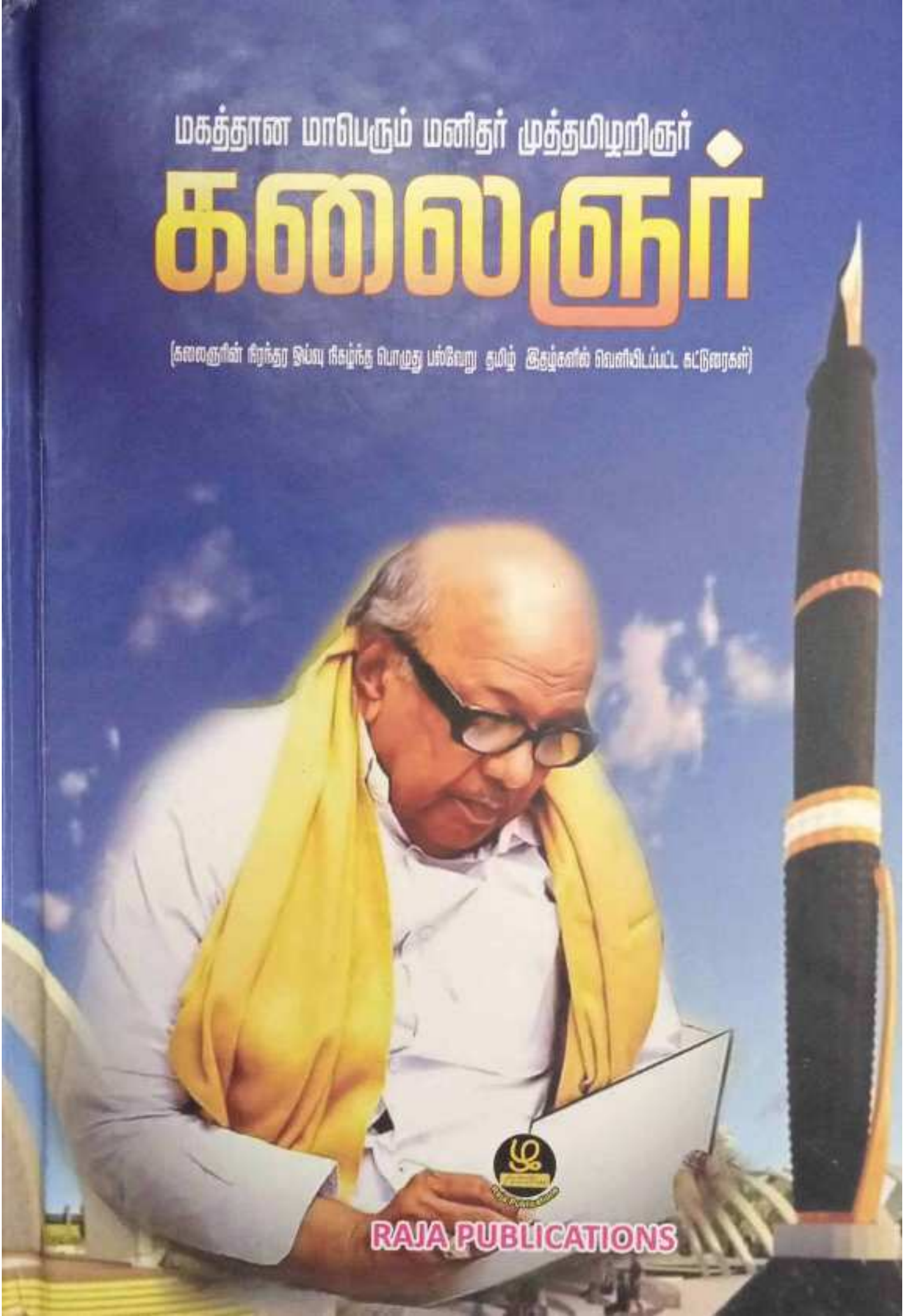
மகத்தான மாபெரும் மனிதர் முத்தமிழறிஞர்

கலைஞர்

(கலைஞரின் நீரந்தர ஓய்வு நீகழ்ந்த பொழுது பல்வேறு தமிழ் இதழ்களில் வெளியிடப்பட்ட கட்டுரைகள்)



RAJA PUBLICATIONS

மகத்தான மாபெரும் மனிதர்
முத்தமிழறிஞர்

தொகுப்பு & பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment)
Khaja Nagar, Tiruchirappalli-20.

Old Address :
No.10, Upstairs,
Ibraheem Nagar
Khajamalai, Tiruchirappalli-23.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : மகத்தான மாபெரும் மனிதர் முத்தமிழறிஞர்
பதிப்பாசிரியர் : முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி), திருச்சி-20.
பதிப்பு : 2022
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள் : (iv) + 116 = 120
அச்செழுத்து : 11.5 புள்ளிகள்
தாள் : மேப்லித்தோ
விலை : ரூ. 150/-
வெளியீடு : இராஜா வெளியீடு
New Address : 21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment), Khaja Nagar, Trichy-20.
Old Address : No.10, Upstairs, Ibraheem Nagar
Khajamalai, Tiruchirappalli-23.
Cell : 9600535241
நூல் கிடைக்குமிடம் : **RAHMAN BOOK SHOP**
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ஒளி அச்சு : விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No : 978-93-91521-05-9

- *Name of the Book : Magathana Maaperum Manithar Muthamizharignar*
- *Editor : Dr. M. Sadik Batcha*
- *Size : 1/8 Demmy*
- *Printing Point : 11.5*
- *Pages : (iv) + 116 = 120*
- *Edition : 2022*
- *Rate : Rs.150/-*
- *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
- *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy-23.*
- *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
- *ISBN No : 978-93-91521-05-9*

பொருளடக்கம்

1. ஞாயிறு போற்றுதும்... 1
2. கண்ணீரில் ஆழ்த்திய கலைஞர் 11
3. அணையா விளக்கு 14
4. பால் இல்லை... குழந்தை வளர்கிறது! 49
5. போற்றுதலுக்குரிய பயணம் 22
6. கலைஞர்.. அதனால் தலைவர்! 27
7. போய் வருகிறேன் உடன்பிறப்பே! 31
8. சரித்திரமானார் கலைஞர் 37
9. கவலை... கண்ணீர்! 40
10. கருணாநிதி கும்பிட்ட கடவுள்! 47
11. எப்போதும் வென்றான்! இப்போதும்... 49
12 "எழுந்து வா... தலைவா!" 53
13. போராளி கலைஞர்! 56
14. கலைஞர் டைம் டு டைம் 60
15. கலைஞர்: ஓயாது ஒளிவீசிய சூரியன் 70
16. ஒரே ஒரு முறை அப்பா என்று அழைத்துக் கொள்ளட்டுமா தலைவரே 77
17. கருணாநிதி சமாதியில் பால் ஊற்றி அஞ்சலி செலுத்திய கவிஞர் வைரமுத்து 79
18. படைப்பாளிக்குள் ஒரு போராளி 81
19. எனது தமிழின் ஆசான் 86
20. இன்றுவரை அந்தப் படத்தை வெளியிடவில்லை! 89
21. கருணாநிதிக்கு 'விஜி' நெகிழ்ச்சி கடிதம் 94
22. 5 முறை முதல்வராக இருந்த திமுக தலைவர் கலைஞர் காலமானார் 99
23. மருத்துவமனையின் 7 அறிக்கைகள்... 107
24. தன்னிகரில்லாத் தலைவர் : மாபெரும் தேசப் பற்றாளர்! கலைஞர் நிர்வாக மதிநுட்பத்தின் உருவகம்! 112
25. அழியாப் புகழ் உமது! 114

1. ஞாயிறு போற்றுதும்...

- குங்குமம் (17.08.2018)

தலைவர்கள் பிறப்பதில்லை. காலம்தான் அவர்களை உருவாக்குகிறது. ஒரு சமூகத்தின் சூழலும், தேவையுமே தங்களில் ஒருவரைத் தலைவராக உயர்த்துகிறது.

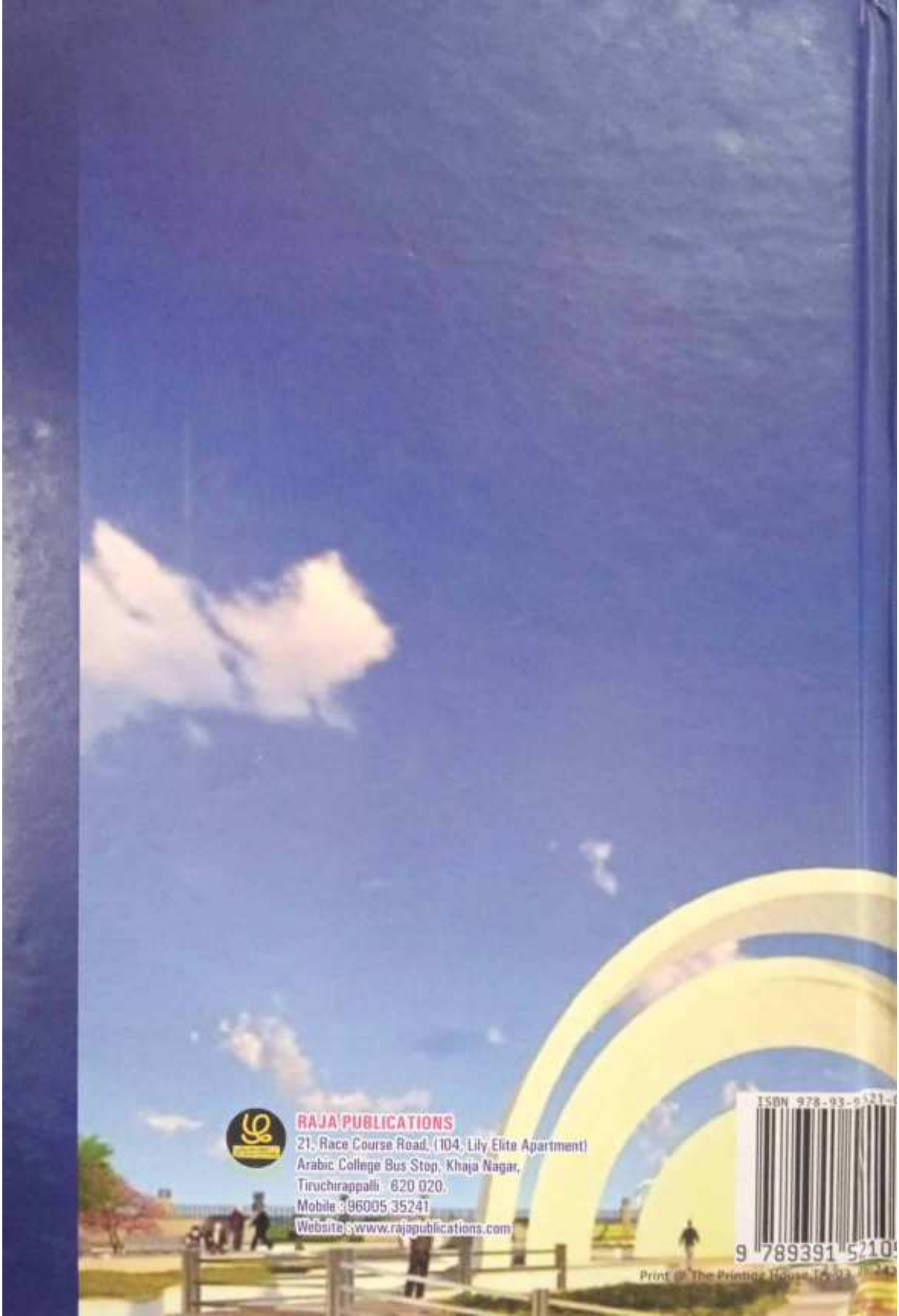
குடிமையியலின் இந்தக் கோட்பாட்டை உடைத்தெறிந்து தலைவராக உருவெடுத்தவர் டாக்டர் கலைஞர். பிறக்கும்போதே அவர் தலைவர்தான். தலைவருக்குரிய தலைமைப் பண்புகள் அவரிடம் இளம் பிராயத்திலேயே காணப்பட்டன.

திராவிட முன்னேற்றக் கழகம் உருவானபோது கலைஞரின் வயது 25. அடுத்த இருபதாண்டுகளில் இளைஞர்கள் நிறைந்த இந்த இயக்கத்தை அவர்தான் தலைமையேற்று, அரைநூற்றாண்டுக் காலத்துக்கு நடத்தப் போகிறார் என்று யாராவது ஜோசியம் சொல்லியிருந்தால் கலைஞரே கூட நம்பியிருக்க மாட்டார்.

ஜோசியத்தில் அவருக்கு நம்பிக்கையில்லை என்பது வேறு விஷயம், உலகிலேயே வேறெங்கும் காண முடியாத அதிசயமாக, எழுபது ஆண்டுகளாக ஒரு பிராந்திய இயக்கம் மக்கள் செல்வாக்கில் வலிமையானதாக. இந்தியா போன்ற மிகப்பெரிய ஜனநாயக நாட்டின் ஏற்றங்களிலும், கொள்கை முடிவுகளிலும் பங்களிக்கக்கூடியதாக இருக்கிறதென்றால், அதில் கிட்டத்தட்ட அரை நூற்றாண்டுக்கால கலைஞரின் தலைமையின் முக்கியத்துவத்தை நாம் உணரலாம்.

கடந்த நூற்றாண்டின் மத்தியில் ஏராளமான சாமானியர்கள் தலைவர்களாக உயர்ந்திருக்கிறார்கள் என்றாலும், கலைஞர் மற்றவர்களிடமிருந்து முற்றிலும் வேறுபட்டவர்.

அவர் நிரம்பப் படித்த பட்டதாரி அல்ல. அவரைத் தலைவராக உயர்த்தக்கூடிய பெரும் எண்ணிக்கை மிகுந்த சமூகப் பின்னணியும் கொண்டவரல்ல. சினிமாவில் ஜொலித்து, அதன் மூலம் மக்கள் அபிமானத்தைப் பெற்றவரும் அல்ல.



RAJA PUBLICATIONS
21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment)
Arabic College Bus Stop, Khaja Nagar,
Tiruchirappalli - 620 020.
Mobile : 96005 35241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-5121-
9 789391 5210
Print @ The Printaz House, Tiruchirappalli

நான்காம் தலைமுறை...



தொகுப்பாசிரியர்
முனைவர் மு. சாதிக்பாட்சா

நான்காம் தலைமுறை...

முனைவர் மு. சாதிக்பாட்சா

தொகுப்பாசிரியர்

RAJA PUBLICATIONS

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment)
Khaja Nagar, Tiruchirappalli-20.

Old Address :
No.10, Upstairs,
Ibraheem Nagar
Khajamalai, Tiruchirappalli-23.

Cell : 9600535241

நூலின் பெயர் : நான்காம் தலைமுறை...
தொகுப்பாசிரியர் : முனைவர் மு. சாதிக்பாட்சா
பொருள் : கட்டுரைகள்
மொழி : தமிழ்
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
பதிப்பு : 2022
நூலின் அளவு : டெம்மி
தாள் : Natural Shade
அச்சு எழுத்து : 12 புள்ளி
மொத்த பக்கங்கள் : (xii) + 556 = 568
படிகள் : 1000
விலை : 400/-
ஒளி அச்சு : விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி.
அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23. போன்: 0431-2420121
வெளியிட்டோர் : RAJA PUBLICATIONS
New Address : 21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment), Khaja Nagar, Trichy-20.
Old Address : No.10, Upstairs, Ibraheem Nagar
Khajamalai, Tiruchirappalli-23.
Cell : 9600535241
நூல் கிடைக்குமிடம்: RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN எண். : 978-93-91521-13-4

❖ *Name of the Book : Nangam Thalaimurai*
❖ *Compiled by : Dr. M. Sadik Basha*
❖ *Language : Tamil*
❖ *Size : 1/8 Demmy*
❖ *Printing Point : 12*
❖ *Pages : (xii) + 556 = 568*
❖ *Edition : 2022*
❖ *Rate : Rs. 400/-*
❖ *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
❖ *Publishers : Raja Publications, Trichy-20.*
❖ *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
❖ *ISBN No : 978-93-91521-13-4*

உள்ளே...

1.	தளபதி ஸ்டாலின்	1
2.	தகுதியும் தகுந்த பயிற்சியும் பெற்றவர் மு.க. ஸ்டாலின்!	3
3.	உழைப்பால் உயர்ந்த தளபதி	9
4.	உழைப்பின் திருவுருவம், உயர்ந்திட்டார் மேதினியில்!	16
5.	காலம் தந்த தளபதி!	26
6.	தளபதியின் சிரிப்பும் இலக்கிய நிகழ்வும்!	31
7.	உழைப்பால் உயர்ந்த தளபதி	35
8.	முல்லைக்கு தேர் தந்த தமிழ் மண்ணில் தேரோட சாலை தந்தார் தளபதி	40
9.	பேராசிரியரின் பேச்சும்! தளபதியின் பண்பும்!	42
10.	திறந்தவெளி மாநாடு போல் திருச்சியில் கூட்டம் "உங்களில் ஒருவன் நான்" தளபதி உருக்கம்	48
11.	தளபதியின் 'ஒரே இரத்தம்'!	50
12.	தலைவர் குரலாய் முழங்கிய தளபதி	55
13.	தொடரட்டும் தளபதியின் சமூகப்பணி!	60
14.	தளபதிக்கு அண்ணா தந்த பரிசு!	65
15.	உழைப்பால் உயர்ந்த தளபதி மு.க. ஸ்டாலின்!	71
16.	உறுப்பு தானம்: உலகுக்கே முன்மாதிரியாகத் திகழ்கின்றனர் துணை முதல்வர் தளபதி இணையர்!	74
17.	உடல், பொருள், உயிரனைய தலைவர்! தளபதி!	79
18.	பதவியில் பணிவு, செயல்பாட்டின் தூரிதம் கூடிவரும் தளபதியின் செல்வாக்கு!	83
19.	ஈவதில் இன்பம் காணும் இணையிலா துணை முதல்வர்!	86
20.	தக்க தருணத்தில் தாயாய் மாறிய தளபதி	89
21.	திண்டுக்கலில் ஒலித்த குரல்	92
22.	தங்க ரதம் தரையில் நடந்தது; மக்கள் மனம் குளிர்ந்தது!	97
23.	தளபதி! தமிழ் நிலத்தின் முகவரி	106
24.	புன்னகை மாறாத பெரியாரைப் பார்த்தேன் சித்தரஞ்சன் சாலையில்!	113
25.	சுழல் தந்த சூரியன் தளபதி	117
26.	புதிய சிந்தனையால் தமிழகத்தை உயர்த்தும் தளபதி	121
27.	தன்னிகரில்லா தளபதி!	127
28.	தளபதியின் வேண்டுகோளும் கழகத்தினர் கடமையும்!	131

1

தளபதி ஸ்டாலின்

- "ஒரே குடும்பத்தில் பல பேர் அதிகாரத்தில் அமர்வதைப் பற்றி...?" என்ற ஒரு நிருபரின் கேள்விக்குப் பதில் அளித்த முதலமைச்சர் கலைஞர் அவர்கள், "காஷ்மீரில் ஷேக் அப்துல்லா - அவருக்குப் பிறகு அவரது மகன் பரூக் அப்துல்லா - அவருக்குப் பிறகு உமர் அப்துல்லா என்று ஒரு பட்டியலே இருக்கிறதே!... உங்களைப் போலவே உங்கள் பேரன் பேத்திகளோ நிருபர்களாக வந்தால், அவர்களை விரட்டி விடுவீர்களா?" என்று பதில் கேள்வி கேட்டார்.

  - நிருபர்கள் பேட்டியில் நிகழ்ந்தது

- தளபதி மு.க. ஸ்டாலினுக்குத் துணை முதல்வர் பதவி அளிக்கப்பட்டது பற்றி நிருபரின் சந்தேகத்திற்குத்தான் தலைவர் கலைஞர் இந்த பதிலைச் சொல்லி இருக்கிறார்.

- அந்த நிருபர் மட்டுமல்ல - நாளை முதல் வெளியே முணுமுணுக்கப் போகிற நமது எதிர்க்கட்சித் தோழர்களும் முதலில் ஒன்றைப் புரிந்து கொள்ள வேண்டும்! ஐயா, இது ஸ்டாலினுக்கு அளிக்கப்பட்ட பதவியே அல்ல - "எங்கே? எங்கே?" என்று அவரைத் தேடி வந்த பதவியாகும் - பெரும் பொறுப்பாகும் - தியாகம் தந்த அதிகாரமாகும் - கௌரவமாகும் - பெருமையாகும்!

- தலைவர் கலைஞர் அவர்கள் இதற்கு உதாரணத்தைத் தேடி, இமயத்தைத் தாண்டி காஷ்மீருக்கே சென்றிருக்க வேண்டியதில்லை! டெல்லியிலேயே கிடைக்கின்றன. ஏராளமான வாரிசுகள் கௌரவிக்கப்பட்ட வரலாறுகள்!

- அரியானா மாநில தலித் தலைவரான தல்பீர் சிங்கின் மகள் குமாரி செல்ஜா மத்திய அமைச்சராகவில்லையா? மறைந்த காங்கிரஸ் தலைவர் மாதவராவ் சிந்தியாவின் மகன் ஜோதித் ஆதித்ய சிந்தியா மத்திய அமைச்சராகவில்லையா? உத்தரப்



2011-ல் முத்தமிழறிஞர் தலைவர் கலைஞரின் படைப்புக்கள் பற்றிய ஆய்வுக் கோவைகளைத் தலைவர் அவர்களின் வீட்டில் தலைவர் அவர்கள் வெளியிட்ட போது ....

(நண்பர்கள் முனைவர் ஹா. ஹிதாயத்துல்லா மற்றும் முனைவர் கருணாநிதி ஆகியோர் உடன் உள்ளனர்)

Published by
RAJA PUBLICATIONS
No. 10 (Upstair), Ibrahim Nagar, Khajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023, Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-91521-13-4

Print @ The Printing House, Try-23. Ph:2420121

தமிழ் இலக்கியங்களின் பரிணாம வளர்ச்சி

(தமிழ் இலக்கியங்களில் பரிணாம வளர்ச்சி குறித்த
ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)



தொகுப்பாசிரியர்

செ. தங்கராஜ்

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தமிழ் இலக்கியங்களின் பரிணாம வளர்ச்சி

(தமிழ் இலக்கியங்களில் பரிணாம வளர்ச்சி குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)

தொகுப்பாசிரியர்

திரு. செ. தங்கராஜ்

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தமிழ் இலக்கியங்களின் பரிணாம வளர்ச்சி
தொகுப்பாசிரியர்	:	திரு. கெ. தங்கராஜ்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 212 = 216
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரு. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-26-4

- *Name of the Book : **Thamizh Hakkiyangalin Parinama Valarchi***
- *Author : **Mr. S. Thangaraj***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Basha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 212 = 216*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1. மா.உமாமகேஸ்வரி	தலைவி கூற்றில் காதல் வைகுகல்	1-5
2. செ. சக்திகலா	கம்பராமாயணத்தில் அருள முதன்மை எதிர்பாத்திரம் வாழ்வியல்	6-11
3. இரா.முருகன்	காலந்தோறும் காதல் வெளிப்பாடு	12-16
4. துபாஸ்ராஜ்	பிரேம் ராமையாவின் சிறுகதைகளில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	17-23
5. அ.ரோகினி	அகநானூற்றில் புலிகளின் உணர்வுகள்	24-27
6. துபாதா	புலவர்களின் பாடுபொருளில் மகளிரின் மாண்பு (சங்க இலக்கியம்)	28-31
7. ஸ்ரீ.கலையரசி	பெரியபுராண நிருக்குறிப்பு நாயனார் புராணத்தில் நெய்தல் நிலக்களம்	32-35
8. செ.ரீலட்சுமி	சங்க இலக்கியத்தில் வாழ்வியல் சடங்குகளும், வளர்ச்சியும்	36-40
9. தெ.கீதா	பரணர் பாடல்களில் வரலாற்றுப் பதிவுகள்	41-44
10. மு.சுரேஷ்	சங்ககாலிழர் வாழ்வில் அறிவியல் சான்றுகள்	45-48
11. ஏ. இந்துஜா பிருந்தா	க.வெங்கடேசனின் வேள்பாரி புதினத்தில் உத்திகள்	49-51
12. செ.சுபிதா பேகம் & மா.ரெத்தினவல்லி	முகியித்தின் ஆண்டகை புராணத்தில் அறநெறிக் கூறுகள்	52-54
13. இரா. கோமதி	கந்தர் ராமசாமி சிறுகதைகளில் கற்பனை வெளிப்பாடு	55-59
14. தே.கிறிஸ்டியன் ஜீவிடகிதா	நாவல் இலக்கியத்தில் பரிணாமவளர்ச்சி	60-62
15. வி.சித்து	தமிழமணியில் இலக்கியச் சிந்தனைகள்	63-69
16. இரா.அனுஷா	நூங்குறுநூற்றில் காணப்படும் உள்ளுறை உவமக்கள்	70-72
17. ச.குமரேசன் & க.கணிபன்பூங்குன்றனார்	திருமங்கையாழ்வாரின் பெரியதிருமொழியில், அகப்பொருள் இலக்கிய நயங்கள்	73-79
18. இரா.மங்களாதேவி	சடங்குகளும் நம்பிக்கைகளும்	80-82
19. கு. மணிவர்மன்	தொல்காப்பியர் குறிப்பிடும் அகம் புறம் சார்ந்த இலக்கியக் கொள்கைகள்	83-86
20. செ.தங்காராஜ்	கவிஞர் பழனிபாரதி கவிதைகளில் காதல்	87-90
21. ப.லோகாம்பாள்	இலக்கியங்களும் அறிவியலும்	91-94
22. கா.தனியா	இலக்கியங்கள் காட்டும் நம்பிக்கைகள்	95-99
23. மு.செல்வி	இராமகிருஷ்ணன் புதினங்களில் சமுதாய வளர்ச்சி	100-104
24. இரா.உமாதேவி	வைரமுத்துவின் கள்ளிக்காட்டு இதிகாசத்தில் மானிடநேய படைப்புகள்	105-110
25. நொ.சசிகலா	இலக்கியங்களில் சித்தமருத்துவம்	111-115
26. தி.அபிராமி	தமிழ் இலக்கியத்தில் மருத்துவ முறைகள்	116-119
27. மு.பால்கடலிரமணியன்	அரக்கோட்பாடுகளும் தனிமனித ஒழுக்கமும்	120-125
28. அ.இராமலிங்கம் & சு.வள்ளிவிழி	இலக்கிய நயங்களும் உத்திகளும்	126-128
29. வி.ஞானபாரதி	சிலப்பதிகாரமும் புலவர்களின் எண்ணவோட்டமும் - மாதவி கதாபாத்திரத்தை மையப்படுத்தி ஓர்வு	129-132
30. கோ.திலகவதி & வி.ராம்ராஜ்	திரௌபதி புதினத்தில் மெயர்த்தெடுக்கப்படும் புனித பயப்பினைகள்	133-138
31. ஜெ.ஜோதிமணி & க.பரணி	திருத்தொண்டர் காப்பியத்தில் அன்பு	139-143
32. க.முத்தமிழ்ச் செல்வி	சிலப்பு கனவினைவழி உளச்செயல்பாடுகள்	144-147
33. க. செந்தில் குமார்	சிறுசிலக்கியத்தில் அழகியல் நயங்கள்	148-151
34. செ. முருகநாதன்	இலக்கியத்தின் வரலாறும் வளர்நிலையும்	152-156
35. கோ. ரங்கராஜன	சங்க இலக்கியத்தில் பாதுகாவலும் காவல் மேலாண்மையும்	157-161
36. செ. கிரிஜா	மலைபடுகடாமில் இசையும், ஓசையும்	162-164
37. செ. விஜயலட்சுமி	திரிகடுகத்தில் அளபெடை	165-171
38. பொன்னுதாசோ & எஸ்.அலங்கார் ஜோகப்	தமிழாட்டம் புதினத்தில் சாதிய ஒடுக்குதல்கள்	172-176
39. கு.முப்பிடாதி	சங்கப் பாடல்களில் வாழ்வியல் நீதி	177-179
40. ப.ரா.தென்றல்	அறம்பாடுதல்	180-183

தலைவி கூற்றில் காதல் கைமிகல்

மா.உமாமகேஸ்வரி
முனைவர்பட்ட ஆய்வாளர்
தமிழ்த்துறை, பெரியார் பல்கலைக்கழகம்
சேலம் - 11

ஓர் இலக்கியம் படைக்கப்படும் பொழுது படைப்பாளியின் எண்ணங்கள், தாம் படைக்கும் கதை மாந்தர்களின் வாயிலாகவே வெளிப்படுத்தப்படுகின்றன. அத்தகைய உணர்வுகளை வெளிப்படுத்த துணையாக நிற்பது கூற்று. இது சங்க இலக்கியங்களில் மாந்தர் கூற்றாக அமைகின்றது. மாந்தர்கள் தம் உணர்வை அல்லது எண்ணக்கருத்தை வெளிப்படுத்துவது கூற்று எனலாம். இவ்வகை கூற்றுகள் சங்க இலக்கியத்தின் உயிர்நாடியாக விளங்குகின்றன.

"சுட்டிஒருவர்ப் பெயர்கொளப் பெறாஅர்"
(தொல்.பொருள்.அகம்.57)

என்னும் தொல்காப்பிய விதிப்படி அகப்பாடல்கள் பெயர் குறிப்பிடப்படாமல் இயற்றப்பட்டுள்ளன. தொல்காப்பியத்தில் மனித உணர்வுகள் குறித்த பதிவுகளை மெய்ப்பாட்டியலில் கூறிச்செல்கின்றார் தொல்காப்பியர். அவ்வகை மெய்ப்பாடுகளுள் ஒன்றே காதல் கைமிகல் என்பதாகும். இத்தகைய காதல் கைமிகல் உணர்வை சங்க இலக்கிய தலைவிக் கூற்றில் ஆராயும் பொழுது ஐந்து(5) பாடல்கள் மட்டுமே கிடைக்கின்றன. இப்பாடல்களின் வழியாக தலைவியின் உணர்வுகளை எடுத்துரைப்பதே இக்கட்டுரையின் நோக்கமாகும்.

காமம் மிக்க கழிபடர்

காதல் கைமிகல் என்பது தலைவன் பிரிவினால் தலைவி வருத்தம் மிகுந்து பறவைகளோடும் பிறவற்றோடும் மனம் நொந்து பேசுவதாகும். இதனை காமம் மிக்க கழிபடர் கிளவி என்கின்றனர்.

"காம மிக்க கழிபடர் கிளவியுங்"
(இறையனார் அகப்பொருள், 20:1)

காமம் மிக்க கழிபடர் கிளவி என்ற தொடரிற்குக் களவியலுரைகாரர் நக்கீரர், "காமம் என்பது வேட்கை, மிகுதலென்பது பெருகுதல், கழி யென்பது சிறத்தல், படர் என்பது நினைத்தல், கிளவியென்பது சொல், வேட்கை மிக்குச் சிறப்பச் சிந்தித்துச் சொல்லும் சொல்" (இறையனார் அகப்பொருள் நக்கீரர் உரை, பக். 128-129.) என்று விளக்கமளிக்கின்றார்.

திருக்குறளில் உள்ள 'படர்மெலிந்து இரங்கல்" என்னும் அதிகாரத்தில் உள்ள குறல்களும் இதற்குச் சிறந்த உதாரணங்களாகும். காமம் மிக்க கழிபடர் கிளவியில் தலைவன் தலைவி இருவர் மட்டுமே இடம் பெறுகின்றனர். இதனைத் தொல்காப்பியர்,

"நோயும் இன்பமும் இருவகை நிலையிற்
காமம் கண்ணிய மரபிடை தெரிய
எட்டன் பகுதியும் விளங்க ஓட்டிய
உறுப்புடை யதுபோல் உணர்வுடை யதுபோல்
மறுத்துரைப் பதுபோல் நெஞ் சொடு புணர்த்துஞ்
சொல்லா மரபி னவற்றொடு கெழீஇச்
செய்யா மரபில் தொழிற்படுத் தடக்கியும்
அவரவர் உறுபிணி தமபோற் சார்த்தியும்
அறிவும் புலனும் வேறுபட நிறீஇ"
(தொல். பொருள்.194)

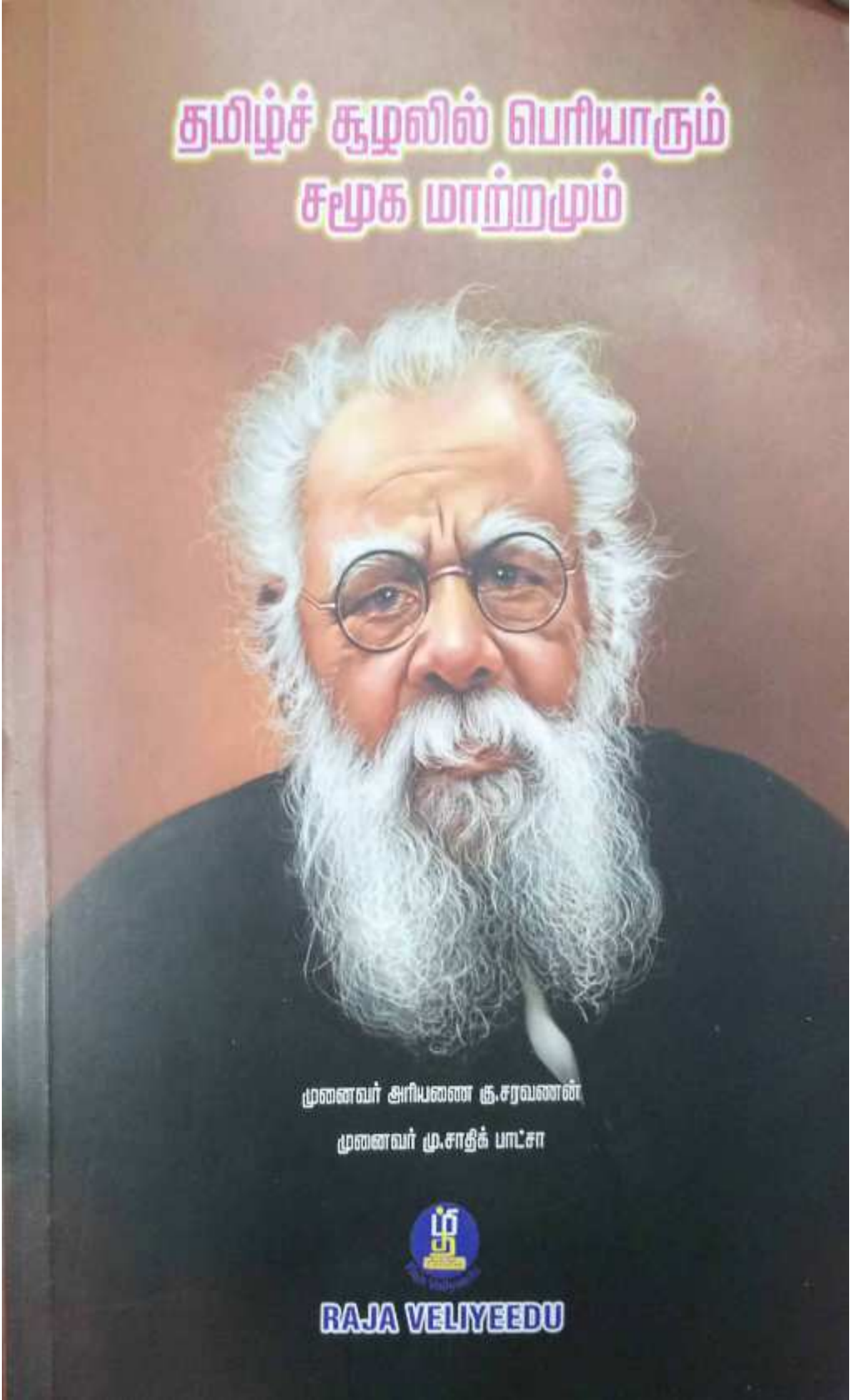
வன்கின்றார். அகவுணர்வுகள் சில பிறருக்கு உணர்த்தும் வகையிலும், உணர்தயியலாத வகையிலும், நேர்முகமாகக் கூறப்படாத வகையிலும் அமைவது உண்டு. மரபின் அடிப்படையில் இவற்றை எவ்வாறு கூறுவது என்று தடை செய்து விடுகின்றனர் பலர். அதற்காகவே சங்ககாலப் புலவர்கள் இவ்வகை "காதல்

Published by
RAJA VELIYEEDU
31, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-26-4

9 789392 636264

தமிழ்ச் சூழலில் பெரியாரும் சமூக மாற்றமும்



முனைவர் அரியணை கு.சரவணன்

முனைவர் மு.சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தமிழ்ச் சூழலில் பெரியாரும் சமூக மாற்றமும்

முனைவர் அரியணை கு. சரவணன்
திராவிட இயக்க ஆய்வாளர்

&

முனைவர் மு.சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

Published by



RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment)
Arabic College Bus Stop, Khaja Nagar,
Tiruchirappalli - 620 020.
Mobile : 96005 35241
Website : www.rajapublications.com

தமிழ்ச் சூழலில் பெரியாரும்
சமூக மாற்றமும்

முனைவர் கு. சரவணன்

முதல் பதிப்பு, 2022
பக்கம் vi +266 = 272
நூலின் அளவு டெம்மி (1/8)
விலை ரூ.200/-

வெளியீடு
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment)
Arabic College Bus Stop, Khaja Nagar,
Tiruchirappalli - 620 020.
Mobile : 96005 35241
Website : www.rajapublications.com

ஒளி அச்சு
வண்ணத் துளிகள், திருச்சி

அச்சாக்கம்
தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி

Tamilsoolalil Periyayrum Samooha Matramum

Dr. K. Saravanan

First Edition, 2022
Page vi+266 = 272
Book Size Deemy (1/8)
Price **Rs. 200/-**

Published by

RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment)
Arabic College Bus Stop, Khaja Nagar,
Tiruchirappalli - 620 020.
Mobile : 96005 35241
Website : www.rajapublications.com

Computer Printer
Colour Drops, Trichy.

Offset Printing
The Printing House, Trichy-23.

ISBN : 978-93-92636-16-5



பொருளடக்கம்

		பக்கம்
1.	பெரியாருக்கு முன் தமிழ்ச்சூழல்	1
2.	பெரியாரின் கருத்தியல்கள்	57
3.	இலக்கியத்தில் பெரியாரின் பார்வை - பெரியாரின் தாக்கம்	125
4.	தமிழ்ப் பண்பாட்டுத் தளத்தில் பெரியார்	174
5.	தமிழ் அரசியல் தளத்தில் பெரியார்	213

♦♦♦

இயல் - 1

பெரியாருக்கு முன் தமிழ்ச்சூழல்

நீண்ட நெடிய வரலாற்றுப் பெருமையும் செழுமையும் கொண்டத் தமிழ்ச் சமூகத்தை ஒவ்வொருக் காலக்கட்டத்திலும் ஒரு கொள்கை, ஓர் இயக்கம், ஓர் தலைமை இயக்கி வந்திருக்கிறது. அவ்வாறு நோக்கும் போது வரலாறு தெளிவுப் பெறாதக் காலத்திற்கு முன்பே, மேற்குலகம் நாகரீக பண்பாட்டு வளர்ச்சியினை அடைந்திடாத காலங்களில் நாகரீகம் அடைந்த சமூகமாக தமிழ்ச் சமூகம் வாழ்ந்தது என்று சங்கப் பனுவல்கள் கூறுகின்றன. எனவே தான் கிறித்துவின் பிறப்பிற்கு முன்பே தமிழ்ச் சமூகமானது மேம்பட்டு விளங்கிற்று என்று அறிஞர் பெருமக்கள் கூறுகின்றனர்.

> *"பதிற்றுப்பத்தும் புறநானூறும் எண்ணற்ற தமிழரசர்களையும் புலவர்களையும் காலத்தை வென்று நின்றுக்கொண்டே இன்றும் நமக்கு அறிமுகம் செய்து வைக்கின்றன. அறவழியை வேலியாகக் கொண்டு அமைக்கப்பட்ட வாழ்வுப் பூஞ்சோலை போலப் பொலிவுடையது நமது வரலாறு",*

தமிழ்ச் சமூகத்தின் தொண்மைக் காலத்துப் புறநூல்களான பதிற்றுப்பத்தும் புறநானூறும் பழங்காலத்தில் வாழ்ந்த தமிழர்களின் வாழ்வியல் முறைகளைக் குறிப்பாக சமூகத்தின் பொதுத்தளத்தில் எவ்வாறு தனி மனிதனும் சமூகக் குழுவும் இயங்க வேண்டும் என்பதை ஒரு கோட்பாடாகவே வலியுறுத்துத்துகின்றன. எனவேதான் தழிழர்தம் வரலாறு வேறுவிதமாக, காலக் குறிப்பாகக் கொண்டு அமைய வேண்டும் என்று நா.பார்த்தசாரதி குறிப்பிடுகிறார்.

> *"இலக்கியங்களையும் கல்வெட்டுகளையும் ஆராய்ந்து வரலாறு எழுதும்போது வாழ்க்கைக்கு மிகவும் நெருக்கமான பயன்களைத் தருகின்ற முறையில் அவற்றை எழுத வேண்டும். தமிழகத்திற்கு வேண்டிய வரலாறு இந்த வகையில்*

பெரியார், தந்தை பெரியார்.

அனைவரும் இந்தியச் சுதந்திரத்திற்காகப் போராடிக் கொண்டிருந்த வேளையில், அதை வேண்டாமென மறுத்தார். மறுத்தது ஏன்? தன் சொத்து போய்விடும். தன் நலம் போய்விடும் என்றா? மறுத்தார். இல்லை. சமூக நீதி வேண்டி தெருவில் நின்ற மக்கள் பிறப்பால் தாழ்வு பெற்று. சக மனிதனாகக் கூட மதிப்புப் பெறாமல்இருந்த மக்கள் சமூக நீதி பெற்று ஆட்சிக்கும் அதிகாரத்திற்கும் எப்போது வருகிறார்களோ? அப்போது, சுதந்திரம் கிடைத்தால் போதும் என்ற தன் நெஞ்சில் நின்ற, சுயமரியாதை எண்ணத்தின் விளைவாக மறுத்தார்.

அவர் மரணமடைந்து விட்டார். நாம் சுதந்திரமடைந்து முக்கால் நூற்றாண்டு முழுமைபெற்ற பிறகும், பெரியாரின் எண்ணங்கள் இன்னும் நிறைவு பெறவில்லை. நிறைவு பெரும் வரை தந்தை பெரியார் பற்றிய நூல்கள் வெளிவரும். வெளிவர வேண்டும். இத்தகையப் பணியில் என்னுடன் இணைந்து தன்னை ஈடுபடுத்திக் கொண்டுள்ள என்னுடைய மாணவர் அரியணை கு.சரவணன் அவர்களுக்கு நன்றி கூறுகிறேன்.

முனைவர் மு.சாதிக் பாட்சா
திருச்சி

RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment)
Arabic College Bus Stop, Khaja Nagar,
Tiruchirappalli - 620 020.
Mobile : 96005 35241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-16-5
9 789392 636165

படைப்பிலக்கியங்களில் மனித மாண்பு

(தமிழ் இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி -3)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் செ. ரெஜினா

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

படைப்பிலக்கியங்களில் மனித மாண்பு

(தமிழ் இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 3)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **செ. ரெஜினா**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	படைப்பிலக்கியங்களில் மனித மாண்பு
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் செ. ரெஜினா
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 246 = 250
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரு. 200/-
ஒளி அச்சு	:	விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-32-4

- *Name of the Book : **Padaippillakkiyangalil Manitha Manbu***
- *Author : **Dr. S. Regina***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Basha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 246 = 250*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 250/-*
- *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	ச. சோபியாமேரி & செ. ரவிசங்கர்	கவிஞர் கவிமுகிலின் 'எதிரே உன் ஏணி' எனும் நன்னம்பிக்கை நூலை முன்வைத்து	1-5
2.	மி. க. எழிலரசி	தமிழ் இலக்கணத்தில் மனித மாண்புகள்	6-13
3.	ஆ. தியாகராஜன்	தமிழ் இலக்கியங்கள் வழி அறியலாகும் தாவரங்களும் அதன் மருத்துவ பயன்பாடுகளும்	14-20
4.	க. அருள்சகாய குமார் & திரு. பி. பாலச்சந்திரன்	படைப்பிலக்கியங்களில் மனித மாண்பு	21-26
5.	க. பவானி & ஜே. ஆந்தோணி சகாயசோபியா	அகநூல்களில் குறுநில மன்னர்களின் போர் முறைகள்	27-31
6	அ. பிரசில்லா	நிலம் பூத்து மலர்ந்த நாள் நாவலில் நம்பிக்கைகளும் வழிபாட்டு முறைகளும்	32-38
7.	ச. குமரேசன் & க. கணியன்பூங்குன்றனார்	திருமங்கையாழ்வார் பாசுரங்களில் தலைவியின் பாங்கறிவு	39-44
8.	சி. ஜோசப் ரவிச்சந்திரன் & பி. பாலச்சந்திரன்	இயேசுவின் காலத்தில் மனித மாண்பும் - அரசியலும்	45-51
9.	ப. யுவராஜ்	சங்க அக இலக்கியங்களில் மகளிரும் அகவாழ்வியல் மாண்பும்	52-58
10.	செ. ரெஜினா	இலக்கியங்களில் இல்லறச் சிறப்பு	59-65
11.	வ. முத்துப்பாண்டி & ந. இரததேவன்	காலனிய ஓர்மை ஏற்கும் எதிர்ப்பும் (சூகி வா தியாங்கோவும் - அயோத்திதாசரும்)	66-73
12.	வெ. இரமேஷ்	கவிஞர் மீராவின் கவிதைகளில் சமுதாயம்	74-78
13.	ஜெ. அருள் இருதய ஜெயந்தி	இறையன்பு வலியுறுத்தும் மனித மாண்புகள்	79-84
14.	வ.ரா. பி. சுமா & செ. செல்வகுமார்	நீலச்செல்வனின் கவிதைகளில் யுத்தச் சிதைவுகள்	85-88
15.	வெ. சங்கீதா	முல்லைத்திணையில் கருப்பொருள் மையக்கம்	89-91
16.	ந. வி. சகிலா	கவிஞர் நெல்லை சதாவின் கவிதைகளில் பெண்கள்	92-96
17.	வை. சொர்ணலதா & வெ. ஐயப்பன்	இறப்புச் சடங்கில் புழங்கு பொருட்கள்	97-101
18.	து. அபிநயா, கு. ரேணுகா தேவி, ர. சுமியன் மோ & சி. விஜய்	தமிழரின் கணக்கியல் மரபும் நடப்பியல் நெறியும்	102-107
19.	கு. அந்தோணியம்மாள் & மு. முனீஸ்மூர்த்தி	மணிமேகலையின் மாண்புகள்	108-114
20.	ஆ. பெனிலா ஜாய்	கீழ்வானம் வில்லையின் 'திசை தெரியாத பயணங்கள்' நாவலில் வெளிப்படும் மனித மாண்புகள்	115-120
21.	ANGELINE SORNA & LAURA DAMERIS CHELLAJOTHI	COURAGE AND RADICAL HOPE IN THE DIARIES OF ETTY HILLESUM	121-126
22.	அ. பாக்கியமுத்து	புறம் கூறும் வாழ்வியல் அறங்கள்	127-130
23.	மு. திலகம்	புறநானூற்றில் மனித மாண்புகள்	131-137
24.	சி.பு. இந்துஜா	பெரியபுராணம் காட்டும் மகளிரின் மன உணர்வுகள்	138-144

கவிஞர் கவிமுகிலின் 'எதிரே உன் ஏணி' எனும் தன்னம்பிக்கை நூலை முன்வைத்து

ச. சோபியாமேரி

முனைவர்பட்ட ஆய்வாளர், ஒப்பிலக்கியத்துறை, தமிழியற்புலம்,
மதுரை காமராசர் பல்கலைக்கழகம், மதுரை, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

முனைவர் செ. ரவிசங்கர்

நெறியாளர் மற்றும் உதவிப்பேராசிரியர், ஒப்பிலக்கியத்துறை, தமிழியற்புலம்,
மதுரை காமராசர் பல்கலைக்கழகம், மதுரை, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

ஆய்வுச்சுருக்கம்

கவிஞர் கவிமுகிலின் "எதிரே உன் ஏணி" என்ற இந்த நூலின் தலைப்பே தன்னம்பிக்கையின் தகுதியாட்சியைப் புலப்படுத்துவதாய் உள்ளது. இந்த ஏணிப்படிகளில் ஏறியுள்ள கவிமுகில், வானத்தை வசப்படுத்தி, அந்தக் கார்முகிலைக் கைப்பிடித்து மண்ணிற்குக் கொண்டு வரும் வல்லமை உடையவர் என்பதைத் தன்னம்பிக்கையோடு கூறலாம். வாழ்க்கையின் அனுபவத் தழும்புகளை அடையாளப்படுத்திக் காட்டிய இந்த நூல், கற்பனைக் குவியலன்று. சமுதாயக் களத்தில் உணர்ந்திருப்பதை நன்கு உணர்த்திக் காட்டும்படியான ஒன்றுகோள் நூல். வாழ்க்கைப் போக்கில் இழுக்கு நேர்ந்துவிடும் போதும், வழுக்கி விடும் போதும், மனத்தை நழுவ விடாமல், வலிமை ஊட்டி, இதயத்தை எஃகாய் ஆக்கி ஏவுகணையாய்ப் பாயும் ஆற்றலைத் தரும்படியான நூலினை பற்றி ஆராயும் விதமாக இக்கட்டுரை அமைய பெற்றுள்ளது.

முன்னுரை

கவிஞர் கவிமுகில் அவர்கள் "எதிரே உன் ஏணி" என்று சுட்டுக்காட்டும் விதத்திலேயே "ஏறு" "முன்னேறு" என்ற ஊக்கமூட்டும் பாங்கு தொக்கி நிற்கிறது. எத்தனையோ தன்முன்னேற்ற நூல்கள் இருந்தாலும், கவிஞரின் இந்த நூல் தனித்து நிற்பதற்குக் காரணம் இவர் நூலினைப் பல்வேறு தலைப்புகளாய்ப் பிரித்துக் கொண்டு, ஒவ்வொரு துறையிலும் எவ்வாறு முன்னேற வேண்டும் என்பதனைச் சுருக்கமாக, நறுக்குத் தித்தாற் போல, புதுக்கவிதை போன்ற உரைவீச்சில் சொல்லுவதுதான். தத்துவ விரிவுரைகளோ, உளவியல் விளக்கங்களோ ஏதுமின்றி அன்றாட வாழ்விலிருந்தும், இயற்கையிலிருந்தும் உதாரணங்களைத் தந்து விளக்குகிறார்.

