International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)
E-ISSN: 2582-2160 ● Website: www.ijfmr.com ● Email: editor@ijfmr.com

சங்க நிர்வாகிகளும் உறுப்பினர்களும் எதிர்கொள்ளும் உளவியல் மற்றும் குழு-நிர்வாகப் பிரச்சினைகள்

முனைவர் ஆரி நஞ்சன்[1], முனைவர் ஆரி ஆரி[2],
முனைவர் ஆரிநஞ்சன் முனைவர் ஆரி நஞ்சன்[3]

சுருக்கம்
ஓய்வூதியர் சங்கத்தின் நிர்வாக குழுவின் அதிகார வரம்புகள் தெளிவாக வரையறுக்கப்பட்ட வடிவில் அமைய வேண்டும். வாட்ஸ்அப் பகிர்வு முறைப்படி இருக்க வேண்டும். இதனால் ஏற்படும் முரண்பாடு. தீர்வுகள் குறித்த ஆய்வு கட்டுரை.

1. சுருக்கம்

சங்கங்கள் என்பது ஒரே நோக்கம், மதிப்பு, சமூக உறவு மற்றும் பரஸ்பர ஒத்துழைப்பின் அடிப்படையில் இயங்கும் சமூக அமைப்புகளாகும். குறிப்பாக ஓய்வுபெற்றோர் மற்றும் சமூக நலச் சங்கங்களில் உறுப்பினர்களுக்கிடையேயான நம்பிக்கை, மரியாதை, ஜனநாயக முடிவெடுப்பு மற்றும் பொறுப்புப் பகிர்வு ஆகியவை சங்கத்தின் நிலைத்தன்மைக்கு முக்கியமானவை.

இவ்வாய்வு, ஒரு ஓய்வுபெற்றோர் சங்கத்தில் இடம்பெற்ற வாட்ஸ்அப் உரையாடல்களின் அடிப்படையில், நிர்வாகிகளும் உறுப்பினர்களும் எதிர்கொள்ளும் உளவியல் மற்றும் குழு-நிர்வாகப் பிரச்சினைகளை ஆராய்கிறது. புதிய உறுப்பினர் சேர்க்கை, உறுப்பினர் கட்டணம், தலைவர்,செயலாளர்,பொருளாளர் ஆகியோரின் அதிகார வரம்பு, வாட்ஸ்அப் தொடர்பாடல், நம்பிக்கையின்மை, குற்றச்சாட்டு, கோபம், கருத்து நெகிழ்வின்மை மற்றும் குழுப் பிரிவு ஆகியவை முக்கியமான மோதல் காரணிகளாகக் காணப்படுகின்றன.

1. அதிகப்படியான நிறுவன அழுத்தம் ஊழியர்களின் பொறுமையைக் குறைத்து, தகவல் தொடர்பு முறிவுக்கு வழிவகுக்கிறது.

2. சரியான தகவல் தொடர்பு இல்லாததால், ஊழியர்களிடையே சந்தேகமும் நம்பிக்கையின்மையும் உருவாகிறது.
3. நம்பிக்கையின்மை அதிகரிக்கும்போது, சிறிய கருத்து வேறுபாடுகள் கூடப் பெரிய குழு மோதல்களாக வெடிக்கின்றன.
4. மோதல்கள் தீவிரமடையும்போது, ஊழியர்கள் தனித்தனி குழுக்களாகப் பிரிந்து குழு துருவமுனைப்பு ஏற்படுகிறது, இது மீண்டும் நிறுவனத்தின் அழுத்தத்தை அதிகரிக்கிறது.

இவை குழு உளவியல் நிகழ்வுகளுடன் தொடர்புடையவை என்பதை விளக்குகிறது.

