရသော် စက်မှုခေတ်၌ နည်းပညာ၏ တောင်းဆိုချက်များ အရ လူအများအကြား အလွှာအဆင့် ကွဲပြားကွာဟမှုသည် တစ်ကျော့ပြန် ကျဆင်းလာသည် ဟုဆိုပါသည်။

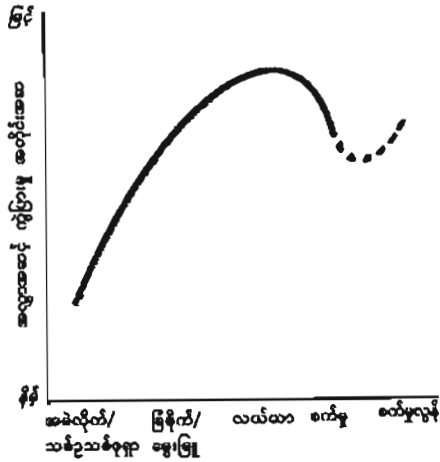
နီဘယ်ဆုရ စီးပွားရေးပညာရှင် ဆိုင်မွန်ကုဇနက်(စ) (Simon Kuznets ၁၉၀၁ - ၈၅) ကလည်း လင်းစကီးပြောသည့် အထက်ထက်

သဘောနှင့် ဆင်တူ အယူအဆကိုပင် အရပ်မျဉ်းဆွဲ၍ ပြခဲ့သည်။ ကုဇနက်(စ) မျဉ်းကွေး (Kuznets curve) ဟုခေါ်သည့် မျဉ်းကွေးသည် လူ့သမိုင်းတစ်လျှောက် နည်းပညာ တိုးတက်လာသည်နှင့်အမျှ ထူထပ်လာသော အလွှာအဆင့် ကွာဟမှုတို့ ကြီးမားလာပြီး စက်မှုခေတ်တွင်မူ အမျိုးဇာတ်စနစ် ကွယ်ပျောက်လာခြင်း၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြန့်ဖြူးခြင်းတို့နှင့်အတူ စိုက်ပျိုးရေးခေတ်ထက် လူမှုစီးပွားကွာဟမှုနည်းကာ အနည်းငယ် ပြန်၍ ညီမျှလာခဲ့ကြောင်း ပြောပြခဲ့သည်။ သို့သော် သည်တက်ခေတ်တွင် အချို့သော စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်းများ စက်မှုလွန်ခေတ်သို့ ကူးပြောင်းဝင်ရောက်လာကြရာ စက်မှုလွန်နည်းပညာများနှင့်အတူ လူတစ်ဦးချင်းတို့၏ ဆောင်ရွက်နိုင်မှု စွမ်းရည် ကွာဟလာခြင်းကို အကြောင်းပြု၍ စီးပွားရေးမညီမျှမှုများ ပြန်လည် ကြီးမားလာနိုင်ကြောင်း ယနေ့ကာလ လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင်များက သုံးသပ်လာကြသည်။ ၎င်းသုံးသပ်ချက်အရ ကုဇနက်(စ)မျဉ်းကွေး နှင့် စက်မှုလွန်ခေတ်အတွက် ဆက်၍ ဆွဲသည့်အခါ အမဲလိုက်ခေတ်မှ စိုက်ပျိုးရေးခေတ်အထိ တောက်လျှောက် ထောင်တက်သွားသော မျဉ်းသည် စက်မှုခေတ်တွင် အနည်းငယ် ပြန်ကျလာပြီး ဝင်ယ်ပုံသဏ္ဍာန် သို့မဟုတ် လာတော့မယောင် ရှိရာမှ အတက်မျဉ်း၏ တစ်ဝက်လောက်အထိ ရောက်မီမှာပင် ပြန်ကော့တက်ကာ 'လ' ပုံသဏ္ဍာန်လိုဖြစ်သွားကြောင်း ဆွဲရသည်။ ပူးတွဲပါ ပုံကိုကြည့်ပါ။



ဆိုင်မွန် ကုဇနက်(စ)

ကုဇနက်(စ)မျဉ်းကွေး (Kuznets curve)



နည်းပညာ၏ တောင်းဆိုချက်၊ ကန့်သတ်ချက်၊ ခွင့်ပြုချက်များ ပေါ်တွင် မူတည်ကာ လူမှုအဆင့် ကွာဟမှု နည်းခြင်းများဖြစ်ပေါ်ကြောင်း ဆိုလိုက်ခြင်းပေတည်း။

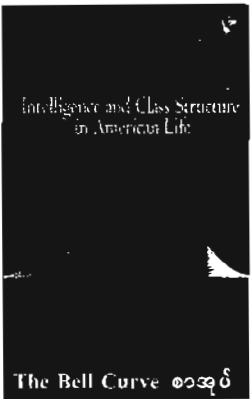
အသိဉာဏ်ပေါ်တွင် မူတည်၍ လူ့အလွှာအဆင့်ကွာဟမှု ပြဿနာ

၁၉၉၄ တွင် အမေရိကန်ပြည်၌ အတော် လှုပ်ခတ်အငြင်းပွားသွားသော လူမှုရေးသိပ္ပံ စာအုပ်တစ်အုပ် ထွက်ခဲ့သည်။ ရစ်ချတ် ဟန်းစတိုင်း (Richard J. Herrnstein ၁၉၃၀ - ၉၄) နှင့် ချားလ်(စ) မာရေး (Charles Murray ၁၉၄၃ -) တို့ ရေးသားပြုစုသည့် The Bell Curve : Intelligence and Class Structure in American Life အမည်ရှိ စာအုပ် ဖြစ်သည်။

စာမျက်နှာ ၈၀၀ ခန့် ရှိသည့် စာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသည်များကို အကျဉ်းဆုံးချို့၍ ပြောရသော် အချက် ၈ ခု ထွက်လာသည်။

၎င်းတို့မှာ

- (၁) လူတို့၌ အထွေထွေ ဉာဏ်ရည် (general intelligence) ဆိုတာ ရှိသည်။ အချို့လူများသည် ဉာဏ်ရည်မြင့်၍ အချို့က နိမ့်ကြသည်။ ဉာဏ်ရည်မြင့်သော သူတို့သည် မိမိတို့ အလုပ်အကိုင်များ၌ အခြားသောသူများထက် အောင်မြင်ကြသည်။
- (၂) ဉာဏ်ရည်ကွာခြားမှုတို့အနက် အနည်းဆုံး ထက်ဝက်ခန့်သည် အမျိုးအရိုးနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး၊ ကျန်တစ်ဝက်နီးပါးခန့်မှာမူ ပတ်ဝန်းကျင်အနေအထားများနှင့် သက်ဆိုင်သည်။
- (၃) ၂၀ ရာစုနှစ်အတွင်း အထူးသဖြင့် သတင်းအချက်အလက် နည်းပညာ တော်လှန်ရေး (Information Revolution) ပေါ်ပေါက်လာသည့် ကာလမှစတင်ကာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အရေးပါဆုံး အလုပ်အကိုင်နှင့် ရာထူးနေရာများ ရရှိရေးတွင် အသိဉာဏ်ပညာ၏ အခန်းကဏ္ဍ ပို၍ ကြီးမားလာခဲ့သည်။
- (၄) သည်ကာလအတွင်း အမေရိကန်ပြည်ရှိ အကောင်းဆုံး တက္ကသိုလ်ကောလိပ်များ၌ ကျောင်းဝင်ခွင့် ပေါ်လစီများ ပြောင်းလဲလာခဲ့သည်။ ယခင်က သူကြွယ်သားသမီးများကို ဦးစားပေးခဲ့ရာမှာ



ယခုအခါ၌ SAT (Scholastic Assessment Test)၊ ACT (American College Testing Program)၊ GRE (Graduate Record Examination) စသည့် ပညာရည်စစ်ဆေးသော စာမေးပွဲများတွင် အမှတ်အမြင့်ဆုံး ရသူများကို ဦးစားပေး ရွေးချယ်လာသည်။

(၅) အလုပ်ဌာနများ၊ အဆင့်မြင့်ပညာရေးနယ်ပယ်များတွင် ယင်းသို့ အပြောင်းအလဲများ ရှိလာခဲ့သည်နှင့်အမျှ အမေရိကန် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဉာဏ်ပညာ အထူးအလွှာပုဂ္ဂိုလ်များ (cognitive elite) လွမ်းမိုးလာသည်။ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အခြားလူအများစုတို့ထက် ဉာဏ်ရည်အဆင့်မြင့်သကဲ့သို့ ပိုမို ကောင်းမွန်သော လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများလည်း ရရှိခဲ့ကြသူများ ဖြစ်သည်။

(၆) ကျောင်းမှာရှိစဉ်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင် ရောက်သောအခါဖြစ်စေ ပညာအဆင့်မြင့်သူတို့သည် မိမိတို့နှင့် တန်းတူရည်တူ ပညာမြင့်သူများနှင့်သာ ပို၍ ဆက်ဆံပေါင်းသင်းတတ်ကြသော သဘောရှိသည်။ ပညာအဆင့်မြင့် ယောက်ျားနှင့် မိန်းမတို့ တွေ့ဆုံနီးစပ်ကာ လက်ထပ်ပေါင်းသင်းကြခြင်းဖြင့် ဉာဏ်ရည်မြင့်သော ကလေးများ မွေးဖွားကြသည်။ ဤသို့ဖြင့် ဉာဏ်ပညာ အထူးအလွှာပုဂ္ဂိုလ်တို့ နောက်ထပ်မျိုးဆက်သစ်များအထိ ဆက်လက်ဖြန့်ကြက် ဖြစ်ပေါ်ကြသည်။

(၇) တစ်ဘက်တွင် လူမှုရေးလေ့ကားထစ်၏ အောက်ဆုံးအဆင့်များလည်း အလားတူဖြစ်ပေါ်သည်။ ပုံမှန်ထက် ပညာရည်အဆင့်နိမ့်သော၊ ဆင်းရဲသောပုဂ္ဂိုလ်များသည် မိမိနှင့် အဆင့်အတန်း

တူသူတို့နှင့်ပင် အဓိက ဆက်ဆံပေါင်းသင်းခြင်းဖြင့် မိမိတို့၏ မမြင့်မားသော အရည်အသွေးများကို နောက်မျိုးဆက်သို့ လက်ဆင့်ကမ်း ဖြစ်ကြသည်။

[ထို့နောက်တွင် အထက်မှ အချက်များကို အခြေခံကာ ဟန်းစတိုင်းနှင့် မာရေးတို့က]

(၈) ဉာဏ်ပညာအဆင့်ကိုလိုက်ကာ ချမ်းသာခြင်း၊ ဆင်းရဲခြင်းများ ဖြစ်ရပြီး၊ ဉာဏ်ရည်ဟူသည်ကလည်း မိဘမျိုးရိုးပေါ်၌ ရာနှုန်းအများစု မူတည်နေသည် ဆိုပါက ဆင်းရဲသော အလွှာထဲတွင် လူဆင်းရဲတို့ ဆက်၍ တိုးပွားကာ လုယက်ခြင်း၊ မူးယစ်ဆေးဝါး သုံးစွဲခြင်း စသည့် ရာဇဝတ်မှုခင်းများနှင့်အတူ လူမှုရေးပြဿနာများလည်း ပို၍ပင် ကြီးထွားလာဖွယ်ရာရှိသည်။ ထို့ပြင် ဆင်းရဲသားများအား ကူညီရန် ရည်ရွယ်ချမှတ်ထားသော Head Start၊ Affirmative Action စသည့် အကြောပေးစနစ်၊ ဦးစားပေးရွေးချယ်မှုစနစ်များမှလည်း ထိရောက်မှန်ကန်သော အကျိုးရလဒ်များ ထွက်ပေါ်လာဖွယ်ရာ အကြောင်းမရှိ ဟူ၍ သုံးသပ်ကြသည်။

Bell Curve (ခေါင်းလောင်းပုံဂရပ်မျဉ်း) စာအုပ်ကို အပြင်းအထန် ဝေဖန်သူများ ရှိခဲ့သည်။

တချို့က ဉာဏ်ရည်ဟူသည် မျိုးရိုးဗီဇနှင့်မဆိုင်၊ ကြီးပြင်းရသော လူမှုပတ်ဝန်းကျင်နှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်၊ ဉာဏ်ရည်စစ်ဆေးမှုများသည်လည်း အသိဉာဏ်ဆိုင်ရာ ပင်ကို အရည်အသွေး အစစ်အမှန်ကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ ထင်ဟပ်ဖော်ပြနိုင်ခြင်း မရှိ၊ အထက်လွှာမှ ပေါက်ဖွားလာသည့် ကလေးများသည် ကျောင်းကောင်းများတွင် ပညာသင်ကြားရ

သဖြင့် ဉာဏ်ပညာ ပို၍ထက်မြက်သလို ထင်မှတ်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ကလေးများမှာရှိသည့် မွေးရာပါစွမ်းရည်များ ဟူသည်လည်း ယင်းတို့အား အထောက်အကူပေးသည့် ပတ်ဝန်းကျင်မျိုး၌သာ ဖွံ့ဖြိုး ရှင်သန်နိုင်သည် စသဖြင့် ငြင်းခုံပြောဆိုကြသည်။

သုတေသီ အများစုတို့ကလည်း ဉာဏ်ရည်သည် မျိုးရိုးဗီဇအပေါ် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းမက မူတည်သည် ဟူသောအချက်ကို လက်မခံ။ ဗီဇအပိုင်း သည် ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း သို့မဟုတ် အများဆုံး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းလောက်သာ သက်ရောက်မှုရှိလိမ့်မည် ဟုယူဆကြသည်။

Bell Curve စာအုပ်ပါ အယူအဆများတွင် ချို့ယွင်းချက် အား နည်းချက်များ ရှိတာ မှန်သော်လည်း ၎င်းက ဖော်ထုတ်ထားသည့် အချို့ သော ပြဿနာများ သို့မဟုတ် မေးခွန်းများမှာကား အမှုမဲ့အမှတ်မဲ့ထား၍ မရနိုင်သောသဘော ရှိခဲ့သည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊

မည်သည့်အကြောင်းကြောင့်ဖြစ်စေ အချို့ပုဂ္ဂိုလ်များသည် လူ များစုတို့ထက် ပို၍ တော်နေတတ်နေပြီး၊ ယင်းအတွက်ကြောင့် ၎င်းတို့ အနေနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပို၍ မြင့်မားသော နေရာအဆင့်များကို ရရှိကြမည် ဆိုပါစို့၊ ၎င်းကို တရားမျှတမှုရှိသည် ဆိုမည်လား၊ မတရား မမျှတ ဟုဆိုမည်လား။

မည်သည့်နယ်ပယ်၌မဆို ထိပ်ပိုင်းနေရာအဆင့် ရထားကြသူများ သည် အခြားသူများထက် အနည်းနှင့်အများ ပို၍ တော်သူတတ်သူများ ဖြစ်လျှင် ပိုကောင်းသည်ဟု ယူဆမည်လား မယူဆဘူးလား။

အကယ်၍ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း တော်သူတတ်သူတို့ အထူး အလွှာတစ်ရပ်သဖွယ် တည်ရှိလာခဲ့လျှင် မည်သို့သော အန္တရာယ်များ ရှိလာနိုင်မည် ထင်ပါသလဲ။

လူတိုင်း လူတိုင်း မိမိ၏ ပင်ကို အရည်အချင်း အစွမ်းအစများ အပြည့်ဝဆုံး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် လူ့အဖွဲ့ အစည်းက မည်သို့ အထောက်အကူ ပေးနိုင်မည်ဟု ယူဆပါသလဲ...။
ထေည့် မေးခွန်းများ ဖြစ်ပါသည်။



[၂]

လူ့အဖွဲ့အစည်းအား ရှုထောင့်အမျိုးမျိုးမှ
သုံးသပ်လေ့လာခြင်း

• (၁)

လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် နည်းပညာ

| ဂါးဟာန်လင်းစကီး၏ နည်းပညာခေတ် ၅ ခေတ်

အယူအဆ |

လူ့အဖွဲ့အစည်း (society) ဆိုသည်မှာ နေရာဒေသတစ်ခု
အတွင်း အတူတကွ ဆက်ဆံနေထိုင်ကြ၍ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဓလေ့ထုံးစံ
သည်တို့ တူညီသော လူ့အစုအဝေးတစ်ခုကို ခေါ်ခြင်း ဖြစ်သည်။

လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင်တို့က လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို ရှုထောင့်
အဖုံဖုံမှ စူးစမ်းလေ့လာကာ ယင်းတို့၏ သဘောသဘာဝများကို
ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ စိစစ်ဝေဖန်သုံးသပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။

ယင်းအနက် စိတ်ဝင်စားဖွယ်တစ်ခုက လူ့အဖွဲ့အစည်းအား နည်းပညာဖွံ့ဖြိုးမှု ရှုထောင့်မှ သုံးသပ်သည့် ဂါးဟာ့ခ် လင်းစကီး (Gertrude Lenski) ၏ အမြင် ဖြစ်သည်။

လင်းစကီးသည် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၁၀,၀၀၀ ကျော်ကာလ အတွင်း ပြောင်းလဲခဲ့သော လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့၏ သွင်ပြင်လက္ခဏာများကို သုံးသပ်စိစစ်ကာ၊ နည်းပညာ (technology) ၏ အရေးပါပုံအကြောင်း နှင့်၊ ယင်းကြောင့် လူ့မူဘဝအတွင်း အပြောင်းအလဲကြီးများ ဖြစ်ပေါ်ပုံ တို့ကို ရှင်းလင်းတင်ပြသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်အတွင်း နည်းပညာသစ်များ ရရှိလာသဖြင့် ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်ပုံကို လင်းစကီးက လူမှုရေးယဉ်ကျေးမှုရေးရာ ဆင့်ကဲဖြစ်စဉ် (sociocultural evolution) ဟူသော ဝေါဟာရဖြင့် သုံးနှုန်း ပြောဆိုသည်။ နည်းပညာ နည်းပါးသော သို့မဟုတ်



ဂါးဟာ့ခ်လင်းစကီး

အလွန် ခွဲခြားသည့် နည်းပညာမျိုးသာရှိသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်သည် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ပြောပလောက်အောင် လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်း မရှိ ထိုနည်းပညာဖြင့် လူများများကို အထောက်အပံ့ မပြုနိုင်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းလူ့အဖွဲ့အစည်းများမှာ သေးငယ်သည်။ လူဦးရေအနည်းငယ်မျှသာ ရှိကြသည်။ နည်းပညာ အမျိုးမျိုးအပြားပြား ရှိလာသော လူ့အဖွဲ့အစည်း မျိုးသည်မူ လူအများအပြားကို ထောက်ပံ့စုစည်းထားနိုင်ပြီး၊ လူတို့၏ ဘဝပုံစံများကလည်း ၎င်းတို့ အထူးပြုရာ နည်းပညာအသီးသီးကို လိုက်၍

အခြေခံနှင့်တစ်ဦး များစွာကွဲပြားခြားနားနိုင်ကြသည်။

ထို့ပြင်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း နည်းပညာရရှိမှု များပြားသော လူ့မူဘဝအပြောင်းအလဲများ မြန်ဆန်လေဖြစ်ကြောင်းလည်း သူက ဖော်ပြသည်။ နည်းပညာ နည်းပါးရိုးစင်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများမှာ အပြောင်းအလဲ အလွန်နည်းသည်။ ရှေးပဝေသဏီကလည်း ဤသို့၊ သူလည်း ဤသို့၊ ဟူသောသဘောမျိုး ဖြစ်သည်။ နည်းပညာအဆင့် အလွန်မြင့်သည့် ယနေ့ခေတ်လူ့အဖွဲ့အစည်းများမှာကား လူတစ်ယောက်၏ ဘဝတစ်သက်တာအတွင်းမှာပင် သူ့ကျင့်လည်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်း အပြောင်းအလဲကြီးတွေသည် မျက်စိလည်လောက်အောင်ပင် ထင်မြင်စွာ ဖြစ်ပေါ်ကြသည်။

လင်းစကီးက ခေတ်အဆက်ဆက် ကမ္ဘာတွင် တည်ရှိခဲ့ တည်ရှိဆဲ လူ့အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးတို့ကို နည်းပညာရှုထောင့်မှ သုံးသပ်စိစစ်ကာ အချို့အစား ၅ ခု (၀၁) အဆင့် ၅ ဆင့် ခွဲခြားခဲ့သည်။ (၁) အမဲလိုက်ခြင်း၊ သစ်ညသစ်ဖုရှာဖွေစုဆောင်းခြင်းများ ပြုလုပ်တတ်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ (၂) ဥယျာဉ်စိုက်ပျိုးခြင်း - သိုးဆိတ် ထိန်းကျောင်း မွေးမြူခြင်းများ ပြုလုပ်တတ်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ (၃) လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး လုပ်ကိုင် တတ်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ (၄) စက်မှုလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်တတ်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် (၅) စက်မှုလွန်နည်းပညာများ တတ်ကျွမ်းသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်း စသဖြင့် ဖြစ်သည်။

အမဲလိုက်သူ - သစ်ဥသစ်ဖုရှာဖွေသူတို့၏
လူ့အဖွဲ့အစည်း
(Hunting and Gathering Societies)

အမဲလိုက်ခြင်း၊ သစ်ဥသစ်ဖုရှာဖွေခြင်းတို့ဖြင့် အသက်မွေး
ရပ်တည်ကြသူတို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းကား နည်းပညာအရ အစိုးရှင်းဆုံး
လူ့အဖွဲ့အစည်းမျိုး ဖြစ်သည်။ အမဲလိုက်ရာ၊ သစ်ဥသစ်ဖုရှာဖွေရာတို့တွင်
၎င်းတို့ အသုံးပြုသည့် ပစ္စည်းကိရိယာများမှာ အလွန် ရိုးစင်းလှသည့်
ဤကမ္ဘာ၌ လူသားစတင်ပေါ်ထွန်းသည့် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၃ သန်းခန့်
ကာလမှသည် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၁၂,၀၀၀ မျှလောက်အထိ ကမ္ဘာ
ရှိသည့် လူသားအားလုံးပင် အမဲလိုက်သူ သစ်ဥသစ်ဖုရှာဖွေစားသောက်သူ
အဆင့်မှာပဲ ရှိခဲ့သည်။

စင်စစ်၊ ခရစ်နှစ် ၁၈၀၀ ခုနှစ်လောက်အထိပင် ဤနည်းပညာ
အဆင့်လောက်၌ ရပ်တည်နေသော လူစုတွေ ကမ္ဘာအနှံ့အပြားတွင် တည်
ရှိနေကြဆဲ ဖြစ်သည်။ ယနေ့ကာလ၌မူ အာဖရိကတိုက် အလယ်ပိုင်းတွင်
အာခါလူမျိုးနှင့် ပစ်ဂမီလူမျိုးများ၊ ဩစတြေးလျတိုက်၌ အဗိုရီဂျင်းများ
ကနေဒါအနောက်မြောက်ပိုင်း၌ ကက်စကာအင်ဒီယန်းများ၊ မလေးရှား
နယ်မြေထဲတွင် ဘာတက်နှင့် ဆီမိုင်မျိုးနွယ်များ စသဖြင့် ရှားရှားပါးပါး
အနည်းငယ်မျှလောက်သာ နည်းပညာပထမအဆင့်တွင် ကျန်ရစ်
တော့သည်။

အမဲလိုက်သူ သစ်ဥသစ်ဖုရှာဖွေသူတို့၏ ဘဝမှာ မလွယ်ကူ
သူတို့၌ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းချုပ်ပြုပြင်နိုင်သောစွမ်းအား အ
နည်းပါးလှသည်။ သူတို့ဘဝ၏ အချိန်အများစုမှာ သားကောင်ကိုရှာ
သစ်ဥသစ်ဖုရှာရင်း ကုန်ဆုံးရသည်။ စားနပ်ရိက္ခာပေါများသည့်အ

ကျွန်ုပ်တို့ ကြုံမှသာ ၀၀လစ်လင်စားပြီး သက်သက်သာသာ နေနိုင်ကြ
သည်။ ထိုပြင် အရေးကြီးသည့် နောက်အချက်တစ်ခုက သည်လိုလိုက်လံ
ရှာဖွေစားသောက်ရုံ သက်သက်ဖြင့် လူတစ်ယောက် အသက်ရှင်ရပ်တည်
နိုင်ရန်အတွက် အတော်ပင် ကျယ်ဝန်းသော နယ်ပယ်တစ်ခု လိုအပ်ခြင်း
ဖြစ်သည်။

ထိုအဆင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများမှာ များသောအားဖြင့် လူနှစ်ဆယ်
နှစ်သိန်းမျှလောက်သာ ပါဝင်သော လူအုပ်စုငယ်များ ဖြစ်တတ်ကြသည်။
လူအုပ်စုသည် စတုရန်းမိုင် အတော်များများ ကျယ်ဝန်းသည့် တော
တောင်နယ်မြေတစ်ခုအတွင်း တစ်နေရာတွင် ရှာဖွေစားသောက်လိုက်၊
နောက်မှ သဘာဝရိက္ခာ ကုန်ခမ်းလျှင် နောက်တစ်နေရာ ရွှေ့သွား
တတ်၊ နေရာနဲ့သလောက် ရှိလာလျှင် ယခင်က ပေါပေါများများ
သောက်ခဲ့ရဖူးသည့် နေရာများဆီသို့ တစ်ကြိမ်ပြန်လှည့်လိုက်ဖြင့်
ဖြစ် လှည့်လည် သွားလာနေကြရသောသဘော ရှိသည်။

အမဲလိုက်သစ်ဥသစ်ဖုရှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် သွေးသား
ဆက်စပ်သူတို့ချည်း စုဖွဲ့ထားသည့် မိသားစု လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြ
သည်။ အတူတကွ ရှာဖွေကြသည်။ ဝေမျှစားသောက်ကြသည်။ တစ်ဦးကို
တစ်ဦး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ကြသည်။ ကလေးများအားလည်း ရှိသမျှ
သတိပညာကို လက်ဆင့်ကမ်း သင်ကြားပေးကြသည်။ အုပ်စုအတွင်း
အခြေအနေ အဆင့်အတန်း ကွဲပြားခြားနားမှု မရှိ။ အားလုံးပင်
တစ်နည်းတည်းပေါင်းပြီးလျှင် နောက်တစ်နပ်ကို မျှော်ရသူချည်း ဖြစ်သည်။ အသက်
အရွယ်နှင့် လိင်ကွဲပြားမှုကို လိုက်၍ အလုပ်တာဝန် ခွဲဝေမှု အတန်အသင့်
ရှိသည်။ ဥပမာ၊ စားနပ်ရိက္ခာ ရှာဖွေစုဆောင်းမှုကို အရွယ်ရောက်သူ၊
အသက်သာသန်စွမ်းသူများက အဓိက လုပ်ကိုင်ကြပြီး၊ ကလေးသူငယ်များ
လူနုလူမင်းများအနေနှင့် ၎င်းတို့ တတ်နိုင်သမျှလောက်သာ ပံ့ပိုးကူညီ

ကြသည်။ ထို့ပြင် အမဲလိုက်သော အလုပ်ကို ယောက်ျားများက အဓိက
လုပ်ကိုင်ကြပြီး မိန်းမများက သစ်ဥသစ်ဖုရှာဖွေသော အလုပ်ကို တာဝန်
ကြသည်။ မိန်းမနှင့် ယောက်ျားတို့ အလုပ်ချင်း မတူကြသော်လည်း
အမဲလိုက် သစ်ဥသစ်ဖုရှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ယောက်ျားနှင့်
မိန်းမတို့ တန်းတူပင် အရေးပါသည်ဟု ခံယူသောသဘော ရှိကြသည်။

ဤလူ့အဖွဲ့အစည်းမျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်ဟူ၍ သတ်သတ်
မှတ်မှတ် မရှိတတ်ကြ။ အမှောင့်ပယောဂဟု ယူဆသည့် ကိစ္စမျိုးတွင်
လုပ်တတ်ကိုင်တတ်သည့် နတ်ဆရာကဲ့သို့သော ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးကို လေးထောင့်
စားစား ဆက်ဆံတတ်ကြသော်လည်း ၎င်းတို့အနေနှင့် တခြား ဘာအထူး
အခွင့်အရေးမျှ ခံစားရလေ့မရှိကြ။ စားနပ်ရိက္ခာကို အများသူငါနည်း
သူလည်း အတူတကွ ရှာရသည်ပဲ ဖြစ်သည်။

ချုပ်ပြောလျှင်၊ အမဲလိုက်သစ်ဥသစ်ဖုရှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာ
သည် လူတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး တန်းတူညီမျှမှုရှိသော လူ့အဖွဲ့အစည်း
ဖြစ်သည် ဟုဆိုရပေမည်။

၎င်းနည်းပညာအဆင့်၌ လူတို့သုံးစွဲကြသည့် လက်နက်ကိရိယာ
များမှာ လှံတံ၊ လေးမြားနှင့် ကျောက်သားစားတို့လောက်သာ ဖြစ်သည်။
ဤလက်နက်များကို အသုံးပြုကာ အခြားလူအုပ်စုများနှင့် စစ်ခင်းတစ်
အလွန် နည်းပါးသည်။ သူတို့၌ အဓိကရန်သူသည် သဘာဝအင်အားကြီး
များသာ ဖြစ်သည်။ မိုးခေါင်ခြင်း၊ လေမုန်တိုင်းတိုက်ခြင်း စသည့် သဘာ
ဘေးရန်တို့ကြောင့် စားနပ်ရိက္ခာရှာဖွေရာ ဒေသများ ပျက်စီးသည့်အခါ
သူတို့ ဒုက္ခရောက်ကြရသည်။ ထို့ပြင် ဖျားနာခြင်း မတော်တဆ ထိခိုက်
ဒဏ်ရာရခြင်းများကိုလည်း သူတို့ တူစားကာကွယ်ခြင်း မပြုနိုင်
ဖြစ်လာလျှင် သည်အတိုင်း ငုတ်တုတ်ခံကြရသည်။ ဤကဲ့သို့ စွမ်းအား
နည်းပါးသော အနေအထားကြောင့် ၎င်းတို့၌ စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

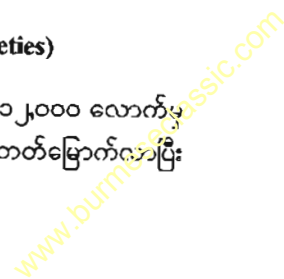
အခြား မည်မျှခြင်းများအကြောင်း

အသစ်စားခြင်း၊ သူ့ရောကိုယ်ပါ အသက်ရှင်သန်အောင် အပြန်အလှန်
တူညီခြင်း စသည့် အလေ့အထများ ရှိလာခဲ့သည်။ သို့သော် ယင်းသို့
အခြား ကာကွယ်သည့် ကြားကပင် ကလေးဘဝ၌ သေပျောက်မှုနှုန်း
အလွန်များသည်။ မွေးဖွားလာသူအားလုံး၏ ထက်ဝက်ခန့်မှာ အသက်
၂၀ မပြည့်မီ ကွယ်လွန်တတ်ကြသည်။

၂၀ ရာစုနှစ်အတွင်းတွင် နည်းပညာအဆင့်မြင့်သည့် လူ့အဖွဲ့
အစည်းများ နေရာချဲ့ထွင်လာမှုကြောင့် ရှားရှားပါးပါး ကျန်ရှိသည့် အမဲ
လိုက်သစ်ဥသစ်ဖုရှာ လူ့အဖွဲ့အစည်း အနည်းငယ်တို့မှာ နယ်ပယ်ဒေသ
အပြည်းပြည်း ကျဉ်းကျုံ့ပြီး စားနပ်ရိက္ခာရရှိရန် ခက်ခဲသထက်ခက်ခဲ
လာခဲ့ရာ၊ ၎င်းတို့၏ နဂိုမူလပုံစံဖြင့် ဆက်လက်ရပ်တည်ရန် မဖြစ်နိုင်
တော့သည့် အနေအထားသို့ ဆိုက်ရောက်လာနေပြီ ဖြစ်ကြောင်း
အသိပေးက ဆိုသည်။ သို့သော် တစ်ဖက်တွင်မူ၊ ပညာရှင်တို့အနေနှင့်
အလက်ကျန် နည်းပညာပထမအဆင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို အနီးကပ်
အလေ့အလာခွင့် ရသဖြင့် တနည်း လူ့သမိုင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း၊
လူနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်တို့အကြား ဆက်နွယ်မှု အခြေခံများနှင့်
ဆက်သက်၍လည်းကောင်း အဖိုးတန်သော အသိပညာ အချက်
အထက်များစွာ ရရှိကြသည်ဟုလည်း ဆိုကြပါသည်။

ဥလျဉ်ခြံစိုက်သူ - သိုးဆိတ် ထိန်းကျောင်းမွေးမြူသူတို့၏
လူ့အဖွဲ့အစည်း
(Horticultural and Pastoral Societies)

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၁၀,၀၀၀ သို့မဟုတ် ၁၂,၀၀၀ လောက်
ခန့်က နည်းပညာအသစ်တစ်ခုကို လူတို့ စတင်တတ်မြောက်လာပြီး



ယင်းကြောင့် နေထိုင်မှုပုံသဏ္ဍာန်များလည်း ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ ယင်းတို့တွင် တူရွင်း၊ ပေါက်ပြား စသည့် လက်နက်ကိရိယာများကို အသုံးပြုကာ သစ်သီးဝလံ ဥယျာဉ်ခြံစိုက်ပျိုးခြင်းအတတ် ဖြစ်သည်။

မြေကို တူးဆွကာ သစ်စေ့လေးချပြီး အပင်စိုက်ခြင်းမှာ အံ့ဩစရာ နည်းပညာတစ်ရပ် မဟုတ်။ အပြင်သာသာဝ၌ မြင်တွေ့နေရသည်များမှာ တုပပြုလုပ်ရင်း သူ့သူငါငါ တတ်မြောက်လာနိုင်သည်သာ ဖြစ်၏။ သို့သော် တကယ်ကျင့်သုံးဖြစ်ပြီ ဆိုသည့်အခါ၌ လူတို့၏ နေထိုင်ပုံသဏ္ဍာန်က အံ့ဩဖွယ်ရာ ပြောင်းလဲသွားခဲ့သည်။ စောစောတောတကာ တောင်တကာလည်ကာ သစ်သီးသစ်ဥ ရှာဖွေနေခဲ့ရသော သူသည် ယခု မိမိသစ်သီးခြံ၌ အခြေတကျ နေထိုင်နိုင်လာသည်။

သည်လို ဥယျာဉ်ခြံစိုက်ပျိုးသော လူ့အဖွဲ့အစည်း (horticultural society) များသည် အာရှ၊ လက်တင်အမေရိကနှင့် အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသတို့ရှိ မြေဩဇာကောင်းသော နယ်မြေများ၌ စတင်ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်း နောက်နှစ်ပေါင်း ၅၀၀၀ ခန့်အတွင်းမှာပင် ၎င်းအတတ်ပညာသည် ကမ္ဘာအနှံ့ ပြန့်ပွားသွားခဲ့သည်။

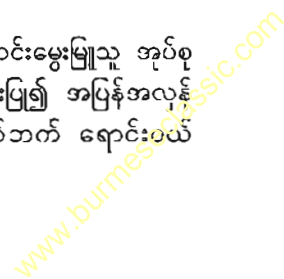
သို့သော် ကမ္ဘာတစ်လွှားရှိ လူ့အဖွဲ့အစည်းအားလုံး သစ်သီးဝလံ စိုက်ပျိုးစားသောက်သူများအဖြစ်သို့ ကူးပြောင်းသွားကြသည်ဟု မဆိုလိုပါ။ သည်နည်းနာကို သတိမပြုမီ အနည်းငယ်မျှပင် မရိပ်မိဘဲ မိမိတို့ မူလအတိုင်း အမဲလိုက်ခြင်း သစ်ဥသစ်ဖု ရှာဖွေခြင်းဖြင့်ပင် ဆက်လက် ရပ်တည် ကျင်လည်ကြသူတွေ အများအပြား ကျန်ရစ်သည်။

ထို့ပြင် ပူပြင်းခြောက်သွေ့သော အရပ်များနှင့် တောင်ပေါ်ဒေသများတွင် နေထိုင်ကြသည့် လူစုများအဖို့လည်း သစ်သီးဝလံ စိုက်ပျိုးသော အတတ်ကို အသုံးပြုနိုင်သော အနေအထား မရှိကြ။ သို့နှင့် အပင်ထိ

အကောင်ဘက်သို့ သူတို့ လှည့်ကြသည်။ ထိုလူစုသည် သိုး၊ ခဲ၊ စသည့် တိရစ္ဆာန်များကို ယဉ်ပါးအောင်ပြုကာ ထိန်းကျောင်း နေထိုင်ကြသည့် အတတ်ပညာကို ရရှိပြီး၊ သိုးအုပ်ဆိတ်အုပ်တို့နှင့်အတူ လှည့်လည်နေထိုင်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ (pastoral societies) ဖြစ်သွားပြီး ပြောင်းလဲလာခဲ့ကြသည်။

လူသည် အပင်နှင့် အကောင်ကို လိုက်လံရှာဖွေသည့် အဆင့်မှ ကူးပြောင်းမှုများဖြင့် အဆင့်သို့ ကူးပြောင်းလာသည့်အခါ သူ၌ စားနပ်ရိက္ခာ များစွာ ပို၍ ရရှိလာသည်။ ထိုအခါ နေရာဒေသတစ်ခုတွင် လူဦးရေ သိပ်တန်းဖွဲ့ မဟုတ်တော့ဘဲ ရာဂဏန်း အရေအတွက်ရှိသည့် လူစုများ ဖွဲ့တင်းနေထိုင်နိုင်လာသည်။ သို့သော် သည်လူအုပ်စုနှစ်မျိုး၏ နေထိုင်မှုပုံသဏ္ဍာန်များကတော့ မတူညီကြ။ သိုးဆိတ်မွေးမြူသူများသည် စားကျက်မြက်ခင်းကောင်းရာ နေရာများသို့ တိရစ္ဆာန်များအား ကျောင်းပို့ဆောင်ရင်း ယင်းတို့နှင့် အတူတကွ လှည့်လည်ရွှေ့ပြောင်း နေထိုင်ကြရသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းသည်ဆိုရာ၌ နယ်ပယ်ဒေသ တစ်ခုအတွင်းမှာပင် ထိုထိုဤဤ လှည့်လည်ရွှေ့ပြောင်းနေခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။ သစ်သီးခြံစိုက်ပျိုးသူများမှာမူ အမြစ်တွယ်နေသည့် သစ်ပင်များ အောက်တွင် တစ်နေရာတွင် အခြေချနေထိုင်နိုင်ကြသောသဘော ရှိသည်။ သည်တစ်နေရာတွင် မြေဆီဩဇာ နည်းပါးလာပြီ၊ သစ်သီးဝလံတွေ မရှိသွား မဝေဆာပြီ ဆိုတော့မှသာ ပိုကောင်းသည့် တစ်နေရာသို့ သူတို့ ရွှေ့ပြောင်းကြသည်။

ဥယျာဉ်ခြံစိုက်သူနှင့် သိုးဆိတ် ထိန်းကျောင်းမွေးမြူသူ အုပ်စုများသည် စားနပ်ရိက္ခာ လိုအပ်ချက်ကို အကြောင်းပြု၍ အပြန်အလှန် အသုံးပြုကြရသော သဘောရှိရာ နှစ်ဦးနှစ်ဘက် ရောင်းပယ်



ဖလှယ်ခြင်း သွားလာဝင်ထွက် ဆက်ဆံခြင်းဖြင့် အုပ်စုနှစ်ခု ရောယှက်ကာ လူဦးရေ ထောင်နှင့်ချီသော ရပ်ရွာများ ပေါ်ထွန်းလာသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်သည် ၎င်းအတွက် လိုအပ်သည့် ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းများ ပိုလျှံအောင် ထုတ်လုပ်နိုင်လာသည့်အခါ (၁) နေ့စဉ်ဘဝရပ်တည်မှုအတွက် လိုအပ်သည်ထက် အပိုအလျှံ ရှိလာသည့်အခါ စားနပ်ရိက္ခာ ရှာဖွေသည့် အလုပ်တွင် လူတိုင်းပါဝင်ဖို့ မလိုတော့တချို့သည် ရောင်းဝယ်ဖလှယ်သော အလုပ်ကို စူးစိုက်လုပ်ကိုင်နိုင်လာသည်။ တချို့က လက်မှုအတတ်ပညာ၌ ကျင်လည်အောင် လေ့ကျက်ဆည်းပူးနိုင်လာသည်။ တချို့က ဆံပင်ညှပ်သော အလုပ်၊ တချို့က ဆေးမင်ကြောင်ထိုးသော အလုပ်၊ တချို့က ယင်ပုရောဟိတ်အလုပ် စသဖြင့် မိမိ စိတ်ဝင်စားရာ အထူးပြုအလုပ်များကို ရွေးချယ်လုပ်ကိုင်နိုင်လာသည်။

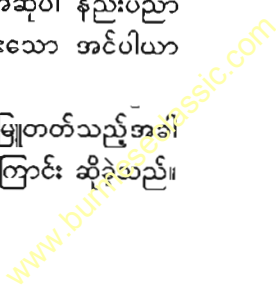
လူတိုင်း နေ့စဉ်နှင့်အမျှ စားနပ်ရိက္ခာ ရှာဖွေနေရသော အမဲလိုက်သူ သစ်ဥသစ်ဖု ရှာဖွေသူများနှင့် နှိုင်းစာသော် ဥယျာဉ်ခြံစိုက်သူ-သိုးဆိတ်ထိန်းကျောင်းမွေးမြူသူတို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် အထူးပြုအလုပ်များစွာ ပါရှိသော အဆင့်မြင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့သည်။

အမဲလိုက်သူ သစ်ဥသစ်ဖုရှာဖွေသူတို့သည် တောစောင့်နတ် တောင်စောင့်နတ် စသည့် နတ်အမျိုးမျိုးတို့ကို ယုံကြည်ကိုးကွယ်ကြသည့် ဥယျာဉ်ခြံစိုက်ပျိုးသူတို့ကမူ ဘိုးဘေးတို့ကို ကိုးကွယ်တတ်ကြသကဲ့သို့ ဤကမ္ဘာလောကကို ဖန်ဆင်းသော ဘုရားသခင်ကိုလည်း ယုံကြည်တတ်ကြသည်။ ထို့နောက်တွင် သိုးဆိတ် ထိန်းကျောင်းမွေးမြူသူတို့က ယင်းထက် တစ်ဆင့်တက်ကာ ဘုရားသခင်သည် ကမ္ဘာလောကကို စောင့်ရှောက်တော်မူသည် ဟုမှတ်ယူလာကြသည်။ ခရစ်ယာန်၊ အစ္စလာမ်နှင့် ဂျူးဘာသာ (Judaism) တို့သည် အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသရှိ သိုးဆိတ်

ကျောင်းမွေးမြူသူ လူ့အဖွဲ့အစည်းများကြားမှ ပေါက်ဖွားလာသော ဘာသာတရားများ ဖြစ်ပေသည်။

သို့သော် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား ကောင်းသည့် နည်းပညာများ ထုတ်ရရှိလာသည့်အခါ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မညီမျှမှုများ ဖြစ်ပေါ်သည်။ အချို့မိသားစုများသည် အခြားသူများထက် စားနပ်ရိက္ခာ ပိုမိုထုတ်လုပ်ရရှိကြရာ၊ ပြည့်စုံကြွယ်ဝမှုကို အကြောင်းပြု၍ ပတ်ဝန်းကျင်၌ နည်းပြုန်း ဩဇာတိက္ကမ ရှိလာသည်။ ထိုနောက်တွင် မိမိတို့နည်းတူပြုနိုင်သူအချင်းချင်း ဆက်ဆံပေါင်းသင်းခြင်း၊ အပြန်အလှန် ထောက်ပံ့မှုပေးခြင်း၊ မိတ်သဟာများအဖြစ် ကတိပြု စုဖွဲ့ခြင်း၊ လက်ထပ်ထိမ်းမြားသော ပြည်ပြိုင် ဆွေမျိုးတော်စပ်စေခြင်း စသောနည်းများအားဖြင့် မိမိတို့၏ အကျိုးမြှင့်တင်မှုများကို သားစဉ်မြေးဆက် တည်တံ့စေရန် ထူထောင်မှု ပြုကြသည်။ ထိုအခါ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အဆင့်အတန်းအဆင့် အမျိုးမျိုး ကွဲပြားဖြစ်ပေါ်လာပြီး၊ တစ်ပြိုင်တည်းမှာပင် အဆင့်မြင့်သူတို့၏ အနေအထားကို အကာအကွယ်ပေးမည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများသည် လည်းကောင်း၊ ယင်းအား ကျားကန်ပေးမည့် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများသည် လည်းကောင်း ပေါ်ပေါက်လာသည်။ သို့သော် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ခရီးသွားလာရေးတို့ ခက်ခဲသေးသည့် ကာလဖြစ်ရာ အဖွဲ့အစည်းအနေနှင့် ကျယ်ဝန်းသော နယ်မြေဒေသတစ်ခုကို မထိန်းချုပ်စောင့်ရှောက်မှု လိုလားရန် အမြောက်အမြား အပေါ်သို့လည်း အာဏာစက်စက်ကြွက်နိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပေ။ တစ်နည်းဆိုသော်၊ အဆိုပါ နည်းပညာအဆင့်မှာပင် ရှိသေးသော ခေတ်မျိုး၌ ကျယ်ဝန်းသော အင်ပါယာအဖွဲ့အစည်းများ ထူထောင်နိုင်ခြင်း မရှိခဲ့။

သစ်သီးဝလံ စိုက်ပျိုးတတ်၊ သိုးဆိတ်မွေးမြူတတ်သည့်အခါ လူ့အဖွဲ့အစည်း၌ စားနပ်ရိက္ခာ ကြွယ်ဝပြည့်စုံလာကြောင်း ဆိုခဲ့သည်။



သို့သော် နည်းပညာတိုးတက်မှုသည် ကောင်းသော အခြင်းအရာများကို ချည်း သယ်ဆောင်လာခြင်း မဟုတ်ကြောင်း လင်းစကီးက ထောက်ပြ သည်။ အမဲလိုက်-သစ်ဥသစ်ဖုရှာသမားများနှင့် နှိုင်းစာသော် ခြံစိုက်သူ မွေးမြူသူတို့ လောက၌ လူမှုရေးမညီမျှမှုများ သိသိသာသာ ပို၍ ဖြစ်ပေါ် လာကြောင်း၊ ထိုမှဆက်၍ လူလူချင်း ကျွန်ပြုခြင်း၊ ရေရှည်စစ်မတ် ဖြစ်ပွားခြင်း၊ လူသားစားခြင်း စသည့် ဆိုးဝါးသော အနေအထားများ ပေါ်ပေါက်ကြောင်း သူက တင်ပြခဲ့သည်။

လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းများ
(Agrarian Societies)

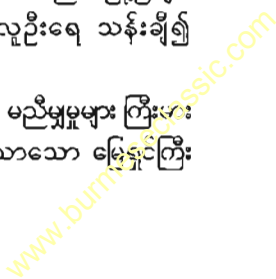
လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၅၀၀၀ ခန့်မှစတင်ကာ အရှေ့အလယ်ပိုင်း ဒေသတွင် နည်းပညာအသစ်တစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပြီး၊ အနယ်နယ် အရပ်ရပ်သို့ တဖြည်းဖြည်း ပြန့်ပွားကာ ကမ္ဘာတစ်လွှားရှိ လူမှု အဆောက်အအုံများတွင် အပြောင်းအလဲကြီးများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။

ယင်းက ကျယ်ပြန့်သော နယ်မြေကို ကျွဲနွား သို့မဟုတ် အခြား စွမ်းအင်ရင်းမြစ်များ သုံး၍ ထယ်ထိုးခြင်း၊ ထွန်ယက်ခြင်းများပြုကာ အမြောက်အမြား စိုက်ပျိုးသည့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး အတတ်ပညာ (agriculture) ကို လူတို့ တွေ့ရှိကြခြင်း ဖြစ်သည်။ သည်နည်းပညာအဆင့် ခေတ်၌ ကျွဲ နွား သုံး၍ ထယ်ထိုးခြင်းမှသည် ဆည်မြောင်းများဖြင့် ရေသွယ်ခြင်း၊ ဘီး (wheel) ကို အသုံးပြုခြင်း၊ သတ္တုအမျိုးမျိုးတို့ကို သုံးစွဲခြင်းတို့အပြင်၊ အရေး အဖတ် အတွက် ပညာများပါ တတ်မြောက် ကြသဖြင့် 'ယဉ်ကျေးမှု ခေတ်ဦးကာလ' (the dawn of civilization) ဟု၍ ပင် ခေါ်စမှတ်ပြုကြသည်။

ဥယျာဉ်ခြံသမားများသည် မြေကွက်ငယ်ငယ်သာ စိုက်ပျိုးနိုင် သော်လည်း ကျွဲနွား သုံး ထွန်ယက်သည့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးသမားကမူ ကျယ်ပြန့်သော မြေယာတွင် စိုက်ပျိုးနိုင်လာသည်။ ထယ်သွားဖြင့် မြေကိုလှန်၍ စိုက်ပျိုးသည့်အခါ အပင်တို့ မြေဩဇာ ပိုမိုစားသုံးရသဖြင့် အထွက်ကောင်းသည်။ လယ်သမားသည် မြေယာတစ်ကွက်တွင် အပင်မြေးဆက် ထွန်ယက်စိုက်ပျိုးသွားနိုင်သည် ဖြစ်ရာ၊ တစ်နေရာ၌ အပင် အခြေချ နေထိုင်နိုင်လာသည်။ ပိုလှုံလာသည့် စားနပ်ရိက္ခာ အများအပြားကို သိုလှောင်သိမ်းဆည်းထားနိုင်ခြင်း၊ မြင်း နွား ဆွဲသည့် အပင်ရထားဖြင့် ဆက်သွယ်သွားလာနိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် လယ်ယာလူမှု အဖွဲ့အစည်းတို့သည် လူဦးရေ အမြောက်အမြား နေထိုင်သည့် ကျယ်ပြန့်သော နယ်မြေဒေသကို ဖြန့်ကြက်စိုးမိုးနိုင်လာသည်။ ဥပမာ၊ လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုပင်ဖြစ်သည့် ရောမအင်ပါယာသည် နှစ် ၁၀၀ ခန့်ခန့်တွင် လူဦးရေ သန်းပေါင်း ၇၀ ခန့်ရှိ၍၊ စတုရန်းမိုင် ၂ သန်းကျော် ကျယ်ဝန်းသော နယ်မြေကို စိုးမိုးထားနိုင်ခဲ့သည်။

လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်လာ သည်နှင့်အမျှ အလုပ်အကိုင်ဘက် ပညာဘက်တွင် အထူးပြုမှုများ ပြုလုပ်လာသည်။ ပို၍လည်း အသေးစိတ်လာသည်။ တစ်ဖန်၊ မူလက ကုန်ပစ္စည်းချင်း ဖလှယ်သည့် ရောင်းဝယ်မှု (barter) စနစ်ကို ကျင့်သုံး ကြသော ဖလှယ်ပစ္စည်းအဖြစ် ငွေ (money) ကို စတင်သုံးစွဲလာခဲ့သည်။ ငွေကြောင့် အရောင်းအဝယ် လွယ်ကူချောမွေ့လာသည်။ မြို့ပြများ တွင် ငွေသုံးစားစည်ပင်လာသည်။ မြို့ကြီးများတွင် လူဦးရေ သန်းချီ၍ ဖြစ်လာသည်။

လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်း၌လည်း လူမှုရေး မညီမျှမှုများ ကြီးထွား သွားစွာ တည်ရှိကြသည်။ အထက်ပိုင်း၌ ချမ်းသာသော မြေရှင်ကြီး



လူနည်းစုရှိပြီး၊ ၎င်းတို့အောက်တွင် မချမ်းသာသော လယ်သမားထူထောင်ရသော လယ်သီးစားထုတို့အပြင် တဝအတွက် မျှော်လင့်ချက် ကင်းမဲ့သည့် မြေကျွန်ယာကျွန်များ ရှိသည်။ ချမ်းသာသော မြေရှင်နွယ်ဖွားများမှာ ထွန်ယက်စိုက်ပျိုးစရာ မလို။ ဆင်းရဲပင်ပန်းသော အခြား ကာယအလုပ်များလည်း လုပ်စရာ မလို။ အေးအေးဆေးဆေး သက်သောင့်သက်သာနေကာ စာပေအနုပညာများ အတွေးအခေါ် ပညာရပ်များကို လေ့လာလိုက်စားနိုင်ကြသည်။ ထိုအခါ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း အသိပညာအဆင့် ယဉ်ကျေးမှုအဆင့် မြင့်မားသူများအဖြစ် လေးစားသိမှတ်ခြင်း ခံကြရသည်။

လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူမှုရေး မညီမျှမှုများအနက် အရေးကြီးသော အချက်တစ်ခုက အမျိုးသမီးများ၏ နေရာအဆင့် ကျဆင်းလာခြင်း ဖြစ်သည်။ အမဲလိုက်သူ-သစ်ဥသစ်ဖုရှာဖွေသူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းတွင် အမျိုးသမီးတို့သည် အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူအရေးပါသည်။ သစ်ဥသစ်ဖုနှင့် အသားငါးတွင် အသားငါးကို လူတို့ ပို၍ နှစ်သက်မက်မောကြသော်လည်း ယောက်ျားများ ရှာဖွေသည့် အသားငါးသည် နေ့တိုင်းရဖို့ မသေချာ။ မိန်းမများ ရှာဖွေသည့် သစ်ဥသစ်ဖုက သေချာသည်။ မငတ်ရန် အာမခံနိုင်သည်။ ဥယျာဉ်ခြံစိုက်ပျိုးသည့် လူစုများတွင်လည်း တကယ်တူးဆွစိုက်ပျိုးသော အလုပ်ကို မိန်းမများသာ အဓိက လုပ်ကိုင်ပြီး၊ ယောက်ျားများမှာ အပြင်ထွက်၍ ရောင်းဝယ်ဖလှယ်ခြင်း၊ တစ်ကောင်စနစ်ကောင်စ မွေးထားသည့် ကျွဲ နွား တိရစ္ဆာန်တို့ကို ထိန်းကျောင်းခြင်း စသည့် အလုပ်များဖြင့် အချိန်ကုန်သည်။ ရိတ်သိမ်းခူးဆွတ်ချိန်မျိုးတွင်သာ ယောက်ျား မိန်းမ လူကုန်ပါဝင်ရသည်။ ထို့ကြောင့် မိန်းမ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် အနည်းဆုံး ယောက်ျားနှင့် တန်းတူတော့ ရှိခဲ့သည်။ သတ္တုထယ်သွားနှင့် ကျွဲ နွားများကို အသုံးပြု

လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးခေတ်တွင်မူ လယ်ထွန်ခြင်း၊ ကျွဲနွား ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ရောက်ခြင်းတည်းဟူသော အရေးကြီးသည့် အလုပ်နှစ်ခုလုံးကို ယောက်ျားများက တာဝန်ယူလာခဲ့ရာ၊ မိန်းမများမှာ ရေလောင်းပေါင်းသင်သည့် အကူအလုပ် အရန်အလုပ်များကိုသာ လုပ်ကြရတော့သည်။ သည်အလုပ်များမှာ ပင်ပန်းသည့်နေရာ၌ လယ်ထွန်သူထက် မလျော့နည်းသော်လည်း အရေးပါမှုတွင်ကား နိမ့်ကျသည်ဖြစ်ရာ၊ အလုပ်တာဝန်နှင့်အတူ လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း အမျိုးသမီးတို့၏ အခန်းကဏ္ဍလည်း နိမ့်ကျသွားခဲ့ရသည်။

လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်း အများအပြားမှာပင် ဘာသာရေးပိုင်းဆိုင်ရာတို့က အထက်လွှာမြေရှင်တို့၏ တန်ခိုးအာဏာကို ကျားကန်ပုံပိုးသည့်အ အောက်ခြေလူများကိုမူ အလုပ်ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ရန် တိုက်တွန်းပေးသော်လေ့ရှိသည်။ ရှေးခေတ်ကမ္ဘာ၏ အံ့ဩဖွယ်ရာများဖြစ်သော သူ့ထံတိုင်းကြီး၊ အိဂျစ်ပြည်ရှိ ပီရမစ်ကြီးများ စသည်တို့မှာ လုပ်သားလုပ်အားခ တစ်ပြားတစ်ချပ်မျှ မပေးဘဲ ရာသက်ပန် ခိုင်းစေကြသည့် ထိုခေတ်ကာလ ဘုရင်ဧကရာဇ်တို့၏ ‘သက်ဦးဆံပိုင်’ တန်ခိုးအာဏာကို အထင်အရှား ပြသနေသည့် အရာများ ဖြစ်သည်။

လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း တန်ခိုးအာဏာ အဆင့်မြင့်ကြီးထွားလာသော အထက်လွှာပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ အာဏာစက်ကို ထုတ်ဖော်သော အင်ပိုင်ယာနယ်မြေတစ်ခုလုံးအနှံ့ ပြန့်ကြက်သက်ရောက်နိုင်ရန်အတွက် အဆင့်ဆင့်သော အုပ်ချုပ်သူများ ထားရှိရန် လိုအပ်သည်။ ဤသို့ဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးလာသော စီးပွားရေးနှင့်အတူ နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်သည်လည်း လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပေါ်ထွန်းလာခဲ့သည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းများထဲတွင် လယ်ယာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းသည် အထူးပြုလုပ်ကိုင်မှု အများပြားဆုံး ဖြစ်သကဲ့သို့ လူမှုရေး မည်မျှလည်း အကြီးမားဆုံး ဖြစ်သည်။ လယ်ယာခေတ်တွင် ပေါ်ထွန်းသည့် နည်းပညာများသည် လူတို့အား အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုး ဘဝအမျိုးမျိုးကို ရွေးချယ်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးသည်။ ထို့ကြောင့် သူ့အရင် ရှိခဲ့သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတုန်းကနှင့် မတူဘဲ လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းများ အချင်းချင်းကြားမှာပင် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု သိသိသာသာ ကွဲပြားခြားနားမှုများ တည်ရှိခဲ့ပေသည်။

စက်မှုခေတ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (Industrial Societies)

စက်မှုစီးပွားရေးစနစ် (industrialism) ဟူသည် ခေတ်မီစွမ်းအင် ရင်းမြစ်များကို အသုံးပြု၍ စက်ယန္တရားကြီးများ မောင်းနှင်ကာ ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်သောစနစ် ဖြစ်သည်။ စက်မှုခေတ်ကြီး မတိုင်မီက လူနှင့်တိရစ္ဆာန်တို့၏ ကြွက်သားများသည်ပင် အဓိက စွမ်းအင်ရင်းမြစ်များ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ခရစ်နှစ် ၁၇၅၀ လောက်မှ စတင်ကာ စက်ရုံအလုပ်များသည် ရေအားကို လည်းကောင်း၊ နောင်တွင် ရေနွေးငွေ့အားကို လည်းကောင်း အသုံးပြုကာ ပို၍ပို၍ ကြီးထွားလာသော စက်ယန္တရားများကို မောင်းနှင်ခဲ့ကြသည်။

စက်မှုနည်းပညာများ ထွန်းကားလာခြင်းနှင့်အတူ လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ပြောင်းလဲမှုတို့သည် အလွန်ပင် မြန်ဆန်လာခဲ့ကြသည်။ စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်းတို့သည် ရာစုနှစ်တစ်ခုအတွင်းမှာပင် ယခင်နှစ်တစ်ထောင်ကထက်မက ပို၍ ပြောင်းလဲသွားခဲ့ကြသည်။ စင်စစ်

လူမှုရေးသိပ္ပံ (sociology) ဟူသော ဘာသာရပ်သည်ပင် သည်အပြောင်းအလဲကြီးများကို ကြည့်ရှုလေ့လာရင်း ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

အနောက်ဥရောပနိုင်ငံများတွင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် နည်းပညာနှင့်ဆိုင်ရာ ကြီးကြီးမားမား တီထွင်တွေ့ရှိမှုများကို စာရင်းဇယားချကြည့်ကြည့်အခါ၊ ၁၁ ရာစုမှ ၁၅ ရာစု ကြားကာလအတွင်း နှစ်တစ်ရာတွင် တီထွင်မှု တစ်ရာပြည့်အောင် မရှိခဲ့ရာမှ၊ ၁၆-၁၇ ရာစုများတွင် အချိန်အတုန် မြင့်လာပြီး ၁၉ ရာစု ရောက်သည့်အခါ၌မူ နှစ် ၁၀၀ အတွင်း တီထွင်တွေ့ရှိမှုပေါင်း ၂၀၀၀ ကျော်အထိ တိုးတက်သွားသည်ကို တွေ့ရသည်။ ၁၉ ရာစုအတွင်းတွင် မီးရထားနှင့် မီးသင်္ဘောတို့က ရှိရင်းစွဲသစ်လူ ပို့ဆောင်ရေးစနစ်ကို အကြီးအကျယ် ပြောင်းလဲပစ်လိုက်သကဲ့သို့၊ သံမဏိဘောင်များနှင့် တည်ဆောက်သည့် မိုးထိတိုက်ကြီးများ ထူထောင် စောစောပိုင်းခေတ် ဗိသုကာတို့၏ အထင်ကရလက်ရာများ ဖြစ်သော ခရစ်ယာန် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းကြီးများထက် အဆမတန် ပြိုင်ဆိုင်သွားခဲ့သည်။

နှစ်ဆယ်ရာစုအတွင်းမူ အလျင်အမြန် ပေါများလာသည့် အင်္ဂလိပ်တော်ကားများ၊ လေယာဉ်ပျံများ၊ လျှပ်စစ်စွမ်းအားကို အသုံးပြုသည့် လျှပ်စစ်မီး၊ ရေခဲသေတ္တာ၊ လေအေးပေးစက်၊ အဝတ်လျှော်စက်၊ အင်္ဂလိပ်တော်ကား၊ စက်လှေကား၊ စသည်များကြောင့် အနောက်တိုင်း လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့၏ သွင်ပြင်လက္ခဏာများမှာ သိသိသာသာ ပြောင်းလဲခဲ့သကဲ့သို့၊ လူတို့၏ နေထိုင်မှုဘဝများလည်း ပို၍ သက်သာလွယ်ကူလာခဲ့သည်။ တယ်လီဖုန်း၊ ရေဒီယို၊ တယ်လီဗီးရှင်း စသည့် အီလက်ထရွန်နစ် အသံသွယ်ရေးပစ္စည်းများ ပေါ်ပေါက်လာသည့် အခါ၌မူ ကမ္ဘာကြီးမှာ ပြောင်းပြည်း ကျဉ်းသထက် ကျဉ်းလာသည်။ တစ်ဖန်၊ လွန်ခဲ့သည့် နှစ်ဆယ်ခန့်အတွင်း အလျင်အမြန် တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့် ကွန်ပျူတာ

များကလည်း လူတို့၏ အချက်အလက် စုစည်းစိစစ်မှု စွမ်းရည်တို့ အဆမတန် တိုးမြှင့်စေခဲ့သည်။

စက်မှုခေတ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း 'အလုပ်' ၏ သဘော သဘာဝများလည်း ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ လယ်ယာလူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် ယောက်ျားရောမိန်းမပါ အိုးမကွာအိမ်မကွာ သို့မဟုတ် နေအိမ်နှင့် အလုပ် မဝေးသည့် လယ်ကွင်းပြင်မှာ အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ စက်မှုခေတ်တွင် လုပ်သားတို့သည် စက်ရုံအလုပ်ရုံရှိရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းကြရသည်။ စက်ရုံ အလုပ်ရုံတို့ကလည်း စွမ်းအင်ရင်းမြစ်များ (ဥပမာ ကျောက်မီးသွေးတွင် များ စသည်) နှင့် နီးရာတွင် တည်ဆောက်လေ့ရှိကြရာ၊ နဂိုမူလ လူ့ရပ်ရွာများနှင့် များစွာ ကွာဝေးနေတတ်သည်။ စက်မှုခေတ် လုပ်သားတို့ အနေနှင့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှုစွမ်းအားတွင် စိုက်ပျိုးရေးခေတ် လုပ်သားထက် များစွာ ပိုမိုလာတာ မှန်သော်လည်း စိုက်ပျိုးရေးခေတ်တုန်းက ရှိခဲ့သည့် ရင်းနှီးသော လုပ်ခွင်ဝန်းကျင်၊ ခိုင်မာသော ဆွေမျိုးသားချင်း ဆက်ဆံရေး များ၊ ယဉ်ပါးခဲ့သည့် ထုံးစံလေ့အစဉ်အလာများနှင့် သိမှတ်ယုံကြည်မှုများ ဆုံးရှုံးပျောက်ကွယ်ခဲ့ရသည်။

စက်မှုခေတ်တွင် အလုပ်အကိုင် ကွဲပြားခြားနားမှုလည်း အထူး သိသာထင်ရှားလာသည်။ လူမှုဆက်ဆံရေးတွင်လည်း ယခင်က ဘယ် မိသားစုကလဲ၊ ဘယ်သူ့ဆွေမျိုးသားချင်းလဲ စသဖြင့် စူးစမ်းလေ့ရှိရာမှ ယခုအခါ၌ ဘာအလုပ်လုပ်တဲ့လူလဲ မေးမြန်းကာ လူ့အဆင့်အတန်းထိ ခွဲခြား အကဲဖြတ်လာကြသည်။ ရပ်ရွာရွှေ့ပြောင်း နေထိုင်မှုတွေလည်း လျင်မြန် တိုးပွားလာရာ နီးနီးနားနား နေထိုင်သူချင်းလည်း သူ့ငါ့မသိ ငါ့သူမသိ ဖြစ်လာသည်။ ပြီး ယခင်က သူ့အရပ်နှင့်သူ့စလေ့ ဟူ၍ တိတိကျကျ ရှိကြရာက နေရာဝန်းကျင်တစ်ခုအတွင်းမှာပင် ထုံးစံလေ့ အမျိုးမျိုး အပြားပြားတွေ တည်ရှိလာသည်။ တစ်ခါတစ်ရံလည်း ပင်

ညီကျေးမှုစလေ့ (လူ့အဝန်းအဝိုင်းတစ်ခုအတွင်း အများ လက်ခံကျင့်သုံး သည့် စလေ့) နှင့်အပြိုင် သီးခြားယဉ်ကျေးမှုစလေ့ (subculture) ရှိသည့် အစုအဝန်းများ၊ ဆန့်ကျင်ယဉ်ကျေးမှုစလေ့ (counterculture) ကျင့်သုံး သည့် အစုအဝန်းများပါ ထင်ထင်ရှားရှား မြင်တွေ့လာရတတ်သည်။

စက်မှုနည်းပညာခေတ်တွင် မိသားစု ဖွဲ့တည်မှု ပုံသဏ္ဍာန် ထလည်း ပြောင်းလဲသွားသည်။ ယခင်က ဘိုးဘွားမြေးမြစ်တို့ ပါဝင်သည့် မိသားစုကြီးများနှင့် နေထိုင်ကြရာက၊ နောက်ပိုင်းတွင် မိဘနှင့် သားသမီး တာပါသော မိသားစုငယ်များ၊ အမိ သို့မဟုတ် အဖတစ်ဦးတည်းသာ ပါဝင်သည့် တစ်ခြမ်းပုံမိသားစုများ၊ အိမ်ထောင်ကွဲမှု ကလေးများ ပါဝင် သည့် နှောင်းမိသားစု (stepfamily) များ၊ ဇနီး ခင်ပွန်းနှင့် ကွာရှင်းထား သူများ၊ အိမ်ထောင် မပြုဘဲ တစ်ကိုယ်တော် နေထိုင်သူများ စသဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ထိုသို့ ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်ခြင်းနှင့်အတူ ပညာရေး၊ ဇနီးရေး၊ ဘာသာရေး အပါအဝင် လူမှုဘဝအရေးကိစ္စများ၌ မိသားစု ထိခံစားလေ့ အစဉ်အလာတို့၏ လွှမ်းမိုးမှုများ လျော့ပါးသွားသည်။

နည်းပညာတိုးတက်မှု၏ အကျိုးရလဒ်များနှင့် ပတ်သက်၍ ဆင်စက်ီးက စက်မှုခေတ်အစပိုင်းတွင် နည်းပညာ၏ အသီးအပွင့်များကို ထိတ်တစ်ဆုပ်စာ လူနည်းစုလောက်ကသာ ခံစားခဲ့ရသော်လည်း နောက်ပိုင်း၌ လူအများအပြားပင် ခံစားခွင့်ရလာပြီး သက်သောင့်သက်သာ သံများ၌ အသက်ရှည်ရှည် နေထိုင်နိုင်လာကြသည် ဟုဆိုသည်။

စက်မှုခေတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ယနေ့ထိ ဆင်းရဲသူများ နှိမ့်နည်းသော်လည်း လူနေမှုအဆင့်အတန်းမှာ ယခင်နှစ် ၁၀၀ ခန့် ထထက် ၅ ဆမျှ တိုးမြှင့်ခဲ့ပြီး၊ လူမှုရေး မညီမျှမှုများမှာလည်း ယခင် ထထက် များစွာ လျော့ပါးသွားခဲ့ပြီ ဖြစ်သည်။ လူမှုအဆင့် ကွာဟမှု နည်းပါးလာရသည့် အကြောင်းရင်းတစ်ခုက စက်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်း၌

ပညာတတ်များ၊ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည် အားလျော်စွာ ပညာရေးမြှင့်တင်မှု အလုပ်များကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် လုပ်ကိုင်လာကြရသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ပညာအဆင့်မြင့်လာသော လုပ်သားများအနေနှင့် ပို၍မြင့်မားသော လုပ်ခများအပြင် အခြား ရသင့်ရထိုက်သည့် လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေး ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုရရှိလာကြရာ၊ အထက်အောက် ကွာဟမှုများ လျော့နည်း လာသည်။ စက်မှုစနစ် ဖြစ်ထွန်းလာသော တိုင်းပြည်များ၌ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့်အတူ နိုင်ငံရေးဖွံ့ဖြိုးမှုများပါ ပေါ်ထွက်လာပုံကို လွန်ခဲ့သော ၁၀ နှစ် အနှစ် ၂၀ ကာလအတွင်း တောင်ကိုရီးယား၊ ထိုင်ဝမ်၊ တရုတ်ပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ၊ အရှေ့ဥရောပနိုင်ငံများနှင့် ယခင် ဆိုဗီယက် ယူနီယံမှ ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်လာသည့် နိုင်ငံသစ်များကို အကဲခတ် ကြည့်ရှုခြင်းဖြင့် သိနိုင်သည်။

စက်မှုလွန်ခေတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ
(Postindustrial Societies)



အမေရိကန်၊ ဂျပန်၊ အနောက်ဥရောပ အစရှိသည့် စက်မှုနိုင်ငံ အတော်များများပင် ယခုအခါ၌ စက်မှုခေတ်ထက် ပို၍ မြင့်မားသော နောက်ထပ်နည်းပညာခေတ်တစ်ခေတ်သို့ ပြောင်းလဲဝင်ရောက်လှုပ် ရှိသည်။ ထိုပြောင်းလဲလာသော အနေအထားများကို ဖော်ပြရန်အတွက် လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင်တစ်ဦးဖြစ်သူ ဒင်နီယယ်ဘဲလ် (Daniel Bell) ၏ စက်မှုလွန်စနစ် (postindustrialism) ဟူသော စကားတစ်လုံးကို ၁၉၇၃ ခုနှစ်ကပင် စတင် တီထွင်သုံးစွဲခဲ့သည်။ ၎င်းက စက်မှုလွန်ခေတ် နည်းပညာများသည် သတင်းအချက်အလက် (information) နှင့် အဓိက

ခြင်း ခေတ်မြှင့်များအကြောင်း

ထက်ပိုပြီး၊ ယင်း၏ စီးပွားရေးကမ္ဘာ သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာ အခြေခံသည့် စီးပွားရေး (information-based economy) ဖြစ်သည် ဟုဆိုပါသည်။ စက်မှုခေတ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုသည် ရုပ်ဝတ္ထု ကုန်ပစ္စည်း မှု ဖန်တီးပြုလုပ်နိုင်သည့် စက်ယန္တရားကြီးများ စက်ရုံအလုပ်ရုံကြီး များတွင် အခြေခံတည်ဆောက်ထားပြီး၊ စက်မှုလွန်ခေတ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု သတင်းအချက်အလက် စုစည်း တည်ဆောက်ခြင်း၊ ပြုပြင်စီစဉ်ခြင်း၊ ဖြန့်ဖြူးခြင်း၊ သုံးစွဲခြင်းများ ပြုလုပ်သည့် ကွန်ပျူတာများ၊ အီလက်ထရွန်နစ် နည်းကိရိယာများပေါ်တွင် အခြေတည်ထားသည်။ စက်မှုခေတ်တွင် လုပ်သားအများစုတို့သည် စက်ယန္တရားများ ကျွမ်းကျင်စွာ ကိုင်တွယ် ထိန်းအောင် သင်ယူလေ့ကျင့်ရပြီး စက်မှုလွန်ခေတ်၌မူ ကွန်ပျူတာနှင့် အခြားအဆင့်မြင့် ဆက်သွယ်ရေးကိရိယာများ အပါအဝင် သတင်း အချက်အလက် နည်းပညာသုံး ပစ္စည်းများ ကျွမ်းကျင်အောင် လေ့ကျင့် သင်ကြားရသည်။

ပင်မကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်ချက်များ ပြောင်းလဲသွားခြင်းနှင့်အတူ စက်မှုလွန်ခေတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အလုပ်အကိုင်တို့၏ အနေ အထားကလည်း ပြောင်းလဲလာခဲ့သည်။ စက်မှုလွန်ခေတ်ထဲ ဝင်ရောက် လာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းလူ့အဖွဲ့အစည်း၌ စက်မှုကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းခွင် မှ လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်သားဦးရေ လျော့နည်းသထက် လျော့နည်း သည့် သတင်းအချက်အလက် စုစည်းပြုပြင်သုံးစွဲမှုတွင် အခြေခံသည့် နည်းပညာသင်ယူလုပ်ငန်းများ၌ လုပ်ကိုင်သူဦးရေ များသထက် များလာသည်။ သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာ တော်လှန်ရေး (Information Revolution) သည် ချမ်းသာသော နိုင်ငံများတွင် အဓိက ဖြစ်ထွန်း ပေါက်လျက်ရှိတာ မှန်သော်လည်း၊ ယင်း၏ ဝယ်ကျမ်းကမ္ဘာ

တစ်ကမ္ဘာလုံးသို့ ရိုက်ခတ်လျက်ရှိသည်။ စက်မှုခေတ် နည်းပညာသည် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအတွင်း မိမိဒေသအလျောက် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အစုအဝန်းများကို ရောပေါင်းဆက်စပ်ကာ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေး တစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်အောင် ဖန်တီးတည်ဆောက်ခဲ့သကဲ့သို့၊ စက်မှုလွန်ခေတ် နည်းပညာသည်လည်း ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအများအပြားကို ဆက်သွယ်ပေါင်းစပ်ကာ တစ်ကမ္ဘာလုံးခြုံသော စီးပွားရေး (global economy) တစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်အောင် ဖန်တီးလျက်ရှိသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် ကမ္ဘာအနှံ့ ကုန်ပစ္စည်း၊ လူနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ စုန်ဆန်လူးလာ ပြန့်နှံ့ခြင်းနှင့်အတူ တစ်ကမ္ဘာလုံးခြုံသော ယဉ်ကျေးမှု (global culture) တစ်ရပ်လည်း ပေါ်ပေါက်လာနေပေသည်။



ဤသည်မှာ အသစ်ရရှိလာသော နည်းပညာကို အကြောင်းပြု၍ လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း လူမှုရေး- ယဉ်ကျေးမှုရေးဆိုင်ရာ တိုးတက် ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်ပုံ အဆင့်ဆင့်တို့ကို ဂါးဟုဒ်လဲစ် စကီး၏ သုတေသနပြုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ တင်ပြခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ယခု နိဂုံးချုပ်အနေနှင့်မူ နည်းပညာ၏ အကန့်အသတ်များ သို့မဟုတ် ယင်း၏ အားနည်းချက်များ အကြောင်းကို အနည်းငယ် ဖော်ပြလိုပါသည်။

နည်းပညာသစ်များအနေနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးမြှင့်ကာ လူမှုအား ကြွယ်ဝပြည့်စုံစေခြင်း၊ ဆေးဝါးသစ် ကာကွယ်ကုသနည်းသစ်များ အားဖြင့် လူတို့အား သက်ရှည်ကျန်းမာစေခြင်း၊ တစ်နေ့တစ်ခြား ဆန်းသစ်လာသော ဖျော်ဖြေမှုပစ္စည်းများအားဖြင့် လူတို့အား စိတ်အပန်းပြေစေခြင်း စသဖြင့် ကြီးကျယ်သော စွမ်းဆောင်အောင်မြင်မှုများ ရှိခဲ့တာ မှန်သော်လည်း

နည်းပညာသည် လူမှုပြဿနာရပ်များကိုကား ပြီးပြေအောင် ရှင်းလင်းဖယ်ရှားနိုင်ခြင်း မရှိသေးပေ။

ဥပမာအားဖြင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုပြဿနာသည် ကမ္ဘာ၌ ကြီးမားဆုံး ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့အချမ်းသာဆုံးဆိုသော အမေရိကန်ပြည်၌ပင် ဆင်းရဲမွဲတေသူဦးရေ သန်းနှင့်ချီ၍ ရှိနေပြီး၊ တစ်ကမ္ဘာလုံး စာရင်းကောက်ချက်မူ လူဦးရေ သန်းတစ်ထောင်ခန့်သည် ဆင်းရဲသားစာရင်း ဝင်လျက် အကြောင်း တွေ့ရမည် ဖြစ်သည်။

ထို့ပြင် ယနေ့ခေတ်၌ အဆင့်မြင့်ဆုံး နည်းပညာများ ရရှိထားသည့် အင်အားအကြီးဆုံး နိုင်ငံများအနေနှင့် အကန့်အသတ် မထားသည့် အင်အားကြီးများ မဆင်နွှဲကြတာ အတန်ကြာပြီ ဖြစ်သော်လည်း၊ ၎င်းတို့၌ နည်းပညာသို့မိုးထားသည့် နျူကလီးယားလက်နက်များမှာ ကမ္ဘာကို အကြိမ်ကြိမ် ဖျက်ဆီးနိုင်လောက်သော အစွမ်းသတ္တိရှိနေသည်။ ၎င်းလက်နက်များ အသုံးပြုသည် စစ်ပွဲမျိုးသာဖြစ်ပါက ကမ္ဘာလူသားတစ်ရပ်လုံး မျိုးမပြုတ်ပျက်ပင်၊ ကျန်ရှိသောသူတို့မှာ ယဉ်ကျေးမှုဆုတ်ယုတ်ကာ အမဲလိုက်သူ- သစ်ဥသစ်ဖု ရှာဖွေသူများအဆင့်သို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိသွားကြမည် ဖြစ်သည်။

ခေတ်မီနည်းပညာများကို မဆင်မခြင် သုံးစွဲခြင်းကြောင့် ပတ်ဝန်းကျင် ထိခိုက်ပျက်ယွင်းမှုများလည်း ကမ္ဘာအနှံ့အပြားတွင် ဖြစ်ပေါ်လျက် ရှိသည်။ နည်းပညာ တစ်ဆင့်ထက်တစ်ဆင့် တိုးမြှင့်လာသည်နှင့်အမျှ လူသားတို့အနေနှင့် ကမ္ဘာမြေ၏ စွမ်းအင်ရင်းမြစ်များကို ပို၍ပို၍ ထုတ်ယူ သုံးစွဲလာခဲ့ရာ၊ လတ်တလော အကျိုးကိုသာကြည့်သည့် ယနေ့လူများ၏ အသုံးပြုကြောင့် ကမ္ဘာမြေ၌ ပြန်လည်ပြင်ဆင်၍ မရသည့် အပျက်အစီး ကြီးများ ဖြစ်ပေါ်စေမည်လားဟု စိုးရိမ်ပူပန်မှုများလည်း ရှိနေကြသည်။ ချုပ်၍ဆိုရသော်၊ နည်းပညာတိုးတက်မှုများသည် လူတို့၏ အဝကို

ပို၍ သက်သာကောင်းမွန်စေပြီး၊ ကမ္ဘာကြီးအား ရွာကြီးတစ်ရွာသဖွယ် ဆက်သွယ်ပေါင်းသင်းရ လွယ်ကူအောင် ဖန်တီးပေးခဲ့သည် ဟုဆိုနိုင် ပါသည်။ သို့သော် တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ၎င်းတို့ မဖြေရှင်းနိုင်သည့် ငြိမ်းချမ်းရေး၊ မျှတရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာ များကိုမူ လူသားတို့ဘာသာ ညှိနှိုင်းအဖြေရှာကြရန် ချန်ထားခဲ့သည် ဟုဆိုရမည် ဖြစ်ပါသည်။

□

(၂)

လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပဋိပက္ခ

| ကားလ်မာ့က်(စ)၏ အယူအဆ |

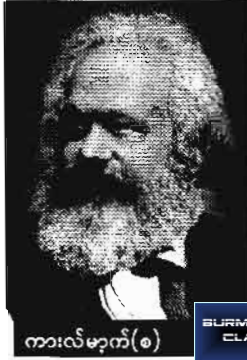


လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ သဘောသဘာဝတို့ကို စနစ်တကျ စူးစမ်း သုတေသနပြုသူများအနက် အကြီးကျယ် အထင်ရှားဆုံး ကနဦး ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက်က ကားလ်မာ့က်(စ) (Karl Marx ၁၈၁၈ - ၁၈၈၃) ဖြစ်သည်။ မာ့က်(စ)သည် စက်မှုတော်လှန်ရေးကာလ ဥရောပလူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်း ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲမှုများကို အသေးစိတ် စူးစမ်းလေ့လာခဲ့သည်။ သူ၏ ဘဝနောက်ပိုင်းကာလတစ်လျှောက်လုံးလောက်ပင် ကျယ်ပြောလှ သော ဗြိတိသျှအင်ပါယာ၏ မြို့တော် လန်ဒန်၌ နေထိုင်ခဲ့သည်ဖြစ်ရာ၊ ထိုစဉ်က ကမ္ဘာမှာထိပ်ဖြစ်သည့် ဗြိတိသျှစက်မှုလုပ်ငန်းကြီးများ၏ အံ့ဩ စွယ်စုံ တုန်ထုတ်စွမ်းအားကို ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ သူ့ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ ဗြိတိသျှနှင့် အခြားဥရောပစက်မှုနိုင်ငံများသည် ကမ္ဘာအနှံ့အပြားမှ ကုန်ကြမ်းများ ရယူကာ မိမိတို့ စက်ရုံများထဲ ထည့်သွင်းပြီး တစ်ဖက်က

ထွက်လာသည် ကုန်ချောပစ္စည်း အမျိုးမျိုးအား ကမ္ဘာအနှံ့သို့ ပြန်လည် ဖြန့်ချိတင်ပို့ ရောင်းချသည့် အလုပ်ကို အလွန်မြန်ဆန်သော နှုန်းထားများဖြင့် မပြတ်တရစပ် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်လျက် ရှိသည်ကို သူ့မြင်ရသည်။

သို့သော် ထိုလုပ်ငန်းယန္တရားကြီး ၏ ကြီးကျယ်မှုထက် ပို၍ သူ သတိပြုမိ အံ့အားသင့်မိရသည်က သည်ယန္တရား ကြီးမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် ဓနဥစ္စာ အသီးအပွင့်များသည် လက်တစ်ဆုပ်စာ လူတစ်စု၏ လက်တွင်း၌သာ ရှိနေသည့်အချက် ဖြစ်သည်။ လန်ဒန်မှာ ဟိုနားသည်နား အနည်းငယ် လျှောက်သွားကြည့်ရုံဖြင့်ပင် ဆင်းရဲ ချမ်းသာ ကွာဟမှု မည်မျှကြီးမားလှသည်ကို မုချသတိပြုမိရမည့် အနေ အထားမျိုး ရှိနေသည်။ အရေအတွက် မများလှသည့် အရစ္စတိုကရက် သူကောင်းမျိုးများနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်ကြီးများက ကြီးကျယ်ခမ်းနား လှသော အိမ်ဂေဟာများမှာ အစေခံ တစ်ဒါဇင်နှစ်ဒါဇင်မျှ ခန့်ထားလျက် စည်းစိမ်ကြီးမားစွာ နေထိုင်ကြသည်။ သို့သော် စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် အလွန် နည်းပါးသော လုပ်ခလေးအတွက် နာရီများစွာ လုပ်ကိုင်ရသည့် သူဆင်းရဲများမှာ ညစ်ပေစုတ်ပြတ်သည့် အလုပ်သမားရပ်ကွက်များတွင် နိမ့်ပါးနံ့ချောစွာ နေထိုင်ကြရသည်။ တချို့ဆိုလျှင် အမိုးအကာအကွယ် မရောက်နိုင်၊ လမ်းဘေးမှာပင် အိပ်စားနေထိုင်ရပြီး အစာအဟာရလည်း မပြည့်စုံကြသဖြင့် ရောဂါဘယ အလွယ်တကူ ဝင်ရောက်ကာ အများ အပြားပင် ပျက်စီးဆုံးပါးနေရသည်။

သည်လူမှုပြဿနာကို မှာက်(စ)အလေးအနက် ဆင်ခြင်သည့် သည်မျှ ကြွယ်ဝသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုထဲတွင် အဘယ်ကြောင့်



ကားလ်မှာက်(စ)



အမြောက်အမြား ဆင်းရဲမွဲတေနေရသနည်း။ သည်အနေအထား မည်သို့လဲသွားအောင် မည်သို့လုပ်မည်နည်း။ သူ မေးခွန်းထုတ်သည်။ မှာက်(စ)က အဖြေရှာပြသည်။

လူအများအပြားတို့က မှာက်(စ)သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို ဖြေရှင်းပစ်ရန် အားထုတ်နေသည် ဟုမြင်ကြသည်။ စင်စစ် သူက နိမ့်ပါး သူတို့ဘက်က ရပ်တည်ကာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အလွန်အကျွံ နားကွာဟနေမှုများကို ဖယ်ရှင်း၍ မျှတသော အနေအထားသစ် တစ်ခု ရရှိလာအောင် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းသာ ဖြစ်သည်။

မှာက်(စ)၏ အတွေးအခေါ်၌ အဓိက သော့ချက်ကျသော အရာ သည် လူမှုပဋိပက္ခ (social conflict) အယူအဆ ဖြစ်သည်။ လူမှုပဋိပက္ခ သည် တန်ဖိုးရှိသော ရင်းမြစ်များ ရရှိရေးအတွက် လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်းရှိ အစိတ်အပိုင်းများအကြား အကျိတ်အနယ် ပြိုင်ဆိုင်အားထုတ် ကြခြင်းကို ဆိုသည်။

လူမှုပဋိပက္ခသည် အသွင်သဏ္ဍာန်အမျိုးမျိုးနှင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။ လူတစ်ဦးချင်းကြား အကြောင်းကိစ္စ အမျိုးမျိုးကြောင့် ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားတာ မျိုး ရှိသည်။ ကျောင်းအလိုက် မြို့ရွာအလိုက် အားကစားကိစ္စတွင် အစဉ် အဆက် ပြိုင်ဆိုင်လာခဲ့ကြတာမျိုး ရှိသည်။ တိုင်းပြည်အချင်းချင်း စစ်မက် ဖြစ်ပွားတာမျိုး ရှိသည်။ သို့သော် အဲသည်လူမှုပဋိပက္ခ အသွင်သဏ္ဍာန် အမျိုးမျိုးထဲတွင် မှာက်(စ)အမြင်အရ အရေးကြီးဆုံး အဓိက အကျဆုံး သည် လူတန်းစားပဋိပက္ခ (class conflict) ဖြစ်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်း ကုန်ပစ္စည်းတို့ကို မည်သို့မည်ပုံ ထုတ်လုပ်ကြသနည်း ဟူသော အချက်ပေါ်တွင် အခြေခံကာ အဆိုပါ လူတန်းစားပဋိပက္ခ ဖြစ်ပေါ် ကြောင်း မှာက်(စ) က ရှင်းလင်းဖွင့်ဆိုသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု

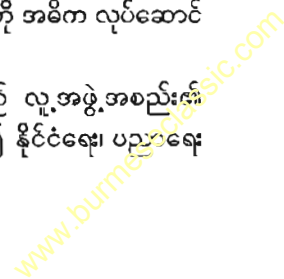
၁၉ ရာစုအတွင်း နေထိုင်ခဲ့သူတစ်ဦးအနေဖြင့် မှာ(စ)သည် ဥရောပ စက်မှုအရင်းရှင်စီးပွားရေးစနစ်၏ ကနဦးကာလ အနေအထားများကို ကျကျနန ဖူးစမ်းလေ့လာခွင့် ရခဲ့သည်။ မှာ(စ)က ၎င်းစီးပွားရေးစနစ်သည် တိုင်းပြည်ရှိ လက်တစ်ဆုပ်စာ လူနည်းစုကလေးကို အရင်းရှင် (capitalist) များဖြစ်အောင် ဖန်တီးပေးခဲ့သည် ဟုမြင်သည်။ စက်မှုအလုပ်ရုံနှင့် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ပိုင်ဆိုင်ကြသည့် အဆိုပါအရင်းရှင်တို့သည် အမြတ်အစွန်းအလို့ငှာသာ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ကြသူများဖြစ်သည်။ စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် ကုန်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ပြီးနောက် ၎င်းပစ္စည်းတို့အား မိမိစိုက်ထုတ်ခဲ့ရသည့် ထုတ်လုပ်ကုန်ကျစရိတ်ထက် ပိုသော ဈေးနှုန်းနှင့် ရောင်းချခြင်းဖြင့် အမြတ်အစွန်းရရှိကြသည်။ တစ်ဖက်၌ အရင်းရှင်စနစ်သည် တိုင်းပြည်ရှိ လူများစုတို့အား မိမိတို့ထုတ်လုပ်အားကို လုပ်ခ (wage) အလို့ငှာ ရောင်းချသည်။ မှာ(စ)အခေါ်အဝေါ်အပစ္စည်းမဲ့ (အရင်းမဲ့) (proletarian) များအဖြစ်သို့ ရောက်ရှိစေခဲ့သည်။ မှာ(စ)က ယင်းသို့ လူတန်းစားနှစ်ရပ် ခြားနားဖြစ်ပေါ်စေသည့် အရင်းရှင်စီးပွားရေး စနစ်အတွင်း အရင်းရှင်နှင့် အရင်းမဲ့တို့၏ ပဋိပက္ခသည် မုချဖြစ်ပေါ်ရလိမ့်မည် ဟုမြင်သည်။ အကြောင်းမူ အရင်းရှင်အနေနှင့် အမြတ်များများ ကျန်ရန်အတွက် အလုပ်သမားတို့အား လုပ်ခကို တတ်နိုင်သမျှ အနိမ့်ဆုံး လျှော့ပေးမည်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်သားကလည်း မိမိတို့ လုပ်ခကို တတ်နိုင်သမျှ အမြင့်ဆုံးရလိုကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းဆိုသော် အမြတ်အစွန်းနှင့် လုပ်ခတို့သည် တစ်တည်းသော ရန်ပုံငွေ (fund) ထဲမှပင် ထွက်လာရမည်ဖြစ်ရာ တစ်ဦးတည်းက အမြတ်အစွန်းရပြီး အခြားတစ်ဦးက လုပ်ခရမည်ဖြစ်သည်။ များများယူသွားလျှင် နောက်တစ်ဦးအတွက် နည်းနည်းသာ ကျန်ရစ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

မှာ(စ)ကမူ အရင်းရှင်နှင့် အလုပ်သမား ပဋိပက္ခသည် နောက်ဆုံး၌ အရင်းရှင်စနစ် ပျက်သုဉ်းခြင်းဖြင့်သာ နိဂုံးချုပ်ရလိမ့်မည် ဟုမြင်ပေသည်။

နောက်တစ်ချက်က လူ့အဖွဲ့အစည်းအားလုံးမှာပင် ဖွဲ့စည်းပုံစံလျက်ရှိသည့် ဆက်ဆံရေးမဏ္ဍိုင် သို့မဟုတ် လူမှုအဆောက်အအုံ (social institution) များနှင့် ပတ်သက်သည်။ ယင်းမဏ္ဍိုင် သို့မဟုတ် အဆောက်အအုံများ ဟူသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူတို့၏ အဖုံဖုံသော လိုအပ်ချက်များ အရေးကိစ္စများနှင့် လျော်ညီစွာ ကဏ္ဍအလိုက် ဖြစ်ထွန်းတည်ရှိနေသည့် ဘာသာရေးစနစ်၊ နိုင်ငံရေးစနစ်၊ မိသားစုစနစ်... စသည်များကို ဆိုခြင်းဖြစ်သည်။

မှာ(စ)က အဆိုပါ လူမှုအဆောက်အအုံများအနက် 'စီးပွားရေး' အစည်းဟူသော အဆောက်အအုံသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အရေးပါဆုံး အဆောက်အအုံဖြစ်၍ အခြားလူမှုအဆောက်အအုံ အားလုံးကို ထွန်းစိုးကြောင်း၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်၏ သရုပ်သကန်သည်ပင် ယင်းအစည်းဟူသည့် စီးပွားရေးအဆောက်အအုံ၏ လက္ခဏာရပ်များပေါ်တွင် အခြေတည်၍ ဖြစ်ပေါ်ကြောင်း ဆိုခဲ့သည်။ မှာ(စ)က လူတို့၏ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု ပုံသဏ္ဍာန်သည် ၎င်းတို့၏ ဘဝအသိကို ဖန်တီးပေးသည် ဟူသော ရုပ်ဝါဒ (materialism) အမြင်နှင့် သုံးသပ်ကာ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း တည်ရှိသည့် နိုင်ငံရေးစနစ်၊ မိသားစုဖွဲ့တည်ပုံ၊ ဘာသာရေးအမြင်တို့သည် ချုပ်ချယ်ချက်၊ ပညာရေးစနစ် စသည်တို့အားလုံးပင် တည်ဆဲ စီးပွားရေးအဆောက်အအုံအား ပုံပိုးကျားကန်သော အလုပ်ကို အဓိက လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်ကြသည် ဟုကောက်ချက်ချသည်။

တစ်နည်းဆိုရသော် စီးပွားရေးစနစ်သည် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံ အဆောက်အအုံ (infrastructure) ဖြစ်၍ နိုင်ငံရေး၊ ပညာရေး



စသည်တို့မှာ ယင်းအခြေခံပေါ်တွင် တည်ဆောက်သည့် အပေါ်ထိ အဆောက်အအုံ (superstructure) များဖြစ်သည် ဟုရှုမြင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုအပေါ်ထိ အဆောက်အအုံတို့သည် ၎င်းတို့ကို ထူမပေးထားသည့် စီးပွားရေးစနစ်၏ အခြေခံမူများ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ကဏ္ဍနယ်ပယ်စုံသို့ ပျံ့နှံ့လွှမ်းမိုးအောင် ဖြန့်ကြက်ပို့ဆောင်ပေးသည်။ ဥပမာ အရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းရှိ အပေါ်ထိလူမှုအဆောက်အအုံတို့သည် ဓနဥစ္စာ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊ သားစဉ်မြေးဆက် လက်ဆင့်ကမ်းပိုင်ခွင့် အစရှိသည်တို့ကို အကာအကွယ်ပေးသည့် တရားဥပဒေတို့ဖြင့် အရင်းရှင်တို့၏ အပေါ်ထိ ရနေသော အနေအထားကို တည်တံ့အောင် ထိန်းသိမ်းပေးသည်။

စက်မှုအရင်းရှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူတို့အနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိက ပစ္စည်းပိုင်ဆိုင်မှုဟူသည် အထူးတလည် ငြင်းခုံပြောဆိုနေစရာ မလိုသည့် သဘာဝပိုင်ဆိုင်ခွင့် ဟုခံယူထားကြသည်။ ချမ်းသာသော သူတို့အနေဖြင့် မိမိတို့၏ ဓနဥစ္စာများသည် မိမိတို့ဘာသာ ရှာဖွေ၍ ရရှိလာသော အရာများဖြစ်ပြီး၊ ဆင်းရဲမွဲတေသူ အလုပ်အကိုင်မရှိ သူတို့ မှာ ကြီးပွားချမ်းသာလိုစိတ်ဖြင့် အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှု မပြုကြသူများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအမြင်နှင့် လုပ်ငန်းအတတ်ပညာတို့ ချို့တဲ့သူများသာ ဖြစ်သည် ဟုရှုမြင်ကြသည်။

မာ့က်(စ)ကမူ ထိုသို့မမြင်။ ချမ်းသာကြွယ်ဝသူနှင့် ဆင်းရဲမွဲတေ သူဟူ၍ နှစ်ပိုင်းနှစ်ကဏ္ဍ ကွဲပြားတည်ရှိနေသော အနေအထားသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း တည်ရှိနိုင်သည့် အနေအထားများထဲက တစ်ခု သာလျှင် ဖြစ်သည်။ စက်မှုအရင်းရှင်နိုင်ငံများတွင် ထိုအနေအထား တည်ရှိနေခြင်းသည် အရင်းရှင်စီးပွားရေးစနစ်က ဖန်တီးပေးလိုက်သော ကြောင့်သာ ဖြစ်သည်။ ဟူ၍ သူရှုမြင်သည်။ သူက လူမှုပြဿနာများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အားနည်းချက်များကြောင့် မဟုတ်ဘဲ လူတစ်ဦးချင်း

တို့၏ လွှမ်းချက်များကြောင့်သာ ရှိနေခြင်းဖြစ်သည် ဟူသော အရင်းရှင် အမြင်ကို လွဲမှားသော အသိစိတ် (false consciousness) ဟု ခေါ်တွင်တတ်သည်။ မာ့က်(စ)က၊ စက်မှုအရင်းရှင်စနစ်ကိုယ်တိုင်သည်ပင် ပြဿနာများစွာတို့အတွက် တာဝန်ရှိသည်။ လွဲမှားသော အသိစိတ် ဖြစ်သော အရင်းခံအကြောင်းတို့ကို ဖုံးကွယ်လမ်းလွှဲပေးခြင်းဖြင့် အရင်းရှင်အားဒုက္ခပေးလျက်ရှိသည်။ စသဖြင့် ရှုမြင်ခဲ့သည်။

ပဋိပက္ခနှင့် သမိုင်း

မာ့က်(စ)က လူ့အဖွဲ့အစည်း အများစုတို့ပင် ရှည်ကြာသောကာလ အတွင်း တဖြည်းဖြည်း တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်ကြသည်။ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံ ပြုတ်တရက် အလျင်အမြန် တော်လှန်ပြောင်းလဲမှုများ ပေါက်ကွဲပေါ်ထွက် နေသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပြောင်းလဲမှုတို့သည် နည်းပညာ တိုးတက်မှုကြောင့်လည်း တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ဖြစ်တတ်သည်။ သို့သော် အခြား ပြောင်းလဲမှုတို့သည် လူမှုပဋိပက္ခများကြောင့် ပေါ်ထွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဟူ၍ ယုံကြည်သည်။

ဂါဟာ့ခ် လဲင်းစကီး (Gerhard Lenski) က လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်း နည်းပညာရှုထောင့်မှ သုံးသပ်စိစစ်ကာ အဆင့် ၅ ဆင့် သို့မဟုတ် အဆင့် ၅ ခေတ် ဟုပြဆိုခဲ့သည်။ သူပြောခဲ့သည့် ခေတ်များကို မာ့က်(စ)၏ အဆင့်မှ ကြည့်သည့်အခါ ကနဦးကာလ အမဲလိုက်သူ သစ်ညစ်ဖုရှာ ခေတ်တို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ရှေးဦးကွန်မြူနစ် (ဘုံစနစ်) အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သည် ဟူ၍ မြင်လာရသည်။ ဘုံစနစ်ဟူသည်က နှစ်ပိုင်းခွဲကာနှင့် အခြားကုန်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ရာတွင် လူအားလုံး တွင် ခွဲဝေသော ပါဝင်လုပ်ကိုင်ကြသော စနစ်မျိုး ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၌ အခြေခံများ ပါးရှားသော်လည်း ပုဂ္ဂလိက ပိုင်ဆိုင်မှုမထား၊ အားလုံး

အတူတကွပင် မျှဝေသုံးစွဲကြသည်။ လူတိုင်း အလုပ်တူ အခွင့်အရေး ဖြစ်ရာ လူမှုပဋိပက္ခ ဖြစ်ပွားရန် အကြောင်း အလွန်နည်းပါးသည်။