படிப்போம் படிக்கட்டும், பயன்பெற்றுக் கொள்ளட்டும் என்றில்லாமல் இளைஞர்கள் அனைவரையும் சமுதாயத்திற்குப் பயன்படும் வெற்றியாளர்களாக மாற்றி அதன்மூலம் சமூகம் மேம்பாடடையச் செய்ய வேண்டும் என்ற கடமையுணர்வோடு எழுதப்பட்ட நூல் ஆதலால், அதற்கேற்ற வகையில் எளிமையும் இனிமையுமாக இது விரிகிறது. வாழ்க்கை அனுபவங்களைக் கவிதைகளாய்த் தந்த கை இப்போது கட்டுரையும் தந்துள்ளது. இந்த நூல், எல்லோரும் பேரற்றக் கூடிய வகையில் எளிமையான நடையில் அமைந்துள்ளதை ஆராய்வதாக இக்கட்டுரை அமைகிறது.

வெற்றியின் - பல பரிமாணங்கள்:

"வெற்றி வெற்றி என்றும் வெற்றி
வெற்றிக் கொடி ஏற்றிக் கட்டு
பூமி அச்சை மாற்று தோழா"

மேலேயுள்ளது "முதல் முதலாய்" என்கிற திரைபாடத்தில் கவிஞர் கவிமுகில் எழுதிய பாடல் வரிகள்.

RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-32-4

9 789391 573324

Print @ The Printing House, Try-23,M : 7598627412

தமிழ் இலக்கியமும் அறிவியலும்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் அறிவியல் குறித்த
ஆய்வுக் கட்டுரைகள்- தொகுதி -1)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

அருட்சகோதரி முனைவர் அ. ஆரோக்கிய ஜெனிசியஸ் அல்போன்ஸ்

முனைவர் ந. சண்முக வடிவு (எ) சாந்தி

முனைவர் அ.ம. சோனல்

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

தமிழ் இலக்கியமும் அறிவியலும்

தமிழ் இலக்கியங்களில் அறிவியல் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - I

தொகுப்பாசிரியர்

அருட்சகோதரி முனைவர் **அ. ஆரோக்கிய ஜெனிசியஸ் அல்போன்ஸ்**

முனைவர் **ந. சண்முக வடிவு (எ) சாந்தி**

முனைவர் **அ. ம. சோனல்**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தமிழ் இலக்கியமும் அறிவியலும்
தொகுப்பாசிரியர்	:	அருட்சகோதரி முனைவர் அ. ஆரோக்கிய ஜெனிசியஸ் அல்போன்ஸ் முனைவர் ந. சண்முக வடிவு (எ) சாந்தி முனைவர் அ. ம. சோனல்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 228 = 232
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-20-1

- *Name of the Book :* ***Tamil Ilakkiyamum Aariviyalum***
- *Author :* ***Sr. Dr. A. Arockia Jenesius Alphonse, Dr. N. Shanmuga Vadiyu (a) Shanthi, Dr. A.M. Sonal***
- *Publisher by Author :* ***Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 228 = 232*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	மி.கவிதரசி	சிவஞானபோதத்தில் அறிவியல் அடிப்படையிலான ஆன்மீகக் கூறுகள்	1-8
2.	ஆ.மரிய சாந்தி	திருக்குறளில் அறிவியல்	9-15
3.	அ.மு.சோனல்	இலக்கியத்தில் அறிவியல்	16-20
4.	அ. அமல அருள் அரசி	எட்டுத்தொகையில் வேளாண் வாழ்க்கை	21-30
5.	ந.சண்முகவடிவு (எ) சாந்தி	அறநூல்களில் மருத்துவ சிந்தனைகள் மருத்துவக் கலை	31-36
6.	ச.அருள் ஜோன்பின்	தமிழரின் வானியல்	37-42
7.	பொ.கரேஷ் & க.ராம்குமார்	தமிழ் இலக்கியங்களில் யோகக்கலை	43-47
8.	த.பாலமுருகன்	போருக்கும் தேருக்கும் தின்ற அறிவியல்	48-53
9.	அ. சேமலா வசந்தா	ஐந்திந்திரியம் அடக்கும் அருமையும் முறைமையும்	54-58
10.	சி.முத்துச்செல்வி	காப்பிய இலக்கியங்களில் அறிவியலின் ஆளுமை	59-64
11.	க. ஜெயக்குமாரி	சங்க இலக்கியத்தில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	65-68
12.	ஆ.மெர்சி ஆரோக்கிய	கலித்தொகையில் அறிவியல்	69-75
13.	அ.இராஜன் ஜான்	சங்க இலக்கிய மெய்யியலில் சித்தர்களின் பங்கும் நீட்சியாக பாரதியும்	76-81
14.	சீ.கோகிலா	பதினெண்கீழ்க்கணக்கு நூல்களில் உணவுசார் அறிவியல்	82-87
15.	மு.ரேவதி	தமிழ் இலக்கியங்களில் காணலாகும் அறிவியல் சிந்தனைகள்	88-94
16.	மா.தே.அருண் மொழி நங்கை	புறநானூற்றில் காணப்படும் அறிவியல் கருத்துக்கள்	95-100
17.	ஆ.சுசித்ரா	புறநானூறு பதித்துச் சென்ற அறிவியல் தடங்கள்	101-108
18.	ஜெ.தேவசேனா	தமிழர்களின் வழிபாட்டு மலரில் மருத்துவம்	109-115
19.	அ. பியூலா & உ. அழிதா	புறநானூற்றில் பெண்கள்	116-121
20.	ச.அ. கஜா	வாழ்க்கைப் பங்கீட்டாளர்	122-125
21.	வி.செல்வி	திருமூலர் காட்டும் அறிவியல் கருத்துக்கள்	126-130
22.	ரா.கார்த்திக்	ஐங்குறுநூற்றில் விலங்குகள் (மருதத்திணை)	131-136
23.	தெ.சந்திரா	திருக்குறளில் அறிவியல் கோட்பாடு	137-141
24.	செ.ஸ்டாலின்	அறிவியல் கோட்பாட்டு அடிப்படையில் தமிழிலக்கிய நிகழ்வுகள்	142-147
25.	பொ. ரமணி	சங்க இலக்கியத்தில் தாவரச் சூழல்	148-151
26.	பா.நாகேஸ்வரி	சிலப்பதிகாரத்தில் அறிவியல்	152-155
27.	ஜெ. ஜெயசாந்தி	புறநானூற்றில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	156-162
28.	பா. ஹெலன் சோபியா	தமிழ் இலக்கியமும் அறிவியலும்	163-169
29.	போ.பிரபா	பெருமாள் முருகன் சிறுகதைகளில் அறிவியல் நுட்பங்கள்	170-174
30.	உ.ச.ஏ. தமிழரசன்	சங்க இலக்கியங்களும் அறிவியல் சிந்தனைகளும்	175-178
31.	ச.மீனாட்சி	பதினெண்கீழ்க்கணக்கில் பூச்சியினங்கள்	179-183
32.	இ. வாகனி	திருவாசகத்தில் கருவும் உருவும்	184-190
33.	மா. முனி	பரிபாடலில் அறிவியல் செய்திகள்	191-195
34.	நே.நிஷோ நேவிஸ்	தமிழரின் மரபுசார்ந்த மீன்பிடி நொழில்நுட்பம்	196-203
35.	அய்யிகோ நா	சிலப்பதிகாரம் காட்டும் அறிவியல்	204-207
36.	சகோ. ஜா. அருள் சுனிலா	சங்க இலக்கியத்தில் கடல்	208-214
37.	க.ஜெயசீலன்	சங்கத் தமிழரின் வானியல்சார் அறிதலியல்	215-220
38.	இரா.ஜீவராணி	பத்துப்பாட்டில் நெசவுத் தொழில்நுட்ப அறிவியல்	221-223
39.	ம.சியாமளா	புறநானூற்றில் வானியல்	224-228

சிவஞானபோதத்தில் அறிவியல் அடிப்படையிலான ஆன்மீகக் கூறுகள்

அருட்சகோதரி முனைவர் மி.கு.எழிலரசி
உதவிப்பேராசிரியர்,தமிழ்த்துறை
தூய மரியன்னை கல்லூரி (தன்னாட்சி) தூத்துக்குடி

கி.பி 6-ஆம் நூற்றாண்டு வரை இந்தியாவில் சமண மற்றும் பௌத்த சமயங்களே காணப்பட்டன. இவை இரண்டும் கடவுள் நம்பிக்கை இல்லாத நாத்திக சமயங்கள். கி.பி 7-ஆம் நூற்றாண்டு முதல் 12-ஆம் நூற்றாண்டு வரை தமிழகத்தில் எழுந்த பக்தி இயக்கத்தின் காரணமாக சைவ மற்றும் வைணவ சமயங்கள் தோன்றின. இவை ஒரே அடிமரத்தினின்று பிரிந்த இரு கிளைகள் போன்று, ஒரே சமயமாகத் தோன்றி, பின் இரண்டாகக் கிளைத்து இந்தியா முழுவதும் பரவின. அக்கால கட்டங்களில் ஆழ்ந்த இறையனுபவம் கொண்ட சைவ இறையடியார்கள் எழுதிய பாடல்களும், அவர்களைப் பற்றிய வரலாறுகளும் தொகுக்கப்பட்டன. அவை 'பன்னிரு திருமுறைகள்' எனப் பெயர் பெற்றன. சிந்துவெளி நாகரிகத்திற்கு முன்பிருந்தே சிவ வழிபாடு தமிழகத்தில் இருந்து வந்திருக்கிறதென்பதை அறிஞர்கள் பலரும் தம் ஆய்வுகள் வழி நிரூபித்துள்ளனர். எந்நாட்டவர்க்கும் இறைவனாகிய முதல்வனைத் தென்னாட்டவராகிய தமிழ் மக்கள் சிவன் என்ற திருப்பெயராற் போற்றி வழிபட்டு வருகின்றனர். இதனைத்,

'தென்னாடுடைய சிவனே போற்றி
எந்நாட்டவர்க்கும் இறைவா போற்றி'[1]

என வரும் திருவாசகத் தொடரால் இனிது அறியலாம்.

தத்துவ நூல்கள் சமய உண்மைகளை அறிவியல் முறையில் நிரூபித்துக் காட்டுவன. நமது இந்திய நாடு பல்லாயிரம் ஆண்டுகட்கு முன்பிருந்தே தத்துவ சிந்தனையில் வளர்ச்சி பெற்று வந்துள்ளது. இந்தியா நாட்டுத் தத்துவக் கொள்கைகளை அறிவு வளர்ந்த வரலாறாகத்தான் அறிஞர் கொள்வர். அவ்வாறு வளர்ந்த தத்துவ வளர்ச்சியின் திரண்ட பயனாகத் தோன்றியது சைவ சித்தாந்தக் கொள்கை. 'அன்பின் ஐந்திணையாய், ஐவகைத் தெய்வமாய், ஆன்மாக்கள் தம்மையே ஐந்திணை நெறி அளவும் கருவியாக அமைத்துக் கொண்டு அந்த ஓர் 'ஏகம்' என்ற பொருளைச் 'சிவம்' எனத் துய்ப்பினால் துய்த்து மகிழ்ந்தன'[2] என திரு. வை. இரத்தின சபாபதி அவர்கள் பழந்தமிழர் வகுத்திருந்த ஐந்திணை ஒழுக்கங்களை ஆன்மவியலோடு தொடர்புபடுத்திக் குறிப்பிட்டுள்ளார்.

'தற்பரம் கண்டுளோர் சைவ சித்தாந்தரே'[3] என்ற திருமந்திரத் தொடரில் 'சைவசித்தாந்தம்' என்ற சொல் முதன்முதல் கையாளப்பட்டிருப்பதாகக் கூறப்படுகிறது. கற்க வேண்டிய ஞான நூல்களையும், யோக முறைகளையும் பயின்று, முத்திநிலை அடைதற்குரிய ஞானம் எய்தித் தம்மையும், தலைவனாகிய இறைவனையும் உணர்ந்தவர்களே 'சைவ சித்தாந்தி' ஆவார் எனத் திருமந்திரம் வலியுறுத்துகிறது. 'அன்பின் வழியது உயிர்நிலை'[4], அதாவது உயிர்க்கும் உடம்புக்கும் தொடர்பாவது அன்பு என்றார் திருவள்ளுவர். அந்த அன்பையே 'சிவம்' எனக் கண்டார் திருமூலர். சிவம் - செம்பொருள். செம்மை எனும் வேர்ச்சொல்லிலிருந்து வந்தது. திருவள்ளுவர் 'சிவம்' என்பதைச் 'செம்பொருள்' என்றே வழங்கினார்.



RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-20-1

9 789391 573201

Print @ The Printing House, Try 23.M 7598627412

சங்க இலக்கிய புறநூல்களில் வேளாண்மை

(தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல்
குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி-2)

தொகுப்பாசிரியர்
முனைவர் ம. கவிதா
முனைவர் செ. ஜெயந்தி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

சங்க இலக்கிய புறநூல்களில் வேளாண்மை

தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **ம. கவிதா**

முனைவர் **செ. ஜெயந்தி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	சங்க இலக்கிய புறநூல்களில் வேளாண்மை
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ம. கவிதா, முனைவர் செ. ஜெயந்தி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 294 = 296
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-22-5

- *Name of the Book : **Sanga Ilakkiya Puranulgalil Velanmai***
- *Author : **Dr. M. Kavitha, Dr. S. Jayanthi***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 294 = 296*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1. ர. தமிழ்ச்செல்வி	எட்டுத்தொகை நூல்கள் காட்டும் வாழ்வியல் கூறுகள்	1-7
2. அ. மீராமைதீன்	திலகவதியின் கதைகளில் வாழ்வியல் பதிவுகள்	8-13
3. ஆ. இரமேஷ்	நற்றிணை முன்னிலைப் புறமொழி பொருண்மையியல் நோக்கு	14-19
4. ஹா. கபி	ஓப்பீட்டு பார்வையில் பழமொழியும் திருக்குறளும்	20-23
5. ஞா.அலெக்ஸ்அருள்தாசன்	திருநங்கையர் வாழ்வியல் சிக்கல்களும் தீர்வுகளும்	24-29
6. ப. அன்னபூரணி	சிறுபாணாற்றுப்படை காட்டும் விருந்தோம்பல்	30-36
7. ஜெ.பாரதி	சோளகர் தொட்டி புதினத்தில் சோளகரின் பண்பாடு	37-41
8. லி. ஜன்னத்	புறநானூற்றுக் குறுங்கவிப் பாடல்கள் உணர்த்தும் பேகனின் வாழ்வியல்	42-47
9. அ. ஜோதிரவிந்திரன்	குறுந்தொகையில் கற்றும் பண்பாட்டு வெளிப்பாடும்	48-53
10. பா. கந்தசாமி	புலியூரான் சித்தர் கோவில் வரலாறும், வழிபாட்டு வாழ்வியலும்	54-60
11. த. அபிஷா & சா.விட்டுல் பிளவர்	சங்க இலக்கிய புறநூல்களில் வேளாண்மை	61-65
12. க.ஆனந்தராஜன்	அமெரிக்க நாட்டில் அகதியர்கள்: ம. ந. கிதுரனின் 'குருவரவாளன்' - புதினத்தை முன்வைத்து...	66-75
13. சு. அந்தோணியம்மாள் & மு. முனீஸ்வரர்த்தி	கிலப்பதிகாரத்தில் கொற்றவை வழிபாடு	76-82
14. ஆ. அருணா	என் ஸ்ரீராமின் சிறுகதைகள் காட்டும் நாட்டுப்புற நம்பிக்கைகள்	83-86
15. ம. பாலகுருசாமி	கவிக்கோ அப்துல் ரகுமான் புதுக்கவிதைகளில் இராமாயணத் தொன்மங்கள்	87-91
16. ச. திவ்யபாரதி	மங்கை வேந்தன் திருமங்கையாழ்வார்	92-98
17. GUNASEKARAN. C & G.R. VALLIAMMAL	EFFECT OF SIMPLIFIED KUNDALINI YOGA ON PULSE RATE AND BODY MASS INDEX AMONG MIDDLE AGED STRESSED WOMEN	99-104
18. ஜெமிஜோஸ் & ஹா. கபி	சுவை கூடும் பிறமேகநோய் மருத்துவம்	105-109
19. ரோ.க.கேதரின் பிரிட்டா & ஜினி மேபல்	ஆரூர் பெண்களும் இன்னாத பெண்களும் ஓப்பீடு	110-114
20. பா. கலைஜோதி	சித்தர்களின் வாழ்வியலும் வழிபாடுதலும்	115-121
21. த. கார்த்திகா	போரும் போர்க் கருவிகளும்	122-125
22. ச. கோகிலாசெல்வி	சங்க இலக்கியம் கூறும் சுற்றுச்சூழல்	126-133
23. ஆ.மகேஷ் & ஆ.முருகன்	வேளாண்மை அன்றும் இன்றும்	134-139
24. கோ. மணிகண்டன்	ஓப்பீட்டு நோக்கில் சாணக்கியரின் அர்த்தசாஸ்திரமும் வள்ளுவரின் திருக்குறளும்	140-145
25. வ. மோகனப்பிரியா	சாதியும் சடங்கும்-தேவாங்கர் சமூகப் பெண்கள் குறித்து...	146-151
26. த. முனியம்மாள்	பண்டையகாலக் கல்வெட்டுகள்	152-156
27. மா. முரளி	குறுந்தொகையில் வாழ்வியல் செய்திகள்	157-160
28. இரா. முருகேசன் & க. இராமபாண்டி	சித்தர் பாடல்களில் மறைமுகச் சொல்லாடல்	161-166
29. ஜோ. நெல்சன் & டே.கிறிஸ்துமணி	வேதநாயகம் சாஸ்திரியார் இயற்றிய ஞானதொண்டு நாடகத்தில் விவிலியக் கருத்துகள்	167-173
30. ஜெ. நிஷா & ரா.கபஜா	ஐங்குறுநூற்றில் மக்களின் வாழ்வியல்	174-178
31. அ. நித்யா	பாலைத்திணை காட்டும் சங்ககால மக்கள் வாழ்வியல்	179-183
32. மு. பழனிச்சாமி	ஔவையார் பாடல்களில் வாழ்வியல்	184-189

எட்டுத்தொகை நூல்கள் காட்டும் வாழ்வியல் கூறுகள்

முனைவர் ர. தமிழ்ச்செல்வி
உதவிப் பேராசிரியர், தமிழ்த்துறை, ஸ்ரீனிவாஸ மகளிர் கல்லூரி
நாமக்கல் - 637002, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

ஆய்வுச்சுருக்கம்

சங்கத் தமிழர்களின் வாழ்வியல் காலக் கண்ணாடியாக விளங்கும் பத்துப்பாட்டு மற்றும் எட்டுத்தொகை நூல்களில், 'எட்டுத்தொகை நூல்கள் காட்டும் வாழ்வியல் கூறுகள்' எனும் தலைப்பில் கருத்துக்கள் தேவையான அளவு தொகுக்கப்பட்டு உள்ளது. இதற்கு தேவையான சான்றாதாரங்களும் எடுத்துக்காட்டப்பட்டுள்ளன. வாழ்வியல் கூறுகளான களவு மற்றும் கற்பு வாழ்க்கை, இல்லற மாண்பு, விருந்தோம்பல், அறவழிச் சிந்தனை, கொடை போன்றவற்றை எட்டுத்தொகை பாடல்கள் வழி விளக்கப்பட்டுள்ளன. கட்டுரையின் இறுதியில் தொகுப்புரையும் முடிவுரையும் அதன்பிறகு சங்க இலக்கிய மற்றும் பிற இலக்கிய ஆதாரங்கள் அடிக்குறிப்புகளாக கொடுக்கப்பட்டுள்ளன.

கட்டுரையின் பக்க வரையரையை கருத்தில் கொண்டு வாழ்வியல் கூறுகள் அமைந்த ஒரு சில பாடல்கள் மட்டும் கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டன.

கலைச்சொற்கள்

சாரல் - பசப்பு - ஆற்றுதல் - செவ்வி - பணையம் - முழவுமாள் - பொறை - சூழ்வி - மடவர்.

முன்னுரை

சங்கத் தமிழர்களின் வாழ்வியல் சிந்தனைகளை எடுத்துக்காட்டும் இலக்கியங்கள் பத்துப்பாட்டும், எட்டுத்தொகையுமாகும். இவை பழந்தமிழரின் நற்பண்புகளையும், அக்கால சமூக வாழ்வியலையும், மனிதன் எவ்வாறு வாழ வேண்டும் என வாழ்வியல் நெறியை வகுத்து அதன்வழி வாழ்ந்ததை காட்டும். எட்டுத்தொகை நூல்களில் நற்றிணை, குறுந்தொகை, ஐங்குறுநூறு, கலித்தொகை, அகநானூறு என்ற ஐந்தும் அகப்பொருள் பற்றியவை. பரிபாடல் அகம் மற்றும் புறம் பற்றிய நூல் ஆகும். புறநானூறும், பதிற்றுப் பத்தும் புறப்பொருள் சார்ந்தவை. மேற்கண்ட எட்டுத்தொகை பாடல்கள் வழி சங்க கால தமிழர்களின் அகவாழ்க்கை மற்றும் புறவாழ்க்கையில் காணப்படும் வாழ்வியல் கூறுகளை எடுத்து இயம்புவது இக்கட்டுரையின் கருத்தாகும்.

அன்பின் வழியது உயிர்நிலை

அன்புடைமையார் பண்புடையவராக விளங்குவர். அன்பு தான் நாம் வாழ்வதற்கும், பிறரை வாழ்விப்பதற்கும் அடிப்படையான பண்பாகத் திகழ்கின்றது. சங்க காலத்தில் இனம், பிரிவு, மதம், சாதி என எந்த பாகுபாடும் இல்லை. களவு நெறியும், கற்பு நெறியும் மேலோங்கியிருந்தது.

தலைவன் தலைவியின் அன்பின் வலிமையை,

"யாயும் ஞாயும் யார் ஆகியரோ
எந்தையும் நுந்தையும் எம்முறைக்கேளிர்
யானும் நீயும் எவ்வழி அறிதும்
செம்புலப் பெயல்நீர் போல
அன்புடை நெஞ்சம் தாம் கலந்தனவே"
(குறுந் - 40)

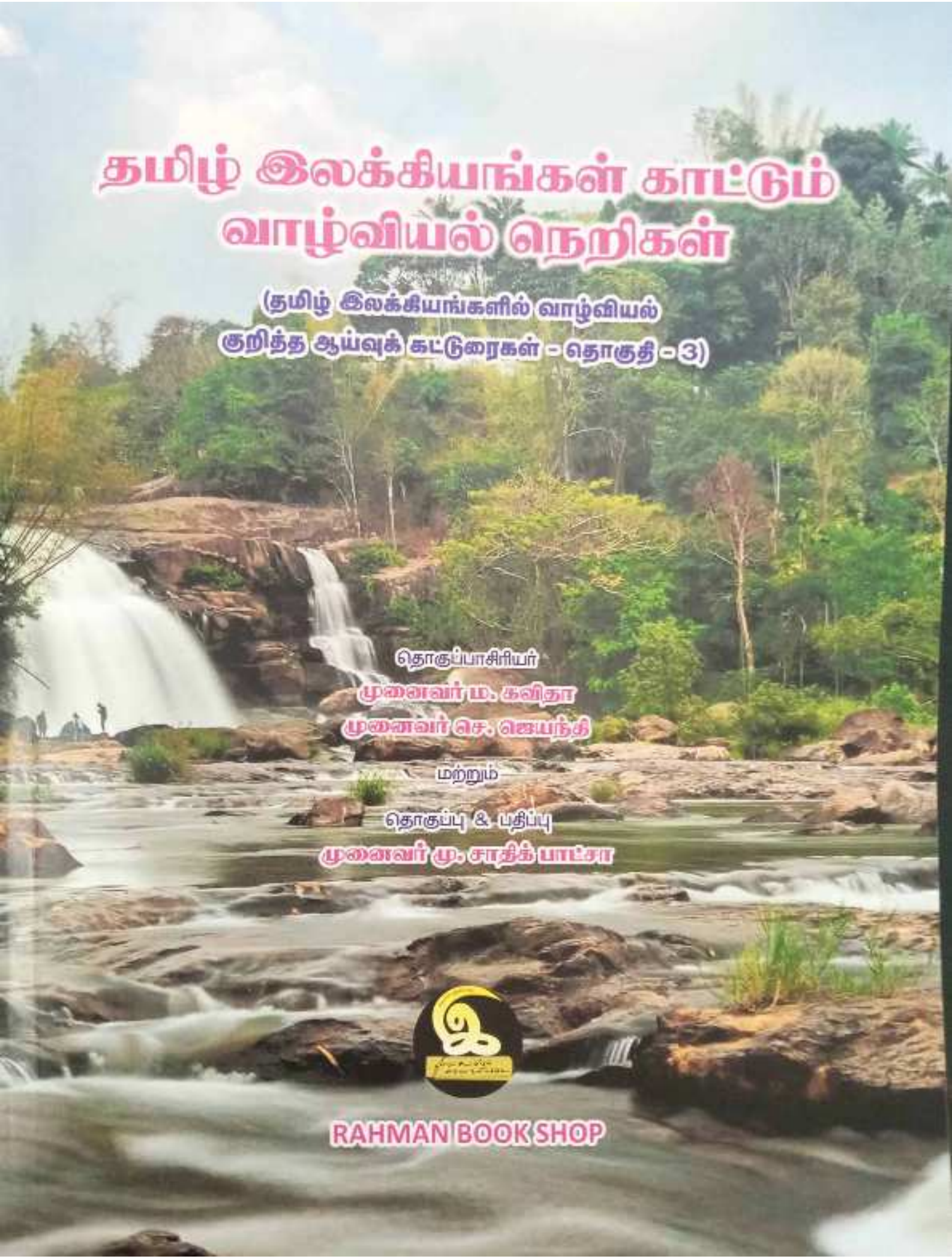
என்ற பாடலின் வழி தலைவன் செம்மண் நிலத்தில் விழுந்த மழை நீரைப் பிரிக்க இயலாது, அது போல நம்மையும் பிரிக்க இயலாது என்பதை வலியுறுத்திக் கூறுவதை அறிய முடிகின்றது. தலைவியின் அன்பு நிலையை,

"நிலத்தினும் பெரிதே வானினும் உயர்ந்தன்று
நீரினும் ஆர் அளவின்றே சாரல்
கருங்கோற் குறிஞ்சிப்பூக் கொண்டு
பெருந்தேன் இழைக்கும் நாடனொடு
நட்பே" (குறுந் - 3)

RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805



Print @ The Printing House, Trp 23.M - 7598827412



தமிழ் இலக்கியங்கள் காட்டும் வாழ்வியல் நெறிகள்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல்
குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 3)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் ம. கவிதா

முனைவர் செ. ஜெயந்தி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

தமிழ் இலக்கியங்கள் காட்டும் வாழ்வியல் நெறிகள்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 3)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **ம. கவிதா**

முனைவர் **செ. ஜெயந்தி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தமிழ் இலக்கியங்கள் காட்டும் வாழ்வியல் நெறிகள்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ம. கவிதா, முனைவர் செ. ஜெயந்தி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 252 = 256
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	விஜெண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி
வெளியிடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-25-6

- *Name of the Book : **Tamil Ilakkiyangal Katum Vazhviyal Nerigal***
- *Author : **Dr. M. Kavitha, Dr. S. Jayanthi***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 252 = 256*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	வசலஜா குமாரசாமி	திருக்குறள் எடுத்துரைக்கும் வாழ்வியல் தத்துவங்களும் நவரசங்களும்	1-6
2.	மதுராங்கி ஸ்ரீகந்தராசா	சங்க இலக்கியங்களில் இசைப் பாணர்களின் வாழ்வியல்	7-10
3.	சத்தியப்பிரியா கஜேந்திரன்	பக்தி இலக்கியங்கள் வெளிப்படுத்தி நிற்கும் வாழ்வியல் கலைகளில் இசையும், நடனமும்	11-17
4.	துஸ்யந்தி சகுணன்	சிலப்பதிகாரத்தில் வாழ்வியல்	18-25
5.	செ. ஜெயந்தி	தமிழ் இலக்கியங்களில் விருந்தோம்பல்	26-30
6.	சா. லிட்டில் பிலவர்	சங்க இலக்கியப் பாடல்களில் அலைம்	31-36
7.	தி.ஜெபரிசில்லா ரகுபதி	திருச்சதகம் உணர்த்தும் பக்தி விழுமியங்கள்	37-41
8.	சா. சஜிதா	பழந்தமிழரின் வாழ்வியல் நெறிகள்	42-44
9.	வி. விஜிபலட்சுமி	திருக்குறளில் மருத்துவம் (உணவே மருந்து)	45-48
10.	க.செந்தில்குமார்	அரச மாளிகை பிம்பம் - இலக்கியமும் எதார்த்தமும்	49-55
11.	வீ. கவிதா	இராமலிங்க வள்ளலாரின் திரு அருட்பா காட்டும் வாழ்வியல் சிந்தனைகள்	56-58
12.	க. நாகேஸ்வரி	சங்கஇலக்கியம் வழி அறியலாகும் மனிதநேய வாழ்வியல்	59-62
13.	கே. பரிமளம்	சங்க இலக்கியத்தில் தொழிற்களம் புழங்குபொருட்கள்	63-67
14.	ஞா.பிரான்சிஸ் கேதரின்	மணிமேகலைக் காப்பியத்தின் கிளைக்கதைகளில் வாழ்வியல்	68-75
15.	G.V. BHANU MURTHY & T.K. BADRINATH	சிறப்பு "ழ" கரமும், வேதாத்திரி மகரிஷியின் வாழ்த்தும் பயனும்	76-82
16.	சி. ஆறுமுகம்	சங்க இலக்கியம் காட்டும் கலித்தொகையில் பெண்களின் வாழ்க்கை நிலை	83-85
17.	புனோரா பவுலின் மேரி	சங்க இலக்கியத்தில் வாழ்வியல் சிந்தனைகள்	86-91
18.	பா. பிரேமலதா	காரைக்கால் அம்மையாரின் பக்தி நெறி	92-97
19.	க.புஷ்பலதா	ஆண்டாள் பிரியதர்ஷினியின் சிறுகதைகளில் முதுபெண்டிர் நிலை	98-101
20.	செ. நவரெத்தினம்	சங்க இலக்கியத்தில் வாழ்வியல் உண்மைகள்	102-105
21.	பி. அனுராதா	மூப்பொருண்மையும் அதிகார மய்ய நோக்கும்-சூழலியல் சிந்தனை	106-111
22.	N. DEVI	OBSERVING THE CORTISOL LEVEL IN SALIVA BY IMPACT OF SKY YOGA AND AEROBIC EXERCISE	112-116
23.	க. பாரதி	வில்லிசைத் தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல்	117-120
24.	மு இந்திராகாந்தி	பாரதியின் பெண்ணியச் சிந்தனைகள்	121-125
25.	ரா. ஜெயலட்சுமி	'காணாமல் போன அம்மா' சிறுகதையில் உறவுகளின் உணர்வுகள்	126-129
26.	N. JEYAVASANTHI	DEVOTIONAL NORMS OF KANDAPURANA IN TAMIL LITERATURE	130-133
27.	சா.மு.ஜெய்னம்பு பர்வின்	தமிழ் இலக்கியத்தில் ரமுக அறவழி வாழ்வியல்	134-137
28.	ர. ஜெலினா ஸ்மைலி	சங்க இலக்கியத்தில் வினைச் சொற்களின் பயன்பாடு	138-141
29.	ச.ஜெயஸ்ரீக நாகேஸ்வரி	நிலை விடு தூதின் வழி அறியலாகும் வாழ்வியல்	142-146
30.	கிருஷ்ணவேணி. தி	நீங்கள் நான் மற்றும் மரணம் புதினத்தில் பெண்ணிய நோக்கு	147-153
31.	ச.குமார்	முல்லை திணையில் இருந்தல் நிமித்தம்	154-158
32.	இரா. மூர்த்தி & க. முனியாண்டி	அகவாழ்வில் பாரதியும் பக்தியும்	159-163
33.	க.நாகரத்தினம்	திருஞானசம்பந்தர் கால மகளிர் பண்புகள்	164-168
34.	க. பிரேமா & அ. வளர்மதி	தமிழ் இலக்கியங்கள் காட்டும் வாழ்வியல் நெறிகள்	169-172
35.	ரெ. ராஜேஸ்வரி& பா.மலர்	குறுந்தொகையில் உயிரினங்களின் பெண்பால் மரபுப் பெயர்கள்	173-176
36.	கு. ரஷ்யா	ஆத்தங்கரை ஓரம் நாவல் காட்டும் சமுதாய சிந்தனை	177-179
37.	ரேவதி	பொள்ளாட்சி மாசாணி அம்மன் கோயில் வழிபாட்டு முறையும் வாழ்வியல் பயனும்	180-183

திருக்குறள் எடுத்துரைக்கும் வாழ்வியல் தத்துவங்களும் நவரசங்களும்

முனைவர் சைலஜா குமாரசாமி
சிரேஷ்ட விரிவுரையாளர், நடனத்துறை, யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகம்,
யாழ்ப்பாணம், இலங்கை.

முன்னுரை.

செம்மொழியாம் தமிழ்மொழியில் உள்ள அறநூல்களில் தலைசிறந்த நூலாகத் திருக்குறள் விளங்குகின்றது. இந்நூல் குறள் வெண்பாக்களால் ஆன நூலாகவும், திரு எனும் அடைமொழியினைக் கொண்டு "திருக்குறள்" எனப் பெயர்கொண்டு திகழ்கின்றது. ஆயிரத்து முந்நூற்று முப்பது குறட்பாக்களைக் கொண்ட இந்நூல் அறத்துப்பால், பொருட்பால், காமத்துப்பால் எனும் முப்பிரிவுகளுடன் விளங்கும் தனித்தமிழ் நூலாகச் சிறப்புப் பெறுகின்றது.

'அணுவைத் துளைத் தேழ் கடலைப் புகட்டிக்
குறுகத் தறித்த குறள்'

என ஔவையாரும்,

'எல்லாப் பொருளும் இதன் பால் உள
இதன்பால் ...'

என மதுரைத்தமிழ் நாகனாரும்,

'கடுகைத் துளைத்தேழ் கடலைப் புகட்டிக்
குறுகத் தறித்த குறள்'

என இடைக்காடனாரும் இந்நூல் சிறப்பைக் கூறியுள்ளனர்.

முப்பால், உத்தரவேதம், தெய்வநூல், தமிழ்மறை எனப் பல பெயர்களால் அழைக்கப்படும் இந் நூலுக்கு தருமர், மணக்குடவர், தாமத்தர், நச்சர், பரிமேழகர், காளிங்கர், பரிப்பெருமாள், மல்லர், திருமலையர் ஆகியோர்கள் உரை எழுதியுள்ளமை குறிப்பிடத்தக்கது.

இரண்டடியில் நுண்ணிய கருத்துக்களைப் புலப்படுத்தும் வள்ளுவள் தந்த தமிழ் மறையானது நாடு, இனம், மதம், மொழி என இனையாது யாவர்க்கும் அறக்கருத்துக்களை எடுத்தியம்பும் பொதுமறையாகவே திகழ்கின்றது. மக்களுக்கு வேண்டிய வாழ்வியல் தத்துவங்களையும் இன்றைய உலகிற்கு மிக அவசியமான தத்துவங்களையும், அறத்தோடு பொருளீட்டி இன்பத்துடன் வாழும் வாழ்க்கையின் சிறப்புக்களையும் அன்றே எமக்களித்த பெருமைக்குரியவர் வள்ளுவர்.

அறுபத்து நான்கு கலைகளுள் ஒன்றான நாட்டியக் கலையானது ஐந்தாவது வேதமாக வகுக்கப்பட்டு, பாவ, ராக, தாளம் எனும் இவ்வமங்களைக் கொண்டு விளங்குகின்றது. அறம், பொருள், இன்பம், வீடு எனும் நான்கு புருசார்த்தங்களையும் அளிக்கவல்லது இவ் நாட்டியக்கலை என அபிநயதர்ப்பணம் எடுத்துரைக்கின்றது. ஆரம்பகாலங்களில் கூத்து, சதிர், தேவதாசிஆடல் எனப் பல பெயர்களால் அழைக்கப்பட்ட இக் கலையினை வள்ளுவப் பெருந்தகை தமது குறள்களில் ஒன்றிலேயே 'கூத்து' எனும் சொல் விளங்கும் வகையில் 'கூத்தாட்டு அவை' (திருக்குரள் 332) எனும் சொற்பதத்தினைச் சுட்டுக்காட்டியுள்ளார். எனினும் முப் பாலினூடாகவும் ரசங்கள் வெளிப்படும் வகையில் வாழ்வியல் தத்துவங்களை அறநெறிகளாகக் குறிப்பிட்டுள்ளார்.

ரசங்கள் பற்றி தொல்காப்பியம்

"நகையே அழுகை இளிவரல் மருட்கை
அச்சம் பெருமிதம் வெகுளி உவகை என்று
அப்பால் எட்டே மெய்ப்பாடு என்ப"[1]
(தொல். மெய். 03)

எனக் குறிப்பிடப்படுகின்றது. பரதமுனிவர் நாட்டிய சாஸ்திரத்தில் ரதி - சிருங்காரம், ஹாஸ - ஹாஸ்யம், சோக– கருணை, குரோத – ரௌத்ரம்,

RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-25-6
9 789391 573256

Print @ The Printing House. Try-23.M : 7598627412

குடும்ப வாழ்வில் மகளிர் நிலை

(மகளிர் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)



தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் மு. கவிதா

முனைவர் பொ. ராணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

குடும்ப வாழ்வில் மகளிர் நிலை

(மகளிர் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. கவிதா

முனைவர் பொ. ராணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	குடும்ப வாழ்வில் மகளிர் நிலை
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. கவிதா முனைவர் பொ. ராணி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 264 = 268
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உ.ரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-37-0

- *Name of the Book :* ***Kudumba Vazhvil Magalir Nilai***
- *Author :* ***Dr. M. Kavitha & Dr. P. Rani***
- *Publisher by Author :* ***Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 264 = 268*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1. செ.கி.ஏஞ்சல் மலர்	இரட்டைக்காப்பியங்களில் பெண்களின் ஆளுமை	1-6
2. வெற்றிமகள்	ஆண்டாள் பாசுரங்களில் மொழி வெளிப்பாட்டுணர்வின் ஆளுமை	7-12
3. மு.வள்ளி & க.கலாவதி	எம்பாவும் பழங்குடியினப் பண்பாட்டில் பெண் ஆளுமை	13-18
4. VEZHILARASI	HASH TAG MOVEMENTS FOR SOCIAL PARTICIPATION AND SELF-EMPOWERMENT – A WOMEN PERSPECTIVE	19-24
5. மு.கலைவாணி & ம.கீதா	நிலம்புத்து மலர்ந்தநாள் நாவல்காட்டும் பெண்ஆளுமை	25-31
6. கோ.ரேவதி & க.சரவணக்குமார்	சங்க இலக்கியங்களில் பெண்பாற் புலவர்களின் ஆளுமை	32-36
7. T. GITHESH	REPRESENTATION OF VICTIMIZED WOMEN IN MOVIES: A STUDY BASED ON MALAYALAM AND TAMIL MOVIES	37-40
8. வி.ஞானபாரதி	திரைமொழியின் நாட்டிய சாதனைப்பெண் - பத்மினி பற்றிய ஓர் ஆய்வு	41-46
9. பா. ஜோதிலட்சுமி & வே. இளையராஜாதேவி	ஆண்டாளின் ஆளுமை	47-52
10. கி.நேதாஜி & வே.இளையராஜா	கண்ணகியின் ஆளுமை	53-57
11. கோ.சாந்தி	குமரகம்பன மதுராகாவியத்தில் பெண் ஆளுமை	58-61
12. க.இந்துமதி	'வல்லமை தந்துவிட்டாய்' சிறுகதைத் தொகுப்பில் பெண்ணியம்	62-67
13. J.METILDA JANCY & S.KALAMANI	EMPOWERMENT OF WOMEN IN FLORA NWAPA'S *ONE IS ENOUGH*	68-72
14. ஜெ.ஜோதிமணி & க. பரணி	நிருத்தசொண்டர்த் காப்பியத்தில் பார்கவியின் ஆளுமை	73-82
15. ப.ஜெகதாம்பாள்	சங்க இலக்கியம் காட்டும் திருமணம்	83-87
16. தமிழி.தே.சமுத்திரி	பண்டைப்பதிவுப் பெண்களின் கலைகளும் சமூகவியற் பின்னணியும்	88-92
17. தமிழி.செந்தூரன்	சங்ககால இசையரசியில் பெண்களின் பங்களிப்பு	93-97
18. அ.தமிழ்மணி	சங்ககால மகளிர்	98-104
19. மு.க.கண்மணி & மு.ஜெயமணி	நாட்டார் வழக்காற்றியலில் - வழிபாட்டு நிலையில் பெண்மை	105-109
20. க. ஜெயக்குமார்	பாரதி பாடல்களில் பெண்களின் ஆளுமை	110-114
21. வே.ஜெயமாலா & சே.செந்தமிழ்ப்பாவை	குடும்ப வாழ்வில் மகளிர் நிலை	115-121
22. JOYCE SUGANTHINI D.T.	RATIONAL INSIGHT – ANALYSIS ON PORTRAYAL OF WOMEN IN HERO CENTRIC TAMIL FILMS	122-131
23. ஞா.ஜூலியட் மரிய பிலோமி	வெள்ளிவீதியார் பாடல்கள் உணர்த்தும் பெண் ஆளுமைச் சிந்தனைகள்	132-138
24. வி. கௌரி	காலைத்தோறும் துறைதோறும் சாதனைப் பெண்கள்	139-145
25. K.SATHIYABAMAVATHY & BINDU.V.T	WOMEN EMPOWERMENT IN TOURISM INDUSTRY FOR SUSTAINABLE INCLUSIVEDEVELOPMENT OF THE COMMUNITY	146-151
26. த.கலைமதி & பெ. சசிகலா	ஜெயகாந்தன் சிறுகதைகளில் பெண்கள் குறித்தப் பார்வையும் பதிவும்	152-158
27. வி. கல்யாணசுந்தரம்	கவித்தொகைப் பெண்களின் ஆளுமைகள்	159-163
28. இரா. கற்பகவள்ளி & மு. கவிதா	பரமுக நோக்கில் சங்க காலப் பெண்கள்	164-169
29. வை.கோசலை	சங்ககால மகளிர்	170-174
30. JAYAMALAR.T & KRISHNAVENI.N	WOMEN EMPOWERMENT THROUGH BUILDING DIGITAL LITERACY: A STUDY	175-182
31. பா.கிருத்திகா	சங்க இலக்கியங்களில் மகளிர் நிலை	183-188
32. பெ.ஆதிரன்	கலுத்தியப்புகளின் ஆளுமைத் திறன்	189-193

இரட்டைக்காப்பியங்களில் பெண்களின் ஆளுமை

முனைவர் செ.லிட்டில் ப்ளவர்
தமிழ்த்துறை உதவிப்பேராசிரியர்,
ஜெயராஜ் அன்னபாக்கியம் மகளிர் தன்னாட்சிக் கல்லூரி, பெரியகுளம்.

ஆய்வுச்சுருக்கம்

பொருளால் தொடர்ந்து வரும் செய்யுள் இலக்கியத்தை காப்பியம் என்று அழைக்கின்றனர். சோழர் காலமே காப்பிய இலக்கியத்தின் காலமாகும். உளவியல் நோக்கில் ஆளுமை என்பது ஒருவரின் ஒழுங்கமைந்த இயங்கியல் பண்புகளும், அவை தோற்றுவிக்கும் தோரண நடத்தைகள், உணர்வுகள், சிந்தனைகள் ஆகியவற்றைக் குறிக்கும். சுருங்கச்சொன்னால் ஆளுமை என்பது ஒருவரைத் தனித்துவமானவராக ஆக்கும் எண்ணங்கள், உணர்வுகள், நடத்தைகள் போன்றவற்றைக் குறிப்பிடுகின்றது. இரட்டைக்காப்பியங்களில் வரும் பெண் பாத்திரங்கள் மக்களுக்கு பல நற்கருத்துக்களை தங்களின் வாழ்க்கை வழி எடுத்துரைப்பதை இக்கட்டுரை விளக்குகின்றது.

திறவுச் சொற்கள்

இரட்டைக்காப்பியங்கள் - ஆளுமை - கோதமை - பொறுமை - அன்பு - தியாகம் - கற்பு

முன்னுரை

இலக்கியங்கள் தான் தோன்றியக் காலத்தைப் பதிவுச் செய்யவும், சமூகத்திற்கு ஏதேனும் ஒரு கருத்தை வலியுறுத்தவும், இச்சமூகம் இவ்வாறு தான் இருக்க வேண்டும் என்று அறிவுறுத்தவும் தோன்றின. வாய்மொழி இலக்கியம், தன்னுணர்ச்சிப் பாடல்கள், கதைபொதி பாடல்கள் என்று விரிந்து வளர்கின்ற காப்பியங்கள் அறம், பொருள், இன்பம், வீடு என்ற நான்கு உறுதிப் பொருள்களை மக்களுக்கு எடுத்தியம்புகின்றன. அவ்வகையில் இரட்டைக்காப்பியங்கள் என்று அழைக்கப்படும் சிலப்பதிகாரம், மணிமேகலை இரண்டிலும் காணப்படும் பெண் கதைமாந்தர்களின் ஆளுமையை ஆராய்வதாக இக்கட்டுரை அமைந்துள்ளது.

காப்பியங்கள்

தனிநிலைச் செய்யுளிலிருந்து தொடர்நிலைச்செய்யுளுக்கு மாற்றமடைந்த காலத்தில் காப்பியங்கள் தோன்றத்தொடங்கின. காப்பியம் என்று சொன்னாலே மூன்று இயல்புகளைப் பெற்றிருத்தல் வேண்டும். "முதலாவதாக மரபிலக்கண அடிப்படையில் இயற்றப்பட்டிருத்தல் வேண்டும். இரண்டாவதாகக் கற்பனை நயங்கள் காட்டப்பட்டிருத்தல் வேண்டும். மூன்றாவதாக ஒவ்வொருவருக்கும் தனித்தனிக் குரல்வளம் அமைவது போல கவிதை நடை அமைதல் வேண்டும்" (க.இன்னாசி, கிறித்தவத் தமிழ்க்கொடை, ப.110) என்று முனைவர் க.இன்னாசி அவர்கள் காப்பியத்தின் இயல்பு பற்றிக் குறிப்பிடுகிறார்.

இரட்டைக்காப்பியங்கள்

ஏதேனும் ஒருவகையில் ஒற்றுமையுள்ள அல்லது தொடர்புடைய இரண்டை 'இரட்டை' என்று அழைப்பது மரபு. அவ்வகையில் இரட்டைக் காப்பியங்கள் என்று சொன்னாலே நம் நினைவிற்கு வருவது சிலப்பதிகாரமும் மணிமேகலையும் ஆகும். கோவலன், கண்ணகி இருவரின் வாழ்க்கையைக் கூறுவது சிலப்பதிகாரம் ஆகும். கோவலனுக்கும், மாதவிக்கும் பிறந்த மணிமேகலையைப் பற்றிக் கூறுவது மணிமேகலை ஆகும்.

Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com



Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412

ரோஜா இதழ்கள் நாவலில் பெண் கதாபாத்திரங்களின் ஆளுமை

(மகளிர் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 3)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் மு. கவிதா

முனைவர் பொ. ராணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

ரோஜா இதழ்கள் நாவலில் பெண் கதாபாத்திரங்களின் ஆளுமை

(மகளிர் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 3)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **மு. கவிதா**

முனைவர் **பொ. ராணி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	ரோஜா இதழ்கள் நாவலில் பெண் கதாபாத்திரங்களின் ஆளுமை
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. கவிதா & முனைவர் பொ. ராணி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், புதுக்கலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 264 = 268
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உ.ரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-38-7

❖ *Name of the Book : **Roja Ethalgal Navalil Penn Kathapathirangalin Aalumai***

❖ *Author : **Dr. M. Kavitha & Dr. P. Rani***

❖ *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***

❖ *Subject : Research Articles*

❖ *Language : Tamil*

❖ *Size : Double Crown*

❖ *Pages : iv + 264 = 268*

❖ *Printing Point : 10*

❖ *Year : 2022*

❖ *Rate : Rs. 200/-*

❖ *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	ப. செல்வி	பிரபஞ்சனின் இன்பக்கேணியில் பெண் ஆளுமை	1-7
2.	A.MAHALAKSHMI & R.VIJAYABHANU	MACHINE LEARNING TECHNIQUES FOR PREDICTION OF CRIME RATE IN CHICAGO	8-16
3.	மு. பென்னி கிருபை & இ. சுறபகம	ஆளுமையில் சிறந்த சங்க காலப் பெண்கள்	17-20
4.	மு. பாலமுருகன்	அகமலைப் பளியர் இனப் பெண்களின் ஆளுமை	21-26
5.	த.இந்து & சு.குருஞானாம்பிகா	கொங்கு வேளாளர் மரபில் மகளிர் ஆளுமை	27-31
6.	கலைமகள் கோருகராஜ்	மட்டக்களப்பு சூரியா பெண்கள் அபிவிருத்தி நிலையத்தினால் வெளியிடப்பட்ட கவிதை நூல்களும் பெண் ஆளுமை வெளிப்பாடுகளும்	32-37
7.	ம. கலைச்செல்வன்	சங்க இலக்கிய சாதனைப் பெண்கள்	38-41
8.	மு.ஆரிபா	அகநானூறு காட்டும் தோழியின் ஆளுமைத் திறன்கள்	42-46
9.	ர. மங்கையர்க்கரசி	கம்பன் காட்டும் மகளிரின் வாழ்வியல் குழல்	47-52
10.	இரா. மஞ்சுளாதேவி	ஆண்டாளின் இயல்பான ஆளுமை	53-57
11.	வே. கனகசுந்தரி	சங்க இலக்கியத்தில் பாலை மகளிர் ஆளுமை திறன்	58-62
12.	S. MANJUPRIYA & S.KALAMANI	POONACHI AS AN EXTENDED METAPHOR OF FEMINISM IN PERUMAL MURUGAN'S POONACHI: OR THE STORY OF A BLACK GOAT	63-67
13.	கு.மான்விழி & அ.இராமலிங்கம்	சிலப்பதிகாரம் -கண்ணகியின் ஆளுமை	68-71
14.	MEENA SHANKER & S.KALAMANI	VOICES IN FEMINOGRAPHY: A SELF NARRATIVE OF THE MARGINALISED FEMALE SELF IN THE WORKS OF MAYA ANGELOU	72-75
15.	செ.மோகனாம்பாள் & அ.மோகன்ராஜ்	அழ.வள்ளியப்பாவின் சிறுவர் பாடல்களில் பெண் ஆளுமை	76-84
16.	மோகனப்பிரியா.ச & சு.குருஞானாம்பிகா	தொல்காப்பிய முதின்முல்லைக் காட்டும் பெண்களின் ஆளுமை	85-88
17.	பா.சுபாஷினி, ம.ர. கிருஷ்ணவேணி, மு. மோகனா & செ. ஜஸ்லர்பா	ஸ்டெம் (STEM)-ல் இந்திய பெண்களின் பங்களிப்பும் ஆளுமையும் - ஒரு அறிமுகம் இலக்கிய ஆய்வு	89-97
18.	க. முத்து ஜோதி & த.தமிழரசி	ரோஜா இதழ்கள் நாவலில் பெண் கதாபாத்திரங்களின் ஆளுமை	98-103
19.	ம.மைதிலி	கனிமொழியின் அகத்திணை கவிதைகள்- பெண்ணியப் பார்வை	104-109
20.	நா.மணிகண்டபிரபு	எதிராவின் 'இலக்கணம் மீறலாம்' சிறுகதையில் காட்சிப்படும் பெண் ஆளுமைத்திறன்கள்	110-115
21.	ந.கமலி	கீதாரி நாவல் காட்டும் பெண்களின் வாழ்வியல் நிலை	116-118
22.	ந்ஞ்னிமேல் & அ பஞ்சா	மு.மேத்தா கவிதை தொகுப்பின் பெண்ணிய கதாபாத்திரங்களின் ஆளுமைகள்	119-123
23.	மே.ஜலோக்குமார் & க.சொல்லேருழவன்	வலையாபதி காப்பியத்தில் பெண்கள்	124-128
24.	ப. திவ்யாபச்சமா	தென்னிந்திய இசையின் தாய் காரைக்கால் அம்மையார்	129-134
25.	பா.சங்கரேஸ்வரி	அம்பையின் படைப்புகளில் பெண்மொழி	135-140
26.	பி.கங்கா & சு. குருஞானாம்பிகா	கதையில் ஆளுமைப் பண்புகள்	141-146
27.	போ.விக்டோரை	நாட்டுப்புற இலக்கியங்களில் பெண்கள்	147-151
28.	ரி.வ. பன்னீர்செல்வம்	திருவாசகமும் திருவெம்பாவையும்	152-155
29.	மா.பாண்டி	புதுமலூற்றில் பெண்பாற் புலவர்களின் ஆளுமைப் பண்பு	156-159
30.	சௌபரமணியம்	தமிழ் இலக்கியங்களில் பெண்களும் பெண்குலதெய்வ வழிபாடுகளும்	160-163
31.	க.பவித்ரா & க.பரணி	கங்காபுரம்பதினெத்தில் பெண் பாத்திரங்களின் ஆளுமை	164-170
32.	A.பொன்னம்மாள்	ஔவையின் ஆளுமை திறன்	171-175
33.	மா. பூங்குமரி	பக்தி இலக்கிய மரபின் படைப்பாளுமை: காரைக்காலம்மையார்	176-180
34	K. PRABHAVATHI	A STUDY ON WOMEN ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN MICRO ENTERPRISES, WITH SPECIAL REFERENCE TO VIRUDHUNAGAR	181-185
35.	பிரசாந்தி இளங்கோ	பெண்ணியம்வாத முன்னோடிகளாகசங்கால இலக்கியங்களில் பெண் கலைஞர்கள்	186-193

பிரபஞ்சனின் இன்பக்கேணியில் பெண் ஆளுமை

முனைவர் ப. செல்வி
இணைப்பேராசிரியர், தமிழ்த்துறை,
ஸ்ரீ இராமகிருஷ்ணா மகளிர் கலை அறிவியல் கல்லூரி.
கோவை - 641044

ஆய்வுச்சுருக்கம்

ஒரு மொழியின் வீச்சை அம்மொழியில் தோன்றிய இலக்கிய நீட்சியில் காணலாம். தமிழ்மண் - தமிழ்மண்சார்ந்த பெண்மையின் உச்சம் விண்ணை எட்டும் தகைமையது என்பதைப் பிரபஞ்சனின் படைப்புகளில் பரக்கக் காணமுடிகிறது. தமிழ்ப்புதின ஆசிரியர்களுள் குறிப்பிடத்தக்கவர் பிரபஞ்சன் ஆவார். இவர் சென்னை மாநகரிலும் புதுச்சேரியிலும் வாழ்கின்ற மக்களைக் குறித்துத் தம் படைப்புக்களில் எழுதியவர். இவர் சிறுகதைகள், புதினங்கள், விமர்சனக் கட்டுரைகள் எனப் பல துறைகளிலும் முத்திரை பதித்தவர். தமிழ்நாடு அரசுப், புதுச்சேரி அரசும் இவரைச் சிறந்த படைப்பாளி என்று பாராட்டியுள்ளன. இவர் இலக்கியச்சிந்தனை, கோவை கஸ்தூரி ரங்கம்மாள் பரிசு, சாகித்ய அகாடமி விருது மற்றும் அகில இந்திய இலக்கியப் பரிசான பாரதிய பாசா பரிசத் முதலான விருதுகளைப் பெற்றவர். பிரபஞ்சனின் இன்பக்கேணி என்ற புதினம் மட்டுமே ஆய்வு எல்லையாகக் கருதி இவ்வாய்வுக் கட்டுரைக்கு உட்படுத்தப்பட்டுள்ளது.

திறவுச்சொற்கள்

தேவதாசியர் - தலைக்கோல் - ஆலயப்பணி - ஆடற்கலை - நரசிங்கர்ஆயி - சமுதாயப்பணி - விலைமகளிர் வரலாற்றுச் சின்னம்

முன்னுரை

பெண்ணின் முன்னேற்றம், மேல்நிலையாக்கம் ஆகியவற்றை வலியுறுத்திய படைப்பாளர்கள் மிகக்குறைவே. அவர்களுள் குறிக்கத்தக்க படைப்பாளியாய்த் திகழ்ந்தவர் பிரபஞ்சன் அவர்கள். இவருடைய படைப்புகளில் இன்பக்கேணி என்ற புதினம் மட்டுமே ஆய்வு எல்லை கருதி இவ்வாய்வுக் கட்டுரைக்கு உட்படுத்தப்பட்டுள்ளது. புதுவையின் அரச சின்னமாகத் திகழ்கின்ற பெண் ஆளுமையாகிய ஆயி என்ற பாத்திரத்தின் ஆளுமைத்தன்மைகளை வெளிக் கொணர்வதே இவ் ஆய்வுக் கட்டுரையின் தலையாய நோக்கமாகும்.

தேவதாசியர்

'தாசி' என்ற சொல் பிற்காலத்தில் பரத்தையர்க்கொப்பான ஓர் இழிசொல்லாக மாறியது. இறைவனுக்கோ இறையடியார்க்கோ தம்மை ஒப்புக்கொடுத்தோர் தாசன் என்றும் தாசர் என்றும் அழைக்கப்படுவதைப் போல, இறைவனுக்கே தம்மை அர்ப்பணித்துக் கொண்டு வாழ்ந்து வந்த கணிகையர் குலப்பெண்டிர் 'தாசி' என்றழைக்கப்பட்டனர்.

இந்தியாவில் நீண்ட காலமாகச் சமுதாயத்தின் ஓர் அங்கமாக இயங்கி வந்துள்ளவற்றில் தேவதாசி முறையும் ஒன்று. ஆண்டவனையும் அரசனையும் மகிழ்வூட்டுதற்கெனத் தேவரடியார்குலத்துப் பெண்கள் ஆலயங்களிலும், அரசவைகளிலும் நாட்டியம் மற்றும் இசைக் கலைஞர்களாக சேவை செய்து வந்தனர். தேவரடியார் என்றும் தேவதாசியர் என்றும் அக்காலத்தில் வளர்க்கப்பட்டு வந்தனர்.

அரண்மனை ஆடற்பாடல் கலைஞர்கள் 'இராசதாசிகள்' என்றும் ஆலயங்களில் இசை மற்றும் நடனத்தால் விழாவைச் சிறப்பிக்க ஆடும் பெண்கள், கோயில்களைப் பெருக்கி, மொழுகிக்

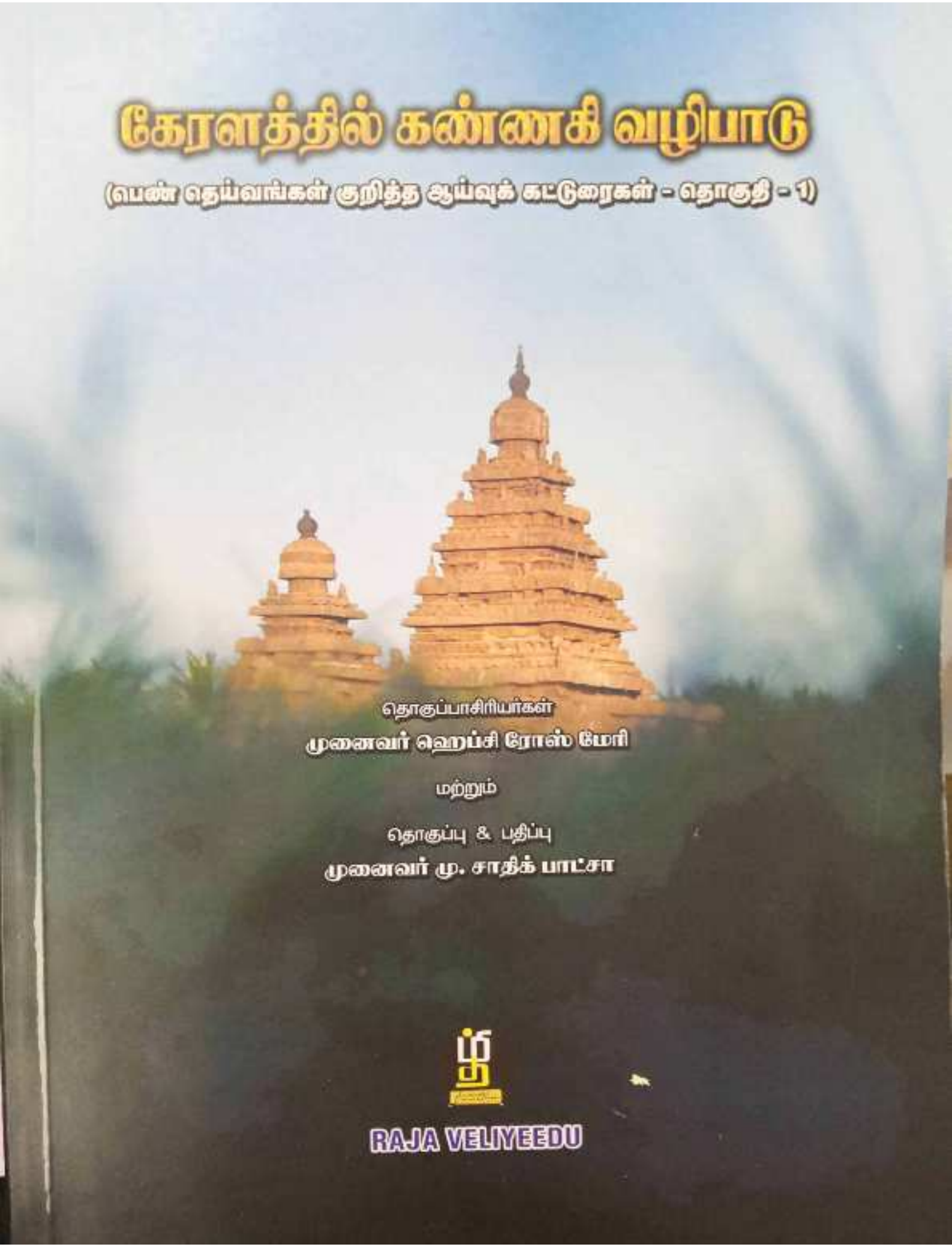
Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-38-7

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598827412

கேரளத்தில் கண்ணகி வழிபாடு

(பெண் தெய்வங்கள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 1)



தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் ஹெப்சி ரோஸ் மேரி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

கேரளத்தில் கண்ணகி வழிபாடு

பெண் தெய்வங்கள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 1

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **ஹெப்சி ரோஸ் மேரி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	கேரளத்தில் கண்ணகி வழிபாடு
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ஹெப்சி ரோஸ் மேரி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 340 = 344
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 250/-
ஒளி அச்சு	:	விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு **New Address** : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 **Old Address:** No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-30-1

- *Name of the Book :* ***Keralathil Kannagi Vazhipadu***
- *Author :* ***Dr. Hepsy Rose Mary***
- *Publisher by Author :* ***Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 340 = 344*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 250/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1. அ. ஹெப்சி ரோஸ் மேரி	நாட்டார் பெண்தெய்வ வழிபாட்டில் தோற்றங்களைக்கூறுகள்	
2. க. விஜயலட்சுமி	கேரளத்தில் கண்ணகி வழிபாடு	1-7
3. அ. பிரசில்லா	புலம் பெயர்ந்தோர் வழிபாடும் சாதியக் கட்டமைப்பும்	8-13
4. மீமா மெட்டில்டா. அ	நாட்டார் நிகழ்த்து கலைகளில் பெண் தெய்வங்கள் (பாலக்காடு மாவட்டம், கேரளம்)	14-21
5. முத்துலெட்சுமி. சு	நாட்டுப்புற தெய்வ வழிபாட்டில் செந்திட்டை தேவி	22-28
6. அ. ஏஞ்சல் ராணி	கத்தோலிக்கத் திருச்சபையும் மரியாளும்	29-33
7. க. அஜி	தமிழ்ச் சமூக மரபில் மணிமேகலா தெய்வம்	34-40
8. தி. அல்பா கிரேஸ்	நாட்டுப்புற பெண் தெய்வம் மண்டைக்காடு பகவதி அம்மன்	41-46
9. இ. அல்போன்சாள்	வீரமாமுனிவரின் படைப்புகளில் மரியன்னை	47-50
10. க. அமரேசன்	மக்கள் மரபில் பிடாரி அம்மன் வழிபாடு	51-56
11. தே. அம்சவள்ளி	ஆற்றுப்படையில் பெண் தெய்வங்கள்	57-61
12. மு. அமுதா	பெண் தெய்வங்கள் காட்டும் பக்திநெறி	62-65
13. ர. ஆனந்த மல்லிகா	மாசற்ற மாசாணியம்மன்	66-70
14. க. ஆனந்தராஜன்	பெண்தெய்வ வழிபாட்டில் மதுரை இராக்காயி அம்மன் பெறுமிடம்	71-75
15. செ. ஆனந்தி	தீ பாய்ந்த அம்மன்	76-82
16. க. அன்பழகன்	அம்மன் தோற்றமும் வரலாறும்	83-87
17. செ. அன்பு	"நல்லதங்காள்" என்னும் வாழும் தெய்வம்	88-93
18. கே.எஸ். அன்புகலா	நாவல்களில் பெண்தெய்வச் சித்தரிப்புகள்	94-97
19. மா. ஆரோக்கிய நாயகம்மாள்	கிறித்துவச் சிற்றிலக்கியங்களில் மரியாள்	98-102
20. ப. அருணாதேவி	இலக்கியங்களில் மீளியலாற்றலான அலைவு வழிபாடு	103-107
21. ஜா. அருள் சுனிலா	கிறித்தவர்களின் தாய் அன்னை மரியாள்	108-114
22. இரா. அருள்மொழி	பெண் தெய்வ வழிபாடு	115-121
23. சு. அருள்பாண்டியன்	காட்டேரி சிறுதெய்வ வழிபாடும் இறை தத்துவமும்	122-126
24. வே. அருட்பாமணி	சகலமும் நல்கும் ஸம்பத்கரீதேவி அல்லது அரக காத்த அம்மன் (வழிபாட்டு மரபுகள்)	127-131
25. நீ. பகவதியம்மாள்	வகைகளின் பின்னணியில் வாழ்ந்து சிலையான கருவறைத் தெய்வங்கள்	132-134
26. பி. பாலச்சந்திரன்	சக்தி வழிபாட்டில் தத்துவக் கோட்பாடுகள்	135-141
27. அ. பெனிலா ஜாய்	கண்ணகி வழிபாட்டு தொன்மம்	142-147
28. பாரதி ராஜா. வே	ஜெயமோகனின் காமரூபிணி கதையில் யட்சிகளும், இசக்கிகளும்	148-153
29. மு. பிருந்தாவனம்	தமிழ் இலக்கியங்களில் தாய்த்தெய்வ வழிபாடு	154-160
30. சீ. செங்கலட்சுமி	செல்லியம்மன் வழிபாட்டு மரபுகள்	161-165
31. மு. சென்னப்பன்	தமிழரின் களவொழுக்கத்தில் வெறியாட்டு	166-171
32. ஆ. டெய்சி	நாட்டார் இலக்கியங்களில் பெண் தெய்வமும் வழிபாடும்	172-175
33. க. தேவி	நாட்டார் வழிமரபில் கயம்புவாகத் தோன்றிய பெண் தெய்வங்கள்	176-180
34. வி. தேவி	சரபேந்திரர் பூபாலக் குறவஞ்சியில் - பெண் தெய்வங்கள்	181-185
35. ந. தனசேகர்	கொல்லிப்பாவை	186-189
36. அ. திவ்யா	பெண் தெய்வ தோற்றக் கதைகள் - பேச்சியம்மாறை பேச்சியம்மன்	190-194
37. கோ. சாந்தமூர்த்தி	தமிழ் இலக்கியங்களில் பெண் தெய்வ வழிபாடு	195-200
38. க.நீ. இளங்கோவன்	செல்லாண்டியம்மன், மதுரகாளியம்மன் வரலாறும் வழிபாடும்	201-205
39. க. பாத்திமா	தமிழ் - மலையாளப் புதினங்களில் பெண் தெய்வ வழிபாடுகள்	206-210
40. ச. காயத்ரி	திரௌபதியம்மன் பெண் தெய்வ தோற்ற மரபுகள்	211-217
41. ச. கீதா	பெண் தெய்வங்களில் காத்தாயி அம்மன் வழிபாடு	218-222
42. கீதா இராமலிங்கம்	இசக்கியம்மன் வழிபாடு	223-228
43. க. கிரிவாசன்	மதுரகாளியம்மன் வழிபாட்டில் மரபும் புதுமையும்	229-235
44. மா. கோமதி	சித்தர் இலக்கியங்களில் பெண் தெய்வங்கள்	236-240
45. க. கோமதி அழகு	எண்ணெய்க்காரச்சி அம்மன் வரலாறும் வழிபாடும்	241-245
46. ச. குருஞானாம்பிகா	இருக்கன்குடி மாரியம்மன் ஆலய வழிபாட்டு முறைகள்	246-252
47. செ. வீ. ஜெவன் ஜெபா நோஸ்	தத்துவ நோக்கில் பெண் தெய்வ வழிபாடு	253-261
48. பி. இலக்கியா	முப்பத்தல் இசக்கியம்மன் தோற்றக் கதையும் தற்போதைய நிலையும்	262-266
		267-273

நாட்டார் பெண்தெய்வ வழிபாட்டில் தோற்றக்கதைக்கூறுகள்

முனைவர் அ. ஹெப்சி ரோஸ் மேரி
உதவிப்பேராசிரியர், தமிழ்த்துறை, கேரளப் பல்கலைக்கழகம்,
திருவனந்தபுரம், கேரளா, இந்தியா

ஆய்வுச்சுருக்கம்:-

நாட்டார் வழிபாட்டில், பெண்தெய்வங்கள் முக்கிய இடத்தைப் பெறுகின்றன. அவ்வண்ணமே பெண்தெய்வங்கள் பற்றிய தோற்றக்கதைகளும் ஏராளம் நாட்டாரிடையே வழக்கில் உள்ளன. இக்கதைகள் அனைத்தும் பெண்தெய்வங்கள் கொலையில் உதித்தவையே என்பதை எடுத்துரைக்கின்றன. நாட்டார் கோயில் உருவாக்கமும், வழிபாட்டு மரபுகளும், படிக அமைப்புகளும் இத்தோற்றக்கதைகளோடு தொடர்புடையன. கதைகள் அழிந்துபோனாலும் அக்கதையின் எச்சக்கூறுகள் வழிபாட்டு மரபில் இடம்பெறுகின்றன. வழிபாட்டு மரபில் அமைந்த குறியீட்டு எச்சங்களை வைத்து பெண்தெய்வ தோற்றக் கதைகளை மீட்டுருவாக்கம் செய்ய இயலும் என்னும் கருதுகோளை முன்வைத்து இக்கட்டுரை அமைந்துள்ளது. மேலும் நாட்டார் கோயில்கள் பல இன்று நிறுவன மயமாக்கப்பட்டு அங்கு பெருதெய்வ வழிபாட்டு முறைகள் பின்பற்றப்பட்டாலும் நாட்டார் வழிபாட்டின் எச்சங்கள் அப்பெருந்தெய்வ வழிபாட்டில் இடம்பெற்றுள்ளன என்பதையும் இக்கட்டுரை எடுத்துரைக்கிறது.

கலைச்சொற்கள்:- பொயிலாம் பூச்சி, கிழமை, கருமாதி, ஆரிச்சன், படுகளம், நெஞ்சுகீறல்

முன்னுரை:-

தென்தமிழக நாட்டார் வழிபாட்டுமரபில் ஆண்தெய்வங்களைவிட பெண்தெய்வங்களே அதிக செல்வாக்கு பெற்று விளங்குகின்றன. இத்தகைய பெண்தெய்வ வழிபாடு தோன்றுவதற்குக் காரணம் அவைதோன்றிய சமூகத்தில் நிலவிய தாய்வழிமுறையே என்று மறைமலையடிகள் கூறுகின்றார். உலகமெங்கும் இத்தகைய பெண்தெய்வ வழிபாட்டு முறை தோன்றுவதற்கு இத்தகைய சமுதாய அமைப்பு முறையே காரணமாக அமைகின்றன. திராவிட மக்களுள் பெரும்பாலானோர் தாய்வழி மரபையும் தாயமுறையையும் பின்பற்றுவோராவர். இதனால் பெண் தெய்வ வழிபாடு திராவிட மக்களிடையேயும் பெருவழக்காயிற்று. கொலையில் உதித்த தெய்வங்களே தெய்வ உருவாக்கத்திற்குக் காரணமாயின. தெய்வ உருவாக்கத்திற்கான பலவகையான தோற்றக் கதைகளும் காணக்கிடக்கின்றன. பலதிரிந்த வடிவங்களைக் கொண்ட தோற்றக்கதைகளும் வாய்மொழிமரபில் உள்ளன. இக்கதைகளைப் பார்க்கும்போது தோற்றக்கதைகளுக்கும் வழிபாட்டு முறைகளுக்கும் ஏதோ ஒரு தொடர்பு இருப்பதை உணரமுடிகிறது. இக்கட்டுரை அத்தகைய பெண்தெய்வ வழிபாட்டுமரபில் காணலாகும் தோற்றக்கதைக் கூறுகளை எடுத்துரைப்பதாக அமைகிறது.

நாட்டார் பெண்தெய்வங்களின் தோற்றம்:-

நாட்டார் பெண் தெய்வங்களின் தோற்றம் தாய்வழிச் சமூக அமைப்போடும் புராணத் தொன்மக் கதைகளோடும் தொடர்புடையதாக அமைகின்றன என்று அறிஞர் பெருமக்கள் கூறுகின்றனர். 'இறந்தோர் வழிபாட்டில் உருவான தெய்வங்களே மிகுதியென்றும் இத்தெய்வங்கள் இயல்பாக இறந்தோருக்காக உருவானவை, கொலையுண்டு இறந்தோருக்காக உருவானவை, விபத்தில் இறந்தோருக்காக உருவானவை, தற்கொலை புரிந்தோருக்காக உருவானவை என்று நான்கு வகையாகப் பிரிக்கலாம் என்று நாட்டார் வழகாற்றியல் அறிஞர் ஆ. சிவசுப்பிரமணியன் குறிப்பிடுகிறார்.[1] இருப்பினும் நாட்டார் மரபில் காணலாகும் பெண் தெய்வத் தோற்றக்கதைகளைப் பார்க்கும்போது

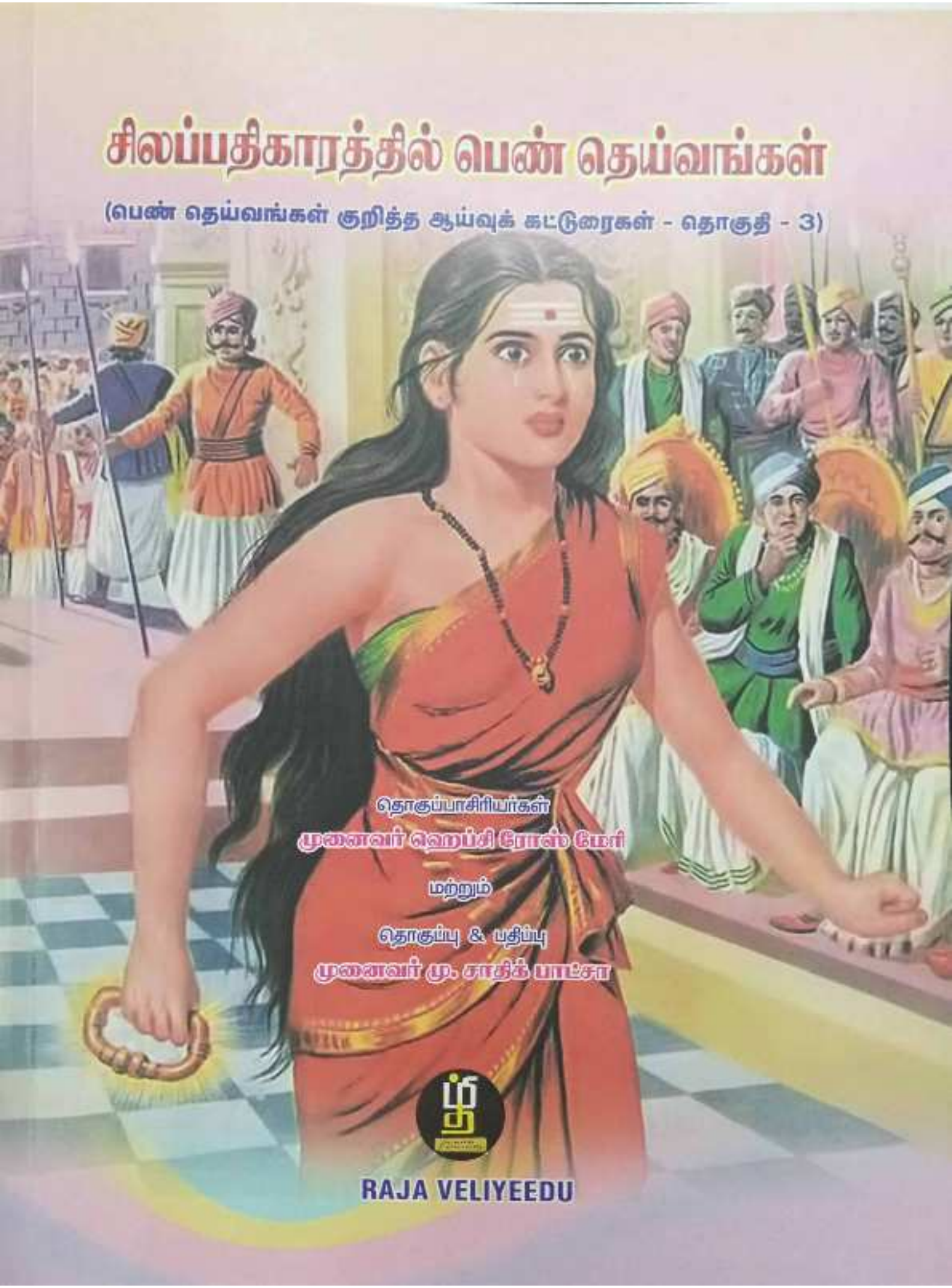
Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9500505241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-30-1

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598827412

சிலப்பதிகாரத்தில் பெண் தெய்வங்கள்

(பெண் தெய்வங்கள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 3)



தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் ஹெப்சி ரோஸ் மேரி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

சிலப்பதிகாரத்தில் பெண் தெய்வங்கள்

(பெண் தெய்வங்கள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் – தொகுதி – 3)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **ஹெப்சி ரோஸ் மேரி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	சிலப்பதிகாரத்தில் பெண் தெய்வங்கள்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ஹெப்சி ரோஸ் மேரி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 342 = 346
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 250/-
ஒளி அச்சு	:	விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-35-6

- *Name of the Book : **Silapathikarathil Pen Deivangal***
- *Author : **Dr. Hepsy Rose Mary***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 342 = 346*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 250/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1. க. கல்யாணகந்தரி	நாக வழிபாடும் நம்பிக்கைகளும்	1-5
2. கே. இரா. கமலாமுருகன்	கதைப்பாடலில் மாரியம்மன்	6-10
3. காமராஜ். ச	கேரளத்தில் அம்ம தெய்வங்களும் வழிபாடுகளும்	11-16
4. து. கனிஷா தேவி	சிலப்பதிகாரத்தில் பெண்தெய்வங்கள்	17-21
5. மு. கவிதா	தமிழகத்தில் காளி வரலாறும் வழிபாடும்	22-27
6. த. கவிதா	தழிஞ்சி வரலாறும் கொண்டம்மன் வழிபாடும்	28-34
7. ந. கவிதா	ஒளவை: ஒளவையாரம்மனான கதை நோன்பும் வழிபாடும்	35-39
8. பெ.கவிதா	எட்டு நாட்டுப் பெண் தெய்வ வழிபாடு	40-43
9. ஜோ. கிளாரி ஜெனி பிரியா	மண்டைக்காட்டு பகவதி அம்மன்	44-49
10. சீ.கோகிலா	தாய்த்தெய்வ வழிபாட்டில் பேச்சியம்மன்	50-54
11. க. கௌசல்யா தேவி	தமிழ் இலக்கியங்களில் பெண் தெய்வ வழிபாடுகள்	55-59
12. சோ.கிருஷ்ணமூர்த்தி	கணியான் கூத்துக் கதைப்பாடலில் இசக்கியம்மன் தெய்வத் தோற்றக் கதை	60-62
13. ஜா.குழந்தை தெரஸ்	புதினம் இலக்கியத்தில் பெண் தெய்வத் தோற்றக்கதைகள்	63-67
14. லெஷ்மி. சி	பெண் தெய்வ தோற்றக் கதைகள் - ஆற்றுக்கால் பகவதி அம்மன்	68-72
15. க. லட்சுமி	பெண் தெய்வ வழிபாட்டில் மங்கலம்பேட்டை மங்களா நாயகி	73-80
16. ப. லாவண்யா	தாய்த்தெய்வ வழிபாட்டில் சப்த கன்னிகள்	81-85
17. க. மகேசுவரன்	பெண் தெய்வ வழிபாடு - எழுத்திலக்கியங்களிலும் வாய்மொழி இலக்கியங்களிலும்	86-92
18. கோ. மாலினி	மேல்மருவத்தூரைச் சுற்றியுள்ள பெண் தெய்வங்கள்	93-97
19. எஸ்.மணிமாறன்	பிரமசக்தியம்மனின் தோற்றம்	98-101
20. இரா.மருதவேல்	வாய்மொழி வழக்காறுகளில் பெண்தெய்வ வழிபாட்டுப் பாடல்கள்	102-108
21. மா.மாதேஸ்வரி	ச. அரசலிங்கம் திராவிட பெண்ணினமும் மனித குல வாழ்வும்	109-113
22. மா.மீனாட்சிசுந்தரம்	ஓவர்சேரி பேச்சியம்மன் ஆலயச் சமூகப் பின்புலமும் வழிபாட்டு மரபுகளும்	114-120
23. அ. முருகன்	பெண்தெய்வத் தோற்றக் கதைகள்	121-124
24. ப. முருகன்	பகவதி வழிபாடும் வாய்மொழி மரபுக்கதைகளும்	125-129
25. க.முத்துஇலக்குமி	பண்டைத்தமிழரின் அணங்கு வழிபாடும் பழங்குடி மக்களின் வனதேவதை வழிபாடும்	130-134
26. கோ. முத்துப்பாண்டி	வெட்டுடையான் காளியம்மனின் வரலாறும் முரண்பாடுகளும்	135-139
27. து. முத்துசாமி	சீராயி அம்மன் தோற்றமும் வழிபாடும்	140-145
28. ப.க. மூவேந்தன்	சமூகநோக்கில் பெண் தெய்வங்கள் (பாரதியார் கவிதைகளை முன்வைத்து)	146-154
29. இரா நாகராணி	பெண் தெய்வங்களின் ஆளுமை	155-160
30. கோ.ப. நல்லசிவம்	பெண் தெய்வ வழிபாட்டு மெய்யியல் மரபுகள்	161-165
31. மு. நடராஜன்	சங்க இலக்கியத்தில் சக்தி வழிபாடு	166-170
32. ஜோ. நெல்சன்	வேதநாயக சாஸ்திரியாரின் "பெத்தலகேம் குறவஞ்சியில்" தேவமோகினி இயம்பும் இறைமாண்பு	171-176
33. வெ. நிர்மலா	பெண் தெய்வ வழிபாட்டு மரபுகள் (திரோபதை அம்மன் வழிபாடு - திருத்தணி வட்டம்)	177-182
34. வே. நிர்மலர் செல்வி	தமிழர் வழிபாட்டு மரபுகள்	183-188
35. கோ. பத்மவிலாசினி	ஓடுப்பறை நாகரம்மன் கோயில் தங்கமை தாயம்மை வழிபாடு (ஏழூர் செட்டு சமுதாய மக்களின் குலதெய்வம்)	189-194
36.மு.பரமேஸ்வரி	சங்க இலக்கியத்தில் பெண் தெய்வங்கள்	195-201
37. தி. பார்த்திபன்	சாக்த வழிபாடு (Shakthi Worship)	202-205
38.ரா.பால்ராஜ்	மாரியம்மன் வழிபாட்டு முறை	206-210
39. க.பொற்கொடி	காக்கும் தெய்வம் பெத்தனாட்சி	211-216
40 பவுன் ராஜ். பா	ஆற்றுக்கால் பகவதி அம்மன் வழிபாடும் கண்ணகி தொன்மமும்	217-224
41. இரா.பிரபாகர்	நாமக்கல் தெய்வங்கள்: பெண் தெய்வ உருவாக்கக் கதைகள்	225-230
42. ரா. பிரபு	ஆனைமலை மாசாணி அம்மன் திருக்கோவில் வழிபாட்டு முறைகள்	231-234
43. கபிரேமா	சோழர் கால பெண் தெய்வங்கள்	235-238

சூல் சுவடுகள் புதினத்தில் பெண் தெய்வ வழிபாடு

கி. சரவணபுஸ்பம்

முனைவர் பட்ட ஆய்வாளர், பதிவெண் :18111284022018,
தூய சவேரியார் தன்னாட்சிக் கல்லூரி, பாளையங்கோட்டை-627002,
மனோன்மணியம் சுந்தரனார் பல்கலைக் கழகத்துடன் இணைவு பெற்றது,
அபிஷேகப்பட்டி, திருநெல்வேலி, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

முனைவர் ஆ. முருகன்

நெறியாளர், தூய சவேரியார் தன்னாட்சிக் கல்லூரி, பாளையங்கோட்டை-627002,
மனோன்மணியம் சுந்தரனார் பல்கலைக் கழகத்துடன் இணைவு பெற்றது, அபிஷேகப்பட்டி,
திருநெல்வேலி, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

ஆய்வுச் சுருக்கம்:

மண் சார்ந்த மக்களின் வாழ்வியலை அழகுபடுத்துவது நாட்டுப்புறவியலாகும். கிராம மக்களைப் பற்றிய வாழ்வியல் சூழலை எடுத்துரைக்கின்றது. அவர்களின் பண்பட்ட வாழ்க்கை முறைகளை இலக்கியங்கள் வாயிலாக அறிந்து கொள்ள முடிகிறது. மனிதன் ஆரம்ப காலத்தில் இயற்கையை வழிபட்டு வந்துள்ளான் என்பதை இலக்கியங்கள் கூறுகின்றன. அவை அச்சத்தின் காரணமாக நிகழ்ந்திருக்கலாம். காலங்கள் செல்லச் செல்ல பல்வேறு தெய்வங்கள் மக்களால் உருவாக்கப்பட்டு வணக்கப்பட்டு வருகின்றன. கிராமங்களில் சிறு தெய்வ வழிபாடுகள் நடைபெற்றுள்ளன. அவற்றுள் அதிகமாகப் பெண் தெய்வங்கள் தான் வணக்கப்பட்டுள்ளன. அதன் அடிப்படையில் சூல், சுவடுகள் புதினத்தில் குறிப்பிடப்படும் பெண் தெய்வங்களைப் பற்றி ஆராய்வதாக இக்கட்டுரை அமைந்துள்ளது.

கலைச்சொற்கள்:

சுவடுகள், சூல், முளைப்பாரி

முன்னுரை:

தெய்வம் என்பது ஒரு சமூக குறியீடாகும். மக்களின் மனதில் தோன்றும் பிரதிபலிப்பே தெய்வம் என்றும் கூறலாம். மனிதன் இயற்கையிலிருந்து தன்னை காத்துக்கொள்ள உருவாக்கிய நம்பிக்கையே தெய்வம் என்ற கருத்தாகும். அக்காலத்தில் கோவில் என்ற ஒன்று தனியாக இல்லை நாட்டுப்புற மக்களால் காலந்தோறும் வழிபட்டு வருபவை கிராம தெய்வமான சிறு தெய்வங்களாகும். சிறு தெய்வங்கள் மழையில் நனைந்து வெயிலில் காய்ந்தும் இருக்கும். அவை மண் மற்றும் கல்லால் வணக்கப்பட்டும் வந்துள்ளன. பிற்காலத்தில் தான் கட்டிடங்களாக மாற்றப்பட்டுள்ளன. சிறு தெய்வங்கள் காவல் தெய்வங்களாக அமைந்துள்ளன அவற்றில் பெண் தெய்வங்களின் வழிபாட்டு முறைகள் தோற்றம் கொண்டுள்ளன. இப்பெண் தெய்வ வழிபாடு மனிதனின் உணர்வுகளோடு ஒன்றிணைந்து நம்பிக்கையின் அடிப்படையில் கட்டமைக்கப்பட்டிருப்பதை இக்கட்டுரையின் வாயிலாக அறியலாம்

சிறு தெய்வ வழிபாட்டில் பெண் தெய்வங்கள்:

பண்டையகாலத் தமிழ் இலக்கியங்களில் சிறு தெய்வ வழிபாடு குறித்த செய்திகள் காணப்படுகின்றன. அவற்றில் பெண் தெய்வங்கள் பற்றிய குறிப்புகளும் அவர்களின் வழிபாட்டு முறைகள் பற்றிய குறிப்புகளும் அதிகமாக காணப்படுகின்றன.

"கொற்றவை சிறுவ"[1]
- திருமுருகாற்றுப்படை(42)

"ஓங்கு புகழ் கானமர் செல்வி"[2]
- அகநானூறு(345)

Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-35-6

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412

மனித மாண்புகள் தரும் சமய நல்லிணக்கம்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி -2)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் செ. ரெஜினா

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

மனித மாண்புகள் தரும் சமய நல்லிணக்கம்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **செ. ரெஜினா**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	மனித மாண்புகள் தரும் சமய நல்லிணக்கம்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் செ. ரெஜினா
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 258 = 262
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரு. 200/-
ஒளி அச்சு	:	விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி
வெளியீடு	:	RAHMAN BOOK SHOP No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-14-0

- *Name of the Book : **Manitha Manbugal Tharum Samaya Nalenakkam***
- *Author : **Dr. S. Regina***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 258 = 262*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1. ப. சரண்யா & சா. பெரியநாயகி	இனியவை நாற்பதில் வாழ்வியல்	1-5
2. வெ. நிர்மலா	செவ்விலக்கியங்களில் காணலாகும் மனித மரணம் விழுமியங்கள்	6-13
3. கி.தத்தாதேரேயன்	ராமகிருஷ்ண இலக்கியத்தில் மனிதமாண்புகள்	14-19
4. ம. திவாகர் & ந. கிருஷ்ணவேணி	அஷ்டபிரபந்தம் காட்டும் மனித மாண்புகள்	20-28
5. ஜே. விக்டர்ராஜ் & பி. பாலச்சந்திரன்	மனித மாண்புகள் தரும் சமய நல்லிணக்கம்	29-35
6. இரா. சௌந்தரராஜ்	மருதநில நீர் வளமும் அதைச் சார்ந்த வாழ்வியலும்	36-40
7. அ. மெல்வின்	வள்ளுவம் காட்டும் வாழ்வியல் நெறி	41-45
8. அ. பாரதிராணி	நாலடியாரில் மனித மாண்புகள்	46-50
9. ஜா. ஆஷா ஷெர்லி & த. மகிளா ஜெனி	வானம்பிரபந்தம் சிறுதானியங்களில் மனித மாண்புகள்	51-55
10. அ.கா.அழகர்சாமி	மலர்மேகலை எனும் அறச்செல்வி	56-61
11. பா.ம. ஜோகலா	புறநானூற்றில் மனிதநேயம்	62-66
12. பா. தமிழரசி	சூழலியல் சார்ந்த மனித மாண்புகள் (சங்க இலக்கியங்களை முன் வைத்து)	67-72
13. செ.வி.ஹெரால் ஜெரா நோவல்	நான்மணிக்கடிகையில் வாழ்வியல் சிந்தனைகள்	73-76
14. ச. குருஞானாம்பிகா	அற இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள்	77-82
15. ச.க.விக்னேசுவரன்	சமூகப்பார்வைகளில் விருந்தோம்பல் பண்பாடு	83-90
16. பி. வெ. ஜெமிமிரியா	நோய்பாவணிக் காப்பியத்தில் காணப்படும் திருக்குறளின் உயரிய மனிதநிதி	91-94
17. பி. ஜென்சின்குமார்	அன்னை பலவின்பழனி	95-101
18. அ. வட்கமிழரசு	கொங்கு வட்டார நாவல்களில் மனித மாண்புகள்	102-107
19. ந.கிருஷ்ணவேணி	இலக்கியங்கள் கூறும் தமிழரின் வீர மாண்புகள்	108-111
20. சோ.சோலைமணி	ஆசாரக்கோவையில் மனித மாண்புகள்	112-115
21. ஆ. மரிய சாந்தி	தமிழ் இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள்	116-124
22. அ. மீனா	முதலோசியார் பார்வையில் ஆய் அண்டிரனின் கொடையும்	125-129
23. சி. முத்துச்செல்வி	புறநானூற்றில் மனித மாண்புகள்	130-134
24. ரெ.பா.ரெத்னாகரன்	சங்கநூல்களில் மனித மாண்புகள்	135-139
25. ந. நிரத்தினக்குமார்	ஜெயமோகனின் காடு, ரப்பர் நாவல்களில் 'மனித மாண்புகள்'	140-147
26. கா.செல்வகுமார்	இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள் - ஒரு பார்வை	148-151
27. ப.க.செல்வமீனா	திருக்குறளில் விருந்தோம்பல் பண்புகள்	152-156
28. செ.சாந்தி	தனி மனித வாதமும் ஔவையின் தமிழ்ப்பாடல்களும்	157-161
29. இ. அல்போன்சாள்	தேம்பாவணியில் புனித வளனாரின் மாண்புகள்	162-167
30. பா.சிங்காரவேலன்	பாரதியின் மணிமொழிகள்	168-172
31. க. கற்புலட்சுமி	கண்ணன் பாட்டில் மனித மாண்புகள்	173-176
32. சோ. சுகன்யாதேவி	திருமந்திரம் உணர்த்தும் தனி மனித அறம்	177-183
33. உ.ச.ம. தமிழரசன்	புறநானூறு காட்டும் அரச மாண்புகள்	184-188
34. வெ. அ. தாரணி	சங்க இலக்கியங்களில் தமிழர்களின் மனித மாண்புகள்	189-193

இனியவை நாற்பதில் வாழ்வியல்

ப. சரண்யா
முழுநேர முனைவர் பட்ட ஆய்வாளர், தமிழ்த் துறை,
குந்தவை நாச்சியார் அரசு மகளிர் கலைக்கல்லூரி (தன்னாட்சி)
(பாரதிதாசன் பல்கலைக்கழகத்துடன் இணைவுபெற்றது), தஞ்சாவூர் - 7, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

முனைவர் சா. பெரியநாயகி
ஆய்வு நெறியாளர், தமிழ்த்துறை, குந்தவை நாச்சியார் அரசு மகளிர் கலைக்கல்லூரி (தன்னாட்சி),
(பாரதிதாசன் பல்கலைக்கழகத்துடன் இணைவுபெற்றது), தஞ்சாவூர் - 7, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

ஆய்வுசுருக்கம்

இனியவை நாற்பது நீதி நூல்களில் ஒன்றாகும். இதில் வாழ்வியல் செய்தியான கல்வி, இல்வாழ்க்கை, நட்பு, குற்றம் கூறாது இருத்தல், மனைவி, அன்புடைமை, ஈகை, சினமின்மை, புலால் உண்ணாமை, பிறர் மனை நோக்காமை, விருந்தோம்பல், பெரியோரை மதித்தல் இவை பற்றி சுருக்கமாக கூறுவது இக் கட்டுரையின் நோக்கமாகும்.

முன்னுரை

சங்க மருவிய காலத்தில் தோன்றிய பதினெட்டு நூல்களைச் சேர்த்து பதினெள் கீழ்க்கணக்கு நூல்கள் என்று வழங்கலாயிற்று. தமிழ் நூல்களில் பெரும் பிரிவு பதினெண் கீழ்க்கணக்கு நூல்கள் ஆகும். பதினெண் கீழ்க்கணக்கு நூல்கள் 18 வகைப்படும். அதில்,

நாலடி, நாண்மணி, நானாற்பது, ஐந்தினை முப்
பால், கருகம், கோவை, பழமொழி, மாமூலம்
இன்னிலையகாஞ்சியுடன், ஏலாதிஎன்பவும்
கைந்நிலையும் ஆம் கீழ்க்கணக்கு

கீழ்க்கணக்கு நூல்கள் பதினெட்டாக கூறப்பட்டுள்ளன.

நீதி நூல்கள் பதினொன்று
அகம்பற்றிய நூல்கள் ஆறு
புறம் பற்றிய நூல்கள் ஒன்று

இவை அனைத்தும் பதினெண்கீழ்க்கணக்கு நூல்கள் ஆகும் இப்பதினெண் கீழ்க்கணக்கு நூல்களின் ஒன்றான இனியவை நாற்பதில் இடம்பெறும்

பதினெண் கீழ்க்கணக்கு அறநூல்கள் பதினொன்றில் ஒன்றாக இந்நூல் விளங்குகிறது. இந்நூலின் ஆசிரியர் பூதஞ்சேர்ந்தனர். இவர் சிவன், திருமால், பிரம்மன் முதலிய மூவரையும் பாடியிருப்பதால் பொதுச் சமய நோக்குடையவர் ஆவார். இந்நூல் நான்கு இனியபொருட்களை எடுத்துக் கூறும் பாடல்கள் நான்கு (ஒன்று, மூன்று, நான்கு, ஐந்து) எஞ்சியவை மும்மூன்று இனியபொருட்களையேகூட்டியுள்ளன.

மக்கள் தம் வாழ்வில் ஒழுகவேண்டிய அறங்களை தொகுத்துக்காட்டுபவையாக இந்நூல் அமைந்துள்ளது. மனிதவாழ்க்கைக்குஉகந்த இக்கட்டுரையின் நோக்கமாகும்.