முக்கியச் சொற்கள்: சங்க உளவியல், குழு மோதல், நிர்வாக உளவியல், வாட்ஸ்அப் தொடர்பாடல், நம்பிக்கையின்மை, குழுப் பிரிவு, சமூக உளவியல், முரண்பாடு தீர்வு

2. அறிமுகம்

மனிதர்கள் தனிப்பட்ட வாழ்க்கையில் மட்டுமல்லாமல் பல்வேறு சமூக அமைப்புகளிலும் குழுக்களாகச் செயல்படுகின்றனர். ஓய்வுபெற்றோர் சங்கம் போன்ற அமைப்புகளில் உறுப்பினர்களின் வயது, அனுபவம், பதவி, சமூகப் பங்களிப்பு மற்றும் தனிப்பட்ட கருத்துகள் மாறுபடலாம். எனவே ஒரே அமைப்பிற்குள் கருத்து வேறுபாடுகள் ஏற்படுவது இயல்பானது.

ஆனால் கருத்து வேறுபாடு நிர்வாக நடைமுறையில் தீர்க்கப்படாமல், தனிநபர் குற்றச்சாட்டு, கோபம், நம்பிக்கையின்மை மற்றும் குழுப் பிரிவாக மாறும்போது அது சங்கத்தின் ஒற்றுமையையும் செயல்திறனையும் பாதிக்கக்கூடும்.

ஆய்வுக்குரிய ஆவணத்தில் புதிய உறுப்பினரைச் சேர்ப்பது, உறுப்பினர் கட்டணம், பொதுக்குழு மற்றும் நிர்வாகக்குழுவின் அதிகாரம், வாட்ஸ்அப் குழுவின் பயன்பாடு போன்றவை தொடர்ந்து விவாதிக்கப்பட்டுள்ளன.

இதன் அடிப்படையில், தனிநபரை குற்றம் சாட்டுவதற்குப் பதிலாக “குழுவில் என்ன உளவியல் செயல்முறைகள் நடைபெறுகின்றன?” என்ற கேள்வியே இவ்வாய்வின் மையமாக அமைகிறது.

3. ஆய்வின் நோக்கங்கள்

இவ்வாய்வின் முக்கிய நோக்கங்கள்:

சங்க நிர்வாகத்தில் உருவாகும் முக்கியமான குழு உளவியல் பிரச்சினைகளை அடையாளம் காணுதல்.

நிர்வாக அதிகாரம் தொடர்பான முரண்பாடுகளை ஆராய்தல்.
உறுப்பினர்களுக்கிடையேயான நம்பிக்கையின்மை எவ்வாறு உருவாகிறது என்பதைப் பகுப்பாய்வு செய்தல்.
வாட்ஸ்அப் தொடர்பாடல் மோதலை எவ்வாறு அதிகரிக்கிறது என்பதை ஆராய்தல்.
கோபம் மற்றும் உணர்ச்சி சார்ந்த தொடர்பாடலின் விளைவுகளைப் புரிந்துகொள்ளுதல்.
“நாம்-அவர்கள்” என்ற குழுப் பிரிவு எவ்வாறு உருவாகிறது என்பதை ஆராய்தல்.
சங்கத்தில் ஆரோக்கியமான தொடர்பாடல் மற்றும் மோதல் தீர்வு முறைகளைப் பரிந்துரைத்தல்.

4. ஆய்வு முறை

4.1 ஆய்வு அணுகுமுறை

இவ்வாய்வு தரமான ஆவணப் பகுப்பாய்வு முறையை அடிப்படையாகக் கொண்டது.

4.2 ஆய்வுத் தரவு

ஆய்விற்கான முதன்மைத் தரவாக சங்க வாட்ஸ்அப் குழுவில் இடம்பெற்றுள்ள உரையாடல்கள் மற்றும் அவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்டு தொகுக்கப்பட்ட உளவியல் பகுப்பாய்வு பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது.
ஆவணத்தில் உறுப்பினர் சேர்க்கை, நிர்வாக அதிகாரம், நிதி, வாட்ஸ்அப் பயன்பாடு, குழு ஒற்றுமை, கடுமையான மொழிப் பயன்பாடு மற்றும் மோதல் போன்ற பல்வேறு கருத்துகள் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ளன.