ဥယျာဉ်ခြံစိုက်ပျိုးသူများ လက်ထက်တွင် လူမှုရေးမညီမျှမှုများ စတင် ပေါ်ပေါက်လာကြောင်း မှတ်(စ)က ဆိုသည်။ ဥယျာဉ်စိုက်ပျိုးခြင်း သိုးဆိပ်ထိန်းကျောင်းမွေးမြူခြင်းပြုသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စောစောပိုင်းခေတ် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပေါင်းခြုံ၍ မှတ်(စ)က ရှေးခေတ်ကမ္ဘာ (ancient world) ဟုသတ်မှတ်ခေါ်ဝေါ်သည်။ ထိုရှေးခေတ်ကမ္ဘာတွင် စစ်မက်များ မကြာခဏ ဖြစ်ပွားသည်။ စစ်နိုင်သူတို့က နှံ့နိမ့်သူများကို ကျွန်အဖြစ် ဖမ်းဆီးခိုင်းစေသည်။ ထိုခေတ်တွင် ထိပ်ဆုံးအလွှာရှိ အရှင်သခင် (master) လူနည်းစုတို့နှင့် ၎င်းတို့ လက်အောက်ရှိ ကျေးကျွန် (slave) လူများစုတို့အကြား ထူပဋိပက္ခတစ်ရပ် မပြတ်တည်ရှိသည်။

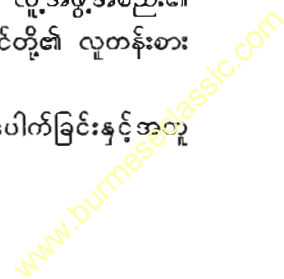
ပီပြင်လာသော လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးခေတ်တွင် အထက်အဖွဲ့ လူနည်းစုတို့၌ ပို၍ များပြားသော ဓနဥစ္စာများ စုစည်းမိလာကာ ထူပဋိပက္ခသည် ပို၍ ကြီးထွားလာသည်။ အေဒီ ၁၂ ရာစုမှ ၁၈ ရာစုအတွင်း ဥရောပတွင် ထွန်းကားခဲ့သည့် မြေရှင်ပဒေသရာဇ်ခေတ်အတွင်း လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အောက်ဆုံးအလွှာ၌ ရပ်တည်ခဲ့ရသော မြေကျွန် (serf) တို့သည် ဘဝအခြေအနေသည် ကျွန်စစ်စစ် (slave) များ တမျှ ဆိုးဝါးခဲ့သည်။ မှတ်(စ)အမြင်အရမူ ခရစ်ယာန်အသင်းတော် (church) နှင့် နိုင်ငံရေး (state) တို့ ပူးပေါင်းကာ မြေရှင်ပဒေသရာဇ်စနစ် (feudalism) အစဉ်အဆက် ဘုရားသခင်၏ အလိုတော်အဖြစ် စောင့်ရှောက်ကာကွယ်ပေးခဲ့သည်။ သဘော ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် မြေရှင်ပဒေသရာဇ်စနစ်ဟူသည် ဘာသာရေး၊ နိုင်ငံရေး ဖွဲ့စည်းလှည့်ဖြားမှုများအောက်မှ ခေါင်းပုံဖြတ်တစ်မျိုးပင်ဖြစ်သည်ဟု သူရှုမြင်သည်။

နောက်ပိုင်း၌ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားစုသစ်များက မြေရှင်ပဒေသရာဇ်စနစ်အလွှာစနစ်ကို တဖြည်းဖြည်း တိုက်စားဖြိုဖျက်လာသည်။ တစ်နေ့တခြား ကုန်သွယ်ဝန်းလာသော ကုန်သွယ်ကူးသန်းမှုနှင့်အတူ ကုန်သည် (merchant) များနှင့် လက်မှုအတတ်ပညာသည် (craftsworker) များသည် မြို့များတွင် စုဝေးမိလာကာ လူတန်းစားတစ်ရပ်အသွင် ဖြစ်ထွန်းပေါက်လာသည်။ လယ်ယာမြေတွင် အခြေစိုက်သည့် မြေရှင်များနှင့် ကုန်သွယ်ကူးသန်းမှုများနှင့် မတူဘဲ၊ မြို့များတွင် အသက်မွေးရပ်တည်ကြသည်ကို ကြိုကြားပြု၍ ၎င်းတို့အား မြို့သားများ (မြို့လူများ) bourgeoisie ဟု ခေါ်ဝေါ်ခဲ့ကြသည်။

ကုန်သွယ်လုပ်ငန်း ကြီးထွားသည်နှင့်အမျှ ဘူဇဝါဇီတို့ ပို၍ပို၍ ကြီးထွားလာခဲ့ကြရာ၊ အေဒီ ၁၈၀၀ ပြည့်နှစ်လောက် ရောက်သည့်အခါ စက်ရုံအလုပ်ရုံများ ပိုင်ဆိုင်သည့် အရင်းရှင်စစ်စစ်များ ဖြစ်လာပြီး ၎င်းတို့၏ သြဇာအာဏာမှာလည်း မြေရှင်ကြီးများနှင့်အပြိုင် ဖြစ်လာခဲ့သည်။ အစပထမတွင် မြို့စားရွာစား စသည့် မြေရှင်သူကောင်းမျိုးတို့က ကုန်သွယ်လုပ်ငန်းသမား ဘူဇဝါတို့အား နားခေါင်းရှုံ့ကြ၊ တန်းမတူသလို ယုတ်ကျားထားကြသေးသည်။ သို့သော် နောက်ပိုင်း၌ ဥရောပ လူ့အဖွဲ့အစည်းများအား အရင်းရှင်တို့ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်သွားနိုင်ခဲ့ကြသည်။

မှတ်(စ)၏ အမြင်အရမူ ဥရောပ၌ ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် စက်မှုတော်လှန်ရေး (Industrial Revolution) သည် နည်းပညာတော်လှန်ရေးအစဉ်အဆက် မဟုတ်၊ မြေရှင်တို့အား အရာမှချကာ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အလွှာအလွှာအနေအထားကို ရယူသွားသည့် အရင်းရှင်တို့၏ လူတန်းစားတစ်ခုအဖြစ် တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်ပေသည်။

စက်မှုလက်မှုခေတ်ကြီး ထွန်းကားပေါ်ပေါက်ခြင်းနှင့်အတူ



အရင်းမဲ့ လူတန်းစား (proletariat) ထုသည်လည်း တဖြည်းဖြည်း ကြီးထွားလာသည်။

စက်မှုခေတ်ဦး အင်္ဂလန်ပြည်တွင် မြေပိုင်ရှင်တို့က မြေကျွန်တို့၏ လုပ်အားဖြင့် စိုက်ပျိုးလုပ်ကိုင်ရုံသာ လယ်ယာမြေများကို စားကျက်မြက်ခင်း အဖြစ် ပြောင်းလဲကာ သိုးမွေးမြူရေးအတွက် အသုံးပြုကြပြီး၊ သိုးမွေး များကို အရင်းရှင်တို့၏ သိုးမွေးစက်ရုံများသို့ ကုန်ကြမ်းအဖြစ် တင်သွင်း ရောင်းချကြသည်။ သည်အခါ လယ်ယာအလုပ်အကိုင် ပျောက်ဆုံးသွား သော မြေကျွန်များမှာလည်း မြို့များသို့ ရွှေ့ပြောင်းကာ စက်ရုံအလုပ် များတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြရသည်။

မာ့က်(စ)က ထိုလုပ်သားတို့သည် လူတန်းစားတစ်ရပ်အဖြစ် တည်တညွတ် ပူးပေါင်းကာ အရင်းရှင်တို့အား ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ကြောင်း မည်၊ အလုပ်သမား လူတန်းစား၏ ထိုတော်လှန်ရေးသည် ၎င်းတို့အပေါ် အရင်းရှင်တို့၏ ခေါင်းပုံဖြတ် ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်မှုများမှ လွတ်မြောက် လိမ့်မည် ဟူ၍ မြင်ခဲ့သည်။

အရင်းရှင်စနစ်နှင့် လူတန်းစားပဋိပက္ခ

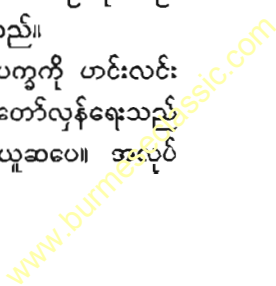
ကားလ်မာ့က်(စ)နှင့် သူ၏ ရောင်းရင်းဖြစ်သူ ဖရက်ဒရစ် အင်ဂျဲလ်(စ) (Friedrich Engels) တို့ ပူးတွဲရေးသားသည့် ကွန်မြူနစ် ကြေညာစာတမ်း (၁၈၄၈) ၌၊ “ယနေ့ထိ တည်ရှိခဲ့သော လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့၏ သမိုင်းကား လူတန်းစားတိုက်ပွဲများ၏ သမိုင်းပင် ဖြစ်သည် ဟူသော စကားရပ်ဖြင့် အစချီထားသည်ကို တွေ့ရသည်။

ခေတ်အသီးသီးမှာပင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုဖြစ်စဉ်အတွင်း မိမိ၏ ရရှိသည့် နေရာဌာနကိုလိုက်ကာ အုပ်စိုးသူ လူတန်းစားနှင့် အုပ်စိုး

(အုပ်စိုးခံ) လူတန်းစားဟူ၍ ကွဲပြားဖြစ်ပေါ်သည်။ ရှေးဟောင်းခေတ်တွင် ခေတ်နှင့်ကျွန် ဟူ၍လည်းကောင်း၊ မြေရှင်ပဒေသရာဇ်ခေတ်တွင် မြေရှင်သူကောင်းမျိုးများနှင့် မြေကျွန်များ ဟူ၍လည်းကောင်း တည်ရှိခဲ့ သတို့သို့၊ စက်မှုအရင်းရှင်ခေတ်တွင်လည်း အရင်းရှင် အရင်းမဲ့ ဟူ၍ ကွဲပြားဖြစ်ပေါ်ကာ၊ အပေါ်စီးရနေသော လူတန်းစားက ကျွန်လူတန်းစား အပေါ် သူပိုင် ကုန်ထုတ်ရောက်ရှိလာသဖြင့် ထိန်းချုပ်ထားသည်။ ဤသို့ဖြင့် လူတန်းစားနှစ်ရပ်အကြား ပဋိပက္ခတစ်ရပ် တည်ရှိလာရသည် ဖြစ်ခဲ့ပြီး၊ မာ့က်(စ)က ယင်းအား လူတန်းစားပဋိပက္ခ (class conflict) ဟု ခေါ်၍ လည်းကောင်း၊ လူတန်းစားတိုက်ပွဲ (class struggle) ဟူ၍ လည်းကောင်း သုံးစွဲပြောဆိုသည်။

ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း လူတန်းစားပဋိပက္ခသည် ယခင်အစဉ်အဆက် မရှိသော အရာသာ ဖြစ်သည်။ သို့သော် အရင်းရှင်ခေတ်တွင် ထူးခြား သည့်တ ယင်းလူတန်းစားပဋိပက္ခသည် ပြောင်ပြောင်တင်းတင်း ရှင်းရှင်း ဖြစ် ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်သည်။ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးခေတ်က မြေရှင်နှင့် မြေကျွန်တို့လည်း ဘဝအခြေအနေအခြေ ခြားနားကွာဟကြသည်။ သို့သော် သို့သော် အစဉ်အလာ ထုံးစံလေ့များနှင့် အပြန်အလှန် တာဝန်သိမှု မရှိကြပါ။ ပူးတွဲဖွဲ့နှောင်လျက် ရှိခဲ့သည်။ စက်မှုအရင်းရှင်စနစ် ခေတ်တွင် ထိုနှောင်ကြီးများ ပျောက်ကွယ်သွားသည်။ ဂုဏ်သိက္ခာကို အခြေအတင်အရာမှ အကျိုးအမြတ် ရရှိရေးသာ အဆုံးအဖြတ်ပြုသောအရာ ဖြစ်လာသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး သံယောဇဉ် မရှိသည့်အခါ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး အကျွတ်စရာ အကြောင်းမရှိတော့၊ စသဖြင့် သူမြင်သည်။

စက်မှုအရင်းရှင်စနစ်သည် လူတန်းစားပဋိပက္ခကို ဟင်းလင်း သောစေသည် ဟုဆိုသော်လည်း အရင်းမဲ့တို့၏ တော်လှန်ရေးသည် ယင်းလည်းဖြစ်ပေါ်လိမ့်မည် ဟူ၍ကား မာ့က်(စ) မယူဆပေ။ အားလုပ်



သမားတို့အနေနှင့် မိမိတို့ အဖိနှိပ်ခံနေရသည့်အကြောင်း၊ မိမိတို့၏ ဘဝအခြေအနေများ နိမ့်ပါးနေခြင်းသည် အရင်းရှင်စနစ်ကြောင့် ဖြစ်ကြောင်း ဦးစွာပထမ သိမြင်ဖို့လိုသည်။ ထိုသို့ ရှုမြင်ပြီးနောက်မှ လုပ်သားတို့စုဖွဲ့ကာ မိမိတို့ ပြဿနာကို အဖြေရှာဖွေ လှုပ်ရှားရလိမ့်မည်ဟု သူမြင်သည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် အလုပ်သမားများအနေနှင့် လွဲမှားသော အသိစိတ် (false consciousness) ကို ပယ်ဖျောက်ကာ ၎င်းနေရာ၌ လူတန်းစားအသိစိတ် (class consciousness) ဖြင့် အစားထိုးရမည် ဟူသောသဘော ဖြစ်သည်။ လူတန်းစားအသိစိတ် ဟူသည်ကား အလုပ်သမားတို့အနေနှင့် မိမိတို့ကိုယ်ကို အရင်းရှင်တို့နှင့်လည်းကောင်း၊ အရင်းရှင်စနစ်နှင့်လည်းကောင်း ဆန့်ကျင်ဘက် အနေအထားတွင် တည်ရှိနေသည့် လူတန်းစားတစ်ရပ်ထဲတွင် ပါဝင်နေသူများအဖြစ် သိမှတ် ခံယူစိတ်ကို ဆိုပေသည်။

မာ့က်(စ)အနေနှင့် ကနဦးအရင်းရှင်စနစ်၏ လူ့မဆန်မှု မစားမညာတာမှုများကို မျက်ဝါးထင်ထင် မြင်နေရသည်ဖြစ်ရာ၊ များမကြာမီ စက်မှုလုပ်သားတို့ တော်လှန်အံ့ကြွကာ အရင်းရှင်စနစ်ကို ဖျက်ဆီးချေမှုန်း ကြလိမ့်မည်ဟု သုံးသပ်ဖြစ်ခဲ့သည်။

သို့သော် အရင်းရှင်တို့ဘက်က အနေအထားကိုကော မာ့က်(စ) ဘယ်သို့ မြင်ပါသနည်း။

အရင်းရှင်တို့သည် မြောက်မြားလှစွာသော ဓနုဥစ္စာတို့ကြောင့် အင်အားကြီးမားနေမှာ မုချဖြစ်ကြောင်း သူမြင်သည်။ သို့သော် အရင်းရှင်၏ ချုပ်ဝတ်တန်ဆာ၌ မလုံခြုံသော (ဝါ) အားပျော့သောနေရာ ရှိသည်။ ယင်းက အရင်းရှင်သည် အကျိုးအမြတ် အများဆုံးရဖို့ကို အာရုံပြုသူဖြစ်သည့် အားလျော်စွာ မိမိနှင့် လုပ်ငန်းချင်း အကြံချင်းတူသည့်

အခြားအရင်းရှင်များနှင့် ယှဉ်ပြိုင်လုပ်ကိုင်ရမှာကို အလွန်စိုးကြောက်သော သဘော ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် တူညီသော အကျိုးစီးပွား အတွက်ပင်ဖြစ်စေ စုဖွဲ့ဖြစ်ရန် အလွန်ခဲယဉ်းသည်။ တစ်ဖန် သူသည် လုပ်ငန်းမှ ရနိုင်သမျှ အမြတ်အများဆုံးရရန်အတွက် လုပ်သားများအား ထုတ်နိုင်သမျှ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခကိုသာ ပေးလေ့ရှိသည်ဖြစ်ရာ သူ့အပေါ် လုပ်သားထု၏ ဆန့်ကျင်မှုသည် ပို၍ပို၍သာ အားကြီးလာစေရာ ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ရေရှည်တွင် အရင်းရှင်သည် သူ့ပျက်စီးရာ ပျက်စီးကြောင်း ထိစင် သူ ဆောင်နေသောသဘော ရှိသည်ဟု မာ့က်(စ)က ရှုမြင်သည်။

အရင်းရှင်စနစ်လက်အောက်၌ လုပ်သားတို့၏ စိတ်ပိုင်းဘဝ ထိခိုက်ခြင်းများ

အရင်းရှင်စနစ်အောက်၌ လုပ်သားတို့သည် စွမ်းအားမဲ့သော အနေအထားများကြောင့် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ကင်းကွာခြင်း၊ အထီးကျန် ခြင်း၊ စိတ်ဆင်းရဲခြင်း စသည်များကို ခံစားကြရသည်။ ဤသည်ကို မာ့က်(စ)က ခြားနားကင်းကွာခြင်း (alienation) ဟု သုံးနှုန်းပြောဆိုသည်။

အရင်းရှင်တို့ ကြီးစိုးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် လုပ်သားတို့၏ သဘာဝသည် ရောင်းကုန်ပစ္စည်းတစ်ခုထက် မပို။ သူ့အား လုပ်အားရင်းမြစ် သို့မဟုတ် အဖြစ်သာ သဘောထားကာ ကြိုက်သလို ငှားရမ်းခိုင်းစေခြင်း ဖြစ်ပေလိမ့်ခြင်း ပြုကြသည်။ အရင်းရှင်စနစ်အောက်တွင် နည်းပညာတို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ထွန်းကားသည်ကို အကြောင်းပြုကာ လုပ်သားတို့အနေနှင့် သဘာဝလောကကို ယခင်ထက် များစွာ ပို၍ လွှမ်းမိုးနိုင် ဖန်တီးနိုင် သည့် ဆိုသော်လည်း၊ တစ်ဖက်၌ လူများစု လုပ်သားထုကြီးအနေနှင့် အရင်းရှင်အဖွဲ့အစည်းအပြယ်လှယ်ခံ ဘဝသို့ ကျရောက်ရခြင်းမှာ အရင်းရှင်စနစ်၏

မလျော်ကန် မသင့်မြတ်သော အနေအထားတစ်ရပ် ဖြစ်နေသည်။
အရင်းရှင်စနစ်အောက်၌ လုပ်သားတို့ စိတ်ပိုင်းဘဝ ထိခိုက်
ပျက်ယွင်းစေသည့် အကြောင်းရင်း ၄ မျိုး ရှိကြောင်း မှတ်(စ)က
ဖော်ပြသည်။

(၁) အလုပ်နှင့် အလုပ်သမား ခြားနားကင်းကွာခြင်း

ပုံမှန်အားဖြင့်မူ လူသည် မိမိ၏ လတ်တလော လိုအပ်ချက်
ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်အတွက် လည်းကောင်း၊ မိမိ၏ ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်းထက်
ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အတွက် လည်းကောင်း အလုပ်လုပ်လေ့ရှိကြသည်။
အရင်းရှင်စနစ်တွင်မူ အလုပ်သမားသည် မိမိလုပ်ကိုင်မည့်အရာနှင့်
ပတ်သက်၍ လည်းကောင်း၊ လုပ်ကိုင်ပုံနည်းလမ်းနှင့် ပတ်သက်၍
လည်းကောင်း ပြောရေးဆိုခွင့်မရှိ ဖြစ်နေသည်။ ထို့ပြင် သူလုပ်ရသော
အလုပ်များမှာ ထပ်တလဲလဲ ဒါဆိုဒါချည်းဖြစ်၍ အလွန်ငြီးငွေ့ဖွယ်
ကောင်းသည်။ ယခုခေတ်တွင် အလုပ်သမားတို့ လုပ်ကိုင်သည့် နေရာ
အများအပြား၌ စက်ရုပ်များ အစားထိုးခိုင်းစေလျက်ရှိရာ မှတ်(စ)
မြင်တွေ့ရလျှင်လည်း အံ့ဩမည် မဟုတ်ပေ။ အရင်းရှင်စနစ်သည်
အလုပ်သမားတို့အား စက်ရုပ်သဖွယ် ခိုင်းစေနေခဲ့သည်မှာ ကြာ
ဖြစ်သည် ဟူ၍သာ သူဆိုပေလိမ့်မည်။

(၂) အလုပ်သမားနှင့် သူထုတ်လုပ်လိုက်သည့် ပစ္စည်းအကြား ခြားနား
ကင်းကွာခြင်း

အရင်းရှင်စနစ်၌ အလုပ်သမားသည် သူထုတ်လုပ်လိုက်သော
ပစ္စည်းနှင့် ဘာမှမသက်ဆိုင်ပေ။ ၎င်းပစ္စည်းကို အရင်းရှင်သာ ပိုင်ဆိုင်

ခြင်း မညီမျှခြင်းများအကြောင်း

သည်။ ရောင်းချ၍ရသော အမြတ်ငွေသည် အရင်းရှင်အတွက်သာ
ဖြစ်သည်။ သို့ကြောင့် မှတ်(စ)က အလုပ်သမားတို့အနေနှင့် အလုပ်
တွင် လုပ်အားများများ ရင်းနှီးမြုပ်နှံလေ များများပို၍ ဆုံးရှုံးလေ
ဖြစ်သည် ဟုရှုမြင်သည်။

(၃) အလုပ်သမားအချင်းချင်းကြား ခြားနားကွာခြင်း

ရှေးကမူ အတူတကွ အလုပ်လုပ်ကိုင်သူချင်း ရင်းနှီးခင်မင်ကြ
သောလုပ်ဖြစ်ကြ၏။ ၎င်းတို့အချင်းချင်းကြား အပေါင်းအသင်း ရောင်းရင်း
စိမ်း မိသားစုစိတ်များ ပေါ်ပေါက်ရှင်သန်ကြ၏။ စက်မှုအရင်းရှင်စနစ်
အောက်၌မူ အတူစုပေါင်းလုပ်ကိုင်ရသည့်သဘော လျော့ပါးပျောက်ကွယ်
သွား တစ်ဦးကိုတစ်ဦး အမှီလိုက်လုပ်နေရသောသဘော အလှအယက်
အပြိုင်အဆိုင် လုပ်ကိုင်နေရသောသဘောသာ လွှမ်းမိုးလာသည်။ ဥပမာ
အိတ်တော်ကားစက်ရုံ၌ ဂဟေဆော်လုပ်သားသည် နေရာတစ်ခုတွင်
အသေရပ်ကာ သူ့ရွှေ့သို့ ရွှေ့လျားရောက်ရှိလာသည့် မော်တော်ယာဉ်
အိတ်အပိုင်းရှိ လိုအပ်သော နေရာအသီးသီးအား ဂဟေဆော်ပေးသော
အလုပ်ကိုပင် အဆက်မပြတ် လုပ်နေရသကဲ့သို့ မူလီကျပ်သောသူကလည်း
သူ့ရွှေ့ရောက်လာသည့် သူနှင့်ဆိုင်ရာ မူလီမှန်သမျှကို အဆက်မပြတ်
လုပ်ပေးနေရသည်။ သည်လူများအကြားမှာ အာလာပသလ္လာပစကား
အတိုင်း နေရာမရှိ။ တစ်နေကုန်ပင်ပန်းပြီးလျှင် အိမ်ပြန်၍ စားရုံအိပ်ရုံ
သို့ သူတို့ တတ်နိုင်သည်။ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးတွေ လုပ်ကိုင်နေဖို့
မရှိ။

(၄) အလုပ်သမားနှင့် ကိုယ်စွမ်းညက်စွမ်းဖြိုးတိုးတက်မှုကြား ခြားနားကင်းကွာခြင်း

စက်မှုအရင်းစနစ်အောက်၌ အလုပ်သမားတို့အနေနှင့် မိမိကိုယ်ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်စေမည့် အခွင့်အလမ်းများနှင့် အလှမ်းဝေးသွားစေသည်။

အလုပ်သမားသည် သူ့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်၍ ပြီးမြောက်သွားသော အရာတစ်ခုကို ကြည့်ကာ မိမိ၏လက်ရာဟု ဝမ်းမြောက်ဂုဏ်ယူစိတ်ကျေနပ်အားရစိတ် မဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့်အခါ သူ၌ အလုပ်လုပ်ရသဖြင့် ပင်ပန်းခြင်းသာ ရှိသည်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၌ အင်အားကုန်ခမ်းသကဲ့သို့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၌လည်း ဆုတ်ယုတ်မှုသာ ဖြစ်ရသည်။ တစ်နည်းပြောသော် စက်မှုအရင်းရှင်စနစ်သည် လူသား၏ အကောင်းဆုံး အရည်အသွေးများကို ဖော်ထုတ်ပေးသည့် 'အလုပ်' ဟူသောအရာကို စိတ်ဝင်ထက်သန်ဖွယ် အားရကျေနပ်ဖွယ်အဖြစ်မှ ငြီးငွေ့ထုံထိုင်းဖွယ် လူ့စွမ်းသိက္ခာ ညှိုးမိုန့်ကျဆင်းဖွယ် ကိစ္စတစ်ခုအဖြစ်သို့ လျော့ကျသွားစေသည်။ သူ့ဆီခြင်း ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများ၌ ယင်းသို့ ကင်းကွာခြင်း၊ တစ်နည်းအားဖြင့် စိတ်ဓာတ်ပျက်ပြားသော အနေအထားများ ရှိနေခြင်းသည် ၎င်းတို့လူမှုဘဝအခြေအနေများ ပြောင်းလဲတိုးတက်စေရေးအတွက် အနှောအယှက် အဟန့်အတားများ ဖြစ်သည်ဟု မှတ်(စ)က မြင်သည်။ သို့သော် အလုပ်သမားတို့သည် မိမိတို့၏ နိမ့်ပါးသော ဘဝအခြေအနေများ ဖြစ်ပေါ်ရသည့် အကြောင်းရင်းတို့ကို သိမြင်ကာ ခြားနားကင်းကွာမှုများ ကျော်လွှားပြီး စည်းလုံးခိုင်မာသော လူတန်းစားတစ်ရပ်အဖြစ် ပေါင်းစည်းလျက် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို တော်လှန်ပြောင်းလဲပစ် နိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ယုံကြည်ခဲ့သည်။

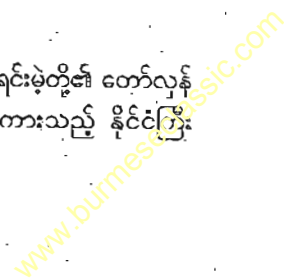
တော်လှန်ရေး

အရင်းရှင်စနစ်ထောင်ချောက်ထဲမှ လွတ်မြောက်နိုင်သည့် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းကား လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံးကို ပုံစံပြောင်းလဲစေရေးဖြစ်သည်ဟု မှတ်(စ) ရှုမြင်သည်။ ပို၍ လူ့ဆန်သော၊ လူ့အများစုတို့တူညီမျှ ခံစားခွင့်ရှိသော ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစနစ်တစ်ရပ်ကို သူမြင်ဆောင်မှန်းမျှော်သည်။ ထိုစနစ်ကို ဆိုရှယ်လစ်စနစ်ဟု သူခေါ်ဝေါ်ခဲ့သည်။ ဆိုရှယ်လစ် တော်လှန်ရေးတစ်ရပ် တကယ်လက်တွေ့ ဖြစ်ပေါ်ရန်အတွက် အခက်အခဲ အတားအဆီးများစွာရှိကြောင်း သူ နားလည်သော်လည်း သူ့ဘဝနောက်ဆုံးအချိန်ထိ အင်္ဂလန်ရှိ အလုပ်သမားများ တော်လှန်ပုန်ကန်သည်ကို မမြင်တွေ့ရသည့်အတွက်ကား သူစိတ်ပျက်ခဲ့သည်။

သို့သော် အလုပ်သမားတို့အနေနှင့် အရင်းရှင်စနစ်၏ မတရားမှုတို့ကိုလူမှုများကိုလည်းကောင်း၊ မိမိတို့အတွက် ကောင်းမွန်သော အနာဂတ်ကို ဖန်တီးနိုင်သည့်စွမ်းအား မိမိတို့၌ ရှိကြောင်းကိုလည်းကောင်း၊ တစ်ချိန်တွင် ကောင်းစွာ သိမြင်ကာ လှုပ်ရှားလာကြလိမ့်မည် ဟူ၍ကား သူ မမှီတ်မသုန် ယုံကြည်ခဲ့သည်။ လူမှုစနစ်ကို ပြောင်းလဲပစ်မည့် လှုပ်ရှားမှုသည် တော်လှန်ရေး အသွင်သဏ္ဍာန်ရှိမည်၊ အကြမ်းပတမ်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော် တန်းတူညီမျှသော ထိုလူ့အဖွဲ့အစည်းမျိုး တည်ထောင်နိုင်မှသာ လူ့အားလုံးတို့၏ လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်စုံကြလိမ့်မည်ဟု သူရှုမြင်ခဲ့သည်။

* * *

မှတ်(စ) မျှော်လင့်ယုံကြည်ထားခဲ့သည့် အရင်းမဲ့တို့၏ တော်လှန်ရေးသည် စက်မှုအရင်းရှင်စနစ် ပီပီပြင်ပြင် ထွန်းကားသည့် နိုင်ငံကြီး



များ၌ တကယ်လက်တွေ့ ဖြစ်မလာခဲ့ပေ။ အကြောင်းက လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်း အလွန်ချွမ်းသာသော အရင်းရှင်လက်တစ်ဆုပ်စာနှင့် အလွန် ဆင်းရဲသော အရင်းမဲ့တူကြီးဟူ၍ ပြတ်ပြတ်သားသား ကွာခြားမလာဘဲ မန်နေဂျာရာထူးအဆင့်ဆင့်တွင် ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်ရှင်တစ်ပိုင်း အလုပ်သမားတစ်ပိုင်းပုဂ္ဂိုလ်များ၊ မိမိတို့၏ စုဆောင်းငွေကို လုပ်ငန်းကြီး များတွင် အစုရှယ်ယာ ထည့်ဝင်ခြင်းအားဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ပိုင်း အလုပ်ရှင်တစ်ပိုင်း ဖြစ်လာသော ပုဂ္ဂိုလ်များ စသဖြင့် လူ့အလွှာများ ထွေးရောယှက်တင်ရှိလာခြင်း၊ အလုပ်သမားတို့၏ လူနေမှု အဆင့်အတန်း များ တိုးမြှင့်လာခြင်း၊ အလုပ်သမားတို့အနေနှင့် မိမိတို့ချွင်း စုဖွဲ့ကာ မိမိတို့အရေးအတွက် တောင်းဆိုပိုင်ခွင့် ရှိလာခြင်း၊ အစိုးရပိုင်းကလည်း အလုပ်သမားတို့အတွက် လူမှုဖူလုံရေးကိစ္စ အများအပြား ဆောင်ရွက် ပေးလာခြင်း စသည်တို့ကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု နောက်ပိုင်း သုတေသီတို့ သုံးသပ်ပြောဆိုကြပေသည်။



(၃)

ဆင်ခြင်မှုအားပြု လူ့အဖွဲ့အစည်း
| မက္က(စ)ဗေဘာ၏ အယူအဆ |

မက္က(စ)ဗေဘာ (Max Weber ၁၈၆၄ - ၁၉၂၀) မှာ လူမှုရေးပညာ (sociology) ဘာသာရပ်ကို လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအနေနှင့် အများဆုံး ဖွဲ့စည်းပေးခဲ့သူအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်း ခံရသူ ဖြစ်သည်။

ဗေဘာသည် စီးပွားရေး၊ ဘာသာရေး၊ သမိုင်း၊ ဥပဒေ စသည့် ဘာသာရပ်များတွင် နှံ့စပ်ကျွမ်းကျင်သကဲ့သို့၊ သူရေးသားတင်ပြခဲ့သည့် အယူအဆ၏ အယူအဆများကလည်း နယ်ပယ်ကျယ်ဝန်းစုံလင်လှ သော သူ့ ဆောင်းပါးတွင်မှာ ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်း (modern society) နှင့် ၎င်းမတိုင်မီက ရှိနှင့်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများအကြား ကွာခြားနားခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သူ၏ အမြင်ကိုသာ အကြမ်းဖျင်း ဖြေရှင်းမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤနေရာ၌ ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းမှုမှာ စက်မှုခေတ် အရင်းရှင်စနစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ဆိုလိုခြင်း

ဖြစ်ပြီး၊ ၁၈ ရာစု အလယ်ပိုင်းလောက်က ဥရောပတွင် စတင်ခဲ့သည်ဟု ယေဘုယျမှတ်ယူနိုင်ပါသည်။

* * *



မက္က(စ)ဗေဘာ

မက္က(စ)ဗေဘာက လူတို့၏ အတွေ့အမြင် အယူအဆများသည် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ပုံဖော်ဖန်တီးကြောင်း အခိုင်အမာ ဆိုသည်။ သူသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် နည်းပညာ (technology) ၏ လွှမ်းမိုးသက်ရောက်ပုံများ အကြောင်းကိုလည်း သိမြင်သည်။ ကားလ်မာ့က်(စ) ရှုမြင်သကဲ့သို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မတူသော လူတန်းစားများအကြား ပဋိပက္ခ

ရှိကြောင်းကိုလည်း တစ်စိတ်တစ်ဒေသ လက်ခံသည်။ သို့သော် မာ့က်(စ)၏ ရုပ်ဝါဒအမြင်နှင့် ဆန့်ကျင်ကာ သူက လူ့အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးရှိ လူတို့၏ အတွေးအမြင် အယူအဆများပေါ်တွင် မူတည်၍ လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခုကြား ကွဲပြားခြားနားခြင်း ဖြစ်ရသည်ဟု၍ တင်ပြပြောဆိုခဲ့သည်။

ဗေဘာက လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ကို ရှင်းလင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်စေနိုင်မည့် အဓိကသော့ချက်သည် ယင်း၏ အယူအဆ (idea) များ၊ အထူးသဖြင့် ယင်းအဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူအများစုထံမှ ယုံကြည်မှုများ (beliefs) နှင့် လေးစားတန်ဖိုးထားသော အရာများ (values) ဖြစ်သည် ဟုခံယူသည်။ သူက ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းဟူသည် အရင်းရှင်စနစ်နှင့် နည်းပညာသစ်တို့၏ ထုတ်လုပ်မှုသက်သာ

ထုတ်။ လူအများကြား ထွန်းကားပေါ်ပေါက်လာသည့် အတွေးအခေါ်အယူအဆသစ်တို့သည်လည်း ၎င်းလူ့အဖွဲ့အစည်းကို တည်ဆောက်ရာ၌ ပါဝင်သည် ဟုရှုမြင်သည်။

အစဉ်အလာအားပြု လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုအားပြု လူ့အဖွဲ့အစည်း

မက္က(စ)ဗေဘာက လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ကို ၎င်းမှာရှိသည့် နည်းပညာများအားဖြင့် လည်းကောင်း၊ ၎င်းရှိ လူတို့၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု နည်းစနစ်များအားဖြင့် လည်းကောင်း ခွဲခြားမှုမပြုဘဲ၊ မိမိပတ်ဝန်းကျင် သောတကို မည်သို့ ရှုမြင်သုံးသပ်မှု ပြုသနည်း ဟူသောအချက်တွင် အခြေပြုကာသာ ခွဲခြားစိစစ်သည်။ အရိုးရှင်းဆုံး ပြောရလျှင် ဗေဘာက ခေတ်မူခေတ်မတိုင်မီက လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် အစဉ်အလာအားပြု (traditional) လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်၍၊ စက်မှုခေတ် - အရင်းရှင်စနစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကမူ စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုကို အားပြုသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြသည် ဟုရှုမြင်သည်။

အစဉ်အလာ (tradition) ဟုရာ၌ မျိုးဆက်တစ်ခုမှတစ်ခုသို့ ဆက်၍ဆက်၍ လက်ဆင့်ကမ်းလာခဲ့သည့် ယုံကြည်မှု (belief) များ၊ စွမ်းစိတ် (sentiment) များကို သူဆိုလိုခြင်း ဖြစ်သည်။ အစဉ်အလာကို အားပြုသူများဟူသည် အတိတ်ကာလ၏ လမ်းညွှန်ချက်များအားဖြင့် ထုတ်ခွားသူများ ဖြစ်သည်။ လုပ်ရပ်တစ်ခု၏ မှားခြင်း၊ မှန်ခြင်း၊ သင့်တော်ခြင်း မသင့်တော်ခြင်းကို ရှေးအစဉ်အဆက် လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့ခြင်း ရှိမရှိ ဟူသောအချက်ဖြင့်သာ ၎င်းတို့ တိုင်းတာဆုံးဖြတ်လေ့ရှိကြသည်ဟု သူက ဆိုသည်။

ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းများကမူ အစဉ်အလာ ထုံးစံလေ့ထက် ကျိုးကြောင်းသင့်မြတ်မှု ရှိမရှိ ဟူသောအချက် (rationality) ကို ပို၍ အလေးထားကြသည်။ ကိစ္စတစ်ခု ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရာ၌ ဘယ်နည်းလမ်းသည် အသင့်တော်ဆုံး အထိရောက်ဆုံး ဖြစ်မည်နည်း ဟူသည်ကို ယထာဘူတကျကျ ချင့်တွက်ဝေဖန်ပြီး ရွေးချယ်လုပ်ကိုင် သည်။ ဆင်ခြင်မှုအားပြုသူတို့လောက၌ အစွဲအလမ်းတို့သည် အဓိက မပါ။ အစဉ်အလာ ထုံးစံလေ့ ဟူသည်ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားစရာ အချက်များထဲက တစ်ခုအဖြစ်သာ သူတို့သဘောထားသည်။ ချုပ်ပြော ရသော၊ ခေတ်သစ်လူတို့သည် ပစ္စုပ္ပန်အနေအထားနှင့် အနာဂတ် အကိစ္စ သက်ရောက်မှုများကို အခြေပြုကာသာ ချင့်ချိန်စဉ်းစား လုပ်ကိုင်ထွေ ရှိကြသည်ဟု သူသုံးသပ်သည်။

ဗေဘာက စက်မှုတော်လှန်ရေးကြီး (Industrial Revolution) သည် လည်းကောင်း၊ အရင်းရှင်စီးပွားရေးစနစ် (capitalism) သည် လည်းကောင်း၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဒီဋ္ဌဓမ္မကို အလေးထားသည့် ဆင်ခြင်စဉ်းစားမှု လှိုင်းကြီးတစ်ခု ထကြွပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် အထောက် အထား သာဓကများဖြစ်သည် ဟုရှုမြင်သည်။ ရှေးအစဉ်အဆက် လူတို့ စဉ်းစားတွေးကြံရာ၌ ထုံးတမ်းစဉ်လာကို မှီခိုလာခဲ့ရာမှ ကျိုးကြောင်း သင့်မြတ်မှု ရှိမရှိ ဟူသောအချက်ကို ပို၍ အလေးထားတတ်လာခြင်း (သူ၏ အသုံးအနှုန်းအရ rationalization of society) သည် လူ့သမိုင်း အတွက် ကြီးမားသော အလှည့်အပြောင်းတစ်ရပ် ဖြစ်သည်ဟု သူထ မှတ်ယူသည်။ ခေတ်သစ်လူတို့သည် သိပ္ပံနည်းကျစဉ်းစားတွေးခေါ်စု စနစ်နှင့် အခြားနည်းပညာရပ်များကြောင့် အတိတ်အစဉ်အလာ နှောင့်ကြီးမှုများနှင့် ကင်းပြတ်ကာ အစွဲအလမ်းဟောင်းတွေ လျော့ပိတ် ဖျက်ပြယ်ခဲ့သည်ဟု သူကဆိုသည်။

ဗေဘာ၏ အမြင်အရဆိုသော်၊ နည်းပညာသစ်များကို မည်မျှ အသက်လိုလားမှုရှိသနည်း ဟူသောအချက်သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု အတွင်း ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှု အလေ့အထ မည်မျှရှိမရှိကို အကဲဖြတ် နိုင်သော အချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည် ဟုယူဆနိုင်ပါသည်။ ယနေ့ တည်ရှိနေ သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို ကြည့်လျှင် နည်းပညာသစ်များအပေါ် သဘောထားပုံများမှာ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု မတူကြကြောင်း တွေ့ရှိရမည် ဖြစ်သည်။ နည်းပညာသစ် ကိရိယာတန်ဆာပလာသစ်တစ်ခုကို မိမိတို့ အတွက် တန်ဖိုးရှိလှသော ဖွံ့ဖြိုးရေး အထောက်အကူတစ်ရပ်အဖြစ် သူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက သဘောထားနေချိန်တွင် အခြားလူ့အဖွဲ့အစည်း သစ်ခုက ယင်းအား အလေးဂရုမပြုဘဲ ရှိနေပြီး၊ ကျန်တစ်ခုကမူ မိမိတို့၏ အစဉ်အလာ စလေ့ထုံးစံများကို မနှောင့်ယှက်ဖျက်ဆီးမည့် အန္တရာယ်တစ်ခု အဖြစ် ပိတ်ပင်တားဆီးမှုပင် ပြုနိုင်ကြသည်။ ဥပမာ ယနေ့ခေတ်တွင် နည်းပညာများစွာရှိ လူတို့က တယ်လီဖုန်းကို မရှိမဖြစ် ပစ္စည်း၊ ဆက်သွယ်ရေး အတွက် အထူး အသုံးဝင်သည့် ပစ္စည်းအဖြစ် တန်ဖိုးထားနေကြစဉ်၊ အမေရိကတိုက် အနောက်ပိုင်း မာလီနိုင်ငံထဲရှိ ဆဟာရသဲကန္တာရ အတွင်းတွင် ဆိတ်အုပ်၊ သိုးအုပ်များနှင့်အတူ လှည့်လည်ရွှေ့ပြောင်း နေထိုင်ကြသည့် တွာရက် (Tuareg) လူမျိုးများကမူ ဆက်သွယ်ရေး ကိရိယာအဖြစ် ကုလားအုတ်ကိုသာ တန်ဖိုးထားသည်။ တယ်လီဖုန်း ကိရိယာ သူတို့နှင့်ဆိုင်သည်ဟု မယူဆ၊ သုံးလျှင် ကောင်းမလားပင် ဟုထင်တတ်ကြပေ။ သို့သော် သူတို့ထက် ပိုထူးခြားသည်က ကမ္ဘာပေါ်မှာ တယ်လီဖုန်းအသုံးဆုံး တိုင်းပြည်တစ်ခုဖြစ်သည့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အတွင်း နေထိုင်ကြသည့် အေးမစ်(ရှ) (Amish) အနွယ်စု ဖြစ်သည်။ အေးမစ်(ရှ)တို့သည် ရှေးရိုးခရစ်ယာန် ဘာသာရေးအစဉ်အလာ ထုံးစံလေ့ ထုံးစံအရ အလွန်ရိုးစင်းသော နေမှုထိုင်မှု ပုံသဏ္ဍာန်များကို ကျင့်သုံးကြ၍၊

လျှပ်စစ်မီး၊ မော်တော်ကား စသည့် ပစ္စည်းများကိုပင် ရှောင်ကြဉ်ကြသည် ဖြစ်ရာ၊ တယ်လီဖုန်းဟူသည် သူတို့ နေအိမ်များနှင့် လုံးဝမအပ်စပ်သော အရာတစ်ခုသာ ဖြစ်နေပေသည်။

သည်ဥပမာသဘောမျိုးအရ ဆင်ခြင်ကာ ဗေဘာက လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း နည်းပညာသစ်များ မည်မျှ ထွန်းကားမထွန်းကားဟူသောအချက်သည် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူတို့၏ အတွေးအခေါ်အယူအဆများပေါ်တွင် များစွာမူတည်သည် ဟူ၍ ကောက်ချက်ချနိုင်သည်။ အထက်က လူ့အုပ်စုသုံးမျိုးတို့နည်းတူ သမိုင်းတစ်လျှောက် ကမ္ဘာ့လူမျိုးပေါင်းများစွာတို့သည် ထိုထိုကြံ့ခိုင်သော နည်းပညာသစ်များနှင့် ထိတွေ့ခွင့် ရခဲ့သည်။ သို့သော် စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုကို အားပြုသူတို့ လွှမ်းမိုးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများသာ နည်းပညာသစ်များကို လွယ်လွယ်တကူ ခံယူကျင့်သုံးကာ အခြားလူ့အဖွဲ့အစည်းများထက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခဲ့ကြသည်။ သိပ္ပံဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်အသစ်များကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ အသုံးပြုကာ စက်မှုတော်လှန်ရေး ဟုခေါ်သည့် ခေတ်မီတိုးတက်မှုကြီးတစ်ခုကို အနောက်ဥရောပ၌ စတင် ထွန်းကားပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်းသည်လည်း ထိုဒေသ၌ စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုအားပြုသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ တည်ရှိခဲ့ခြင်းကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်ဟု ဗေဘာက သုံးသပ်ခဲ့သည်။

သည်တွင် စက်မှုအရင်းရှင်စနစ်သည် ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှု၊ ရလဒ်တစ်ခုဟု ဆိုမည်လော၊ စစ်ကြောစရာရှိလာပါသည်။ သည်တို့သည် လည်း ကားလ်မာ့က်(စ)နှင့် မက္က(စ)ဗေဘာတို့ ထိပ်တိုက်တွေ့ကြပြန်သည်။ အကြောင်းမူ ဗေဘာက အရင်းရှင်စီးပွားရေးသမားများသည် အမြန်အစွန်း ရရှိရေး တည်းဟူသော ရည်မှန်းချက်ဖြင့် ကြံဆလုပ်ကိုင်ကြခြင်း ဖြစ်သဖြင့် ၎င်းတို့၏ စနစ်သည် စဉ်းစားကြံဆမှုမှ ထွက်ပေါ်သည့် ရလဒ်တစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူနိုင်ကြောင်း ခံယူ၍ မာ့က်(စ)ကမူ အရင်းရှင်စနစ်

သည် လူအများစုတို့၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခြင်း မရှိရာ၊ ယင်းအကြောင်းကြောင့်ပင် ၎င်းစနစ်သည် ကျိုးကြောင်းသင့်မြတ်မှု မရှိသည့် စနစ်တစ်ခု မဟုတ်ဟု ရှုမြင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

**ဗေဘာ၏ အကြီးကျယ် အထင်ရှားဆုံး တင်ပြချက်
[ပရိုတက်စတင့်ဘာသာရေး အတွေးအမြင်နှင့်
အရင်းရှင်စီးပွားရေးစနစ်]**

ဤနေရာ၌ ဗေဘာ၏ အယူအဆကို ပို၍ ရှင်းလင်းစွာ သိမြင်နိုင်ရန်အတွက်၊ စက်မှုအရင်းရှင်စနစ် စတင်ပေါ်ပေါက်လာပုံအကြောင်း နှစ်ပတ်လျဉ်းသည့် သူ၏ သုံးသပ်တင်ပြချက်ကို အတန်အသင့် ဖော်ပြလိုပါသည်။

ဗေဘာက စက်မှုအရင်းရှင်စနစ်သည် ကယ်လဗင်အယူဝါဒ (Calvinism) ၏ အမွေအနှစ်တစ်ရပ် ဖြစ်သည် ဟုဆိုသည်။ ကယ်လဗင်အယူဝါဒ ဟူသည်က ပရိုတက်စတင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး (Protestant Reformation) ကာလက ထွက်ပေါ်လာသည့် ခရစ်ယာန်ဘာသာရေး အယူအဆများ (သို့မဟုတ်) ဂိုဏ်းတစ်ခု၏ အယူအဆ ဖြစ်သည်။ ဗေဘာက ကယ်လဗင်ဝါဒီတို့သည် ဘဝကို အလွန် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းကြီး၍ ကျင့်ကြောင်းဆင်ခြင်မှု ပြည့်ဝသော နည်းလမ်းမျိုးအားဖြင့် သုံးသပ်ခြင်းဖြင့်၊ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းပြုသည် ဟုမြင်သည်။ ဘာသာရေး ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်သူ ဂျွန်ကယ်လဗင် (John Calvin ၁၅၀၉-၆၄) တို့ကတင်ဖြန့်ချိခဲ့သည့် ၎င်းဘာသာရေးဂိုဏ်း၏ ယုံကြည်ချက်များထဲတွင် အဓိကတစ်ချက်က၊ အရာရာကို သိတော်မူသော တန်ခိုးတော်ရှင်ဘဝရတုရားသခင်သည် မည်သူတို့အား ကယ်တင်၍ မည်သူတို့မှာမူ

အပြစ်ဒဏ်စီရင်ခြင်း ခံရလိမ့်မည် ဟူသည်ကို ကြိုတင်ရွေးချယ်ထားခဲ့ပြီး ဖြစ်သည် ဟူသော (predestination) အယူအဆ ဖြစ်သည်။ လူ့အသီးသီး၏ ကံကြမ္မာသည် မမွေးဖွားမီကပင် ကြိုတင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး ဖြစ်၍၊ ထိုကံကြမ္မာကို ပြောင်းလဲအောင်လည်း မည်သူမျှ မတတ်နိုင်တော့ပေ။ ၎င်းတို့က ယုံကြည်ကြသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် မိမိသည် ရွေးချယ်ခံရသူထဲတွင် ပါမပါ၊ ဟူသည်ကိုလည်း မည်သူမျှ မသိနိုင်ကြရာ၊ ကယ်လစင်ဝါဒီတို့၏ ခေါင်းထဲ၌ ရွေးချယ်ကယ်တင်ခြင်း ခံရမှုနှင့် ထာဝရပြစ်ဒဏ်စီရင်ခြင်းခံရမှုတည်းဟူသော ကံကြမ္မာနှစ်ခုက ကြီးစိုးလာသည်။ မသေချာမရေရာသော ထိုအနေအထားမျိုးတွင် မည်သူမျှ ကြာရှည်မနေနိုင်ကြပေ။ တဖြည်းဖြည်း ၎င်းတို့ကြား၌ စိတ်သက်သာမှုပေးနိုင်မည့် အယူအဆ တစ်ခု စိမ့်ဝင်ပျံ့နှံ့လာသည်။

ယင်းက တမလွန်၌ ကောင်းချီးမင်္ဂလာခံယူရမည့် ပုဂ္ဂိုလ်များတွင် ယခုဘဝ၌လည်း ကောင်းချီးမင်္ဂလာ၏ အရိပ်နိမိတ်များ တွေ့မြင်နိုင်မည် ကောင်းသည် ဟူသော အယူအဆ ဖြစ်သည်။ ထိုမှဆက်ကာ ယခုဘဝ၌ ပြည့်စုံကုန်လုံခြင်းသည် ဘုရားသခင်၏ ကောင်းချီးမင်္ဂလာကို ဖော်ပြသည့် လက္ခဏာတစ်ရပ် ဖြစ်ရမည်ဟု ခံယူလာကြသည်။ ထိုခံယူမှုကြောင့် ကယ်လစင်ဝါဒီတို့သည် မျက်မှောက်ဘဝ၌ အောင်မြင်မှုရအောင် ချမ်းသာကြွယ်ဝအောင် အားထုတ်လာကြသည်။ ယင်းသို့ အားထုတ်ရာ၌ သင့်မသင့် ရာမရာကို ဝေဖန်ပိုင်းခြားလုပ်ကိုင်ခြင်း၊ စည်းကမ်းကလေးများ ရှိခြင်း၊ ဇွဲလုံ့လဝီရိယ စိုက်ထုတ်ခြင်းတည်းဟူသော အရည်အသွေးများ အားကိုးပြုကြသည်။