கல்வி

கல்வி என்பது ஒருமனிதனுக்கு மிகவும் அவசியமான ஒன்று. கல்வி மனிதனை உயர்வடையச் செய்வது. சமூகத்தில் பெரும் முக்கியபங்கு வகிக்கும் வகையில் கல்வி பயன்படுகிறது. கல்வி தன்னை உயர்த்துவதைக் காட்டிலும் தான் சார்ந்த சமூகத்தையும் நாட்டையும் பெருமையடையச் செய்கிறது என்பார். சமுதாயத்தினரால் இழிவாக கருதப்படுவது பிச்சையெடுத்தல் ஆகும். இந்தநிலையை அடைந்தாவது கல்வியை கற்க வேண்டும் என்ற



RAHMAN BOOK SHOP
No. 4|1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-14-0
9 789391 573140

Print @ The Printing House, Tr...23.M : 7598227412

கலைகளும் இலக்கியங்களும்

(கலைகளில் இலக்கியங்களின் பங்கு பற்றிய
ஆய்வுக்கட்டுரைகள் - தொகுதி -2)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

செல்வி இரா. நாகராணி

முனைவர் த. வனிதா தேவி

முனைவர் வானதி பகீரதன்

திருமதி. நா. உமா மகேஸ்வரி

முனைவர் ம. ராணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

கலைகளும் இலக்கியங்களும்

கலைகளில் இலக்கியங்களின் பங்கு பற்றிய ஆய்வுக்கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2

தொகுப்பாசிரியர்

செல்வி இரா. நாகராணி

முனைவர் க. வனிதா தேவி

முனைவர் வாளதி பகீரதன்

திருமதி நா. உமா மகேஸ்வரி

முனைவர் ம. ராணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	கலைகளும் இலக்கியங்களும்
தொகுப்பாசிரியர்	:	இரா. நாகராணி, முனைவர் த. வனிதா தேவி முனைவர் வானதி பகீரதன், நா. உமா மகேஸ்வரி முனைவர் ம. ராணி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 220 = 224
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-27-0

❖ *Name of the Book : **Kalaigalum Ilakkiyangalum***

❖ *Author : **R. Nagarani, Dr. T. Vanitha Devi, Dr. Vanathi Bagirathan, N. Uma Maheswari & Dr. M. Rani***

❖ *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***

❖ *Subject : Research Articles*

❖ *Language : Tamil*

❖ *Size : Double Crown*

❖ *Pages : iv + 220 = 224*

❖ *Printing Point : 10*

❖ *Year : 2022*

❖ *Rate : Rs. 200/-*

❖ *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	ப. கவிதா	அகம் நெகிழும் சிலப்பதிகாரத்தில் பதினொரு ஆடல் கலைகளும் மற்றும் அரங்க அமைப்பும்	1-5
2.	பூ.பிரகாஷ்	சிறு தெய்வ மரபும் புராண தெய்வங்களின் அவதாரமும்	6-10
3.	பெ.கமதி	மதுரைக் காஞ்சியில் மக்களின் கலை வாழ்க்கை	11-17
4.	ஜெ.பா.சாமசெல்வகுமார்	இலக்கியக்கலை - ஆண்டாளும் சாத்தனாரும்	18-22
5.	மு.லோகநாயகி	நெடுநல்வாடையில் கலைகள்	23-27
6.	இரா.மலர்விழி	கூத்துக்கலை	28-33
7.	ஜெநிந்யா & த.நியாகராஜன்	ஐங்குறுநூற்றில் வாழ்வியல்	34-37
8.	க.சிவமணி	சங்க இலக்கியத்தில் நெசவுக் கலை	38-43
9.	மு.முஜிபுர்ரகுமான்	சங்க இலக்கியத்தில் கூத்துக் கலைஞர்களின் சமூகப் பண்பாட்டுப் பின்புலங்கள்	44-49
10.	சி.ஆறுமுகம்	கரக ஆட்டக்கலை அன்றும் இன்றும்	50-54
11.	கோ.கௌதமன்	கரக ஆட்டக்கலை	55-59
12.	சோ.மனேன்மணி	கிகாற் பெருவளத்தான் கலைஞர்களுக்கு அளித்தக் கொடைத்தன்மை	60-64
13.	கி.தேன்மொழி	இலக்கியங்களில் பாணர்களும் கலையும் - ஓர் மீள்பார்வை	65-70
14.	த. மகாலெட்சுமி	தொல்தமிழர் கலைகளுள் மற்போர்	71-74
15.	RAMADEVI SEKHAR	MAHABHARATA IN ARTS LESSER KNOWN STORIES IN WELL KNOWN TEMPLES A SCULPTURAL ANALYSIS	75-82
16.	ப. தேன்மொழி & பா. முத்துச்சாமி	நடனக்கலையில் மாதவி	83-87
17.	மோ.அனுசுயா	பழந்தமிழ் இலக்கியத்தில் உ.வே.சாமி நாதையர் பதிப்பும் பணியும்	88-91
18.	Dr.V.DEEPA	INFLUENCE OF MUSIC I N WALT WHITMAN'S 'LEAVES OF GRASS'	92-95
19.	கோ.சத்யாதேவி	புறநானூறு காட்டும் இசைக்கலை	96-100
20.	இரா. பிருந்தா	ஆற்றுப்படை இலக்கியங்களில் இசை	101-105
21.	தர்மிகா ஜெயதீஸ்	மராட்டியர் காலசிற்ப, ஓவியக்கலைகளின் நிலைப்பாடு	106-112
22.	நுஷ்யந்தி யூலியன் ஜெயப்பிரகாஷ்	பல்லவர்கால ஆடற்சிற்பம்	113-118
23.	கோபாலசர்மா ரகுவரன்	நவாலியூர் சோ.நடராசனின் சம்ஸ்கிருத மொழிபெயர்ப்பு இலக்கியங்கள் - ஓர்ஆய்வு	119-122
24.	ஜெயவதனி ஜலகோபன்	சமத்து மொழிபெயர்ப்புக்களில் சகுந்தலை	123-128
25.	தாக்ஷாயினி பரமதேவன்	திருவெம்பாவை பாடல்களில் நவரசங்களின் வெளிப்பாடு - ஓர் ஆய்வுப் பார்வை	129-134
26.	உஷாந்தி நேசகாந்தன்	குறுந்தொகை நாயகிகளும் நாட்டிய நாயகி ஸ்வாதீனபதிகா-ஓர் ஆய்வு	135-142
27.	கிருபாஞ்சனா கேதீஸ்	பக்தி இலக்கியங்களில் வீணை இசைக்கருவி	143-148
28.	M.S.M. MAFAZ	பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டின் இறுதிப் பகுதியில் காணப்பட்ட சிங்கள மக்களின் வாழ்வியல் கூறுகள்: ஹத்பன சிறுவர் நாவலை சிங்கஅடிப்படையாகக் கொண்ட ஓர் ஆய்வு	149-155
29.	மெய்யநாதன் கேதீஸ்வரன்	சங்க இலக்கியங்களில் கூத்து ஆற்றுகைக் கூறுகள்: கலித்தொகையை அடிப்படையாகக் கொண்ட ஆய்வு	156-162
30.	கிரிஷானா சர்மிளா ரஞ்சித் குமார்	அபிநய நோக்கில் காளிவரி	163-168

அகம் நெகிழும் சிலப்பதிகாரத்தில் பதினொரு ஆடல் கலைகளும் மற்றும் அரங்க அமைப்பும்

முனைவர் ப.கவிதா
உதவிப் பேராசிரியர், தமிழ்த்துறை,
சி. கந்தசாமி நாயுடு மகளிர் கல்லூரி,
கடலூர் - 607 001, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

ஆய்வுச்சுருக்கம்

தமிழ் இலக்கியத்தின் மிக முக்கிய பங்காக விளங்கும் சிலப்பதிகாரத்தில், மாதவி அரங்கேற்றிய பதினொரு ஆடல் கலைகளும் மற்றும் அரங்க அமைப்பு பற்றியும் கருக்கமாக எடுத்துரைக்கிறது.

கலைச்சொற்கள் : சிலப்பதிகாரம், தமிழ் இலக்கியம், பதினொரு ஆடல் கலைகளும், அரங்க அமைப்பும்.

முன்னுரை

தமிழ் இலக்கியத்தில் சிலப்பதிகாரம் மிகப்பெரிய ஐம்பெருங்காப்பியங்களில் ஒன்றாகக் கருதப்படுகிறது. இயல், இசை, நாடகம் அல்லது ஆடல், பாடல், இசை என்ற மூன்று கலைகளும் பழந்தமிழ் இலக்கியமான சிலம்பு முதற்கொண்ட பல நூல்களிலும் ஒன்றோடு ஒன்று இணைந்தும் தழுவியும் வருபவையாகக் கூறப்படுகின்றது. இயல் என்பது பாடல் அல்லது கவிதையைக் குறிக்கும். சிலப்பதிகாரத்தில் இந்த மூன்று கலைகளும் சேர்ந்து முத்தமிழ் என்று சொல்லப்படுகிறது. இவற்றுள் இசை நடுத்தரமானது. அது கவிதைக்கும் வேண்டும் ஆடல் அல்லது கூத்துக்கும் வேண்டும். "ஆடல், பாடல், இசையே, தமிழே" என்று அரங்கேற்று காதையில் (மாதவி நடனம், அரங்கேற்றுவதை வருணிக்கும் இயல்) இளங்கோ அடிகள் தம் காப்பியத்தில் இந்த மூன்று கலைகளையும் இணைத்துக் கூறுகிறார். மேலும், பாடல் எனும் கலை, இசையோடு சேர்ந்து அமைவதையும் அவர் எடுத்துரைக்கிறார்.

"யாழுங் குழலும் சீரும் மிடறும்
தாழ்குரல் தண்ணுமை பாடலொடு இவற்றின்
இசைந்த பாடல் இசையுடன் படுத்து
.....
கவியது குறிப்பும் ஆடல் தொகுதியும்
பகுதிப் பாடலும் கொளுத்தும் கலை...."[1]

சிலம்பில் காணலாகும் இந்த வரிகள், மூன்று கலைகளும் சேர்ந்து இயங்குவதை குறிக்கின்றது. பாடலுக்கு இசை ஒரு பகுதியாக அமைவதையும், மேலும் கவிஞனுடைய குறிப்பு அல்லது கோட்பாடும் அதிலே உள்ளது என்பதையும் சொல்லுகின்றன. இசை, மனதை நெகிழ்விப்பது மொழி கடந்து பொதுமைத்தன்மை (Universal) கொண்டது. தமிழ் இலக்கியம் இதன் சிறப்பைத் தொடர்ந்து பேசுகின்றது. திறனாய்வு, இத்தகைய இலக்கியம் பற்றிப் பேச வேண்டியிருப்பதனாலும், கலையறிவு இல்லாமல் இலக்கியத்தை அறிந்து கொள்ள இயலாது என்பதனாலும், திறனாய்வாளனுக்கு இசை பற்றிய அறிவும் அது பற்றிய கண்ணோட்டமும் இருப்பது அவசியமாகின்றது. பின்டி என்பது ஒற்றைக் கையால் ஒரு பொருளை வெளிப்படுத்துவது.

கலை மணம் கமழும் சிலப்பதிகாரம்

சிலப்பதிகாரம் ஓர் இசைக் கருவூலம் ஆடலில் கலைக் களஞ்சியம். இக்கதையின் ஒரு முக்கிய பாத்திரமாகத் திகழ்பவள் மாதவி ஆடல், பாடல், அழகு மூன்றிலும் சிறந்தவள். அவளது அரங்கேற்றம் அரங்கேற்று காதை என்ற பகுதியில் விவரிக்கப்பட்டுள்ளது. இப்பகுதியில்

RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-27-0

9 789391 573270

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412

தமிழ் இலக்கியங்களில் சொல்வளமும் பொருள்வளமும்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் சொல்வளம், பொருள்வளம் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள்)



தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் பா. அருள்ஜோதி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தமிழ் இலக்கியங்களில்
சொல்வளமும் பொருள்வளமும்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் சொல்வளம், பொருள்வளம் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள்)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **பா. அருள்ஜோதி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தமிழ் இலக்கியங்களில் சொல்வளமும் பொருள்வளமும்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் பா. அருள்ஜோதி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், புதுக்கலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 382 = 386
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 பவுண்டுத்தாள்
விலை	:	ரூ. 300/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-25-7

- *Name of the Book : **Tamil Illakiyangalil Solvalamum Porulvalamum***
- *Author : **Dr. B. Aruljothi***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 382 = 386*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 300/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1. த. திலகவதி	சங்க இலக்கியத்தில் நிலக்கிழார்மியம்	1-6
2. ப. இராமகிருஷ்ணன்	தொல்காப்பியர் கருப்புள்ள காட்டப்பகம் பொருள்கள் தொல்காப்பியம் கூறும் பொருள்கள்	7-9
3. மு. சித்ரா தேவி	தொல் தமிழரின் உணவு வகைகளும் சொல்லாட்சி திறனும்	10-16
4. சி.ரா.கவிதை	சின்னப்பாரதி படைப்புகளில் மனித நேயம்	17-23
5. செ. ராகேல்வேரி	கண்ணன் குணசேகரன் சிறுகதைகளில் சொல்லாடலில் வழுமையின் அவலங்கள்	24-31
6. க.அப்பாசாமி & ரு. அசோகன்	தொல்காப்பியம் கூறும் காஞ்சித் திணை புறப்பொருள் வெண்பாமாலை கூறும் காஞ்சித் திணை ஒப்பீடு	32-38
7. இரா.பிரீத்தி	தமிழ் இலக்கியங்களும் முருகக்கடவுளும்	39-41
8. எ.சிவா & சொ.முகாதேவன்	இறைவழிபாட்டில் அரிவியல் சாராத சொல்லாட்சி	42-45
9. க. தேவி & சீ.மேபெல் ஜோதி ராணி	நான் என்னும் புதினத்தில் மீயோட்டல் நிகழ்வு	46-54
10. த.முகாதேவி	கொங்குநாட்டுக் கல்வெட்டுகளில் நீர்மேலாண்மையும் வேளாண்மையும்	55-62
11. சு.பாண்டியராஜன்	அல்பாரியா கவிதைகளில் மனிதநேய நோக்கு	63-69
12. வ. பூங்கொடி	திருமந்திரத்தில் காலமும் நிகழ்வும் (பக்திஇலக்கியம்)	70-75
13. கா.உமாராணி	தொல்காப்பியத்தில் இடைச்சொற்கள்	76-81
14. மு.கீதா	மெய்பெற மாபிற் தொடை வகைத் தாமே - நூற்பாவின் மூலப்பொருண்மை மீட்டுருவாக்கம்	82-88
15. ஜு.கவிதா	சங்க இலக்கியத்தில் கொடையும் அறமும்	89-92
16. அ. கோதண்டபாணி	திருக்குறள் - நீதிநூல் ஒப்பீட்டாய்வு	93-98
17. த.ரா. உதயகுமாரி	சங்க காலமும் மனிதநேயமும்	99-102
18. மு.வடிவேல் & ஜெ.அமிதா டார்வின்	பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டு நாடக மேடையும் வடிவமைப்பும்	103-109
19. பி.வீரதேவி	ஜோபோக்கள் புதினங்களில் நாஞ்சில் வட்டார வழக்குச் சொற்கள்	110-114
20. இரா.கண்ணதாசன்	செய்யுள் புற வடிவ உறுப்புகளும் சங்க இலக்கியப் பாடுபொருளும் - ஓர் அறிமுகம்	115-121
21. மு.மோகநாயகி	கவிஞர் சுமோத்துங்கனின் யாழு. பாத்திரையில் சொல்லாக்கம்	122-126
22. செ.ரெ. ஜெஸ்லின் சஜி	புறப்பொருள் வெண்பாமாலையில் சொல்லாளுமை	127-130
23. சு. குமார	மலைக் குறவர்கள் பாரமலையில் இறைவழி	131-135
24. செ.கற்பகம்	சிலப்பதிகார அரங்கேற்று காதை காட்டும் நாட்டிய சொல் வளம்	136-140
25. பி. ஜெஸ்லின் குமார	தமிழ்ச் சொற்கள் வழக்கிழப்பின் பின்னணியில் புதிய வரலாறெழுதியல்	141-145
26. தி.நிலோபர்	தேவார மூவர் வரலாற்றில் திருவாலவாத்தூர்	146-149
27. ஆ. லைஜி	மலர்வதியின் சிறுகதைகளில் குடும்பச் சிக்கல்கள்	150-154
28. ஆ.மணிகண்டன்	சமரிமலை யாத்திரையில் ஐயப்ப வழிபாடும் சடங்கு முறைகளும்	155-160
29. மு.துர்கா	திலவிபப் பிரபந்தத்தில் கட்டு அமைத்தொடரும் மாப்பு கட்டமைப்பும்	161-170
30. ஜா.பிற்றர் ராஜ் & தா.திருநாவுக்கரசு	வேளாண்மையச் சடங்குகளில் மந்திரம்	171-174
31. ஆ.சவரிராயலிங்கம்	வட்டித்தொகை அகப்பாடல்களில் தெய்வமகளிரும் பிரமகளிரும்	175-180
32. பா.புவனேஸ்வரி	தமிழ் இலக்கியங்களில் சொல்வளம் - தாவரம் எனும் பொருண்மையில்	181-187
33. பூ.பூங்குழலி	சங்க இலக்கியத்தில் தலைவியின் ஆளுமைத்திறம்	188-192
34. த.கலைவாணி & இரா.சிவசங்கரி	சங்கப் பனுவல்களில் சூழலியல்சார் புழங்குப்பொருட்கள்	193-200
35. செ. ஜெகதாம்பாள்	புறநானூற்றில் மூதின்மகளிர் பாடல்களின் நோக்கும் போக்கும்	201-206
36. ஆர். முத்துராஜன்	காமஞ்சேர் குளத்தாரும் சொல் வளமும்	207-214
37.செ.லீ. ஜெஸ்லின் ஜெபா நோவா	தமிழ்க் காப்பு இயத்தில் சொல் வளம்	215-218
38. இராணி. இரா	தற்கால வழக்கில் அருகிப்போன ஐந்நூறுநூற்றுச் சொற்கள்	219-223
39. பா.நோ.கந்தா	நேசத்துணை நாவலில் மொழிநடைக் கூறுகள்	224-228
40. எ.மீனாட்சி	இராஜம் கிருஷ்ணனின் பரிசு பெற்ற புதினங்களில் சொல் ஆளுமை	229-237

சங்க இலக்கியத்தில் நிலக்கிழாரியம்

முனைவர் த. தினேஷ்
தமிழ் உதவிப்பேராசிரியர்
வி.இ.டி கலை மற்றும் அறிவியல் (இருபாலர்)கல்லூரி,
திண்டல், ஈரோடு - 638 012

ஆய்வுச்சுருக்கம்

ஆதிதமிழ்குடிகள் அடங்கியசங்கச் சமுதாயம் பல்வேறுபட்ட சமூக பிரிவுகளையும் தொழில் முறைகளையும் கொண்டு விளங்குவதை வரலாற்றுச் சான்றுகள் மூலம் நாம் தெரிந்து கொள்ளமுடியும். இவ்வகைபாழும் மரபுகுடியினரிடையே அவர்கள் வாழும் நிலங்களின் அடிப்படையிலும் அங்குவிளையும் விளைப் பெருட்களின் அடிப்படையிலும் பொருளாதார ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் கண்டறிய முடியும். அவ்வகையில் பழந்தமிழகத்தின் மருதநில ஆதிக்குடிகளாக இருந்தவேளாண்பிரிவு மக்கள் குறித்த வாழ்வியல்களங்களை ஆராயும் விதமாக இவ்வாய்வுக் கட்டுரை அமையும். குறிப்பாகவேளாண் மக்கட் பிரிவில் ஆதிக்கக்குடிகளாக இருந்த நிலக்கிழார்களின் வாழ்வியல் முறைகள், பொருளாதார அமைப்பு முறைகள் சமுதாயத்தில் அவர்கள் வகித்த இடங்கள் மற்றும் பங்களிப்புகளைச் சங்க இலக்கியதரவுகளுடன் இவ்வாய்வு கட்டுரையில் விவாதிக்கப்பட்டுள்ளது.

முன்னுரை

வேட்டைக்கருவிகளும், ஆடு, மாடுகளும் சிறுசிறுநிலப்பகுதிகளும் தனிமனிதனின், குழுவின் அத்தியாவசியமான நிலையில் இனக்குழுச்சமுதாயம் என்னும் நிலையாறிவளமிக்கநிலங்கள் தோற்றம் பெற்றன. இந்நிலப்பகுதிகளால் சூழப்பட்ட ஊர்கள் வலிமைமிக்க மருதநிலத்த லைவர்களின் ஆதிக்கம் பெற்றத்திகழ்ந்தன. இங்குள்ள நிலவுடைமைச் சமுதாயத்தில் தான் நிலக்கிழார்கள் தோற்றம் பெற்றனர்.

இவர்கள் வேளாண் பெருங்குடிகளாக விளங்கினர். இரண்டாயிரம் ஆண்டுகளுக்கு முன்னரே தமிழகத்தில் நிலமற்ற மற்றும் நிலமுள்ள உழவர்கள் இருந்துள்ளனர். இவர்களுக்குள் ஏற்பட்ட பொருளாதார ஏற்றத்தாழ்வுகள் அடிப்படையில் பலநிலைகளில் அவர்கள் அங்கம் வகித்தனர். இவற்றில் நிலக்கிழார்களுக்கென ஒருதனி இடம் உண்டு. ஆதிக்கசூடிகளாக விளங்கிய இவர்களின் வாழ்வியல் முறைகளைப்பற்றி ஆராய்வதே இக்கட்டுரையின் நோக்கம் ஆகும்.

மருதநிலங்களின்வளம்

சங்ககாலத்தில் வயலும் வயல் சார்ந்த பகுதிகளாக விளங்கிய மருதநிலம்பலன, வயல், பழனம், களம், செய், செறு, தண்மை முதலான பெயர்களில் அழைக்கப்பட்டுவந்தன.

".....தண்பனையெடுப்பி
வெண்பூக்கரும்பொடுசெந்நெல்நீடி
மாயிதழ்க்குவளையொடுநெய்தலுமயங்கிக்
கராஅங்கலித்தகண்ணகன்பொய்கை"

(பட்டினப் 239-242)

"ஆய்கதிர்நெல்லின்வரம்பனை"(குறுந்.238:2)

அவ்வாறு மருதநிலத்துக் குரியமக்கட் பெயரை நச்சினார்கினியர், களமர், உழவர், கடையர், உழத்தியர், கடைசியர்என்பனசூலப்பெயராகவும், மகிழ்நன், ஊரன், மனையோள் என்பன உரிப்பொருட்குரிய தலைமக்கட் பெயராகவும் பட்டியலிட்டுக் காட்டுவார்.1

சங்ககாலத்தில் மருதநிலமக்கள் வேளாண்மைத் தொழிலை முதன்மைத்

Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600035241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-25-7

மொழிநடைக் கோட்பாடுகள்

(இந்திய இலக்கியங்களில் நவீனக் கோட்பாடுகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள்- தொகுதி -3)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் கோ. வசந்திமாலா

முனைவர் இரா. சுமதி

முனைவர் வே. விக்னேசு

முனைவர் து. ராஜம்மாள்

முனைவர் அ. வீரமணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

மொழிநடைக் கோட்பாடுகள்

இந்திய இலக்கியங்களில் நவீனக் கோட்பாடுகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 3)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **கோ. வசந்திமாலா**

முனைவர் **இரா. சுமதி**

முனைவர் **வே. விக்னேசு**

முனைவர் **து. ராஜம்மாள்**

முனைவர் **அ. வீரமணி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	மொழிநடைக் கோட்பாடுகள்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் கோ. வசந்திமாலா, முனைவர் இரா. சுமதி, முனைவர் வே. விக்னேசு, முனைவர் து. ராஜம்மாள் முனைவர் அ. வீரமணி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 254 = 258
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உ.ரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-18-8

❖ *Name of the Book :* ***Mozhinadaik Kotpadugal***

❖ *Author :* ***Dr. G. Vasanthimala, Dr. R. Sumathi, Dr. V. Vignesh, Dr. D. Rajammal, Dr. A. Veeramani***

❖ *Publisher by Author :* ***Dr. M. Sadik Batcha***

❖ *Subject : Research Articles*

❖ *Language : Tamil*

❖ *Size : Double Crown*

❖ *Pages : iv + 254 = 258*

❖ *Printing Point : 10*

❖ *Year : 2022*

❖ *Rate : Rs. 200/-*

❖ *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	ச. கிறிஸ்டல் ஜெயா	தோப்பில் முகம்மது மீரான் சிறுகதைகளில் இஸ்லாமியச் சமுதாய நிலையும் மாற்றமும்	1-5
2.	தி. கிறிஸ்டல் கதி	குறுந்தொகையில் பெண்ணியம்	6-10
3.	இரா.மலர்விழி	பாரதியார் பாடல்களில் பெண்ணியச்சிந்தனைகள்	11-16
4.	ஆ. மணிகண்டன்	ஐயப்பன் வழிபாட்டில் உளவியலும் பக்தியும்	17-21
5.	ப.மணிமேகலை	மணிமேகலை காப்பியமும் பெண்ணிய ஒடுக்குமுறைகளும்	22-26
6.	அ. மீராமைதீன்	ஹைக்கூக் கவிதைகளில் சமூகம்	27-32
7.	இரா.மூர்த்தி	முருகியல் கோட்பாட்டு நோக்கில் முருகப் பெருமானின் தசாங்கம்	33-39
8.	க.முனியாண்டி	அமுக்துவிங்கம் சிறுகதைகளில் நவீனச் சிந்தனைகள்	40-47
9.	க.நாகரத்தினம்	திருவாசகத்தில் உளவியல் கூறுகள்	48-55
10.	க.பவித்ரா	ஒப்பீட்டியல் நோக்கில் முருகனின் திருவுருவச் சிறப்புக்கள்	56-62
11.	க.பிரகாஷ்	குறுந்தொகையின் பாலைத் திணையில் சூழலியல்	63-68
12.	வெ. பிரவீனா	சுப்ரபாரதிமணியன் சிறுகதைகளில் உளவியல் பார்வை	69-73
13.	சி.ஜெயிக்ஸ்லா சகாயமேரி	பெண்ணிய நோக்கில் "அந்தமை" புதினம்	74-85
14.	பா. ராஜன்	மானிடவியல் நோக்கில் போர்	86-92
15.	ஆ.இராஜாராம்	புறநானூற்று அறப்பாடல்களில் அழகியல் வெளிப்பாடு	93-97
16.	சு.ரேகா	சிலப்பதிகாரத்தில் எண்வகை மெய்ப்பாடுகள்	98-105
17.	பொ.சக்திமயில்	வேல ராமமூர்த்தியின் சூரன்பரம்பரை நாவலில் வாழ்வியல் கோட்பாடு	106-110
18.	சு. சங்கீதா	இதழ்களில் வெளிப்படும் பெண்களுக்கால அழியியல் கோட்பாடுகள்	111-118
19.	கோ. சாந்தமூர்த்தி	தலித் புதினங்களும் மொழிநடைக் கோட்பாடுகளும்	119-124
20.	ஆ.சசிகலா	சுமரமலை முருகன் பிள்ளைத்தமிழில் வரும் தொன்மம்	125-132
21.	ம. செல்வ ரோசி புஷ்பா	மானுடவியல் நோக்கில் புறநானூறு	133-138
22.	கா. செல்வக்குமார்	சங்க இலக்கியங்களில் மேலாண்மைக் கோட்பாடுகள் ஒரு பார்வை	139-142
23.	அ.சேமலா வசந்தா	"நெடுஞ்சாலை" புதினத்தில் உளவியல் கூறுகள்	143-154
24.	நா. சியாமளா	மகுடேசுவரன் கவிதைகளில் பெண்மை வெளிப்பாடு	155-161
25.	சீ.சிவகுமார்	பதிற்றுப்பத்தில் அழகியல்	162-167
26.	பி.வீ.ஸ்ரீதேவி	ஜெயமோகன் புதினங்களில் பொருள்சார்ப் பண்பாடு	168-176
27.	சப. நெல்சன்	கவிஞர் பழநிபாரதியின் கவிதைகளில் மானுட மேம்பாட்டுக் கருத்தாக்கங்கள்	177-182
28.	ச.சுப்புலெட்சுமி	பழந்தமிழ் இலக்கியங்களில் வினையுவுவுவக்கோட்பாடு	183-186
29.	இரா.சுப்ரமணியன்	எட்டுத்தொகை அறப்பாடல்களில் அழகியல்	187-191
30.	அ.கருணாயா	பாரதிதாசன் கவிதைகளில் மார்க்சியச் சிந்தனைகள்	192-195
31.	ம. சுஜாதா	வணிக அறக்கோட்பாடுகள் சங்க இலக்கியம்	196-200
32.	த. சுஜாதா	சிலப்பதிகாரத்தில் இனவரைவியல் கோட்பாடுகள்	201-206
33.	சு.உமாதேவி	பெனத்த பெண் மெய்யியல்: தேரிகாதை	207-215
34.	ரா.வி.விஜி	நற்றிணையில் வாழ்வியல் நெறி	216-219
35.	பா.வைடூரியம்மாள்	வெள்ளிவீதியார் பாடல்களில் பெண்ணியக் கோட்பாடு	220-225
36.	ஏ.வீரப்பன்	பாரதிதாசன் பாடல்களில் பெண்ணியச் சிந்தனை	226-232
37.	நா.வெண்முகில	மு.ரா.மு. அப்துற் றஹீமின் படைப்புகளில் தன்னையறிதல் திறன்	233-239
38.	க.விமலா	கடுமணல் புதினத்தில் அமைப்பியல்	240-248
39.	மோ.புவராஜ்	வேதாத்திரியார் பார்வையில் மனவளக்கலையின் பெண்ணியல் கோட்பாடுகள்	249-254

தோப்பில் முகம்மது மீரான் சிறுகதைகளில் இஸ்லாமியச் சமுதாய நிலையும் மாற்றமும்

ஈ. கிறிஸ்டல் ஜெயா
உதவிப்பேராசிரியர், தமிழ்த்துறை,
ஸ்காட் கிறிஸ்தவக் கல்லூரி (தன்னாட்சி), நாகர்கோவில்.

ஆய்வுச்சுருக்கம்

மனிதர்கள் சில ஒழுங்கின் அடிப்படையில் சேர்ந்து வாழ்கின்ற நிலையைக் கொண்ட சமுதாயம் காலச் சூழலுக்கு ஏற்ப பல்வேறுபட்ட மாற்றங்களைப் பெற்று வருகிறது. இத்தகைய மாற்றங்களைப் பிரதிபலிக்கும் நோக்கில் சமுதாயத்தின் படைப்பாக உள்ள இலக்கியம் அமைகிறது. இந்தப் பின்னணியில் தோப்பில் முகம்மது மீரானும் தனது கதைகளில்இஸ்லாமியச் சமுதாயம் அடைந்து வருகின்ற மாற்றங்களைப் பதிவு செய்துள்ளார். அந்த மாற்றங்கள் ஆடை அலங்காரங்கள் தொடர்பானதாகவும், ஆங்கிலக் கல்வி மற்றும் புதுமை சார்ந்தவையாகவும், கொள்கை சார்ந்தவையாகவும் உள்ளன. ஆனால் இந்த மாற்றங்களை அனைத்து மக்களும் ஒரு சேர விரும்பாததால் மாற்றங்களை ஏற்கின்ற நபர்கள் தாக்கப்படுதல், விமர்சிக்கப்படுதல் போன்ற இன்னல்களுக்கு உள்ளாகின்றனர். குறிப்பாக ஒரு குட்டித்தீவின் வரைபடம் என்ற கதையில் இடம் பெற்ற சிறுவன் இஸ்லாமிய முறையிலான ஆடைகளைத் தவிர்த்து நிக்கர் (கல்சான்) அணிந்ததால் அவன் தகப்பனால் தண்டிக்கப்பட்டதாக கதை தெரிவிக்கிறது. சாயமுகங்கள், தலைக்குளம் ஆகிய கதைகளில் ஆங்கிலத் தாக்கத்தால் தமிழைப் புறக்கணித்தல், உடை மற்றும் அலங்காரங்களில் மாற்றம் கொள்ளுதல் போன்றவை விமர்சனப் பார்வையில் தரப்பட்டுள்ளன. மேலும் இஸ்லாமிய மதத்தைப் போதித்த ஒருவர் அரசியல் கொள்கையின் தாக்கத்தால் தனது பெயர் மற்றும் உடை சார்ந்த நடைமுறைகளை மாற்றிக் கொள்வதைப் பொறுக்க முடியாமல் அவர் இறந்துவிட்டதாக பழமைவாதிகள் அறிவிக்கின்றனர். இவ்வாறு இந்தக் கட்டுரை இஸ்லாமியச் சமூகத்தில் ஏற்பட்டுள்ள மாற்றங்களைத் தோப்பில் முகமது மீரானின் கதைகளின் அடிப்படையில் விளக்குகிறது.

முன்னுரை

சமுதாயம் என்பது மனிதர்கள் ஓர் ஒழுங்கின் அடிப்படையில் சேர்ந்து வாழ்கின்ற நிலையைக் கொண்டது. இத்தகைய சமூகத்தின் படைப்பாக உள்ள மொழியிலிருந்து இலக்கியம் தோன்றுவதால் இலக்கியத்தின் உட்பொருளாகச் சமூக நிகழ்வுகள் இடம் பெற்றிருப்பது தவிர்க்க இயலாததாகிறது. மேலும் குறிப்பிட்ட இலக்கியம் அந்தக் காலகட்டத்தின் சமுதாயச் சூழலோடும் குறிப்பிட்ட அந்தப் படைப்பாளியின் அனுபவத்தோடும் பிணைந்ததாகவும் திகழ்கிறது. இந்தப் பின்னணியில் தோப்பில் முகம்மது மீரானின் ஒரு மவ்லவியின் மரணம், வட்டக் கண்ணாடி, சாயமுகங்கள், ஒரு குட்டித்தீவின் வரைபடம், தலைக்குளம் ஆகிய சிறுகதைகளில் இடம் பெற்றுள்ள இஸ்லாமியச் சமூக நிலையையும் அதில் காலச் சூழலால் ஏற்பட்டு வருகின்ற மாற்றங்களையும் மையமிட்டு விளக்குவதாக இந்தக் கட்டுரை அமைகிறது.

இஸ்லாமியச் சமுதாயம்

இஸ்லாம் என்பது ஆபிரகாம் என்ற முற்கால மனிதரைத் தொடக்கமாகக் கொண்டதும் அல்லா என்ற ஒரே இறைவன் மீது நம்பிக்கை கொண்டதுமான சமயம் ஆகும். இந்தச் சமயம் அதைப் பரப்பிய முகம்மது நபியை இறைத்தூதுவராக ஏற்றுக் கொண்டது. இது உலக

RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-18-8

Print @ The Printing House, Try.23.M : 7598627412

உறவுமுறைச் சிக்கல்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல்
குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி-1)

தொகுப்பாசிரியர்
முனைவர் ம. கவிதா
முனைவர் செ. ஜெயந்தி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

உறவுமுறைச் சிக்கல்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - I)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் ம. கவிதா

முனைவர் செ. ஜெயந்தி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	உறவுமுறைச் சிக்கல்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ம. கவிதா, முனைவர் செ. ஜெயந்தி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 272 = 276
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-15-7

- *Name of the Book : **Uravumuraich Sikkal***
- *Author : **Dr. M. Kavitha, Dr. S. Jayanthi***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 272 = 276*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	சி.தீபா & ரா.ரவிச்சந்திரன்	'பூனாத்தி' சிறுகதை தொகுப்பில் எதார்த்த நிலை	1-5
		கதை மாந்தர்கள்	
2.	S. CHELLAPPA	மனிதனை ஆளும் ஐம்புலன்கள்	6-10
3.	ம.கவிதா	குப்பகாந்தன் நாவல்களில் குடும்பச் சிக்கல்கள்	11-16
4.	க. இராஜேஷ்	ஆலயங்களில் தாள இசைச் சிற்பங்கள்	17-20
5.	S. உமா	அறம் ஓர் ஆய்வு	21-25
6.	பெ.சுமதி	பரிபாடலில் மதுரை மக்களின் வாழ்வியல்	26-34
7.	இ.கலைக்கோவன்	முருகவேள் படைப்புகளின் வழி மார்க்சிய பார்வையில் மனிதகுல வாழ்வியலும் குமுலியலும்	35-40
8.	இரா. ஜெயசங்கர்	ஆசாரக்கோவையில் சுகாதாரச் சிந்தனைகள்	41-46
9.	ர.ரதி	இலக்கண உரைகளில் வாழ்வியல் விழுமியங்கள்	47-51
10.	ப.குருசாந்தர்	திரைத்துறையில் இலக்கியவாதிகள்	52-56
11.	தா.க. அமுர்தா	பாரதியார் கவிதைகளில் தேசிய ஒருமைப்பாடு	57-60
12.	சு. பத்ம பிரியா	சங்க இலக்கியங்களில் வாழ்வியல்	61-66
13.	ரா. ராஜேஸ்வரி	புறுக்கவிதையில் வாழ்வியல்	67-70
14.	கா. சந்திரசேகரன்	பட்டினப்பாலை வெளிப்படுத்தும் மக்கள் விளையாட்டு	71-74
15.	அ. மதா	சிறுதெய்வ வழிபாட்டில் கொசுக்கோம்பைக் கல்லி	75-79
16.	SUNITHA MADHAVAN	THE EPIGRAPHIST OF EPIC PROPORTIONS	80-88
17.	ஆ.ஏழுமலை	வெ. இறையன்புவில் நற்சிந்தனை	89-93
18.	ஏஞ்சலின் பெரால்டா கிறிஸ்டோபல் & அலிஸ் ராணி	இரட்டணிய பாத்திரத்தில் வாழ்வியல்	94-98
19.	இரா.நம்பாமகேஸ்வரி & ந.பாமிதா	நற்றிணை கூறும் களவு வாழ்க்கை முறை	99-103
20.	அ.ஜவி & ஜெ.கஜாதா	விவேகசிந்தாமணி காட்டும் வாழ்வியல் கூறுகள்	104-110
21.	வி.ஜெயபிரியா & க. தமிழ்ச்செல்வன்	உரையாடல் கலையில் படர்க்கை மாந்தரின் கற்று	111-118
22.	க. ஜெயந்தி & G.R. வள்ளியம்மாள்	வேதாத்திரி மகரிஷியின் மாக்கோலமாய் விளைந்த மதிவிருத்தான "அறிவே தெய்வம்" என்ற தத்துவத்தை பற்றிய ஓர் ஆய்வு	119-124
23.	ஜா.காதர்மைதின்	குறுந்தொகையில் முல்லை நில மக்களின் வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்	125-130
24.	அ.கோதைசெல்வி & தா.சைலா ஜோஸ்பர்	ஆண்டாள் பிரியதர்ஷினியின் சிறுகதைகளில் கலைவன் மனைவி உறவுமுறைச் சிக்கல்	131-135
25.	சி.லோகநாயகி & க. தமிழ்ச்செல்வன்	குறுந்தொகையில் எள்வகை மெய்ப்பாடுகள்	136-143
26.	ப. மரக்கில்மா	அகநானூற்றில் பரணர் பாடல்களின் வழி மன்னர்களின் போர்த்திறம்	144-147
27.	தேமரிய மெர்லின் கவிதா & மி. கவிதா	கவித்தொகை காட்டும் ஆயர் வரைவுமுறை	148-150
28.	மு. மெய்வேல் & பி. குருசாந்தர்	எட்டுத்தொகை - அகஇலக்கியங்களில் முல்லைத் திணை தலைவி	151-154
29.	மு. முனீஸ்மூர்த்தி	தமிழ் மரபில் 'சேரி'	155-162
30.	த. முத்துலெட்சுமி & க.மல்லிகா	ஐங்குறுநூற்றில் வேளாண்மை சிந்தனைகள்	163-167
31.	ச. பாண்டுரங்கன்	நா.முத்துக்குமார் படைப்புகளில் சமுதாயம்	168-173

'பூனாத்தி' சிறுகதை தொகுப்பில் எதார்த்த நிலை
கதை மாந்தர்கள்

சி. தீபா
ஆய்வியல் நிறைஞர்(ப.நே), தமிழ் உயராய்த்துறை,
விவேகானந்தா கலை மற்றும் அறிவியல் மகளிர் கல்லூரி (தன்னாட்சி),
எளையாம்பாளையம், திருச்செங்கோடு, நாமக்கல், தமிழ்நாடு, இந்தியா.

முனைவர் ரா.ரவிச்சந்திரன்
ஆய்வு நெறியாளர், தமிழ் உயராய்வுத்துறை, விவேகானந்தா கலை மற்றும் அறிவியல் மகளிர் கல்லூரி (தன்னாட்சி), எளையாம்பாளையம், திருச்செங்கோடு, நாமக்கல், தமிழ்நாடு, இந்தியா.

இக்கால இலக்கிய வகைகளுள் சிறுகதை குறிப்பிடத்தக்க வளர்ச்சியடைந்துள்ளது. மற்ற இலக்கிய வகைகளைக் காட்டிலும் 21-ஆம் நூற்றாண்டிலும் சிறந்த வளர்ச்சியை நோக்கி விறுநடை போட்டு வருகிறது. சிறுகதைகள் தொடங்கும் போது விறுவிறுப்பான உரையாடலாகவே, நாடகக் காட்சியைக் காண்பது போன்ற சுவையை உள்ளடக்கியோ அமைய வேண்டும் என்னும் விதிப்புணர்வு இன்று உருவாகி உயர்ந்து பெருமை பெற்று வருகிறது. இதனாலேயே, படைப்பாளனையும் படிப்பவனையும் தன் வசம் வைத்துள்ளது எனலாம். அவ்வகையில் வெ.இறையன்புவின் 'பூனாத்தி' சிறுகதைத் தொகுப்பில் இடம்பெறும் சிறுகதைகள் இங்கு ஆய்வுப் பொருளாக எடுத்துக் கொள்ளப்படுகின்றது.

இறையன்புவின் பூனாத்தி சிறுகதைத் தொகுப்பில் பெரும்பாலான கதைகளில் எதார்த்த நிலை இடம் பெறுவதால் கற்பனைக் கதைமாந்தர்கள் குறைவாகவும் எதார்த்த நிலை கதைமாந்தர்கள் அதிகமாகவும் படைக்கப்பட்டுள்ளனர். பூனாத்தி சிறுகதைத் தொகுப்பிலுள்ள கதைகள் பெரும்பாலும் நடைமுறைச் சிக்கல்களையும் எதார்த்த நிலையையும் எடுத்துரைக்கின்றது. பல இடங்களில் மிக உள்ளதை செயல்களை கொண்டு விளங்கும் நேர்மறை கதாப்பாத்திரங்களை எடுத்துரைக்கின்றது. இக்கட்டுரையில் பூனாத்தி சிறுகதைத் தொகுப்பில் ஆசிரியப்பனியின் எதார்த்த நிலையும், முதுமை வாழ்வில் இல்லறத்தின் சிறப்பினையும், இலக்கியத்தரம் வாய்ந்த இவ்வைய இதழ்களின் எதார்த்த நிலை குறித்தும் நேர்மறைக் கதாப்பாத்திரங்களின் வழி ஆராய்ந்து எடுத்துரைக்கப்படுகின்றது.

சிறுகதை அறிமுகம்

"வாழ்க்கையின் ஒரு குறுக்குவெட்டை, கலைத்திறனும் சொல்நயமும் கொண்டதாகச் சித்தரித்தால் அதுவே சிறுகதையாகிறது"[1] என்று கு.ராஜம் கிருட்டிணன் கூறுகிறார். ஒரு சிறுகதை படைப்பாளியின் உணர்ச்சி வெளியீட்டாகத் திகழும் போது அதைப் படிப்பவர் ஒவ்வொருவரும் கதை ஆசிரியரின் அனுபவத்தை அதே உணர்வுகளை நகலாக அனுபவிக்க சாத்தியமாகிறது. இது உள்ளத்தின் உள்ளே படிந்து அமைதியும் இனிமையும் கூடிய உண்மைகளை முழுமையாகச் சிந்திக்க அந்தச் சிறுகதை பெருமையும் நிறைவையும் உடையதாகும் என்பதில் ஐயமில்லை. சிறுகதை வடிவம் யாரும் கலப்படமாகப் புரிந்து கொள்ள முடியும். அதில் குழப்பங்களும் சிக்கல்களும் இருக்க முடியாது. அதன் இலக்கு நோக்கிச் செல்வதொன்றே சிறுகதையின் இலக்கணம். "சுருங்கச் சொல்லி கருத்து எனை உணர்த்தும் மாட்சி சிறுகதைக்கே உரிய ஆட்சி"[2] என்று கோமகள் கூறுகிறார். சிறுகதையானது வாசகர்களின் உள்ளுணர்வைத் தட்டியெழுப்பும்

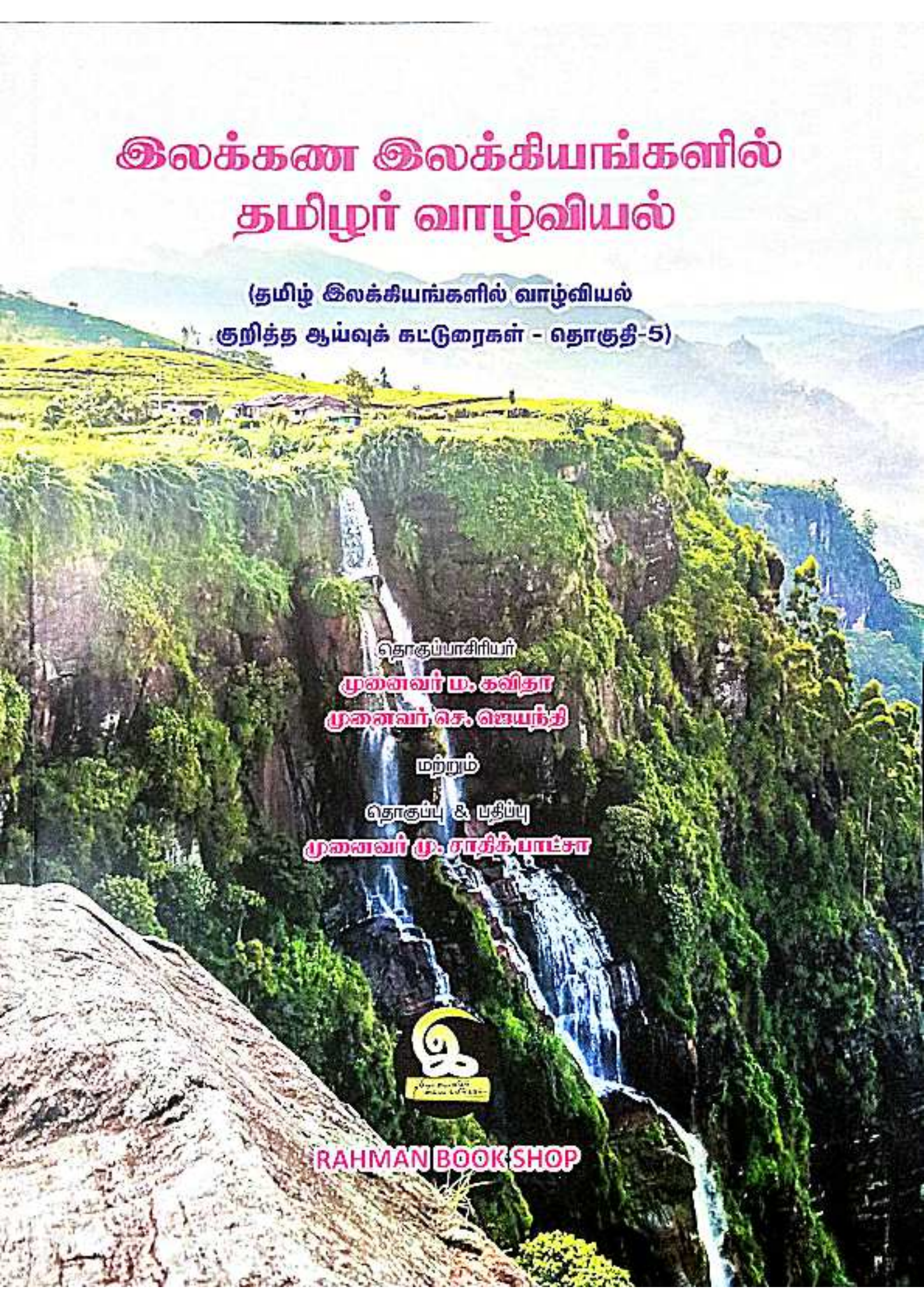
RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-15-7

Print @ The Printing House, Try 23.M : 7598827412

இலக்கண இலக்கியங்களில் தமிழர் வாழ்வியல்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி-5)



தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் ம. கவிதா

முனைவர் செ. ஜெயந்தி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

இலக்கண இலக்கியங்களில் தமிழர் வாழ்வியல்

தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 5)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **ம. கவிதா**

முனைவர் **செ. ஜெயந்தி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	இலக்கண இலக்கியங்களில் தமிழர் வாழ்வியல்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ம. கவிதா, முனைவர் செ. ஜெயந்தி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 248 = 252
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-33-1

- *Name of the Book : **Hakkana Hakkiyangalil Thamilar Vazhviyal***
- *Author : **Dr. M. Kavitha, Dr. S. Jayanthi***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 248 = 252*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	ராம்பிரசாத்	இரண்டு கவிதைகள் - மதிப்பீடு	1-4
2.	க. சத்திகுமார்	போர்க்கால வாழ்வியல் வெளிப்படும் குழந்தை ம. சண்முகலிங்கத்தின் மண்சுமந்தமேனியர் நாடகமும் - ஓர் ஆய்வு	5-11
3.	பெ. கனி	இனவரைவியல் நோக்கில் அளம் பதிவும்	12-20
4.	பா. சாந்தி	சங்க இலக்கியங்களில் ஓவம் விழா	21-24
5.	க. ரேணுகா தேவி	தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல்	25-28
6.	க. லோகிதா	சட்டைமுனி சித்தர் காட்டும் வாழ்வியல் வழிகள்	29-32
7.	வை. கஜேந்திரன்	சங்க இலக்கிய மருத நில இடமேலாண்மை	33-36
8.	ச. மாலினி தேவி	சங்க இலக்கியம் உணர்த்தும் வாழ்வியல் விழுமியங்கள்	37-41
9.	பொ. அருள்	நிலவியல் அறப்பனையில் மருதத்திணை கருப்பொருள்கள்	42-46
10.	கு. ஆனந்தன்	பொருண்மையியல் நோக்கில் அருநூறாறு-ஓர் அறிமுகம்	47-49
11.	பா. கிருஷ்ணமூர்த்தி	சிலப்பதிகாரத்தில் விலங்கினங்களும் பறவைகளும்	50-55
12.	ஞ. அசோகன்	க. தமிழ்ச்செல்வியின் படைப்புகளில் அளம் காட்டும் வாழ்வியலும் வறுமையும்	56-60
13.	இரா. விபாஜி & க. மல்லிகா	நற்றிணையில் வேளாண் மேலாண்மைச் சிந்தனைகள்	61-66
14.	VIJAYA PRABHA V	IMPACT OF SKY YOGA AND ASHTANGA YOGA AMONG BOYS STUDENT ON ENDURANCE	67-71
15.	ப. சுந்தரமூர்த்தி	சங்க இலக்கியத்தில் உயிரின நடத்தைகளும் மனிதச் செயல்களும்	72-79
16.	ர. தேவிலட்சுமி & வெ. இராமதாஸ்	முதியவர்கள் சமூகத்தின் மதிப்புக்கும் மரியாதைக்கும் உரியவர்கள் - வேதாத்திரிய பார்வையில் முதுமை	80-84
17.	சீ. அகல்யா	சீவக சிந்தாமணி பதிப்பும் உ. வே. சாமிநாத ஐயரின் வாழ்வியலும்	85-89
18.	R. GNANAM & A.M. SONAL	சங்ககால மக்கள் வாழ்வியல்	90-93
19.	க. தேவமலர்	நான்மணிக்கடிகை உணர்த்தும் பெண்ணியச் சிந்தனைகள்	94-97
20.	பி. இந்திராணி	பால்பொருள் உற்பத்தியில் பழந்தமிழர் நம் பெண்டிர் பங்களிப்பு	98-101
21.	மா. ஜமுனாராணி & தி. சாந்தி	யோகாவின் வளர்ச்சியும் தற்காலத்தில் அதன் அவசியமும்	102-107
22.	ஐ. ஜான்சிராணி	மலேசியத் தமிழர்களின் வாழ்வியல் சிறுகதைகளின் ஊடாக...	108-114
23.	H. ஜோயல் குரு	தமிழர் நாட்டுப்புற இசைக்கருவிகள்	115-120
24.	க. கலைவேந்தன்	மணிமேகலை முன்னைப் பதிப்பு வரலாறு	121-125
25.	ந. கமலஹாசன்	பா. விஜய் கவிதைகளில் தொன்மமும் படிமமும்	126-129
26.	து. மர்பி	தமிழ்ச் சிறுகதைகளில் விளிம்புநிலை மக்களின் வாழ்வியல்	130-134
27.	கு. கங்காதரன்	திரைபிசைப் பாடலில் மைல்கற்கள்	135-144
28.	வா. கவிதா	இலக்கண இலக்கியங்களில் தமிழர் வாழ்வியல்	145-148
29.	சா. மஞ்சுளா	பண்டையத் தமிழர்களின் நம்பிக்கைகள்	149-153
30.	ஆ. முருகன்	கந்தபுராணம் கற்பிக்கும் கற்கள்	154-157
31.	மு. நாகராஜன்	அறநூல்களில் நட்பாராய்தல்	158-163
32.	ஜி.டி. பன்னீர்செல்வம்	பக்தி இலக்கியங்களில் வாழ்வியல் திருவாசகம்	164-168
33.	மு. பார்வதி	கற்றல் கற்பித்தலில் தொழில்நுட்பத்தின் பங்கு	169-172
34.	மா. பெரியசாமி	சங்ககால மருத்துவமும் சிட்லிங் மலையாளி பழங்குடிகளின் மருத்துவமும் ஓர் ஒப்பீடு	173-176
35.	வி. இராமு	பழந்தமிழ் இலக்கியத்தில் குமுகியல் நோக்கு	177-179

இரண்டு கவிதைகள் - மதிப்பீடு

கவிஞர். ராம்பிரசாத்
எழுத்தாளர், ஜார்ஜியா, அமெரிக்க, (USA)

கவிதை - பிழைகளின்முகம்

தூரத்துக்காட்டுக் குயிலின்
மெல்லிசையில்
மயங்கிக்கிடந்தது அந்த
அடர்ந்த கானகமும்,
கவிந்த இருளும்...
இயற்கையின் மெல்லிசையில்
பிழைசேர்க்கும்
முயற்சிகளின்றிய போதலில்
எத்தனையதார்த்தம்...
கரியபிசாசென ஆங்கொருவன்
உள்நுழைந்து தன்போக்கில்
மூங்கில் துளையிட்டுதி
முறையாகச சேர்ந்த பிழைகளை
இசையென கூவிச்சென்றான்...
கானகம் முழுமைக்கும்
அதிர்ந்து ஒடுங்கியது
இயற்கை...
இந்த இயற்கை எத்தனை
மென்மையானது..