4.3 பகுப்பாய்வு முறை

பதிவுகளில் மீண்டும் மீண்டும் வெளிப்படும் கருத்துகள் பின்வரும் கருப்பொருள்களாக வகைப்படுத்தப்பட்டன:
நிர்வாக முரண்பாடு
நம்பிக்கையின்மை
கோபம் மற்றும் உணர்ச்சி கட்டுப்பாடு
கருத்து நெகிழ்வின்மை
குழுப் பிரிவு
வாட்ஸ்அப் தொடர்பாடல் அழுத்தம்
உறுப்பினர்களின் உளவியல் பாதிப்பு
நிர்வாகிகளின் அதிகார அழுத்தம்

5. தரவுப் பகுப்பாய்வு

5.1 நிர்வாக முரண்பாடு

புதிய உறுப்பினர் சேர்க்கை, உறுப்பினர் கட்டணம், விதிமுறைகள் மற்றும் தலைவர்,செயலாளர்,பொருளாளர் ஆகியோரின் அதிகார வரம்பு குறித்து மீண்டும் மீண்டும் கருத்து வேறுபாடுகள் பதிவாகியுள்ளன.

இதன் மூலம், பிரச்சினை தனிநபர் விரோதத்தை விட பணித்தெளிவின்மை,முடிவெடுக்கும் அதிகார மோதல் ஆகியவற்றுடன் தொடர்புடையதாகத் தெரிகிறது.

5.2 நம்பிக்கையின்மை

"Who has admitted a retired L.I.C Development Officer without our knowledge?" போன்ற கேள்விகளும், **"one man show", "violating democratic principles", "secret conferences"** போன்ற குற்றச்சாட்டுகளும் பதிவுகளில் காணப்படுகின்றன.

இதிலிருந்து பின்வரும் மோதல் சுழற்சி உருவாகலாம்:

நம்பிக்கையின்மை → சந்தேகம் → குற்றச்சாட்டு → எதிர்ப்பு → மேலும் நம்பிக்கையின்மை

இத்தகைய முரண்பாடுகள் நீடித்தால், நிர்வாக முடிவுகளை விட ஒருவர்மீது ஒருவர் வைத்திருக்கும் கருத்துகள் முக்கியத்துவம் பெறும் அபாயம் உள்ளது.

5.3 கோபம் மற்றும் உணர்ச்சி கட்டுப்பாடு

வாட்ஸ்அப் உரையாடல்களில் **"bullying", "dictatorial regime", "evil motive", "hell", "indisciplined members"** போன்ற கடுமையான சொற்கள் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளன.

இத்தகைய மொழி:

கோபத்தை அதிகரிக்கலாம்.

தற்காப்பு மனநிலையை உருவாக்கலாம்.

எதிர் தரப்பை உருவாக்கலாம்.

சமரசத்தை கடினமாக்கலாம்.

கருத்து வேறுபாட்டை தனிப்பட்ட தாக்குதலாக உணரச் செய்யலாம்.

எனினும், கடுமையான மொழிப் பயன்பாடு மட்டும் இருப்பதற்கான ஆதாரமாகக் கருதப்படக்கூடாது.

5.4 "நான் சரி – அவர் தவறு" என்ற நிலைப்பாடு

பல பதிவுகளில் ஒவ்வொரு தரப்பும் தங்களது நிலைப்பாடே விதிமுறைக்கும் ஜனநாயகத்திற்கும் சரியானது என்று வலியுறுத்துகின்றனர்.

இது **cognitive rigidity** எனப்படும் கருத்து நெகிழ்வின்மையின் குழு நிலை வெளிப்பாடாக இருக்கக்கூடும்.