ကယ်လစင်ဝါဒီတို့၌ ကြီးပွားချမ်းသာအောင် အားထုတ်ခြင်းသည် ဘုရားသခင်၏ ကောင်းချီးမင်္ဂလာကို ခံယူရရှိသူများဖြစ်ကြောင်း ပြသရန်

သာ အဓိကဖြစ်ရာ ရရှိသော ခန့်ညားမှုကို အချည်းနှီး အကျိုးမဲ့ သုံးစွဲလေ့ ရှိခဲ့။ လက်ဖွာခြင်း၊ ဖြုန်းတီးခြင်းတို့ကို အကုသိုလ်အမှုများအဖြစ် သူတို့ ခံယူကြသည်။ ထိုပြင် ကယ်လစင်ဝါဒီတို့သည် ဆင်းရဲသော သူတို့အား အကမ်းစွန့်ကြဲခြင်း အမှုကိုလည်း ပြုလုပ်လေ့မရှိခဲ့။ အကြောင်းက ဆင်းရဲခြင်း ဟူသည် ဘုရားသခင်၏ ငြင်းပယ်မှုကိုပြသော လက္ခဏာ တစ်ရပ်သာ ဖြစ်သည်ဟု ၎င်းတို့ မှတ်ယူကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ရာမှ ရရှိလာသော အမြတ် အစွန်းများသည် လုပ်ငန်းထဲမှာပင် ထပ်မံတိုးချဲ့မြှုပ်နှံရန် အရင်းအနှီး မြစ်လာကြသည်။ ထိုသို့အားဖြင့် ပို၍ပို၍ ကြီးမားသော လုပ်ငန်းကြီး များ ထူထောင်ဖြစ်လာကာ၊ ကယ်လစင်ဝါဒီတို့သည် အရင်းရှင်စီးပွားရေး အဖွဲ့ကို အုတ်မြစ်ချပေးဖြစ်ခဲ့ကြသည်ဟု ဗေဘာက သုံးသပ်ခဲ့သည်။

စီးပွားဥစ္စာ ရှာဖွေသော ကိစ္စတွင် ကယ်လစင်ဝါဒီသမားများနှင့် အခြားကမ္ဘာ့ဘာသာအမျိုးမျိုး ကိုးကွယ်သူတို့အကြား ကွဲပြားခြားနားသွား သည်။ အခြားဘာသာတို့မှာ စီးပွားရေးလောဘကို တားမြစ်ခြင်းသာ မဟုတ်။ အားပေးလေ့မရှိကြ။ ခရစ်ယာန်ဘာသာဝင်များပင် ဖြစ်သည်။ နိမ့်နိမ့်ကက်သလစ်တို့လည်း စီးပွားရှာသော အလုပ်ကို ဘာသာတရား နှိမ်နင်းမှုတစ်ရပ်အဖြစ် ရှုမြင်လေ့ မရှိကြ။ ကယ်လစင် အယူဝါဒ သမားများမှာသာ ထူးခြားသော ထိုအမြင် ရှိနေသည်။ ဗေဘာကမူ ထိုအကြောင်းကြောင့်ပင် စက်မှုအရင်းရှင်စနစ်သည် ဥရောပတိုက်ရှိ ကယ်လစင်ဝါဒီ အားကောင်းရာ တိုင်းပြည်ဒေသတို့တွင် စတင်ထွန်းကား ပေါက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ကောက်ချက်ချခဲ့သည်။

ကယ်လစင်ဝါဒီနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဗေဘာ၏ သုံးသပ်တွေ့ရှိချက် များသည် အတွေးအမြင် အယူအဆတို့၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ပုံသွင်း

ဖန်တီးနိုင်သည့် စွမ်းအားရှိသည် ဟူသောအဆိုကို အထင်အမြင် ထောက်ခံအတည်ပြုပေးလိုက်သော အချက်တစ်ခုဖြစ်သည် ဟုဆိုနိုင်သည်။ မှာ(စ)ကမူ လူတို့၏ အတွေးအမြင် အယူအဆများသည် ၎င်းတို့ ကျင့်လည်ရသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုဘဝကို ထင်ဟပ်ဖော်ပြသော အရာများသာ ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် အတွေးအမြင်က လူ့အဖွဲ့အစည်းကို မဖန်တီး၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းကသာ အတွေးအမြင်ကို ဖန်တီးသည် ဟူ၍ ရှုမြင်ပါသည်။ သို့သော် မက္က(စ)ပေဘာက လွယ်ကူခွဲခြားသော ရှင်းလင်းချက်ကလေးတစ်ခုမျှလောက်နှင့် အယူအဆတစ်ခုခု ခံယူကိုင်စွဲသူ မဟုတ်ပါ။ စက်မှုအရင်းရှင်စနစ် ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်လာသည့် အခြားအကြောင်းအချက်များစွာ ရှိသေးကြောင်းလည်း သူဆိုသည်။ စင်စစ် ကယ်လဗင်တို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အယူအဆကို တစ်ရာဥပင်၊ ခေတ်သစ်လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပတ်သက်၍ စီးပွားရေးရှုထောင့်တစ်ခုတည်းမှ ရှုကြည့်သည့် မှာ(စ)၏ ကျဉ်းမြောင်းသော အမြင်၊ ဝေဖန်တိုက်ဖျက်ရန်ဟူသော ရည်ရွယ်ချက်တစ်ရပ်လည်း သူ့၌ ပါခဲ့သည်။

ခရစ်ယာန် ကယ်လဗင်ဂိုဏ်းဝင်များအနက် နောက်ပိုင်းမှိုက်များ လက်လက်တွင် တဖြည်းဖြည်း ဘာသာရေးထက်သန်မှု လျော့နည်းလာခဲ့ပြီး အောင်မြင်ကြီးပွားရန် ကြိုးစားခြင်း၊ အနေအထိုင် ကျစ်လျစ်စည်းစနစ်ကျနခြင်း စသော အရည်အသွေးများသာ ဆက်လက်တည်ကျန်ရစ်သည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် ကယ်လဗင်ဝါဒီတို့၏ ဘာသာစိတ်ဓာတ်သည် အလုပ်ကြိုးစားသော စိတ်ဓာတ်အဖြစ် ပြောင်းတင်ကျန်ရစ်သည် ဟုဆိုနိုင်သည်။ ယခင်က ဘုရားသခင်၏ ကောင်းမင်္ဂလာအလိုငှာ ရှာဖွေစုဆောင်းခဲ့ရာမှ နောက်ပိုင်း၌ ခနဥစ္စာ-ဝေစေမှု အလိုငှာ ရှာဖွေစုဆောင်းခြင်း အသွင်သို့ ကူးပြောင်းလာသည်။

ဘာသာရေး ရည်မှန်းချက်သည် စီးပွားရေး ရည်မှန်းချက် အဖြစ်သို့ ပြောင်းလာသည့်နည်းတူ၊ ကနဦး ကယ်လဗင်တို့ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသည့် နေ့စဉ် ကောင်းမှုကုသိုလ်တို့ကို စနစ်တကျ မှတ်တမ်းတင်သည့် အစီအစဉ်လေးရင်း ရေးသွင်းခြင်း (accounting) အလုပ်သည်လည်း နေ့စဉ် အစီအစဉ်လေးရင်း ရေးသွင်းခြင်း အလုပ်အဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲသွားခဲ့သည်။

ဆင်ခြင်မှုအားပြု လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့၏ သဘောသဘာဝများ

စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုတွင် အားပြုလာခဲ့ခြင်းကြောင့် စက်မှုတော်လှန်ရေးနှင့် အရင်းရှင်စီးပွားရေးစနစ်တို့ ဖြစ်ထွန်းကာ၊ ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်း ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည်ဟု ပေဘာက ဆိုခဲ့သည်။ ထို့နောက် ၎င်းလူမှုအဖွဲ့အစည်းမျိုးတွင်ရှိသည့် ထူးခြားသော ဝါဒကွဲကွာ ၇ ရပ်အကြောင်းကို နောက်ပိုင်း၌ ဖော်ထုတ်တင်ပြသည်။

၃) တက္ကအလိုက် သီးခြားစီဖြစ်သော ဆက်ဆံရေးမဏ္ဍိုင် (social institution) များ ရှိခြင်း။

ကနဦး လူမှုအဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သည့် အမဲလိုက်သူ၊ သစ်ဥသစ်ဖုတ်သူတို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် အကြောင်းကိစ္စအားလုံးတို့သည် မိသားစု (family) တည်းဟူသော ဆက်နွယ်မှုတစ်ခုတည်းကို မဏ္ဍိုင်ပြုကြသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ စီးပွားရေးစနစ်၊ အုပ်ချုပ်ပုံစံ စသည့် ဆက်ဆံရေး မဏ္ဍိုင်များ၊ တဖြည်းဖြည်း တစ်ကဏ္ဍချင်း ခွဲခြားတည်ရှိလာသည်။ ခေတ်သစ် လူ့အဖွဲ့အစည်း၌မူ ပညာရေး၊ ဘာသာရေး စသည့် မဏ္ဍိုင်သစ်များပါ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သည်။ ကဏ္ဍတစ်ခုတည်းကို လူမှုဆက်ဆံရေးမဏ္ဍိုင်များ သီးခြားစီ တည်ရှိလာခြင်းသည်

လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူ့အသီးသီးတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ထိရောက်စွာ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်အတွက် စဉ်းစားဝေဖန် ဆောင်ရွက်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

(၂) ကြီးမားသော အဖွဲ့အစည်း (organization) ကြီးများ တည်ရှိခြင်း

ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်း၌ ကျိုးကြောင်းဆက်စပ် လုပ်ကိုင်တတ်သည့် အလေ့အထများ တိုးတက်ထွန်းကားလာပုံအကြောင်းကို ၎င်းတို့ပေါ်ထွန်းသည့် ကြီးမားကျယ်ပြန့်သော အဖွဲ့အစည်းများကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် သိနိုင်သည်။

ဥယျာဉ်ခြံများစိုက်ပျိုးတတ်လာသောခေတ် (horticultural era) မှ စတင်ကာ ဘာသာရေးပွဲလမ်းများ၊ အများနှင့်ဆိုင်သော တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စစ်ရေးစစ်ရာ ကိစ္စများတွင် ဩဇာအာဏာပိုင် ပုဂ္ဂိုလ်များ အဖွဲ့အစည်းပုံသဏ္ဍာန်ဖြင့် ဦးဆောင်ကြီးကြပ်မှုများ ရှိလာခဲ့သည်။ အလယ်ခေတ် ဥရောပတွင်မူ ရိုမန်ကက်သလစ် အသင်းတော်သည် ဦးဆောင်ပေါင်းများစွာရှိသော ဘာသာရေးဝန်ထမ်း အဆင့်ဆင့်တို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဆောက်အအုံကြီးတစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ခေတ်သစ်တွင်မူ အဖွဲ့အစည်းတို့သည် ယင်းထက်ပင်ပို၍ အင်အားကြီးမားလာခဲ့သည်။ တိုင်းပြည်များ၌ အစိုးရယန္တရားတို့သည် ဝန်ထမ်းဦးရေ သိန်းသန်းချီ၍ အသုံးပြုလာကြပြီး၊ နိုင်ငံသားအများစုတို့အနေနှင့်လည်း အဖွဲ့အစည်း (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီကြီး၊ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီး စသည့် ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းကြီး တစ်ခုခုတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်သူများ ဖြစ်လာခဲ့သည်။

(၃) ပို၍ အသေးစိတ်သည့် အထူးပြုအလုပ်များ တည်ရှိလာခြင်း

ကနဦး လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၌ လူတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အလုပ်အကိုင် ကွဲပြားခြားနားမှု မရှိကြ။ လူတိုင်းပင် အမဲသား ငါးနှင့် သစ်ဥသစ်ဖုကို ကိုယ်တိုင် လိုက်လံရှာဖွေရသူချည်း ဖြစ်သည်။ နောက်ပိုင်း၌ လယ်သမား၊ ဆင်၊ မုဆိုး စသဖြင့် အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား အနည်းငယ် ကွဲပြားတည်ရှိလာသည်။ ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင်မူ လူတို့၏ အလုပ်အကိုင်များမှာ အသေးစိတ်ကွဲပြားခြားနားကာ အမျိုးအစား များသထက် များလာသည်။ ဥပမာ တယ်လီဖုန်းလမ်းညွှန်စာအုပ်ထဲက ကြော်ငြာငယ် စာအုပ်များကို ကြည့်လျှင်ပင် ခေတ်သစ်၌ လူ့အလုပ်အကိုင်တို့ ထူးထွေးကွဲပြားလှသည်ကို တွေ့မြင်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

(၄) ကိုယ်ပိုင်စည်းကမ်းဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်တတ်ခြင်း

ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် စည်းစနစ်ကျနမှုကို အထူးတန်ဖိုးထားလာသည်။ စောစောပိုင်း ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်တွင် ဘာသာရေး ယုံကြည်ချက်ပေါ်တွင် အခြေတည်သည်။ ဘာသာရေးဩဇာများပါးလာသည့် နောက်ပိုင်းခေတ်တွင်မူ ထူးချွန်မှု၊ ထက်မြက်မှု၊ အောင်မြင်မှု စသည့် ဆုလာဘ်များ၏ စေ့ဆော်တိုက်တွန်းမှုကြောင့် ကိုယ့်ပုံစံ၊ ကိုယ့်စည်းကမ်းဖြင့် စနစ်တကျ အလုပ်လုပ်တတ်သည့် အလေ့အထသည် ဆက်လက်ထွန်းကားရှင်သန်ခဲ့သည်။

(၅) အချိန်ကို အလေးထားတတ်မှု

အစဉ်အလာ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၌ အချိန်ကာလနှင့် ပတ်သက်၍ ဥတုရာသီ၊ နေဝင်နေထွက်၊ နေမွန်းတည့် စသည်တို့လောက်နှင့်ပင်

ပြီးလေ့ရှိသည်။ ခေတ်သစ်လူများမှာမူ အချိန်ကို နာရီ၊ မိနစ်နှင့်တကွ တိတိကျကျ ထွက်ချက် ပြောဆိုလာကြသည်။ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေး လုပ်ငန်းများ တိုးတက်တွယ်ကျယ်လာသည့် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၅၀၀ လောက်မှ စတင်ကာ ဥရောပမြို့ကြီးများတွင် နာရီစင်ကြီးများ ပေါ်ပေါက်လာသည်။ လုပ်ငန်းစိတ်ဓာတ်နှင့်အတူ အချိန်ကို တန်ဖိုးထားသော စိတ်များ ထွန်းကားလာခြင်း ဖြစ်သည်။ နောက်ပိုင်းတွင်မူ ဘင်ဂျမင်ဖရန်ကလင်၏ 'အချိန်သည် ငွေဖြစ်၏' (Time is money.) ဟူသော စကားမျိုး အတိုင်း စဉ်းစားလေ့၊ လိုက်နာကျင့်သုံးလေ့ ရှိလာကြပေသည်။

(၆) အတတ်ပညာ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှု

အစဉ်အလာ လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် လူတစ်ယောက်ထံ 'ဘယ်သူဘယ်ဝါလဲ၊ ဘယ်သူ့သားသမီး ဘယ်သူ့ဆွေမျိုးသားချင်းလဲ' ဟူသော အချက်မျိုးဖြင့် စိစစ်အကဲဖြတ်လေ့ရှိကြသည်။ ခေတ်သစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင်မူ 'အဲသည်လူ ဘာအလုပ်လုပ်သလဲ၊ ဘာတွေ တတ်သလဲ၊ ဘယ်ကိစ္စမှာ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာသလဲ' ဟူသည်သာ လူတို့ တိုင်းတာသတ်မှတ် အကဲဖြတ်သည့်အချက် ဖြစ်လာသည်။

(၇) ပုဂ္ဂလိကဌာန်သဘော လျော့နည်းလာခြင်း

ဆင်ခြင်မှုအားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ဘယ်သူ့သားသမီး ဘယ် အမျိုးအနွယ် ဟူသည်ထက် အတတ်ပညာ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှုက ပို၍ အရေးပါလာသည့်အခါ ပုဂ္ဂိုလ်အချိန်အဝါသဘော၊ အမည်နာမထိ အလေးထားသည့် သဘောများ လျော့ပါးလာသည်။ အကြောင်းကိစ္စများ ရှိလျှင် နီးစပ်ရာ ခင်မင်ရာ၊ သို့မဟုတ် မိမိလေးစားရင်းစွဲရှိရာ ပုဂ္ဂိုလ်ထံ ချဉ်းကပ်လေ့ရှိရာမှ ခေတ်သစ်တွင်မူ ကိစ္စအသီးသီးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်

ဆက်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူ ပုဂ္ဂိုလ်ကို ဆက်သွယ်အပ်နှံလာသည်။ လူ့ချင်း ခြားနားခြင်း မသိကျွမ်းခြင်းသည် အကြောင်းမဟုတ်တော့။ အလုပ် အကိုင်ကိစ္စတွင် လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သည်ကို ချင့်ချိန် စဉ်းစား ရွေးချယ် ဆက်လာသည်နှင့်အမျှ သံယောဇဉ်၊ အားနာမှု စသည့် ခံစားမှုများကို အလေးထားခြင်းလည်း နည်းပါးလာသည်။

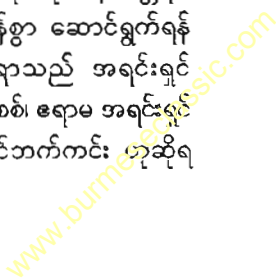
စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုနှင့် ဗျူရိုကရေစီ

အလယ်ခေတ် ခရစ်ယာန်အသင်းတော်သည် များစွာကျယ်ပြန့် ဖြန့်ထွားခဲ့သည်။ သို့သော် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို လက်ခံလေ့မရှိသဖြင့် အစဉ်အလာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု အသွင်ဖြင့်ပင် ဆက်လက်တည်ရှိ ခဲ့သည်။

စွမ်းရည်ထက်မြက်ရေးကို အလေးထားကာ လိုအပ်လျှင် လိုအပ် သလို ပြုပြင်ပြောင်းလဲတတ်ကြသည့် ဆင်ခြင်မှုရှေ့ဆောင်သော အဖွဲ့ အစည်း စစ်စစ်များမှာမူ လွန်ခဲ့သော ရာစုနှစ်အနည်းငယ်ကမှ စတင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ အရင်းရှင်စီးပွားရေးစနစ်နှင့် တစ်ပြိုင်တည်း ထွန်းကားပေါ်ပေါက်လာသည့် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းတစ်မျိုးက 'ဗျူရိုကရေစီ' (Bureaucracy) ဖြစ်သည်။

ဗျူရိုကရေစီနှင့် အရင်းရှင်စီးပွားရေးစနစ်တို့ သဟဇာတဖြစ်ကြပုံ အကြောင်းကို ဗေဘာက ယခုကဲ့သို့ ရေးသားခဲ့သည်။

“ယနေ့ခေတ်တွင် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းယန္တရား များ တိကျမှန်ကန်ရန်နှင့် အတတ်နိုင်ဆုံး လျင်မြန်စွာ ဆောင်ရွက်ရန် တောင်းဆို တိုက်တွန်းလျက်ရှိသည့် အဓိကအရာသည် အရင်းရှင် စီးပွားကွက်စီးပွားရေး အဆောက်အအုံ ဖြစ်သည်။ စင်စစ်၊ ဧရာမ အရင်းရှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ ကိုယ်တိုင်သည်ပင် ပြိုင်ဘက်ကင်း ဟုဆိုရ



လောက်သည် အလွန်ကျစ်လျစ်ခိုင်မာသော စံနမူနာပြု ဗျူရိုကရက်တစ် အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်လေသည်။” ဟူ၍။

ယခုနောက်ပိုင်းကာလတွင်မူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ၌သာမက အစိုးရဌာနများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ တက္ကသိုလ်များ စသည်တို့၌လည်း ဗျူရိုကရေစီ၏ သွင်ပြင်လက္ခဏာများကို တွေ့ရှိလာရသည်။

ဗေဘာက ဗျူရိုကရေစီသည် စနစ်တကျ စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုမပြုပေါက်ဖွားလာသော အခြင်းအရာတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ရုံးအဖွဲ့၊ တာဝန်ခွဲဝေမှုနှင့် မူဝါဒ စသည့် အခြေခံများပေါ်တွင် တည်ဆောက်ထားသည့် ၎င်းယန္တရားသည် လုပ်ငန်းများ သွက်လက်လျင်မြန်စွာ ပြီးမြောက်အောင်မြင်စေရန်အတွက် ထိထိရောက်ရောက် အထောက်အကူပြုနိုင်စွမ်းရှိသည် ဟုရှင်မြင်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့်ပင် သူက အရင်းရှင်စနစ်၊ ဗျူရိုကရေစီနှင့် သိပ္ပံပညာတို့သည် ခေတ်သစ် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ထူးခြားထင်ရှားသော လက္ခဏာများ ဖြစ်သည် ဟုဆိုခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုနှင့် ခြားနားကင်းကွာမှု (alienation)

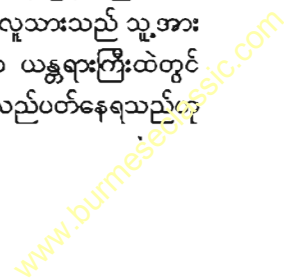
စက်မှုအရင်းရှင်စနစ်၏ စွမ်းရည်ထက်မြက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ကားလ်မာ့က်(စ)နှင့် မက္က(စ)ဗေဘာတို့ သဘောချင်းတိုက်ဆိုင်ကြသည်။ စက်မှုအရင်းရှင်စနစ် ထွန်းကားသော ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူအများအပြားတို့၌ မိမိနှင့် မိမိလှုပ်ရှားကျင်လည်ရသော လက်တွေ့ဘဝအကြား ခြားနားကင်းကွာသည့် အနေအထားမျိုး တွေ့ကြုံခံစားကြရကြောင်းကိုလည်း မာ့က်(စ)နည်းတူပင် ဗေဘာလည်း ရှုမြင်ခဲ့သည်။ သို့သော် ခြားနားကင်းကွာမှု ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အကြောင်းရင်းများနှင့် ပတ်သက်၍မူ သဘောချင်း မတူညီကြ။ မာ့က်(စ)က အလုပ်သမားနှင့်

အလုပ်ခွင်ဘဝ ခြားနားကင်းကွာခြင်းသည် စီးပွားရေးမညီမျှမှုကြောင့် ဖြစ်သည် ဟုခံယူပြီး ဗေဘာကမူ ဗျူရိုကရေစီစနစ်၏ မြောက်မြားလှစွာ သော စည်းကမ်းကလနား သတ်မှတ်ချက်များကြောင့် ယင်းသို့ဖြစ်ရသည် ဟုရှင်မြင်သည်။

ဗျူရိုကရေစီသည် အလုပ်လုပ်ရာ၌ ပို၍ ထိရောက်အောင်မြင်စေရန် မှန်သော်လည်း ၎င်း၏ လုပ်ငန်းသဘာဝမှာ စက်ယန္တရား ဆန်လွန်းသည်။ အလုပ်သမားတို့အား သီးခြားစရိုက်ကိုယ်စီရှိသည့် တစ်ဦးချင်းသော လူသားများအဖြစ် မဆက်ဆံ၊ အကြောင်းခြင်းရာတစ်ခုစီ၊ သို့မဟုတ် တစ်ခုစီအဖြစ်သာ သဘောထားသည်။ ဧရာမအဖွဲ့အစည်းကြီးများတွင် အလုပ်လုပ်နေသူတစ်ဦးသည် အစိတ်စိတ်အမြွှာမြွှာ ပိုင်းခြားခြင်းရာမှ ဖြစ်ပေါ်လာသော အထူးပြုလုပ်ငန်းကဏ္ဍငယ်ကလေးတစ်ခု၌ အလုပ် ဝါဆိုဒါပဲ ထပ်တလဲလဲ လုပ်ကိုင်ရသည်။

ထို့ကြောင့် ဗေဘာက ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် သည် သဘောအတိုင်းသာ ဆက်၍ သွားနေမည်ဆိုက အရာရာကို စည်းစနစ်မရှိဘဲ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အသေးစိတ် ချည်နှောင်ကာ လူသားအား အစိတ်စိတ်ပုံစံချခြင်းဖြင့် ခံစားတတ်သော လူ့နှလုံးသားကို ဖျက်ဆီးခြင်းပစ်လိမ့်မည် ဟုမြင်ယောင်ခဲ့သည်။

မာ့က်(စ)နည်းတူပင် ဗေဘာက ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် သဘာဝ လူသားအကျိုးကိုဆောင်ရန် ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သော်လည်း အောင်မြင်မှု သူ့အား ဖန်တီးခဲ့သူတို့ကို သူက တစ်ဖန် ပြန်လည်စေစားခြင်း ဖြစ်သည်ဟု သဘောရှိလာသည် ဟုရှင်မြင်သည်။ ခေတ်သစ်လူသားသည် သူ့အား အပြတ် ဆွဲခေါ်မောင်းနှင်နေသည့် နေ့စဉ်လူမှုဘဝ ယန္တရားကြီးထဲတွင် အလုပ်သမားစိပ်ကလေးတစ်ခုပမာ မနားတမ်း လိုက်ပါလည်ပတ်နေရသည်ဟု မြင်သည်။



ခေတ်သစ်လူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် ကောင်းကွက်များကို သူမြင်သူ
တာ မှန်သော်လည်း အနာဂတ်နှင့်ပတ်သက်၍မူ သူ့၌ အဆိုးမြင်စိတ်များ
လွှမ်းမိုးခဲ့သည်။ စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုအားပြုသည့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းသည်
လူ့ခံစားမှုတို့ကို လျစ်လျူရှုကာ လူသားအား စက်ရုပ်တစ်ခုအဖြစ်
လျှောက်သွားစေမည်လားဟူ၍ သူ စိုးရိမ်ပူပန်သွားခဲ့သည်။

□

(၄)

လူ့အဖွဲ့အစည်းတည်းဟူသော အဆောက်အအုံနှင့်
ယင်း၏ လုပ်ငန်းယန္တရား
| အေမီးလ်ဒိုင်းဟိုင်း(မ)၏ အယူအဆ |

လူ့အဖွဲ့အစည်းအား ချစ်မြတ်နိုးခြင်း ဟူသည်
ကျွန်ုပ်တို့ ကိုယ်တွင်ရှိ တစ်ခုတစ်ရာကိုလည်းကောင်း၊
ကျွန်ုပ်တို့ ကိုယ်အပေါ် တစ်ခုတစ်ရာကို လည်းကောင်း
ချစ်မြတ်နိုးခြင်း ဖြစ်လေသည်”

ဤသည်က လူမှုရေးပညာ ဖခင်ကြီးတစ်ဦးဖြစ်သူ အေမီးလ်
ဒိုင်းဟိုင်း(မ) (Emile Durkheim ၁၈၅၈ - ၁၉၁၇) ၏ ထင်ရှားသော
အဆိုအမိန့်တစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ထူးခြားသော သည်အဆိုအမိန့်ထဲမှာပင်
လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ဒိုင်းဟိုင်း(မ)၏ အမြင်က အနှစ်ချုပ်
သဘော ပါရှိနေသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အဆောက်အအုံသဘော (structure)

အေမီးလ် ဒါ့ခ်ဟိုင်း(မ) တွေ့ရှိသိမြင်ခဲ့သည့် အရေးပါသော အချက်တစ်ခုက၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းဟူသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ အပြင်ပင် သီးခြားတည်ရှိနေသော အရာတစ်ခုဖြစ်သည် ဟူ၍ ဖြစ်၏။

လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဟူသည် ယင်း၌ပါဝင်သည့်လူတို့ စုပေါင်း ထားရုံသက်သက်မျှ မဟုတ်။ ယင်းထက် ပိုသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း၌ ယင်း၏ သီးခြားကိုယ်ပိုင် သက်တမ်းတစ်ခု ရှိသည်။ ထိုသက်တမ်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ အလှမ်းမီတာထက် များစွာ ပိုလွန်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ မမွေးဖွားမီကပင် ရှိနှင့်၍၊ ကျွန်ုပ်တို့ ရှင်သန်နေစဉ်ကာလအတွင်း ကျွန်ုပ်တို့အား ပုံသွင်းသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ မရှိတော့သော နောက်ပိုင်းတွင်လည်း သူက ကာလကြာရှည်နေဦးမည် ဖြစ်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းရှိ ယဉ်ကျေးမှုထုံးစံလေ့များ၊ လေးစားတန်ဖိုးထားသောအရာများ၊ သိမှတ်ယုံကြည်မှုများနှင့် ယင်းတို့ကို အခြေပြုသည့် လူတို့၏ ဆောင်ရွက်မှု ပုံသဏ္ဍာန်များသည် အတည်ပြု



အေမီးလ် ဒါ့ခ်ဟိုင်း(မ)

ပြဌာန်းပြီးသည့် စည်းစနစ်များ သို့မဟုတ် လူမှုစလေ့ အဆောက်အအုံများအဖြစ် အခိုင်အမာ တည်ရှိသည်။ ယင်းတို့သည် တစ်ဦးချင်းသော လူတို့၏ အပြင်ပင်၌ ဒီဌာနတည်ရှိသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ လက္ခဏာများ ဖြစ်သည် ဟူ၍ ဒါ့ခ်ဟိုင်း(မ) က ရှုမြင်သည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ယင်းရှိ တစ်ဦးချင်းသော လူအားလုံးတို့ ဆက် ကြီးကျယ်မြင့်မားသည့် အားလျော်စွာ ကျွန်ုပ်တို့အသီးသီး၏ အတွေ့အကြုံများကို လည်းကောင်း၊ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများကို လည်းကောင်း၊ ထိန်းကျောင်းပုံကိုင်နိုင်သော တန်ခိုးစွမ်းအား ရှိသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ ပါဝင်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ စုပေါင်းဘဝတွင် အမြစ်တွယ်နေသည့် သီးခြားသက်ရှိအရာတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် လူတစ်ဦးချင်းအားဖြင့် စုပေါင်းဖွဲ့စည်းထားသောအရာ ဖြစ်သည် ဆိုသော်လည်း ဤစည်းဖြစ်တည်ပြီးသည့် နောက်တွင်မူ ထိုလူစုစုပေါင်းထက် ပို၍ ကြီးကျယ်သွားသည်။

ဥပမာ ကျောင်းခန်းထဲတွင် ဂဏန်းသင်္ချာစာမေးပွဲ ဖြေနေသည့် ကလေးတန်း ကျောင်းသားလေးများ၊ ထမင်းစားပွဲတွင် ဝိုင်းဖွဲ့ထိုင်နေသည့် ကလေးစု၊ ဆရာဝန်ဆေးခန်း၌ မိမိအလှည့်ကို ထိုင်စောင့်နေကြသည့် လူများ၊ စသည်တို့ကို စဉ်းစားဆင်ခြင်ကြည့်လျှင် လူတစ်ဦးချင်းတို့ အနေနှင့် မိမိတို့အပြင်၌ သီးခြားစလေ့သဘာဝကိုယ်စီဖြင့် တည်ရှိနေသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းထဲက အဆောက်အအုံယန္တရား သီးသန့်အနေအထားများထဲ၌ ယင်းတို့၏ ပုံစံ၊ ယင်းတို့၏ စည်းစနစ်များအတိုင်း ဖြစ်ပေါ်လုပ်ဆောင်နေကြရပုံကို တွေ့မြင်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ တစ်ဆက်တစ်ဆက် နှစ်ပတ်လည် လူ့အဖွဲ့အစည်း ဟူသည့် ယင်းကဲ့သို့သော အဆောက်အအုံယန္တရား သီးသန့်အနေအထားပေါင်းများစွာ ပါရှိနေကြောင်းလည်း တွေ့မြင်ကြည့်က သိနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

တစ်နည်းပြောရသော် လူ့အဖွဲ့အစည်းဟူသည် လူအများစုပေါင်းတို့အား ခွဲသော အရာတစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့သော် အသက်ဝင်သွားပြီး နောက်တွင်မူ သူ့ဘာသာရပ်တည်သွားရုံမက သူ့အား ဖန်ဆင်းခဲ့သော ထိုအဖွဲ့မှပါ ရိုသေကျိုးနွံမှုကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ တောင်းဆို

လာသော သဘောရှိသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ ဘဝခရီးတစ်လျှောက် သင့်မသင့် ရာမရာများကို ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ရသည့် အခါမျိုး၊ အထူးသဖြင့် အလိုဆန္ဒနှင့် လူမှုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများအကြား လွန်ဆွဲရသည့်အခါများတွင် ကျွန်ုပ်တို့ပြင်ပ၌ လူ့အဖွဲ့အစည်းဆိုသော အရာတစ်ခုအခိုင်အမာ ရှိနေမှုကို ကျွန်ုပ်တို့ မလွဲမရှောင်သာ သိမှတ်ခံစားကြရန် ဖြစ်ပါသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းယန္တရားသဘော (function/system)

လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် လူ့အသီးသီးတို့၏ ပြင်ပ၌ သီးခြားအစွာ တစ်ခုသဖွယ် တည်ရှိသကဲ့သို့၊ ၎င်း၌ အသီးသီးသော လုပ်ငန်းတာဝန် အဆောက်အအုံများကို ထမ်းဆောင်ရန် စီစဉ်စုဖွဲ့ထားမှုများလည်း ရှိကြောင်း ဒါ့ခီဟိုင်း(မ)က ရှုမြင်သည်။

လူတစ်ဦးချင်းတို့အနေနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စည်းစနစ် သို့မဟုတ် ထုံးစံလေ့ အဆောက်အအုံများ တည်ရှိမှုကို တိုက်ရိုက် ကိုယ်တွေ့ဆက်စပ်ပတ်သက်မိသည့် အခါမျိုး၌သာ ဆက်စပ်သည့် အတိုင်းအတာအလျောက် အလေးဂရုပြုမိလေ့ရှိကြသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ပုံမှန်လှုပ်ရှားလည်ပတ်နေနိုင်ရေးအတွက် ယင်း အဆောက်အအုံတို့က မည်သို့ အထောက်အကူပြုသည်ကို သတိထား မိလေ့မရှိကြ။

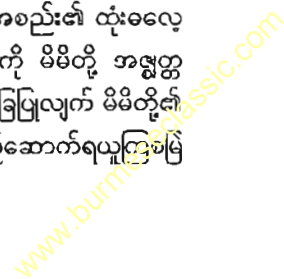
ဥပမာ ရာဇဝတ်ပြစ်မှု ဆိုပါစို့။

တစ်စုံတစ်ယောက် ကျူးလွန်သော ရာဇဝတ်မှုကြောင့် ကျူးလွန် ခံရသူတို့မှာ နစ်နာရာ၊ ဆုံးရှုံးရာ ဒုက္ခရောက်ကြရကြောင်း အားလုံးသိကြ သည်။ သို့သော် ဒါ့ခီဟိုင်း(မ)ကမူ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံးအတွက်

အခြင်းစားသုံးသပ်ကာ၊ ရာဇဝတ်မှု ဟူသည်လည်း လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု တည်ရှိနေမှုအတွက် မပါလျှင် မပြီးသည့် အရာတစ်ခုပင် ဖြစ်သည်ဟု ယူဆသည်။ မည်သို့သော လုပ်ရပ်များသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းက တားမြစ် သည့် ရာဇဝတ်ပြစ်မှုများဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားခြင်း အားဖြင့်သာ အများတို့အနေနှင့် မိမိတို့၏ စုပေါင်းနေထိုင်မှုဘဝကို အဓိပ္ပာယ် ရှိစေသည့် လူမှုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ ခိုင်မာတည်တံ့အောင် ထိန်းသိမ်း ကြမည်ဟု သူက ယူဆသည်။ ထိုသဘောအရပင် သူက ရာဇဝတ် မှုဟူသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ မူမမှန်စံလွဲသော အပြုအမူဖြစ်သည် ဟု ယူဆသော အများလက်ခံကြသည့် အမြင်ကိုပယ်ကာ၊ ရာဇဝတ်မှုဟူသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း မုချတည်ရှိမည့် ပုံမှန်အပြုအမူတစ်မျိုးသာ ဖြစ်သည်၊ ပြစ်မှု ဆိုသည်များ မရှိဘဲ လူ့အဖွဲ့အစည်း ဟူသည်ပင် တည်ရှိနိုင် ဟုဆိုခဲ့သည်။

လူတစ်ဦးချင်း၏ အဗျတ္တသဏ္ဍာန်ထဲတွင် တိန်းအောင်းတည်ရှိနေသော လူ့အဖွဲ့အစည်း (personality)

ဒါ့ခီဟိုင်း(မ)က လူ့အဖွဲ့အစည်းဟူသည် ကျွန်ုပ်တို့ကို ကျော်လွန် တွင်ကျွန်ုပ်တို့အပြင်ပ၌သာ တည်ရှိသည်မဟုတ်။ ကျွန်ုပ်တို့အတွင်း၌ တည်ရှိကြောင်း ဆိုခဲ့သည်။ တစ်နည်းပြောရလျှင် ကျွန်ုပ်တို့ အဖွဲ့အစည်းသည် မိမိရပ်တည်ကျင်လည်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ထုံးစံလေ့ စနစ်နှင့် သိမှတ်ယုံကြည်မှု တန်ဖိုးထားမှုများကို မိမိတို့ အဗျတ္တ သဏ္ဍာန်အတွင်းသို့ ထည့်သွင်းကာ ယင်းတို့ကို အခြေပြုလျက် မိမိတို့၏ နေထိုင်မှုဘဝနှင့် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးများကို တည်ဆောက်ရယူကြမိမြဲ



ဖြစ်သည် ဟုဆိုလိုခြင်း ဖြစ်သည်။

လူသားတစ်ဦးအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးစီ၏ တွေ့ကြုံခံစားပုံ၊ ထိုကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံများသည် ကျွန်ုပ်တို့အား ပျိုးထောင်ပဲ့ပြင်ခဲ့သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းထံမှပင် ကျွန်ုပ်တို့ ရယူခဲ့သော အရာများ ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ၎င်းချမှတ်ထားသော လူမှုကျင့်ဝတ်များ စည်းတမ်းကလေးများ အားဖြင့်လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ အပြုအမူများကို ထိန်းကျောင်းကွပ်ညှပ်မှုပြုသည်။ ဒါ့ခံတိုင်း(မ)က လူသားတို့မှာ မတင်းတိမ်မရောင်နိုင်သော သဘာဝရှိရာ၊ ထိုအလိုဆန္ဒတို့၏ လွန်ကဲသော တောင်းဆိုမှု၊ မလွန်ဆန်နိုင်ဘဲ ရလေလိုလေ အိုတစ္ဆေ ဆိုသောသဘောမျိုး လိုက်ပါထိုကိုင်မိနိုင်သည့် အန္တရာယ် အမြဲရှိနေကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ထိန်းထိန်းသိမ်းသိမ်း နေထိုင်တတ်ရန်အတွက် ပဲ့ပြင်ကွပ်ညှပ်လည်း ပြုလုပ်ပေးဖို့လိုကြောင်း ရှုမြင်သည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ထိန်းချုပ်မှု လိုအပ်ကြောင်း အထင်ရှားပြသည့် သာဓကတစ်ခုက မိမိကိုယ်ကို အဆုံးစီရင်ခြင်း (suicide) အကြောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြစ်သည်။

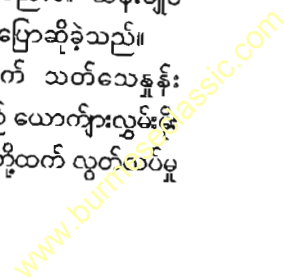
သည်ဘက်ခေတ်တွင် နာမည်ကြီး ရုပ်ရှင် ဂီတ အနုပညာရှင်များ လောက၌ မိမိကိုယ်ကို အဆုံးစီရင်သည့် သတင်းများ မကြာခဏ ကြားရသည်။ သာမန် တေးဂီတဝါသနာရှင် သို့မဟုတ် မထင်မရှား သူတို့က ဆောင်ဘဝမှ နေ့ချင်းညချင်း အောင်မြင်ကျော်ကြားပြီး ကမ္ဘာ့မီဒီယာစင်မြင့်ပေါ် ရောက်သွားသည့်အခါ ဆက်ဆံရေးပုံသဏ္ဍာန်တွေ ရုတ်တရက် ပြောင်းလဲကာ၊ မည်သူမဆို အနည်းနှင့်အများ အနေအထား ဖျတ်တတ်သည်။ ဒိုင်ယာရီထဲမှာ အလုပ်ရက်ချိန်းတွေ ပြည့်နေမည်။ ငွေပွဲတွေက အတောမသတ်။ ငွေတွေ ဒလဟောဝင်လာသလို နောက်ထပ် နောက်ပါတွေက တစ်ပြိုင်တစ်ခေါင်း ဖြစ်လာမည်။ မိမိနှင့် လုပ်စား

သူတွေ မှီပေါက်သလို ပေါက်လာမည်။ ... စသည်ဖြင့် အောင်မြင်မှုထွက်ကာတွေ မူးဝေလောက်အောင် တွေ့ကြုံခံစားရသလို၊ တစ်ဖက်၌ မိမိလက် ပဲ့ပြင်သွန်သင်မှု အကြံပေးလမ်းညွှန်မှုများ ပြုနေခဲ့သည့် မိဘများမှ သူငယ်ချင်း မိတ်သဟာများနှင့် ဆက်ဆံရေး လျော့ပါးကင်းပြတ်သော စိတ်အကျပ်အတည်း ကြုံသည့်အခါလည်း ၎င်းတို့အပေါ် အမှီယာပုံပြုနိုင်တော့သလို ဖြစ်သွားသည်။ အဲသည် အချိန်သည် သူတို့အတွက် အန္တရာယ် အလွန်ကြီးမားသောအချိန် ဖြစ်သွားသည်။

သည်လို အနေအထားမျိုးတွင် နာမည်ကြီး အနုပညာသည်များ၊ ရောခဲတေးဂီတ အဆိုတော်များဖြစ်သည့် ဂျနစ်ကျော့ပလင် (၁၉၇၀) တို့ ထင်မိဟင်းဒရစ် (၁၉၇၀) တို့ မူးယစ်ဆေးဝါးလွန်၍ ကွယ်လွန်ခဲ့ကြပြီး၊ ဂျနစ်ကျော့ပလင် (၁၉၇၁) နှင့် ကတကိုဘီန်း (၁၉၉၄) တို့ မိမိကိုယ်ကို အဆုံးစီရင်သွားခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

အောင်မြင်ကျော်ကြားနေသည့် အချိန်မျိုးတွင်မှ အဘယ်ကြောင့် အသက်ကို မိမိဖျက်ဆီးသော အလုပ်များ လုပ်ဖြစ်ကြရသနည်း။ ထိုအချိန်တွင် ဒါ့ခံတိုင်း(မ)က လွန်ခဲ့သော နှစ်တစ်ရာလောက်ကတည်းက ဖြစ်ခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။

သူ့ဇာတိပြင်သစ်ပြည်မှ အစိုးရ မှတ်တမ်းမှတ်ရာများကို သုတေသနပြုတာ ဒါ့ခံတိုင်း(မ)က အချို့သော လူ့အဖွဲ့အစားများသည် သူများထက် သတ်သေနှုန်းပိုကြောင်း၊ ၎င်းတို့နှင့် အခြားသူများအကြား အဓိက ကွဲပြားသောအချက်သည် ၎င်းတို့၌ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ထိန်းချုပ်မှု ပြည့်စုံမှု လျော့နည်းခြင်းပင်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပြောဆိုခဲ့သည်။ သူက ယောက်ျားများသည် မိန်းမများထက် သတ်သေနှုန်း ပိုကြောင်း အကြောင်းက ၎င်းတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ယောက်ျားလွှမ်းမိုးမှု လူ့အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ရာ ယောက်ျားများ၌ မိန်းမတို့ထက် လွတ်လပ်မှု



ပိုမိုရရှိကြောင်း၊ မိမိသဘောအတိုင်း လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိခြင်း သို့မဟုတ် လူမှုရေး အထိန်းအကွပ် နည်းခြင်းနှင့်အတူ လူမှုရေး အထိန်းအကွပ်မရှိခြင်း တွဲဖက်တည်ရှိကြောင်း ရှုမြင်သည်။ ထို့ပြင် ဘာသာရေးများထဲတွင်လည်း တစ်ဦးချင်းလွတ်လပ်မှု ပိုရှိသော ပရိတ်သတ် စတင် ခရစ်ယာန်တို့က အစဉ်အလာ ထုံးစံလေ့ကို ပို၍တိကျစွာ လိုက်နာ သည့် ကက်သလစ်ခရစ်ယာန်များ၊ ဂျူးဘာသာဝင်များထက် သတ်သေ နှုန်း ပိုကြောင်း၊ အလားတူ အကြောင်းမျိုးကြောင့်ပင် ကြွယ်ဝချမ်းသာ သူများထဲတွင် သတ်သေနှုန်းသည် ဆင်းရဲသားများမှာထက် ပိုမိုကြောင်း အိမ်ထောင်ရှင်များနှင့် တစ်ကိုယ်တည်းသမားများ နှိုင်းယှဉ်သည့် နေရာမှ လည်း လူမှုအနှောင့်အဖွဲ့ နည်းပါးခြင်းအကြောင်းကြောင့်ပင် တစ်ကိုယ် တည်းသမားတို့၌ ၎င်းကိစ္စ ပိုအဖြစ်များရခြင်းဖြစ်ကြောင်း သူတို့ ခဲ့သည်။

ချုပ်၍ပြောရသော်၊ လူမှုရေးအထိန်းအကွပ် အနည်းဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များ အတွင်း သတ်သေနှုန်း အမြင့်ဆုံးဖြစ်သည် ဟုဆိုလိုက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်ပင် ငယ်ရွယ်ခြင်း၊ ချမ်းသာခြင်း၊ ကျော်ကြားခြင်းတည်း ဟူသော လွတ်လပ်မှုကို အားပေးသည့် အနေအထားပေါင်းစုံကို တစ်ပြိုင်နက် ဖြစ် သည့် အနုပညာနယ်မှ စူပါစတားများသည် သတ်သေသည့်ဘက်တို့မှ လည်း အမြင့်မားဆုံးစာရင်း ဝင်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဖွဲ့.နှောင်မှု လျော့ရဲခြင်း (anomie)

အစဉ်အလာ (traditional) လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နှိုင်းစာ ခေတ်သစ် (modern) လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၌ လူတစ်ဦးချင်းအပေါ် သတ် သရောက်သည့် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ လျော့နည်းသွားသည်။ ခေတ်သစ်

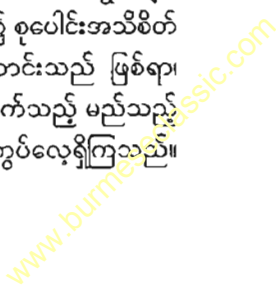
လူတို့၌ ရှေးကထက် လွတ်လပ်ခွင့် ပို၍ ရှိလာခြင်းသည် သူ့အတွက် အနှောင့်အယှက် တစ်ပန်းသာခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဒါ့ဒ်ဟိုင်း(မ) လက်ခံသည်။ ဤသော ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်း၌ လူတစ်ဦးချင်းတို့အပေါ် ကျင့်ဝတ် အနှောင့်အယှက် လမ်းညွှန်မှု နည်းပါးလာခြင်း၊ သို့မဟုတ် လူမှုဖွဲ့.နှောင်မှု လျော့ရဲ ခြင်း (anomie) အတွက်လည်း သူက စိုးရိမ်မကင်း ဖြစ်သည်။

နာမည်ကြီး အနုပညာသည်များ သတ်သေကြခြင်းသည် လူမှုရေး ဖွဲ့.နှောင်မှု လျော့ရဲခြင်း၏ ဖျက်ဆီးတတ်သော သဘောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဤသို့ချမ်းသာ လူတို့၏ အတားအဆီးမရှိသော အလိုဆန္ဒများကို လူ့အဖွဲ့ အစည်းက ပဲ့ပြင်ကွပ်ညှပ်မှုများအားဖြင့် ပြန်လည်ထိန်းညှိပေးဖို့ လိုသည်။ ဤသော ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်း၌ ယင်းသို့ ထိန်းညှိမှုများ ပြုလုပ်ရန် အခက်အခဲပိုမိုသိမ်း မလွယ်ကူဟု သူက ရှုမြင်သည်။

တိုးတက်ပြောင်းလဲလာသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ခွဲဝေမှု (division of labour)

ကားလ်မာ့က်(စ)၊ မက္က(စ)ပေဘာ စသည့် အခြားသော လူမှုရေး ဖွဲ့.နှောင်ကြီးများနည်းတူ ဒါ့ဒ်ဟိုင်း(မ)လည်း ၁၉ ရာစုနှစ်အတွင်း ဥရောပ လူ့အဖွဲ့အစည်း၌ အလွန်လျင်မြန်သော ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်ပုံကို ဖော်ပြတိုင်တွေ့ရှိသိမြင်ခဲ့သည်။

စက်မှုခေတ်မတိုင်မီ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၌ ထုံးစံလေ့အစဉ်အလာ မရှိသည့် လူတို့အား စုစည်းဖွဲ့.နှောင်ပေးသည့် လူမှုအင်္ဂါတေသရွတ်များ မရှိသဖြင့် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ၎င်းလူ့အဖွဲ့အစည်းများရှိ လူတို့၌ စုပေါင်းအသိစိတ် (collective conscience) အလွန် ကြီးမားအားကောင်းသည် ဖြစ်ရာ၊ အစဉ်အလာ နေမှုထိုင်မှု ပုံသဏ္ဍာန်များကို ဖောက်ဖျက်သည့် မည်သည့် ယဉ်ကျေးမှုကိုမဆို အလျင်အမြန် အပြစ်ပေး ထိန်းကွပ်လေ့ရှိကြသည်။