"பிழைகளின்முகம்" கவிதையின் அர்த்தம் உச்சம் பெறும் வார்த்தைக் கோர்வை "முறையாகச் சேர்ந்தபிழைகள்" என்கிற கோர்வைதான். இதுதான் இந்தக்கவிதையின் மதிப்பை, உச்சத்துக்குகொண்டு போய்நிறுத்துகிறது. இந்தக் கோர்வையை நீக்கிவிட்டால் இந்தக்கவிதைக்கு மதிப்பேதும் இல்லை என்றாகிவிடும். இந்தக்கோர்வை நீங்கலாக, ஏனைய அனைத்தும் கவிதையின் அழகியலுக்காகவும், இந்தகோர்வையின் இருத்தலுக்கெனவும் சேர்க்கப்பட்டவைகளே.

மிகவும் உயர்-அர்த்த நிலைப்பாட்டிலேயே நின்றுகொள்ளும் இந்தகவிதையை, நாம்மானுடம் அறிந்த அத்தனை இயக்கங்களிலும் பொருத்திப்பார்க்க இயலும். இதுவே இந்தக்கவிதையின் சிறப்பம்சமுமாகும். இசை என்பது ஏன்" முறையாகச் சேர்ந்த பிழைகளாக" இருக்கக்கூடாது? மிகவும் அழகுபமான ஒருஓசை நாம் வாழும் இதே உலகில் இருக்கிறது. ஆனால், துரதிருஷ்டவசமாக, அதைமனிதர்கள் அறிந்த எந்தவிதமான வாத்தியக்கருவிகள் கொண்டும் உருவாக்கிவிடமுடியாது எனில், இந்த அழகுபமான ஓசை, இசையின் ஓர்அங்கமாக வேண்டிய அவசியம் இல்லையா? மனிதர்களின் செவிகளுக்குக் கேட்கவேண்டியதில்லையா? அதன்மதிப்பை யார் நிர்ணயம் செய்வது? அதிலுள்ள நியாயப்பாடு என்ன?

நமக்குப் பிடித்தமான திரைப்பாடல் ஒன்றை எடுத்துக்கொள்வோம். அதில் என்னென்ன வாத்தியங்கள் இசைக்கோர்வைக்கு பயன்படுத்தப்பட்டிருக்கிறதோ, அந்தவாத்தியங்கள் கிட்டத்தட்ட எல்லாபாடல்களிலும் பயன்படுத்தப்பட்டிருக்கும். அப்படியானால், அந்த வாத்தியங்களால் உருவாக்க முடியாத ஓசைகளை நாம் கேட்கவேண்டியதில்லையா?

இந்தச் சிந்தனைதான் மேற்கத்தைய இசைபாணியின் அடிநாதம். மனிதஇனத்தின் பரிணாமவளர்ச்சி ஏன் ஒரு "முறையாகச் சேர்ந்த பிழைகளாக" இருக்கக்கூடாது? மானுடத்தின் இறைநம்பிக்கை என்ஒரு "முறையாகச் சேர்ந்த பிழைகளாக" இருக்கக்கூடாது? ஒன்று நிகழவாய்ப்பிருந்தும் நிகழவில்லை எனில் "விதி" என்கிறோம். "கடவுள் மனம் வைக்கவில்லை" என்கிறோம் பல்லாயிரம் கோடிபேரில் ஒருநூறுபேர் தங்களைத்தாங்களே தனிமைப்படுத்திக் கொள்கிறார்கள் என்றுகொள்வோம்.

RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-33-1

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598827412

இலக்கியங்களும் மனித மாண்புகளும்

தமிழ் இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள் குறித்த
ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி -1)

தொகுப்பாசிரியர்கள்
முனைவர் செ. ரெஜினா

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

இலக்கியங்களும் மனித மாண்புகளும்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 1)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **செ. ரெஜினா**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	இலக்கியங்களும் மனித மனங்களும்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ச. ரெஜினா
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், புதுமலர் & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 262 = 266
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	விஜென் பிராடிக்ஸ், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 6385847242
ISBN No	:	978-93-91573-26-3

❖ *Name of the Book : **Hakkiyangalum Manitha Manbugalum***

❖ *Author : **Dr. S. Regina***

❖ *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***

❖ *Subject : Research Articles*

❖ *Language : Tamil*

❖ *Size : Double Crown*

❖ *Pages : iv + 262 = 266*

❖ *Printing Point : 10*

❖ *Year : 2022*

❖ *Rate : Rs. 200/-*

❖ *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1. ந. அகிலா & த. மகிலாஜெனி	கலிங்கத்துப் பரணியில் மனித மாண்புகள்	1-5
2. க. அமுதவள்ளி & ஜெ. அருள் இருதய ஜெயந்தி	அருணாசலது சரயூ நாவலில் மீட்டுருவாக்க சிந்தனைகளும் மனித மாண்புகளும்	6-10
3. சி. சேகரணி	நேம்பாவணியில் மெய்ப்பாட்டு மாண்பும் வீரமாமுனிவரின் சிறப்பும்	11-19
4. ச. அருள் ஜோஸ்பின்	மணிமேகலையில் மனிதம்	20-24
5. பெ. ஹென்றி ஜூலியஸ்	'கற்றுப்புறச்சுழலியல்'- பண்டைத்தமிழர் மற்றும் ஐரோப்பிய சிந்தனை மரபுகள் ஒப்பீடு	25-37
6. இ. கப்புலெட்சுமி	பா. செயப்பிரகாசம் சிறுகதைகளில் மனித மாண்புகள்	38-42
7. கு.ஜெலின் கஜி & த. மகிலாஜெனி	மு. மேத்தா கவிதைகளில் மனித மாண்புகள்	43-46
8. கோ. ஜெஸிநோஸ்	பிற்கால ஔவையார் பாடல்களில் மானுட விழுமியங்கள்	47-52
9. ஜெ. ஜெயபிரபா	நீதி இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள்	53-57
10. ஞா. பிரான்சிஸ்கேதரின்	பௌத்த சமயத்தில் மனித மாண்புகள்	58-64
11. ஜோ. ஜோசப்பின் ஜூலியட்	நாலடியார் கூறும் மனித நலப் பண்புகள்	65-69
12. த. கலைமதி & பெ. சசிகலா	ஜெயகாந்தன் சிறுகதைகளில் சமூக மாண்புகள்	70-75
13. மு. கண்மணி	திருக்குறளில் மனித வாழ்வியல் கூறுகள்	76-81
14. மு. கவிதா	இராமலிங்க அடிகளாரின் இறைச் சிந்தனைகளில் மனித மாண்புகள்	82-85
15. கி. முருகன் & எ. வீரப்பன்	பொருநராற்றுப்படை காட்டும் வாழ்வியல் நெறிகள்	86-90
16. அ. ஜான்சி மேரி	குறுந்தொகை காட்டும் மனித மாண்புகள்	91-96
17. க. பவித்ரா & க. பரணி	கந்தபுராணத்தில் மனித மாண்புகள்	97-101
18. அ. இராஜன் ஜான் & அந்தோணி சகாய சோபியா	பாரதி மற்றும் சித்தர்கள் நோக்கில் மனித மாண்புகள்	102-109
19. எஸ். ரெய்ச்சல் அபிரஞ்சனி	கோவூர் கிழார் இயம்பும் மன்னர் மாண்புகள்	110-114
20. மு. ரேவதி	தமிழ் இலக்கியங்கள் வழி அன்பே மனித நேயத்தின் அடிப்படை	115-119
21. சி. சாந்தி	தோல் நாவல் வெளிப்படுத்தும் மனித நேயம்	120-123
22. கே.இரா. கமலா முருகன்	சிறுபாணாற்றுப்படைச் சுட்டும் மாண்புகள் அன்றும் இன்றும்	124-127
23. த. சங்கீதா	பெரியபுராணத்தில் மனித மாண்புகள்	128-134
24. ரா. ஸ்டீபன் பொன்னையா	வேல ராமமூர்த்தியின் சிறுகதைகளில் மனித நேயம்	135-139
25. ரா. சித்திக்	இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள்	140-143
26. பா. கண்மணி புஷ்பா	திருவிளையாடற்புராணத்தில் மனித நேயம்	144-150
27. ஜா. அருள் கனிலா	திருச்சி புனித அன்னாள் சகோதரிகளின் மனித நேயம்	151-156
28. பா. கதா சங்கரி & இ. பேச்சிமுத்து	"பூமணியின் அஞ்ஞாடியில் சமூக நல்லிணக்கக் களங்கள்" (ஆண்டி - மாரி நட்புறவில் மனித மாண்பு)	157-162
29. தா. சவரியம்மாள் & செ. ரெஜினா	சிற்பியின் கவிதைகளில் மனித மாண்புகள்	163-169
30. கு. அகிலா	நாயன்மார்கள் வாழ்வியல் உணர்த்தும் அன்பு நெறி	170-172
31. த.அபிஷா & சா.லிட்டில் பிளவர்	புறநானூறு உணர்த்தும் தனிமனித விழுமியங்கள்	173-176
32. அ. குருசாமி	வாலியின் திரையிசைப் பாடல்கள் உணர்த்தும் மனித மாண்புகள்	177-181
33. ஆ. ஜோசப் ஜெயபால்	இலக்கியங்கள் கூறும் மனித மாண்புகள்	182-186

கலிங்கத்துப் பரணியில் மனித மாண்புகள்

ந. அகிலா
தமிழ் முனைவர்பட்ட ஆய்வாளர்
மனோன்மணியம் சுந்தரனார் பல்கலைக்கழகம், திருநெல்வேலி, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

முனைவர் த. மகிலாஜெனி
நெறியாளர், இலக்குமிபுரம் கலை மற்றும் அறிவியல் கல்லூரி,
தமிழாய்வு மையம், நெய்யூர் - 629 802, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

ஆய்வுச் சுருக்கம்:

ஒவ்வொரு இலக்கியமும் தனித்தன்மையுடன் விளங்குகிறது. அந்த வகையில் சிற்றிலக்கியங்கள் பேரிலக்கியங்களிலிருந்து மாறுபட்டு தனித்தன்மையோடு விளங்குகிறது. அச்சிற்றிலக்கியங்களில் ஒன்று பரணி இலக்கியம். பரணி என்பது தோற்றவனுடைய பெயரில் தலைப்பிடப்பட்டு வெற்றி பெற்றவனின் சிறப்பைப் புகழ்ந்து பாடுவது. ஆயிரம் யானைகளைக் கொன்று வெற்றி பெற்ற வீரனைப் புகழ்ந்து பாடுவது பரணி இலக்கியமாகும். அப்பரணியுள் முதல் பரணி நூலும் சிறப்புப் பெற்ற பரணி நூலுமான கலிங்கத்துப்பரணி மன்னனின் போர் வெற்றியைப் புகழ்ந்து பாடும் இலக்கியமாகும்.

மாண்பு என்பதற்கு அழகு, பெருமை எனப் பொருள். கரிகால் வளவனின் மாண்புகள், இராசேந்திர சோழனின் மாண்புகள், முதலாம் இராசாதிராசனின் மாண்புகள், மனுநீதியின் மாண்புகள், சிபி சக்கரவர்த்தியின் மாண்புகள், பொய்கையாரின் மாண்புகள், இராசமகேந்திரனின் மாண்புகள், பஞ்சபனின் மாண்புகள், சுராதிராசனின் மாண்புகள், முதல் குலோத்துங்கனின் மாண்புகள் ஆகியன குறித்து ஆராயப்பட்டுள்ளன.

முன்னுரை:

ஒரு படைப்பாளியிடம் தோன்றும் சிந்தனையின் வெளிப்பாடே இலக்கியமாகும். மனித வாழ்க்கையை மையமாக வைத்து இலக்கியம் படைக்கப்படுகிறது. இலக்கியம் தோன்றுவதற்கு அடித்தளமாக இருப்பது வாழ்க்கை. புனைவை வெளிப்படுத்தும் நோக்கில் இலக்கியம் படைக்கப்படுகிறது. இந்த இலக்கியங்கள் ஒரே மாதிரியான தன்மையுடன் காணப்படாமல் ஒவ்வொரு இலக்கியமும் தனித்தன்மையுடன் விளங்குகிறது. அந்த வகையில் சிற்றிலக்கியங்கள் பேரிலக்கியங்களிலிருந்து மாறுபட்டு தனித்தன்மையோடு விளங்குகிறது நாயக்கர் காலத்தில் பேரிலக்கியங்கள் பாடும் குழல் புலவர்களுக்கு இல்லாததால் புலவர்கள் தனிமனிதப் போற்றலுக்கு ஆளாகி சிற்றிலக்கியம் தோன்ற வழிவகுத்தது. புலவர்கள் தெய்வத்தின் மீதும் வள்ளல்கள் மீதும் அருளையும் பொருளையும் பெறக் கருதிப் பாடிய சிறுநூல்கள் அனைத்தும் சிற்றிலக்கியம் ஆகும். அச்சிற்றிலக்கியங்களில் ஒன்று பரணி இலக்கியம். அப்பரணி இலக்கியங்களில் ஒன்றான கலிங்கத்துப்பரணியில் இடம்பெறும் மனித மாண்புகள் குறித்து ஆராயப்பட்டுள்ளது.

கலிங்கத்துப்பரணி விளக்கம்:

பரணி என்பது தோற்றவனுடைய பெயரில் தலைப்பிடப்பட்டு வெற்றி பெற்றவனின் சிறப்பைப் புகழ்ந்து பாடுவது. ஆயிரம் யானைகளைக் கொன்று வெற்றி பெற்ற வீரனைப் புகழ்ந்து பாடுவது பரணி இலக்கியமாகும். "வில், வேல் போன்ற படைக்கலங்களால் அமைக்கப்பட்ட பரணின் மேலே ஏறி நின்று புலவர் பாடியதால் பரணி எனப் பெயர் பெற்றது"[1] அப்பரணியுள் முதல் பரணி நூலும் சிறப்புப் பெற்ற பரணி நூலுமான கலிங்கத்துப்பரணி மன்னனின் போர் வெற்றியைப் புகழ்ந்து பாடும் இலக்கியமாகும்.

RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-26-3
9 789391 573263

Print @ The Printing House, Try 23.M : 7598627412

விழுமியங்களும் ஆளுமையும்

தமிழ் இலக்கியத்தில் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)



தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் ம. சித்ரகலா

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

விழுமியங்களும் ஆளுமையும்

தமிழ் இலக்கியத்தில் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **ம. சித்ரகலா**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	விழுமியங்களும் ஆளுமையும்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ம. சித்ரகலா
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 232 = 236
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணைத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9500535241
ISBN No	:	978-93-92636-33-2

- *Name of the Book : **Vizhumiyangalum Aalumaiyum***
- *Author : **Dr. M. Chitrakala***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 232 = 236*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	வ.மோகனப்பிரியா	சிவனும் சக்தியும் - தேவாங்க புராணம் சார்ந்து சில குறிப்புகள்	1-3
2.	ப.லெட்சுமி	அபுயார்க்குநல்லாரின் படைப்பாளுமை	4-6
3.	மு.ரா. சித்ரா தேவி	அகநானூற்றில் தோழியின் ஆளுமை	7-10
4.	மு.கவிதாதேவி	திருக்குறள் கூறும் நீர்மேலாண்மையில் அறிவியல் ஆளுமை	11-15
5.	செ.சண்முகவடிவு க.பிரசாத்	திருக்குறளில் தனிமனித ஆளுமை மேம்பாடு	16-21
6.	க. கோமதி	செவ்வியல் இலக்கியங்களில் மனிதமேம்பாடு	22-26
7.	T. ராதிகா	கவிஞர் தமிழ்க்குழவி படைப்புகளில் ஆளுமை திறன்	27-29
8.	இரா.விஷ்ணுப்பிரியா	தனிமனித வெற்றிக்கு வள்ளுவரின் ஆளுமைக்கூறுகள்	30-34
9.	க. ராஜ்குமார்	நெடுநல்வாடையில் ஆளுமையும் ஆளுமை சிதைவும்	35-38
10.	வெ.முருகேஸ்வரி	சூல் புதினத்தில் ஆளுமை குறித்த பதிவுகள்	39-42
11.	க.தனலட்சுமி	விழுமியங்களும் ஆளுமைகளும்	43-47
12.	அ.நித்யா	பாலைத்திணைப் பாடல்களில் தோழியின் ஆளுமைத்திறன்	48-51
13.	கா. திருநாவுக்கரசு செ.விஸ்வநாதன்	திருக்குறள் நெறியில் ஆளுமைத்திறன் மேம்பாடு	52-56
14.	செ. மாணிக்கராஜ் இரா. பிரான்சிஸ் சேவியர்	முல்லைப்பாட்டில் புதைந்துள்ள தனி மனித ஆளுமைகள்	57-60
15.	ரா.பிறாக்ஸி	திருக்குறளில் மனித ஆளுமை	61-65
16.	மு. மகாலெட்சுமி	சொரிமுத்தையய்யனார் கோவில் வரலாறும் மனித ஆளுமையும்	66-69
17.	சு.இராமதிலகம்	இறையன்புவின் படைப்பாளுமை	70-73
18.	பெ.தவசி	திருக்குறள் உணர்த்தும் ஆளுமை	74-77
19.	எம்.மெஹ்முதா	விருந்தோம்பலில் அன்பின் ஆளுமை	78-80
20.	த.பத்மா	அம்பை சிறுகதையில் பெண்ணின் ஆளுமை	81-85
21.	க.ஷகிலாலோகநாயகி	திருமூலரின் இலக்கியத்தில் மனிதனின் ஆளுமை	86-89
22.	ந. பிரகாஷ்	கொங்கு நாட்டு வள்ளல்கள்	90-95
23.	அமுதா அன்பழகன்	புலம்பெயர்நாட்டுத் தமிழ் மொழிக் கல்வியில் பாரதியார் பாடல்கள்	96-101
24.	கி.நாகரத்தினம்	அறநூல்கள் வழிநட்பில்நெறிப்படுத்துவதன் இன்றியமையாமை	102-106
25.	பா.பேபி ஷாலினி	கம்பராமாயணத்தில் குகனின் ஆளுமை	107-111
26.	சு.பரணி	கற்றாழை நாவலில் மணிமேகலையின் ஆளுமை	112-117
27.	ம.கீதா	தமிழ் இலக்கியத்தில் மனிதநேயம்	118-121
28.	செ. செல்லபாண்டி	கொ.மா.கோதண்டம் நாவலில் குறிஞ்ஞாம் பூ நாவல் பெண்ணிய ஆளுமை	122-124
29.	கா.கவிதா	புலம்பெயர் நாவலில் ஆளுமைப் பண்புகள்	125-128
30.	ர. பாலதாரணி க.தனலட்சுமி	ஆண்டாள் பிரியதர்ஷினி சிறுகதைகளில் கருத்தாளுமை	129-134
31.	ஆ.சந்திரசேகர்	தாழ் உடைத்து(அ)லட்சியமாக நடக்கும் நதி	135-138
32.	பா.அருள்ஜோதி	சுந்தரர் பாடல்களில் ஆளுமை	139-143
33.	குமாரசாமி தயாளினி	முத்தமிழ் ஆளுமை பிரம்மஸ்ரீ மா.த.ந வீரமணிஐயர்	144-147
34.	க.கந்தரமூர்த்தி	கம்பனின் படைப்பாளுமை	148-150
35.	த. பரமேஸ்வரி	நாலடியார் நவிலும் வாழ்வியல் ஆளுமைகள்	151-155
36.	உ.மணிமேகலை	மலைபடுகடாமில் ஆளுமை	156-158
37.	இரா.சங்கீதா	கம்பராமாயணத்தில் திருக்குறளின் ஆளுமை	159-163
38.	ம.இராஜகோபால்	தமிழ்மகன் புதினங்களில் ஆளுமைக் கூறுகள்	164-168
39.	ரா.சிவக்குமார் C.விஸ்வநாதன்	வேதாத்திரியத்தில் ஆளுமைத்திறன்	169-171

சிவனும் சக்தியும் - தேவாங்க புராணம் சார்ந்து சில குறிப்புகள்

வ.மோகனப்பிரியா
முழுநேர முனைவர்பட்ட ஆய்வாளர்
தமிழ்த்துறை, அரசுகலைக்கல்லூரி, உடுமலை.

ஆய்வுச்சுருக்கம்

சிவனும் சக்தியும் - தேவாங்க புராணம் சார்ந்து சில குறிப்புகள் என்ற தலைப்பிலான ஆய்வுக் கட்டுரையில் முன்னுரை, தேவாங்கபுராணம், திருக்கயிலைநாதனின் படைத்தல் தொழில், சிவபெருமானின் கட்டளைகள், சக்தியின் வாக்கும் அருளும், சிவபெருமானின் சாபம் ஆகிய துணைத் தலைப்புகளில் ஆராயப்பட்டுள்ளது. கட்டுரையில் நிறைவாக தொகுப்புரை வழங்கப்பட்டுள்ளது.

முன்னுரை

வாழ்ந்து முடிந்து மக்கிப்போன மனிதனின் வாழ்க்கையை வாழ்கின்ற மனிதனின் சுவடுகள் இன்றளவும் காத்து கொண்டு தான் நடக்கின்றன. அதற்குக் காரணம் நம்பிக்கைக்கும் நம்பிக்கை இல்லாமைக்கும் இடையில் இன்னும் புராணங்கள் வாழ்ந்து வருவதே ஆகும். தெரிந்தோ தெரியாமலோ நம் வாழ்க்கையின் இயக்கத்திற்கு இவை துணைபுரிவனவாக உள்ளன. இவ்வுலகைப் படைத்தளித்து மக்களைக் காத்து அதர்மத்தை அழித்து உலகை இயக்கிக் கொண்டிருப்பவன் சிவபெருமான் என்ற நம்பிக்கையில் தளராத தேவாங்கர்களின் வாழ்வியலை வெளிப்படுத்தும் தேவாங்க புராணத்தின் கருத்துக்களை ஆய்வது இக்கட்டுரையின் மையப்பொருளாகும்.

தேவாங்கபுராணம்

தென்னக மாநிலங்களில் ஒன்றான கர்நாடகவிலிருந்து தமிழகத்திற்கு இடம் பெயர்ந்தவர்கள் தேவாங்கர்கள் ஆவர். முதன் முதலில் வடமொழியில் தேவாங்க புராணம் இயற்றப்பட்டது அதனைத் தமிழில் செய்யுள் வடிவில் மொழிபெயர்த்தவர் பழனி மாம்பழக்கவிச்சிங்க நாவலர் ஆவார். தேவலன் அவதாரம் பற்றியும் சைவநெறி தழைத்தோங்க தேவலன் செய்த செயல்கள் பற்றியும், சிவப்பரம்பொருள் மற்றும் பார்வதி தேவியைப் பற்றியும் இந்நூல் பேசுகிறது.

திருக்கயிலைநாதனின் படைத்தல் தொழில்

வேதத்தின் பொருள், ஞானம், கருணைக்கடல், வீடுபேறு என்று எல்லாவற்றிற்கும் தலைவன் சிவபெருமான் என்றும், அவர் இராசத குணத்தில் பிரமதேவரையும் சாத்துவிக குணத்தில் விஷ்ணு மூர்த்தியையும், தாமத குணத்தில் உருத்திர மூர்த்தியையும் படைத்தார். படைத்தல், காத்தல், அழித்தல் என்ற முத்தொழிலையும் பிரமன், விஷ்ணு, உருத்திரன் ஆகியோருக்கு சரிவர நிகழ்த்த ஆலையும் அருளும் அளித்தார் என்றும், மேலும் தேவர்களுக்கும் ஜீவராசிகளுக்கும் ஆடை தயாரித்துக் கொடுத்துக் கொண்டிருந்தவர் மனு அவர் தவமியற்றி சிவபெருமானின் திருவடியை அடைந்ததால் தேவர்களும் மனிதர்களும் ஆடையின்றி தவித்தனர். இக்குறையைக் களைய நினைத்த தேவர்கள் ஒன்று கூடி சிவபெருமானிடம் முறையிட சிவபெருமான் உலக மக்களுக்கும், தேவர்களுக்கும் ஆடைகளை தயாரித்துக் கொடுக்க தேவலனை படைத்தார் என்றும் சிவபெருமானின் உலக இயக்கத்திற்கான படைப்புகளை தேவாங்க புராணம் முன் வைக்கிறது.

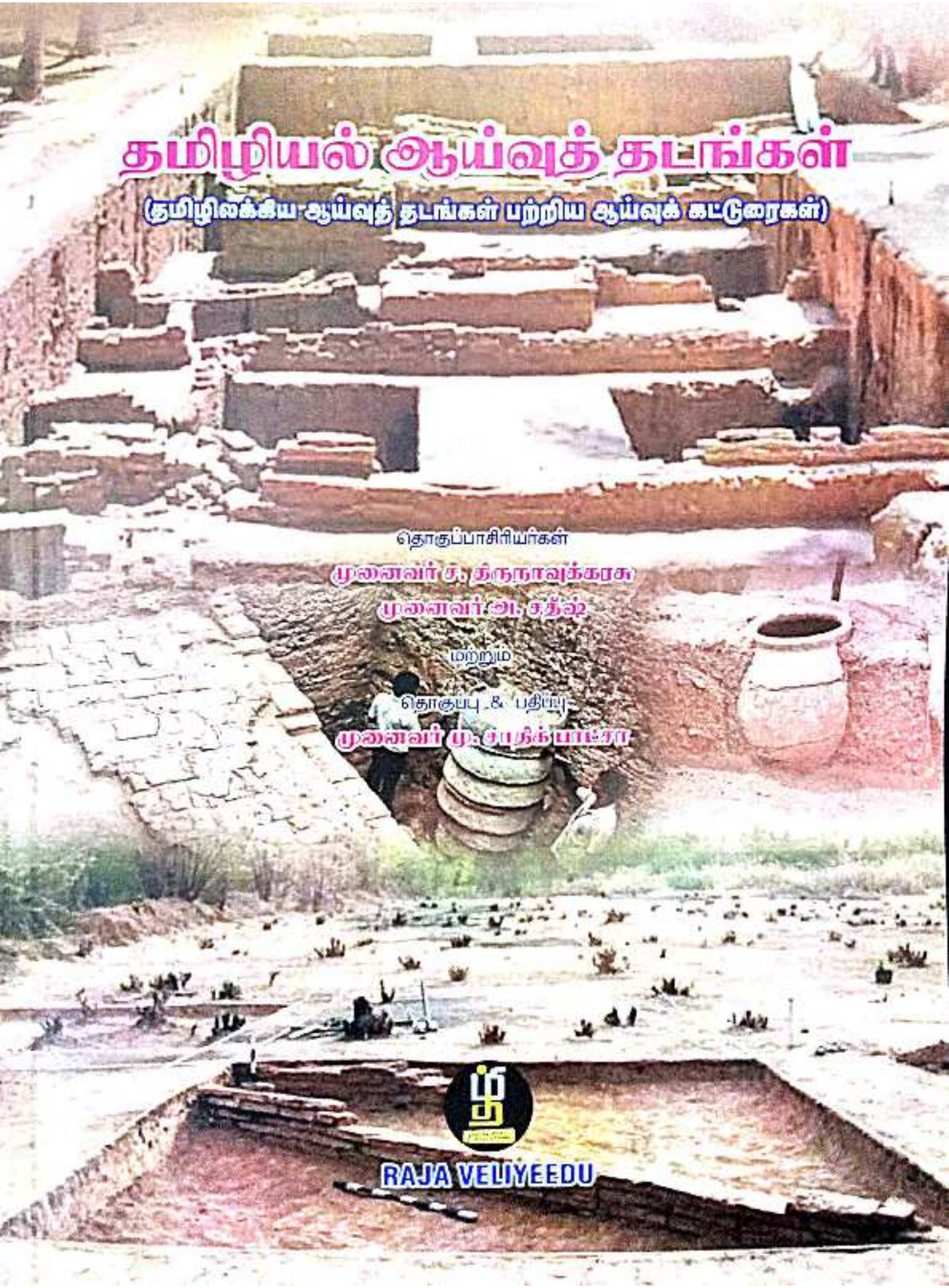
சிவபெருமானின் கட்டளைகள்

தேவலனைப் படைத்த சிவபெருமான் திருமாலிடம் உத்தித்தாமரை நூலைப் பெற்று

Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-33-2

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412



தமிழியல் ஆய்வுத் தடங்கள்

(தமிழிலக்கிய ஆய்வுத் தடங்கள் பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள்)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் ச. திருநாவுக்கரசு

முனைவர் அ. சத்தீஷ்

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. பழனிப்பாண்டி

RAJA VELIYEEDU

தமிழியல் ஆய்வுத் தடங்கள்

(தமிழிலக்கிய ஆய்வுத் தடங்கள் பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள்)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் **ச. திருநாவுக்கரசு**

முனைவர் **அ. சதீஷ்**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தமிழியல் ஆய்வுத்தடங்கள்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ச. திருநாவுக்கரசு, முனைவர் அ. சதீஷ்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 294 = 298
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-31-8

- *Name of the Book : **Tamil Aaivuth Thadangal***
- *Author : **Dr. S. Thirunavukkarasu, Dr. A. Sathish***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 294 = 298*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 20*

பொருளடக்கம்

1. க. திருநாவுக்கரசு	சிவப்பிரகாசரின் குரு வழிபாட்டு நெறி	1-6
2. உ. சிவசுப்பிரமணியன்	சிவப்பிரகாசர் போற்றிய சிவஞானி	7-11
3. இரா. குமார்	சிவப்பிரகாசர் போற்றும் ஸ்ரீ சிவஞான பாலய தேசிகர்	12-15
4. நீ. கருணா	ஸ்ரீ சிவஞான பாலயதேசிகர் நெஞ்சுவிடு தூதில் குருநெறி	16-21
5. ஏ. சோதுப்பிரபாகர்	புறநானூற்றில் யாப்பாற்காட்சி	22-28
6. இரா. வளரி	ஸ்ரீ சிவஞான பாலய தேசிகர் தலபுராண அட்டாவதானம்	29-35
7. க. இரட்சமிதேவி	நெஞ்சுவிடு தூதில் சிவஞானி	36-41
8. கே. சிவகாசன்	சங்க இலக்கியப் புரிந்துணர்வு படைப்புகளும் பெண்பாற்புலவர்களும்	42-48
9. ஞா.சபரி	பின்னைத்தமிழில் சிவஞானி	49-54
10. கீ. முல்லா	சிவப்பிரகாசரும் சிவஞானியும்	55-60
11. க. அய்யாவு	மயிலம் முருகன் பிள்ளைத்தமிழில் சிவஞானி	61-65
12. பொன். ரமேஷ்குமார்	சேவலிலக்கியத்தில் இரா தலைநகரம்	66-70
13. கலைவாணி அ. சதீஷ்	சிவம் + முருகன் = சிவஞானி	71-77
14. ஞா.சிறிதர	பழந்தமிழ் இலக்கியத்தில் மருத்துவம்	78-81
15. கே.சதீஷ்பா	குறுந்தொகையில் உவமை உருவகம்	82-89
16. ப.மல்லிகார்ஜுன் & நீ.கருணா	நான்கு நாலாயிரவரையில் தனியன்	90-97
17. ந. குப்புசாமி & அ.சதீஷ்	நான்கு நாலாயிரவரையில் மங்களம்	98-106
18. தி. க. நாகராஜன்	சிவஞானி பற்றி சிவப்பிரகாசர்	107-110
19. ராமசாமி & கலியபெருமாள்	இலக்கணக் கற்பனையும் சிவப்பிரகாசரும்	111-118
20. ஏ.கவிதா & இரா.வள்ளி	சிந்தர் பாடல்களில் நிலையாமை	119-125
21. கிபாலமுருகன் & அ.சதீஷ்	நற்றிணையில் தனிமை வடிவங்கள்	126-131
22. ஏ.கோமதி & கலியபெருமாள்	குறுந்தொகை உணர்த்தும் உவமை வழி அறிவின உயிரினங்கள்	132-138
23. ஜ.ஜோதி & நீ.கருணா	சுந்தர் பாடல்களில் சமூக நோக்கு	139-146
24. த.இளவரசி & து.அமரதீபா	பட்டினப்பாலையில் மேலாண்மை	147-152
25. ப.ஜீவகன் & க.மெட்சுமிதேவி	சிவசிந்தனைகளில் நம்பிக்கைகள்	153-159
26. சோ.மாலினி	மேலாடுவத்தூர் ஆலயத் தோற்றம்	160-164
27. ப.கலைவாணி & இரா.வள்ளி	திருவிருத்தத்தில் அகப்பொருள் மரபுகள்	165-172
28. ஜே. பிரேமலதா	நான்கு நாலாயிர மாலையில் நால்வர்	173-177
29. சி.சுந்தரமூர்த்தி & க.மெட்சுமிதேவி	எழுத்துரைப்பியல் ஆய்வு - ஓர் அறிமுகம்	178-182
30. ஏ. திருமலை வாசன்	அகப்பொருள் இலக்கண வண்ணச் சொலவடைப்பியம் - சுவாமிநாதம்	183-189
31. கே. கயல்விழி & ஜ.ஜோசுகன்	திருக்குறள் பயப்பட்டு விழுமியங்கள்	190-195
32. ஏ.விஜயலட்சுமி & நீ.கருணா	பெரியபுராணம் போற்றும் காரைக்காலம்மையார்	196-202
33. இரா. விஜயலட்சுமி & கி. பார்த்தசாரதி	பாழ் நிலம் நாவில் நிலைக் குழலும் வியாய நெருக்கடியும்	203-208
34. கவிஞர	நிலமணி நாவிரும் கொடுங்கலை மற்றும் கலைச்சொல்லாக்கமும்	209-213
35. ஜ. அஸ்ரிஃ	அழகியலில் சங்க இலக்கிய உவமித்தல்	214-222
36. இரா. கோமதி	கந்தர ராமசாமி சிறுகதைகளில் உரையாடல்கள்	223-231
37. ஞா. வசுக்கரி	இளைஞர்களின் நோக்கில் முன்னாள்களை மக்களின் உளவியல்	232-236
38. ம.அனிதா	சுற்றாடல் கவிதைகளில் அறிவியல்	237-242

சிவப்பிரகாசரின் குரு வழிபாட்டு நெறி

முனைவர் ச. திருநாவுக்கரசு
முதல்வர்
ஸ்ரீமத் சிவஞான பாலய சுவாமிகள் தமிழ், கலை, அறிவியல் கல்லூரி, மயிலம் - 604 304

ஆய்வுச் சுருக்கம்

ஆன்மீகம் சார்ந்த சிந்தனை மரபில் குருவழிபாடு முதன்மை பெறுகிறது. பண்பட்ட மனித சமூகத்தை உருவாக்கும் பங்களிப்பில் பாரததேசம் குருவழிபாட்டை முன்வைக்கிறது. சுற்பனைக்களஞ்சியம் நல்லாற்றூர் சிவப்பிரகாச சுவாமிகள் தமது குருநாதரைப் போற்றி வணங்கும் திறத்தை இக்கட்டுரை விளக்குகிறது.

முன்னுரை

அறம் தழைக்கும் மயிலை வரை எப் போற்றப் பெறும் மயிலம் திருத்தலம் ஸ்ரீ பாலசித்தர் உறையும் சித்தர் பீடமாகும். வீரசைவத்தையும், தமிழையும் போற்றி வளர்த்த "தெய்வப்புலமைச் சிவப்பிரகாசர்" என்று வண்ணச்சரபம் தண்டபாணி சுவாமிகளால் போற்றி வணங்கப் பெற்ற பெருமைக்குரிய சுற்பனைக்களஞ்சியம் சிவப்பிரகாசர், மயிலம் பொம்மபுர ஆதீனத்தால் சிறப்புப் பெற்றவர். குருவால் சீடனுக்கும், சீடனால் குருவுக்கும் பெருமை சேரவேண்டும். அவ்வகையில் ஆதி சிவஞானியின் அருட்சீடராகத் திகழ்ந்து 34 நூல்களைத் தமிழுலகிற்கும் சமயத்திற்கும் அர்ப்பணித்த சிவப்பிரகாசரின் குருவழிபாட்டு நெறியை இக்கட்டுரை முன்வைக்கிறது.

உலகம் யாவும் தொன்மைக் காலத்திலிருந்து வழிபாட்டு நெறிகளைப் பின்பற்றி வந்துள்ளன. தமிழ்ச் சமுதாயம் சமயநெறிகளை முதன்மையாக வைத்தே வாழ்வியலை அமைத்துக் கொண்டது. நம்பிக்கையெனும் வேரில் தொடங்கி அறிவியலாக வளர்ந்த மெய்யியல் சிந்தனையில் உயர்தனிச் சமுதாயமாகத் தமிழ்ச் சமுதாயம் "யாதும் ஊரே யாவரும் கேளிர்" எனும் உயர்பெரும் நெறியில் சமுதாயமும் சமயமும் இரண்டறக் கலந்தவை என்பதைப் பறைசாற்றி வருகின்றது. சமய நெறிகளைச் சரியாக நெறிப்படுத்தவும், வளர்த்தெடுக்கவும் சமுதாயத்தோடு இணைந்த போக்கில் செல்லவும் தொண்டு செய்யக் கூடியனவே திருமடங்கள் ஆகும். தொண்டலால் துணையுமில்லை எனும் அப்பர் பெருமானின் கூற்றுக்கிணங்க தொண்டு நெறியைப் பெரிதாக மதித்துப் போற்றுவது மயிலம் பொம்மபுர வீரசைவப் பெரிய திருமடமாகும். அகத்தே கறுத்து புறத்தே வெளுத்த மானுடர்களைச் சீர்படுத்த எண்ணற்ற அருளாளர்களைத் தோற்றுவித்த புண்ணிய பூமி தமிழகமாகும். ஏழாம் நூற்றாண்டில் வீரசைவம் தழைக்க கயிலை நாதனால் வருவிக்கப் பெற்றவர் ஸ்ரீபாலசித்தர்.

பரசிவமலர் திருக்கயிலைப் பரம்பரையில் வீரசைவப் பெருநெறியைப் பொலிவுச் செய்ய சிவபெருமானின் அருளால் பொம்மபுரக் கடல்நடுவே தோன்றிய சங்குகன்னர் நாரதரின் வேண்டுகோளுக்கிணங்க மயிலமலையில் கடுந்தவமியற்றி முருகப்பெருமானிடம் உபதேசம் பெற்றவர். மயிலம் பொம்மபுர ஆதீன முதற்குரவர் ஸ்ரீபாலசித்தரைத் தொடர்ந்து ஆதிசிவஞானியால் பெயர் விளங்கி நிற்கும் திருமடம் மயிலம் பொம்மபுர ஆதீனமாகும். மகிமைகள் பலவும் நிறைந்த மயில மலை கயிலைக்கு நிகராவது என்பதைக் கயிலை மலை மீதிருந்த காட்சிபோல் வந்து மயிலமலை மீதிருக்கும் வள்ளல் (நெஞ்சுவிடு தூது) என

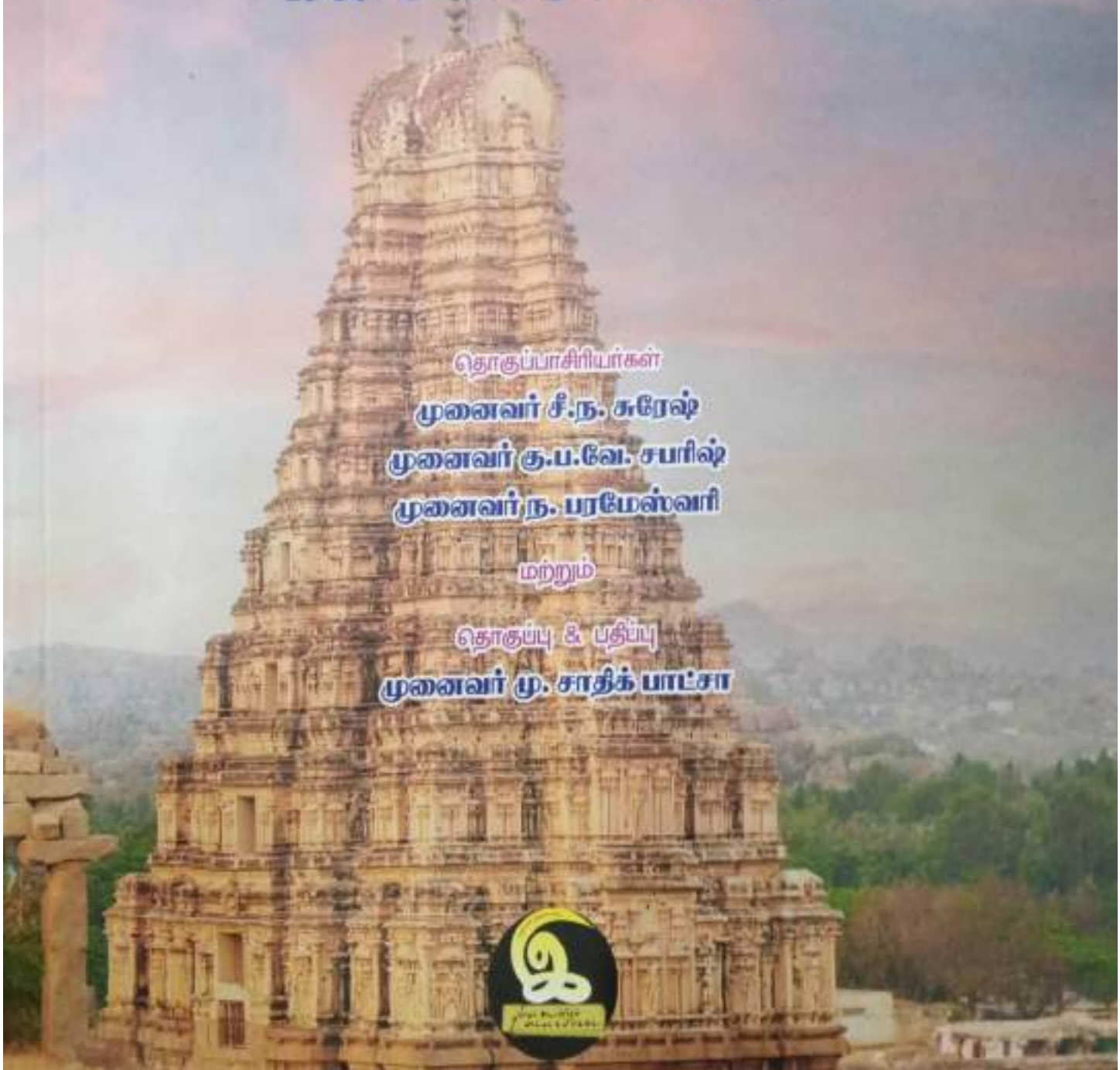
Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-31-8

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412

தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறும் வாழ்வியல் கூறுகள்

(தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறுகின்ற வாழ்வியல் நெறிமுறைகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி -2)



தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் சீ.ந. சுரேஷ்

முனைவர் கு.ப.வே. சபரிஷ்

முனைவர் ந. பரமேஸ்வரி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறும் வாழ்வியல் கூறுகள்

தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறுகின்ற வாழ்வியல் நெறிமுறைகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் சீ.ந. சுரேஷ்

முனைவர் கு.ப.வே. சபரிஷ்

முனைவர் ந. பரமேஸ்வரி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறும் வாழ்வியல் கூறுகள்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் சீ.ந. சுரேஷ், முனைவர் சூ.ப.வே. சபரிஷ், முனைவர் ந. பரமேஸ்வரி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 280 = 284
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-17-1

❖ *Name of the Book:* ***Thamizh Ilakkiyangal Kurum Vaazhviyal Kurugal***
❖ *Author :* ***Dr. S.N. Suresh, Dr. K.P.V. Sabaresh & Dr. N. Parameshwari***
❖ *Publisher by Author :* ***Dr. M. Sadik Batcha***
❖ *Subject : Research Articles*
❖ *Language : Tamil*
❖ *Size : Double Crown*
❖ *Pages : iv + 280 = 284*
❖ *Printing Point : 10*
❖ *Year : 2022*
❖ *Rate : Rs. 200/-*
❖ *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	நீதிராஜா சர்மா கிரிதரன் சர்மா	21ம் நூற்றாண்டில் கர்நாடக சங்கீத இசைக் கலையின் வளர்ச்சி - ஓர் ஆய்வு	1-5
2.	க.அபிலா கத்தரி & செ.ரவிசங்கர்	தொல்காப்பியம் கவிராசமார்க்கம் கட்டமைக்கும் அணிகள்	6-9
3.	புவனிஸ்ரீ	தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறும் வாழ்வியல் கூறுகள்	10-12
4.	இரா. ஜெயசங்கர்	அற இலக்கியங்கள் காட்டும் வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்	13-16
5.	பா.அருள் ஜோதி	சங்க இலக்கியங்களில் சீறூர் மன்னர்களது வாழ்வியல்நெறிகள்	17-22
6.	சி. அருணா	பக்தி இலக்கியத்தில் வாழ்வியல் அறநெறி	23-26
7.	கி.வீரமணி	எழுத்தாளர் ஔவை நிர்மலாவின் வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்	27-31
8.	பா.முருகன் & செ.ரவிசங்கர்	கள்ளிக்காட்டு இதிகாசம் உணர்த்தும் நீரின் தேவையும் தீர்வும்	32-34
9.	S.RAJESH KUMAR	PATRIOTISM OF MAJOR RAVI'S SELECTED MALAYALAM MOVIES - A CRITICAL STUDY	35-40
10.	மா.தேவி	கண்ணதாசன் திரையிசைப் பாடல்களில் வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்	41-45
11.	பா.ம. ஜெயகலா	நற்றிணை நவிலும் வாழ்வியல் கூறுகள்	46-50
12.	தோ. நிஷா	கபிலன் வைரமுத்துவின் கவிதைகளில் வாழ்வியல்	51-54
13.	செ.ரவிசங்கர்	வெள்ளைவாரணாரின் தொல்காப்பிய உரைத்திறன்	55-60
14.	ஏ.ஞானப் பிரதாப் சிங்	அறிவுறுத்தல் நோக்கில் அங்கதம், உள்ளுறை	61-64
15.	சா.கணேசன்	சங்க இலக்கியத்தில் மக்களின் அன்றாட வாழ்க்கை முறை	65-70
16.	த. இந்திரா பிரியதர்ஷினி & ச. கமதி	மேலாண்மை பொன்னுச்சாமியின் 'பூ நெஞ்சத் தீ' என்னும் சிறுகதைக் காட்டும் வாழ்வியல் நெறிகள்	71-75
17.	த. இந்திரா பிரியதர்ஷினி & ச. கமதி	தி.ஜா.வின் தீர்மானம் என்ற சிறுகதை உணர்த்தும் குழந்தைத் திருமணம்	76-80
18.	பா.நாகஜோதி	'பிஞ்சுகள்' உணர்த்தும் வாழ்க்கைப் பாடம்	81-85
19.	ஜெ.காவேரி	கவிஞர் நாச்சியப்பன் வெளிப்படுத்தும் வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்	86-89
20.	இ.கப்புலெட்சுமி	பா.செய்பிரகாசம் சிறுகதைகளில் வறுமையின் தாக்கம்	90-94
21.	ம. கல்பனா	இலக்கியங்களில் பழந்தமிழரின் வேளாண்மை உத்திகள்	95-98
22.	மு.கார்த்திகேயன்	காவல்கோட்டத்தில் விளையாட்டுகள்	99-104
23.	தா.புனிதவள்ளி & க.தாமரைச்செல்வி	குறுந்தொகை காட்டும் பண்பாட்டு நெறிகள்	105-107
24.	இரா.குமாரசாமி	திருக்குறளில் இறைநெறிச் சிந்தனைகள்	108-112
25.	ஆ.முனியாண்டி & பா.சங்கரேஸ்வரி	குறுந்தொகை வாழ்வியல்	113-117
26.	ம.ஜெகதீஸ்வரி	குறுந்தொகை உணர்த்தும் வாழ்வியல் நெறிகள்	118-120
27.	க.அன்புக்கோகிலா	மணிமேகலை காட்டும் சமயங்களும் வாழ்வியல் நெறிகளும்	121-127
28.	மஞ்சுளா. மு & பா. ஜெய்கணேஷ்	புறநானூற்றுப் புலவர்களான மூவேந்தர்களின் வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்	128-132
29.	சோ.மனோன்மணி	புறநானூற்றில் வாழ்வியல் அறம்	133-136
30.	JEYARAJEEN SIVALINGAM A.SUBRAMANIAN & K.VENKATACHALAPATHY	MARMA CHIKITSA AS TRADITIONAL THERAPY OF HEALING	137-141
31.	ம.மைதிலி	கனிமொழியின் கவிதைகளில் சமுதாயச் சித்தரிப்பு	142-146
32.	வை.கஜேந்திரன் & பா.சாந்தி	நார்த்தரா.ட்பிரையின் தொல்மத்திறானாய்வு நோக்கில் கண்ணகி	147-150
33.	வெ.சங்கீதா	நற்றிணையில் நீர்	151-154
34.	ப.திவ்யரூபசர்மா	நாட்டார் வாழ்வியலில் தாள இசைக்கருவிகள்	155-159
35.	செ.வீரலட்சுமி	நாட்டுப்புற இலக்கியங்களில் சமூக வாழ்வியல் நெறிகள்	160-164
36.	ந.இரகுதேவன் & ஆ.சந்திர சேகர்	'நடுகல்'வில் உறைந்திருக்கும் போராட்ட வாழ்வியல்	165-173
37.	ப.கௌரி	பெரியாழ்வார் பாடல்களின்வழி புலனாகும் அக வாழ்வியல் செய்திகள்	174-176
38.	ம. சித்ராகண்ணு	பழந்தமிழரின் வாழ்வியலில் களவும் கற்பும்	177-182
39.	நா.பரமேஸ்வரி	வள்ளலாரின் பாடலில் காணலாகும் வாழ்வியல் நெறிகள்	183-187
40.	இரா.கவிதா	நத்தம் வட்டார மக்களின் உணவு முறைகள்	188-192

21ம் நூற்றாண்டில் கர்நாடக சங்கீத இசைக் கலையின் வளர்ச்சி - ஓர் ஆய்வு

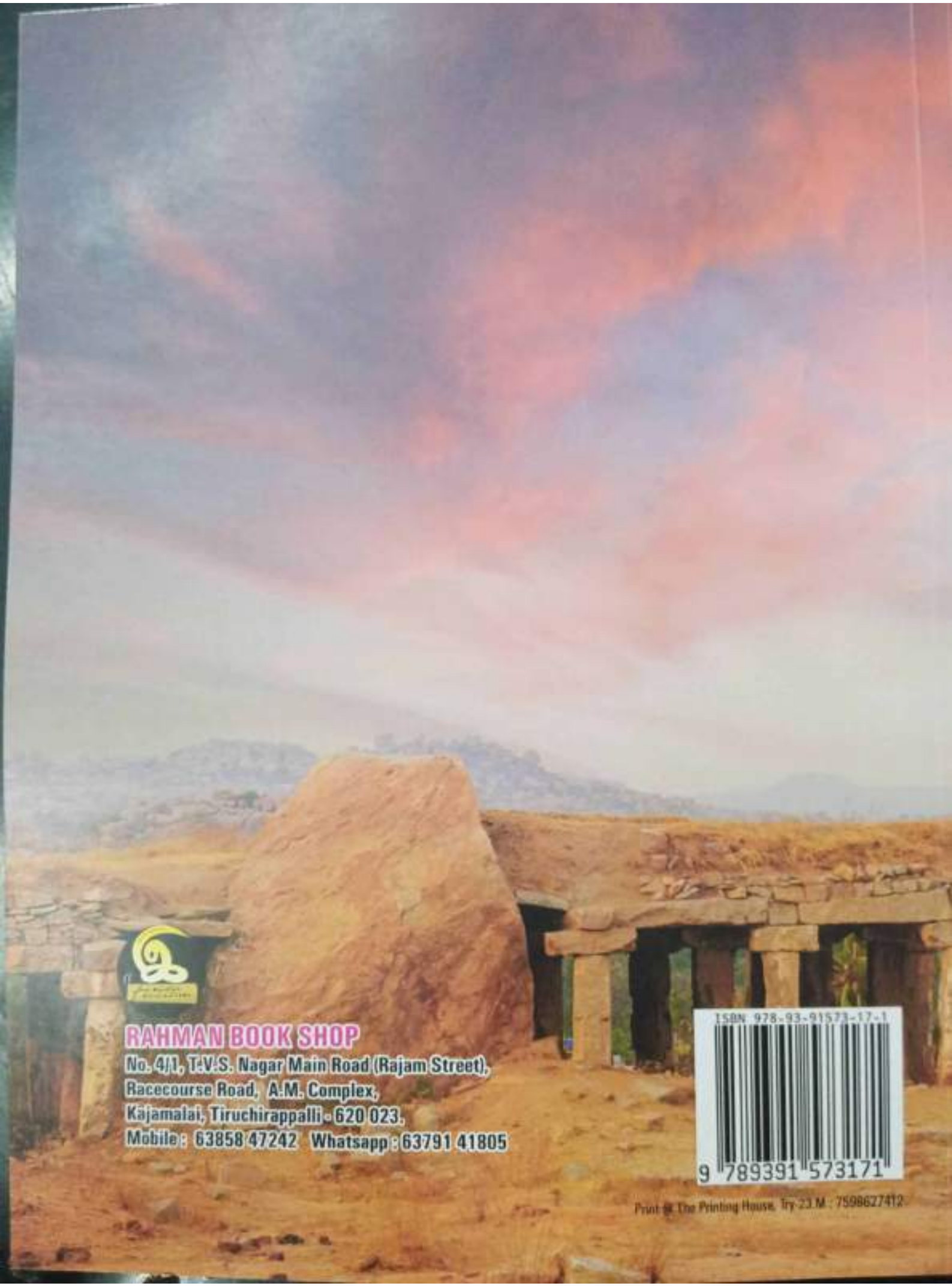
நீதிராஜா சர்மா கிரிதரன் சர்மா
மிருதங்கம் மற்றும் தபேலா வாத்திய இசைக் கலைஞன், இலங்கை

ஆய்வுச் சுருக்கம்

உலக வாழ் மக்கள் அனைவராலும் விரும்பப்படும் ஒரு அரிய கலையே இசைக் கலையாகும். இசை என்பது செவிக்கும் மனதிற்கும் இன்பம் தரும் வகையில் உண்டாக்கப்படும் ஓசை இசை ஆகும். உலக அளவில் அந்தந்த நாட்டு கலாச்சாரங்களுக்கு ஏற்ப பல விதமான இசை வகைகள் காணப்படுகின்றன. அந்த வகையில் இந்தியாவில் மிகப் பிரதான இசை வகைகளில் ஒன்றான கர்நாடக சங்கீத இசைக் கலையானது தென்னிந்தியாவினை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் இசைக் கலை ஆகும். அந்த வகையில் இந்த ஆய்வுக் கட்டுரையில் 21ம் நூற்றாண்டில் கர்நாடக சங்கீத இசைக் கலையின் வளர்ச்சி - ஓர் ஆய்வு எனும் தலைப்பில் கர்நாடக சங்கீதம் பற்றிய பல விடயங்கள் ஆராயப்பட்டுள்ளன. இந்த ஆய்வின் ஆய்வுச் சுருக்கமானது முறையே முன்னுரை முடிவுரை நீங்களாக, கர்நாடக சங்கீதம் - சுருக்கமான வரலாறு, கர்நாடக சங்கீத இசைக் கச்சேரிகள் - ஓர் பார்வை, 21ம் நூற்றாண்டில் கர்நாடக சங்கீத இசைக் கலையின் வளர்ச்சி ஆகிய துணைத் தலைப்புகள் முறையை இவ்வாய்வுக் கட்டுரையின் ஆய்வுச் சுருக்கமாக காணப்படுகிறது.