மோதலைக் குறைக்க:

"யார் தவறு?" என்பதற்குப் பதிலாக

"எந்த விதிமுறையின் அடிப்படையில் முடிவு எடுக்க வேண்டும்?"

என்ற கேள்வியை முன்வைப்பது பயனுள்ளதாகும்.

5.5 "நாம் – அவர்கள்" குழுப் பிரிவு

தனி குழு உருவாக்குதல், உறுப்பினர்களை வேறு குழுவுக்குச் செல்லச் சொல்வது போன்ற கருத்துகள் பதிவுகளில் காணப்படுகின்றன.

இது **in-group / out-group formation** மற்றும் **group polarization** போன்ற சமூக உளவியல் செயல்முறைகளுடன் ஒத்துப்போகிறது.

இதன் சாத்தியமான வளர்ச்சி:

சிறிய கருத்து வேறுபாடு → குழு உருவாக்கம் → "நாம்–அவர்கள்" பிரிவு → எதிர்மறையான பார்வை → மோதல் அதிகரிப்பு

5.6 WhatsApp தொடர்பாடல் ஒரு Stress Factor

WhatsApp குழுவில் அதிகமான செய்திகள் வருவது குறித்தும், நிர்வாகக் குழுவிற்கும் பொதுஉறுப்பினர்களுக்கும் தனித்தனி **WhatsApp** குழுக்கள் அமைக்கலாம் என்ற பரிந்துரையும் பதிவாகியுள்ளது.

WhatsApp போன்ற எழுத்து அடிப்படையிலான தொடர்பாடலில்:

குரல் தொனி தெரியாது.

உடனடி பதில் அளிக்கும் அழுத்தம் இருக்கலாம்.

குறுகிய செய்தி தவறாகப் புரிந்துகொள்ளப்படலாம்.

பழைய விவாதங்கள் மீண்டும் தொடங்கலாம்.

பல உறுப்பினர்கள் முன்னிலையில் பதிலடி ஏற்படலாம்.

எனவே, நிர்வாக முடிவுகள் **WhatsApp** விவாதத்திற்குப் பதிலாக முறையான கூட்டத்தில் தீர்க்கப்படுவது சிறந்த நடைமுறையாகும்.

6. உளவியல் விளக்கம்

6.1 Organisational Stress

தெளிவற்ற அதிகார வரம்பு, பொறுப்புப் பகிர்வு மற்றும் முடிவெடுக்கும் முறைகள் சங்க நிர்வாகிகளிடம் **organisational stress** உருவாக்கக்கூடும்.

6.2 Trust Deficit

ஒருவரின் முடிவை மற்றவர் சந்தேகிக்கும் சூழல் உருவானால், நிர்வாகத்தின் மீதான நம்பிக்கை குறையும்.

6.3 Cognitive Rigidity

தனது கருத்தை மாற்றிக்கொள்ள மறுப்பது அல்லது எதிர்தரப்பின் கருத்தைக் கேட்காமல் இருப்பது மோதலை நீடிக்கச் செய்யும்.

6.4 Group Polarization

ஒரே கருத்தைக் கொண்டவர்கள் தொடர்ந்து ஒருவருடன் ஒருவர் தொடர்புகொள்ளும்போது, அந்தக் கருத்து மேலும் தீவிரமாகும் வாய்ப்பு உள்ளது.

6.5 Emotional Contagion

ஒருவரின் கோபமான அல்லது எதிர்மறையான செய்தி மற்ற உறுப்பினர்களிடமும் அதே உணர்ச்சியைத் தூண்டக்கூடும்.

6.6 Communication Breakdown

பிரச்சினையின் உண்மையான தீர்வை விட, யார் என்ன சொன்னார்கள் என்ற விவாதம் முக்கியத்துவம் பெறும்போது **communication breakdown** ஏற்படுகிறது.