စက်မှုခေတ် မတိုင်မီ လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ဆင်တူသော စိတ်ဓာတ်များ၊ တညီတညွတ် လေးစားလိုက်နာကြသည့် လူမှုကျင့်ဝတ်များ အားဖြင့် လူမှုအနှောင်အတည်း (social bond) တို့ ခိုင်မာအားကောင်းစွာ ဖွဲ့စည်းတည် ရှိနေပုံကို ဒါ်ဟိုင်း(မ)က အလိုအလျောက် သွေးစည်းညီညွတ်မှု (mechanical solidarity) ဟူ၍ သတ်မှတ်ပြောဆိုခဲ့သည်။ ၎င်းတို့၌ သွေးစည်းညီညွတ်ခြင်းသည် တူညီမှု (likeness) ပေါ်တွင် အခြေခံသည်။ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ဘဝအနေအထားများ ကွဲပြားခြားနားမှု နည်းပါးသည့် အကြောင်းကြောင့်ပင် 'တို့အတူတကွ' ဟူသော သဘော သည် ၎င်းတို့၌ အလွယ်တကူ ဖြစ်ပေါ်လာသည်ဟူ၍ သူရှုမြင်ခဲ့သည်။

စက်မှုခေတ် ရောက်လာသည့်အခါ၌မူ အလိုအလျောက် သွေးစည်းညီညွတ်မှုသဘောသည် တဖြည်းဖြည်း အားနည်းသထက် နည်းသွားသကဲ့သို့ လူအသီးသီးတို့အပေါ် အစဉ်အလာ၏ နှောင်တည်းမှုလည်း လျော့ပါးလာသည်။ သို့သော် လူ့အဖွဲ့အစည်း အစည်းပြေ ပြီးပျက်သွားသည်တော့ မဟုတ်။ အလိုအလျောက် သွေးစည်းညီညွတ်မှုနေရာ၌ နောက်ထပ် သွေးစည်းညီညွတ်မှု အသစ်တစ်ခု အစားဝင်လာသည်။ ၎င်းကို သူက ရှင်သန်ရေး သွေးစည်းမှု (organic solidarity) ဟု အမည်ပေးသည်။ ရှင်သန်ရေး သွေးစည်းညီညွတ်မှု ဟူသည်က စက်မှုခေတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အထူးပြု အလုပ်များ အသေးစိတ် ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း (specialization) ကို အကြောင်းပြုကာ ရပ်တည်ရှင်သန်မှုအတွက် တစ်ဦးအပေါ်တစ်ဦး မလွဲမရှောင်သာ အပြန်အလှန် အမှီသတ်မှတ်လာခြင်းတွင် အရင်းခံသည့် သွေးစည်းညီညွတ်မှုကို ဆိုခြင်းဖြစ်သည်။

စက်မှုမတိုင်မီက လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စည်းလုံးညီညွတ်မှုသည် 'တူညီမှု' ပေါ်တွင် အခြေခံခဲ့ရာမှ၊ စက်မှုခေတ်တွင် စည်းလုံးညီညွတ်မှုသည် မြစ်ဖျားခံရာသည် 'မတူညီမှု' (difference) ဖြစ်လာသည်။ ယခင်က

တူညီမှုကိုယ်ထို၊ ကိုယ့်လယ်ကိုယ်ထွန်ပြီး ရပ်တည်နေနိုင်ခဲ့သူများသည် အခြားရာအတွက် ဗိသုကာ၊ အင်ဂျင်နီယာ၊ မီးသမား၊ ရေသမား စသည်များ၊ သူတို့အလုပ်အကိုင်များ ... စားသောက်မှုအတွက် ... စသည်ဖြင့် အထူးပြု အလုပ်အမျိုးမျိုး လုပ်ကိုင်ကြသူမြောက်မြားစွာတို့အပေါ် မှီတွယ်အားပြု နေရတတ်လာကြရသည်။

ထို့ကြောင့် ဒါ်ဟိုင်း(မ)က လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အဓိကအကြောင်းသည် လုပ်ငန်းတာဝန်ခွဲဝေမှု ဖြစ်ပြီး များပြားလာခြင်း၊ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးအလုပ်အကိုင်များ ပို၍ အသေးစိတ်လာခြင်း ဖြစ်သည် ဟုဆိုခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဂျာမန် လူမှုရေးတွေးခေါ်ရှင် မက္က(စ)ဗေဘာက၊ ခေတ်သစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် ပို၍ စွမ်းရည်ထက်မြက်လာစေရန်အတွက် လုပ်ငန်းတာဝန်များ တဖြည်းဖြည်း အသေးစိတ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ကြိုတင်ခြင်းဖြစ်သည် ဟုဆိုခဲ့သည်။ ဒါ်ဟိုင်း(မ)ကမူ ၎င်းအချက် အပြင် ခေတ်သစ်လူတို့အနေနှင့် နေ့စဉ်ဘဝအတွက် လိုအပ်သော အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းအဝဝနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအထွေထွေတို့အတွက် လူပေါင်း အများစုက အားကိုးသမှု ပြုလာရကြောင်းပါ ရှုမြင်ခဲ့သည်။

ပြန်၍ချုပ်ရသော်၊ ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် နေထိုင်ကြသူ များအနေနှင့် မိမိတို့ စိတ်ချယုံကြည်မှု လျော့နည်းသထက် လျော့နည်း သွားနေသည့် တစ်ပါးသူတို့အပေါ် ပို၍ပို၍ မှီခိုလာနေရသောသဘော ဖြစ်လာသည်။ ယင်းသို့ မိမိနှင့် သိကျွမ်းခြင်း မရှိသူ၊ အတွေးအမြင် ကွဲပြားအဆ မတူသူ၊ ထုံးစံလေ့ ကွဲပြားခြားနားသူတို့အပေါ် မှီခိုအားပြုလာ သည့် အရှင်လင်းဆုံး အကြောင်းရင်းက “သူတို့မရှိဘဲ ကျွန်ုပ်တို့ ဖြစ်ထည် မရှင်သန်နိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်” ဟု ဒါ်ဟိုင်း(မ)က ဆိုခဲ့သည်။

ထို့ကြောင့် ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် အများတူညီစွာ လက်ခံကြသည့် လူမှုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ (moral consensus) ပေါ်မှာထက် လုပ်ငန်းတာဝန်အရ အပြန်အလှန်မှီတွယ်အားထားမှု (functional interdependence) ပေါ်တွင် ပို၍ အခြေပြုနေရသော သဘော ရှိနေသည်။ ဒါ့ခံတိုင်း(မ)က၊ ခေတ်သစ်လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် နည်းပညာ၏ စွမ်းအားကို ရယူသုံးစွဲနိုင်လာခြင်း၊ လူတစ်ဦးချင်း၏ အနေနှင့် ယခင်ကထက် ပို၍ လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင် လာခြင်း စသော ကောင်းကျိုးများ ရှိသကဲ့သို့ တစ်ဖက်၌လည်း လူ့ ကျင့်ဝတ်တို့ကို လေးစားလိုက်နာမှု နည်းပါးလာခြင်း၊ လူမှုရေးဖွဲ့နှောင် လျော့ရဲလာခြင်း စသည့် ဆိုးကျိုးများ ရှိနေကြောင်း သုံးသပ်ပြောဆို ခဲ့သည်။

အခြား လူမှုရေးတွေးခေါ်ပညာရှင်ကြီးများဖြစ်သည့် ကား မာ့က်(စ)၊ မက္က(စ)ဗေတာတို့နည်းတူ ဒါ့ခံတိုင်း(မ)သည်လည်း လူ့ အဖွဲ့အစည်း ဦးတည်ရွေ့လျားနေသော လမ်းကြောင်းနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မကင်း ဖြစ်ခဲ့သည်။ သို့သော် ၎င်းတို့သုံးယောက်ထဲတွင် သူ့ အကောင်းဘက်ကို အများဆုံး ရှုမြင်သူဖြစ်သည်။ လူတစ်ဦးချင်း၏ ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့်ကို သူ တန်ဖိုးထားသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် လူသားတို့အနေနှင့် ဥပဒေ စည်းကမ်းများ ချမှတ်သော နည်းလမ်းအား လူတစ်ဦးချင်းတို့၏ အလွန်အကျွံ ဆန္ဒများကို ထိန်းချုပ်နိုင်ကြလိမ့်မည် ဟုလည်း သူ မျှော်လင့်ယုံကြည်ခဲ့ပါသည်။



[၃]
ယဉ်ကျေးမှု

ယဉ်ကျေးမှု (Culture) ဆိုသည်မှာ

ယဉ်ကျေးမှုဟူသည် လူမျိုးတစ်မျိုး၊ သို့မဟုတ် လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု၏ နေထိုင်မှုဘဝကို စုပေါင်းပုံဖော်ဖန်တီးပေးကြသည့် နှုန်းစံတန်ဖိုး များ၊ လုံကြည်မှုများ၊ အပြုအမူများနှင့် ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းများကို ညွှန်းဆို ဖော်ပြခြင်း ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် ယဉ်ကျေးမှု ဟူရာ၌၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွေးအကြံများ၊ အသောင့်ရွက်ပုံများအပြင်၊ ကျွန်ုပ်တို့ ပိုင်ဆိုင်သော အရာများပါ အကျုံး မြင်သည်။

ယဉ်ကျေးမှု ဟူသည် ကျွန်ုပ်တို့အား အတိတ်ကာလနှင့် ဆက်သွယ် ထားပြီးပေးသော အရာများ ဖြစ်သကဲ့သို့ အနာဂတ်ကို လမ်းပြသော အရာများလည်း ဖြစ်သည်။

ယဉ်ကျေးမှု ဟူသည်ထဲတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည်များ အားလုံး သိမြင်နိုင်ရန်အတွက်၊ ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အတွေးအကြံပိုင်း

ဆိုင်ရာတို့ကို ခွဲခြားကြည့်ဖို့လိုသည်။ ရုပ်ဝတ္ထုပိုင်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှု (material culture) ထဲတွင် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းရှိ လူတို့ တီထွင်ဖန်တီးခဲ့သည့် ထိတွေ့ကိုင်တွယ်နိုင်သော ပစ္စည်းများ (အဝတ်အထည်များ) သည် လက်နက်ကိရိယာအထိ အားလုံး အကျုံးဝင်သည်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဟုတ်သော ယဉ်ကျေးမှု (nonmaterial culture) ထဲတွင်မူ ယင်းလူ့အဖွဲ့အစည်းရှိ လူတို့ တီထွင်ဖန်တီးကြသော ထိတွေ့ကိုင်တွယ်၍ မရနိုင်သည့် အတွေးအကြံများ၊ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ၊ အယူအဆများ ပါဝင်သည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရှိ ယဉ်ကျေးမှုစနစ်က ယင်းရှိ လူတို့အား မည်သို့မည်ပုံ ပြုမူနေထိုင်ရန် ပုံစံချပေး လမ်းညွှန်ပေးသကဲ့သို့ ၎င်းတို့၏ လူ့ရည်လူသွေး စိတ်ဓာတ်စရိုက်များကိုလည်း အတိုင်းအတာတစ်ခုထိ ပုံဖော်ဖန်တီးပေးသည်။ လူတို့အနေနှင့် မိမိ နီးစပ်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ လူအများတို့၏ ဆင်တူသော စရိုက်လက္ခဏာတို့ကို ကြည့်ကာ၊ ဤသည်မှာ လူ့သဘာဝ (human nature) သို့မဟုတ် လူသားအားလုံး၏ စရိုက်လက္ခဏာ သဘာဝ ဟူ၍ လွဲမှားစွာ မှတ်ယူတတ်ကြပါသည်။

စင်စစ်၊ ထို 'သဘာဝ' ဟု မှတ်ယူသော အပြုအမူတို့သည် ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ နေရာနှင့်တစ်နေရာ မတူညီကြပါ။ တောင်အမေရိကတိုက် ဘရာဇီးလ်အဖွဲ့များသစ်တောကြီးထဲတွင် နေထိုင်ကြသည့် ယာနိုမာမို (Yanomama) လူမျိုးများသည် သူမိမ်းများနှင့်တွေ့လျှင် အကြမ်းဖက်လို ရန်လိုသော အမူအရာ ပြုလေ့ရှိကြသည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် သူတို့အဖွဲ့ အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ရန်လိုခြင်းသည် ပုံမှန်လူ့သဘာဝ ဖြစ်ပါသည်။ ယာနိုမာမိုများသည် နည်းတူပင် နည်းပညာအရ အလွန်နောက်ကျသေးသော အခြားနေထိုင်မှု လူမျိုးစုတစ်စုဖြစ်သည့် မလေးရှားနိုင်ငံတွင်းရှိ ဆီမိုင်း (Semai) တို့မှာ ကမ္ဘာပေါ်၌ ငြိမ်းချမ်းမှု အလိုလားဆုံး လူမျိုးများဟု မှတ်ယူခြင်းခံရသူများ ဖြစ်သည်။ ၎င်းလူမျိုးများ၌မူ အကြမ်းဖက်သော အပြုအမူ ရန်လိုသော

အပြုအမူများ အလွန် တွေ့ရခဲ့သည်။ သူတို့အမြင်၌မူ ရန်လိုခြင်းသည် ပုံမှန်လူ့သဘာဝတစ်ရပ် မည်သို့မျှ မဖြစ်နိုင်ပေ။

အလားတူ ဂျပန်လူမျိုးများနှင့် အမေရိကန်နိုင်ငံသားများကို တွေ့သွင်လျှင် နှစ်ဦးလုံးပင် အလုပ်ကြီးစားခြင်း၊ စွမ်းဆောင်အောင်မြင်မှုကို အလေးထားခြင်းတို့၌ တူညီကြသော်လည်း၊ အမေရိကန်တို့က ယဉ်ကျေးမှုတစ်ဦးချင်းတို့၏ လွတ်လပ်စွာ ပြုမူနေထိုင် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ကို ပိုမို အလေးထားတတ်ကြပြီး၊ ဂျပန်တို့ကမူ ထုံးတမ်းစဉ်လာကို လည်းကောင်း၊ အပြုအမူများ၏ သဘောကို လည်းကောင်း ပို၍ အလေးပေးတတ်သော သဘာဝ ရှိကြသည်။

ဤသည်ကား လူ့သဘာဝ (human nature) ဟု အများ မှတ်ယူကြသည့် အရာများ၌ လူစုအသီးသီး၏ ယဉ်ကျေးမှုထူးခြားမှု (culture) မှတ်ယူ လွှမ်းမိုးသက်ရောက်လျက်ရှိကြောင်း ပြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

လူအများတို့၏ စိတ်၌ မိမိနေထိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မိမိ နေထိုင်သွားရနေသည့် အပြုအမူတို့သည် သဘာဝကျသော၊ ရှိသင့်ရှိထိုက်သော မှန်ကန်သော အပြုအမူများဟု စွဲလမ်းမှတ်ယူထားတတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် မိမိနှင့် ယဉ်ကျေးမှုချင်း မတူသည့် အခြားလူ့အဖွဲ့အစည်းတို့၏ အပြုအမူများကို ရောက်သွားသည့်အခါများတွင် မိမိတို့နှင့် ကွဲလွဲသော အပြုအမူ၊ သို့မဟုတ် မိမိစိတ်၌ သဘာဝမကျ၊ မမှန်ကန် ဟုရှုမြင်သော အပြုအမူများနှင့် ကြုံတွေ့ရသည့်အတွက် ရံဖန်ရံခါ စိတ်မသက်မသာ ဖြစ်တတ်ပါသည်။

ယင်းသို့ မရင်းနှီး မယဉ်ပါးသော နေထိုင်မှု ပုံသဏ္ဍာန်တစ်ခုနှင့် တွေ့ဆုံသိရသည့်အချိန် ဖြစ်ပေါ်သော ယောင်မှားမှု၊ လွဲချော်မှု၊ အံ့အားသင့်မှု၊ အလန့်တကြား ဖြစ်ရမှုတို့ကို စုပေါင်း၍ culture shock (ယဉ်ကျေးမှုထိခတ်ခြင်း) ဟု ခေါ်ဝေါ်သုံးနှုန်းလေ့ရှိပါသည်။

ချုပ်၍ဆိုသော်၊ မည်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ နေထိုင်မှုပုံသဏ္ဍာန်မျှပင် လူသားအားလုံးအတွက် ဆီလျော်လိုက်ဖက်သော ပုံသဏ္ဍာန်၊ သဘာဝနှင့် ညီညွတ်သော နေထိုင်မှုပုံသဏ္ဍာန် ဟူ၍ မပြောနိုင်ပါ။ အဘယ်တကယ် ပြောနိုင်သည်က၊ လူတို့၌ ယဉ်ကျေးမှုထုံးစံလေ့ ဟူသည်မှာ ဖန်တီးပုံဖော်တတ်သော သဘာဝတစ်ခု ရှိနေသည် ဟူသော အချက်သာ ဖြစ်ပါသည်။

ပုရွက်ဆိတ်၊ နံ့ကောင်မှသည် ကျား၊ ဆင်၊ ခြင်္သေ့ အထိ အစရှိသည့် သတ္တဝါများမှာ မျိုးစိတ် (species) အလိုက် တိကျတူညီသော သဘာဝကိုယ်စီ ရှိကြပါသည်။ အာဖရိကခြင်္သေ့တို့သည် အာဖရိကခြင်္သေ့လက္ခဏာများကို တစ်ပြေးညီ ပြသမည်ဖြစ်ပြီး၊ အိန္ဒိယကျားတို့သည်လည်း တူညီသော စရိုက်သဘာဝများ အတိုင်းသာ လှုပ်ရှားနေထိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ စရိုက်လက္ခဏာ တူညီရသည့် အဓိကအကြောင်းမှာ ယင်းသတ္တဝါများအနေနှင့် ဇာတိစိတ် (instinct) တို့ ကွပ်ကဲလမ်းညွှန်သည့် အတိုင်းသာ ပြုမူလှုပ်ရှားတတ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဇာတိစိတ်ဟူသည် လူအပါအဝင် သတ္တဝါအသီးသီးတို့ မွေးဖွားစဉ်ကတည်းက ၎င်း၌ လာခဲ့သည့် သတ္တဗေဒ သဘာဝစိတ် ဖြစ်သည်။ ဆိုခဲ့သော သတ္တဝါတို့သည် ၎င်းသဘာဝစိတ် (ဇာတိစိတ်) ၏ အလိုအတိုင်းသာ နေထိုင်ကြသည်။ ယင်းစိတ်တို့ကို မိမိကပြန်၍ ဖန်တီးခြယ်လှယ်ခြင်းများ မပြုနိုင်ကြ။ တစ်နည်းဆိုသော် ၎င်းတို့၌ 'သဘာဝ'သာ ရှိသည်။ 'ယဉ်ကျေးမှု' သဘော မရှိကြ။

သို့သော် ခြွင်းချက် တချို့ကား ရှိပါသည်။ ဥပမာ၊ ချင်ပန်ဖိရောဂါများနှင့် အခြားပရိုင်းမိတ်မျိုးစဉ်ဝင် သတ္တဝါအချို့တို့၌ ပစ္စည်းကိရိယာများကို ကိုင်တွယ်သုံးစွဲတတ်ခြင်း၊ မိမိတို့ ရင်သွေးများအား လေ့လာပုံကွမ်းကျင်သည့် အတတ်ပညာတချို့ သင်ကြားပေးခြင်း စသည့် ယဉ်ကျေးမှု

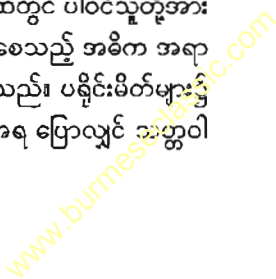
သက္ကဏ အနည်းငယ်မျှ တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့သော် လူသား၏ တီထွင်ဖန်တီးနိုင်မှု စွမ်းရည်ကား ယင်းတို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်စရာ မလိုအောင် အဆင်မတန် ကွာခြားသာလွန်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ချုပ်၍ပြောသော်၊ သတ္တဝါအားလုံးထဲ၌ လူသားသည်သာ မိမိအမျိုးအနွယ်၏ ရပ်တည်ရှင်သန်မှုအတွက် သဘာဝဇာတိစိတ်ထက် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် ဖန်တီးသည့် 'ယဉ်ကျေးမှု' အရည်အသွေးတို့ကို အားပြုသည့် တစ်မျိုးတည်းသော သတ္တဝါဖြစ်သည် ဟုဆိုရပါမည်။

လူသား၌ အဆိုပါ 'ယဉ်ကျေးမှု' ဟူသည် အဘယ်သို့ ဖြစ်ပေါ်လာသည်ရှိသလောသနည်း။ ဆန်းစစ်ကြည့်ရအောင်။

ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူ့အသိဉာဏ်

စကြဝဠာအတွင်း ကမ္ဘာကြီး စတင်တည်ရှိခဲ့သည်မှာ နှစ်သန်းပေါင်း ၄၅၀၀ မျှ ရှိပြီ ဟုဆိုပါသည်။ ကမ္ဘာမြေတည်ရှိပြီး နှစ်သန်းပေါင်း ၁၀၀၀ ခန့်အကြာတွင်မှ ကနဦး သက်ရှိများ စတင်ဖြစ်ပေါ်သည်။ ထို့နောက် နှစ်သန်းပေါင်း သုံးထောင်ကျော်လောက်တွင် ခိုင်ခံ့ဆောကြီးများ ပေါ်ပေါက်ကာ ကမ္ဘာ၌ ကြီးစိုးနေခဲ့ကြပါသည်။ ထို့နောက်တွင် သဘာဝကြောင့်မှန်း မသိရ၊ ၎င်းတို့ ပျောက်ကွယ်သွားခဲ့ကြသည်။

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၆၅ သန်းခန့်ကမူ ပရိုင်းမိတ် (primate) မှ ပုခြါခေါ်ဝေါ်သည့် ထူးခြားသော သတ္တဝါမျိုးစဉ် (order) တစ်ခု ကမ္ဘာ၌ ပေါ်ပေါက်လာပါသည်။ ပရိုင်းမိတ်မျိုးစဉ်ထဲတွင် ပါဝင်သူတို့အား အခြားသတ္တဝါမျိုးနွယ်များနှင့် ကွဲပြားခြားနားသွားစေသည့် အဓိက အရာသည် ၎င်းတို့၏ ဉာဏ်ရည် (intelligence) ဖြစ်သည်။ ပရိုင်းမိတ်များ၌ နှစ်သက်သော ဦးနှောက်သည် ခန္ဓာကိုယ် အချိုးအစားအရ ပြောလျှင် သတ္တဝါ



အားလုံးထဲ၌ အကြီးမားဆုံးဖြစ်သည် ဟုဆိုပါသည်။

လွန်ခဲ့သော နှစ် ၁၂ သန်းလောက်မှ စတင်လျက် ပရိုင်းမိတ် တို့သည် လူမျိုးများ (humans) နှင့် မျောက်မျိုးများ (great apes) ဟူ၍ လမ်းကြောင်းနှစ်သွယ်ကွဲကာ ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲလာခဲ့ကြသည်။ နောက်ပိုင်း၌ သိသိသာသာ ကွဲပြားသွားခဲ့စေကာမူ နဂိုမူလမျိုးတူသူများ ဖြစ်သည့် အားလျော်စွာ ချင်ပန်ဇီ၊ ဂေါ်ရီလာ၊ အော်ရန်ဂူတန် စသည့် မျောက်ကြီးများမှာလည်း သံယောဇဉ်တွယ်တတ်ခြင်း၊ အပြန်အလှန် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်တတ်ခြင်း၊ မတ်တတ်ရပ်၍ လမ်းလျှောက်တတ်ခြင်း၊ အဝတ္ထုများကို နိုင်နင်းစွာ ကိုင်တွယ်တတ်သည့် လက်၏ ကျွမ်းကျင်မှုရှိခြင်း စသော လက္ခဏာရပ်များ ပါရှိနေကြသည်။

လွန်ခဲ့သော နှစ် ၃ သန်းခန့်ကမူ ယနေ့လူသားများ၏ အလွန်ဝေးလံသော ဘိုးဘေးများ ဟုဆိုရမည့် လူမျိုးနွယ်တစ်စုတို့သည် သစ်တောများပေါ်မှ ဆင်းသက်ကာ အာဖရိကအလယ်ပိုင်း မြက်ရိုင်းတောကြီးများအတွင်း စတင် နေထိုင်လာခဲ့ကြသည်။ သူတို့သည် မြေပြင်ပေါ်၌ မတ်တတ်ရပ်၍ လမ်းလျှောက်တတ်လာသည်။ တစ်ယောက်တည်း အမဲလိုက်သည်ထက် လူစုလူဝေးဖြင့် အမဲလိုက်သည့်အခါ ပိုမို အကျိုးရှိကြောင်း သိမြင်လာသည်။ ထို့ပြင် မီးကို အသုံးပြုတတ်လာသည်။ နေပူခိုက် မီးခွက်ချိန်တွင် အကာအကွယ်ပေးမည့် နေရာကလေးများ တည်ဆောက်တတ်လာသည်။ စွတ်စိုအေးမြချိန်တွင် နွေးထွေးစေမည့် အရာတို့ကို ကိုယ်ပေါ်ဝတ်စားတတ်လာသည်။

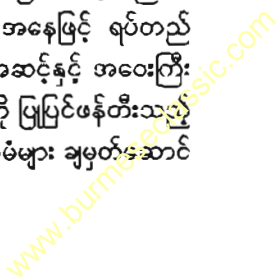
သာမန်အားဖြင့် ကြည့်လျှင်မူ ထိုစဉ်ကာလက လူသားတို့ စွမ်းဆောင်မှုများမှာ ပြောပလောက်ဖွယ်မရှိဟု ထင်မြင်နိုင်ကြပါသည်။ သို့သော် လူ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်အရ ပြန်သုံးသပ်လျှင်၊ ထိုကာလသည် လူသားအနေနှင့် မိမိ ရပ်တည်ရှင်သန်မှုအတွက် ယဉ်ကျေးမှု

အဓိကအားဖြင့်လည်း လမ်းကြောင်းပေါ်သို့ စတင်ခြေချမိသည့် ကာလဖြစ် ထူးခြားမှတ်သားဖွယ်ဖြစ်သည် ဟုဆိုရပေမည်။

သတ္တဗေဒ အခေါ်အရ Homo sapiens (thinking person) (စဉ်းစားတတ်သောသူ) ဟု အမည်ပေးထားသည့် ယနေ့ခေတ် လူသားတို့၏ နှစ်ပေါင်း ၂၅၀,၀၀၀ ခန့်ကမှ စတင်ပေါက်သည် ဟုဆိုပါသည်။ ထိုမှ ဆက်လက် တိုးတက်ပြန့်ပွားခဲ့ရာ၊ လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၄၀,၀၀၀ လောက် ရောက်သည့်အခါ၌မူ ကမ္ဘာ့အရပ်ရပ်များစွာ၌ပင် လှည့်လည်ကျက်စားနေထိုင်လျက် ရှိကြပြီ ဖြစ်သည်။ လူသားတတ်သော ခေတ်သစ်လူသား၌ ပို၍ ကြီးမားသော ဦးနှောက်ရှိသည်။ ထိုဦးနှောက်ကိုမှီ၍ ဖြစ်ပေါ်သည့် ပိုမိုမြင့်မားသော ဉာဏ်ရည်ဖြင့် ယဉ်ကျေးမှုလက္ခဏာရပ်များကို တီထွင်ဖန်တီးလာခဲ့ကြသည်။

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၁၂,၀၀၀ ခန့်က စတင်ကာ လူတို့သည် လှည့်လည်ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သော အဆင့်မှ တစ်နေရာတွင် အတည်အတည်း အိုးအိမ်တည်ဆောက်၍ နေထိုင်သောအဆင့်သို့ ကူးပြောင်းခဲ့သည်။ ဤအတတ်ပညာကိုယ်စီဖြင့် သီးခြား အလုပ်အကိုင်ကိုယ်စီ လုပ်ကိုင်ကြသည့် အနေအထားများလည်း ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်ခဲ့သည်။ ထိုအခါမှစ၍ လူသားတို့သည် အနေအထားများကို အကြောင်းပြုကာ ယနေ့ခေတ်အလယ်ပိုင်း (Middle East) ဟုခေါ်ဝေါ်သည့် ဒေသရှိ ယခုအထိ နိုင်ငံနိုင်ငံနှင့် အီဂျစ်နိုင်ငံများ တည်ရှိရာနေရာတွင် ယဉ်ကျေးမှု လူ့အစည်း (civilization) များ စတင် ပေါက်ဖွား ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။

သည်အနေအထားလောက်တွင်မူ လူသားအနေဖြင့် ရပ်တည်နေထိုင်မှုအတွက် ဇာတိစိတ်ကို မှီခိုအားပြုသည့် အဆင့်နှင့် အဝေးကြီးကြီးသို့ ဖြစ်ပြီး၊ မိမိ အကျိုးအလို့ငှာ ပတ်ဝန်းကျင်ကို ပြုပြင်ဖန်တီးသည့် ဦးဆောင်ထက်မြက်သော ရှင်သန်ရေး အစီအမံများ ချမှတ်ဆောင်



ရွက်နိုင်လာပြီ ဟုဆိုရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုစဉ်မှစကာ ကမ္ဘာ့နေရာ အနှံ့အပြားရှိ လူသားစုတို့သည် ပတ်ဝန်းကျင်လောကကို နည်းမျိုးစုံဖြင့် ပြုပြင်ခြင်း၊ ဖန်တီးခြင်း၊ ထပ်မံပြင်ဆင်ခြင်း စသည်များကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြရာ မတူညီသော ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် မတူညီသော စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို အကြောင်းပြု၍ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာမြင့်သည့် ယနေ့ကာလရောက်သော အခါ အံ့ဩဖွယ်ကောင်းလောက်အောင် မတူညီကွဲပြားသော ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များ (diverse cultures) အဖြစ် တွေ့မြင်လာခြင်း ဖြစ်သည်။

ယဉ်ကျေးမှု၊ တိုင်းပြည်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်း

ယဉ်ကျေးမှုကို ပြောဆိုကြသည့်နေရာ၌ တိုင်းပြည်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်း စသည့် စကားများပါ ထွေးရောယှက်တင် ပြောဆိုကြကြသည်။ ဤသည်တို့က တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ချိတ်ဆက်နေသည့် အရာများ ဖြစ်ပါသည်။

သည်အရာများကို ကွဲပြားအောင် ဖွင့်ဆိုရသော်၊ ယဉ်ကျေးမှု (culture) ဟူသည် လူတစ်စု၊ လူမျိုးတစ်မျိုး စသည်တို့ တူညီစွာ လက်ကျင့်သုံးကြသည့် နေထိုင်မှုပုံသဏ္ဍာန်တစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ တိုင်းပြည် နိုင်ငံ (nation) ဟူသည် ပိုင်းခြားသတ်မှတ်ထားသော နယ်နိမိတ်ရှိသည့် နယ်မြေဒေသတစ်ခုကို နိုင်ငံရေးသဘောအရ ခေါ်ဆိုခြင်းဖြစ်ပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်း (society) ဟူသည်ကမူ တိုင်းပြည် သို့မဟုတ် အခြား နယ်ပယ်အဝန်းအပိုင်းတစ်ခုအတွင်း အတူတကွ ဆက်ဆံနေထိုင်ကြသူ လူစုကို ခေါ်သည်ဟု ယေဘုယျ သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

သည်သဘောအရ ဥပမာ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု ဆိုသည့် တိုင်းပြည်(နိုင်ငံ) ဖြစ်သကဲ့သို့၊ တချို့ကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်လျှင် အမေရိကန် လူ့အဖွဲ့အစည်း ဟုလည်း ပြောဆိုသုံးနှုန်းနိုင်ပါသည်။ သို့သော်

တစ်ခုလုံးခြုံ၍ တစ်တိုင်းပြည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအဖြစ် သုံးနှုန်းနိုင်သည်မှာ မှန်သော်လည်း ယဉ်ကျေးမှုကဏ္ဍ၌ တစ်ခုတည်း တစ်မျိုးတစ်စားအည်းဟု ပြော၍မရပါ။ အခြား လူ့အဖွဲ့အစည်း အများအပြားနည်းတူ အမေရိကန်ပြည်သည်လည်း ယဉ်ကျေးမှုပေါင်းစုံရှိသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်း (multicultural society) တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ သည်လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် မတူညီကွဲပြားသော ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များ ကျင့်သုံးသည့် လူစုအများအပြား ရောနှောဆက်ဆံ နေထိုင်ရင်း ရပန်ရခါလည်း ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပွားတတ်သောသဘော ရှိပါသည်။

အမေရိကန်ပြည်၌ ယဉ်ကျေးမှုပေါင်းစုံ ရောနှောတည်ရှိနေသည်ကို မှန်သော်လည်း ဘယ်နှမျိုးဟူ၍ တိတိကျကျပြောရန် ခက်ပါသည်။ အကြောင်းက ခွဲခြားသတ်မှတ်ရ မလွယ်ကူသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ သုံးခေါင်စာရင်းဌာန၏ ကောက်ခံချက်အရ အမေရိကန်ပြည်သားတို့ သုံးနှုန်းပြောဆိုသည့် (သို့မဟုတ်၊ တတ်ကျွမ်းသည့်) ဘာသာစကား အရေအတွက်မှာ ရာချီရှိပြီ။ ယင်းအနက် အများအပြားသည် ကမ္ဘာ့အနှံ့အပြားမှ ရွှေ့ပြောင်းလာရောက် နေထိုင်ကြသူတို့နှင့် ပါလာခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဘာသာစကားသည် ယဉ်ကျေးမှု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည် ဟုဆိုသော်လည်း ဘာသာစကား အရေအတွက်နှင့်အမျှ ယဉ်ကျေးမှုများ ကွဲပြားတည်ရှိနေသည် ဟူ၍ကား မဆိုနိုင်ပါ။ ပညာရှင်တို့ အဆိုအရ အမေရိကန်အဖွဲ့အစည်းတွင် ဘာသာစကား အမျိုးပေါင်း ၅၀၀၀ ကျော် ရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကာလပေါင်းစုံက ရှိခဲ့ဖူးသည့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များကို ပေါင်းလျှင်မူ ထိုအရေအတွက်မျှ ရှိလိမ့်မည် ဟုမှတ်ယူနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ယနေ့ကာလ၌ ကမ္ဘာတစ်လွှားပင် ဆက်ဆံပေါင်းကူးမှုများ ပြန့်နှံ့များပြားထူထပ်ခဲ့ခြင်းကို အကြောင်းပြုကာ အချို့သော လူစုတို့၌ ယဉ်ကျေးမှုစနစ်များ ဝင်ရောက်လာသော သဘောအရ ရှိသည့်တိုင် အကြောင်းကြောင်းကြောင့် ၎င်းဘာသာ

စကားကို များစွာ မသုံးစွဲတော့သောသဘော၊ ထိုမှဆက်ကာ သီးခြား
ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်အဖြစ် မသိသာ မထင်ရှားတော့သောသဘော ရှိလာ
ခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယနေ့ကမ္ဘာ၌ရှိသည့် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်ဦးရေသည်
ဘာသာစကားအရေအတွက်နှင့် နှိုင်းစာသော် များစွာ နည်းပါးသည်
ယေဘုယျ ဆိုနိုင်ပါသည်။

ကမ္ဘာမှာရှိသည့် တိုင်းပြည်နိုင်ငံတို့၏ အရေအတွက်သည်လည်း
နိုင်ငံရေး ဖြစ်ရပ်များပေါ် အခြေတည်ကာ တိုးသည့်အခါတိုး၍၊ လျော့
သည့်အခါ လျော့ပါသည်။ ယခုလက်ရှိ (၂၀၁၀ ခုနှစ် စာရင်းအရ) ကမ္ဘာ
ကမ္ဘာ၌ နိုင်ငံရေးအရ သီးခြားလွတ်လပ်သော တိုင်းပြည်နိုင်ငံ (nation-
ပေါင်း ၁၉၃ နိုင်ငံ တည်ရှိနေပါသည်။



ယဉ်ကျေးမှုတွင် ပါဝင်သည့် အဓိက အစိတ်အပိုင်းများ

ယဉ်ကျေးမှု တစ်ခုနှင့်တစ်ခုကြား ကွာခြားချင်တိုင်း ကွာခြားနိုင်
သော်လည်း ယဉ်ကျေးမှုမှန်သမျှတွင် အစိတ်အပိုင်း ၅ ခု ဖွဲ့စည်းပါဝင်
ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့မှာ (၁) အမှတ်သင်္ကေတများ (symbols)၊
(၂) ဘာသာစကား (language)၊ (၃) နှုန်းစံတန်ဖိုးများနှင့် ယုံကြည်မှုများ
(values and beliefs)၊ (၄) ပညတ်ချက်နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (norms)
(၅) နည်းပညာ အပါအဝင် ရုပ်ပိုင်းယဉ်ကျေးမှုပစ္စည်းများ ဖြစ်သည်။

(၁) အမှတ်သင်္ကေတများ (Symbols)

လူတို့နည်းတူ အခြားသတ္တဝါများလည်း ပတ်ဝန်းကျင်ကို အာရုံ
စိုက်၍ ခံစားထိတွေ့ကာ ငြိမ်းချမ်းသာယာသည်၊ တိတ်ဆိတ်သည်၊
သံသရာ၊ မသင်္ကာဖွယ်ဖြစ်သည် စသည်ဖြင့် သိမှတ်နိုင်စွမ်းရှိကြသည်။
ထို့အပြင် လူ၌ ပို၍ထူးခြားသည်က မိမိ စိတ်အာရုံတွင်းမှ အဓိပ္ပာယ်
တို့ကို အမှတ်သင်္ကေတ (symbol) များအားဖြင့် အကောင်ခြပ်
အောင်ပြနိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုအမှတ်သင်္ကေတသည် မိမိတစ်ဦး
အတွက် အဓိပ္ပာယ်သိလျှင် တန်ဖိုးမရှိ။ အများက တစ်မျိုးတည်းသော

အိမ်ပွယ်ဖြင့် သိမှတ်သည့်အခါ၌မူ ဆက်သွယ်ပေါင်းကူးမှုတန်ဖိုး ရှိလာသည်။

ယဉ်ကျေးမှုတူညီသော လူတစ်စုအတွင်း၌ အသီးသီးသော အမှတ်သင်္ကေတတို့သည် တူညီသော အဓိပ္ပာယ် အသီးသီးကို တစ်ပြေးညီ ဆောင်ကြသည်။ ဥပမာ လူ၊ ခွေး၊ ကြောင် စသော စကားလုံးများနှင့် ယင်းတို့၏ အသံထွက်များသည် မြန်မာစာ မြန်မာစကား သုံးစွဲသူများအတွက် တူညီစွာ အဓိပ္ပာယ်ပေါက်စေသည့် အမှတ်သင်္ကေတများ ဖြစ်သည်။

အချို့သင်္ကေတများမှာ နားလည်မှုနယ်ပယ် ပို၍ ကျယ်ဝန်းကြသည်။ ဥပမာ ကြက်ခြေနီအမှတ်တံဆိပ်ကို ယနေ့ နိုင်ငံတကာ လူအများ သိကြသကဲ့သို့၊ တူနှင့်တံစဉ်သည် ကွန်မြူနစ်ဝါဒ၏ အမှတ်သင်္ကေတဖြစ်ကြောင်းလည်း လူအတော်များများ နားလည်ကြသည်။ ထို့ပြင် နိုင်ငံအများအပြားပင် လမ်းဆုံလမ်းခွဲများတွင် မီးနီ မီးဝါ မီးသီး အမှတ်သင်္ကေတများကို တူညီသော အဓိပ္ပာယ်ဖြင့် သုံးစွဲကြသည်။

သို့သော် လူ၏ အမူအရာနှင့် ပတ်သက်သော အမှတ်သင်္ကေတတို့၏ အဓိပ္ပာယ်များသည်မူ ယဉ်ကျေးမှု အခြေခံပေါ်မူတည်ကာ များစွာ ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲနိုင်ကြသည်။ ဥပမာ လက်ညှိုးထိပ်နှင့် လက်မထိပ် ဆက်ကာ အပိုင်းပုံသဏ္ဍာန်ပြခြင်းသည် အချို့သော အနောက်နိုင်ငံများအဖို့ ဝမ်းမြောက်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကြောင်းပြသည့် အမှတ်သင်္ကေတဖြစ်သော်လည်း၊ ပြင်သစ်လူမျိုးများအဖို့မူ ဘာမှ အသုံးမကျသော ဖိုးညည ဟုဆိုလိုရာရောက်သဖြင့် ဇော်ကားသောသဘော ဖြစ်သည်။ အလားတူ၊ လက်မထောင်ပြခြင်းသည် နှစ်သက်သဘောကျခြင်း၊ ထောင့်အားပေးခြင်းကိုပြသည့် အမှတ်သင်္ကေတဟု အနောက်တိုင်းသား အများစုက

အပြားတို့ သိနားလည်ကြသော်လည်း၊ ဩစတြေးလျတိုက်တွင်မူ ရိုင်းပြ ဆက်ကားသော အမူအရာ ဖြစ်နေသည်။

ယဉ်ကျေးမှုတိုက်မိခြင်း ဟူသည် ပတ်ဝန်းကျင်သစ်၌ မိမိနှင့် အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူပုံချင်း လုံးဝ ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲသည့် အမှတ်သင်္ကေတများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရခြင်းကို ဆိုပေသည်။ ယဉ်ကျေးမှုနယ်ပယ်သစ်သစ်ခုအတွင်း ရုတ်တရက် ရောက်ရှိလာပြီး၊ ယင်း၏ အမှတ်သင်္ကေတတို့ကို ၎င်းနယ်ပယ်နှင့် လျော်ညီစွာ အဓိပ္ပာယ် မကောက်တတ်သည့်အခါ မှတ်စိလည် လမ်းမှားသလို၊ အထီးကျန်နိုင်သလို ခံစားရရုံမက၊ မည်သို့ ဖြစ်နေထိုင်ရမှန်းမသိဖြစ်ကာ၊ တစ်ခါတစ်ရံ၌ မလုပ်ရဲ မကိုင်ရဲ ရွံ့သလို ဖြစ်လာတတ်သည်။

စင်စစ်၊ ယဉ်ကျေးမှုတိုက်မိခြင်း ဟူသည် တစ်ဖက်သတ်ဖြစ်စဉ်သာမဟုတ်။ နှစ်ဖက်လုံး အပြန်အလှန် ခံစားရသော အရာမျိုး ဖြစ်သည်။ ယင်းစိမ်းပယ်စိမ်းသို့ ခရီးသွားသောသူသည် မိမိနှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲသော အထိုင်မှုပုံသဏ္ဍာန်များကို တွေ့ကြုံရသည့်အခါ၌ စိတ်မသက်မသာ ဖြစ်တတ်သည်။ ဥပမာ ခွေးကို အလွန်ချစ်ကာ ထွေးလုံးရစ်ပတ် နေထိုင်သည့် မြောက်အမေရိကတိုက်သားသည် ခွေးကို ဘယ်သောအခါမှ မကျွေးလေ့မရှိသည့် အာဖရိက အရှေ့ပိုင်းသား မာဆိုင်း (Masai) များနှင့်တွေ့လျှင် လုံးဝ နှစ်သက်နိုင်ကြလိမ့်မည် မဟုတ်။ ခွေးကို မှတ်ပြုတ်စားသောက်သည့် တရုတ်ပြည် အင်ဒိုနီးရှားပြည်တို့ရှိ အချို့သားများသို့ ရောက်သွားလျှင်မူ အကြီးအကျယ်ပင် တုန်လှုပ်ချောက်ချား ဖြစ်မည် ဖြစ်သည်။

ခရီးသည်သည် သူ တွေ့ရှိသည့် ထိပ်တိုက်ဆန့်ကျင် ယဉ်ကျေးမှုအတွက် အထိတ်တလန့် ဖြစ်သကဲ့သို့၊ သူ၏ အချို့သော အပြုအမူ

များကြောင့်လည်း ဒေသခံလူတို့မှာ မသက်မသာ ခံစားရနိုင်သည်။ ဥပမာ လက်ဝဲဘက်လက်ကို အညစ်အကြေး သုတ်သင်ရာတွင် အသုံးပြုသော လက်အဖြစ် မှတ်ယူထားကြသူများအကြား၌ စားစရာကို ၎င်းလက်ဖြင့် ကိုင်တွယ်စားသောက်ခြင်းသည် အနိမ့်ဆုံးအားဖြင့် စိတ်အနှောင့်အယှက် ပေးရာရောက်သည်။ ထိုနည်းတူပင် အိန္ဒိယပြည်သို့ အလည်ရောက်သည့် ဥရောပတိုက်သားက ဟိန္ဒူစားသောက်ဆိုင်တွင် အမဲသားဟင်းမှာမိမိထံ စော်ကားသလို ဖြစ်သွားနိုင်သည်။

ကမ္ဘာတစ်လွှား ခရီးသွားကြသည့်အခါ၌ ယင်းကဲ့သို့ တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး နားလည်မှု လွဲချော်သည့် ပြဿနာများ၊ အသေးအဖွဲ့ ဟုယူဆ သည်များကို အကြောင်းပြုကာ ယဉ်ကျေးမှုချင်း ထိပ်တိုက်တိုးမိသည့် အနေအထားများ အချိန်မရွေး ကြုံရနိုင်သည်။ အကြောင်းက ယဉ်ကျေး မှုအရ နောက်ခံ မတူသူတို့ အနေနှင့် 'အမှတ်သင်္ကေတ' များကို အဓိပ္ပာယ် ကောက်ယူရာ၌ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ကွားခြားချင်တိုင်း ကွားခြားနိုင် သောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။

အမှတ်သင်္ကေတများအပေါ် အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူပုံ မတူညီခြင်း သည် အဆက်အစပ် နည်းပါးသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့ အကြား၌ ဖြစ်ပေါ်သည် မဟုတ်။ တစ်ခုတည်းသော လူ့အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ အထူး ရပ်တည်မှု မတူသူတို့အကြား ကွဲလွဲကွာခြားနေနိုင်သည်။ ဥပမာ အကောင်းစား သားမွေးကုတ်အင်္ကျီသည် အချို့သော သူများအတွက် အောင်မြင်မှု ချမ်းသာကြွယ်ဝမှု၏ အမှတ်သင်္ကေတ ဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ ရှားပါးသော တောတိရစ္ဆာန်များ မျိုးမပြုတ်အောင် ထိန်းသိမ်းကာ ထွက် ရန်အတွက် အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ အမြင်၌မူ ရက်စက်ခြင်း၊ သတ္တဝါ အချင်းချင်း စာနာမှုကင်းခြင်း၏ အမှတ်သင်္ကေတ ဖြစ်နေနိုင်ပေသည်။

(၂) ဘာသာစကား (Language)

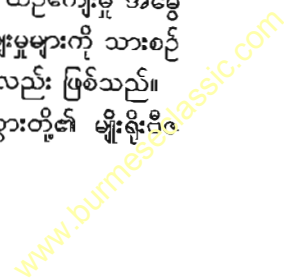
ယဉ်ကျေးမှုရေးရာ၌ ဘာသာစကားသည် အဓိက အကျဆုံး အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်သည်။

ဘာသာစကားဟူသည် လူတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ဆက်သွယ်ပေါင်းကူး၍ သော (all) သူရောကိုယ်ပါ တူညီစွာ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူကြသော အမှတ်သင်္ကေတများကို စနစ်တကျ ဖွဲ့စည်းထားခြင်း ဖြစ်သည်။ အစ ပထမတွင် စကားသံသက်သက်ကို အသုံးပြုကြပြီး၊ ထိုနောက်တွင် စကား သံတို့ကို အရပ် သို့မဟုတ် အကွရာဖြင့် အမှတ်အသားပြုကာ စာအရေး အသား ပေါ်လာသည်။

မတူသော လူစုအကြား စကားသံများ ကွဲပြားသလို အကွရာ အရေးအသားလည်း အမျိုးမျိုး အဖုံဖုံ ရှိကြသည်။ ထို့ပြင် စာရေးပုံ နည်း၌ပင် အချို့က လက်ဝဲမှလက်ယာသို့၊ အချို့က လက်ယာမှ လက်ဝဲသို့၊ အချို့က အထက်မှအောက်သို့ စသဖြင့် ကွဲပြားကြသေးသည်။ စကားသွယ်မှု အတွက် လူသားတွေ တီထွင်ဖန်တီးခဲ့ကြသည့် အကွရာ (alphabet) အမျိုးအစားပေါင်းမှာ ရာချီရှိ ရှိသည်။

အဆိုပါ ဘာသာစကားတို့သည် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းရှိ အချင်းချင်းကြား ကောင်းစွာ ဆက်သွယ်နားလည်နိုင်ရန် အထောက် အကူပြုသကဲ့သို့၊ ၎င်းလူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှုများ အစွန့်ရှည် ဖြစ်တုရေးကိုလည်း အာမခံချက်ပေးသည်။ တစ်နည်းပြောရလျှင် ဘာသာစကားသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွက် ယဉ်ကျေးမှု အမွေ ဖြစ်သကဲ့သို့ ယင်းလူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှုများကို သားစဉ် ကိုက်လက် လက်ဆင့်ကမ်းပေးသည့် အဓိကယန္တရားလည်း ဖြစ်သည်။

ကျွန်တော်တို့ ခန္ဓာကိုယ်ထဲတွင် မိဘဘိုးဘွားတို့၏ မျိုးရိုးဗီဇ



လက္ခဏာ (gene) များ တည်ရှိနေသကဲ့သို့၊ ကျွန်တော်တို့ ယဉ်ကျေးမှုထဲတွင်လည်း ဘိုးဘေးစဉ်ဆက်တို့ ထားခဲ့သည့် မြောက်မြားလှစွာသော အမှတ်သင်္ကေတ (symbol) များ ကိန်းအောင်းတည်ရှိနေသည်။ ဘာသာစကားသည် ထိုအမှတ်သင်္ကေတများ၊ တစ်နည်းအားဖြင့် ဘိုးဘေးတို့ စုစည်းခဲ့သည့် အသိဉာဏ်ပညာများကို ဖော်ထုတ်ပေးသည့် ကိရိယာတစ်ခုဖြစ်သည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်းပင် ၎င်း၏ ယဉ်ကျေးမှုကို နှုတ်အားပြုအစဉ်အဆက် လက်ဆင့်ကမ်းလေ့ရှိကြပါသည်။ 'စာ' ဟူသည်မှာ လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၅၀၀၀ ခန့်လောက်ကမှ စတင် ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ရှေးတတ်ဖတ်တတ်သူ ဦးရေကလည်း အလွန် နည်းပါးခဲ့ပါသည်။ ယနေ့ကမ္ဘာရှိ အပြည့်စုံ အကုံလုံဆုံး နိုင်ငံများပင် ၂၀ ရာစုကုမ္ပဏီလူတိုင်းနီးပါး စာတတ်မြောက်သည်ဟု စတင် ဝင့်ကြားဂုဏ်ယူနိုင်ကြကြခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့တိုင် များမကြာမီက စာရင်းဇယားများအစ၊ အမေရိကန်ပြည်၌ပင် အရွယ်ရောက်သူဦးရေ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် စာမတတ်ဘဲ ရှိနေပြီး၊ ဆင်းရဲသော ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအများအပြား၌ ယောက်ျားများအနက် ၃ ပုံ ၁ ပုံခန့်သည် လည်းကောင်း၊ မိန်းမများအနက် ၃ ပုံ ၂ ပုံနီးပါးသည် လည်းကောင်း စာမတတ်ကြကြောင်း သိရသည်။