முன்னுரை

உலகில் இந்திய இசை, ஐரோப்பிய இசை, கிரேக்க இசை, எகிப்து இசை, சீன இசை என பல வகை இசை வகைகள் காணப்படுகின்றன. அந்த வகையில் உலக இசை அரங்கில் தென்னிந்தியாவினை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் கர்நாடக சங்கீதக் கலையானது உலக அளவில் தனிச் சிறப்பினை பெற்ற கலையாகும். பண்டைய இந்திய மக்களின் வாழ்வில் இசை மிக முக்கியமான அம்சமாக காணப்பட்டது. தற்போது உலக அளவில் தொழில்நுட்பம் மூலமாக இசைக் கலையானது பலவித முறைகளில் போய் சேர்ந்து கையாளப்படுகிறது. ஆனால் அக்காலத்தில் தற்காலம் போன்று காணப்படும் தொழில்நுட்ப வசதிகள் இல்லாத போதும் இந்த கர்நாடக இசைக் கலையை வளர்த்து தற்காலத்தில் ஒரு ஸ்திரமான நிலையில் கர்நாடக சங்கீத இசைக் கலையானது வளர்ச்சி பெற்றுள்ளது என்றால் அக்காலத்தில் அவர்கள் கர்நாடக சங்கீத இசைக் கலை மீது கொண்ட பற்றும் அவர்கள் கர்நாடக சங்கீத இசைக் கலை வளர்த்த முறையினை எம்மால் உணர முடிகிறது. கர்நாடக இசைக் கச்சேரிகளில் பாடப்படும் பல பாடல்கள் தமிழ், தெலுங்கு, கன்னடம், சமஸ்கிருதம் போன்ற பல மொழிகள் கையாளப்படுகின்றன. கர்நாடக சங்கீத இசை கச்சேரிகளில் பல தமிழ் இசை பாடல்களும் பாடப்படுகின்றன. தொன்மை காலத்தில் கிடைத்த பல சங்க இலக்கிய நூல்கள் மூலமும் அதன் பின் வந்த பல வகை இசைக் குறிப்புகள், நூல்கள் மூலமும் தமிழிசை பற்றிய பல விடயங்கள் எம்மால் அறிய முடிகிறது. தமிழர் கையாண்ட பலவித இசைக் கருவிகள் தமிழிசை வளர்ச்சிக்கு பெரும் பங்காற்றின. பண்டையத் தமிழர்கள் கையாண்ட பல வாத்தியங்களில் தற்காலத்தில் கர்நாடக சங்கீத இசைக் கச்சேரிகளில் கையாளப்படும் பிரதான பக்க வாத்தியம் மற்றும் லய வாத்தியமாக மிருதங்கம் காணப்படுகிறது. அக்காலங்களில் தன்னுமை, மத்தளம் எனும் வாத்தியங்களின் அமைப்பே தற்காலத்தில் கையாளப்படும் மிருதங்க வாத்தியத்தின் அமைப்பாகும். இவ்வாறு பண்டையத் தமிழர்களின் பங்கானது கர்நாடக சங்கீத இசைக் கலைக்கு பெரும் பங்காகும். இனி கர்நாடக சங்கீதம் - சுருக்கமான வரலாறு, கர்நாடக சங்கீத இசைக் கச்சேரிகள் - ஒரு பார்வை, 21ம் நூற்றாண்டில் கர்நாடக சங்கீத இசைக் கலையின் வளர்ச்சி ஆகிய தலைப்புகளின் கீழ் இவ்வாய்வு



RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-17-1

Print @ The Printing House, Try 23 M : 7598627412

தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறுகின்ற வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்

(தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறுகின்ற வாழ்வியல் நெறிமுறைகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி -1)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் சீ.ந. சுரேஷ்

முனைவர் கு.ப.வே. சபரிஷ்

முனைவர் ந. பரமேஸ்வரி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறுகின்ற வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்

தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறுகின்ற வாழ்வியல் நெறிமுறைகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் – தொகுதி - 1)

தொகுப்பாரிரியர்

முனைவர் சீ.ந. சுரேஷ்

முனைவர் கு.ப.வே. சபரிஷ்

முனைவர் ந. பரமேஸ்வரி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தமிழ் இலக்கியங்கள் கூறுகின்ற வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் சி.ந. சுரேஷ், முனைவர் கு.ப.வே. சபரிஷ், முனைவர் ந. பரமேஸ்வரி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 288 – 292
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத் துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	RAHMAN BOOK SHOP No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-24-9

- *Name of the Book:* ***Thamizh Hakkiyangal Kurugindra Vaazhviyal Nerimuraigal***
- *Author :* ***Dr. S.N. Suresh, Dr. K.P.V. Sabaresh & Dr. N. Parameshwari***
- *Publisher by Author :* ***Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 288 = 292*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	மகாராசன் & த.நெல்சன்ராஜ்	திருக்குறளில் மருத்துநீர் சிந்தனைகள்	1-6
2.	க.சுப்புலட்சுமி	சமூக வாழ்வியலில் முல்லை மகளிரின் முன்னெடுப்புகள்	7-10
3.	பெ.மணி & இரா.சிவசங்கரி	கி.ரா. சொலவடை சிறுகதைகளில் வாழ்வியல் சிக்கல்கள்	11-16
4.	S.SHEIK	தமிழ் இலக்கியத்தில் அறிவியலின் பங்கு	17-20
5.	க.கலியபெருமாள்	புலம் பெயர் தொழிலாளர்களில் கலை நிகழ் கலைஞர்களின் பங்கு	21-24
6.	க. தனலி	இலக்கியத்தில் கலைஞர்களின் வாழ்வியல் நெறி	25-28
7.	க.சங்கீதா & மு.திருஞானசம்பந்தம்	தமிழில் உயிரியல் சிந்தனைகளும் காட்சிப்படுத்தலும்	29-32
8.	இரா.ரமா தேவி	தமிழ் வாழ்வியலில் கலையில் பங்காடு	33-37
9.	S.THIYAGARAJAN	TESTING LISTENING SKILL PROFICIENCY OF 9TH STANDARD STUDENTS IN DINDIGUL DISTRICT WITH SPECIFIC REFERENCE TO SECOND LANGUAGE	38-46
10.	க.தேன்மொழி	ஐந்திணை நிலங்களும் ஆதிவாழ் இனமுறைகளும் கோட்பாடுகளும்	47-50
11.	கா.நிர்மலாராணி வள்ளிச்செல்வி	சேந்தேல் நாவலில் சமுதாய மாற்றங்கள்	51-56
12.	ப.சரஸ்வதி & வை.கதிரேசன்	திருமுருகனின் வெட்சிநிரை சிந்தனைகள்	57-61
13.	மு. திருமுருகன் & S. சரவணஜோதி	பெருவாள் முருகன் புனைவில் பெண்	62-67
14.	இரவிச்சந்திர தேவி	உலகியல் நோக்கில் சிலப்பதிகார பெண் கதைமாந்தர்களின் வாழ்க்கை நெறிகள்	68-71
15.	ஆ. குருசாமி	காவியின் திராவிடப் பாடல்களில் தலைமைப் பண்புகள்	72-75
16.	இரா. சங்கரேஸ்வரி & மு.ர. கஜராஜ	நாலடியார் உணர்த்தும் வாழ்வியல் சிந்தனைகள்	76-80
17.	கா.பிரேமா	ஆதிமந்திசொல்லியின் புதினங்களில் மருத்துவம்	81-85
18.	பெ.சாந்தி & பொ.சோலச்சியின்	மீரபதாகைகள் வேள்பாரி நாவல் கருவின்று வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்	86-88
19.	இரா.வேலு	தமிழ் நாடக மரபும் வடிவமைப்பும்	89-91
20.	ஆ.வேலுச்சாமி	கவித்தொகை காட்டும் வாழ்வியல் முறைகள்	92-97
21.	க.கோவிந்தராஜ்	விலங்கரிந்தாமனி காட்டும் இல்லற நெறிகள்	98-102
22.	ச.கவிதைசெல்வன்	சங்ககால வேளிர்களின் போர் முறைமைகள்	103-111
23.	பேரா.கா.விக்னேஷ்	சங்க இலக்கியங்களில் இசையும் - இசை மரபினரும்	112-116
24.	கோ.கவிதா	விலங்கரிந்தாமனி சுமக்கும் வாழ்வியல் நெறிகள்	117-122
25.	க.சந்திரசேகரன்	அய் இலக்கியங்களில் விருந்தோம்பல்	123-126
26.	மு. சரவணன்	சங்க காலப் மக்களின் வாழ்க்கையில் கனவுகள்	127-131
27.	த. சத்தியசீலன்	மண்பாண்ட சிறுகைத் தொழிலில் பெண்மை	132-137
28.	கலைவாணி இளங்கோ	திருக்குறளில் இயற்கை வேளாண்மையும் வேளாண்மை தொழில்நுட்பமும்	138-142
29.	ந. இராஜதேவன் & C. முத்துப்பாண்டி	மொழிபெயர்ப்புத் தமிழ்ச் சமூகமாற்றமும்	143-148
30.	ச.இளமாறன் & பெ.சுமதி	மார்க்சிய நோக்கில் பூ.செல்வராஜின் தோல் புதினம்	149-153
31.	மாற்றி மாலிக்கனிஸ் & இரா.கோதை	சங்கத்தார் தேவாரத்தில் பொருத்தங்களின் வாழ்நெறி	154-158
32.	ர. பாக்கியராஜ்	சூல் புதினத்தில் நம்பிக்கைகளும் உயிரினக் குறியீடுகளும்	159-166
33.	கு.வாசுதேவி	பழமொழி நானூற்றில் வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்	167-173
34.	ப. செல்வி	மலைபடுகடாவில் ஆதிகுடி பிரசவிட்ட காலத்தில் காணலாகும் வாழ்வியல் விழுமியங்கள்	174-178
35.	தமயந்தி தேவி	மேலாண்மையில் வேளாண் சிந்தனைகள்	179-181
36.	வி. தத்தாத்ரேயன்	ராசலிருஷ்ண இலக்கியத்தில் இன்றை வாழ்வியல் நெறிகள்	182-188
37.	K.UMARAJ	THE CONCEPT OF GOD, SELF AND THE UNIVERSE IN SIVAGNANA BOTHAM	189-192
38.	ஆ. நித்யா	கலாதனியில் குழுப்புனைதலில் காணப்படும் குடும்ப உறவுகளின் போராட்ட நிலை	193-193
39.	அ.சதீஸ்குமார்	சங்க இலக்கியத்தில் சமூகம்	195-201
40.	மீ. கவிதாவின் கவிதா	சிலம்பு காட்டும் பண்பாடு	202-204
41.	ஜோ.லென்னி	சிலப்பதிகாரம் காட்டும் கனிகையர் வாழ்வியல்	205-209

திருக்குறளில் சமுகநீதிச் சிந்தனைகள்

மு.சுப்பராயன்
முனைவர் பட்ட ஆய்வாளர்.

முனைவர் த.ஜெயக்குமார்
ஆய்வு நெறியாளர்.
பெரியார் மணியம்மை பல்கலைக்கழகம், தஞ்சாவூர்-613 403

திருக்குறள் இரண்டாயிரம் ஆண்டுகளுக்கு முன் இயற்றப்பட்ட நூலாயினும், இன்றும் அதன் கருத்துக்கள் நடைமுறையில் பொருந்தக் கூடியனவாகவும், உலக மக்களால் ஏற்றுக் கொண்டு பின்பற்றத்தக்கதாகவும் விளங்குகிறது. இந்நூலுக்கு ஈடாக எந்த ஒரு நூலையும் சொல்ல இயலாத வகையில் அனைத்து வகையான சிந்தனைகளையும் ஒருங்கே கொண்டதாக விளங்குகிறது. உலக அறிஞர்கள் ஆல்பிரட் சுவைச்சர், லியோ டால்ஸ்தாய், ஜிபூபோப், விரமமுனிவர், டாக்டர் அலைக்சாண்டர் பியாடு கோர்ஸ்கி என்ற ரஷ்ய அறிஞர், சிந்தனையாளர் இராபட் இங்கர்சால், பிரஞ்ச் அறிஞர்ஷின் பிபியோசா,.. போன்ற அறிஞர்களின் கூற்றுகளே இதற்குச் சான்றாகும். தந்தை பெரியார் திருக்குறள் நூல் ஒன்றே போதும் என்கிறார். ஏனெனில் இந்நூல் மனிதன் முன்னேற்றுவதற்கான அனைத்து சிந்தனைகளையும் கொண்டுள்ளது. ஒவ்வொரு தமிழனின் கையிலும் அது இருக்க வேண்டும் என்றும் பறைசாற்றினார். இவ்வாய்வுக் கட்டுரையில் திருக்குறளில் காணும் சமுகநீதிச் சிந்தனைகளை சில திருக்குறள்களைக் கொண்டு விளக்குவோம்.

தமிழனின் பண்டைய நிலை

சங்க காலத்தில் தமிழர்கள் இயற்கையோடு இயைந்து வாழ்ந்தனர். குறிஞ்சி, முல்லை, மருதம், நெய்தல், பாலை ஆகிய ஐவகை நிலங்களில் நனி நாகரிகத்தோடு வாழ்ந்தனர். இத்தகைய சூழலில் மத்திய ஆசியாவிலிருந்து ஆடு, மாடுகள் மேய்க்கும் தொழிலைச் செய்து வந்த ஆரியர்கள், மேய்ச்சல் நிலம் வேண்டி, கைபர், போலன் கணவாய் வழியே இந்தியாவில் குடியேறினர்.

தமிழர்கள் நிலையாகத் தங்கி சிறப்போடு வாழ்ந்ததையும்: உடற்கட்டுடன் அழகாய் இருந்ததையும் பார்த்து அதிசயித்தனர். தமிழர்களை வீழ்த்த வஞ்சகச் சூழ்ச்சி செய்தனர். அதுவரை இயற்கையை (நிலம், நீர், காற்று, நெருப்பு, வானம்) வணங்கி வந்த தமிழர்களிடம் செயற்கையாக சிவன், விஷ்ணு, பிரம்மா ஆகிய உருவக் கடவுள்களை ஏற்படுத்தி நம்பும் படியும், அக்கடவுளர்களுக்கு முறையே, பார்வதி, லட்சுமி, சரஸ்வதி முதலிய மனைவியர்களை ஏற்படுத்தினர். அவர்களுக்கு பொன், பொருள் வைத்து பூஜைகள் செய்து வணங்கும்படியும் கட்டளையிட்டனர். தங்களின் கட்டளைகளைப் பின்பற்றினால் மகிழ்ச்சியாக வாழ சொர்க்கம் கிடைக்கும் என்றும், பின்பற்றாதவர்கள் நரகத்தை அடைந்து துன்பப்படுவார்கள் என்றும் சொர்க்கம், நரகம் பற்றி பொய்யான கற்பிதங்களைக் கற்பித்தனர்.

தங்களை உயர் சாதியினர் என்று கூறிக்கொண்டும், தங்களை வணங்கினால் கடவுளை வணங்குவதற்குச் சமம் என்றும் கூறிக் கொண்டார்கள் நன்மைகள் பெற யாகங்கள் செய்யவேண்டும் உயிர்பலி இடுதல் வேண்டும் என்றனர் பிறப்பின் அடிப்படையில் நான்கு வகை ஜாதிகளை உருவாக்கி (பிராமணன், சத்ரியன், வைசியன், சூத்திரன்) அவர்களில் தாங்களே உயர்ந்தவர்கள் என்றும் மற்றவர்கள் அனைவரும் ஒன்றின் கீழ் ஒன்றாக தாழ்ந்தவர்கள் (Graded



MANIKANDA BOOK SHOP
No. 4/6, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Bharathidasan Road, A.M. Complex,
Palpannai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile: 63838 47242 Whatsapp: 63791 41805

Print @ The Printing House, Trichy-23. M : 7598527412

இந்திய இலக்கியங்களும் நவீனக் கோட்பாடுகளும்

(இந்திய இலக்கியங்களில் நவீனக் கோட்பாடுகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள்- தொகுதி -2)



தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் கோ. வசந்திமாலா

முனைவர் இரா. சுமதி

முனைவர் வே. விக்னேசு

முனைவர் து. ராஜம்மாள்

முனைவர் அ. வீரமணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

இந்திய இலக்கியங்களும்
நவீனக் கோட்பாடுகளும்

(இந்திய இலக்கியங்களில் நவீனக் கோட்பாடுகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் கோ. வசந்திமாலா

முனைவர் இரா. சுமதி

முனைவர் வே. விக்னேசு

முனைவர் து. ராஜம்மாள்

முனைவர் அ. வீரமணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

இணைப்பேராசிரியர், புதுக்கலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	இந்திய இலக்கியங்களும் நவீனக் கோட்பாடுகளும்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் கோ. வசந்திமாலா, முனைவர் இரா. சுமதி, முனைவர் வே. விக்னேசு, முனைவர் து. ராஜம்மாள் முனைவர் அ. வீரமணி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 284 = 288
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துகில், திருச்சி.
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-05-8

❖ *Name of the Book : **Indhiya Hakkiyangalum Naveenak Kotpadugalum** (Vol. 2)*
❖ *Author : **Dr. G Vasanthimala, Dr. R. Sumathi, Dr. V. Vignesh, Dr. D. Rajammal, Dr. A. Veeramani***
❖ *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Basha***
❖ *Subject : Research Articles*
❖ *Language : Tamil*
❖ *Size : Double Crown*
❖ *Pages : iv + 284 = 288*
❖ *Printing Point : 10*
❖ *Year : 2022*
❖ *Rate : Rs. 200/-*
❖ *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	மா.வரதராசன்	தொல்காப்பியரின் இலக்கியக் கருத்தாடல் சிந்தனைகள்	1-6
2.	தா.வித்யா	பெண்ணிய நோக்கில் "கல்மரம்"வில் நாவல்கள்	7-14
3.	ப.முருகன்	காலவெளி புனைத்தில் பாலியல் சிக்கல்கள்	15-20
4.	த.கவிதா	"காரமடை பல்கலை" சிறுகதையில் கற்றாளரும் கல்பொருளும்	21-31
5.	த.கவிதா	மாறுபடும் பிரதிகளும் பெண்ணிய நோக்கும்: நானாக்கள் அல்லையார் -அக்கமகாதேவி	32-40
6.	ரி.தயாநந்தி	உளவியல் நோக்கில் நெருக்கீட்டு ஆசை புரிதல்	41-48
7.	க.க.அழகாம்பிகை	ருசின்னப்பபாரதியின் "தாகம்" நாவலின் அரியாலை உளவியல் கல்கொள்ளுதலும் விரிப்பிணர்வு பொருளும்	49-54
8.	மு.சல்வரி	இனவரைவியல் நோக்கில் தமிழக எல்லைப் புறங்குகள்	55-61
9.	வி.ரிணமதி	நரிமுகக் கோபுரக் கட்டடக்கலை இலக்கியங்கள் உணர்த்தும் உளவியல் கோட்பாடுகள்	62-69
10.	வெற்றி நெருக்கையோ	கற்பனின் கல்வி உளவியல் கோட்பாடுகள்	70-77
11.	தி.சு.நடராஜனோ	தற்காலத் தமிழ்ப் புதினங்களில் குழலியற் கோட்பாட்டுச் சிந்தனைகள்	78-89
12.	மு.மேகநாதன்	நிருவாகத்துறையில் மொழியியல் கொள்கை	90-94
13.	க. மகேசுவரன்	இந்து சமயத்தில் வழிபாட்டு இலக்கியங்கள் உணர்த்தும் உளவியல் வெளிப்பாடு	95-106
14.	கி.தேன்மொழி	மாறுபடுவியல் நோக்கில் சங்க இலக்கியங்களில் காணலாகும் பழமொழிகள்	107-111
15	இரா.புங்கோதை	நவஞ்கோடி ராமசாமியின் தோழர் புதினம் ஒரு சமூகவுடையைப் பார்வை	112-115
16.	ரா. கபா	இனவரைவியல் கோட்பாட்டுல் பண்பாட்டியல்	116-124
17.	க.செல்வம்	நவீனத் தொழில்நுட்ப வருகையும் நிலையுடனாக் குழுப் பண்பாட்டுக் கட்டுடைப்பும் - கறிமுகம் நாவலை முன் வைத்து	125-132
18.	பா.திருஞானசம்பந்தம்	ஐங்குறுநூற்று அறப்பாடல்களில் அறங்கியல் வெளிப்பாடு	133-138
19	க. வினோதி	சமூகம் நாவலில் தலைமறி கதைமாந்தர் - உளவியல் நோக்கு	139-145
20.	க.அரவிந்த்	மறுத்துரைப்பியல் நோக்கில் திருவருட்பிரகாச வள்ளலார் பெருமானின் மனு முறைகண்ட வாசகம்	146-152
21.	ப.ஜெயசெல்வி	பட்டினப்பாலை சுமுகர் மாலிடவியல் சிந்தனைகள்	153-158
22.	செ.மகாலெட்சுமி	கலிக்கோ அப்துல் ரகுமான் கவிதைகளில் இருண்மை ஓர் பார்வை	159-163
23	க.முத்து இலக்குமி	உளவியல் நோக்கில் சிலப்பதிகாரம்	164-170
24.	சூரா.ஸ சூ ஜேசுதீரன்	பண்பாட்டு மானுடவியல் நோக்கீடு வழியாக "செம்மீன்"	171-175
25.	ப.கபுலெட்சுமி	உளவியல் நோக்கில் மழை நாடகம்	176-180
26.	சி.எல்டாவின்	நாட்டார் கதைகளில் ஓமான் மனோங்ரு (காஞ்சிபுரம் மாவட்டம்)	181-187
27.	இரா. அமிர்தவி	நபிமுச்சி தங்கமணியன் கவிதைகளில் அழகியல் நோக்கு	188-194
28.	த.ஆரிஸை	புறநானூற்றில் பெண் பதிவுகள்	195-199
29.	க.அல்லிபாம்மாள்	எம் வி வெங்கட்ராம் நாவல்களில் சௌராஷ்ட்ரா மக்களின் வாழ்வியல் கோட்பாடுகள்	200-206
30.	பி.அனுராதா	பெண்பாற் புலவர்கள் புலப்படுத்தும் இயற்கையும் பெண்மையைச் சித்தனையும்	207-213
31.	தி.அனுராதா	இளம்பிறையின் கவிதைகளில் பெண்ணிய கோட்பாடுகள்	214-219
32.	ர.ஆர்த்தி	குமேபத்துங்கள் கவிதைகளில் சமூகாய நிலை	220-224
33.	ரா. அருணா	'ஏரம் கலித்த நிலம்' புதினத்தில் வறட்சி மனிதலையும் இயற்கைத் தன்மைக்கெதிரான சமயின்மையும்	225-233
34.	சு.பாலகிருஷ்ணன்	பண்பாட்டு மானுடவியல் நோக்கில் அகநானூறு	234-241
35.	தி. புனிதவள்ளி	புறநானூற்றில் எனைக் கோட்பாடும் சமூகத் தேவையும்	242-247
36	கா. சந்திரசேகரன்	சங்க இலக்கியங்கள் வெளிப்படுத்தும் வாழ்க்கைக் கோட்பாடுகள்	248-253
37.	க.நேவி	சிற்பியின் கவிதைஉத்திகளில் பயமம்	254-260
38.	இரெ.இளங்கோவன்	ஐங்குறுநூறு உணர்த்தும் குழலியல் சிந்தனைகள்	261-266
39.	ந.பாமிதா	நற்றிணையில் பெண்ணியம்	267-273
40.	மே.கலைச்செல்வி	கவிஞர் மீரா கவிதைகளில் நவீன இலக்கிய போக்கு	274-279
41.	க.கார்த்திகேயன்	பதிற்றுப்பத்தில் அரசமகளிர்களின் தோற்றமும், அழகியலும்	280-284

தொல்காப்பியரின் இலக்கியக் கருத்தாடல் சிந்தனைகள்

முனைவர் மா. வசந்தகுமாரி
பதிப்பாளர்
இளவேனில் பதிப்பகம், தாரமங்கலம், சேலம்.

ஆய்வுச் சுருக்கம்

இலக்கியம் என்பது சமுதாய நிகழ்வுகளை வெளிப்படுத்தி நிற்கும் மொழிப் பயன்பாட்டுப் படைப்பாகும். கருத்தாடலில் இலக்கியத்தின் வெளிப்பாடு அதன் மொழி அமைப்பினில் அடங்குகிறது. தொல்காப்பியப் பொருளதிகாரம் இலக்கியத்திற்கான இலக்கணத்தினை எடுத்தியம்பும் நிலையில் இலக்கியக் கருத்தாடலின் மொழியமைப்பு இதனில் வெளிப்பட்டு நிற்கிறது. காலமாற்றத்திற்கேற்ப மொழிப் பயன்பாட்டில் கருத்தாடல் அமைப்பு பல்வேறு மாற்றங்களைப் பெற்று வருகின்றது. இதனைக் கருத்தில் கொண்டு தொல்காப்பியத்தில் இடம்பெறும் இலக்கணக் கூறுகளைக் கருத்தாடல் நோக்கில் ஆராய்ந்து தொல்காப்பியர் காலத்தில் நிலவிய மொழிப் பயன்பாட்டினை வெளிப்படுத்துவதுடன் பின்வரும் காலத்திய மொழிப் பயன்பாட்டிற்குத் தொல்காப்பிய இலக்கணம் வகுக்கும் முறையினை எடுத்துரைப்பதாக இவ்வாய்வு அமைகிறது.

திறவுச்சொற்கள் இலக்கியக் கருத்தாடல் தொல்காப்பியப் பொருளதிகாரம் இலக்கணம்

முன்னுரை

கருத்தாடல் என்பது ஒருவர் தன் கருத்தினை வெளிப்படுத்த மேற்கொள்ளும் செயல்நிகழ்வைக் குறிக்கும். பல்வேறு முறைகளில் கருத்தாடல் நிகழ்வுகள் நடைபெற்று வந்தாலும் மொழியைப் பயன்படுத்திப் பேச்சு மற்றும் எழுத்தில் வழி நடைபெறும் கருத்தாடல் நிகழ்வே சிறப்பிடம் பெறுகின்றது. கருத்தாடலில் சமுதாயத்தின் நிகழ்வுகளும் கருத்தாகப் பெறப்படுகின்றது. பெறப்படும் கருத்துகள் மீண்டும் சமுதாயத்திற்கே வெளிப்படுத்தப்படுகின்றன. மொழிப் பயன்பாட்டின் அமைப்பினை விளக்கி நிற்பதாகக் கருத்தாடல் அமைகிறது. கருத்தாடல் அமைப்பு பல்வேறு வகைகளாக அமைந்திருப்பதுடன் கருத்தாடலின் உள்ளடக்கத்தினைப் பல்வேறு நிலையினில் காணமுடிகிறது. அறிஞர் பலரும் பல்வேறு கருத்தாடல் கூறுகளை எடுத்தியம்பிக் கருத்தாடலின் நடைமுறைக்குச் சில அணுகுமுறைகளையும் வழிமுறைகளையும் சுட்டிச் செல்கின்றனர். அந்தவகையில் தொல்காப்பிய இலக்கணம் வகுத்துள்ள இலக்கியக் கருத்தாடலுக்கான அமைப்புமுறை இன்றைய மொழியியல் அறிஞர்களால் உருவாக்கப்பட்டுள்ள கருத்தாடல் கோட்பாட்டுக் கூறுகளுடன் பொருந்தி வரும் தன்மைகளை வெளிக்கொணரும் விதமாக இவ்வாய்வு மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளது.

தமிழ் இலக்கணம் என்பது பிறமொழிகளைப் போல எழுத்து, சொல் பற்றிய மொழிக் கட்டமைப்பு ஆய்வாக மட்டும் அமையாமல் இலக்கியங்களின் வடிவம், உள்ளீடு, கருத்துப் பரிமாற்ற நுணுக்கம் ஆகிய குறிப்புப்பொருள்(உள்ளுறை, இறைச்சி போன்ற) ஆகியவற்றையும் வரையறுக்கும் ஓர் ஆய்வாக அமைந்துள்ளது. இவை அனைத்தும் பொருளிலக்கணம் என்னும் தலைப்பில் அடக்கப்பட்டன. எழுத்தையும், சொல்லையும் ஆராய்வது பொருளதிகாரத்தைச் செவ்வையாக உணர்ந்து கொள்வதற்காகத்தான் என்பதே தமிழ் இலக்கணிகளின் கருத்தாகும் என்பதை.

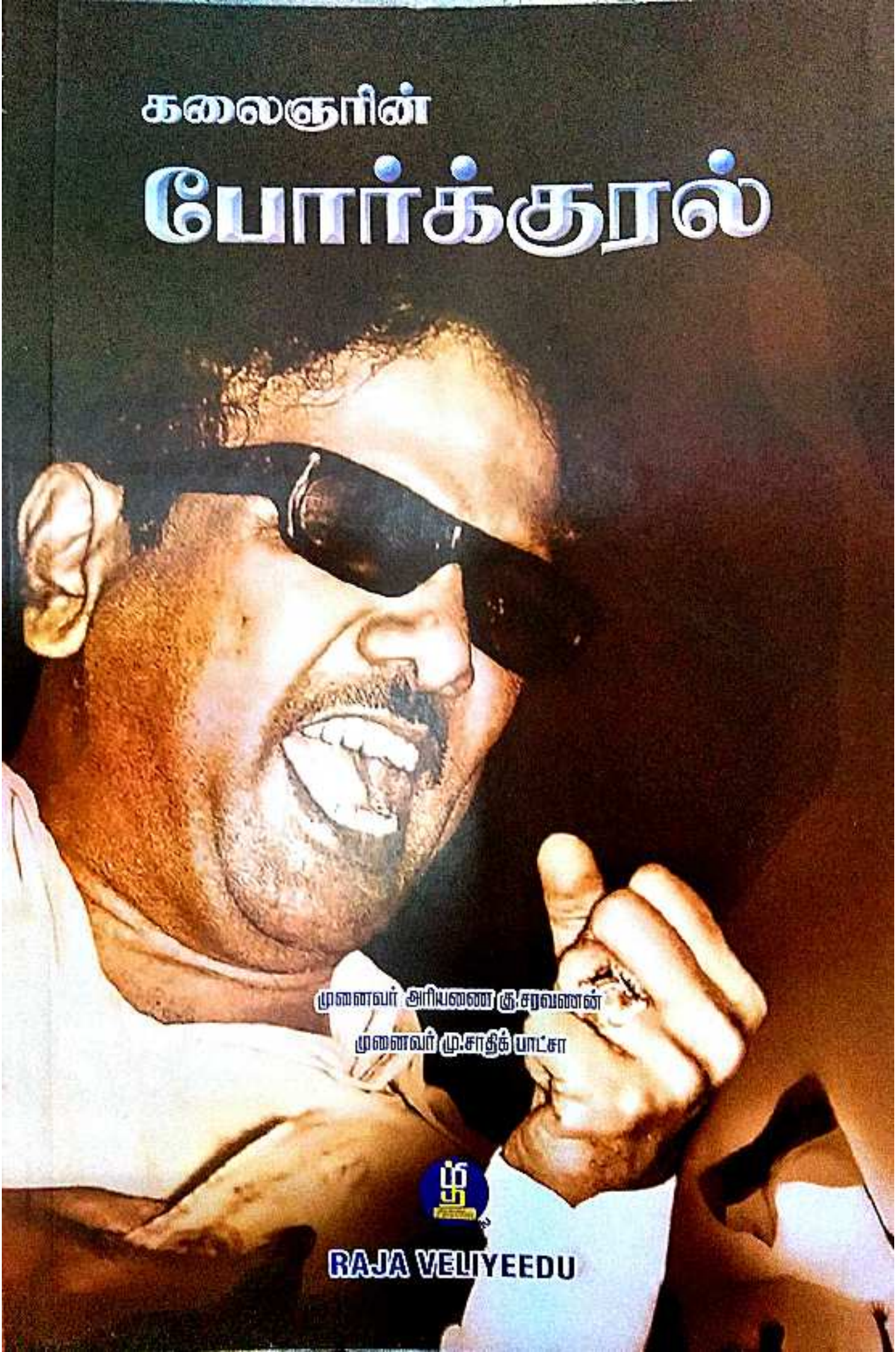
RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805



Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412

கலைஞரின்

போர்க்குரல்



முனைவர் அரியணை கு.சரவணன்

முனைவர் மு.சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

கலைஞரின் போர்க்குரல்

முனைவர் அரியணை கு. சரவணன்
திராவிட இயக்க ஆய்வாளர்

&

முனைவர் மு.சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

Published by

RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment)
Arabic College Bus Stop, Khaja Nagar,
Tiruchirappalli - 620 020.
Mobile : 96005 35241
Website : www.rajapublications.com

கலைஞரின் போர் குரல்

முனைவர் கு. சரவணன்

முதல் பதிப்பு, 2022
பக்கம் vi+170 = 176
நூலின் அளவு டெம்மி (1/8)
விலை ரூ.150/-

வெளியீடு
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment)
Arabic College Bus Stop, Khaja Nagar,
Tiruchirappalli - 620 020.
Mobile : 96005 35241
Website : www.rajapublications.com

ஒளி அச்சு
வண்ணத் துளிகள், திருச்சி

அச்சாக்கம்
தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி

Kalaigarin Porkural

Dr. K. Saravanan

First Edition, 2022
Page vi+170 = 176
Book Size Deemy (1/8)
Price Rs. 150/-

Published by

RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment)
Arabic College Bus Stop, Khaja Nagar,
Tiruchirappalli - 620 020.
Mobile : 96005 35241
Website : www.rajapublications.com

Computer Printer
Colour Drops, Trichy.

Offset Printing
The Printing House, Trichy-23.

ISBN : 978-93-92636-20-2



பொருளடக்கம்

		பக்கம்
1.	கலைஞரின் போர்க்குரல்	1
2.	திராவிட இயக்கமும் கலைஞரும்	43
3.	கலைஞர் நேக்கில் சமூகம்	92
4.	கலைஞரை உருவாக்கிய அரசியல் கலைஞரால் உருவாகிய அரசியல்	130

♦♦♦

கலைஞரின் போர்க்குரல்

'உலகில் தோன்றும் எவரும்' புகழுக்குரியவராக இருத்தல் இல்லை. புகழினை அடைகின்றவர்கள் பலரும் தத்தம் ஏதோ ஒரு துறையில் சிறந்தவராக இருக்கக் காணலாம். சிலர் ஒன்றிரண்டு துறையில் வல்லுநராக இருக்கலாம். வெகு மிக சிலரே பன்முகத் தன்மைக் கொண்டவராகயிருக்கக் காண்கிறோம். அரசியலில் சிறந்து விளங்கும் ஒருவர் கலைத்துறையில் வல்லுநராக இருத்தல் என்பது மிக குறைவாகவுள்ளது. பேச்சுக் கலையில் சிறந்து விளங்கும் ஒருவர். எழுத்துக் கலையில் அவ்வளவாக ஒளிர்வதில்லை. எழுத்துத்துறையில் பிரகாசிக்கும் ஒருவர் பேச்சுத்துறையில் மின்னுவதில்லை. கதை எழுதும் ஒருவர் நாடக ஆசிரியராக வெற்றிப்பெற்றதில்லை. கவிஞராக இருக்கும் ஒருவர் புதினத்தில் பேசப்படுவதில்லை. நவீன புதுவகையான இலக்கியங்களில் முன்னணியிலுள்ள ஒருவர் இலக்கண மரபு வகையான இலக்கியத்தில் தடம் பதித்ததில்லை. கவிஞர்களாக கோலோச்சும் பலர் திரையிசைப் பாடல்கள் தருவதில்லை. கதையாசிரியனொருவர் மக்கள் உச்சரிக்கும் படியான வசனங்களைப் படைத்திருக்க வாய்ப்புகள் குறைவு.

தமிழ் உலகம் பன்முக ஆற்றல் கொண்ட சிலரைத் தான் பார்த்திருக்கிறது மிக அரிதாக! பன்துறை ஆற்றல் அறிவு பெற்றவர்கள் தான் ஈடுபட்ட அனைத்திலும் தன் தடம் பதித்து தனக்கானதொரு இடத்தைத் தக்க வைப்பது. அது வரையிலும் அத்துறைப் பயணிக்காத திசையில் பயணித்து பார்த்திராத கோணங்களைக் காட்டி தனக்கு முன்னிருந்தவர்களின் சாயல் ஏதுமின்றி தனக்குப் பின்னால் வருவோராலும் வெல்ல முடியாத வகையில் தன்னை அழுத்தமாய் ஊன்றி, ஆழ பதியவைத்து அத்துறையின் வரலாற்றுப் பக்கங்களில் என்றும் சாகா வரமாயிருப்பதென்பது அவ்வளவு எளிதானதா? எவ்வளவு உழைத்திருக்க வேண்டும். இவை எல்லாரும் செய்யும் வகையினதா? இருவரே இன்றளவிலும் பெரும் வெற்றிப் பெற்று திருமணிகளாய் ஒளிர்கின்றனர்.

முத்தமிழறிஞர் கலைஞர் மு.கருணாநிதி.

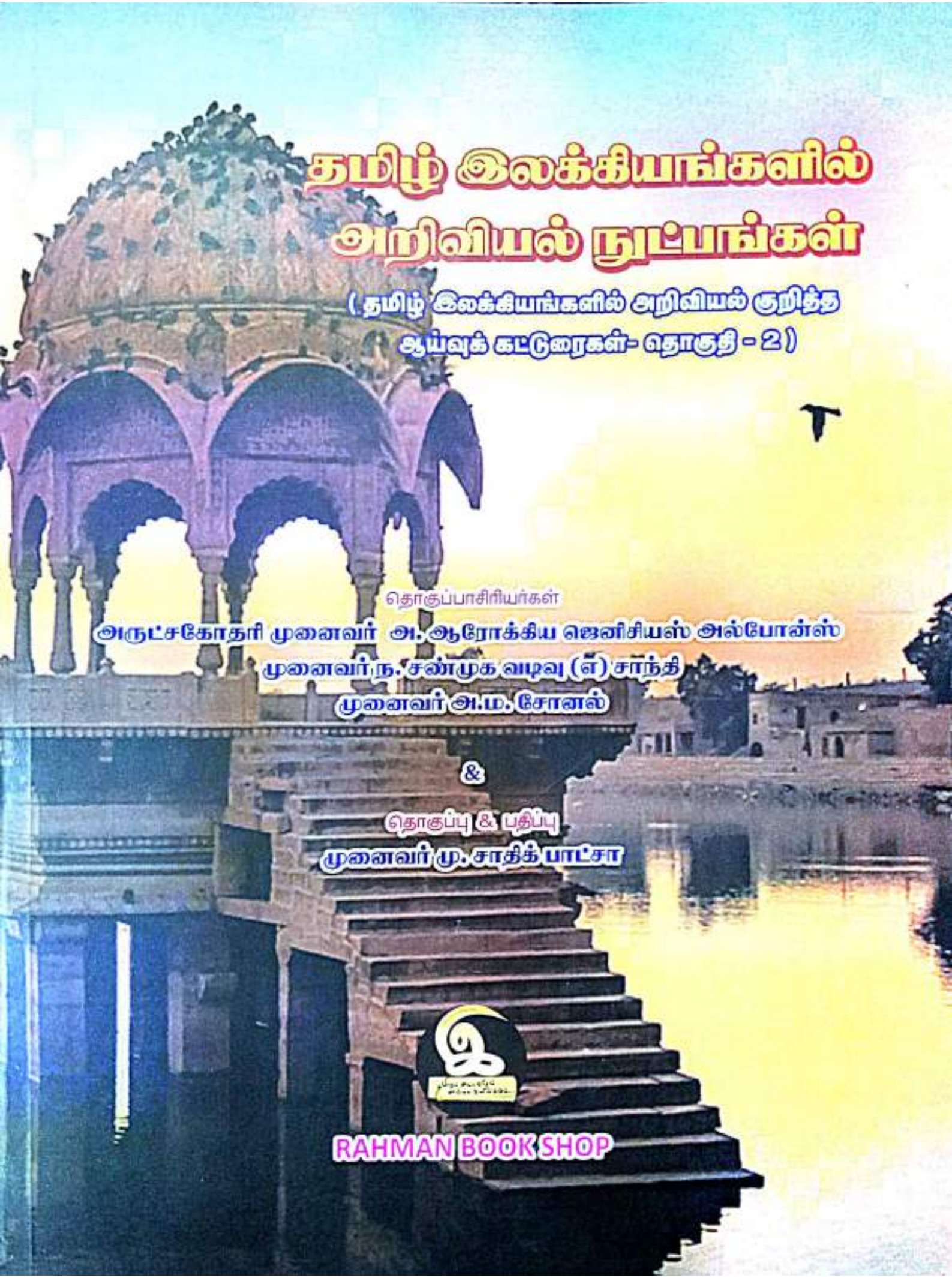
தந்தை பெரியாருக்குக் கிட்டாத ஆட்சியும், பேரறிஞர் அண்ணாவுக்குக் கிட்டாத அகலவ்யும் தனக்குக் கிடைத்ததைச் சாமான்ய அடித்தட்டு மக்களுக்குக் காலம் முழுவதும் பயன்படுத்திய ஒப்பற்ற தலைவர். அத்துணை தமிழரின் ஒவ்வொருவரின் முன்னேற்றத்திலும் கையொப்பமிட்டுப் பங்கெடுத்துக் கொண்ட பெரும் எண்ணக்காரர். இந்தியாவின் பூர்வீக மொழிகள் காணாமாற் போய்க் கொண்டிருந்த வேளையில் உலகின் மூத்த மொழியை எவரும் அழித்தொழித்து விடாதபடி நிலைத்து நிறுத்திய மொழிக் காப்பாளர் கலைஞர். பிறப்பால் மனிதர்களை ஏற்றத்தாழ்வு பார்க்கிறதா சமூகம்...

கவலை வேண்டாம் இதோ அனைவருக்குமான பெரியார் சமத்துவபுரங்கள். விளைய வைத்த விவசாயிக்கு நியாயமான வரவு வேண்டும். இதோ உழவர் சந்தைகள். உழவர்களைக் கௌரவப்படுத்திக் காட்சி தருகிறது. நவீன கால இளைஞர்களுக்கு நவீனகால பணிமனைகளாக டைட்டல் பார்க். இவரல்லவோ மண்ணின் மைந்தர். தமிழரின் தலைவர். அந்தத் தலைவர் காலமெல்லாம் மக்கள், ஜனநாயக நாட்டில் நல்லவற்றிற்காக தீயோருக்கு எதிராக போராடிக் கொண்டே இருந்தார். மரண நாளிலும் தீயோரை மண்டியிட வைத்து மக்களின் மனப்பூர்வமான நல் எண்ணங்களுடன் தம் ஓய்விடத்தை தேர்ந்தேடுத்துக் கொண்ட , அந்த தலைவர் பற்றி 'போர்க்குரல்' என்ற இந்த நூல் முத்தமிழறிஞரின் பெருமைகளைப் பறைசாற்றும்.