7. உறுப்பினர்களின் உளவியல் பாதிப்பு

தொடர்ச்சியான நிர்வாக மோதல்கள் சாதாரண உறுப்பினர்களிடம்:
உணர்ச்சி ரீதியாக
மனஅழுத்தம்
எரிச்சல்
குழப்பம்
கூட்டங்களில் பங்கேற்க விருப்பமின்மை
சமூக ரீதியாக
உறுப்பினர்களிடையே பிரிவு
நட்பு உறவுகள் பாதிப்பு
குழுவை விட்டு விலகும் எண்ணம்
போன்ற விளைவுகளை ஏற்படுத்தக்கூடும் என்று ஆவணப் பகுப்பாய்வு சுட்டிக்காட்டுகிறது.

8. நிர்வாகிகளுக்கான உளவியல் அழுத்தங்கள்

உளவியல் பகுதி
வெளிப்படும் பிரச்சினை
அதிகாரம்
இறுதி முடிவு யாருக்கு?
பொறுப்பு
President / Secretary / Treasurer அதிகார எல்லை
நம்பிக்கை

ஒருவர்மீது ஒருவர் சந்தேகம்
உணர்ச்சி
கோபம், எரிச்சல்
தொடர்பாடல்
What s App வாதங்கள்
அடையாளம்
“என் நிர்வாகம் / என் குழு” என்ற நிலைப்பாடு
அங்கீகாரம்
யார் சரி என்பதை நிரூபிக்கும் முயற்சி
குழு உறவு
ஆதரவாளர்கள் – எதிர்ப்பாளர்கள்
முடிவெடுப்பு
கூட்டத்தில் தீர்க்க வேண்டியதை **What s App**-ல் தீர்க்க முயற்சி
இவை அனைத்தும் ஆவணத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நிர்வாக மற்றும் குழு உளவியல் அம்சங்களுடன் தொடர்புடையவை.
எனவே இவ்வாய்வின் அறிவியல் ரீதியான பொருத்தமான பெயர்:
“சங்க நிர்வாகிகளும் உறுப்பினர்களும் எதிர்கொள்ளும் உளவியல் மற்றும் குழு-நிர்வாகப் பிரச்சினைகள்”
என்பதாகும்.

10. பரிந்துரைகள்

10.1 What s App விவாதத்திற்கு வரம்பு

முக்கிய நிர்வாக முடிவுகள் **What s App**-ல் எடுக்கப்படாமல், முறையான நிர்வாக அல்லது பொதுக்குழுக் கூட்டத்தில் விவாதிக்கப்பட வேண்டும்.

10.2 இரண்டு What s App குழுக்கள்

Executive Committee Group:
நிர்வாக விவாதங்கள், ஆலோசனைகள் மற்றும் உள்நிர்வாகத் தகவல்களுக்கு.
General Members Group:
அதிகாரப்பூர்வ அறிவிப்புகள், கூட்டத் தகவல்கள் மற்றும் சங்கச் செய்திகள்.
இத்தகைய இரு-அடுக்கு தொடர்பாடல் முறையை ஆவணத்தில் உறுப்பினர்களே பரிந்துரைத்துள்ளனர்.

10.3 தெளிவான எழுத்துப்பூர்வ விதிமுறை

பின்வரும் அம்சங்களுக்கு **SOP** உருவாக்க வேண்டும்:
புதிய உறுப்பினர் சேர்க்கை
உறுப்பினர் கட்டணம்

நிதி செலவினம்
நிர்வாக அதிகார வரம்பு
பொதுக்குழு முடிவு
நிர்வாகக்குழு முடிவு
அவசர முடிவெடுக்கும் நடைமுறை

10.4 தனிநபர் தாக்குதலுக்கு தடை

"நீங்கள் தவறு" என்பதற்குப் பதிலாக:
"இந்த முடிவு சங்க விதிமுறைக்கு ஏற்ப உள்ளதா?"
என்று கேட்கும் பிரச்சினை-மைய அணுகுமுறை பின்பற்றப்பட வேண்டும்.