ဘာသာစကားက လူတို့အား အတိတ်ကာလနှင့် ဆက်သွယ်ပေါင်းကူးပေးရုံမက၊ အမှတ်သင်္ကေတများကို လွတ်လွတ်လပ်လပ် ဆက်စပ်ကာ အကန့်အသတ်မရှိ စိတ်ကူးဉာဏ် ကွန်မြူနိုင်အောင်လည်း လမ်းဖွင့်ပေးခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ဘာသာစကားသည် လူသားအား ဘာဆိုတာ သိသောသူ၊ မိမိ၏ အတိုင်းအတာ အကန့်အသတ်ကို သိပေါက် နားလည်သောသူ၊ တစ်နေ့ သေဆုံးရမည်ဆိုတာကို သိလျက်နှင့်

အနာဂတ်၌ ပစ္စုပ္ပန်ထက် ပိုကောင်းအောင် စဉ်းစားကြံဆ လုပ်ကိုင်တတ်သော သောသူအဖြစ် အခြားအခြားသော သတ္တဝါများနှင့် ကွဲပြားခြားနားသောအဆင့်သို့ ရောက်ရှိစေခဲ့သည်။

(၃) နှုန်းစံတန်ဖိုးများနှင့် ယုံကြည်မှုများ (Values and Beliefs)

ကျွန်တော်တို့ ငယ်စဉ်က 'ရွှေဘ' ရုပ်ရှင်ကားများကို နှစ်သက်ခဲ့ကြသည်။ ရုပ်ရှင်မင်းသား စတော့လုန်း ပါဝင်သည့် ရမ်ဘိုဇာတ်ကားကို သဘောကျသကဲ့သို့၊ ဂျွန်ဝိန်း၊ ကလင့်အီ(စ)ဝုဒ် စသူတို့ ပါဝင်သော ကောင်းဘွိုင်ဇာတ်ကားများကိုလည်း ကျွန်တော်တို့ ကြိုက်ခဲ့ကြသည်။

ဘာကြောင့်ကြိုက်သနည်း။ သည်ရုပ်ရှင်များထဲက အဓိကဇာတ်ဆောင်တို့သည် သတ္တိဗျတ္တိပြည့်စုံသော လူစွမ်းကောင်းများ ဖြစ်ကြသည်။ မဟုတ်မခံစိတ်ရှိသည်။ စာရေးမှုကို ဆန့်ကျင်တွန်းလှန်လိုစိတ် ရှိသည်။ မဟုတ်မတရား လုပ်သူသည် ထုကြီးထည်ကြီး အင်အားကြီးနှင့် ဖြစ်နေပါစေ၊ နောက်မဆုတ်၊ ကျားကုတ်ကျားခဲ ဇွဲနပဲကြီးကြီးနှင့် တိုက်ခိုက်ချေမှုန်းသည်။

အဲသည်စိတ်ဓာတ် အဲသည်လုပ်ရပ်များကို နှစ်သက်သဖြင့် သူတို့အား ကျွန်တော်တို့ ကြိုက်ခြင်း၊ ထောက်ခံအားပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

သည်အရာမျိုးကို လူမှုသိပ္ပံဆရာတို့က လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင်ရှိ လူတို့ တန်ဖိုးထားသော အရာများ၊ နှုန်းစံတန်ဖိုးများ (values) ဟု သတ်မှတ်ပြောဆိုကြပါသည်။ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ရသော်၊ နှုန်းစံတန်ဖိုးများသည် ယဉ်ကျေးမှုစနစ်တစ်ခု (လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု) အတွင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းတို့အနေဖြင့် ဤအရာကား ကောင်းသည်၊ လှသည်၊ နှစ်သက်

လိုလားအပ်သည် စသဖြင့် ခွဲခြားသိမှတ်လက်ခံကာ လူမှုဆက်ဆံရေး နယ်ပယ်၌ ယေဘုယျလမ်းညွှန်ချက်များအဖြစ် ခံယူသုံးစွဲကြသည့် အရာများကို ဆိုပေသည်။

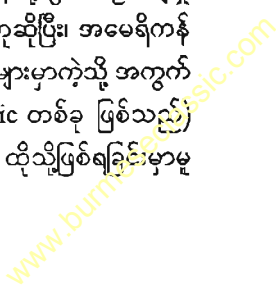
နှုန်းစံတန်ဖိုးများနှင့် တစ်ဆက်တစ်စပ်တည်း တွဲဖက်တည်ရှိသည်က ယုံကြည်မှု (belief) များ ဖြစ်သည်။ ယုံကြည်မှု ဟူသည်တော့ လူတို့စိတ်၌ ဤသည်ကား အမှန်ဟု တိတိကျကျ ပြောဆိုလက်ခံနိုင်သော အချက်များ ဖြစ်၏။

တစ်နည်းဆိုသော်၊ နှုန်းစံတန်ဖိုးများ ဟူသည် လူအများအသင့်တော်သည်၊ ၎င်းအတိုင်း ဖြစ်သင့်သည်ဟု ယေဘုယျခံယူသော အရာများဖြစ်၍၊ ယုံကြည်မှုများဟူသည်က ကိစ္စတစ်စုံတစ်ရာနှင့် ပတ်သက်၍ ဤသည်ကား မှန်၏၊ ဤသည်ကား မှား၏ဟု တိတိကျကျ သတ်မှတ်ထားသည့် အရာများ ဖြစ်သည်။ ဥပမာပြရသော်၊ အမေရိကန်ပြည်တွင်း အရွယ်ရောက်သူ လူအများစုတို့အနေနှင့် (၁) နိုင်ငံသားတိုင်း အနှစ်အလမ်း တန်းတူရရှိနိုင်ရမည် ဟူ၍လည်းကောင်း၊ (၂) အရည်အချင်းမပြည့်စုံက အမျိုးသမီးတစ်ယောက်သည်လည်း သမ္မတအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခွင့် ရရှိနိုင်ရမည် ဟူ၍လည်းကောင်း ခံယူကြသည် ဟုဆိုရာ ယင်းအနက် ပထမအချက်သည် ၎င်းလူ့အဖွဲ့အစည်းက လက်ခံထားသည့် နှုန်းစံတန်ဖိုးတစ်ရပ်ကို ပြုခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ဒုတိယအချက်ကမူ ယင်းကိုင်စွဲထားသည့် ယုံကြည်မှုတစ်ခုကို ဖော်ပြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်တော်တို့သည် အဆိုပါ နှုန်းစံတန်ဖိုးများနှင့် ယုံကြည်မှုများက ကျွန်တော်တို့ အသီးသီး၏ မိသားစုများ၊ မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းများ၊ စာသင်ကျောင်းများ၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်များထံမှတစ်ဆင့် ရရှိကြသည့် ၎င်းတို့က ကျွန်တော်တို့အား မည်သည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများအတိုင်း

ထိုကိစ္စအကျဉ်းသုံးအပ်ကြောင်းကို လည်းကောင်း၊ အဘယ်အရာတို့သည် ကျွန်တို့အိမ်သော သစ္စာတရားများဖြစ်၍၊ အဘယ်အရာမျိုးကိုပူ ပန်းတိုင်အဖြစ် ရည်မှန်းချက်ထားသင့်ကြောင်း တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ သွယ်ဝိုက်၍ ဖြစ်စေ လမ်းညွှန်ခြင်း၊ တိုက်တွန်းခြင်း ပြုကြသည်။ ကျွန်တော်တို့ ခေါင်းဆံသို့ ရောက်ရှိလာသည့် ၎င်းတန်ဖိုးနှင့် ယုံကြည်မှုများသည် ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ကျွန်တော်တို့ ရှုမြင်သုံးသပ်ပုံများကို သက်ရောက်လွှမ်းမိုးစေခဲ့သလို ကျွန်တော်တို့ အသီးသီး၏ စိတ်ဓာတ်စရိုက်နှင့် လူရည်လူသွေးများကိုလည်း ပုံဖော်ဖန်တီးနိုင်စွမ်း ရှိကြသည်။

ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ နှုန်းစံတန်ဖိုးများနှင့် ယုံကြည်မှုများသည် ဆိုင်းပြည်နယ်နိမိတ်တစ်ခုအတွင်း သို့မဟုတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်အတွင်း အမြဲ တစ်ပြေးညီ လွှမ်းမိုးသက်ရောက်သည်တော့ မဟုတ်ပါ။ နှိုင်းယှဉ်ပြောဆိုရလျှင်၊ ဥပမာအားဖြင့် တရုတ်ပြည် တရုတ်လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်း၌ တရုတ်နှုန်းစံနှင့် ယုံကြည်မှုများသည် သမမျှတစွာ နှံ့နှံ့မှုရှိသည်ဟု ယေဘုယျရှုမြင်ရပြီး၊ ဂျပန်ပြည် ဂျပန်လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ယှဉ်ယှဉ်လျှင်လည်း အလားတူ သဘောပင် မြင်တွေ့ရသည်။ သို့သော် အမေရိကန်ပြည် အမေရိကန်လူ့အဖွဲ့အစည်း၌မူ ထိုသို့ မဟုတ်ဘဲ အချို့အရာများ၌ အများနှင့်ကွဲလွဲသည့် သီးခြားနှုန်းစံများ ယုံကြည်မှုများကို ခိုင်စွဲသူတို့ အစုလိုက် အကွက်လိုက် ရှိနေကြကြောင်း တွေ့ရသည်။ ဤသည်ကို လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင်တို့က တရုတ်၊ ဂျပန်တို့တွင် ယဉ်ကျေးမှု သမတူမှု ရှိသည် (culturally homogeneous) ဟုဆိုပြီး၊ အမေရိကန်ပြည်၏ ယဉ်ကျေးမှုသွင်ပြင်ကမူ ကျောက်စီကားချပ်များမှာကဲ့သို့ အကွက်အပြောက် သဘောဆောင်သည်၊ (cultural mosaic တစ်ခု ဖြစ်သည်) ဟုဆိုသတ်မှတ်ပြောဆိုကြသည်။ အမေရိကန်ပြည်၌ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာမူ





ရော်ဘင်ဝီလျံ(စ)

သူ့တိုင်းပြည်၏ သမိုင်းတစ်လျှောက် ပြင်ပတိုင်းပြည်ဒေသတို့မှ အခြေအနေ အကြောင်းကြောင်းကြောင့် အစုလိုက် အပြုံလိုက် ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိလာကြ သည့် လူစုများကြောင့်ဖြစ်သည် ဟုဆိုပါ သည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်အတွင်း နှုန်းစံတန်ဖိုးများ ဟူသည်ကို ပို၍ရှင်းလင်း သိမြင်ရန်အတွက် အမေရိကန် လူ့အဖွဲ့

အစည်းမှပင် နမူနာသဘော ထုတ်နုတ်ပြပါမည်။

အမေရိကန် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ပင်မနှုန်းစံတန်ဖိုးများ

အမေရိကန်ယဉ်ကျေးမှုသည် ပို၍ သမမျှတသော ယဉ်ကျေးမှု ရှိသည့် တရုတ်၊ ဂျပန်တို့ကဲ့သို့ နိုင်ငံအဝှမ်း တစ်ပြေးညီ ဖြန့်ကြက်မှုကို ဟုဆိုသော်လည်း၊ အမေရိကန် အများစုတို့၏ စိတ်ဓာတ်စရိုက်နှင့် တွေးကြံ လှုပ်ရှားမှုများအပေါ် သက်ရောက်လွှမ်းမိုးသည့် နှုန်းစံတန်ဖိုးများကား ၎င်း၌ သိသာထင်ရှားစွာ ပါရှိနေသည်။

လူမှုရေးပညာရှင် ရော်ဘင်ဝီလျံ(စ) (Robin Williams ၁၉၁၃- ၂၀၀၆) က အမေရိကန် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အပျံ့နှံ့ဆုံးနှင့် အမေရိကန် လူမှုဘဝ၌ အရေးပါဆုံး နှုန်းစံတန်ဖိုး ၁၀ ခုကို ဖော်ထုတ် တင်ပြခဲ့သည်။ ၎င်းတို့မှာ ...

(က) အခွင့်အလမ်း တန်းတူမှု

အမေရိကန်တို့အနေနှင့် ဘဝအခြေအနေများ တန်းတူညီမျှရှိဖို့ (equality of condition) ကို မတောင်းဆို၊ အခွင့်အလမ်း တန်းတူဖို့ (equality of opportunity) ကိုသာ လိုလားတောင်းဆိုသည်။ အဓိပ္ပာယ်ကား သူတစ်ဦးချင်းတို့အနေနှင့် မိမိဘဝ တိုးတက်မြင့်မားရေးအတွက် ကိုယ့် ဉာဏ် ကိုယ့်စိရိယဖြင့် အားထုတ်ရာ၌ အခြားသူများနှင့် တန်းတူရည်တူ ညှိညှိအားထုတ်ခွင့်ရှိအောင် လူ့အဖွဲ့အစည်းက စောင့်ရှောက်ကြပ်မတ် သေးရန်သာ တောင်းဆိုလိုခြင်း ဖြစ်သည်။

(ခ) စွမ်းဆောင်အောင်မြင်လိုမှု

အမေရိကန် လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ပြိုင်ဆိုင်မှုကို အားပေးသည်။ အရည်အချင်းရှိသူ စွမ်းဆောင်နိုင်သူတို့သည် အရည်အချင်း အစွမ်းအစ အလျောက် ဆုလာဘ်များ ရရှိခံစားပိုင်ခွင့် ရှိရမည် ဟုခံယူသည်။ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသူတို့ကို လူတော်များ အောင်ပွဲရသူများ (winners) အဖြစ် အထင်ကြီး အားကျကြသောသဘော ရှိသည်။

(ဂ) ချမ်းသာကြွယ်ဝလိုမှု

ယေဘုယျအားဖြင့်မူ အမေရိကန် အသိုင်းအဝိုင်း၌ အောင်မြင်မှု ခံယူသည့် ငွေကြေးအမြောက်အမြား ရရှိခြင်း၊ ငွေပေးဝယ်၍ရသော အရာ ခံယူမှု ဝယ်ယူခံစားနိုင်ခြင်းတို့ကို ဆိုလိုသောသဘော ရှိသည်။ ရံဖန် ရံခါ အချို့လူများကတော့ “ငွေဖြင့် ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းများကိုသာ ဝယ်ယူ နိုင်သည်။ စိတ်ချမ်းသာ ပျော်ရွှင်မှုကိုကား ဝယ်၍မရနိုင်” စသဖြင့် ပြောဆိုတတ်ကြသော်လည်း အမေရိကန် အများစုတို့ပင် ဥစ္စာနေကို ချမ်းသာတတ်ကျားခဲ့ ရှာဖွေကြခြင်း ဖြစ်သည်။

(ဃ) ထကြွလုံ့လရှိခြင်း၊ အလုပ်ကို တန်ဖိုးထားခြင်း

အလုပ်တစ်ခုကို သဲသဲမဲမဲ ဖွဲ့နုပုံဖြင့် လုပ်ကိုင်တတ်ကြသူများအား အမေရိကန်တို့ လေးစားတတ်ကြသည်။ ကိုယ်ထူးကိုယ်ချွန်သမားများ မဖြစ်နိုင်ဘူး ထင်ရသည့် ကိစ္စကြီးများကို ဖြစ်မြောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သူများအား လူစွမ်းကောင်းများအဖြစ် ၎င်းတို့ သဘောထားကြသည်။ အမေရိကန်တို့သည် စဉ်းစားတွေးတောခြင်းထက် လှုပ်ရှားလုပ်ကိုင်ခြင်းကို ပို၍ နှစ်သက်သူများ ဖြစ်သည်။ ဘဝ၌ ကြုံတွေ့ရသည့် အဆိုးအကောင်း အကြောင်းကိစ္စတို့သည် ကံကြမ္မာကြောင့်ဟု ခံယူငြိမ်သက်မနေ၊ ၎င်းကိစ္စတို့ကို မိမိ လိုလားသလို ပြုပြင်ဖန်တီးနိုင်ရန်အား ထုတ်လိုသောသဘော ရှိကြသည်။

(င) လက်တွေ့ကျခြင်း၊ အကျိုးရလဒ်ကို ပဓာနပြု စဉ်းစားခြင်း

အမေရိကန်အများစုသည် သီအိုရီထက် လက်တွေ့အပိုင်းကို ပို၍ စိတ်ဝင်စားကြသည်။ စိတ်ကူးကြံဆနေခြင်းထက် တကယ် ထလုပ်ခြင်းကို တန်ဖိုးထားကြသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်များနှင့် ပတ်သက်လျှင်လည်း ဘယ်အလုပ်မှ ဘယ်လောက် အကျိုးခံစားရရှိနိုင်မည်လဲ ဟူသည်ကို အဓိကထား စဉ်းစားသည်။ ငွေကြေးများများရသော အလုပ်သည် ဤတန်ဖိုးရှိသော အလုပ်ဖြစ်သည်ဟု သူတို့ခံယူသည်။ လူငယ်တစ်ယောက် တက္ကသိုလ်ကောလိပ် တက်မည့်အချိန်၊ သင်ယူမည့် အဓိကဘာသာရပ် ရွေးချယ်သည့်နေရာ၌၊ ဘယ်ဘာသာရပ်နှင့် ဘွဲ့ရလျှင် ဘယ်လောက် ဝင်ငွေကောင်းသော အလုပ်မျိုး ရမည်လဲ ဟူသောအချက်ကို မိဘများ ဝိုင်းကူစဉ်းစားပေးလေ့ရှိသည်။

(စ) တိုးတက်မှုသို့ ရှေးရှုခြင်း

အမေရိကန် အများစုတို့သည် ပစ္စုပန်ကာလနှင့် ပတ်သက်၍ အကောင်းမြင်စိတ်ရှိသူများ ဖြစ်ကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အတိတ်ကို နှစ်ခြိုက်ဆွတ်ခွတ်လွမ်းဆွတ်မည် ဖြစ်သော်လည်း ပုံမှန်အားဖြင့်ကား ပစ္စုပန်သည် အတိတ်ကာလထက် ပိုကောင်းသည်၊ ပိုမို တိုးတက်သည်ဟု သူတို့ ယုံကြည်ကြသည်။ ခေတ်မီတိုးတက်မှုကို သူတို့ အလွန် နှစ်သက်လိုလားတတ်ကြပြီး 'နောက်ဆုံးပေါ်' ဆိုလျှင် 'အကောင်းဆုံး' ဟု မှတ်ယူတတ်ကြသော သဘောလည်း ရှိသည်။

(ဆ) သိပ္ပံသမားများ

အမေရိကန်တို့အနေနှင့် သိပ္ပံနှင့် အဆင့်မြင့်နည်းပညာသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ပြဿနာရပ်များကို ဖြေရှင်းပေးလိမ့်မည် ဟူ၍လည်း အာရုံစိုက်၍ မိမိတို့၏ နေထိုင်မှုဘဝများ ပိုမိုမြင့်မားအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည် ဟူ၍လည်းကောင်း ယုံကြည်ကြသည်။ ထို့ပြင် မိမိတို့သည် အကြောင်းသင့်မြတ် စဉ်းစားတတ်သူများ ဖြစ်သည် ဟူ၍လည်း ခံယူကြသည်ဖြစ်ရာ၊ ယင်းအကြောင်းကြောင့်ပင် အမေရိကန် အများစုအထူးသဖြင့် ယောက်ျားများ) ၌ စိတ်လှုပ်ရှားခံစားမှုများကို သို့သော်လည်းကောင်း လက်တွေ့သဘောများ တွေ့ရှိရသည်။ ထို့ပြင် အသိပညာရှာရာ၊ အမြတ်လုပ်ကိုင်ရာများတွင်လည်း အလိုလိုသိမှု (intuition) ဟူသည်ကို ယထာဘူတ ကျူးကျော်သော ပဓာနပြုသောသဘော ရှိကြသည်။

(၉) ဒီမိုကရေစီနှင့် စီးပွားရေး လွတ်လပ်ခွင့်တို့ကို လိုလားခြင်း

အမေရိကန်တို့သည် လူတစ်ဦးချင်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အလေးထားကြသည်။ ထိုအခွင့်အရေးများကို စီမံအုပ်ချုပ်သူတို့ ပယ်ဖျက်ပိုင်ခွင့် မရှိစေသင့် ဟုခံယူသည်။ ထို့ပြင် တရားမျှတသော နိုင်ငံရေးစနစ် ဟူသည် အရွယ်ရောက်သူ လူတို့က မိမိတို့အား ဦးဆောင်မည့်သူများ ရွေးချယ်ပေးနိုင်သည့် လွတ်လပ်သော ရွေးကောက်ပွဲများတွင် လည်းကောင်း၊ တစ်ဦးချင်းသော စားသုံးသူတို့၏ ရွေးချယ်မှုများကို ကြည့်ချိတ်ဖြည့်ဆည်းပေးတတ်သည့် လွတ်လပ်သော စီးပွားရေးတစ်ရပ်ပေါ်တွင် လည်းကောင်း အခြေခံ တည်ဆောက်ရလိမ့်မည် ဟုယုံကြည်ကြသည်။

(၁၅) လွတ်လပ်ခြင်း

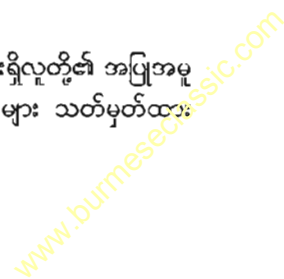
လွတ်လပ်ခွင့်ကို အလေးထားခြင်း ဟူသည်လည်း အရေးကြီးသော အမေရိကန်နှုန်းစံတန်ဖိုးတစ်ခု ဖြစ်သည်။ အများနှင့် ပုံသဏ္ဍာန်တူစွာ စရိုက်သဘာဝတူဖို့ထက် လူတစ်ဦးချင်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားမှုကို ထင်ကြံဆ လုပ်ကိုင်တတ်မှုတို့ကို ၎င်းတို့ ပို၍ တန်ဖိုးထားကြသည်။ လူတိုင်း၌ မိမိနေထိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို လည်းကောင်း၊ အနီးအနားဝန်းကျင်ရှိ အခြားသောသူများကို လည်းကောင်း မထိခိုက်အောင် စောင့်ထိန်းရန် တာဝန်ရှိကြောင်း ၎င်းတို့ လက်ခံသိမှတ်ကြသော်လည်း တစ်ဖက်တွင်မူ လူအသီးသီးတို့အနေနှင့် မိမိတို့တစ်ဦးစီ၏ ဦးဆောင်ရည်မှန်းချက်များအတိုင်း လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်သည့်နေရာ၌ စီမံအုပ်ချုပ်သူတို့က ကန့်သတ်ဟန့်တားခြင်းများကို တတ်နိုင်သမျှ အနည်းဆုံး ပြုလုပ်သင့်သည် ဟုခံယူသောသဘော ရှိကြသည်။

(၁၆) လူမျိုးခွဲခြားမှုဝါဒ (racism) နှင့် အဆင့်မြင့်အုပ်စုစိတ် (group superiority)

အမေရိကန် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ပုဂ္ဂလိကဌာန်ဝါဒ (individualism) နှင့် လွတ်လပ်ခွင့်အယူအဆများ လွှမ်းမိုးသည် မှန်သော်လည်း အမေရိကန်နိုင်ငံသား အများစုပင် သူ့သူငါငါတို့အား ယောက်ျားမိန်းမ ခွဲခြားခြင်းလည်းကောင်း၊ လူမျိုး (race)၊ လူမျိုးခွဲအစု (ethnic group)၊ အတန်းအစား (class) စသည်တို့အားဖြင့်လည်းကောင်း၊ ခွဲခြားသုံးသပ် အတိတ်ပြုကြလေ့ရှိသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အမေရိကန်တို့သည် မိန်းမများထက် ယောက်ျားများကိုလည်းကောင်း၊ အသားအရောင်ရှိသူများထက် ခြုံဖျားကိုလည်းကောင်း၊ အမေရိကန်သို့ ရွှေ့ပြောင်းလာကြသူချင်း အတူတူတွင် အခြားဒေသမှ လာသူများထက် ဥရောပ အနောက်မြောက် ဦးမှ လာသူများကိုလည်းကောင်း၊ ထို့ပြင် ဆင်းရဲသားများထက် လူချမ်းသာများကိုလည်းကောင်း ပို၍ အရေးတယူ ပြုကြသောသဘော ရှိသည်။ အမေရိကန်တို့အနေနှင့် မိမိတို့နိုင်ငံသည် အခွင့်အလမ်း တန်းတူ ဖြည့်သောနိုင်ငံဟုဆိုလေ့ရှိကြသော်လည်း တန်းတူများထဲတွင် အချို့သော လူများက အနည်းနှင့်အများ ပို၍ အတန်းမြင့်နေသည်ကား အမှန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

(၁၇) အပြုအမူဆိုင်ရာစံများ၊ သို့မဟုတ် ပညတ်ချက်နှင့် ပြဌာန်းချက်များ (Norms)

လူ့အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးတို့အနေနှင့် ယင်းရှိလူတို့၏ အပြုအမူအတိုင်း ထိန်းကျောင်းလမ်းညွှန်ရန် 'စံ' (norms) များ သတ်မှတ်ထား သင့်သည်။



ယင်းစံများထဲတွင် အချို့က အဘယ်အမှုမျိုးကို မပြုအပ်ဘဲ ပညတ်ဟန်ထားသော အရာများ (proscriptive norms) ဖြစ်၍၊ အချို့ကမူ မည်သည့်အနေအထားမျိုးတွင် မည်သို့ ပြုမူကျင့်ကြံအပ်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းလမ်းညွှန်ချက်များ (prescriptive norms) ဖြစ်သည်။ ဥပမာ ပြရသော်၊ အေအိုင်ဒီအက်(စ)ရောဂါ အန္တရာယ်ကြီးမားလာသည့် ယနေ့ခေတ်၌ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်တို့က လူအများအား၊ တစ်ဖက်တစ်လျှောက်အပေါ် မလိုက်စားရန် သတိပေး ဟန်ထားသကဲ့သို့၊ တစ်ဖက်တစ်လျှောက်ကလည်း အန္တရာယ်ကာကွယ်ရန်အတွက် ကွန်ဒုံး အသုံးပြုဖို့ လမ်းညွှန်ခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။

ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်အတွင်း အရေးကြီးဆုံးစံများသည် မည်သည့်အချိန် မည်သည့်နေရာ၌ဖြစ်စေ တစ်သမတ်တည်း သက်ရောက်မှုရှိသည်။ ဥပမာ သားသမီးများက အမိအဖတို့အား ရိုသေလေးစားခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။ သို့သော် အပြုအမူနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချို့သတ်မှတ်ချက်များကမူ အနေအထားကို လိုက်၍ ကွဲပြားမှု ရှိသည်။ ဥပမာ မိမိစိတ်ထဲ နှစ်သက်သည့်အခါ လက်ခုပ်ဩဘာပေးသည့်ကိစ္စ။ နိုင်ငံရေးတရားများတွင် ဟောပြောသူအား မိမိ သဘောကျက လက်ခုပ်တီး၍ အားပေးနိုင်သော်လည်း ဘာသာရေးတရားပွဲများတွင်မူ ဟောကြားသောတရားကို မိမိ မည်မျှနှစ်ခြိုက်သည်ဖြစ်စေ လက်ခုပ်တီး၍ မရဘဲ သာဓုသာ ခေါ်ခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။

လူမှုရေးပညာရှင်တို့က စံသတ်မှတ်ချက်များထဲမှ ပို၍ အရေးကြီးသော၊ ပို၍ တင်းကျပ်သော အပိုင်းများကို mores (ကိုယ်ကျင့်ပညတ်ချက်များ)၊ taboo (အရှောင်) (တားမြစ်ချက်) များ စသဖြင့် ခေါ်ဝေါ်ခေါ်ဆိုပါသည်။ ဥပမာ သွေးနီးလွန်းသူချင်း အိမ်ထောင်မှု (incest) မပြုတားမြစ်ချက်မှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်းလိုလို၌ တွေ့ရတတ်သည့် အရေးကြီးဆုံးစံများ ဖြစ်သည်။

တစ်ခု ဖြစ်သည်။ အထက်က ပညတ်ချက်များလောက် မပြင်းထန်သည့် နေ့စဉ် လူမှုရေးဘဝတွင် လိုက်နာကျင့်သုံးကြရသည့် သာမန်စည်းကမ်း နည်းလမ်းများကိုကား folkways (ထုံးစံလေ့များ) ဟူ၍ ခေါ်ကြပါသည်။ ဥပမာ အားဖြင့်၊ မည်သည့်အခါသမယမျိုးတွင် မည်သည့် အဝတ်အစားမျိုး ဝတ်သင့်သည်၊ မည်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်များအား ခရီးဦးကြို ပြုသည့်အခါ၊ ဘယ်ဆက်စကားဆိုသည့် အခါများတွင် မည်သို့သော အမူအရာမျိုး ပြုရမည်၊ မည်သို့သော စကားမျိုးကို သုံးနှုန်းရမည်၊ စသည့် သတ်မှတ်ချက်များ ဖြစ်သည်။

တစ်နည်းပြောရသော် အရှောင်များ၊ ကိုယ်ကျင့်ပညတ်ချက်များသည် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လူ့အပြုအမူတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သိမ်မွေ့မှု၊ ယုတ်မှု၊ ဘယ်ဟာက မှန်သည်၊ ဘယ်ဟာက မှားသည်ဟု ယတိပြတ် သတ်မှတ်ခြင်းမျိုးဖြစ်၍၊ folkways ထုံးစံလေ့များကမူ လျော်ကန်သင့်မြတ်ခြင်းနှင့် လျော်ကန် မသင့်မြတ်ခြင်း (ရှိုင်းခြင်း) တို့ကို ခွဲခြားပေးသော သဘောတရားသည် ဟုဆိုရပါမည်။

အပြုအမူဆိုင်ရာ စံများသည် နေ့စဉ် လူမှုဘဝအတွက် တန်ဖိုးရှိသော အခြေခံစည်းကမ်းများ ဖြစ်သည်။ ၎င်းစည်းကမ်းများသည် ကျွန်တော်တို့အတွက် ရံဖန်ရံခါ မလိုအပ်ဘဲ တင်းကျပ်သလို ရှိနေတတ်သည်။ ၎င်းစည်းကမ်းများအတိုင်း တစ်သေဝေမတိမ်း လိုက်လုပ်နေသူတစ်ပါးအားလည်း လိုက်လုပ်ခိုင်းနေသူတို့အား ရံဖန်ရံခါ ကျွန်တော်တို့က သတ္တုတတ်တတ်ပါသည်။ သို့သော် သည်စည်းကမ်းများရှိသဖြင့်သာ အနေအထားမျိုးတွင် ဘယ်သို့ကြုံတွေ့ရင်ဆိုင်ရမည်ဟု ကြိုတင်စဉ်းစားနိုင်ကာ တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် အဆင်ပြေ ချောမွေ့စွာ ဖက်ဆိုင်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

ယင်းအခြေခံစည်းကမ်းများကို လိုက်နာကျင့်သုံးကြရန်အတွက် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း အပြန်အလှန် ထိန်းသိမ်းကွပ်ညှပ်ပေးကြသော သဘောလည်း ရှိပါသည်။ ဥပမာ သာမန်အားဖြင့် တော်ရိလျော်ရိသော ဝတ်စားလေ့ရှိသောသူက မိတ်ဆွေ၏ မင်္ဂလာပွဲသို့ ဝတ်ကောင်းစားလှစေ ထွက်ကြီးစားပမ်းစား ဝတ်လာလျှင် မိတ်ဆွေရော အခြားသိကျွမ်းသူ ပရိသတ်ကပါ အပြုံးနှင့် ကြိုဆိုကြမည် ဖြစ်သည်။ ထိုနည်းတူ မိမိလူမျိုး၏ ရိုးရာပွဲလမ်းသဘင်တွင် မျိုးခြားဝတ်စုံကို ဝတ်ဆင်လာပါက ပရိသတ်၏ မေးငေါခြင်း၊ မျက်မှောင်ကြုတ်ခြင်း စသည့် ကဲ့ရဲ့ပြစ်တင်သော အမူအရာများကို ရင်ဆိုင်ရမည် ဖြစ်သည်။

(၅) နည်းပညာ အပါအဝင် ရုပ်ပိုင်းယဉ်ကျေးမှုပစ္စည်းများ

ယဉ်ကျေးမှုဟူသည်ထဲတွင် နှုန်းစံတန်ဖိုးများ၊ ယုံကြည်မှုများ၊ ပညတ်ချက်-ပြဋ္ဌာန်းချက်များ စသည့် ကိုင်တွယ်ထိတွေ့၍ မရသည့် အရာများ (intangible elements) အပြင်၊ လူသားတို့ တီထွင်ဖန်တီးထားသည့် အကောင်ခြပ်ရှိသော အရာများလည်း ပါဝင်သည်။ ယင်းအရာများလက်လုပ်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှု အသုံးအဆောင်ပစ္စည်း (artifact) များဟု လူမှုရေးပညာရှင်တို့ ခေါ်ဝေါ်ကြသည့် အရာများဖြစ်ပါသည်။

ဥပမာ တရုတ်လူမျိုးတို့ စားသောက်ရာ၌ 'တူ'ကို အသုံးပြုသည့် အနောက်တိုင်းသားတို့က ခက်ရင်း၊ ဓား တို့ကို အသုံးပြုသည်။ အင်္ဂလိပ်တို့ ကြမ်းပြင်ကို ကော်ဇောခင်းသည်။ ဂျပန်က ဖျာခင်းသည်။ မြောက်အမေရိကတိုက်သားတို့က ကိုယ်ပေါ်၌ ချပ်ချပ်ရပ်ရပ်ရှိသည့် အသုံးအဆောင်အစားအယာဉ်များ ဝတ်ကြသည်။ အိန္ဒိယသားတို့က ချောင်ချောင်အိမ်များ ဖားဖားလျားလျား ဝတ်စားကြသည်။

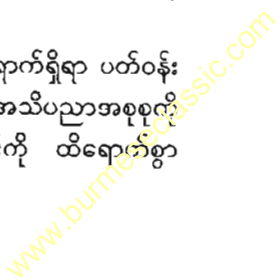
လူ့အဖွဲ့အစည်း (ယဉ်ကျေးမှုစနစ်) တစ်ခုနှင့်တစ်ခုကြား ဘာသာစကားနှင့် နှုန်းစံတန်ဖိုး စသည်များ ကွာခြားသကဲ့သို့၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုများလည်း အထက်က ဥပမာအတိုင်း တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ကွဲလွဲခြားနား ဆန်းပြား၍ နေတတ်ပါသည်။

အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှု အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းက လက်ခံထားသည့် တန်ဖိုးများ စိတ်ဓာတ်စရိုက်များကိုလည်း တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ဖော်ပြနေတတ်သည်။

ဥပမာ လူစိမ်းဆိုလျှင် ရန်မူချင်တတ်သည့် ယာနီမာမိုလူမျိုးများသည် လေးနှင့်မြားကို အမြဲတသသ လုပ်နေတတ်သည်။ သူတို့အဖို့မူ အသိပ်လူးထားသော မြားစူးသည် အလွန် တန်ဖိုးရှိသော အရာတစ်ခု ဖြစ်သည်။ အလားတူ၊ ချမ်းသာကြွယ်ဝမှု၊ ခေတ်မီတိုးတက်မှု တို့ကို အသက်သည့် အမေရိကန်ပြည်တွင် မော်တော်ကားသည် လူတိုင်း လိုချင်တတ်မောသည့် အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းတစ်ခု ဖြစ်နေသည်။ ယနေ့ခေတ်၌ မြားစူးတိုးတက်သော ကမ္ဘာ့နိုင်ငံတိုင်းပင် မော်တော်ကားကို တွင်တွင် လှည့်ကျယ် အသုံးပြုလျက်ရှိသော်လည်း အမေရိကန်တို့ကမူ ကားချစ်သည့်နေရာ၌ အခြားသူတို့ထက် ပိုက်သောတိုင်းပြည် (car-loving nation) ဟု အမည်ရလျက်ရှိသည်။

ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုပစ္စည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ နှုန်းစံတန်ဖိုးများကို ထင်ဟပ်သကဲ့သို့၊ ယင်းလူ့အဖွဲ့အစည်း၌ ထွန်းကားလျက်ရှိသည့် 'နည်းပညာ' (technology) အနေအထားကိုလည်း ဖော်ပြလျက်ရှိသည်။

နည်းပညာဟူသည် လူစုတစ်ခုက ၎င်းတို့ရောက်ရှိရာ ပတ်ဝန်းကျင်၌ အသက်ရှင်နေထိုင်မှုအတွက် အသုံးပြုသည့် အသိပညာအစုစုကို ခေါ်ဆိုသည်။ နည်းပညာအဆင့်နိမ့်လျှင် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိရောက်စွာ



ဖန်တီးပြုပြင်နိုင်ခြင်း မရှိ၊ နည်းပညာမြင့်သူတို့ကမူ မိမိတို့ လိုရာကို ပိုမို စီမံဖန်တီးနိုင်ကြသည်။ သို့သော် ကောင်းအောင် ဖန်တီးနိုင်စွမ်း ကြီးမားသလို ဆိုးအောင် ပျက်အောင် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းလည်း ကြီးမားသည်။

ဥပမာ နည်းပညာ အဆင့်မြင့်သော တိုင်းပြည်များတွင် လူတို့ ပျမ်းမျှသက်တမ်း ၇၅ နှစ်မျှ ရှိနေချိန်တွင်၊ နည်းပညာ အဆင့်နိမ့်သည့် ယာဓိမာမိတို့၏ သက်တမ်းမှာ နှစ် ၄၀ ခန့်သာ ရှိသည်။ တစ်ဖက်တွင် အဆင့်မြင့်နည်းပညာများကို အထိန်းအချုပ်မရှိ သုံးစွဲခြင်းကြောင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ပျက်စီးကာ လူသားထု၏ အနာဂတ်ကို ခြိမ်းခြောက်လာနေသကဲ့သို့၊ ဖျက်အားလွန်ကဲသည့် လက်နက်ကြီးများကြောင့် တစ်ပေါ်ရှိ သက်ရှိသတ္တဝါအားလုံး မျက်စိတစ်မှိတ် လျှပ်တစ် ပြက်အထိ ပျက်စီးပျောက်ဆုံးသွားနိုင်သည့် အန္တရာယ်လည်း ရှိနေပေသည်။



ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

တိုင်းပြည်ဒေသတစ်ခု ချမ်းသာခြင်း၊ ဆင်းရဲခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မရှိခြင်းတို့၏ အကြောင်းရင်းများကို စူးစမ်းလေ့လာကြသည့်အခါ၌ ယဉ်ကျေးမှု ဟူသော အချက်သည်လည်း ပါဝင်လာစမြဲ ဖြစ်ပါသည်။ ယဉ်ကျေးမှု ဟူသည်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရှေ့အခန်းတွင် အတန်အသင့် ပြည့်စုံစွာ ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ သို့သော်၊ သာမန်အားဖြင့်မူ ယဉ်ကျေးမှု ဟုဆိုလိုက်လျှင် ပန်းချီ၊ ပန်းပု၊ အနုပညာများ၊ စာပေ၊ ဂီတနှင့် ဇာတ်သဘင်များ စသည်တို့ကို ပြေး၍ မြင်တတ်ကြသည်။ အချို့ကမူ ယဉ်ကျေးမှုသည် ရိုးရာဓလေ့များ၊ ဘာသာရေး လူမှုရေး ဆိုင်ရာ အဆုံးအမများကို တွေးမိနိုင်သည်။ ယခုအခန်း၌ ပြောလိုသည့် ယဉ်ကျေးမှုမှာ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ပို၍ သက်ဆိုင်သည်။ ပို၍ တိတိကျကျ ပြောရသော် ယဉ်ကျေးမှုဟူသည် ယဉ်ကျေးမှုဟူသည် တိုင်းပြည်ဒေသ သို့မဟုတ် လူ့အဖွဲ့တို့၏ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုအတွင်းရှိ လူတို့အကြား လွှမ်းမိုးတည်ရှိသည့် ဘယ်ဟာသည် ဘယ်ဟာမှန်သည် ဟူသော ယုံကြည်မှုများ (beliefs)၊ ဘယ်ဟာမှန်သည် ဘယ်ဟာဆိုးသည် ဟူသော တန်ဖိုးသတ်မှတ်မှုများ (values)၊ ဘယ်အရာကို နှစ်သက်လက်ခံသည်၊ ဘယ်အရာကို မနှစ်သက်

လက်မခံ ဟူသော သဘောထားများ (attitudes) အားလုံးကို စုပေါင်း၍ ပြောဆိုလိုခြင်း ဖြစ်သည် ဟုမှတ်ယူစေလိုပါသည်။

ထို'ယဉ်ကျေးမှု'သည် လူတို့၏ စဉ်းစားကြံဆပုံ ပြုမူပြောဆိုပုံ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံများတွင် လွှမ်းမိုးကာ၊ ယင်းကို အကြောင်းပြု၍ စီးပွားရေးနှင့် လူနေမှုဘဝ တိုးတက်ခြင်း မတိုးတက်ခြင်းများတွင်လည်း သက်ရောက်လေ့ရှိပါသည်။ ဤအခန်း၌ အဆိုပါ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် အားပေးသည့် ယဉ်ကျေးမှုစလေ့များ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ဖိလာဆန့်ကျင်သည့် ယဉ်ကျေးမှုစလေ့များအကြောင်းကို တင်ပြမည် ဖြစ်ရာ၊ ယင်းကြောင့် ယခုပြောမည့် ယဉ်ကျေးမှုကို စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှု (economic culture) ဟူ၍လည်း ခွဲခြားပြောဆိုနိုင်ပါသည်။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုဟူသည် စီးပွားရေးရာနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တစ်ဦးချင်းသော လူများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားလူမှုအဆောင်အအုံ (institution) များ၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် သက်ရောက် လွှမ်းမိုးမှုရှိသည့် ယုံကြည်ချက် ခံယူချက်များ၊ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် သဘောထားအမြင်များကို ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ယဉ်ကျေးမှုနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့ ဆက်စပ်မှုအကြောင်းကို လူအများက ယေဘုယျ လက်ခံထားကြသော်လည်း အသေးစိတ်ပိုင်းတွင် သုံးသပ်ပြောဆိုစရာများစွာ ရှိပါသည်။

ဥပမာ စီးပွားတိုးတက်မှုကို အထောက်အကူပြုသည့် စလေ့စဉ်များ (ဝါ) ယဉ်ကျေးမှုလက္ခဏာများအဖြစ် ပြောတတ်ကြသည့် အရာများ ရှိပါသည်။ ယင်းအနက် အများဆုံးပြောလေ့ရှိသည်က အလုပ်ကြိုးစားမှု မိမိဘာသာ တီထွင်ကြံဆ လုပ်ဆောင်တတ်ခြင်း (initiative)၊ ဝဥပဿာန်တန်ဖိုးထားခြင်း၊ ချွေတာစုဆောင်းတတ်ခြင်း၊ အရင်းအနှီး စိုက်ပျိုးစေ့စပ်လုပ်ကိုင်တတ်ခြင်း စသည်များ ဖြစ်သည်။ ယေဘုယျသဘောတွင်

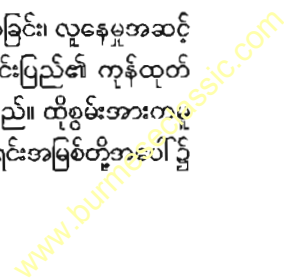
အချက်များကို ငြင်းစရာအကြောင်း မရှိပါ။ သို့သော် တစ်ခုချင်းကို ပြန်စဉ်းစားသော် ပြောစရာတွေ ရှိလာပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်ကြိုးစားခြင်းသည် ကောင်းပါ၏။ သို့သော် ဘယ်အလုပ်မျိုးကို ဘယ်ပုံဘယ်နည်းကြိုးစားလုပ်ကိုင်နေသလဲ၊ ခရီးရောက်သလား၊ မရောက်ဘူးလား၊ အကျိုးရှိသလား၊ မရှိဘူးလား စဉ်းစားဖို့ ရှိပါသည်။ အလားတူ မိမိဘာသာ စီစဉ်လုပ်ဆောင်တတ်ခြင်းသည်လည်း တန်ဖိုးရှိသော အရည်အချင်းတစ်ခု ဖြစ်၍ ဆိုရပါမည်။ သို့သော် ၎င်းလုပ်ဆောင်မှုသည် အကျိုးကျေးဇူးရှိသော လုပ်ဆောင်မှုမျိုး ဖြစ်ဖို့လိုပါသည်။ တစ်ဖန် ပညာရေးသည်လည်း အရေးကြီးပါ၏။ သို့သော် ဘယ်ပညာမျိုးကို ရှာဖွေဆည်းပူးသလဲ၊ ပညာပညာကို မည်ကဲ့သို့ အသုံးပြုသလဲ စစ်ကြောဖို့ လိုပြန်ပါသည်။ ဥပမာ စုဆောင်းသည် ဆိုရာမှာလည်း ထိုနည်း၎င်းပင်။ စုဆောင်းခြင်းသည် ကောင်း၏။ သို့သော် စုငွေကို မည်သို့အကျိုးရှိအောင် အသုံးပြုသလဲ သို့သော်က အရေးကြီးပြန်သည်။

ချုပ်၍ဆိုလျှင် ယဉ်ကျေးမှုဟူသည်နှင့် ပတ်သက်၍ အလွယ်တကူ ပြောမရသောသဘော၊ ပုံသေကားချပ် မှတ်ထား၍ မရသောသဘော ဖြစ်ပါသည်။

တစ်ဖက်တွင် တိုင်းပြည်တို့၏ စီးပွားရေးရာ အခြေခံများအကြောင်း အကြည့်ရသော် ...