முனைவர் மு.சாதிக் பாட்சா
திருச்சி

RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment)
Arabic CollegAe Bus Stop, Khaja Nagar,
Tvuchirappalli - 620 020.
Mobile : 96005 35241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-20-2
9 789392 636202



தமிழ் இலக்கியங்களில் அறிவியல் நுட்பங்கள்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் அறிவியல் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள்- தொகுதி - 2)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

அருட்சகோதரி முனைவர் அ. ஆரோக்கிய ஜெனிசியஸ் அல்போன்ஸ்

முனைவர் ந. சண்முக வடிவு (எ) சாந்தி

முனைவர் அ.ம. சோனல்

&

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

தமிழ் இலக்கியங்களில் அறிவியல் நுட்பங்கள்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் அறிவியல் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 2)

தொகுப்பாசிரியர்

அருட்சகோதரி முனைவர் **அ. ஆரோக்கிய ஜெனிசியஸ் அல்போன்ஸ்**

முனைவர் **ந. சண்முக வடிவு (எ) சாந்தி**

முனைவர் **அ. ம. சோனல்**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தமிழ் இலக்கியங்களில் அறிவியல் நுட்பங்கள்
தொகுப்பாசிரியர்	:	அருட்சகோதரி முனைவர் அ. ஆரோக்கிய ஜெனிசியஸ் அல்போன்ஸ் முனைவர் ந. சண்முக வடிவு (எ) சாந்தி முனைவர் அ. ம. சோனல்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 218 = 222
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-13-3

- *Name of the Book : **Tamil Ilakkiyangalil Aariviyal Nutpangal***
- *Author : **Sr. Dr. A. Arockia Jenesius Alphonse, Dr. N. Shanmuga Vadiyu (a) Shanthi, Dr. A.M. Sonal***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 218 = 222*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	ஜோ.பெல்லி	சங்க இலக்கியங்களில் தொழில்நுட்ப அறிவியல்	1-8
2.	பா. ம ஜெயகலா	பழந்தமிழ் இலக்கியங்களில் அறிவியல்	9-15
3.	வெ.நிர்மலா	இலக்கியங்களில் அறிவியல் நுட்பங்கள்	16-20
4.	தி.சபா	புறநானூற்றில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	21-26
5.	இரா. ஜெபா	சங்கப் புற இலக்கியங்களில் நீர்	27-31
6.	தி. ராஜலெட்சுமி	செம்மொழித் தமிழ் இலக்கியங்களில் மருந்து	32-35
7.	செ.அன்புராணி	தமிழ் இலக்கியத்தில் உலகத் தோற்றமும் ஐம்பூதச் சிந்தனையும்	36-41
8.	மு.செல்வக்குமார்	தமிழில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	42-52
9.	க. விமலா	பருவ இதழ்களில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	53-58
10.	ஜி.ஆர்.ஜஸ்சூரியா	தமிழ் இலக்கியத்தில் மரக்கலம்	59-63
11.	ப. ஜெயசெல்வி	இலக்கியத்தில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	64-69
12.	மு.முஜிபுர்ரகுமான்	காப்பியங்களில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	70-75
13.	ச. லீமா	எட்டுத்தொகையில் அறிவியல் செய்திகள்	76-83
14.	கே.எஸ். அன்பு கலா	கவிஞர் வைரமுத்துவின் கவிதைகளில் புலப்படும் அறிவியல் செய்திகள்	84-89
15.	செ.ஸ்டாலின்	அறிவியல் கோட்பாட்டு அடிப்படையில் தமிழிலக்கிய நிகழ்வுகள்	90-95
16.	செ. சிவகாமிசுந்தரி	வள்ளுவரின் அறிவியற் சிந்தனைகள்	96-101
17.	செ.கனிதா	அறிவியல் பெட்டகம்-தமிழ் இலக்கியங்கள்	102-108
18.	அ.கிரேஸி ஜெனோவா	அகநானூற்றில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	109-118
19.	ஜோ. ஜோசப்பின் ஜீலியட்	சங்க இலக்கியம் கூறும் அறிவியல் வானியல் செய்திகள்	119-122
20.	மு.புஷ்பகவல்லி	திருமந்திரத்தின் வழி உயிர்ப்புத்திறன்	123-129
21.	வெ. சிந்ராதேவி	அருணகிரியார் அருட்பார்வையில் அறிவியல்	130-135
22.	தெ.வெற்றிச்செல்வன்	மருத்துவ அறிவியல் அகராதி - மருத்துவர் சம்பத்குமாரின் மொழிப் புலமையும் மருத்துவப் புலமையும்	136-140
23.	கே.ஆர். கமலாமுருகன்	புதுக்கவிதைகளில் அறிவியல் பதிவுகள்	141-146
24.	ஆ. கிருஷ்ணவேணி	தமிழ் இலக்கியங்களில் மருத்துவம்	147-150
25.	க.சுப்புலட்சுமி	சங்ககால உயிரினச்சூழலில் மானும் மானுடமும்	151-157
26.	ஏஞ்சலின் பெராக்கா & அலிஸ் ராணி	ஐம்பூதம் கூறும் யாத்திரிகம்	158-160
27.	செ.சாந்தி	அற இலக்கியங்களில் அறிவியல்	161-164
28.	க.முருகலெட்சுமி	திருக்குறளில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	165-171
29.	இரா.ஜீவாராணி	பத்துப்பாட்டில் நெசவுத் தொழில்நுட்ப அறிவியல்	172-174
30.	இல. பிரவீன் பீற்றர் ஞானையா	தமிழ் இலக்கியத்தில் அறிவியல் செய்திகள்	175-179
31.	ஜெ.ஜெ. சூரியபிரபா	எட்டுத்தொகை அக இலக்கியங்களில் அறிவியல்	180-185
32.	கா. செல்வகுமார்	பண்டைய தமிழர்களின் அறிவியல் சிந்தனை - ஒரு பார்வை	186-190
33.	டே. ரமணி	தமிழ் இலக்கியங்களில் அறிவியல்	191-194
34.	ஜே. ஜினிதா மெர்லின்	சங்க இலக்கியத்தில் அறிவியல் செய்திகள்	195-199
35.	ந.ஜெயவசந்தி	தொல்காப்பியமும் அறிவியலும்	200-203
36.	கு நீதா	சித்தர்களும் அறிவியலும்	204-207
37.	வே.சாந்தி	தமிழ் இலக்கியங்களில் அறிவியல்	208-212
38.	அ. லீமா	திருமந்திரத்தில் ஐம்பெரும் பூதங்கள்	213-218

சங்க இலக்கியங்களில் தொழில்நுட்ப அறிவியல்

முனைவர் ஜோ.பென்னி
உதவிப்பேராசிரியர், தமிழ்க்கலை ஆய்வகம்,
தெ.தி. இந்துக் கல்லூரி, நாகர்கோவில் - 2

ஆய்வுச்சுருக்கம்:

மனித சமுதாயத்தைப் பண்படுத்துவதை இலக்காக கொண்டதே இலக்கியமாகும். இலக்கியங்கள் மக்கள் வாழ்விலிருந்தே மலர்கின்றன. அவ்வாறு மலர்ந்து சங்ககால மக்களின் வாழ்வியல் விழுமியங்களைப் படம்பிடித்துக் காட்டும் காலக்கண்ணாடியாக விளங்குபவை சங்க இலக்கிய நூற்களான எட்டுத்தொகையும், பத்துப்பாட்டுமாகும். இவ்விலக்கியங்கள் வேளாண்மை, நெசவுத் தொழில், வாணிகம், மருத்துவம், கணிதம், இசை, சிற்பக்கலை, கட்டிடக்கலை என எல்லாத்துறைகளிலும் சிறந்தோங்கி நின்ற பண்டையத் தமிழ்ச்சமூகம் பற்றிய சான்றுகளைத் தருவனவாக அமைந்துள்ளன. அந்த வகையில் சங்க இலக்கியங்கள் வாயிலாக அக்கால மக்களின் அறிவியல் தொழில்நுட்பத் திறன் குறித்து ஆராய்வதாக இவ்வாய்வு அமைகிறது. சங்க இலக்கியங்களில் தொழில்நுட்ப வரலாற்றினை தமிழ் இலக்கியக் குறிப்புகள், கல்வெட்டுகள், தொல்லியல் ஆய்வுகள், நடப்பில் உள்ள கலைகள் என பல்வேறு சான்றுகள் மூலம் தொகுக்க முடியும். தொழில்நுட்ப வரலாறு என்பது கருவிகளையும், நுட்பக்கூறுகளையும் குறித்த கண்டுபிடிப்புகளின் வரலாறு ஆகும். இதனை மனித வரலாற்றோடு பலவழிகளில் ஒப்பிட்டு நோக்கலாம். அவ்வாறே இன்றைய கால மனிதனின் அறிவியல் தொழில் நுட்ப வரலாற்றுடன் ஒப்பிட்டு காணும் வகையில் சங்க காலச் சமூகம் அறிவியல் துறையில் மேம்பட்டவர்களாகவும், பிந்தைய சமூகத்திற்கு வழிகாட்டியாகவும் விளங்கியதை சங்க இலக்கியங்கள் தெளிவாக எடுத்துரைக்கின்றன.

திறவுச்சொற்கள்: சங்ககால மக்கள், தொழில் நுட்பம், சங்க இலக்கியம், ஆடை வடிவமைப்பு, கட்டிடக்கலை.

முன்னுரை:

தமிழ் இலக்கியங்கள் காலந்தோறும் கடைப்பிடித்து ஒழுகத்தக்க அறநெறிகளை வலிமையுடன் பதிவு செய்து வருகின்றன. காலங்கள் மாறிய போதும் வாழ்வின் உண்மையான அசைவுகள் அர்த்தமுடையதாகவே பரிணமிக்கின்றன. அதிலும் சிறப்பாக செவ்விலக்கியங்களாகிய எட்டுத்தொகையும், பத்துப்பாட்டும் இரண்டாயிரம் ஆண்டுகளைக் கடந்த நிலையிலும், இன்று புதிதாகத் தோன்றும் இலக்கியங்களுக்கெல்லாம் கருவாகவும் களமாகவும் அமைந்துள்ளவை ஆகும். சங்க இலக்கியங்களை தமிழர் பண்பாட்டின் களஞ்சியம் எனலாம். சங்கப்பாடல்கள் நேரடியாகவும், உவமையாகவும் அக்கால மக்களின் வாழ்வியல் நிலை, பழக்க வழக்கங்கள், தொழில்சார் பண்பாட்டுக் கருவிகள் என பல செய்திகளை வெளிப்படுத்துகின்றன. அவற்றில் நிலம் சார்ந்த தொழில்முறைகளும், சங்கத்தமிழர்களின் அறிவியல் தொழில்நுட்பக் கூறுகளும் பதிவாகியுள்ளதை காணமுடிகிறது. அறிவியல் உண்மைகள் சிலவற்றுக்கு உலகிலேயே தொன்மை வாய்ந்த செம்மொழியான தமிழின் இலக்கியங்கள் அடிப்படையாக அமைந்துள்ளன என்பதையும், இவற்றை உலகம் முழுமைக்கும் முறையாக எடுத்துச் செல்வதன் மூலம் தமிழிலக்கியங்களின் அறிவியல் பார்வையையும் அவற்றினூடே பொதிந்து கிடக்கும் சமுதாய நோக்கையும் இன்றைய உலகம் அறியும் என்பதில் ஐயமில்லை' என்ற கருத்தும்



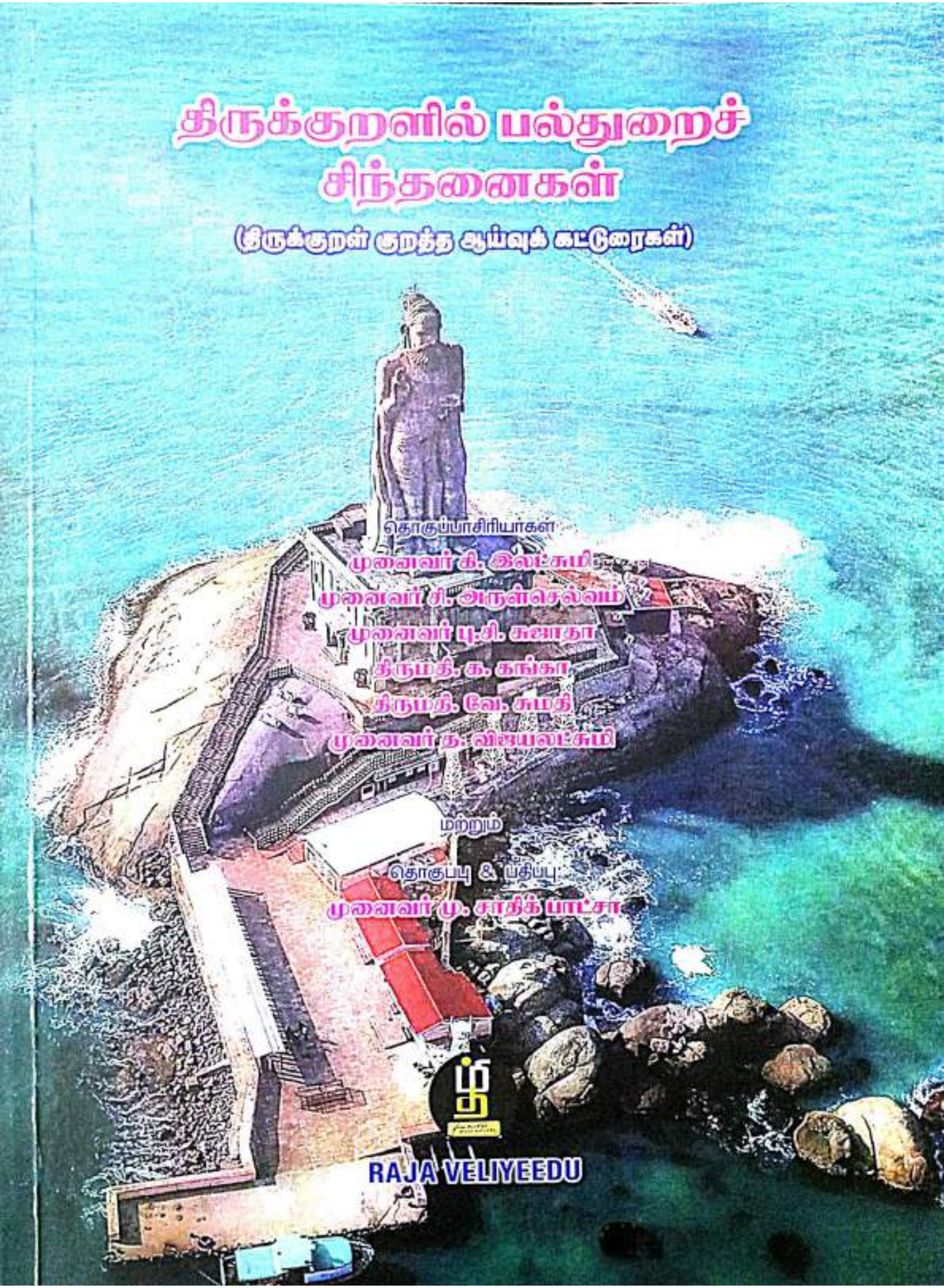
RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-13-3
9 789391 573133

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598827412

திருக்குறளில் பல்துறைச் சிந்தனைகள்

(திருக்குறள் குறத்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள்)



தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் கி. இலட்சுமி

முனைவர் சி. அருள்செல்வம்

முனைவர் பு.சி. சுஜாதா

திருமதி. க. கங்கா

திருமதி. வே. சுமதி

முனைவர் த. விஜயலட்சுமி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

திருக்குறளில் பல்துறைச் சிந்தனைகள்

(திருக்குறள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள்)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **கி. இலட்சுமி**

முனைவர் **சி. அருள்செல்வம்**

முனைவர் **பு.சி. சுஜாதா**

திருமதி **க. கங்கா**

திருமதி. **வே. சுமதி**

முனைவர் **த. விஜயலட்சுமி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	திருக்குறளில் பல்துறைச் சிந்தனைகள்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் கி. இலட்சுமி, முனைவர் சி. அருள்செல்வம், முனைவர் ப.சி. சுஜாதா, திருமதி க. கங்கா, திருமதி. வே. சுமதி, முனைவர் த. விஜயலட்சுமி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், புதுக்கலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 300 = 304
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-32-5

❖ *Name of the Book : **Thirukkuralil Palthuraich Chinthanaigal***

❖ *Author : **Dr. K. Lakshmi, Dr. C. Arulselvam, Dr. P.C. Sujatha, Mrs. K. Ganga, Mrs. V. Sumathi, Dr. T. Vijayalakshmi***

❖ *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***

❖ *Subject : Research Articles*

❖ *Language : Tamil*

❖ *Size : Double Crown*

❖ *Pages : iv + 300 = 304*

❖ *Printing Point : 10*

❖ *Year : 2022*

❖ *Rate : Rs. 200/-*

❖ *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1. இரா.பகுந்தறிவு	சங்க இலக்கியமும் திருக்குறளும் - போரியல் சிந்தனைகள்	1-5
2. இர.அன்ன ராஜ செல்வி	பாரதிதாசன் நாடகங்களில் குறள் சிந்தனை	6-9
3. மோ.பேபி	திருக்குறளில் உளவியல் சிந்தனைகள்	10-14
4. கு.நீதா	திருக்குறள்மணி அ.க.நவமும், திருக்குறளும்	15-20
5. கே. இரா. கமலாமுருகன்	குறட்பா இடித்து எடுத்துரைக்கும் நெறிகள்	21-24
6. கே மாலதி	வள்ளுவமும் வாசிப்பும்	25-28
7. ஜெ. சந்திரிகா	திருக்குறளில் நுண்ணறிவியல்	29-35
8. இரா. சத்தியப் பிரியா	வள்ளுவரின் மனவரைவியலும் மானுடப் புரிந்துணர்வும்	36-41
9. கு.உஷாகுமாரி & செ.அஜிதா	திருக்குறள் கட்டும் அறப்பண்புகள்	42-46
10. பா.சண்முகப்பிரியா	திருக்குறள் காட்டும் வேளாண்மைச் சிந்தனைகள்	47-50
11. செ. சிவகாமி கந்தரி	வளமான வாழ்விற்கு வள்ளுவர் கூறும் அறிவுரைகள்	51-56
12. ச.ரஞ்சனி	திருக்குறள் கூறும் இல்வறச் சிந்தனைகள்	57-61
13. முனைவர் ஜெ.உமா	திருக்குறள் காட்டும் வாழ்வியல் சிந்தனைகள்	62-65
14. ம.பிரகாஷ்	வள்ளுவர் குறளும் கலைஞர் குரலும்	66-72
15. த.அபிஷா & சா.லிட்டில் பிளவர்	திருக்குறள் போற்றும் பெண்ணியம்	73-76
16. ரா. வி.விஜி	திருக்குறளில் நட்பு	77-80
17. க.கப்புலட்சுமி	திருக்குறளில் நவீன மேலாண்மைச் சிந்தனைகள்	81-86
18. ஆ.ரேவதி	வள்ளுவர் கற்பும் முல்லை கற்பும்	87-91
19. ச. வித்யா கோமதி	மனித மேம்பாட்டிற்கு திருக்குறள் எடுத்துரைக்கும் மனவளப்பண்புகள்	92-99
20. த. ஆறுசெல்வராஜ்	பூவண்ணனின் சிறார்கதைகளில் திருக்குறள்	100-107
21. ம.கப்பராயன் & த.ஜெயக்குமார்	திருக்குறளில் காணும் அரசியல் சிந்தனைகள்	108-114
22. ஜோ.பென்னி	வள்ளுவம் வகுத்த அறநெறிக் கோட்பாடுகள்	115-120
23. உ. விஜி	திருக்குறளில் உளவியல் சிந்தனைகள்	121-127
24. து.சோ. கீதாஞ்சலி	திருக்குறளின் நெறியில் வள்ளுவரும் வள்ளலாரும்	128-132
25. ச. ஜனனி	மா. நடராசன் புதினங்களில் திருக்குறள் பயன்பாடு	133-140
26. இல. தங்கராஜ்	திருக்குறள் பரிமேலழகர் உரையில் அளவையியலும் மருத்துவயியலும்	141-148
27. கு.முத்துலிங்கம்	குறள் காட்டும் பொருளியல் - விளிம்பு நிலை நோக்கு	149-154
28. பா.ம. ஜெயகலா	தெய்வப்புலவர் கூறும் இன்னாமை	155-161
29. அர.மீனா	மனநலம் காக்கும் வள்ளுவம்	162-167
30. சா. கருணாகரன்	வள்ளுவர் வலியுறுத்தும் அறவியல்	168-174
31. ஜெ.தேவசேனா	திருக்குறளில் மலரின் பருவமும் மங்கையர் பருவமும்	175-179
32. கா. செல்வகுமார்	திருக்குறளில் நிர்வாக மேலாண்மை - ஓர் ஆய்வு	180-183
33. க.கௌரி	திருக்குறளில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	184-189
34. மு.முத்துலெட்சுமி	திருக்குறளில் அறிவியல் சிந்தனைகள்	190-197
35. தே. இந்திரகுமாரி	அறம் வலியுறுத்தலில் திருக்குறளும், ஸ்ரீமத் பகவத்கீதையும்	198-204
36. ரா.ராஜேஸ்வரி	திருக்குறளில் சொல்வன்மை	205-208
37. கு.பத்ம பிரியா	திருக்குறளில் நீர் மேலாண்மை சிந்தனைகள்	209-215
38. நே.நிஷா நேவிஸ்	வள்ளுவம் உணர்த்தும் மனையாளின் மாண்புகள்	216-223
39. மு.சதீஸ்குமார்	திருக்குறளில் கண்கள்	224-230
40. சீ.கோகிலா	திருக்குறளில் புவியியல் சிந்தனைகள்	231-235
41. மா.முரளி	திருக்குறளும் திருமந்திரமும்	236-241
42. மு.புஷ்பகவல்லி	புலன் வழிக் கற்றலை வலியுறுத்தும் திருக்குறள்	242-247

சங்க இலக்கியமும் திருக்குறளும் - போரியல் சிந்தனைகள்

இரா. பகுத்தறிவு
முனைவர் பட்ட ஆய்வாளர்
தமிழ்த்துறை, மாநிலக்கல்லூரி, சென்னை

தமிழரின் செம்மாந்த உயரிய வாழ்விலிருந்து முகிழ்த்தவையே செவ்வியல் இலக்கியங்கள். வீரமும் காதலும் இருகண்களென சங்க இலக்கியங்கள் போற்றுகையில், சங்கம் மருவிய காலத்தில் எழுந்த நூல்களில் பெரும்பாலானவை அறம் பேசுவன. முவேந்தரின் தமிழரக கோலோச்சிய காலத்தில், எழுந்த சங்க இலக்கியங்களின் போர்ப்பதிவுகளும், அவர்தம் ஆட்சி தளர்வுற்ற சூழலில் எழுந்த தலையாய அறநூலான திருக்குறள் உரைக்கும் போரியல் சிந்தனைகளும் பொருந்தியும் மாறுபட்டும் வெளிப்படும் இடங்களை அறிமுக நோக்கில் உணர்த்துவதே இந்த ஆய்வுக் கட்டுரையின் நோக்கம்.

போர் - வரையறை

"தன்நாட்டிலும் வளம் மிக்க நாட்டைக் கைப்பற்றக் கருதி, ஓர் அரசன் படை கொண்டு வர, அவனை வென்று ஓட்ட, அந்நாட்டு அரசன் மேற்கொள்ளும் நிலைக்கு வளர்ந்துவிட்ட போரையே, ஆசிரியர் தொல்காப்பியர், போர் எனும் பெயர் சூட்டி விளக்குகிறார்". [1]

"இயற்கையிலேயே, சிறிது மிக்க வலிவு பெற்ற ஒருவன், வலிவு குறைந்து தன்னோடு வாழும் பிறரைப் பாதுகாத்தல் தன் கடன் என்று கொள்வதற்கு மாறாக அவர்தம் வலிவற்ற நிலையையும் தன் வன்மையையும் பயன்கொண்டு அம்மிகப்பலரை அத்தனியொருவன் ஆட்டிப் படைக்கத் தொடங்கிய அத்தொல்லூழிக் காலத்தில் தோற்றம் கொண்டது இப்போர்". [2]

சங்க இலக்கியங்களில் போர்ப் பதிவுகள்

தன் நாட்டைக் காத்தல், பிறர் நாட்டைக் கவர்தல் எனும் இருபெரும் கடமைகளை அரசருக்கு உரியதென சங்க இலக்கியங்கள் மொழிகின்றன. அரச மரபின் வீரச் சிறப்பு, நிகழ்த்திய போர்கள், போரின் விளைவாய், வெறியால் ஏற்பட்ட உயிர்ப் பலி, நாடழிவு, கலைகளின் அழிவு உள்ளிட்ட பேரழிவுகளை தெள்ளென படம் பிடித்துக் காட்டுகின்றன. அரசருக்குரிய அடையாளமாகவும், கடமையெனவும் போர் மேற் செல்லலை போற்றுகின்றன. பகை நாட்டு அழிவை கொண்டாடுகின்றன.

போருக்கு முன்பும், களத்திலும், போர் முடிவிலும் கைக் கொள்ளப்படும் மரபுகள், போர் அழிவு, இலைமறை காயாக வெளிப்படும் போர் எதிர்க்குரல், போரில் பின்பற்றப்படும் அறங்கள் உள்ளிட்ட பொருண்மைகளில் சங்க இலக்கியப் போர்ப் பதிவுகளை விளங்கி கொள்ளலாம்.

திருக்குறளில் போர்ப் பதிவுகள்

"உலக இலக்கிய வரலாற்றில் நீதி புகட்டும் நூல்களுக்கு இலக்கியத் தகுதி வழங்கப்படுவது இல்லை. அறநூல்கள் செய் என்றும் செய்யாதே என்றும், கூறும் கருத்துக்களில் அரச நீதி குறித்துப் பெரிதும் சேவை செய்வதாகவே அமைந்திருக்க காணலாம். இத்தகைய நூல்களில் இருந்து திருக்குறள் வேறுபட்டதாக அமைந்திருக்கிறது" [3]

பொருட்பாலின் இறைமாட்சி, சுற்றந் தழால், ஊக்கம் உடைமை, அமைச்சு, நாடு, அரண், படை மாட்சி, படைச் செருக்கு, பகைத்திறம் தெரிதல் ஆகிய அதிகாரங்கள் வழியே ஆட்சி மற்றும் போரியல் சிந்தனைகள் திருக்குறளில் வெளிப்படுன்றன.

Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-32-5

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412

பழந்தமிழர் வாழ்வியல்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல்
குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி-4)



தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் ம. கவிதா

முனைவர் செ. ஜெயந்தி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

பழந்தமிழர் வாழ்வியல்

தமிழ் இலக்கியங்களில் வாழ்வியல் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 4)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **ம. கவிதா**

முனைவர் **செ. ஜெயந்தி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	பழந்தமிழர் வாழ்வியல்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ம. கவிதா, முனைவர் செ. ஜெயந்தி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 278 = 282
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி
வெளியீடு	:	RAHMAN BOOK SHOP No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-21-8

❖ *Name of the Book : **Pazhanthamilar Vazhviyal***
❖ *Author : **Dr. M. Kavitha, Dr. S. Jayanthi***
❖ *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
❖ *Subject : Research Articles*
❖ *Language : Tamil*
❖ *Size : Double Crown*
❖ *Pages : iv + 278 = 282*
❖ *Printing Point : 10*
❖ *Year : 2022*
❖ *Rate : Rs. 200/-*
❖ *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	க. திலகவதி	மகாகவி பாரதியாரின் சாதி ஒழிப்புச் சிந்தனைகள்	1-5
2.	ஏ.வீரப்பன்	சங்க மகளிர் மாண்புகள்	6-12
3.	ஆ. அந்துவான்	சங்க இலக்கியங்களில் வாழ்வியல்	13-15
4.	ச. குருஞானாம்பிகா	தமிழ் இலக்கியந்தில் பெண் படைப்பாளர்களின், இயங்குதளம்	16-19
5.	க. சிவமணி	இருபதாம் நூற்றாண்டின் இணையற்ற சங்க இலக்கிய உரையாசிரியர்கள்	20-22
6.	இரா. மல்லிகா	ஆசாரக்கோவை உணர்த்தும் வாழ்வியல் நெறிமுறைகள்	23-27
7.	ஸ்ரீ. அழகுலெட்சுமி	உறவுகளால் தோன்றும் பெண்களின் வாழ்வியல் சிக்கல்கள்	28-33
8.	வீ. பூமிநாதன்	சங்க அக இலக்கியத்தில் ஊழ்வலி வாதம் (FATALISAM)	34-37
9.	ப. கற்பகராமன்	திருமுருகாற்றுப்படை மற்றும் கந்தரலங்காரத்தில் பெண் வருணனை ஒப்பீடு	38-40
10.	கு. கௌசல்யா தேவி	பழந்தமிழர் வாழ்வியல்	41-47
11.	செ. திருச்செல்வி	ஆன்மிகத் தேடல்கள் (SPIRITUAL QUESTS)	48-53
12.	ஆ. சந்திரசேகரன்	சிவவாக்கியர் காட்டும் கிரியா யோக நெறி	54-58
13.	ஆ. இன்பவள்ளி	நாட்டுப்புறப் பண்பாடு தொடர்பான பழக்கவழக்கங்கள்	59-61
14.	ரா. ரவிச்சந்திரன்	தமிழ் இலக்கியங்கள் காட்டும் மருத்துவம் சார்ந்த உணவு முறைகள்	62-64
15.	கி. பாலமுருகன்	சங்க இலக்கியங்களில் பெண்ணியம்	65-67
16.	ஆ. அமுதா & கு. கருமுருகானந்தராஜன்	செம்மொழி இலக்கியங்களில் போர்த் தொழிலாளர் வாழ்வியல்	68-71
17.	செ. மகாலிங்கம்	'பூனாச்சி அல்லது ஒரு வெள்ளாட்டின் கதை' நாவலில் பூனாச்சியின் இருப்பும் தகர்வும்	72-75
18.	பா. வீரகணேஷ்	பெண்ணியம்	76-81
19.	க. அருள்முருகன்	திருக்குறளில் அறிவுடைமை	82-85
20.	கு. ஆறுமுகம் & த.ஜெயக்குமார்	கற்றல், கற்பித்தல் அணுகுமுறை	86-104
21.	ம. புவனேஷ்வரி	கவிஞர் நா.முத்துக்குமாரின் படைப்புகளில் வாழ்வியல் சிந்தனைகள்	105-110
22.	மா. அம்மு & வே. மணிகண்டன்	விழி. பா. இதயவேந்தனின் 'பள்ளத் தெரு' சிறுகதையில் வாழ்வியல்	111-115
23.	W. சார்லட் அற்புதமணி	பரிகத்த வேதாகமம் வெளிப்படுத்தும் பெண்களின் வாழ்வியல்	116-122
24.	த. திவ்யா	கொங்கு வட்டாரத்தில் நடுகற்கள்	123-127
25.	அ. இம்மானுவேல்	சூர்யகாந்தன் சிறுகதைகளில் சமூகச் சிக்கல்கள்	128-134
26.	த. கோகுல் குமார் & இரா. மல்லிகா	திருஞானசம்பந்தர் வகுத்துக் காட்டும் வாழ்வியல்	135-140
27.	ப. ஜெகநாதன்& ந. திலகம்	மகாபாரதத்தில் துரோகம்	141-148
28.	அ. கமலசேகர்	கொல்லிமலை மக்களின் இயற்கை அமைப்பும், தொழில்களும்	149-153
29.	சா. லிட்டில் பிளவர் & கி. கிறிஸ்டல் சுஜி	குறுந்தொகையில் தமிழர் வாழ்வியல்	154-160
30.	இரா. குமரகுருபரன்	கு.சி.பா. - கி.ரா. தமிழ்ச் சிறுகதைகள் வழி 1950களில் உழுகுடி வாழ்வியல்	161-169
31.	B. MATHIVANAN & D. JAYAKUMAR	தமிழ் இலக்கியங்களில் "பெண்ணியம்"	170-176
32.	ப. மேகலா	ஐம்பெருங்காப்பியங்களில் நிலையாமைச் சிந்தனைகள்	177-181
33.	மு. மோகனலட்சுமி	உ.வே.சா அவர்களின் வாழ்வும் பதிப்பு வழிகாட்டிகளும்	182-188
34.	கு. நந்தினி & மு. பெரியசாமி	கம்பராமாயணத்தில் அனுமனும் அறமும்	189-196

மகாகவி பாரதியாரின் சாதி ஒழிப்புச் சிந்தனைகள்

பேரா. முனைவர் க. திலகவதி
இலக்கியத்துறை, தமிழ்ப் பல்கலைக்கழகம்,
தஞ்சாவூர் - 613 010. தமிழ்நாடு, இந்தியா.

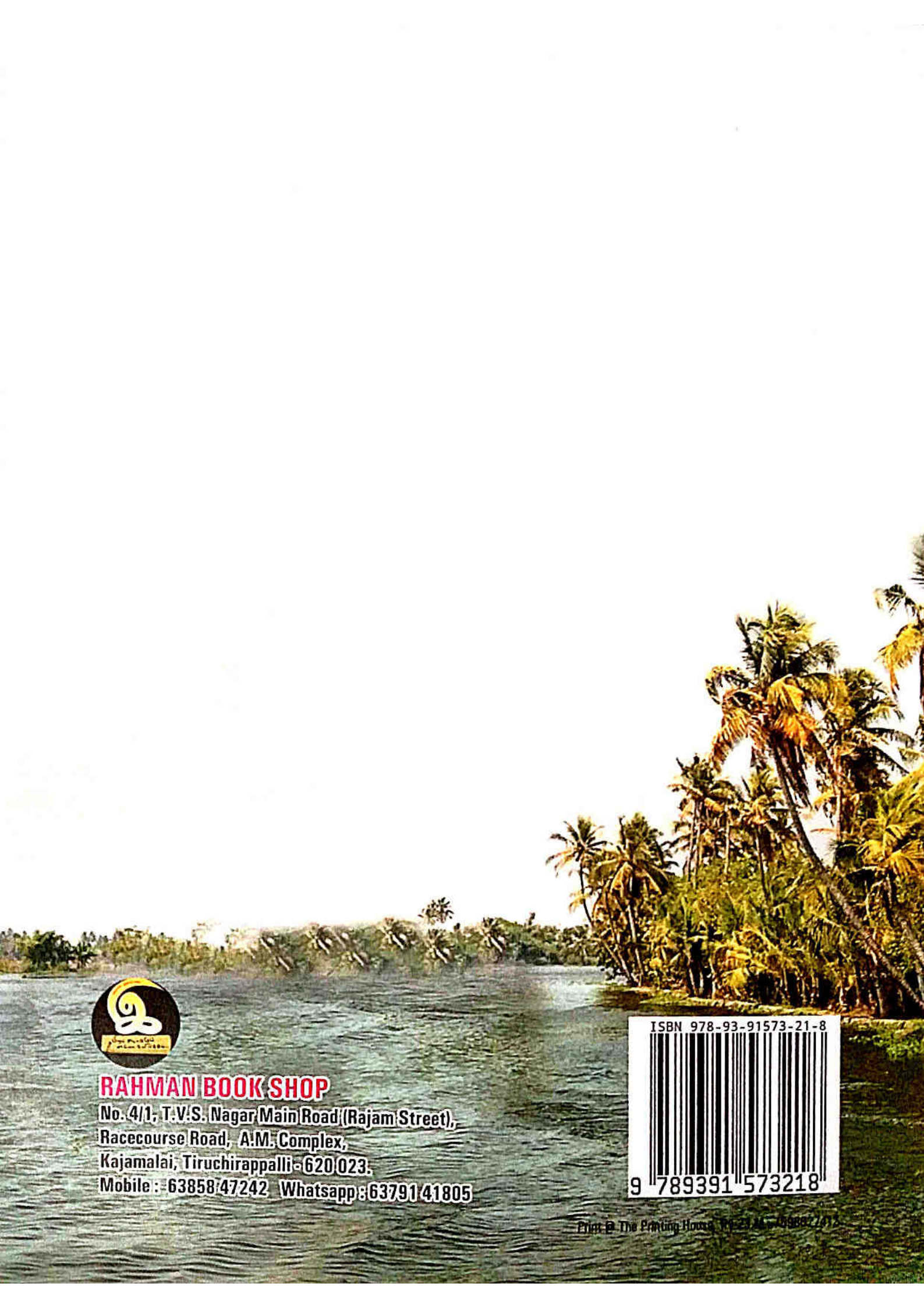
இருபதாம் நூற்றாண்டின் இணையற்ற கவிஞராக, உலகப் பெருங்கவிஞராக வாழ்ந்த மகாகவி பாரதியார் சமயச் சீர்திருத்தம், சமூகச் சீர்திருத்தம் எனப் பல்வேறு துறைகளிலும் சீர்திருத்தம் செய்த பெருமைக்குரிய சான்றாளர். சாதி ஒழிப்பிற்கு அவர் செய்த செயல்களை இன்றைய சூழலில் நினைவு கூர்வது இன்றியமையாதது. சாதி ஒழிப்பிற்காக மகாத்மா காந்தியடிகள், தந்தை பெரியார், அண்ணல் அம்பேத்கார், அறிஞர் அண்ணா, பாரதியார் போன்ற அறிஞர்கள் பலரும் எழுத்தில், பேச்சில், செயலில் குரல் கொடுத்தாலும் சாதிகள் ஒழியவில்லை. உலகத்தில் மக்களைப் பிரிக்கும் பிரிவினைகளாக மதமும், சாதியும் விளங்குகின்றன. மதப்பிரிவினை உலகெங்கும் காணப்படுகின்றது. சாதிப்பிரிவினை நம் நாட்டில் மட்டுமே மிகுதியாக உள்ளது. இவ்விரண்டினுள் சாதிப் பிரிவினையே மிகக் கொடுமையானதாகவும், இறுக்கமாகப் பிணிக்கப்பட்டும் இருந்து வந்துள்ளது. மதம் மாறமுடியும். ஆனால் சாதி மாறமுடியாது. மதமாற்றங்கள் நிகழ்ந்தாலும் சாதி மாற்றங்கள் நிகழ்வதில்லை என்பது கண்கூடு. ஒருவன் ஒரு மதத்திலிருந்து, பிறிதொரு மதத்திற்கு மதம் மாறுவதற்குச் சட்டங்கள் இடங்கொடுத்தாலும், சாதி மாறுவதற்குச் சட்டங்கள் இடங்கொடுக்கவில்லை. சம்பிரதாய முறைகளிலும் இடமில்லை. ஒரு சாதியிற் பிறந்தவர் அந்தச் சாதியினராகவே இறுதிவரை இருந்து இறத்தல் வேண்டும் என்பது இங்கு எழுதப்படா சட்டமாக அமைந்துவிட்டது. உலகச் சரித்திரத்தில் எங்குப் பார்த்தாலும் மதச்சண்டைகளும் மதக் கொடுமைகளும், மதப் போர்களும் நிறைந்து காணப்படுகின்றன.

மதத்தின் பேராலும், இனத்தின் பேராலும், கடவுளின் பேராலும், இரத்தம் சிந்தப்பட்ட அளவுக்கு வேறு எதன் பேராலும் இரத்தம் சிந்தப்படவில்லை என உறுதிபட மொழியலாம். இன்றைய அறிவியல் யுகத்திலும் இது தொடர்ந்து கொண்டே இருப்பது மானுடம் வெட்கித் தலைகுனிய வேண்டிய விடயமாகும். உலகில் வாழும் மனிதர் அனைவரும் ஆண் - பெண் வேறுபாடின்றி, நாடு, மத, இன, மொழி வேறுபாட்டின்றி 'மானுடகுலம் ஒன்றே' என்ற மாந்த நேய ஒருமைப்பாட்டுணர்வுடன் வாழவேண்டும் என்பதே பாரதியார் கண்ட கனவாகும். ஆரோவில் அன்னை பாரதி கண்ட கனவை நினைவாக்கியவர். அவ்வாறு எண்ணிய பாரதியார் அதனை எவ்வாறு செயல்படுத்தினார் என்பதை இக்கட்டுரை ஆராய்கின்றது.

பாரதியார் தம் பாடல்களில், கதைகளில், கட்டுரைகளில், கேலிச்சித்திரங்களில் (கார்டூன்), பத்திரிகை எழுத்துக்களில் சாதிவேற்றுமையைக் கண்டித்துள்ளார். பாரதியாருடைய நடை, உடை, தோற்றத்திலும், செயல்களிலும், வாழ்க்கையிலும் சாதிவேற்றுமை கருதாது வாழ்ந்த நிலையைக் காணலாம்.

அரிசன கனகலிங்கத்திற்குப் பூணூல் அணிவித்தல்:

பாரதியார் அந்தணர் பார்ப்பனர்களுக்கு அடையாளம் பூணூல். பாரதியார் பூணூலைத் துறந்த ஆனால் அரிசன வகுப்பைச் சார்ந்த தம் சீடர் கனகலிங்கத்திற்குப் பூணூல் அணிவிக்கும் அளவிற்கு அவருடைய சீர்திருத்தம் சென்றது. அரிசன கனகலிங்கத்துக்குப் பூணூல் அணிவிக்கும் நிகழ்ச்சி புதுச்சேரியில் பாரதியார் இல்லத்தில்



RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

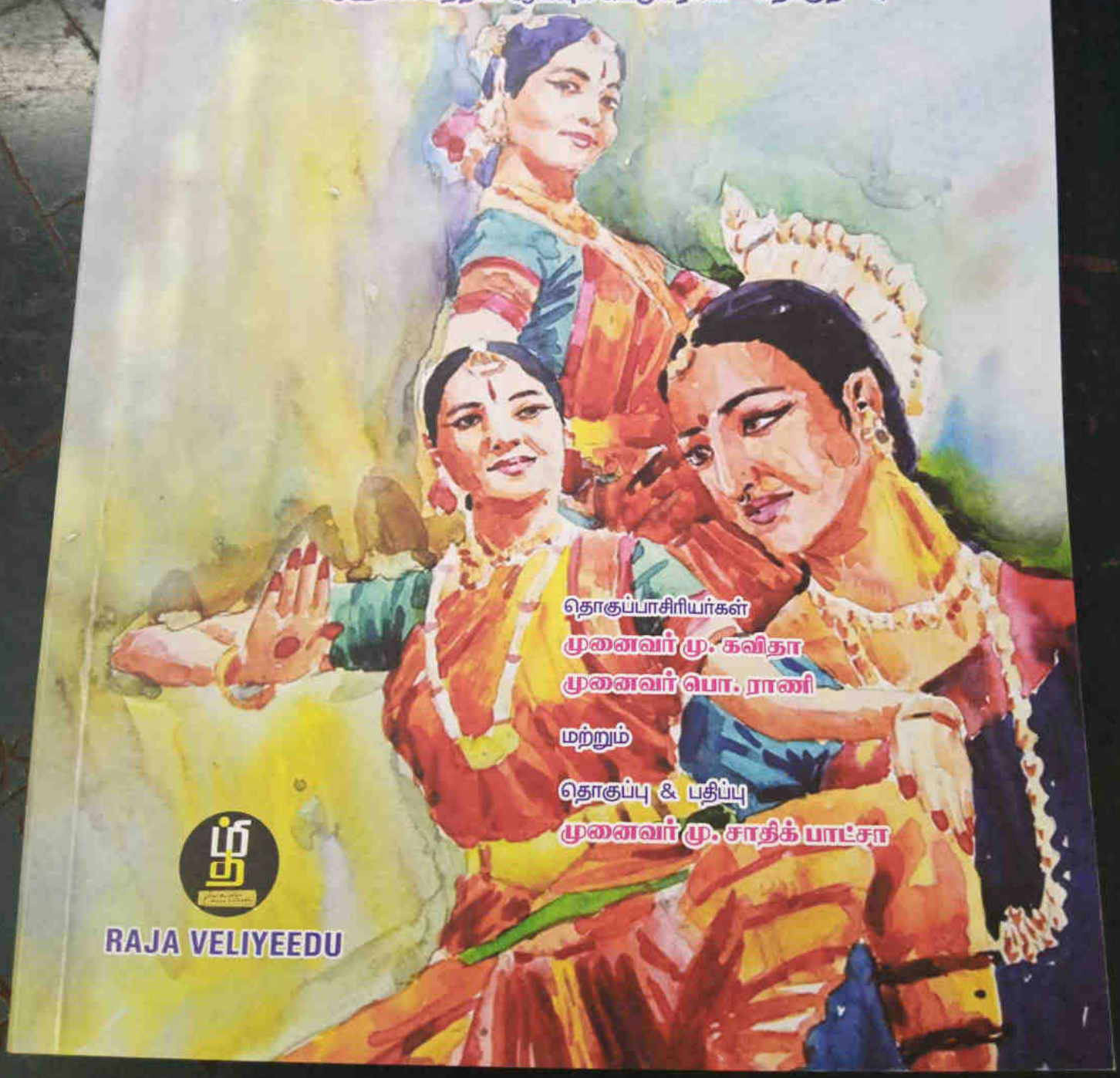
ISBN 978-93-91573-21-8

9 789391 573218

Print @ The Printing House, [illegible]

தமிழ் இலக்கியங்களில் மகளிரின் ஆளுமை

(மகளிர் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 1)



தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் மு. கவிதா

முனைவர் பொ. ராணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தமிழ் இலக்கியங்களில் மகளிரின் ஆளுமை

மகளிர் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் – தொகுதி – 1)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **மு. கவிதா**

முனைவர் **பொ. ராணி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தமிழ் இலக்கியங்களில் மகளிரின் ஆளுமை
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. கவிதா முனைவர் பொ. ராணி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 260 = 264
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-36-3

- *Name of the Book : **Tamil Ilakkiyangalil Mahaleerin Aaalumai***
- *Author : **Dr. M. Kavitha & Dr. P. Rani***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 260 = 264*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1. அ. ராஜமரகதம்	பெருங்கதை அரசியலில் பெண்கள் நிலைப்பாடு	1-6
2. அகமதி	காலம் தோறும் பெண்கள்	7-10
3. M. Anusha Angel	POSITION OF WOMEN IN SOCIETYDURING THE PERIOD OF SANGAM AGE IN TAMIL NADU	11-15
4. ரா.ஆர்த்தி & க.பரணி	சிலப்பதிகாரத்தில் கண்ணகியின்ஆளுமைப்பண்புகள்	16-21
5. ர.ஆர்த்தி & ச.பிரியதர்ஷினி	செப்புப்பட்டயம் புதினத்தில் தேவரடியார்களின் ஆளுமைத்திறன	22-27
6. க.ஆஷா	உருவவியலில் நற்றிணை காட்டும் பெண்கள்	28-35
7. அழ.அமுதா	நற்றிணையில் பெண் வாயில்களின் ஆளுமை	36-41
8. A. BALA MARY & SELVAMUTHU KUMARASAMI	A SOCIETY IS NOTHING WITHOUT WOMEN	42-47
9. மு.பேகம் கலிதா & T.M.S.சந்திரமணி ஜெபராணி	கவிதை இலக்கியங்களில் பெண் ஆளுமை	48-52
10 ப.கோ.பாரதமணி & வெ.ஜெயலட்சுமி	மகாபாரதத்தில் பெண் ஆளுமை	53-56
11. ப. பாரதி	கண்ணதாசன் கவிதைகளில் பெண்களின் ஆளுமைத்திறன்	57-63
12. சி. சந்திரசேகர் & பெ.சுகனேஷ்வரன்	தருமபுரி மாவட்ட உழவுச் சொற்களில் பெண்களின் பங்களிப்பு	64-67
13. க.சந்திரகுமார்	மஞ்சளழகி நாடகம் வடமோடிக் கூத்து: மஞ்சளழகியின்பாலியல் பலாத்காரமும் புத்திசாலித்தனமும் - ஓர் ஆய்வு	68-74
14. ஜெ.ஜிஜி கிறிஸ்டோபெல்	பழந்தமிழ்ப் பெண்பாற் புலவர்களின் அகம் சார்ந்த பாடல்களில் காட்சிப்படும் பெண்கள் நிலை	75-82
15. மு.கிறிஸ்டோபர்	மலையகப் பெண் ஆளுமை : 'கண்டிச்சீமை' நாவலை முன்வைத்துச் சில விவாதங்கள்	83-88
16. த.திவ்யா & க.கலாவதி	கொங்கு குல மகளிரின் ஆளுமைகள்	89-95
17. ஆ.தீபிகா & ச.பிரியதர்சினி	அகரன் புதினம் காட்டும் பெண் கதை மாந்தர்களின் ஆளுமைத்திறன்	96-100
18. இரா.தனகபா	கந்தர்வன் சிறுகதைகளில் பெண்ணடிமைத்தனம்	101-106
19. அ.கலைவாணி	தமிழ் இலக்கியங்களில் மகளிரின் ஆளுமை	107-111
20. அ.லட்சுமி	ஆற்றுப்படை நூல்களில் பெண்களின் ஆளுமை	112-116
21. அ.புஷ்பா	சமூக வானில் புரட்சி வெளிச்சம் மணிமேகலை	117-121
22. ச.பிரியதர்சினி	தமிழ்ச்சமூகத்தில் தவிர்க்க இயலாதபடைப்பாளுமை ஔவை	122-126
23. த.தமிழரசி	தனிமனித ஆளுமையில் சங்ககால பெண்கள்	127-131
24. க.கலாவதி	பதினெண்கீழ்க்கணக்கு நூல்கள் குறிப்பிடும் பெண்களின் ஆளுமை	132-136
25. ம. காயத்ரி, ரா. வினோதினி & த. பவித்ரா	இயற்கைவிவசாயத்தில் பெண்களின் பங்களிப்பு	137-142
26. க.ச.பவானி	திலகவதியாரின் பக்தி ஆளுமை	143-146
27. P.P. Sudarsan	PERSONALITY OF WOMEN IN THE SPIRITUALITY OF INDIA – A BIRD'S EYE-VIEW	147-150
28. பா.நளினிப்ரியா	நற்றிணையில் தோழியின் ஆளுமைத்திறன்	151-155
29. தே.ராஜசீலி	பாரதிகண்டபெண்மை	156-160
30. ச.குருஞானாம்பிகா	இதழியல்துறையில் இமயம் தொடும் பெண்கள்	161-165
31. த.நாகம்மாள்	தொல்காப்பியம் - பெண்ணியநோக்கு	166-170
32. செ.சிவபிரசாத்	பெண்ணும் அணியும்	171-176
33. E. INDIRA	DIVULGING WOMEN EMPOWERMENT IN CINEMA- AN ANALYSIS OF DIRECTOR K. BALACHANDER MOVIES	177-182
34. கு.இளங்குமார்	சங்க இலக்கியங்களில் செவிலித்தாய்	183-188
35. ம. கீதா	புறநானூறு காட்டும் மகளிர்	189-193
36. அ.வேணுகோபால்	சங்கப் பெண்பாற்புலவர்களின் படைப்பாளுமைத் திறன்	194-197
37. பொ.ராணி	வெள்ளிவீதியாரின் படைப்புத்திறன்	198-203
38. ஜோ.பென்னி	சங்க இலக்கியம் கட்டும் மகளிரின் ஆளுமைத்திறன்	204-209
39. வெ.ஜனக மாயா தேவி	இராம நாடகக் கீர்த்தனத்தில் சீதா தேவியின் ஆளுமை	210-215
40. கோ.ரங்கநாதன்	ஆண்டாளின் அழகியலை வெளிப்படுத்தும் திருப்பாவையும், நாச்சியார் திருமொழியும்	216-218
41. கார்த்தியாயினி	தமிழ் இலக்கியத்தில் மகளிர் ஆளுமை	219-233
42. L.R.CHARLET SHARMILI	EDUCATIONAL AND POLITICAL STATUS OF TRIBAL WOMEN'S IN KODAIKANAL	224-228
43. மு.கவிதா	பெண்பாற் புலவர்களின் இயற்கைச் சித்தரிப்புகள்	229-234
44. த.புஷ்பராணி	கற்றாழை புதினத்தின் வழி மணிமேகலையின் ஆளுமை	235-243
45. இரா.ரேணுகாதேவி	பழமொழிகளில் பெண்கள்	244-248
46. சொ. அருணன்	மணிமேகலை என்னும் மருத்துவி	249-255
47. க.பரணி	கம்பராமாயணத்தில் மகளிர் ஆளுமை (கைகேயி, சீதை, தாரை)	256-260

பெருங்கதை அரசியலில் பெண்கள் நிலைப்பாடு

அ. ராஜமரகதம்
தமிழ்த்துறை உதவிப் பேராசிரியர்
வி.எம்.எஸ்.பி நாடார் கல்வியியல் கல்லூரி, விருதுநகர்.