10.5 Conflict Resolution Committee

President, Secretary, Treasurer மற்றும் **2–3** நடுநிலை மூத்த உறுப்பினர்களைக் கொண்டு சிறிய சமரசக் குழுவை அமைக்கலாம்.

10.6 மாதாந்திர Members' Concerns Session

ஒவ்வொரு மாதமும் **20–30** நிமிடங்கள் உறுப்பினர்கள் தங்கள் குறைகள் மற்றும் பரிந்துரைகளை அமைதியாக முன்வைக்கும் நேரம் ஒதுக்கலாம்.

10.7 மரியாதையான தொடர்பாடல்

கடுமையான, அவமதிக்கும் அல்லது தனிநபரை குறிவைக்கும் சொற்களைத் தவிர்த்து, பிரச்சினையை மட்டுமே விமர்சிக்கும் நடைமுறை பின்பற்றப்பட வேண்டும்.

11. பரிந்துரைக்கப்படும் சங்க மோதல் தீர்வு மாதிரி

பிரச்சினை அடையாளம்
↓
விதிமுறை சரிபார்ப்பு
↓
நடுநிலை உறுப்பினர்/சமரசக் குழு விசாரணை
↓
President–Secretary–Treasurer கருத்துப் பதிவு
↓
தேவையானால் பொதுக்குழு விவாதம்
↓
தீர்மானம்
↓
எழுத்துப்பூர்வ பதிவு
↓
அனைத்து உறுப்பினர்களுக்கும் அதிகாரப்பூர்வ அறிவிப்பு

இந்த நடைமுறை தனிநபர் மோதலைக் குறைத்து, **rule-based decision making**-ஐ வலுப்படுத்தும்.

12. விவாதம்

இவ்வாய்வில் வெளிப்படும் முக்கியமான கருத்து, சங்கத்தின் பிரச்சினைகளை தனிநபர்களின் குணநலன்களுடன் மட்டும் தொடர்புபடுத்தாமல், அமைப்பின் நிர்வாக நடைமுறை மற்றும் தொடர்பாடல் முறையுடன் இணைத்துப் பார்க்க வேண்டிய அவசியமாகும்.

உறுப்பினர் சேர்க்கை போன்ற ஒரு நிர்வாகப் பிரச்சினை, தெளிவான விதிமுறை இல்லாதபோது அதிகாரப் போட்டியாக மாறலாம். அதன்பின் சந்தேகம் உருவாகி, சந்தேகம் குற்றச்சாட்டாகவும், குற்றச்சாட்டு எதிர்ப்பாகவும் மாறும். இதன் விளைவாக குழுக்கள் உருவாகி, "நாம்–அவர்கள்" என்ற உளவியல் பிரிவு ஏற்படலாம்.

எனவே சங்கத்தில் நல்ல நிர்வாகம் என்பது விதிமுறைகளை உருவாக்குவதால் மட்டுமல்ல; நம்பிக்கை, மரியாதை, கேட்கும் திறன், உணர்ச்சி கட்டுப்பாடு மற்றும் வெளிப்படையான முடிவெடுப்பு ஆகியவற்றையும் உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும்.

13. ஆய்வின் வரம்புகள்

ஆய்வு **WhatsApp** மற்றும் ஆவணத் தரவுகளை மட்டுமே அடிப்படையாகக் கொண்டது.

உறுப்பினர்களின் நேரடி உளவியல் நேர்காணல் மேற்கொள்ளப்படவில்லை.

WhatsApp செய்திகளின் பின்னணியில் இருந்த வாய்மொழி உரையாடல்கள் .

எனவே முடிவுகள் குழு மற்றும் அமைப்பு உளவியல் விளக்கங்களாக மட்டுமே கருதப்பட வேண்டும்.