ကြွယ်ဝချမ်းသာခြင်း အရင်းခံအချက်များ

တိုင်းပြည်တစ်ပြည်၏ ကြွယ်ဝခြင်း မကြွယ်ဝခြင်း၊ လူနေမှုအဆင့် မြင့်မားခြင်း မမြင့်မားခြင်းတို့သည် ၎င်းတိုင်းပြည်၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား (productivity) ပေါ်တွင် မူတည်သည်။ ထိုစွမ်းအားကုန်ထုတ်လုပ်မှုတို့သည် ပြည့်၍ရှိသည့် လူ့အရင်းအမြစ်၊ သဘာဝအရင်းအမြစ်တို့အပေါ်၌



လည်းကောင်း၊ ၎င်းအရင်းအမြစ်များကို မည်သို့ အသုံးချသနည်း ဟူသော အချက်ပေါ်တွင်လည်းကောင်း မူတည်ပြန်သည်။ ထိုကုန်ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအားသည် လုပ်သားတို့အား ပေးနိုင်သည့် ပုံမှန်လုပ်ခနှုန်းထားများသည်လည်းကောင်း၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူတို့ ခံစားရမည့် အကျိုးအမြတ်များသည်လည်းကောင်း ဆုံးဖြတ်ပြဋ္ဌာန်းလျက်ရှိရာ တစ်နည်းအားဖြင့်ပြောလျှင် နိုင်ငံသားတို့၏ တစ်ဦးချင်း ပျမ်းမျှဝင်ငွေ အနည်းအများသည် ၎င်းအပေါ်၌ မူတည်နေသောသဘော ဖြစ်သည်။

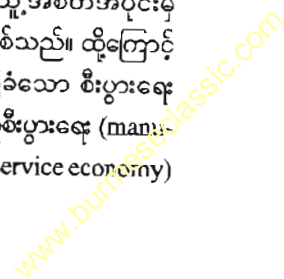
တစ်ဖန် ဈေးကွက်၌ မည်မျှယှဉ်ပြိုင်နိုင်ခြင်း ရှိမရှိ ဟူသည်လည်းကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်ပေါ်၌ပင် အခြေပြုနေပြန်သည်။ ဈေးကွက်တွင် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရန်အတွက် တိုင်းပြည်ရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများမှ ထွက်ရှိသည့် ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်တို့သည် အရည်အသွေးမီဖို့ လိုသည်။ သူတစ်ပါးထက် ထူးခြားနေဖို့ လိုသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့ကို ထုတ်လုပ်ပေးရာ၌လည်း သွက်လက်ထက်မြက်စွာ လျင်မြန်ချောမွေ့ဖို့ လိုသည်။

ထို့ကြောင့် တိုင်းပြည်စီးပွား ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် အရင်းခံအချက်အလက်ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တစ်သမတ်တည်း လျင်မြန်စွာ တိုးတက်စေနိုင်မည့် အနေအထားများ ဖန်တီးပေးရေးပင်ဖြစ်သည် ဟုဆိုရပါလိမ့်။

ကမ္ဘာတစ်လွှား ကူးလူးဆက်ဆံမှု များပြားလာသည့် ယနေ့ခေတ်တွင် တိုင်းပြည်စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောများသည် ထပ်မံပြောင်းလဲလာခဲ့ပါသည်။ တိုင်းပြည်တစ်ပြည်၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားအနည်းအများသည် မည်သည့် လုပ်ငန်းစု (industry) နယ်ပယ်မျှ ၎င်းတိုင်းပြည်၏ ကုမ္ပဏီများ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများ ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်နေသနည်း ဟူသည်ထက်၊ ၎င်းတို့ မည်သို့လုပ်ကိုင်ယှဉ်ပြိုင်လျက်ရှိသနည်း ဟူသောအချက်ပေါ်တွင် ပို၍ မူတည်လာသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း

အမျိုးအစားထက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံ နည်းနာများ၊ ဗျူဟာများက ပို၍ အရေးပါလာသည့်သဘော ဖြစ်သည်။ ယနေ့ကမ္ဘာ၌ မည်သည့် ကဏ္ဍနယ်ပယ်မှ လုပ်ငန်းမျိုးမဆို ခေတ်မီနည်းနာများ အသုံးပြုခြင်း၊ ယင်းနည်းနာသစ်တို့အတွက် အရင်းအနှီး စိုက်ထုတ်မြှုပ်နှံခြင်း၊ လုပ်ငန်းကိစ္စနှင့်ဆိုင်ရာ၌ အဆင့်မြင့်သော မဟာဗျူဟာများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည်တို့အားဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်ထက်မြက်လာနိုင်ပါသည်။ ထိုနည်းပညာနှင့် လုပ်ငန်းဗျူဟာ အသစ်များသည် ကွန်ပျူတာပညာ၊ ခေတ်သစ်ကုန်စည်များ ထုတ်လုပ် ပြန်ချိရောင်းချသည့်နေရာ၌ အထူးအသုံးပြုမှုများ အပါအဝင် မည်သည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍနယ်ပယ်၌ မဆို ယူငင်သုံးစွဲနိုင်သော အရာများ ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ကို အသုံးပြုခြင်းအားဖြင့် မိမိလုပ်ငန်းကို နဂိုကထက် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် ပိုမို ထက်မြက်စေရန် အဆင့်မြှင့်ပေးနိုင်ပါသည်။

ထိုသဘောအရဆိုသော် မိမိတို့တိုင်းပြည်၌ မည်သည့်လုပ်ငန်းစုသည် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်သည် ဟူ၍ ဦးစားပေးရွေးချယ်ကာ ၎င်းတို့အား အထူးအခွင့်အရေးပေး ချီးမြှောက်ခြင်းမျိုးသည် မှန်ကန်သည်ဟု ဆိုနိုင်တော့ပါ။ အကြောင်းက တိုင်းပြည်စီးပွားရေး တိုးတက်မှုသည် လုပ်ငန်းအရပ်ရပ်တို့၏ စုပေါင်းထုတ်လုပ်စွမ်းအား တိုးတက်မှုပေါ်၌ မည်သည့်ဖြစ်ရာ မည်သည့်လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ဖြစ်စေ အကျွမ်းကျင်ဆုံးအဖွဲ့အစည်းအမြင့်ဆုံး နည်းပညာများကို အသုံးပြုကာ အကောင်းဆုံး စီမံကိန်းလုပ်ကိုင်နေမည်ဆိုပါက တိုးတက်မှုအတွက် သူ့အစိတ်အပိုင်းမှ အထောက်အကူပြုနေပြီဟု မှတ်ယူနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် တိုင်းပြည်၏ စီးပွားရေးသည် စိုက်ပျိုးရေးတွင် အခြေခံသော စီးပွားရေး (primary cultural economy) လား၊ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုစီးပွားရေး (manufacturing economy) လား၊ ဝန်ဆောင်မှု စီးပွားရေး (service economy)



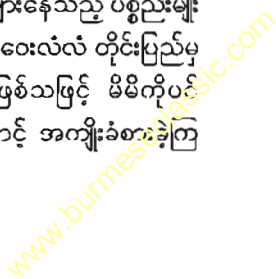
လား ဟူသည် အကြောင်းမဟုတ်။ ဘယ်ကဏ္ဍတွင် အခြေခံသည်ဖြစ်စေ ၎င်းကဏ္ဍ၌ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးတက်မြှင့်တင်အောင် ဆောင်ရွက် နိုင်လျှင် တစ်ဦးချင်းသော ပြည်သူတို့အတွက် နဂိုထက်ပို၍ ပြည့်စုံတုံ့ထို စေလိမ့်မည် ဟူသောယုံကြည်မှုဖြင့် တိုင်းပြည်ရှိ ရင်းမြစ်များကို စုစည်း ပေးနိုင်ရေးသည်သာ အဓိက ဖြစ်သည်။

ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ယနေ့အမြင်များအရ ယခင်အစဉ်အဆက် ရှိနှင့်ခဲ့သည့် နိုင်ငံသားပိုင်လုပ်ငန်းနှင့် တိုင်းတစ်ပါး ပိုင်လုပ်ငန်း ဟူသော ခွဲခြားသတ်မှတ်ချက်မျိုးသည်လည်း များစွာ အရေး မပါ ချင်တော့။ အကြောင်းက တိုင်းပြည်နယ်ပယ်အတွင်း လုပ်ကိုင်လုပ် ရှိသည့် အဆိုပါလုပ်ငန်းနှစ်ရပ်စလုံးပင် တိုင်းသူပြည်သားတို့၏ လူနေ ဘဝ အတက်အကျအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိနေကြောင်း တွေ့မြင်လာ သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံသားပိုင်လုပ်ငန်းဖြစ်သော်လည်း ထုတ်လုပ် နည်းနာများ ခေတ်နောက်ကျ၍ ကုန်ပစ္စည်း အရည်အသွေး ညံ့ဖျင်း ခေါ်ဆိုပါက တိုင်းပြည်၏ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးတက်ရေးတွင် အရေး အယှက် အဟန့်အတားသာ ဖြစ်နေမည်။ တစ်ဖက်တွင် တိုင်းတစ်ပါး ပိုင်လုပ်ငန်း ဖြစ်သော်လည်း ခေတ်မီနည်းနာသစ်များ သုံးစွဲကာ အရည် အသွေး မြင့်ပစ္စည်းများ သွက်လက်ထက်မြက်စွာ ထုတ်လုပ်နေခြင်း ခေါ်ဆိုပါက တိုင်းပြည်ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်အောင် အားပေးထောက် နေသောသဘော သက်ရောက်မည်ဖြစ်ပြီး၊ တစ်ချိန်တည်းတွင် လုပ်သား အတွက် လုပ်ခနှုန်းထားများလည်း ၎င်းတို့ကြောင့် တိုးမြှင့်လာနိုင်သည်။

ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် မြင့်မားမှ တိုင်းပြည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ဟူသော ရှုထောင့်မှ သုံးသပ်သည့်အခါ နိုင်ငံတို့၏ ဓနရင်းမြစ်များ ယခင်က သတ်မှတ်လေ့ရှိခဲ့သော အရာတို့၏ တန်ဖိုးသည်လည်း ပြောင်း လာသည်။ လွန်ခဲ့သော နှစ်တစ်ရာ၊ တစ်ရာငါးဆယ်ခန့်ကမူ တိုင်းပြည်

အစ်ပြည်၏ ကြွယ်ဝမှုသည် ၎င်းက ပိုင်ဆိုင်ထားသည့် မြေယာ၊ တွင်းထွက် သတ္တု၊ လုပ်သားအင်အား စသည့် ရင်းမြစ်များပေါ်၌ မူတည်ခဲ့သည်။ သူတစ်ပါးမှာ မရှိသည့် သို့မဟုတ် နည်းပါးသည့် သဘာဝရင်းမြစ်မျိုးကို ပေါပေါများများ ပိုင်ဆိုင်ထားသော တိုင်းပြည်သည် နှိုင်းယှဉ်မှုအရ တစ်ပန်းသာသည်။ ထိုတစ်ပန်းသာမှုကို အားပြုကာ တိုင်းတစ်ပါးနှင့် ရောင်းဝယ်ဖလှယ်ခြင်းဖြင့် စီးပွားတိုးတက်အောင် ကြိုးပမ်းခဲ့ကြသည်။

ကမ္ဘာတစ်လွှား ကူးလူးဆက်ဆံမှု အလွန်များလာသည့် ယနေ့ ကာလတွင်မူ ကုမ္ပဏီများ လုပ်ငန်းများအနေနှင့် မိမိတိုင်းပြည်ထဲမှာ မရှိ သည့် သဘာဝရင်းမြစ်ကို အခြားတစ်ပါးဒေသများအနက် အပေါများဆုံး၊ အလွယ်ကူဆုံး ရရှိနိုင်သည့် နေရာမှ ယူငင်သုံးစွဲလာနိုင်ကြပြီ ဖြစ်ရာ သဘာဝအရင်းအမြစ် ဟူသည်တို့မှာ ယခင်ကလောက် ဈေးကိုင်ထား နိုင်သော အနေအထား မရှိတော့ပေ။ သဘာဝ သယံဇာတများနည်းတူ စုလုပ်သားတို့၏ တန်ဖိုးမှာလည်း ကျဆင်းလျက်ရှိသည်။ ယနေ့ကမ္ဘာ၌ သုပ်အားကို ဈေးနှုန်းချိုသာစွာ ရနိုင်သော နေရာဒေသ အများအပြား နှိမ့်နေသည်။ ထို့ကြောင့် တိုင်းပြည်၌ အလုပ်လုပ်နိုင်သော အသက်အရွယ် နှိုင်းယှဉ် လူဦးရေ များပြားခြင်းသက်သက်ကိုလည်း အင်အားတစ်ရပ်အဖြစ် ချိတ်ယူနေ၍ မရတော့။ ထို့ပြင် ယခင်ခေတ်က အချို့တိုင်းပြည်များမှာ တန်သွယ်ရေး လမ်းကြောင်းကြီးများပေါ်၌ ကျရောက်နေသည် ဟူသော အကြောင်းကြောင့်ပင် အလွယ်တကူ စီးပွားဖြစ်ခဲ့ကြသည်။ အချို့လည်း အိမ်အနီးမှာရှိသည့် တိုင်းပြည်များသည် မိမိမှာ ပေါများနေသည့် ပစ္စည်းမျိုး ထွက်ရှိသည့် ဒေသတွေ ဖြစ်နေသည်။ တခြား ဝေးဝေးလံလံ တိုင်းပြည်မှ ဝယ်ယူမည်ဆိုက ကုန်ကျစရိတ် များပြားမည် ဖြစ်သဖြင့် မိမိကိုပင် အားပြုနေရသည် ဟူသော တစ်ပန်းသာမှုမျိုးကြောင့် အကျိုးခံစားခဲ့ကြ



ရသည်။ သို့သော် ပို့ဆောင်ဆက်သွယ်ရေး အလွန် တိုးတက်လာသော ယနေ့ခေတ်တွင်မူ ထိုတစ်ပန်းသာမှုများ လျော့ပါးသွားခဲ့ပြီ ဖြစ်သည်။

ချုပ်ပြောရသော် နှိုင်းယှဉ်မှုအရ တစ်ပန်းသာခြင်း (comparative advantage) ၏ အခန်းကဏ္ဍ မှေးမှိန်ကာ ယှဉ်ပြိုင်မှုအရ တစ်ပန်းသာခြင်း (competitive advantage) က နိုင်ငံကြွယ်ဝရေးအတွက် အဓိကသော့ချက် ဖြစ်လာသည်။

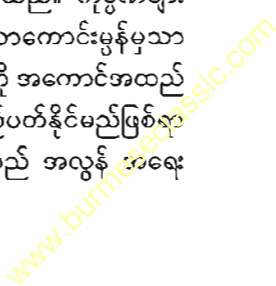
ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား မြင့်မားသော တိုင်းပြည်များသည် ပြည်တွင်း ပြည်ပ ရင်းမြစ်များကို စုစည်းအသုံးပြုကာ အရည်အသွေး ကောင်းမွန်သော ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ထုတ်လုပ်ပေးခြင်းဖြင့် ဈေးကွက်တွင် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်သူများ ဖြစ်လာပြီး၊ ယင်း၏ ရလဒ်အဖြစ် တိုင်းပြည်၏ လူနေမှုအဆင့် မြင့်မားလာသည်။ ၎င်းတိုင်းပြည်များရှိ ကုမ္ပဏီများကြည့်လျှင် လုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အသိပညာကြွယ်ဝမှု လိုအပ်သည့်နေရာ၌ ပြည့်ပြည့်ဝဝ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်မှု၊ လုပ်ငန်းအကြံဉာဏ် ရှိမှု၊ တီထွင်ဖန်တီးတတ်မှု အစရှိသည့် အရည်အသွေးများကို တွေ့မြင်ရမည် ဖြစ်သည်။

ကြွယ်ဝချမ်းသာရေးအတွက် လိုအပ်သည့် မိုက်ခရိုစီးပွားရေး အခြေခံအုတ်မြစ်များ

တိုင်းပြည်စီးပွားတိုးတက်ရေးနှင့် ပတ်သက်လျှင် မက္ကရိုဘောဂဗေဒ (macroeconomics) အခြေခံအုတ်မြစ်များ ခိုင်မာရေး၊ နိုင်ငံရေးနှင့် တရားဥပဒေရေးဆိုင်ရာ ဝန်းကျင်အနေအထားကောင်းများ ဖန်တီးပေးနိုင်ရေးတို့ကို အဓိကအာရုံစိုက် စဉ်းစားလေ့ရှိကြသည်။

မက္ကရိုဘောဂဗေဒ ဆိုသည်က စီးပွားရေးကို တစ်နိုင်ငံလုံး အတိုင်းအတာဖြင့် ခြုံငုံစဉ်းစားခြင်း ဖြစ်၏။ ၎င်း၌ တိုင်းပြည်၏ ဝင်ငွေနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပမာဏ၊ သွင်းကုန်ထုတ်ကုန် အချိုးအစား၊ အလုပ်အကိုင် ရရှိမှု အနေအထား၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် ငွေကြေးပေါ်လစီများ စသည်တို့ ပါဝင်သည်။ အဆိုပါ မက္ကရိုဘောဂဗေဒအပိုင်းသည်လည်း တိုင်းပြည် ခွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အရေးကြီးသော အုတ်မြစ်ဖြစ်သည်မှာ မှန်ပါ၏။ သို့သော် သူ့ချည်းသက်သက်ဖြင့် မပြည့်စုံ။ ကုန်ပစ္စည်း တစ်ခုချင်း လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းတို့အတွက် စဉ်းစားသည့် မိုက်ခရိုဘောဂဗေဒ (microeconomics) ကဏ္ဍကိုလည်း အလေးထားဖို့ လိုသည်။ စင်စစ် ယနေ့ကာလ၌ တိုင်းပြည်၏ စီးပွားတိုးတက်မှုသည် ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှု အသီးသီးတို့ ဈေးကွက်တွင် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရေးကို အားပေးသော မိုက်ခရိုစီးပွားရေး အခြေခံအုတ်မြစ်များ တောင့်တင်းခိုင်မာမှု အပေါ်တွင် အများဆုံး မူတည်သည် ဟုဆိုရလိမ့်မည်။

လုပ်ငန်းတို့၏ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားကို မြှင့်တင်ပေးမည့် မိုက်ခရိုစီးပွားရေး အခြေခံများကို ကြည့်သည့်အခါ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အပြန်အလှန် ဆက်စပ်နေသည့် ကဏ္ဍနှစ်ရပ်ကို တွေ့ရှိရသည်။ တစ်ခုက ကုမ္ပဏီတို့ မိုက်ခရိုစီးပွားအတွက် မဟာဗျူဟာ ချမှတ်ရာ၌ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာရေးနှင့် ၎င်းတို့၏ ယန္တရားများ သွက်လက်ထက်မြက်စွာ လည်ပတ်နိုင်ရေးဖြစ်ပြီး နောက်တစ်ခုက လုပ်ငန်းအတွက် အထောက်အကူပြုသည့် ဝန်းကျင် အနေအထားများ တိုင်းပြည်၌ တည်ရှိနေရေး ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများ အနေနှင့် လုပ်ငန်းဝန်းကျင် အနေအထား သာယာကောင်းမွန်မှသာ ထက်မြက်သော မဟာဗျူဟာများ ချမှတ်နိုင်ပြီး၊ ၎င်းကို အကောင်အထည် ဖော်မည့် ယန္တရားများလည်း သွက်လက်စွာ လည်ပတ်နိုင်မည်ဖြစ်ရာ ဝန်းကျင်အနေအထားကောင်းများ တည်ရှိနေသည် အလွန် အရေး



ကြီးသည်။ ကြီးနီစနစ် အထိန်းအချုပ်တွေ များလွန်းနေသည့် အနေအထားမျိုး၊ ပို့ဆောင်ဆက်သွယ်ရေး စသည့် အခြေခံအဆောက်အအုံများ စိတ်ချလက်ချ အားကိုးမရသည့် အခြေအနေမျိုးတို့တွင် ကုမ္ပဏီများ အနေနှင့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းကောင်း မည်မျှရှိသော်လည်း အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည် မဟုတ်သကဲ့သို့၊ မိမိတို့၏ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကိုလည်း အရည်အသွေးမီအောင် လုပ်ကိုင်နိုင်ဖို့ ခက်ခဲနေမည် ဖြစ်သည်။

သည့်အတွက် တိုင်းပြည်ရှိ လုပ်ငန်းများ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှု စွမ်းရည် တိုးတက်ခြင်း မတိုးတက်ခြင်းအပေါ် သက်ရောက် လွှမ်းမိုးနေသည့် ဝန်းကျင်အနေအထားများ သို့မဟုတ် မိတ္တူရိုစီးပွားရေး အခြေခံများကို စူးစမ်းလေ့လာသည့်အခါ အချက် ၄ ချက်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၎င်းတို့မှာ (၁) သွင်းအားစု (input) များ၏ အခြေအနေ (၂) ပြည်တွင်းဝယ်လိုအား အရည်အသွေး၊ (၃) ပြည်တွင်းပြိုင်ဘက် လုပ်ငန်းများနှင့် မဟာဗျူဟာရွေးချယ် ချမှတ်နိုင်မှု အနေအထား (၄) မိမိလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်နွယ်နေပြီး အထောက်အပံ့လည်း ပြုနေသည့် အခြားလုပ်ငန်းစုတို့၏ ကြံ့ခိုင်မှု အနေအထား စသည်တို့ ဖြစ်သည်။

ဦးစွာပထမ သွင်းအားစု အခြေအနေ ဟူသည်က ကုမ္ပဏီများ လုပ်ငန်းများအနေနှင့် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ခြင်း ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း တို့ကို လုပ်ဆောင်ရာ၌ အသုံးပြုရသည့် သွင်းအားစုတို့၏ အနေအထား ဆိုလိုသည်။ ယင်းသွင်းအားစုများထဲတွင် လုပ်သား၊ အရင်းအနှီးကားလမ်း၊ လေဆိပ် စသည့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အခြေခံအဆောက်အအုံများ၊ ယန္တရားများ၊ သဘာဝသယံဇာတပစ္စည်းများ စသည်တို့ ပါဝင်သည်။ သည်နေရာ၌ သွင်းအားစုတို့ အရေအတွက် ပေါများခြင်း မပေါများခြင်းထက် အရည်အသွေး ပြည့်မီဖို့၊ သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းနှင့်

အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်ဖို့က ပို၍အရေးကြီးသည်။ ဥပမာ အခြေခံ အဆောက်အအုံ ဟူရာ၌ အထွေထွေ အရပ်ရပ် ပြည့်စုံဖို့ထက် သက်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် လိုအပ်သည့် အခြေခံများကို စုစည်းချိတ်ဆက် ဆားနိုင်လျှင် ၎င်းလုပ်ငန်းများ ထုတ်လုပ်စွမ်းအား တိုးတက်အောင် အထောက်အကူပြုနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ အလားတူ၊ လုပ်သားဆိုရာ၌လည်း ကျွမ်းကျင်သော လုပ်သားများ အမြောက်အမြား ရှိနေခြင်းထက် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတွင် အထွေအကြံပြုပြီး လေ့ကျင့်ပြီး လုပ်သားများ ထုံလောက်စွာ ရှိဖို့က အရေးကြီးသည်။ ကျွမ်းကျင်သော လုပ်သား၊ ယောရည် အမြဲတိုးတက်နေသော လုပ်သားများဖြင့်သာ အရည်အသွေး မြင့်သော ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို အမျိုးမျိုး အပြားပြား ခံနိုင်စွမ်းရှိစွာ ထုတ်လုပ်ပေးနေနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ချုပ်ပြောရသော် ဤမျိုးတိုးတက်သော တိုင်းပြည်တစ်ခု ဖြစ်ရန်အတွက် တိုင်းပြည်က ခိုင်ခံ့သည့် သွင်းအားစုတို့၏ အရည်အသွေးများ မပြတ်တိုးတက်နေဖို့ လိုသည် ဟူ၍ ဆိုရပါမည်။

ဒုတိယအချက်သည် ပြည်တွင်းဝယ်လိုအား အရည်အသွေး ဖြစ်သည်။ ပြည်တွင်းဈေးကွက်၌ ပစ္စည်းကောင်းကို တောင်းဆိုသော စားသုံးသူများ ရှိဖို့လို၏။ စားသုံးသူတို့က မပြတ်ဖိအားပေး တောင်းဆို နေမည်၊ အနီးဝန်းကျင်တွင်လည်း ပြိုင်ဘက်များ ရှိနေမည်ဆိုက လုပ်ငန်းရှင်တို့အနေဖြင့် မိမိကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်များ အရည်အသွေး မြင့်မားအောင် မပြတ် အားထုတ်လာကြရတော့မည် ဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ အားထုတ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သော အလေ့အကျင့်သည် အောင်တွင် ပြည်ပဈေးကွက်၌ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရေးအတွက် အထောက်အပံ့ ဖြစ်သည်။ ပြည်တွင်းစားသုံးသူက ပစ္စည်းအရည်အသွေးနှင့် ခိုင်ခံ့သက်၍ စစ်ကြောပြောဆိုလေ့ မရှိပါက ထုတ်လုပ်သူက အာမူ

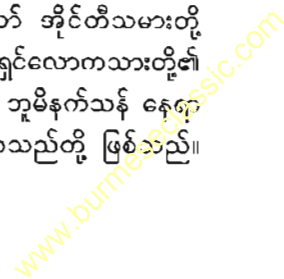
တီထွင်ကြံဆရန် ပြုပြင်ရန် မကြိုးစား၊ ပစ္စည်းပစ္စည်းများသာ ဆက်၍ ထုတ်လုပ်ရောင်းချနေကြမည်ဖြစ်ရာ ပြည်ပဈေးကွက်တွင် ဝင်ဆံ့သည့် အဆင့်သို့ ရောက်လာနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ တိုင်းပြည်၌ ပစ္စည်းကောင်းတီ တောင်းဆိုတတ်သော စားသုံးသူတို့ ရှိနေရန် လိုအပ်ပုံအကြောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အီတလီပြည်မှ ဖိနပ်လုပ်ငန်းကို နမူနာအဖြစ် ပြလိုသည်။ အီတလီ အမျိုးသမီးများသည် ဖိနပ်ကို အရန်ပေါင်းများစွာ ကိုင်ကြည့် စီးကြည့်ပြီးမှ ဝယ်လေ့ရှိကြသည်။ ဖိနပ်သားရေ အကောင်းအညံ့ ချုပ်ပုံချုပ်သား သေသပ်ကျနမှု ရှိမရှိ၊ ပုံစံလှမလှ၊ ခြေထောက်နှင့် အဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်မဖြစ်၊ စီးရတာ သက်သောင့်သက်သာ ရှိမရှိ၊ ခေတ်စား နေသောဖက်ရှင် ဟုတ်မဟုတ် စသည်တို့ အပါအဝင် ရှုထောင့်မျိုးစုံ စဉ်းစားသုံးသပ်ပြီး စိတ်တိုင်းကျ ရွေးချယ်လေ့ရှိကြသည်။ သည်ထက် ကြေးများသော ဝယ်သူတို့ကြားတွင် လုပ်ငန်းရှင်သန်ရန်အတွက် အီတလီ ဖိနပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အထူးကြိုးစားရသည်။ သို့သော် အီတလီလက်ခံပြီဆိုလျှင်ကား ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်အတွက် တွေးပူစရာ မလိုတော့။ ပြည်ပမှာ မအောင်မြင်စရာအကြောင်း လုံးဝမရှိတော့။

ပြိုင်ဘက်များအား ယှဉ်ပြိုင်အနိုင်ရစေမည့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်တတ်သော အလေ့အကျင့်သည်လည်း အရေးကြီးသော လိုအပ်ချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ မဖွံ့ဖြိုးသေးသော တိုင်းပြည်များရှိ လုပ်ငန်းများအနေနှင့် ဒေသတွင်းပြိုင်ဆိုင်မှု အလွန်နည်းစွာ နေတတ်သည်။ ပြိုင်ဘက်မရှိသော လုပ်ငန်းများသည် ပစ္စည်းအရည်အသွေးကို အလေးမထား။ ထုတ်လုပ်ကုန်ကျစရိတ် အသက်သာဆုံးဖြစ်စေ သော အာရုံပြုကြသည်။ မိမိဘာသာ တီထွင်လေ့မရှိဘဲ ဈေးကွက်ဝင်ပြီးမှ သူတစ်ပါးပစ္စည်းကိုပင် တုပလုပ်ကိုင်တတ်ကြသည်။ အပြိုင်အဆိုင်ရုံသာ ပြုဆိုလျှင်မူ မိမိပစ္စည်း အရည်အသွေးမြင့်လာအောင် ကြိုးစားရတော့မည်

ပစ္စည်းကို ပို၍ စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းအောင် ဆန်းသစ်တီထွင်လာမည်၊ ပုံစံအမျိုးမျိုး အဆင်အသွေး အမျိုးမျိုးတွေ ဖန်တီးထုတ်လုပ်မည်၊ ကုန်ကျ နေထိုင်သက်သာလိုလျှင်လည်း ပစ္စည်းပိုင်းတွင် ခိုခြင်း လျှော့ခြင်း မပြုဘဲ ထုတ်လုပ်မှု လျှင်မြန်သွက်လက်အောင် နည်းနာသစ် လုပ်ငန်းသုံး တိရိယာသစ်များ အသုံးပြုသည့် နည်းကိုသာ ရွေးချယ်လာလိမ့်မည်။ ပြည်တွင်း၌ အကြိတ်အနယ် ယှဉ်ပြိုင်လုပ်ကိုင်ရသော အနေအထား ခိုမှုသာ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်ပြီး ပြည်ပဈေးကွက်ကို ထိုးဖောက် ဝင်ရောက်နိုင်စွမ်း ရှိလာမည် ဖြစ်သည်။

သည့်အတွက်၊ ပြည်တွင်း၌ အပြိုင်အဆိုင် လုပ်ကိုင်နိုင်ကြအောင် အစိုးရတို့က လုပ်ငန်းသစ် ထူထောင်သူများကို အားပေးသည့် အစီအစဉ် များ ချမှတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုတွင် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတည်းက လက်ဝါး ကြီးအုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့်ရနေသည့် အနေအထားမျိုး မရှိရအောင် ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်း ဟန့်တားပေးခြင်း စသည်များ လုပ်ဆောင်ပေးဖို့ လိုပေသည်။

နောက်ဆုံးတစ်ချက်က ပြည်တွင်းရှိ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း ပေးသွင်း သူများနှင့် အခြားဆက်စပ်လုပ်ငန်းတို့၏ အရည်အသွေးနှင့် ကျယ်ပြန့်မှု အတိုင်းအတာ ဖြစ်သည်။ တိုင်းပြည်တစ်ပြည်၌ အလယ်အလတ်အဆင့် နှင့် အဆင့်မြင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ရန်အတွက် cluster ခေါ် လုပ်ငန်း အဖွဲ့အကျင်းကြီးများရှိရန် လိုအပ်သည်။ 'အဖွဲ့အကျင်း' ဆိုသည်က နေရာဒေသတစ်ခုတည်းမှာ ပြိုင်ဘက်လုပ်ငန်းတူများ၊ ဆက်စပ်အထောက် အကူပြု လုပ်ငန်းများ၊ ဌာနများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ စုဝေးတည်ရှိခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ကြီးကြီးမားမား ဥပမာများပြရသော် အိုင်တီသမားတို့ စုဝေးရာ ဆီလီကွန်တောင်ကြား၊ အမေရိကန် ရုပ်ရှင်လောကသားတို့၏ ဘောလီဝုဒ်မြို့တော်၊ စတော့ရှယ်ယာသမားတို့၏ ဘူမိနက်သန် နေရာ ဖြစ်သည့် နယူးယောက်မြို့၊ ဝေါလ်လမ်းမကြီး စသည်တို့ ဖြစ်သည်။



အထင်ရှားဆုံးများကို ဥပမာပြရခြင်း ဖြစ်သော်လည်း စင်စစ် ဟောထိ
ဝုဒ်လို၊ ဆီလီကွန်တောင်ကြားလို၊ ဝေါလ်လမ်းမကြီးလို စီးပွားရေးအကြံ
ကျင်းကြီးများသည် ကမ္ဘာအနှံ့အပြားရှိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော နိုင်ငံများတွင်
ရှိနေကြပြီ ဖြစ်သည်။ အပြိုင်သဘောအရ လည်းကောင်း၊ အထောက်အပံ့
သဘောအရ လည်းကောင်း၊ ဆက်စပ်ပတ်သက်နေသည့် လုပ်ငန်းသမား
အများအပြားကို နေရာတစ်ခု၌ စုဝေးထားပေးလိုက်သည့်အခါ သီးခြား
နေကြစဉ်ကထက် ပြိုင်ဆိုင်မှု အရှိန်အဟုန် မြင့်လာသည်။ တုပစ္စ
နည်းနာများ ရောနှောပေါင်းစပ်မှု၊ အသစ်တီထွင်မှုများလည်း တိုးတက်
လာသည်။ ခြုံပြောရသော် လုပ်ငန်းစုတစ်ရပ်လုံးအနေဖြင့် ထုတ်လုပ်မှု
စွမ်းအား မြင့်မားလာခြင်း ဖြစ်သည်။

အစိုးရတို့၏ အခန်းကဏ္ဍ

တိုင်းပြည်၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်မြှင့်မားရေးနှင့်
စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရတို့၏ အခန်းကဏ္ဍက မည်သို့ရှိပါသနည်း။

ဦးစွာပထမ အစိုးရတို့အနေဖြင့် တည်ငြိမ်၍ ရေရှည်မျှော်မှန်း
ချင့်တွက်နိုင်သော မဏ္ဍရီဘောဂဗေဒအခြေခံများ၊ သင့်တင့်လျောက်ပတ်
သော နိုင်ငံရေးနှင့် တရားဥပဒေရေးရာ ဝန်းကျင်အနေအထားများ ဖန်တီး
ပေးနိုင်ဖို့ လိုသည်။ သို့မှသာ လုပ်ငန်းသမားများ မိမိတို့အသီးသီး
ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေးအတွက် ရေရှည်လုပ်ငန်းဗျူဟာများ ချမှတ်
ဆောင်ရွက်နိုင်ကြမည် ဖြစ်သည်။

သည့်အပြင် အစိုးရပိုင်းအနေနှင့် တိုင်းပြည်၌ လုပ်ငန်းသမား
လိုအပ်မည့် ကျွမ်းကျင်သူ ပညာရှင်များ၊ ပြည်စုံကောင်းမွန်သော ရုပ်ပိုင်း
ဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံများ စသည့် အရည်အသွေးမြင့် ထုတ်

ထုတ်အင်အားစုများ တည်ရှိအောင် ဖန်တီးပေးရန်၊ လုပ်ငန်းသမားတို့
အပြိုင်အဆိုင် လုပ်ကိုင်နိုင်ကြအောင် အားပေးထောက်ပံ့ကူညီ စီးပွားရေး
ဖက်လုံးများ ဖွင့်ပေးထားပြီး၊ တစ်ဖက်ကလည်း လွတ်လပ်မျှတသော
သည့်ပြိုင်မှုဖြစ်အောင် ဥပဒေစည်းကမ်းများ ချမှတ်ထိန်းကျောင်းပေးရန်၊
အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်စပ်လုပ်ငန်းများ စုဝေးတည်ရှိသည့် လုပ်ငန်း
အဖွဲ့အကျင်း (cluster) များ ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်အောင် အားပေး
ထောက်ပံ့ကူညီ စသည်တို့အတွက်လည်း တာဝန်ရှိပေသည်။ အစိုးရပိုင်းနှင့်
အတူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ တက္ကသိုလ်သိပ္ပံများ၊ သုတေသနဌာနများ၊
အခြားပညာပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ စသည်
တို့မှ ပုဂ္ဂိုလ်အများအပြား ပါဝင်ကာ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်စေမည့်
လုပ်ငန်းကျင့်အနေအထားများ ဖြစ်ပေါ်တည်ရှိအောင် ဝိုင်းဝန်းလုပ်ဆောင်
ကြမသာ တိုင်းပြည်တစ်ပြည်၏ စီးပွားရေးကို ရေရှည်မြှင့်တင်ပေးသွား
နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ယခင်က ကျင့်သုံးလေ့ရှိခဲ့သည့် ပေါ်လစီများမှာမူ အထက်က
ဆိုခဲ့သည့်များနှင့် လုံးဝ ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲသည်။ ထိုစဉ်ကမူ အစိုးရတို့က
ညည်ညည်လုပ်ငန်းစု (industry) သည် အရေးကြီးသည်။ ယင်းနှင့် နီးစွယ်
သော လုပ်ငန်းကဏ္ဍ (sector) ကို အားပေးမြှင့်တင်ရမည်ဟု ဦးစားပေး
ဆွေးနွေးချယ်ကာ၊ ယင်းကဏ္ဍ တိုးတက်မြှင့်မားရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာ
ဥပဒေများအား ငွေကြေးအထောက်အပံ့ အပါအဝင် အထူး အခွင့်
အရေးများ ပေးလေ့ရှိကြသည်။ ထို့ပြင် ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီများ ကြီးထွား
နိုင်သန်ရန် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ပံ့ပိုးကူညီပေးရမည်ဟု မှတ်ယူထားသည်ဖြစ်ရာ
ယင်းတို့မှ ထွက်ရှိသည့် ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ အရည်အသွေး
မြင့်မားရေး၊ သူတစ်ပါးနှင့် တန်းတူရည်တူ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရေးကို အလေး
ထား၊ ရှိရင်းစွဲ အရည်အသွေးနှင့်ပင် ယင်းတို့ ရပ်တည်နိုင်ကြရန်

အတွက် ယင်းလုပ်ငန်းကဏ္ဍထွက် ပြည်ပသွင်းကုန်များကို အကောက်ခွန် တိုးမြှင့်ကောက်ခံခြင်း၊ တင်သွင်းခွင့် ပိတ်ပင်ခြင်း စသော နည်းလမ်းများ အားဖြင့် အကာအကွယ် ပေးလေ့ရှိကြသည်။

ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်မြင့်မားရေး ရှုထောင့်မှ ကြည့်သူတို့က တယ်လုပ်ငန်း ဘယ်ကဏ္ဍဟူ၍ မခွဲခြား၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အကျင်း မှန်သမျှ သည် တိုင်းပြည်စီးပွားရေး တိုးတက်မှုအတွက် အထောက်အကူပြုသည် ဟူ၍လည်းကောင်း၊ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်စေရာ၌ ပြည်တွင်း ကုမ္ပဏီများ၊ ပြည်ပကုမ္ပဏီပါ အတူတူသာ ဖြစ်သည် ဟူ၍လည်းကောင်း ရှုမြင်သည်။ ထို့ပြင် အဖွဲ့အကျင်းထဲရှိ တူညီသော လုပ်ငန်းများအကြား ယှဉ်ပြိုင်မှု၊ မတူသော လုပ်ငန်းစုများ ဆက်သွယ်ချိတ်တွဲမှုနှင့် အပြန် အလှန် ဖြည့်ဆည်းထောက်ပံ့မှုများသည် ကုမ္ပဏီတို့အား အရည်အသွေး မြင့်မားစေပြီး၊ သူတစ်ပါးတို့နှင့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း ရှိလာစေသည်ဟူ၍ ယုံကြည်ကြသည်။

စီးပွားရေးပေါ်လစီနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်

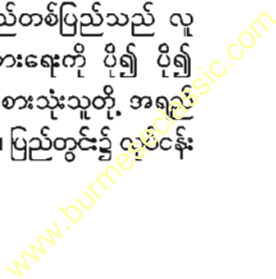
စီးပွားတိုးတက်ခြင်းဟူသည် တိုင်းပြည်ရှိ စီးပွားရေးအခြေခံများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး အထောက်အကူပြု ဝန်းကျင်အနေအထားများ ဆင့်ကဲဆင့်ထဲ တိုးတက်မြင့်မားသွားခြင်း ဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ မြင့်မားလာသည်နှင့်အမျှ လုပ်ငန်းအသီးသီးတို့သည် ပို၍ အရည်အသွေး မြင့်မားကောင်းမွန်သော ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖန်တီးထုတ်လုပ်ပေးနိုင်လာခြင်း ဖြစ်သည်။

တိုင်းပြည်ရှိ လူတစ်ဦးချင်းတို့၏ ဝင်ငွေသည် အလွန်နိမ့်သော အဆင့်မှ အလယ်အလတ်အဆင့်၊ ထို့နောက် မြင့်မားသောအဆင့်သို့

ထူးပြောင်းသွားနိုင်ရန်အတွက် အဆင့်အလိုက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော စီးပွားရေးဝန်းကျင်အနေအထားများကို အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြရသော် ...

ကနဦးဖွံ့ဖြိုးမှုအဆင့် (early-stage development) အဆင့်တွင် ထူမ္ပဏီများ၊ လုပ်ငန်းများသည် ဈေးပေါ့လုပ်သား (cheap labour) နှင့် သဘာဝရင်းမြစ်များ (natural resources) ရရှိမှုကို အားပြုကာ သူတစ်ပါး တို့နှင့် ကြိုးစားယှဉ်ပြိုင်ကြသည်။ သို့သော် သည်နည်းအားဖြင့် အဆင့် တက်မလာနိုင်။ သည်အနေအထားက လွတ်အောင်ရုန်းနိုင်မှသာ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုလမ်းကြောင်းပေါ် ရောက်လာပြီး ဝင်ငွေနည်းသော ဆင်းရဲသော အဆင့်ကို ကျော်ဖြတ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ သည်အတွက် တိုင်းပြည် တစ်ပြည်သည် မိမိမှာရှိသည့် ကုန်ထုတ်အင်အားစုများ၊ စီးပွားရေးနှင့် နီးနွယ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ လုပ်ငန်းဌာနများ၏ အရည်အသွေးကို ဦးစွာ မြှင့်တင်ပေးနိုင်ဖို့ လိုသည်။ ထိုမြှင့်တင်ရေးလုပ်ငန်းများထဲတွင် ထူးအရင်းအနှီးများနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံများ တိုးတက်ကောင်းမွန် အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အသိဉာဏ်ဆိုင်ရာ ပိုင်ဆိုင်မှု (intellectual property) များ ဟုခေါ်ကြသည့် ကုန်အမှတ်တံဆိပ် မှုပိုင်ခွင့် စသည် များကို စောင့်ရှောက်ကာကွယ်ပေးခြင်း၊ ထုတ်ကုန်အရည်အသွေး မြင့်မား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း အားပေးသည့်အနေဖြင့် စံချိန်စံညွှန်း သတ်မှတ်ချက် များကို တိုးမြှင့်ပေးခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်သည်။

အလယ်အလတ်အဆင့် ဖွံ့ဖြိုးသော အနေအထား (middle level of development) ရရှိရန်အတွက် တိုင်းပြည်တစ်ပြည်သည် လူ အရင်းအမြစ်တို့၏ အရည်အသွေး တိုးတက်မြင့်မားရေးကို ပို၍ ပို၍ အာရုံစိုက် လုပ်ဆောင်ရလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် ပြည်တွင်းစားသုံးသူတို့ အရည် အသွေးကောင်းပစ္စည်းကို ရွေးချယ်သုံးစွဲတတ်လာရေး၊ ပြည်တွင်း၌ လုပ်ငန်း



အပြိုင်အဆိုင် လုပ်ကိုင်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးရှင်သန်ရေးတို့ကိုလည်း အားပေးစို့ လိုသည်။ အလားတူပင် ပြည်တွင်း၌ သိပ္ပံပညာအင်အားစုတစ်ခု ဖွံ့ဖြိုး ဖြစ်ပေါ်ဖို့နှင့် ခေတ်မီသော ဆက်သွယ်ရေးနှင့် သတင်းနည်းပညာ အခြေခံ အဆောက်အအုံတစ်ခု ဖြစ်ထွန်းတည်ရှိလာဖို့လည်း အားထုတ်ရပေမည်။ သည်အဆင့်တွင် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အကျင်းများ တည်ဆောက်နိုင်ရန် အတွက်လည်း အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ၊ တက္ကသိုလ်များ သုတေသနဌာနများ၊ ပညာအဖွဲ့အစည်းများမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ဖို့ လိုအပ်ပေသည်။

အဆင့်မြင့် စီးပွားရေး (advanced economy) တစ်ရပ်

ဖြစ်လာရန်အတွက်မူ တိုင်းပြည်အနေနှင့် မိမိ၏ တီထွင်ဖန်တီးမှု စွမ်းရည် (innovative capacity) ကို နိုင်ငံတကာ နည်းပညာနယ်ပယ်၏ ရှေ့တန်း အဆင့်ထိရောက်အောင် တိုးမြှင့်နိုင်ဖို့ လိုသည်။ ထိုအဆင့်မြင့် စွမ်းရည် ကို အသုံးပြုကာ လုပ်ငန်းများက အရည်အသွေးမြင့်သော ထူးခြား ကောင်းမွန်သော ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဖန်တီးထုတ်လုပ် ပေးနိုင်ကြသည့်အခါ၊ လုပ်သားများသည်လည်း မိမိတို့၏ မြင့်မားသော အရည်အချင်းများနှင့် လျော်ညီစွာ မြင့်မားသော ဝင်ငွေများ ရရှိကြမည် ဖြစ်သည်။ သည်အနေအထားမျိုး ရောက်ရှိရန်အတွက် တိုင်းပြည်၌ မူလသုတေသန (basic research) ဘက်တွင် ပိုမို တိုးတက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု သိပ္ပံနှင့်နည်းပညာဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့်ပညာရှင်များ တိုးတက်များပြားလာစို့ တီထွင်စွန့်စားဆောင်ရွက်မည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသစ်များအတွက် ငွေ အရင်းအနှီး ထည့်ဝင်မှုများ တိုးပွားလာဖို့ လိုပေသည်။

ကြီးပွားချမ်းသာရေးကို အားပေးသည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေခံများ

လုပ်ငန်းများ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်အောင် ထောက်ကူ သော မိုက္ကရိုစီးပွားရေး အခြေခံများအကြောင်း စဉ်းစားသည့်အခါ၊ တိုင်း ပြည်ကြီးပွားချမ်းသာရေးကို အားပေးသည့် ယုံကြည်မှု၊ တန်ဖိုးထားမှုနှင့် သဘောထားအမြင်များကို တွေ့ရှိလာရသည်။

ယင်းတို့အနက် အဓိကအကျဆုံး အချက်တစ်ရပ်က စီးပွားဖွံ့ဖြိုးမှု ဟူသည် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်မှုပေါ်တွင် မူတည်သည်ဟု သိမှတ် ယုံကြည်ခြင်း ဖြစ်သည်။

အလားတူ အရေးပါသည့် နောက်အချက်တစ်ခုက ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် မှုသည် တိုင်းပြည်မှာရှိသည့် သယံဇာတရင်းမြစ်၊ ပထဝီအနေအထား စသည်တို့အပေါ်တွင် မတည်ဘဲ စိတ်ကူးစိတ်သန်း အကြံဉာဏ်များ၊ အစွမ်းအစများပေါ်တွင်သာ မူတည်ကြောင်းနှင့် ယင်းသဘောအရ မည်သည့်တိုင်းပြည်မဆို အတိုင်းအတာ အကန့်အသတ်မရှိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် နိုင်သည် ဟုရှုမြင်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်လျှင် တိုင်းပြည်ကြွယ်ဝချမ်းသာ လာနိုင်သည်ဟု ယုံကြည်သည့်အခါ ယင်းနှင့်ဆက်စပ်၍ သဘောထား အမြင်များ၊ တန်ဖိုးထားမှုများလည်း တသီတတန်းကြီး ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ် လာသည်။ နမူနာသဘောပြောရသော် တီထွင်ဖန်တီးတတ်ခြင်းသည် ကောင်းသောအချက် ဖြစ်သည်။ ဗာရင်းအင်း ရှင်းလင်းစွာရှိခြင်း အစစ် ဆေး အမေးမြန်းခံနိုင်ခြင်းတို့သည် လိုလားအပ်သည်၊ မြင့်မားသော စံချိန်စံညွှန်းများ သတ်မှတ်ခြင်းသည် လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သောအရာ ဖြစ်သည်။ နည်းပညာများ ကျွမ်းကျင်မှုများအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုလုပ်

သည် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းလုပ်သားများသည် တန်ဖိုးရှိသော ပိုင်ဆိုင်ပစ္စည်း (asset) များ ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်း (cluster) တစ်ခုတွင် ပါဝင်နေခြင်းသည် လုပ်ငန်းယှဉ်ပြိုင်ရာ၌ တစ်ပန်းသာစေသည်။ ကုန်ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူ (supplier) များ၊ ဖောက်သည် (customer) များနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် ပို၍ အကျိုးအမြတ်ထွက်စေသည်။ ဆက်သွယ်မှု ကောင်းရေး၊ ကွန်ရက်များ တည်ရှိရေးသည် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ချက် ဖြစ်သည်။ ပညာရည်မြင့်မားမှု၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုတို့သည် ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေးတွင် မပါမပြီးသည့်အရာများ ဖြစ်သည်။ ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်လျှင် လုပ်ခများလည်း တိုးတက်လိမ့်မည်။ ထုတ်လုပ်မှု မတိုးတက်ဘဲ လုပ်ခများ တိုးမလာနိုင်။ အစရှိသည့် သိမှတ်ချက်များ ဖြစ်သည်။

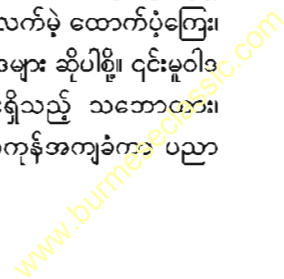
မည်သည့်တိုင်းပြည်၌မဆို လူအုပ်စုများ၊ လူတစ်ဦးချင်းများ အကြားတွင် မတူကွဲပြားသော ယုံကြည်မှုနှင့် သဘောထားများ ရှိနေကြ ဖြစ်ပါသည်။ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးတက်ရေးကို ဇောင်းပေးသူတို့အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အမြင်မျိုးများ ရှိနေစဉ် ၎င်းတို့နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်အမြင်ရှိသူတို့က လွတ်လပ်စွာ ယှဉ်ပြိုင်လုပ်ကိုင်မှုထက် လက်ဝါးကြီးအုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့် (monopoly) ရရှိမှုကို ပို၍ လိုလားကြသည်။ များစွာမဝေးသော ကာလတွင် ဘာတွေ့ကြုံရမည်ဆိုတာကိုပင် ခန့်မှန်း၍ မရသော အနေအထားမျိုး၌ ရေတိုအလုပ်၊ ငါးပွက်ရာ ငါးစာချသော အလုပ်မျိုး၌ ၎င်းတို့ လုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် အပြစ်ပြောဖို့ ခက်ပြန်သည်။

ထိုသဘောအရ လူမျိုးတစ်မျိုး၏ စရိုက်လက္ခဏာ၊ တိုင်းပြည်တစ်ပြည်၏ ယဉ်ကျေးမှုလေ့ ဟုဆိုလေ့ရှိကြသည့် အရာများသည် ၎င်းတို့ ဖြတ်သန်းကျင်လည်ခဲ့ရသော စီးပွားရေးဝန်းကျင် အလေ့အထများတွင် သွား၍ အခြေခံနေတာ တွေ့ရတတ်သည်။

ဥပမာ ဂျပန် ဆိုပါစို့။ ဂျပန်ပြည်၌ ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းကြီးများပင် ရာသက်ပန် ဝန်ထမ်းများ ခန့်ထားသော အလေ့အထရှိပြီး လုပ်သားများ အနေနှင့်လည်း ရသည့်ဝင်ငွေမှ ရာခိုင်နှုန်း အများအပြားကို စုဆောင်းလေ့ရှိကြောင်း ကမ္ဘာက သိရှိကာ၊ ယင်းတို့သည် ဂျပန်လူမျိုး၏ စရိုက်လက္ခဏာများဖြစ်သည် ဟုမှတ်ယူထားကြသည်။ စင်စစ် ရာသက်ပန် အလုပ်ခန့်သည့်စနစ်သည် ဒုတိယကမ္ဘာစစ် မတိုင်မီအထိ ဂျပန်ပြည်တွင် မည်မည်ရရ မရှိခဲ့ပါ။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ပြီးစ စောစောပိုင်းကာလတွင်သာ အလုပ်သမား ပြဿနာများကို ထိန်းချုပ်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်၍ ၎င်းစနစ်ကို ကျင့်သုံးလာခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ချွေတာစုဆောင်းခြင်းသည်လည်း စစ်ကာလအတွင်း အလွန်အမင်း ရှားပါးခဲ့ခြင်း၊ အသက်များစွာ မကြီးမီပင်စင်ယူကြရစရာရှိခြင်း၊ ပင်စင်ထောက်ပံ့ကြေးကလည်း အားကိုးလောက်အောင် မရခြင်း၊ အိမ်ခြေများ အဆမတန် ဈေးကြီးခြင်း စသည့် အကြောင်းပေါင်းစုံတို့ကြောင့် ရရှိလာခဲ့သည့် အလေ့အထတစ်ခုသာ ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် လူမျိုးတစ်မျိုး၏ အပြုအမူများသည် ၎င်းလူမျိုး၌ နှစ်စဉ်စွာ ရှည်ကြာစွာ စွဲမြဲခဲ့သည့် ယဉ်ကျေးမှုလေ့စရိုက်များလော၊ ၎င်းတို့ တွင်လည်ဖြတ်သန်းရသည့် စီးပွားရေးစနစ်၏ လွှမ်းမိုးပုံသွင်းမှုများလော ဆိုသည်ကို ခွဲခြားရခက်လှသည် ဟုဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

တစ်ဖန်၊ တိုင်းပြည်က ချမှတ်ကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့် လူမှုရေးဆိုင်ရာစီးပွားကလည်း စီးပွားရေး ဓလေ့စရိုက်များအပေါ် များစွာလွှမ်းမိုးမှု ရှိကြသည်။ ဥပမာ ကျန်းမာရေးအာမခံ၊ အလုပ်လက်မဲ့ ထောက်ပံ့ကြေး၊ စင်စင်ခံစားခွင့် စသည့် လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ဆိုပါစို့။ ၎င်းမူဝါဒများသည် လူတို့၏ အလုပ်အကိုင်အပေါ်ထားရှိသည့် သဘောထား၊ ငွေ့ခြင်း ငွေ့သုံးခြင်း အလေ့အထ၊ ငွေ့ကြေးအကုန်အကျခံကာ ပညာ



ဆက်လက်ရှာဖွေမှု ပြုမပြု စသည် သဘောထားများ၊ အပြုအမူများအပေါ် တိုက်ရိုက် လွှမ်းမိုးမှုရှိသလို၊ တိုင်းပြည်၏ စီးပွားရေးပေါ်လစီများ အပေါ်တွင်လည်း သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် သက်ရောက်မှုများ ရှိပါသည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် လူမှုရေးပေါ်လစီနှင့် စီးပွားရေးပေါ်လစီတို့ ဆက်စပ် ငြိတွယ်နေသည် ဟူသောသဘော ဖြစ်ပါသည်။