14. முடிவு

இந்த ஆய்வு காட்டுவது, சங்க **WhatsApp** உரையாடல்களில் வெளிப்படும் பிரச்சினைகள்

அதிகார வரம்பு → நம்பிக்கையின்மை → குற்றச்சாட்டு → உணர்ச்சி மோதல் → குழுப் பிரிவு → தொடர்பாடல் சிக்கல்

என்ற **organisational/group psychological conflict** செயல்முறையுடன் தொடர்புடையதாகக் காணப்படுகின்றன.

இந்த மோதல்களைத் தீர்ப்பதற்கு:

தெளிவான விதிமுறைகள் + வெளிப்படையான நிர்வாகம் + நடுநிலை **mediation** + கூட்ட அடிப்படையிலான முடிவெடுப்பு + மரியாதையான **WhatsApp** தொடர்பாடல் + தனிநபர் தாக்குதலற்ற விவாதம்
ஆகியவை அவசியமாகும்.
சங்கத்தின் உண்மையான வலிமை அதன் கட்டிடத்திலோ நிதியிலோ மட்டும் இல்லை; உறுப்பினர்களுக்கிடையேயான நம்பிக்கை, ஒற்றுமை, மரியாதை மற்றும் ஜனநாயக நிர்வாகத்தில்தான் உள்ளது.

15. ஆதாரங்கள்

முதன்மை ஆதாரம்
Association Psychology – சங்க **WhatsApp** உரையாடல்கள் மற்றும் உளவியல் பகுப்பாய்வு. ஆய்வு ஆவணம், **17** பக்கங்கள்.
ஆவணத்தில் இடம்பெற்றுள்ள கருத்தியல் அடிப்படைகள்
Organisational Stress – அமைப்பு மற்றும் நிர்வாக அழுத்தம் தொடர்பான கருத்தியல் அணுகுமுறை.
Conflict Cycle – நம்பிக்கையின்மை, சந்தேகம், குற்றச்சாட்டு மற்றும் எதிர்ப்பின் தொடர்ச்சியான மோதல் செயல்முறை.
In-group / Out-group Formation – குழுவினருக்குள் "நாம்–அவர்கள்" என்ற சமூகப் பிரிவு.
Group Polarization – குழுவில் ஒரே கருத்து தீவிரமடையும் சமூக உளவியல் செயல்முறை.
Cognitive Rigidity – கருத்து நெகிழ்வின்மை மற்றும் மாற்றுக் கருத்துகளை ஏற்க இயலாமை.
குறிப்பு: மேலுள்ள கருத்தியல் பெயர்கள், உங்கள் ஆவணத்தில் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள உளவியல் பகுப்பாய்வு கட்டமைப்பை அடிப்படையாகக் கொண்டு தொகுக்கப்பட்டவை.

16. ஆய்வின் மையக் கருத்து

"நபரை விமர்சிப்பதை விட பிரச்சினையை விமர்சிப்போம்; அதிகாரத்தைப் பற்றிப் போட்டியிடுவதை விட விதிமுறையைப் பின்பற்றுவோம்; **WhatsApp** வாதத்தை விட நேரடி உரையாடலை முன்னிலைப்படுத்துவோம்."
இது சங்கத்தின் உளவியல் நலன், ஜனநாயக நிர்வாகம், உறுப்பினர் ஒற்றுமை மற்றும் நீண்டகால செயல்திறன் ஆகியவற்றை மேம்படுத்தும் அடிப்படை அணுகுமுறையாக அமையும்.

மேற்கோள்கள்

1. Association Psychology. (2026). Association psychology: WhatsApp communications and psychological analysis [Unpublished association document].
2. Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Stanford University Press.
3. Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics. Human Relations, 1(1), 5–41. https://doi.org/10.1177/001872674700100103
4. Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), The social psychology of intergroup relations (pp. 33–47). Brooks/Cole.