* * *

ထို့ကြောင့် စီးပွားရေး ယဉ်ကျေးမှု သို့မဟုတ် စီးပွားရေး ဓလေ့ စရိုက် ဟူသည်များအနက် အဓိက အစိတ်အပိုင်းသည် တည်ရှိခဲ့ တည်ရှိခဲ့ စီးပွားရေးအနေအထားများမှ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက် သောနည်းအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း သင်ယူမှတ်သားခဲ့သော အရာများ ဖြစ်ပြီး၊ ကျန်သည့်အပိုင်းမှာမူ စီးပွားရေး အကျိုးအမြတ်နှင့် မသက်ဆိုင် သည့် လူမှုရေးနှင့် ကျင့်ဝတ်ရေးရာ ယုံကြည်မှုများ၊ သဘောထားများ တန်ဖိုးထားမှုများတွင် အခြေခံသည် ဟုဆိုရပါမည်။ ဤနေရာ၌ ဒုတိယ ဝိုင်းကဏ္ဍဖြစ်သည့် စီးပွားရေးဓလေ့ကို တစ်ဖက်တစ်လမ်း လွှမ်းမိုးသော လူမှုရေးနှင့် ကျင့်ဝတ်ရေးရာ သဘောထားများ တန်ဖိုးထားမှုများ ဟူသည်၊ ဥပမာ အားဖြင့် သက်ကြီးရွယ်အိုများအပေါ် လူ့အဖွဲ့အစည်းက ထားရှိသည့် သဘောထား၊ လူလူချင်းဆက်ဆံရာ၌ လိုက်နာအပ်သည့် နှုန်းစံများ ဘာသာတရား၏ အဆုံးအမများ စသည်တို့ကို ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သည်သဘောထားများ တန်ဖိုးထားမှုများသည် တိုင်းပြည်၏ လူမှုရေး ပေါ်လစီများ ရွေးချယ်ချမှတ်ရာ၌ အရေးကြီးသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်သည်။ တစ်ဖန် ၎င်းလူမှုရေးနှင့် ကျင့်ဝတ်ရေးဆိုင်ရာ ခံယူမှု၊ ဆုံးဖြတ်ရွေးချယ် မှုများကို ပြန်လှန်သုံးသပ်ကြည့်ပြန်လျှင်၊ ၎င်းတို့၌လည်း အတိတ်ကာလ

ကြုံခဲ့ရသည့် စီးပွားရေး အခြေအနေများနှင့် ယင်းတို့မှ သင်ခန်းစာရယူမှု များ ထင်ဟပ်ပါဝင်နေသည်ကို တွေ့ရပြန်သည်။

အလားတူ ဘာသာရေးနှင့် အခြားဒဿနအမြင်များသည်လည်း ထုတ်လုပ်စွမ်းအား တိုးတက်ရေးကို ရှေးရှုသော သို့မဟုတ် ယင်းနှင့် ဆန့်ကျင်သော စီးပွားရေးဓလေ့စရိုက်များ ဖြစ်ပေါ်ရေးတွင် အားပေး ထောက်ကူတတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

ထို့ကြောင့် ခြုံငုံသုံးသပ်ရသော် တိုင်းပြည်တစ်ပြည်၏ စီးပွားရေး အလားအလာနှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတိုင်းပြည်မှာရှိသည့် အလုပ်သမား တို့သည် လုံ့လဝီရိယ အလွန်နည်းပါးကြသည်။ ကုမ္ပဏီများကလည်း စည်းမဲ့ကမ်းမဲ့ လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ ထို့ကြောင့် စီးပွားရေး မအောင်မြင် ရခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤသို့သော စီးပွားရေး ဓလေ့စရိုက်မျိုးရှိသော တိုင်းပြည် မျိုးသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စရာ လမ်းမရှိ ဟူသော ယတိပြတ်ကောက်ချက် မျိုး ချမှတ်ရန် မသင့်ဟုဆိုချင်သည်။ အကယ်၍ ၎င်းတိုင်းပြည် ၎င်းလူ့ အဖွဲ့အစည်းသည် ယခင်နှင့်မတူ ကွဲပြားသော စီးပွားရေးအမြင်များ ယုံကြည်မှုများ ခံယူရရှိလာပြီး၊ စီးပွားရေးစနစ်ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲလာ ကြမည်ဆိုလျှင် ယခင်နှင့်မတူ ကွဲပြားသောရလဒ်များ ထွက်ပေါ်လာနိုင် သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့စရိုက်တို့သည် စွဲမြဲတွယ်ကပ် နေတတ်သောသဘော ရှိသည်။ ပြောင်းလဲရန် မလွယ်ကူ ဟူသောအချက် များသည်လည်း ယေဘုယျ မှန်ကန်ပါသည်။ သို့သော် ပြောင်းလဲမရအောင် အစွဲကြီး စွဲနေသည်ကား မဟုတ်ပါ။ မိမိ လောလောဆယ် လက်ခံယုံကြည် ထားသည့် စီးပွားရေး အတွေးအမြင်များသည် လွဲချော်နေပြီ၊ မိမိအား အကျိုးမပြု၊ အကျိုးသာ ယုတ်စေသည် ဟုမြင်လျှင်၊ ၎င်းအား စွန့်ပယ်မှ ဘော်မည်ဟု ဆင်ခြင်မိလာလိမ့်မည်။ အစဉ်တွင် အစားထိုးပေး မရှိ

ခြင်း၊ အသစ်ကို မတွေ့ခြင်း၊ တွေ့လျှင်လည်း သံသယစိတ်ဖြင့် ကြည့်နေမိခြင်း စသော အကြောင်းများကြောင့် တုံ့ဆိုင်းကောင်း တုံ့ဆိုင်းနေပါဦးမည်။ သို့သော် တကယ် အခြေအနေကောင်းတွေ ဆုံလာသည်အခါ တိုင်းပြည်အများအပြားပင် ရှိရင်းစွဲ စီးပွားရေးစလေ့ဟောင်းကို စွန့်ပယ်ကာ စလေ့စရိုက်သစ်များကို အလျင်အမြန် လက်ခံယူနိုင်တတ်ကြကြောင်း မကြာသေးမီ နှစ်များ၏ အတွေ့အကြုံများက ညွှန်ပြလျက်ရှိနေပါသည်။

[ရည်ညွှန်း။ ။ Lawrence E. Harrison တည်းဖြတ်သည့် Culture Matters စာအုပ်ပါ Michael E. Parter ၏ Attitudes, Values, Beliefs, and the Microeconomics of Prosperity]



ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်နှင့် တရုတ်နည်း အမေရိကန်နည်း

ပညာရေးစိတ်ပညာ သူတေသီတစ်ဦးဖြစ်သူ ဟောင်းဝပ်ဂါဒနာက တရုတ်ပြည်မှ အတွေ့အကြုံတစ်ခုကို နမူနာပြုကာ သင်ကြားခြင်း၊ သင်ယူခြင်း၊ လူ၌ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည် ဖြစ်ပေါ်ခြင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အယူအဆ သို့မဟုတ် နည်းနာနှစ်ရပ်ရှိပုံကို စဉ်းစားသုံးသပ်ပြောဆိုသည်။

* * *

ဂါဒနာက တရုတ်ပြည် နန်ကင်းမြို့မှာ တစ်လခန့် နေထိုင်ကာ တရုတ်ကျောင်းများ၌ သူငယ်တန်းနှင့် မူလတန်း ကလေးငယ်များအား ပန်းချီအနုပညာ သင်ကြားပေးပုံကို သွားရောက် ကြည့်ရှုလေ့လာသည်။

ဂါဒနာနှင့်အတူ ဇနီးသည်နှင့် တစ်နှစ်ခွဲအရွယ် သားလေး ဘင်ဂျမင်လည်း ပါသည်။

နန်ကင်းတွင် သူတို့ ခေတ္တနေထိုင်သည့် ဂျင်လင်းဟိုဟယ်က အခန်းသော့များကို ပလတ်စတစ်ပြား ထူထူကြီးများနှင့် ဆိုက်တွဲထားလေ့ရှိသည်။ ပလတ်စတစ်ပြားပေါ်တွင် အခန်းနံပါတ်ကို ဖောင်းကြွစာလုံးဖြင့်



ဟောင်းဝပ်ဂါဒနာ

ရေးထိုးထားသည်။ ဧည့်သည်များ အပြင် ထွက်သည့်အခါ အခန်းသော့ကို ဧည့်ကြို ကောင်တာမှာ တစ်စုံတစ်ယောက်တို့ အပ်ခဲ့၍ ရသည်။ သို့မဟုတ် သော့ပုံးထဲမှာ မိမိတို့ဘာသာ ထည့်ခဲ့၍လည်း ရသည်။ သော့ပုံးမှာ သော့ထည့်ရန် အပေါက်က ထောင့်မှန်စတုဂံပုံ ပြုလုပ် ထားပြီး၊ အရွယ်အစားက သော့တွဲမှ ပလတ်စတစ်ပြား ထူထူထက် သာသာ လေးပဲ ကြီးသည်။

ကလေးငယ် ဘင်ဂျမင်က သော့တွဲကို လှုပ်ရမ်းကစားရတာ နှစ်သက်သည်။ သော့ပုံးက အပေါက်ထဲ သော့တွဲထည့်ရတာလည်း သူ သဘောကျသည်။

သို့သော် အရွယ်ကငယ်တော့ လက်ကလည်း မခိုင်၊ ဘယ်တို့ ထည့်ရမည်ဆိုတာလည်း မသိတတ်သေးရာ များသောအားဖြင့် သူ အဆင် မပြေ၊ အောင်မြင်လေ့မရှိ။ သို့သော် ပုံးထဲ သော့တွဲကျသွားသည့်အခါ မြင်သည့်အသံကို သူ အလွန် သဘောကျသည်ဖြစ်ရာ တော်ရုံ မအောင် မြင်သော်လည်း သူ စိတ်မပျက်။ ကြိုးစားပမ်းစားသာ ထည့်နေလေ့ရှိ၏။

ဂါဒနာတို့ ဇနီးမောင်နှံကလည်း သည်ကိစ္စမှာ ကလေးအတွက် အန္တရာယ်ဖြစ်စရာ အကြောင်းလည်း မရှိ။ သူ့ဘာသာ နည်းလမ်းရှာ၍ အားထုတ်နေခြင်းမှာလည်း သဘောကျစရာသာ ဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြ သဖြင့် ကလေးအား သည်အတိုင်းပင် လွှတ်ပေးထားခဲ့သည်။

သို့သော် အနီးအနားမှာ ကြိုကြိုက်နေတတ်သည့် ဟိုထယ် ဝန်ထမ်း တရုတ်လူမျိုးများကတော့ သည်အတိုင်း မနေနိုင်။ ကလေး သော့

ထည့်နေလျှင် အသာစောင့်ကြည့်နေပြီး တစ်ကြိမ် အဆင်မပြေတာနှင့် အနားကပ်လာကာ ကလေးလက်ကလေးကို အသာအယာ ဆုပ်ကိုင်သည်။ ပြီးလျှင် အပေါက်ဝမှာ ကန့်လန့်ဖြစ်နေသော ပလတ်စတစ်ပြားကို တည့် တည့်ဖြစ်အောင်လှည့်ပြီး အပေါက်ထဲဝင်အောင် ကူ၍ ထည့်ပေးသည်။

သည်နောက်တွင်မူ သင်ပြပေးသူ 'ဆရာ'က မလှမ်းမကမ်း၌ ရပ်နေသည့် မိဘများဘက်လှည့်ပြီး ပြုံးပြတတ်သည်။

သည်အပြုံးမှာ ကလေးအား သင်ပြပေးခြင်းအတွက် မိဘများ၏ အသိအမှတ်ပြုမှု ကျေးဇူးတင်မှုကို ငဲ့လင့်သော အရိပ်လက္ခဏာ ပါတတ် သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတော့လည်း ကလေးအား ဂရုမစိုက်ရကောင်းလားဟု မိဘများအား အပြစ်တင်ချင်သည့် အသွင်သဏ္ဍာန် တစ်စွန်းတစ်စ ပါတတ်သည်။

ဒါကိုကြည့်ပြီး ဂါဒနာ တစ်ခုသဘောပေါက်လိုက်သည်။

ဘင်ဂျမင်နှင့် သော့တွဲ-သော့ပုံးကိစ္စသည် တရုတ်ပြည်မှာ သူ့ လာရောက်လေ့လာနေသည့် အကြောင်းရပ်နှင့် လုံးဝ ပတ်သက်နေသည် ဟူသောအချက်။

သို့နှင့် နောက်ပိုင်းတွင် တရုတ်ပညာရေးလောကမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့်ဆုံတိုင်း သည်ကိစ္စကို သူ ထည့်သွင်းပြောဆို ဆွေးနွေးကြည့်ရာ ပုဂ္ဂိုလ် အများစုပင် ဟိုတယ်ဝန်ထမ်းများနှင့် သဘောထား အမြင်ချင်း တူညီ ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။

သည်တွင် သင်ကြားရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တရုတ်နှင့် အမေရိကန် များ အယူအဆ ကွဲပြားခြားနားပုံကို ဂါဒနာ ပီပီသသ မြင်လာသည်။

တရုတ်ဆရာတို့၏ အမြင်အရ သော့တွဲ-သော့ပုံးကိစ္စတွင် အဓိက သည် ပုံးထဲ သော့တွဲရောက်ရှိနေ ဖြစ်သည်။ သည်အလုပ်သည် လူကြီးများ အတွက် လွယ်သလောက် လမ်းလျှောက်တတ်စအရွယ် ကလေးငယ်

အတွက် ခက်ခဲသည်။ သူ့၌ သည်ဟာကို ဘယ်လို ထည့်ရမည်ဟု စဉ်းစား သိမြင်နိုင်လောက်သော ဉာဏ်အဆင့်မရှိသေးသကဲ့သို့ လက်ကလည်း ပစ္စည်းကိရိယာများကို နိုင်နင်းစွာ မကိုင်တွယ်တတ်သေး။ သည်ကလေး အား သော့တွဲကို ဟိုချော်သည်ချော် ထိုးခိုင်းထားခြင်းဖြင့် ဘာအကျိုးမျှ မရှိ။ ကြာလျှင် စိတ်ဆိုးတာ စိတ်ပျက်သွားတာပဲ ရှိမည်ဟု သူတို့မြင်သည်။ ကိုယ်မတတ်တာ သွားလုပ်ပြီး မအောင်မြင်သည့်အခါ စိတ်ဆိုးစိတ်ပျက် တတ်ခြင်းသည် မကောင်း။ ကလေး၌ အဲသည်လို စိတ်ဓာတ်မျိုး စွဲမသွား စေသင့်ဟု သူတို့ခံယူသည်။

သူ့အား ဟောသည်အပြားကြီးကို သည်လိုကိုင်၊ အပေါက်နဲ့ တည့်တည့်ဖြစ်အောင် သည်လိုလေးထားပြီး ထည့်လိုက်၊ ဟောသည်မှာ ဂျောက်ခနဲ ကျွဲသွားပြီ မဟုတ်လားဟု လူကြီးက အတူလက်တွဲပြီး သင်ပေး လိုက်လျှင် သူလည်း ပျော်သွားမည်။ သော့ပုံးထဲ သော့တွဲထည့်သည့် အလုပ်ကိုလည်း သူ့ဘာသာ လုပ်နေတာထက် မြန်မြန်ဆန်ဆန် တတ်သွား မည်။ သည်ဟာ တတ်သွားပြီးသည့်နောက်တွင်မှ တစ်ဆင့်တက်တာ အခန်းတံခါးဖွင့်သည့် အလုပ်ကိုလည်း အထက်ကနည်းတူ ကလေး လက် ကလေးကိုင်ကာ သော့တံလေးကို သော့ပေါက်ထဲ ဟောသည်လိုထည့် သည်လိုလှည့်လိုက်ရင် ဂျောက်ခနဲ တံခါးဖွင့်သွားရော ဆိုတာမျိုး ဆက်၍ ဆက်၍ သင်ပေးသွားမည်ဆိုလျှင် မကောင်းဘူးလား စသည်ဖြင့် တရုတ် တို့က ဆိုကြသည်။

အမေရိကန် အယူအဆ

ဂါဒနာတို့ အမေရိကန်များ သို့မဟုတ် အနောက်တိုင်း ပညာရှင် များကတော့ အဲသည်လို မမြင်။

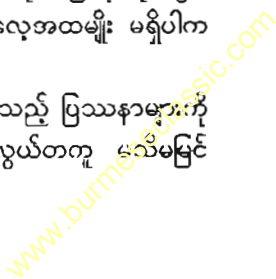
ဘင်ဂျမင်လေး သော့တွဲကို ပုံးထဲထည့်နေသည့် ကိစ္စမှာ အောင် မြင် မအောင်မြင်ဆိုတာကို သူတို့ အဓိကမထား။ သူတို့ ကြည့်သည်က တစ်အချက်၊ သော့ထည့်ရသည်ကိစ္စကို ကလေးပျော်နေသည်။ နောက် တစ်ချက် ဒါသည် သူ မသိသေး မတတ်သေးသောအရာကို သူ့ဘာသာ စူးစမ်းလုပ်ကိုင်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ အဲသည်နှစ်ရပ်လုံးသည် လိုလား အပ်သော အရာများချည်း ဖြစ်သည်။

ပြီး ကလေးအား သူ့ဘာသာ လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးထား၍ အောင်မြင်သွားသည့်အခါ ကလေး၌ ပြဿနာ အခက်အခဲ ဟူသည် မိမိဘာသာ ကြိုးစားဖြေရှင်းက ပြေလည်သွားနိုင်သည် ဟူသောယုံကြည်မှု စိတ်ဓာတ် ကိန်းအောင်းလာနိုင်သည်။

အဲသည်ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးစိတ်က သူတို့ တန်ဖိုးထားဆုံးစိတ် ဖြစ်သည်။ သူတို့ကလေးများမှာ အဲသည်စိတ် ကိန်းအောင်းဖြစ်ပေါ်လာဖို့ သူတို့ လိုလားသည်။ အဲသည်အတွက် လိုအပ်သော အနေအထားတွေ သူတို့ ဖန်တီးပေးသည်။

သော့ပုံးထဲ သော့တွဲထည့်သည့် ကိစ္စဖြစ်စေ၊ စက္ကူပေါ်မှာ ရောင်စုံ ခဲတံဖြင့် အရုပ်ရေးသည့် ကိစ္စဖြစ်စေ၊ မှားသွားသော အရာတစ်ခုကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရာမှာဖြစ်စေ၊ လူကြီးကချည်း အစအဆုံး သင်ကြား ပေးနေမည်ဆိုက ကလေးမှာ ကိုယ်တိုင် အားထုတ်တတ်သည့် အလေ့ အထနှင့် စဉ်းစားအဖြေရှာမှုစွမ်းရည်များ ရရှိလာလိမ့်မည် မဟုတ်။ လူဟူသည် ဘဝတစ်လျှောက် ပြဿနာကြီးငယ်များကို အမြဲ ရင်ဆိုင်သွား ချမည်သာဖြစ်ရာ၊ အထက်က စွမ်းရည်နှင့် အလေ့အထမျိုး မရှိပါက လောကအလယ် ရပ်တည်ဖို့မလွယ်။

မိမိနှင့် တိုက်ရိုက် ထိတွေ့ပတ်သက်လာသည့် ပြဿနာများကို တိုက်တိုင် ဖြေရှင်းနိုင်ရုံမက၊ အများသူငါ အလွယ်တကူ နေသိမမြင်



ကြသည့် ပြဿနာများကိုပါ ရှာဖွေတွေ့ရှိတတ်လာကာ ပြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများလည်း ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်မည်ဆိုက အများကြားတွင် ထူးခြားသော တီထွင်သူ၊ ဖန်တီးသူ ဦးဆောင်သူများ ဖြစ်လာကြ လိမ့်မည်ဟု သူတို့က မြင်ကြသည်။

တရုတ်နည်း၏ ထူးခြားချက်တစ်ရပ်

တရုတ်တို့၏နည်းတွင် ထူးခြားမှတ်သားဖွယ်ဟု ဂါဒနာ မြင်မိသည့် အချက်တစ်ရပ်က လူကြီး သို့မဟုတ် ဆရာက ကလေး၏လက်ကို ထိန်း ကျောင်းကိုင်တွယ်ကာ သင်ပြပေးသည့်ခလေ့ ဖြစ်သည်။ (ကျွန်တော်တို့ မြန်မာမှာရှိသည့် ကံ့ကူလက်လှည့်ဆရာ ဟူသောအခေါ်အဝေါ်၊ လက်ထပ် သင်သည် ဟူသောအသုံးအနှုန်းတို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်စဉ်းစားဖွယ် ဖြစ်သည်။)

တရုတ်ဆရာတို့သည် အကွရာစာလုံး ရေးသားရာ၌သာမတ ရုပ်ပုံများ ရေးဆွဲရာ၌ပါ ဆရာက တပည့်ကလေးငယ်၏ လက်ကိုကိုင်ကာ (ဘင်ဂျမင်ကလေး သော့တွဲထည့်တတ်အောင် သင်သလို) ထိန်းကျောင်း လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးလေ့ရှိကြသည်။

သည်စနစ်ဖြင့် သင်ကြားထားသည့် ကလေးများ၏ အခြေအနေ ကို အကဲခတ်လို၍ စာသင်ကျောင်းများတွင် ဂါဒနာ လိုက်ကြည့်သည့်အခါ ၅ နှစ် ၆ နှစ်အရွယ် ကလေးတစ်ချို့သည် ပန်းပွင့်ပုံ၊ ငါးပုံ၊ တိရစ္ဆာန်ပုံ များကို လူကြီးများပမာ ရဲတင်းကျွမ်းကျင်စွာ ရေးဆွဲနေကြတာ တွေ့ရပြီး ၉ နှစ် ၁၀ နှစ်အရွယ် ကလေးငယ်တချို့ ရေးဆွဲသည့် calligraphy အခေါ် တရုတ်စာလုံးပန်းချီများက ပြခန်းတင်ရလောက်အောင် လက်ရာ မြောက်လှသည်ကို သူ အံ့ဩစွာ တွေ့ရှိရသည်။

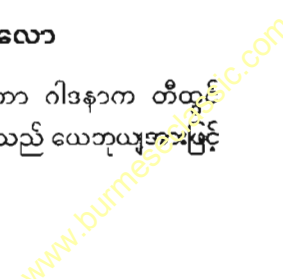
တရုတ်နည်းစနစ်လည်း သူ့နည်းနှင့်သူ ထိရောက်ပေတာပဲဟု ဝါဒနာ အသိအမှတ် ပြုလိုက်မိသည်။

သူက ထူးချွန်သော ကလေးတစ်ယောက်နှစ်ယောက်၏ အိမ်သို့ လိုက်၍ လေ့လာမေးမြန်းသည့်အခါ သည်ကလေးတွေသည် သူတို့ ပညာကို နေအိမ်မှာလည်း နေ့စဉ် နာရီအများအပြား လေ့ကျင့်ကြသူများ ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ သူတို့လေးတွေသည် ဆရာသင်ပေးထားတာ တို့ပဲ ထပ်တလဲလဲ လေ့ကျင့်ကျွမ်းကျင်နေကြတာလား၊ နောက်ထပ် အသစ် ရေးခိုင်းလျှင်ကော ရေးရဲမှာလား၊ ရေးလို့ကော ဖြစ်မှာလား ဟူသည်ကို စမ်းသပ်ကြည့်ချင်သည့်အတွက်၊ ဂါဒနာက မိမိ၏ရုပ်ပုံကို ရေးဆွဲပေးစမ်း ပါဟု ၁၀ နှစ်အရွယ် ကလေးသုံးယောက်အား ခိုင်းကြည့်သည်။

ရုတ်တရက်တော့ ကလေးတွေ ဇဝေဇဝါ ဖြစ်နေသေးသည်။ နောက်တော့ ကောက်ဆွဲကြသည်။ ကလေးများ လက်ရာဆိုတော့ ဂါဒနာ ခုပ်ပုံတွေက အမျိုးမျိုး အဖုံဖုံတွေ ဖြစ်နေသည်။ သို့သော် သူတို့ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ကြပုံတွေကို ကြည့်ကာ၊ တရုတ်ကလေးများသည်လည်း ဆရာ လက်ထပ်သင်ပေးထားသည်ထက် ကျော်လွန်ကာ၊ သို့မဟုတ် သင်ကြားမှု ဘောင်၏ အပြင်ဘက်ကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ထွက်ကာ ဖန်တီး ရေးဆွဲနိုင်စွမ်းရှိသည်ဟု သူ့ရှုမြင်မိခဲ့သည်။

တီထွင်ဖန်တီးမှုဟူသည် တရွေ့ရွေ့ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်ခြင်းလော၊ တော်လှန်ပြောင်းလဲခြင်းလော

သူ၏ အတွေ့အကြုံများကို အခြေပြုကာ ဂါဒနာက တီထွင် ဖန်တီးမှုဟူသည်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တရုတ်တို့အမြင်သည် ယေဘုယျအားဖြင့်



ဤသို့ဖြစ်သည်ဟု ကောက်ချက်ချသည်။

မည်သည့်နယ်ပယ်၌မဆို စွမ်းရည်ပြည့်ဝသည့် အဆင့်သို့ ရောက်အောင် သင်ယူလေ့ကျက်ရန်အတွက် အတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်းပြီး နည်းနာလမ်းကြောင်းများ ရှိသည်။ သည်လမ်းကြောင်းများအတိုင်း လျှောက်ရင်းသာ ကျွမ်းကျင်သူတစ်ဦး ဖြစ်လာနိုင်သည်။ ဤသည်မှအစ အခြားဖြတ်လမ်းနည်း မရှိ။ သို့သော် ထိုနည်းနာလမ်းကြောင်းများအတိုင်း လိုက်သည်ဆိုရာ၌ အမြဲ တစ်သေမတိမ်း ထပ်တူထပ်မျှ လိုက်နေဖို့မလို။ အတန်အသင့် အလျော့အတင်း အကျွေ့အပိုက်ပြုသော် ရနိုင်သည့် ကဏ္ဍတစ်ရပ်၌ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာပြီဟု ယူဆရသော ပုဂ္ဂိုလ်များအနေနှင့် အစဉ်အလာ နည်းနာများမှ ခွဲခွာခြင်း၊ ဖွဲ့ထွက်ခြင်း နည်းနာသစ်များ စမ်းသပ်ရှာဖွေခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပါက မိမိ ပညာအဆင့် မြင့်မားအောင် အားထုတ်ခြင်းဟူ၍ အများလက်ခံကြ၏။ ယင်းသို့ ပြုလုပ်ရာမှ အစဉ် အလာ စည်းကမ်းနည်းနာတို့နှင့် အတော်အတန် ကွဲလွဲသော အရာများ ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့လျှင်လည်း အသစ်တီထွင်ဖန်တီးမှုဟု အသိအမှတ်ပြု ကြ၏။ တစ်ဖက်တွင် အသစ်တီထွင်သူကလည်း အစဉ်အလာနည်းနာတို့ မဆန့်ကျင် မတိုက်ခိုက်၊ မိမိသည် ပိုမို ဆန်းသစ်သောအရာ၊ ယခင် မရှိသေးသော နည်းနာများဖြင့် အစဉ်အလာ နည်းနာကို ပြည့်စွက်ခြင်း မွမ်းမံခြင်း ပြောင်းလဲစေခြင်းသာဖြစ်သည်ဟု နားလည်ခံယူကြ၏။ ဟူ၍။

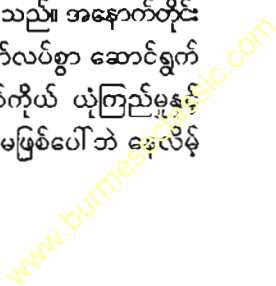
တစ်နည်းပြောရသော် တရုတ်တို့၌ တီထွင်ဖန်တီးမှု ပုံစံသည် တရွေ့ရွေ့ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်သည့် (evolutionary) သဘောဖြစ်သည်ဟု ဆိုရလိမ့်မည်။ အနောက်တိုင်းသားတို့ နှစ်သက်သည့် တီထွင်ဖန်တီးမှု ပုံစံကမူ အဟောင်းမှ ခြားနားခဲ့ထွက်သည့် တော်လှန်ပြောင်းလဲသော (revolutionary) သဘော ဖြစ်သည်။

အနောက်တိုင်းသားတို့သည် ဘဝ၏ စောစောပိုင်းကာလ လူငယ် ဘဝတွင် အစဉ်အလာမှ ရဲတင်းစွာ ခွဲထွက်ကာ ကိုယ့်သဘော ကိုယ့်ပုံစံ ဖြင့် ရပ်တည်ကျင်လည်ချင်တတ်ကြသည်။ သို့သော် နောက်ပိုင်း ကြီးရင့် လာသည့်ကာလတွင် တဖြည်းဖြည်း တော်လှန်ခြားနားမှု လျော့ပါးကာ အစဉ်အလာထဲ ရောနှော ဝင်ရောက်သွားတတ်ကြသည်။ တရုတ်တို့ကမူ အစပထမ၌ အစဉ်အလာနှင့် တစ်သားတည်းရှိနေတတ်ကြပြီး နောက်ပိုင်း ကာလတွင်မှ တဖြည်းဖြည်း မိမိသဘော မိမိအမြင်တို့ဖြင့် တစ်စတစ်စ ဖန်တီးတီထွင်ပြောင်းလဲကာ တစ်ချိန်၌မူ အနောက်တိုင်းသား တော်လှန် ပြောင်းလဲသူများလောက်ပင် အစဉ်အလာနှင့် ကွာလွှမ်းသော နေရာသို့ ရောက်ရှိသွားတတ်သည်။

တစ်နည်းဆိုရသော်၊ သွားသောနေရာချင်း တူညီပြီး သွားပုံလာပုံ၌ သာ ကွာခြားကြခြင်း ဖြစ်သည် ဟုဆိုနိုင်သည်။

ဘာကြောင့် ကွာခြားရသလဲ စူးစမ်းကြည့်သည့်အခါ အရှေ့ဆရာ နှင့် အနောက်ဆရာတို့ အလေးထားသော အရာချင်း မတူညီသောကြောင့် ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

တရုတ်ဆရာတို့က ကလေးများ အစဉ်အလာ နည်းနာတို့ကို မသိရှိ မတတ်ကျွမ်းကြမှာ စိုးရိမ်သည်။ ငယ်စဉ်အခါက စွဲမြဲအောင် သင်ကြားမပေးလိုက်လျှင် နောင်တစ်သက်လုံး သိကြတတ်ကြတော့မည် မဟုတ်။ အသစ်တီထွင်ဖန်တီးတတ်ဖို့ ဆိုတာက ယခု ပူရမည့်အလုပ် မဟုတ်၊ နောက်တစ်ဆင့်ကိစ္စသာဖြစ်သည် ဟုခံယူကြသည်။ အနောက်တိုင်း ဆရာတို့ကမူ ကလေးများအား သူတို့ဘာသာ လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက် ခွင့်များ ငယ်စဉ်က ပေးမထားခဲ့သော် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်တို့ တစ်သက်လုံး မဖွံ့ဖြိုး မဖြစ်ပေါ်ဘဲ နေလိမ့်



မည် ဟုတွေးပူကြသည်။ အစဉ်အလာ နည်းနာများဟူသည် အချိန်မရွေး သင်ယူလေ့ကျက်၍ ရသော အရာများသာ ဖြစ်စေသည်ဟု သူတို့သဘောထားကြသည်။

* * *

သုတေသီ ဟောင်းဝပ်ဂါဒနာက ကွဲလွဲသော ရပ်တည်ချက်နှစ်ရပ်ကို သုံးသပ်ကာ ...

အစဉ်အလာ နည်းနာများကို ကြေညက်သည် ဆိုတာလည်းကောင်းသည်၊ တန်ဖိုးရှိသည်။ အသစ်တီထွင်ဖန်တီးတတ်သော စွမ်းရည် ဆိုတာလည်း ကောင်းသည်၊ တန်ဖိုးရှိသည်။

သည်တန်ဖိုးရှိတာ နှစ်ခုမှာ ဟိုဟာက ပိုအရေးကြီးသည်၊ သည်ဟာက ပိုပဓာနကျသည် ဟူ၍ ခွဲခြားရွေးချယ်ကာ အစွန်းတစ်ဖက်စီ၌ ရပ်မနေကြဘဲ၊ နှစ်ခုလုံး ပေါင်းစပ်သုံးစွဲရန် နည်းလမ်းရှာဖွေကြလျှင် မကောင်းဘူးလား။ အဲဒါဆိုလျှင် တရုတ်နည်း၊ အမေရိကန်နည်း (သို့မဟုတ် အရှေ့နည်း၊ အနောက်နည်း) နှစ်ရပ်လုံးထက် ပို၍ ကောင်းမွန်သော နည်းလမ်းကို မရရှိနိုင်ပေဘူးလားဟု အကြံပြု တိုက်တွန်းထားပေသည်။

[ရည်ညွှန်း။ ။ Howard Gardner ၏ Learning, Chinese-Style]



ဖေမြင့်

အမည်ရင်း - ဦးဖေမြင့်
၁၉၄၉ ခုနှစ်တွင် သံတွဲမြို့၌ အဖ ဦးအောင်ညိုမိန်း အမိ ဒေါ်ခင်သိန်းတို့မှ မွေးဖွားသည်။
ရန်ကုန်ဆေးတက္ကသိုလ်(၁)မှ အမ်ဘီဘီအက်(စ)ဘွဲ့ ရသည်။
အထွေထွေကု ပြင်ပဆရာဝန်အဖြစ် ၁၀ နှစ်ခန့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးနောက်၊ စာပေအလုပ်တစ်ခုတည်းကိုသာ စူးစိုက်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။



- စာပေဂျာနယ်၊ သင့်ဘဝမဂ္ဂဇင်း နှင့် ဒီလှိုင်းမဂ္ဂဇင်းတို့တွင် အယ်ဒီတာအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ ယခုအခါ ပြည်သူ့ခေတ်ဂျာနယ် အယ်ဒီတာချုပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။
- လူသုံးပစ္စည်းရောင်းသူများနှင့် အခြားဝတ္ထုတိုများ စာအုပ်ဖြင့် ၁၉၉၅ ခုနှစ်အတွက် အမျိုးသားစာပေ (ဝတ္ထုတိုပေါင်းချုပ်) ဆု ရရှိခဲ့သည်။



တရေသု၏ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပြီး စာအုပ်များစာရင်း

- ၁။ ဆေးရုံ (၁၉၇၅)
- ၂။ လူနာဆောင် အမှတ်ခြောက် (၁၉၇၇)
- ၃။ အချစ်ဦး (၁၉၈၈)
- ၄။ ကျွန်းနှင့် အခြားဝတ္ထုတိုများ (၁၉၉၀)
- ၅။ ဟောနည်းပြောနည်း ကိုယ့်ဘက်ပါအောင် စည်းရုံးနည်းများ (ပထမမူ ၁၉၉၀) (ဒုတိယမူ ၁၉၉၈)
- ၆။ အောင်မြင်မှု ချမ်းသာသုခနှင့် ဓနုဥစ္စာ (၁၉၉၂)
- ၇။ မရဏာနုဿတိနှင့် အခြားဝတ္ထုတိုများ (၁၉၉၃)
- ၈။ မဟာကရုဏာရှင်များ (၁၉၉၃)
- ၉။ ချုံကြားမှတိုများသို့ (၁၉၉၃)
- ၁၀။ မူမှန်စိတ်၊ မူမှန်အတွေး၊ မူမှန်အကျင့်အကြံ (၁) (၁၉၉၃)
- ၁၁။ သင့်စိတ်သင့်အတွေးအကြံများအတိုင်းသာ (၁၉၉၃)
- ၁၂။ စိတ်၏ သတ္တိစွမ်းအားများ (၁၉၉၃)
- ၁၃။ အပြောင်မြောက်ဆုံးဘဝတစ်ခု တည်ဆောက်ခြင်း (၁၉၉၄)
- ၁၄။ စိန်မြေဧကပေါင်းများစွာ (၁၉၉၅)
- ၁၅။ ကိုယ်ထူးကိုယ်ချွန်သမားအတွက် လက်စွဲစကားများ (၁၉၉၅)
- ၁၆။ ဘဝဒဿန ရသစာများ (၁၉၉၅)
- ၁၇။ လူသုံးပစ္စည်းရောင်းသူများနှင့် အခြားဝတ္ထုတိုများ (၁၉၉၅)
- ၁၈။ မူမှန်စိတ်၊ မူမှန်အတွေး၊ မူမှန်အကျင့်အကြံ (၂) (၁၉၉၅)
- ၁၉။ ဒေးလ်ကာနက်ဂျီ၊ လူသန်းပေါင်းများစွာတို့၏ ဘဝကို ပြောင်းလဲစေခဲ့သူ (၁၉၉၆)
- ၂၀။ မဖြစ်နိုင်ဘူးဆိုတာ သေချာပြီသား (၁၉၉၆)



- ၂၁။ ဦးနှောက်တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါ (၁၉၉၇)
- ၂၂။ ဘာကြောင့်ခုထိ မချမ်းသာသေးတာလဲ (၁၉၉၇)
- ၂၃။ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းနဲ့ ကြီးပွားမယ့် ပုဂ္ဂိုလ် (၁၉၉၇)
- ၂၄။ ခေါင်းဆောင်စိတ် ခေါင်းဆောင်အတွေး (၁၉၉၇)
- ၂၅။ ဘေဘီလုံမှာ အချမ်းသာဆုံးပုဂ္ဂိုလ် (၁၉၉၇)
- ၂၆။ နှလုံးသား အာဟာရ ရသစာများ (၁) (၁၉၉၇)
- ၂၇။ နှလုံးသား အာဟာရ ရသစာများ (၂) (၁၉၉၈)
- ၂၈။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ (၂၀၀၀)
- ၂၉။ နှလုံးသား အာဟာရ ရသစာများ (၃) (၂၀၀၀)
- ၃၀။ ပြောတတ်ဆိုတတ် ပေါင်းသင်းတတ်တဲ့သူ (၂၀၀၁)
- ၃၁။ ဂျီးနိုယပ်(စ) (၂၀၀၂)
- ၃၂။ စာဖတ်သမား၏ မှတ်စုများ (၂၀၀၃)
- ၃၃။ စိတ်ဓာတ်နှင့်နည်းနာ (၂၀၀၄)
- ၃၄။ တန်ဖိုးထားအပ်သော အရာများ (၂၀၀၄)
- ၃၅။ ဆတ်သေချောင်းဒဏ္ဍာရီနှင့် အခြားဝတ္ထုတိုများ (၂၀၀၅)
- ၃၆။ ဦးနှောက်နှင့်နှလုံးသား (၂၀၀၅)
- ၃၇။ အားပြင်းတဲ့ မြားတစ်စင်း (၂၀၀၅)
- ၃၈။ စီးပွားရေးတွေးခေါ်ရှင်များ (၂၀၀၇)
- ၃၉။ နာမည်တစ်လုံး ရမလာခင်တုန်းက (၂၀၀၈)
- ၄၀။ စာအုပ်ကမ္ဘာ (၂၀၀၉)



စာချစ်စိတ်ရင့်သန်သော စာသမားတို့အတွက်
စာနှင့်နှိုးနှယ်သော သို့မဟုတ် “စာအုပ်” နှင့်ဆက်စပ်ပတ်သက်သော
အကြောင်းအရာတို့ကို စုစည်းဖော်ပြပေးထားသည့်

စာအုပ်ကမ္ဘာ

လူအများကို လှုပ်ရှားတက်ကြွစေခဲ့သော၊ အသိသစ် အမြင်သစ်ပေးသော
ထို့နောက်၊ ထိုအသိအမြင် ထိုလှုပ်ရှားမှုများအားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို
ပြောင်းလဲစေခဲ့သော စာပေများ။ ... တစ်နည်းဆိုရသော်၊ ကမ္ဘာကို
ကိုင်လှုပ်ခဲ့သော စာအုပ်များ ...



ထို့နောက်၊
စောင်ရေသန်းချီရောင်းချရသည့် စာအုပ်၊ လေလံပွဲမှာ တန်ဖိုးကြီးပေးဝယ်ထား
တရိတသေ သိမ်းဆည်းရသည့် ရှားပါးစာအုပ်၊ စာချစ်သူလောကမှာ
ကိုးကွယ်သလောက်နိုးပါး၊ အမြတ်တနိုး တန်ဖိုးထားခြင်း ခံရသော စာအုပ်၊
မလိုလားသူ အသိုင်းအဝိုင်းက တွေ့ရာသမျှိုင်း စားမဆိုင်းဟု လိုက်ထိ
ရှာဖွေဖော်ထုတ် ဖျက်ဆီးခြင်း ခံရသော စာအုပ်။

သည့်အပြင်၊
ပညာရှိ ကဝိစာဆိုကြီး၊ ပါရမီထူးကဲသော ဖန်တီးရှင်ကြီး စသဖြင့်
အလေးအမြတ်ပြုခြင်း ခံရသည့် စာရေးသူများ၊ မထင်မရှား ဖွဲ့စွဲတေးစာ
နှစ်ပေါင်းများစွာ နေခဲ့ပြီး တစ်ချိန်သောအခါ၌ မိမိ၏ တစ်ခုသော
လက်ရာကြောင့် အောင်မြင်မှု အထွတ်အထိပ်သို့ ရောက်ရှိကြသူများ။

ထို့အပြင်၊
စာအရေးအသားအတွက် ထောင်သွင်းအကျဉ်းချခြင်း၊ ကားစင် တင်၍
စီရင်ခြင်း၊ မိမိရေးသော စာအုပ်များနှင့်အတူ စီးနှိုသုတ်သင်ခြင်း ခံရသည့်
စာရေးဆရာများ၊ ကျမ်းပြုပုဂ္ဂိုလ်များ။

ထို့နောက်၊
စာမသင်ရ၊ စာမဖတ်ရဟု ကြီးလေးသော ပြစ်ဒဏ်များနှင့်တကွ ထွင်ညှပ်
ထားသည့်ကြားက စာတစ်လုံးချင်း ပေါင်းဖတ်ကာ စာအုပ်ကမ္ဘာထဲ
စွန့်စားဝင်ရောက်ခဲ့သူများ၊ စာကြည့်တိုက် စာအုပ်သိုက်များကြားမှာ
တစ်သက်တာပတ်လုံး နှစ်မြှုပ်ပျော်ပျော်ခဲ့ကြသူများ၊ မိမိတို့ ယုံကြည်မြတ်နိုးစွာ
ဆည်းပူးရယူခဲ့သည့် စာအုပ်ထဲက အသိပညာများအတွက် အရှင်လတ်လတ်
မြေမြှုပ်စီရင်ခြင်း အပါအဝင် အန္တရာယ်မျိုးစုံကို ရပ်တည်ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြသည့်
ပုဂ္ဂိုလ်များ။

စာအုပ် ကမ္ဘာ ဖေမြင့်

[စာမူခွင့်ပြုအမှတ် - ၄၀၀၅၂၄၁၁၀၉]

နှစ်ပေါင်း ၄၀၀ မျှရှိလျားခဲ့သည် ကမ္ဘာ့စိပျားရေးပညာ သမိုင်းတစ်လျှောက်
ဩဇာကြီးမားခဲ့သော တွေးခေါ်ရှင် ပညာရှင်များ၊ ၎င်းတို့ ဖြတ်သန်းကျင်လည်ရာ
တိုင်းပြည်ဒေသနှင့် သေတိကာပဝန်းကျင်အနေအထားများ၊ ထိုအနေအထားများပေါ်တွင်
အဓိကမူတည်၍ ၎င်းတို့ ဖြစ်ပေါ်သည့် စီးပွားရေးတိုက် အထူးအမြင် အယူအဆများ၊
ယင်းအယူအဆများက နိုင်ငံတကာရှိ လူတို့၏ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေးဘဝများ
အပေါ် လွှမ်းမိုးသက်ရောက်ပုံများ။

ဖေမြင့်

စီးပွားရေးတွေးခေါ်ရှင်များ

[အက်ဒမ် စမစ်၊ ဂျယ်ရီမီ ဘင်သမ်၊ ဒေးဗစ်
ရီကာဒို၊ ကားလ်မာ့က်(စ)၊ အဲဖရက် မာရှယ်၊
သော်စတိုင်း ဗက်ဘလင်... စသည်တို့ အပါအဝင်
ပုဂ္ဂိုလ် ၂၅ ဦး၏ ဘဝနှင့်အတွေးအမြင်များ။]

[စာမူနှင့်ပြုအမှတ် - ၄၀၀၇၃၆၀၆၀၇]



လူသည် မနက်ထက် ညမှာ
ပညာပိုရှိရမည်။

မနေ့ကထက် သည်ကနေ့
အသိဉာဏ်သာရမည်။

အသက်ကြီးလာသည်နှင့်အမျှ
ဦးနှောက်အလေးချိန်
ပိုစီးလာရမည်။

သည်အတွက်ဘာလုပ်မည်နည်း။

တစ်နည်းသာရှိသည်။

“စာဖတ်ပါ” ဒါပဲ။

ဖေမြင့်

စာဖတ်သမား၏

မှတ်စုများ

[စာမူနှင့်ပြုအမှတ် ၃၈၄/၂၀၀၃(၅)]

ကျွန်တော်တို့အားလုံးမှာပင် မိမိ တန်ဖိုးထားသောအရာ
 မိမိ သစ္စာစောင့်သိရမည်ဟု ယုံမှတ်ထားသည့်အရာ၊
 မိမိ လုပ်ဆောင်ရမည့်တာဝန်ဟု
 ပြဋ္ဌာန်းမိသည့် အရာများ ရှိပါသည်။
 ဒါတွေကို ကျေပွန်စွာ ထမ်းရွက်နိုင်သော်
 ကျွန်တော်တို့ ဝမ်းသာပီတိဖြစ်ကြသည်။
 ကျေပွန်ခဲ့သော မိမိကိုယ်တိုင်အတွက်လည်း
 ဂုဏ်ယူမိကြသည်။
 တာဝန်မကျေပွန်ခဲ့လျှင် သို့မဟုတ်
 သစ္စာဖောက်ဖျက် ဆန့်ကျင်ဘက်အလုပ်ကို
 လုပ်ခဲ့မိလျှင်ကား
 အကြီးအကျယ် စိတ်မချမ်းမြေ့ခြင်း ဖြစ်ရပါသည်။
 မိမိအတွင်းစိတ်၏ ကဲ့ရဲ့ရှုတ်ချခြင်းကိုလည်း
 မိမိဘာသာ အပြင်းအထန် ခံရတတ်ပါသည်။

ဖေမြင့်

တန်ဖိုးထားအပ်သောအရာများ

| စာမူခွင့်ပြုအမှတ် ၅၄/၂၀၀၄ (၁) |



- ◆ လူငယ်လူရွယ်တို့အား ၎င်းတို့ဘဝအသီးသီးအတွက် အလိုအပ်ဆုံး အသင့်တော်ဆုံး အလိုက်ဖက်ဆုံး ဩဝါဒများ၊ အကြံဉာဏ်များ၊ အားပေးတိုက်တွန်းစကားများ ပြောကြားခဲ့သည့် အမိ အဖ ဆရာသမား လူကြီးသူမများ
- ◆ ဩဝါဒအမွေပေးသူတို့၏ ကျေးဇူးကို လွမ်းဆွတ်ကြည်နူးစွာ အမှတ်ရအောက်မေ့ကြသူများ
- ◆ ၎င်းတို့က တစ်ဖန် လက်ဆင့်ကမ်းဖြန့်ချိသည့် ဘဝလမ်းညွှန်စကားများ

ဖေမြင့်

မဖြစ်နိုင်ဘူးဆိုတာ သေချာပြီလား

| လောကနယ်ပယ်အသီးသီးတွင် ထူးချွန်ထင်ရှားခဲ့သူတို့
 လက်ကိုင်ထားခဲ့ကြသည့် ဩဝါဒစကားများနှင့်
 လက်တွေ့ဘဝ၌ ယင်းတို့ကို အောင်မြင်စွာ သုံးစွဲခဲ့ကြပုံများ |

[စာမူခွင့်ပြုအမှတ် - ၅၃၅/၉၈ (၈)]

ဖေမြင့်

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ

[ဘဝရပ်တည်ရှင်သန်ရေးအတွေးအခေါ်နှင့်နည်းလမ်းကောင်းများ]

- မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ
 - လောကခံ ခံနိုင်ကြသူများ
 - ငွေအသပြာနှင့် စိတ်ချမ်းသာမှု
 - ဆောင်ရန်နှင့်ရှောင်ရန် စကားနှစ်ခွန်း
 - ချစ်သောသူတို့အတွက် အဖိုးမဖြတ်နိုင်သော လက်ဆောင်မွန်များ
 - စိတ်ထောင်းကိုယ်ကြေ
 - နေတတ်မှ ကျန်းမာမည်
 - တချို့လူတွေ ဘာကြောင့် အမြဲတက်ကြွရွှင်လန်းကြလဲ
 - ဘဝမှာ အကောင်းဆုံးနေထိုင်တတ်ဖို့
 - လူတော်တွေ သတိထားဖို့
 - အခက်အခဲလား အခွင့်ကောင်းကြုံခြင်းလား
 - စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်း၏ စွမ်းအား
 - ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်သိပါ
- စသည့်ခေါင်းစဉ်များ ပါဝင်သည်။

[စာမူခွင့်ပြုအမှတ် ၁၅၅/၂၀၀၀(၂)]



စာသမားတို့ မူလအနှစ်သာရများဖြစ်သည့်

စာချစ်စိတ်

စာကို လေးစားတန်ဖိုးထားသည့်စိတ်

စာအုပ်စင်၊ စာအုပ်ပုံနှင့် စာအုပ်အဟောင်းအသစ်များကြား

တိုးဝေ့မွေ့လျော်နေလို့စိတ် ... စသည်များနှင့်၊

အောင်မြင်ထင်ရှားသော စာရေးသူတစ်ဦးဘဝသို့ မရောက်ရှိသေးမီကာလ

ခွန်းကန်လှုပ်ရှားရပုံများ အကြောင်း၊

ဖေမြင့်

နာမည်တစ်လုံး

ရမလာခင်တုန်းက

[စာသမားများအတွက် စိတ်ဓာတ်ခွန်အား]

[စာမူခွင့်ပြုအမှတ် - ၄၀၀၃၃၇၀၃၀၈]

ဖေမြင့်

ဆတ်သေချောင်းဒဏ္ဍာရီ

နှင့်

အခြားဝတ္ထုတိုများ

- ◆ ဆတ်သေချောင်းဒဏ္ဍာရီ
 - ◆ ငါမသေဘူးဆိုတဲ့လှ
 - ◆ ဇနီးမယားနှင့် ခရီးသွားခြင်း
 - ◆ ငရဲကြီးရှစ်ထပ်ရှိသည် ဟုဆိုကြသည်
 - ◆ အရှုံးသမား
 - ◆ ပိုနေမြဲ ကျားနေမြဲ
 - ◆ မရိုးနိုင်သော ဇာတ်လမ်းတစ်ပုဒ်
 - ◆ အဆိပ်
 - ◆ ဇီဝက၏ သားမြေးများ
 - ◆ စာအုပ်ပိုး
- စသည့်ဝတ္ထုတိုများ ပါဝင်သည်။

[စာမူခွင့်ပြုအမှတ် - ၅၀၀၉၂၀၀၅၀၇]