பண்டைய கால மன்னராட்சியில் அரச குடும்பத்தைச் சார்ந்த பெண்கள், அரச குடும்பத்தோடு இணைந்து செயல்படும் பெண்கள், இதர பெண் பணியாளர்கள் போன்றோர் மன்னனின் அரசாட்சியைத் தீர்மானிக்கக்கூடிய காரணிகளாக அமைந்துள்ளனர். பல அரசாட்சிகள் வாழவும் வீழவும் பெண்கள் தங்களின் உடல், பொருள், ஆவியை தியாகம் செய்துள்ளனர். அவ்வகையில் பெருங்கதை காப்பியத்தின் மூலம் பெருங்கதை அரசியலில் பெண்கள் நிலைப்பாடு குறித்த கருத்துக்களை இக்கட்டுரை எடுத்துரைக்கின்றது.

திறவுச்சொற்கள்:

அன்புள்ளம் -கல்விநிலை - சாங்கியத்தாய்- அன்புடைமை -செய்ந்நன்றியறிதல் - அரசியல் உதவிகள்

முன்னுரை:

"நன்மைகள் ஆவதும் பெண்ணாலே
தீமைகள் அழிவதும் பெண்ணாலே"

என்னும் முதுமொழிக்கு ஏற்ப பெருங்கதை காப்பியத்தில் காப்பிய வளர்ச்சிக்கும், அரசியல் நிகழ்வுகளுக்கும் காரணமாக பெண்கள்ப் பலர் இடம்பெற்றுள்ளனர். மிக முக்கியமான இருவரைப் பற்றி இக்கட்டுரையில் காண்போம்.

காப்பிய அறிமுகம்:

பெருங்கதை கி.பி ஏழாம் நூற்றாண்டில் கொங்கு வேளிர் என்பவரால் இயற்றப்பட்டது. இக்காப்பியம் உஞ்சைக் காண்டம், இலாவாண காண்டம், மகத காண்டம், வத்தவ காண்டம், நரவாண காண்டம், துறவு காண்டம் என்ற பெரும் பிரிவுகளைக் கொண்டுள்ளது. உ.வே.சா அவர்கள் பதிப்பித்த பெருங்கதை புத்தகத்தின் வழி நமக்கு கிடைக்கப் பெற்ற பெருங்கதை உட்பிரிவுகள் மொத்தம் தொண்ணூற்றி ஒன்பது. துறவுக் காண்டம் ஓலைச்சுவடி கிடைக்காத காரணத்தினால் உ.வே.சா அவர்கள் உதயணன் கதைத் தொடர்போடு கூடிய பிறநூல்களில் இருந்து அதன் கதைச் சுருக்கத்தினை மட்டும் நமக்கு தொகுத்தளித்துள்ளார்.

வாசவதத்தை:

காப்பிய நாயகன் உதயணன். அவனது நான்கு மனைவியரில் முதல் மனைவி என்றும் பட்டத்துராணி என்றும் சிறப்பு பெற்றவள் வாசவதத்தை ஆவாள். பிரச்சோதன மன்னனின் அரும்பெறல் புதல்வி, செறிந்த பண்புநலன்கள் வாய்க்கப் பெற்றவளாய்த் திகழ்கின்றாள். அரசிக்கு உரிய முதல் குணமான அனைத்து உயிர்களிடத்தும் அன்பு பூண்டவளாக வாசவதத்தை திகழ்வதைப் பெருங்கதை ஆசிரியர் கொங்குவேளிர்,

"குலத்தினுங் குணத்தினுங் கூடிய வன்பினும்
இனத்தினும் பிறவினு மிவ்வகை யிசைந்த
அமைப்பருங் காதலு மிமைப்பினு ளடக்கி"
1:32:45-47

என்னும் அடிகளில் பதிவு செய்கின்றார்.

அன்புள்ளம்:

"அன்பின் வழிய துயிர்நிலை அ.்.திலார்க்கு
என்புதோல் போர்த்த உடம்பு" குறள் : 80

என்னும் வள்ளுவரின் அன்பிலக்கணத்தை அடியொற்றி திகழ்பவளாய்க் காணமுடிகின்றது.

பிரச்சோதனனின் பட்டத்து யானைக்கு மதம் பிடிக்க, அதனை அடக்க யாழுடன்

Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-36-3

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412

சங்கத்தமிழில் கலைஞரின் மொழியாளுமை

(தமிழ் இலக்கியத்தில் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 1)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் ம. சித்ரகலா

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா



RAJA VELIYEEDU

சங்கத்தமிழில் கலைஞரின் மொழியாளுமை

(தமிழ் இலக்கியத்தில் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 1)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **ம. சித்ரகலா**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	சங்கத்தமிழில் கலைஞரின் மொழியாளுமை
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் ம. சித்ரகலா
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 238 = 242
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு **New Address :** 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 **Old Address:** No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-29-5

- *Name of the Book : **Sangathamilil Kalaignarin Mozhiyalumai***
- *Author : **Dr. M. Chitrakala***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 238 = 242*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	மு. கெஜினா	கண்மொழியின் ஆளுமை	1-4
2.	வெ.பாலப்பிரியா	எட்டுத்தொகை அகநூல்களில் காணப்படும் மாந்தர்களின் ஆளுமை	5-8
3.	கணேசன்.நா	வீளையின் ஆளுமை	9-14
4.	அ.மகபுபூ	முத்தமிழ் காப்பியத்தில் கிளைக்கதைகளின் ஆளுமை	15-20
5.	சி. அமுதா	குறிஞ்சித் திணை வாழ்வியலில் வேட்டைத்தொழில்	21-29
6.	சி.யசோதா	தேனி சீருடையானின் "நிறங்களின் உலகம்" -படைப்பு உளவியலும் படைப்பாளன் உளவியலும்	30-34
7.	பொ. சுதாராணி	ராஜமாணிக்கம் எனும் சிறுகதை ஆளுமை- ஜிங்லி சிறுகதை முன்வைத்து	35-39
8.	ப.சத்யா	கவிஞர் சல்மாவின் உணர்வாளுமை	40-43
9.	சீ.சுஜாதா	ஆய்ச்சியர் குரவையில் இசையாளுமை	44-47
10.	சி.முத்துமாலை	சிலப்பதிகாரத்தில் கண்ணகியின் ஆளுமை	48-51
11.	D. ஜெயந்தி	சுப்ரபாரதிமணியன் சிறுகதைகளில் சுற்றுச்சூழல் பற்றிய ஆளுமை	52-54
12.	கா.ஜரின்	ஆழி சூழ் உலகு புதினத்தில் ஆளுமை நிறைந்த பாத்திரங்கள்	55-58
13.	மா. மகேஸ்வரி	இளங்கோவடிகளும் அறம் நிலை நிறுத்தலும்	59-62
14.	ப. மகேஸ்வரி	புறநானூற்றுப்புலவர்களின் ஆளுமை	63-68
15.	ஆ.பிரசாந்த்	சிறுவர் இலக்கியத்தில் ரேவதியின் ஆளுமை	69-73
16.	த.கீதாஞ்சலி	சங்கத்தமிழில் கலைஞரின் மொழியாளுமை	74-77
17.	அ.கலைவாணி	படைப்பிலக்கியத்தில் தொ.மு.சி.ரகுநாதனின் ஆளுமைத்திறன்	78-81
18.	சி. அம்சவேணி	குட்டிரேவதிகவிதைகளில் சொல்லாளுமை	82-85
19.	க.ச.பவானி	திருவெண்காட்டு நங்கையாரின் பக்தி ஆளுமை	86-90
20.	ச.கந்தன்	சங்க இலக்கிய செவிலித்தாயின் ஆளுமைப் பண்புகள்	91-94
21.	க.ராஜேஷ்	அகநானூற்றில் இசை ஆளுமை	95-99
22.	பி.சுகன்யா	ஆதிரையின் ஆளுமைப்பண்புகள்	100-104
23.	ஹெலன் ரீட்டா. அ	புதுக்கவிதைகளில் சுற்றுச்சூழல் பற்றிய ஆளுமை	105-109
24.	ம.சூ.ஜெஸிந்தா கிரேஸ்	புவியரசுவின் படைப்பாளுமை	110-114
25.	தி. கிருஷ்ணவேணி	ஜீ. சௌந்திரராஜனின் கதையில் காணப்பெறும் ஆளுமைக்கூறுகள்	115-120
26.	சு.ராஜராஜேஸ்வரி	குறுந்தொகையில் தோழியின் ஆளுமை	121-124
27.	அ. திலிப் ஏங்கல்ஸ்	மலைபடுகடாமில் பெருங்கௌசிகனாரின் ஆளுமைத் திறன்கள்	125-128
28.	சே. பார்த்தசாரதி	காவடிச்சிந்தில் ஆளுமை	129-132
29.	ஆ. முனியாண்டி	பாரதிபாலன் புதினங்களில் மொழிநடை ஆளுமை	133-138
30.	க. பிரியா	தமிழ் இலக்கியத்தில் புலவர்களின் ஆளுமை	139-141
31.	ம. புனிதா	தமிழ் நதியின் புனைவுகளில் தனிமனித ஆளுமை	142-145
32.	கு. கருமுருகானந்தராஜன்	சிலப்பதிகாரத்தில் சேரன் செங்குட்டுவன்	146-149
33.	கோ. திலகவதி	இசைநாடகங்களில் விஸ்வநாததாஸ் ஆளுமை	150-153
34.	வெ.குப்புலட்சுமி	ஆண்டாள் பிரியதர்ஷினியின் படைப்புகளில் சமுதாய ஆளுமைத்திறன்	154-158
35.	ஜெ.ஜோதிமணி	திருத்தொண்டர் காப்பியத்தில் ஆளுமை	159-163
36.	கா. சித்ரா	மருதநிலப் பாடல்களில் புலவர்களின் படைப்பாளுமை	164-167
37.	கி.முருகலெட்சுமி	அளம் புதினத்தில் மகளிர் ஆளுமை	168-171
38.	மி.கவிதா	ஆளுமைப் பண்புகளை வளர்த்தெடுப்பதில் குறளின் பங்கு	172-176
39.	அ.ரூபாதேவி	அனுமனின் ஆளுமைத் திறன்	177-179
40.	சி.தமிழ்கனி	சைவ சமயத்தின் வழிபாட்டு முறைகள்	180-184
41.	பொ.பார்த்தீபன்	உடன்போக்குப் பாடல்களில் கண்டோர்	185-187
42.	ச.குருஞானாம்பிகா	கம்பனின் ஆளுமை .	188-190
43.	வே வளர்மதி	கவியரசு கண்ணதாசன் சொல்லாட்சியில் தத்துவ ஆளுமை	191-197

கண்மொழியின் ஆளுமை

மு. கெஜினா
முழு நேர முனைவர் பட்ட ஆய்வாளர்
ஸ்ரீ பராசக்தி மகளிர் கல்லூரி, குற்றாலம்
மனோன்மணியம் சுந்தரனார் பல்கலைக்கழகம், திருநெல்வேலி, தமிழ்நாடு

ஆய்வுச் சுருக்கம்

எட்டுத் தொகை அக இலக்கியத்தில் கண்மொழியில் ஆளுமை என்ற தலைப்பிலான கட்டுரையில் முன்னுரை, செவ்வரி படர்ந்த கண்கள் கொடிச்சியது கண், கண்களால் கைது செய்தல், மையுண்ட கண்கள், கண்கள் சிவப்பதில்லை, ஓவியம் போன்ற கண், நீர் மல்கிய கண்கள், தலைவியின் காதல் கண்கள், காதலனைத் தேடும் கண்கள், கண்ணின் வலிமை என்ற பொருமையில் ஆராய்வதே இக்கட்டுரையில் ஆய்வுச் சுருக்கம் ஆகும்

முன்னுரை

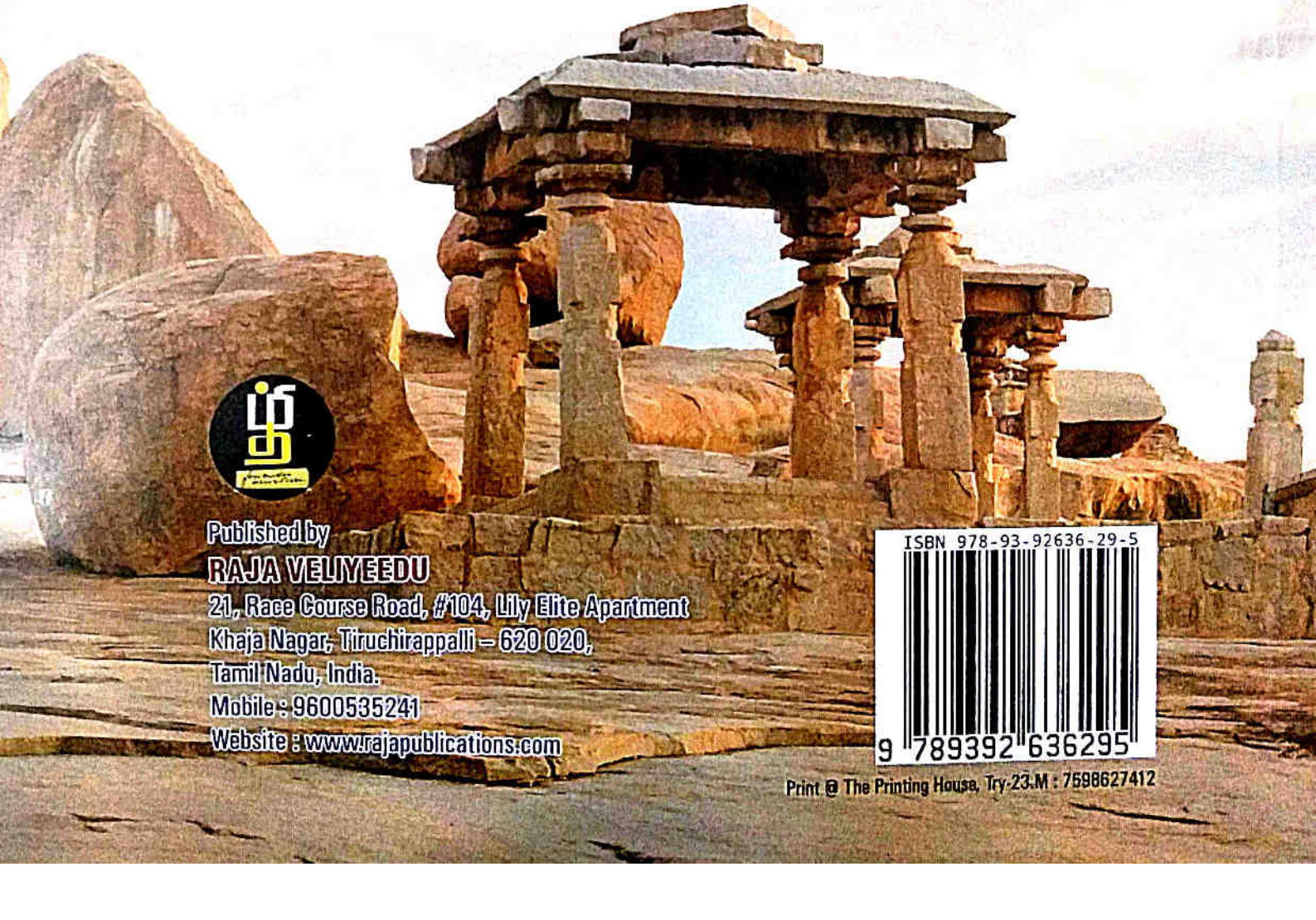
எட்டுத்தொகை அக இலக்கியங்களில் தலைவன் தலைவியைச் சந்திக்கின்றான். இச்சூழல் நற்றிணையில் இயற்கைப் புணர்ச்சித் தலைவன் தன்நெஞ்சோடு இவளது செவ்வரி படர்ந்த கண்கள் வளமை மிக்க குளிர்ச்சியைத் தருகின்றன. குன்ற நாட்டின் சுனையின் கண் மலர்ந்த குவளை மலர்கள் இலவாகிய கூந்தலை உடைய கொடிச்சியது கண்ணைப்போல மலர்தலும் அரிது. தலைவி வீடு கட்டி விளையாடிய செய்தியை தலைவன் தன்னோடு இல்லறம் பொருந்துமானால் அதனால் உனக்கு வரக்கூடிய தீங்கு ஏதேனும் உண்டா! ஏனச் சொல் என்றேன். தலைவியின் பார்வையில் என்னை நோக்கி மகிழ்ச்சியைக் காட்டியது. பரத்தை வீடு சென்று வந்த தலைவனுக்கு வாழையிலையை வகிர்ந்து தலைவி விருந்துப் படைக்கிறாள். அப்போது கூட தலைவியின் கண்கள் கோபத்தில் சிவப்பதில்லை. அன்பு கொண்டவரை விட்டுப் பிரிதல் அறநெறி என்று தலைவனின் பிரிவால் தலைவியின் முகபாவனை ஓவியம் போல நின்றது எனக் கண் உணர்த்தும் மொழி சுட்டப் பெறுகின்றது. நீர் மல்கிய கண்கள் என்பது துன்பம் வரும்போது கண்ணில் யாரும் அறியாமலே நீர் பெருக்கெடுத்து ஓடுகிறது. தலைவியின் காதல் கண்கள் தலைவனை நிலை தடுமாற வைக்கிறது என்பதைக் கூறுகிறது. சிறுகண் வரம்பினின்று சிறப்பாக கூறப்படுகின்றது. கடவுள் படைத்த உடல் உறுப்புகளுள் உணர்ச்சி மிகுந்த உறுப்பு கண் ஆகும். உடலில் எந்த உறுப்பிற்கு நோவு ஏற்பட்டாலும் பொதுவாகக் கண்கள் கலங்கும்.

தலைவியின் கண்கள் எப்போதும் தலைவனை தேடும் கண்களாக வெள்ளி வீதியார் என்ற புலவர் கூறுகிறார். யானைக்குப் பெரிய உருவமும் நீண்ட தந்தமும் வலிய துதிக்கையும் உள்ளவிடத்துக் கண்ணை ஒப்பிட்டு அடையாளப்படுத்துவதற்கு உரியதாகும்.

செவ்வரி படர்ந்த கண்கள்

தலைவன் தலைவியைச் சந்திக்கின்றான். இந்தச் சந்திப்பிற்கு உதவிய தலைவியின் பெற்றோர் அ.·றிணைப் பொருள்கள் ஆகியவற்றை வாழ்த்த ஆசைப்படுகின்றான். இச்சூழலில் நற்றிணை இயற்கை புணர்ச்சித் தலைவன் தன்நெஞ்சொடு, இவளது செவ்வரி படர்ந்த கண்கள் வளமை மிக்க குளிர்ச்சியைத் தருகின்றன. தழை ஆடை அசையும் அல்குலைப் பெற்றுள்ளாள். அவள் மேனி நீலநிறமாக உள்ளது. இவள் யார் மகள்? எதற்கும் அசையாத என் உள்ளத்தைக் கொள்ளை கொண்டு எனக்குத் துன்பத்தைத் தருகின்றனாள். இத்தகு அழகு பொருந்திய இவளைப் பெற்று எனக்குத் தந்த இவள் தந்தை நீண்ட நெடுங்காலம் வாழ்வானாக (நற் -8) என வாழ்த்து மொழியும் பொது செவ்வரி படர்ந்த கண் இடம் பெறுகின்றது.

கலைச் சொல் (செவ்வரி – ஐயம், அல்குல் - மாதவிப் பந்தல்)



Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-29-5

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412



கலைகளும் பண்பாட்டுப் பதிவுகளும்

(கலைகளில் இலக்கியங்களின் பங்கு பற்றிய ஆய்வுக்கட்டுரைகள் - தொகுதி -1)

தொகுப்பாசிரியர்

செல்வி இரா. நாகராணி

முனைவர் த. வனிதா தேவி

முனைவர் வானதி பகீரதன்

திருமதி. நா. உமா மகேஸ்வரி

முனைவர் ம. ராணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

கலைகளும் பண்பாட்டுப் பதிவுகளும்

கலைகளில் இலக்கியங்களின் பங்கு பற்றிய ஆய்வுக்கட்டுரைகள் - தொகுதி - 1

தொகுப்பாசிரியர்

செல்வி இரா. நாகராணி

முனைவர் த. வனிதா தேவி

முனைவர் வானதி பகீரதன்

திருமதி நா. உமா மகேஸ்வரி

முனைவர் ம. ராணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	கலைகளும் பண்பாட்டுப் பதிவுகளும்
தொகுப்பாசிரியர்	:	இரா. நாகராணி, முனைவர் த. வனிதா தேவி முனைவர் வானதி பகீரதன், நா. உமா மகேஸ்வரி முனைவர் ம. ராணி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 218 = 222
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-06-5

❖ *Name of the Book : **Kalaigalum Panpattu Pathivugalum***

❖ *Author : **R. Nagarani, Dr. T. Vanitha Devi, Dr. Vanathi Bagirathan, N. Uma Maheswari & Dr. M. Rani***

❖ *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***

❖ *Subject : Research Articles*

❖ *Language : Tamil*

❖ *Size : Double Crown*

❖ *Pages : iv + 218 = 222*

❖ *Printing Point : 10*

❖ *Year : 2022*

❖ *Rate : Rs. 200/-*

❖ *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	A. RAMYA & M.S. SARALA	SCIENCE BEHIND FORMATIONS IN BHARATHANATYAM	1-5
2.	ந.செல்வராணி	சங்க இலக்கியங்கள் கூறும் கூத்துக்கலைகள்	6-10
3.	மு.சாவித்திரி	சிலப்பதிகாரத்தில் காற்றிசைக் கருவிகள்	11-13
4.	ச.ராஜேஸ்வரி	பூவண்ணனின் சிறுவர் நாவல்களில் இடம்பெற்ற கட்டடக்கலையும் இசைக்கலையும்	14-17
5.	செ.வீரலட்சுமி	இசைக்கலையில் வில்கருவிகள்	18-27
6.	பொ.கிறிஸ்டல் அனிதாஜாஸ்மின் & ஜே.ஜி.ஜோணி ஜெபமலர்	குமரிமாவட்ட வள்ளி - முருகன் கதை கலை வடிவங்கள்	28-33
7.	ம. சித்ராகண்ணு	தமிழகமும் நுண்கலைகளும்	34-37
8.	ம. மிஜில்மேகலா	இஸ்லாமிய நிகழ்த்து கலைகளில் குமரி மாவட்டத்தில் முஸ்லிம்களின் பைத் பாடல்கள்	38-42
9.	எம். சுந்தரி	இலக்கியங்களில் இசைக்கலை காட்டும் காற்றுக்கருவியின் பங்கு	43-48
10.	சு.சிவகாமசுந்தரி	கலைகளின் மகத்துவம்	
11.	இராம ஜெயம் பாரதி	சங்க இலக்கியத்தில் தோல் கருவியின் பங்கு	49-52
12.	த.சங்கரன் & ஞா.பெஸ்கி	தமிழ் இலக்கிய மென்பொருள் - திருக்குறள்	53-58
13.	நிலா.மி.கி & ஏ. ராணி	தொல்காப்பிய மெய்ப்பாடும் சிற்பக்கலையும்	59-62
14.	அ.லட்சுமிநரசு	அருட்பெருஞ்சோதி வள்ளலாரும் சமயக் கலைப்பணியும்	68-71
15.	ர.கண்ணகி	இசைக்கலையில் நற்றிணையின் பங்கு	72-77
16.	R. PRIYADHARSINI	COMPARISION OF ADAVUS SYSTEM IN BHARATHANATYAM AND ANDHRANATYAM 7	78-84
17.	க.வெற்றிவேல்	எட்டுத்தொகையில் தழையாடை - அழகியல்	85-89
18.	அ. அகஸ்டின்மேரி	திரைத்துறையில் தமிழ் இலக்கியங்களின் பங்கு	90-95
19.	சி.விஜயன் & ம.செந்தில்குமார்	கூத்துக்கலையும் சங்க இலக்கியமும்	96-101
20.	பா.திருஞானசம்பந்தம்	எட்டுத்தொகை நூல்களில் அமைப்பு அழகியல்	102-105
21.	வை.கஜேந்திரன்	சிலம்பு சுட்டும் கடிதக்கலை	106-109
22.	ர. ஜெலினா ஸ்மைலி	கரகாட்டக் கலை	110-114
23.	விஜயகௌரி சசிகரன் & க. இராஜேஷ்	கலை இலக்கியத்தில் இசைத்தாலாட்டு	115-120
24.	மா.தேவி & சு.பாலசுப்பிரமணியன்	தி.க. சண்முகத்தின் எனது நாடக வாழ்க்கை (சுயசரிதை)யில் பரிசு	115-120
25.	த.சித்ரா	முச்சந்திப் பாடல்களில் சிற்றிலக்கியத்தின் பங்கு	121-125
26.	க.இராஜேஷ்	கலை இலக்கியங்களில் இசைச் சிற்பங்கள்	126-130
27.	வெ.நிர்மலா	கலைகளும் பண்பாட்டுப் பதிவுகளும்	131-134
28.	பா. கந்தசாமி	தென்தமிழக சிறுதெய்வ வழிபாட்டில் நிகழ்த்துக்கலைகள்	135-140
29.	கு.பிரியா & கோ.சத்யாதேவி	எஸ்.ஆர்.ஜி. சுந்தரத்தின் வெற்றி முரசு - சிறார் நாடகம்	141-147
30.	கே.ஜோதிபிரபா & க.ராஜேஷ்	கற்றல் கற்பித்தலில் கலைகள்	148-151
31.	வீ. பாரதிராஜா & வா.மு.சே. ஆண்டவர்	கவிஞர் வாலியின் படைப்புக் கலையில் பெண்ணியம்	152-156
32.	இரா.ஜீவாராணி	மாதவியின் ஆடல் கலை	157-161
33.	தி.ஹேமலதா	கோயில்களும் கலைகளும்	162-166
34	பொ.லதா & முகமதுஅலி	தொன்ம இலக்கியத்தாக்கத்தால் முகிழ்த்த மேத்தாவின் கவிதைக்கலை	167-170

SCIENCE BEHIND FORMATIONS IN BHARATHANATYAM

A. RAMYA
PhD-Research scholar,

Dr. M.S. SARALA
Department of Fine Arts,
Alagappa university, Karaikudi.

ABSTRACT:

Bharatanatyam is one of our Indian traditional classical dances. Bharatanatyam is a traditional classical dance of Tamilnadu which depicts our trade, culture and religion. Bharatanatyam is purely related to our religious God shiva. Bharatanatyam is a dance which depicts Angasutha, Thaala, laya. Angasutha is carried out by all dancers. It is the base for all dancers. Without Angasutha we cannot perform Bharatanatyam. Formation includes not only Angasudha, it also includes various formations carried out by group dancers and includes its shapes also. Science plays a marvelous role in the field of Bharatanatyam. Bharatanatyam dancer must have the skill of science to balance their body. These skills are essential for every dancer and every choreographer. Even though, a dancer or a choreographer may have in depth -knowledge in dancing., he or she must adapt the scientific approach in carrying out his or her skill.

KEYWORDS:

Angasudha, Sthanas, Mandalasthana, Araimandi, symmetry, gravity, force

INTRODUCTION:

Medicine, Engineering, literature, Painting, Sculpture, Architecture, Music and Dance are various fields of studies. Science is a tool which has been applied in all fields. In our ancient age the scientific approach was properly adapted by our ancestors in all the fields. Best example for this is Temple building. Especially, Thanjavur temple was built in a way that the shadow of temple will not fall on the ground. Our well trained Sthapathies did not undergo any engineering studies. Their scientific way of thinking played a vital role in building temples. Astrology is one science field, which involves in many researches about planets .But our ancestors worshipped all the nine planets as God in the name of Navagrahas .They are the real scientists who made researches regarding the movements of planets .Full moon ,New moon ,Solar eclipse, Lunar eclipse are calculated and predicted beforehand by them in our Panchangam [calendar].The application of scientific methodology was properly carried out by our forefathers .Fine Arts is one of the fields formulated by our experts . Fine arts include painting, Sculpture. Music, Dance etc. Science plays a vital role in the field of fine arts. This paper makes a study on how scientific ideas are correlated with formations in Bharatanatyam.

SCIENCE IDEAS IN LITERATURE ABOUT BHARATHANATYAM:

Bharatanatyam is our traditional classical dance. Bharatanatyam includes Bhava, Ragaa, Thalaa and Natya. In early days Bharatanatyam was called as Dasi attam, Chinna melam, Sathir.[1] Our ancient Tamil literature depicts dance as Koothu.[2] Application of science has been carried out in Bharatanatyam from our ancient days. Our

RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-06-5

9 789391 573065

Print @ The Printing House, Trt-23.M - 7588027412

நவீன காலத் தமிழ் இலக்கிய வளர்ச்சி

(தமிழ் இலக்கியங்களில் பரிணாம வளர்ச்சி குறித்த
ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 1)

தொகுப்பாசிரியர்

செ. தங்கராஜ்

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா



RAJA VELIYEEDU

நவீன காலத் தமிழ் இலக்கிய வளர்ச்சி

தமிழ் இலக்கியங்களில் பரிணாம வளர்ச்சி குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 1

தொகுப்பாசிரியர்

திரு. செ. தங்கராஜ்

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	நவீன காலத் தமிழ் இலக்கிய வளர்ச்சி
தொகுப்பாசிரியர்	:	திரு. செ. தங்கராஜ்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 206 = 210
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 150/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு **New Address :** 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 **Old Address:** No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-27-1

- *Name of the Book : **Naveena Kalath Thamizh Ilakkiya Valarchi***
- *Author : **Mr. S. Thangaraj***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 206 = 210*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 150/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23.*

பொருளடக்கம்

1. க.சந்திரகுமார்	தெருக்கூத்து பனுவலும் கூத்தாப்புலவர்களின் எண்ணவோட்டமும் - கண்டிராஜா நாடகத்தினை மையப்படுத்திய ஆய்வு	1-8
2. து.கௌரீஸ்வரன்	குமபுத்திரன் கூத்தாப் பனுவல் சிம்மாசனப் போர் எனும் பனுவலாக மீளுருவாகிய விதம் : ஓர் ஆய்வு	9-15
3. நடராசா தர்சினி	நவீன கவிதைகளில் பெண் கவிஞர்களின் போக்கு	16-20
4 இரா.குணசீலன்	சங்கஇலக்கியத்தில் "கல்" என்றவேர்ச்சொல்	21-24
5 ஜா. மாலா	பொருண்மையியல் நோக்கில் நற்றிணையில் மரங்களின் பெயர்கள்	25-28
6. ஜெ.நித்தியகல்யாணி	ரமணிச்சந்திரன் புதினங்களில் தனிமனித ஒழுக்கம்	29-32
7. கி.முகிலரசி	சங்க இலக்கியங்களில் தலைவி கூற்றின் நோக்கமும் தாக்கமும்	33-36
8. மு. கிருஷ்ணமூர்த்தி	மதுரைத் தமிழ்ச்சங்கத்தின் இலக்கணப் பதிப்புகள்	37-43
9. ஜெ. நிஷா & ரா. சுபஜா	ஐங்குறுநூற்றில் திணைமயக்கம்	44-47
10. மா.சங்கர்	புறநானூற்றில் போர் முறைகளும் உறவு நிலைகளும்	48-50
11. வி.சிந்து	தினமணியில் மகளிர் மணியின் பங்கு	51-57
12. அகபா	வெய்யில் கவிதைகளில் செவ்வியல் மரபும், நவீனமும்	58-65
13. பெ.செந்தில்நாதன்	அற இலக்கியங்களில் வாழ்வியல் சிந்தனைகள்	66-70
14. த.மரகதம்	மனித நல்வாழ்விற்கு மந்திரம் கூறும் தந்திரம்	71-76
15. முனைவர் க.காயத்ரி	திருக்குறளில் அளபெடை	77-80
16. இரா.ராதா	தமிழ் இலக்கிய உரைநடை வளர்ச்சியில் லேனா தமிழ்வாணனின் பங்களிப்பு	81-84
17. மா. பாலமுருகன்	அஞ்ஞாடி புதினம் காட்டும் தமிழர் பண்பாடு	85-88
18. செல்வி. அ & இரா.கலைச்செல்வி	பாண்டிச்சி நாவலின் முதுகுடி மக்களின் பரிணாம வளர்ச்சி	89-93
19. பா.தாரணி மிருணாளினி & மு. கவிதா	நவீன கால தமிழ் வளர்ச்சி	94-99
20. திரு.கு.கொமரசாமி	தமிழ் இலக்கிய வளர்ச்சியில் புலவர்களின் எண்ணவோட்டங்கள்	100-104
21. ரா.ரம்யா & ப.கு.செல்வமீனா	அனிச்ச அடியின் பண்பு நலன்கள்	105-109
22. ப.செல்வராஜ்	மேட்டூர் வட்டார ஒப்பாரிப் பாடல்கள் காட்டும் சமுதாய வாழ்வியில்	110-112
23. ச. செந்தில்குமார் & ஜெ. ஐயப்பன்	குறிப்புமொழியும் நேரடி மறைமுகப் பொருண்மைகளும்	113-118
24. ப.பிரதீபா	சங்க கால ஆட்சியும் நிர்வாகமும்	119-123
25. க.அன்பரசு	தமிழ்க் காப்பியத் தோற்றம் - சில குறிப்புகள்	124-128
26. செ. பாலு & கி. தென்னரசு	மனுஷ்ய புத்திரன் கவிதைகளில் உள்ளடக்கம்	129-134
27. து.இராமசாமி	ஒப்பியல் நோக்கில் தந்தை பெரியாரும் ஸ்டீபன் ஹாக்கிங்கும்	135-140
28. மா. ஞானமணி	பெண்ணியமும் போராட்டமும்	141-144
29. கு. வடிவேல்முருகன்	ஐரோப்பிய அகராதியியல் தொடக்ககால வரலாறும் வளர்ச்சியும்	145-149
30. D. ராஜசீலி & ப.கனகவள்ளி	கை வைத்தியம் முறைகள் அல்லது பாட்டி வைத்தியம் முறைகள்	150-153
31. செ.இன்பராஜ்	திருப்புகழில் அருணகிரிநாதரின் சொல்லாட்சித்திறன்	154-157
32. பி. தீபாவதி & இரா. சுமதி	"தேனி சீருடையான்" படைப்பாக்கமும் சிந்தனையும்	158-162
33. பா.பாலமுருகன்	பாரதியார் படைப்புகளில் நாட்டுப்புற இலக்கிய கூறுகள்	163-165
34. தி. அமர்ராஜ்	பதிற்றுப்பத்து கூறும்அரசியல் அறம்	166-169
35. கு. வேலாயுதன்	நக்கீரர் அகப்பாடல்களில் விழுமியங்கள்	170-173
36. சா.கணேசன்	இருபதாம் நூற்றாண்டுப் புதுக்கவிதைகளில் நகர்மயமாதலும் சுற்றுச்சூழல் சீர்கேடுகளும்	174-179
37. மு.தேன்மொழி	தொல்காப்பிய விதிகளைத் தொல்காப்பியரே பின்பற்றுதல்	180-183
38. ப.கு. செல்வமீனா	அகநானூற்றில் கபிலரின் ஆளுமை	184-188
39. அபிஷா பி.கு & ரா.சுபஜா	சீவக சிந்தாமணியில் போர் பதிவுகள்	189-192
40. கா. சிவகாமி &பெ. பாரதி	திருமாலின் கல்கி அவதாரமும் பெரியாழ்வாரும்	1193-197
41. ப.இராஜேஷ் & ப.மு.கண்ணன்	செம்மீன் மொழிபெயர்ப்பு நாவலில் பெண்ணியச் சிந்தனைகள்	198-200
42. ந. செல்வராணி & க.கணியன்பூங்குன்றனார்	சங்க இலக்கியங்கள் கூறும் அந்தணர்	201-206

தெருக்கூத்து பனுவலும் கூத்துப்புலவர்களின் எண்ணவோட்டமும் - கண்டிராஜா நாடகத்தினை மையப்படுத்திய ஆய்வு

திரு.சு.சந்திரகுமார்
முதுநிலை விரிவுரையாளர்,
நுண்கலைத்துறை, கிழக்குப்பல்கலைக்கழகம்,இலங்கை, வந்தாறுமூலை

ஆய்வுச் சுருக்கம்

கூத்தரங்கு பழந்தமிழர் காலந்தொட்டு சமகாலம்வரை பல்வேறு பரிமாணங்களைப் பெற்றுத் தமிழர் வாழும் அனைத்துப் பிரதேசங்களிலும் அந்தந்த அடிப்புறப் பண்பாட்டு வெளிகளின் தன்மைகளுக்கேற்ப ஆற்றுகை செய்யப்பட்டுவருகிறது. கூத்துக்கலை ஆடல், பாடல், பேச்சு, உரையால், அதனுடனான நடிப்பு மையத்துடன் கதை தழுவி திறந்தவெளியில் நிகழ்த்தப்படுவது. இது மக்களின் வாழ்வியலுடனும், சடங்குடனும் இணைந்து ஆற்றுகைநிலை அடைவதாகும்.இவ்வாற்றுகைப் பாரம்பரியம் தமிழ் நாட்டில் தெருக்கூத்து எனவும்,ஈழத்தில் வடமோடிக் கூத்து, தென்மோடிக் கூத்து எனவும் வெவ்வேறு பெயர்களால் சுட்டப்படுகிறன.

கூத்தினை எழுதுபவர்கள் அல்லது கூத்துக்கட்டுபவர்கள் 'புலவர்கள்' என அழைக்கப்படுகின்றனர். புலவர்கள் தொல்சீர் 'பா' இலக்கணங்களுடன், தமிழருக்கான நாடகக் கட்டமைப்பை ஆற்றுகை நிலைக்குக் கொண்டு செல்லக்கூடியவாறு எழுதுவர். கூத்தரங்கானது சமுதாயம் சார்ந்த கலை என்பதால், இது மக்களுக்கு இலகுவில் போய் சேரவல்லது. இதனால், கூத்தரங்கின் கருவும் அதன் கட்டமைப்பும் முக்கியமானது. கூத்தெழுதும் புலவர்களின் எண்ணவோட்டம் காலத்திற்குக்காலம் மாற்றமடைந்து அவர்களது பண்பாட்டுடன் பின்னிப்பிணைந்து பா இலக்கணங்களை உள்வாங்கிப் பொருத்தமான கதைகளுடன் மக்களுக்குப் படிப்பினைகளை ஏற்படுத்தும் பொருட்டு எழுதப்படும் மரபுண்டு. பாரத இராமாயணக்கதைகள், வரலாற்றுக்கதைகள், வேறு நாட்டுக்கதைகள்,தெய்வம்சார்ந்த கதைகள் எனப் பலவற்றை மையப்படுத்தி முழுமையாகவோ அல்லது ஒரு துண்டுக்காட்சியை விரிவாகவோ தெருக்கூத்துப் பாணிக்கு ஏற்ப பனுவலாக்கம் செய்வர். அப்பொழுதே, அவ் எண்ணக்கருக்கள் தம்மைச் சுற்றியுள்ள பண்பாட்டு நடைமுறைகள், மொழி வழக்குகள்,வாழ்வியல் நடைமுறைகள், படிப்பினைகள் என்பன பொருந்தக்கூடியவாறு அமையும்.

புலவர்களுக்கு கவித்துவமும், புலமைத்துவமும் நாடகப் பாத்திரங்களைக்கையாளும் நுட்பமுறைகளும், அதன் நாடகவியல் அணுகுமுறைகளும் இருந்தாலும், சிலர் அதிகார ஆதிக்கத்தின் மையம் நின்று தமது மக்களுக்குத் தாங்களே பிழையான படிப்பினையைத் தரக்கூடியவாறு கூத்துக்களை எழுதுவதும் உண்டு. இவை சமஸ்கிருதமயமாக்கலைப் பரப்புவதாகவும், அதிகாரத்தை வலுப்படுத்துவதாகவும், பால்நிலை அசமத்துவத்தை ஏற்படுத்துவதாகவும் இருக்கும். கண்டிராஜா நாடகம் இலங்கையின் கண்டிநகரை இறுதியாக ஆண்ட மன்னனை மையப்படுத்திய படைப்பாகும். இது தமிழகப் புலவர் ஒருவரால் தெருக்கூத்து நாடகமாகப் பனுவலாக்கப்பட்டது. இதில் கண்டிராஜன், நாடகப்பாத்திரமாக வார்க்கப்பட்டமுறை, அதனுள் இருக்கும் கதைக்கட்டமைப்பு, காலனியத்திற்கு எதிராகப் போராடிய இவ்வரசன் உள்நாட்டு இனத்துவ உணர்வுகள் காரணமாகக் காட்டிக் கொடுக்கப்பட்டு வீழ்த்தப்படும் விடயங்கள் ஆகியனவும், புலவர் இந்நாடகத்தில் தனது

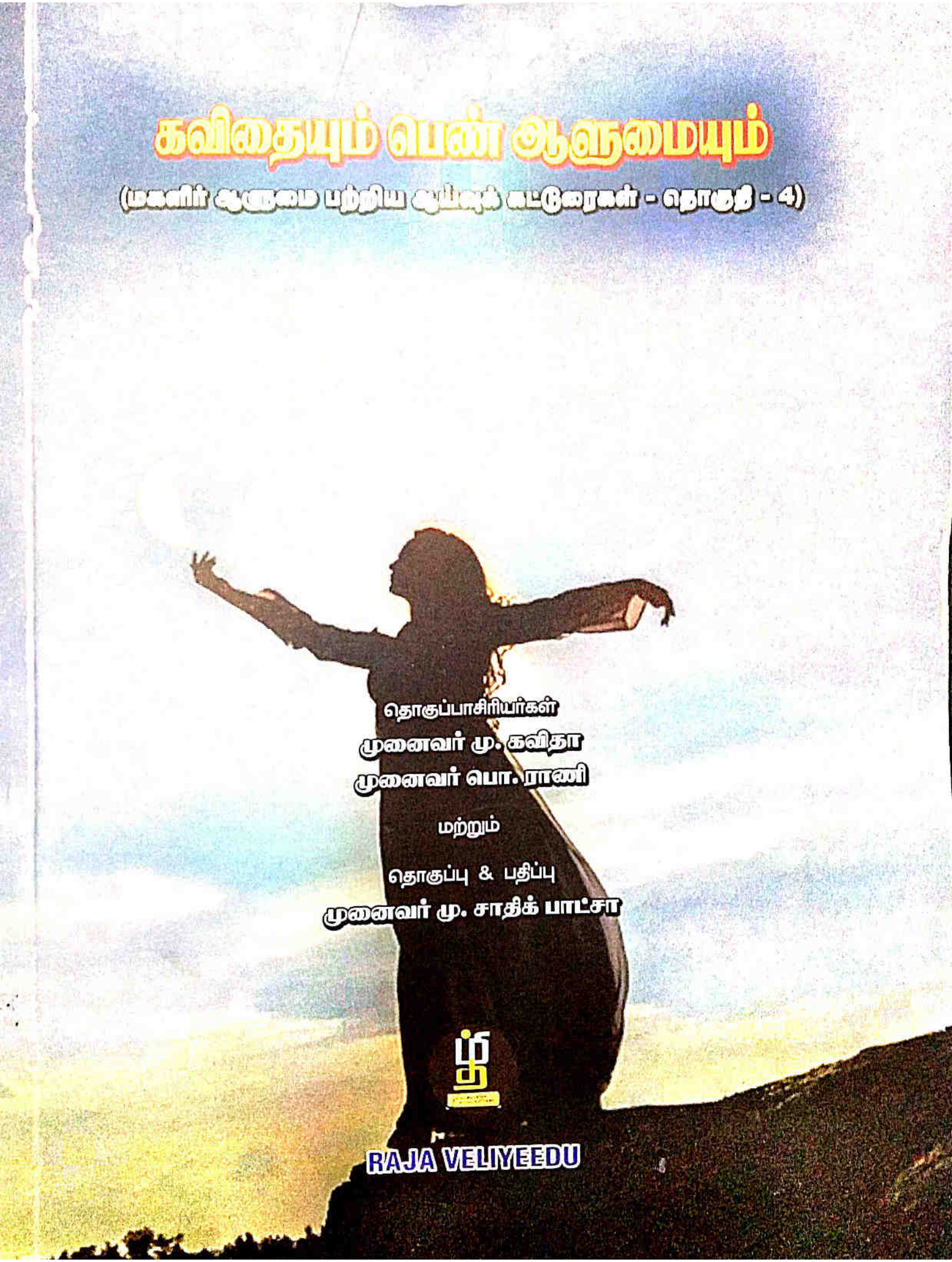
Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-27-1

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412

கவிதையும் பெண் ஆளுமையும்

(மகளிர் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 4)



தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் மு. கவிதா

முனைவர் பொ. ராணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

கவிதையும் பெண் ஆளுமையும்

மகளிர் ஆளுமை பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 4

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **மு. கவிதா**

முனைவர் **பொ. ராணி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No. 10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	கவிதையும் பெண் ஆளுமையும்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. கவிதா & முனைவர் பொ. ராணி
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 270 = 274
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-39-4

- *Name of the Book : **Kavithaiyum Pen Aalumaiyum***
- *Author : **Dr. M. Kavitha & Dr. P. Rani***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 270 = 274*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	ஸ்ரீ.ரெஜிலாகுமாரி & என். அய்யப்பன்	நீதி இலக்கியங்களில் இல்லறத்தில் பெண் ஆளுமை	1-5
2.	சை.ரிஸ்வானா பர்வின் & ப.பாரதி	தூருக்கித்தொப்பி நாவலில் பெண்ணாளுமை	6-10
3.	தே.ரோசி	மணிமேகலையின் ஆளுமைத்திறம்	11-15
4.	S.கபாலி	கலைஞர் மு. கருணாநிதிபடைப்புகளில் பெண்ணியக் குரல்	16-20
5.	கல்பனா.ச & க.கலாவதி	பாலினப் போக்கில் ஔவையாரும் மலசர் பழங்குடிப் பெண்களும்	21-25
6.	ச. மலர்விழி	பெரியபுராணம் பெருமைப்படுத்திய பெண் நாயன்மார்கள்	26-31
7.	ச.மணிமேகலை	சங்ககால ஔவையின் ஆளுமைத்திறன்	32-37
8.	க.பிரியதர்ஷினி & ச.குருஞானாம்பிகா	கேரள வாய்மொழி இலக்கியத்தில் பொன்மகளின் (கண்ணகியின்) ஆளுமை	38-43
9.	S.SAI LAKSHMI & J.R. BINDHU	LIFE OF KANNANKI	44-48
10.	க. சகாயகிரேஸி	நீதிஇலக்கியங்களில் பெண் ஆளுமைகள்	49-53
11.	மா.சம்பத் குமார்	சங்க இலக்கியம் காட்டும் பெண்களின் வாழ்வியல்	54-59
12.	செ. கலைவாணி & த. நாகம்மாள்	கங்கை எங்கே போகிறாள்? புதினத்தில் பெண்களின் ஆளுமை	60-64
13.	கிருத்திகா. ச	ஏழாம் திருமொழியில் நாச்சியாரது மொழியாளுமை	65-69
14.	வி. சசிகரன்	சிலப்பதிகார கலைப் பண்பாட்டியலில் கண்ணகி, மாதவி ஆளுமைகள் - ஓர் ஆய்வு	70-78
15.	P. SASIREKHA	ADOPTION AND USE OF WHATSAPP MESSENGER BY WOMEN ENTREPRENEURS	79-83
16.	கா.சத்தியமூர்த்தி	சலமாவின் ஆளுமைத்திறன்	84-87
17.	கோ. சத்யா தேவி	நற்றிணை தாயார் கூற்றில் உளவியல் சிந்தனைகள்	88-92
18.	K. SATHIYA PRIYA & M. R. KUMARASWAMY	EMERGENCE OF THE NEW WOMAN IN AMITAV GHOSH'S *THE SHADOW LINES*	93-95
19.	இரா.சத்யாசெல்வி & கீதா	ஆண்டாள் பிரியதர்ஷினியின் தகனம் நாவலில் விளிம்புநிலைப் பெண் ஆளுமைகள்	96-101
20.	நடராசா.தர்சினி	கூத்தரங்கில் பெண்களின் ஆற்றுகைத்திறன் வெளிப்பாடுகள்:ஆற்றுகை மையக் கற்றல் கற்பித்தல் செயற்பாட்டை மையப்படுத்திய ஆய்வு	102-108
21.	ஆ.சிவனருட்செல்வி	கவிதையும் பெண் ஆளுமையும்	109-112
22.	SREE MEERA .M & V. JANAKA MAYA DEVI	KARAIKKAL AMMAIYAR - JEWEL OF THE BHAKTI	113-116
23.	ஷஹீலா எ & பா. மலர்	சங்க இலக்கியத்தில் பெண்கள் அணியும் அணிகலன்கள்	117-121
24.	கு.ஸ்ரீமதி & சி.கணேசன்	பக்தி புராண இதிகாசங்களில் பெண்கள்	122-126
25.	ஸ்ரீநிதி. சு	புறநானூற்றுப் பாடாண்திணை பாடிய பெண்பாற்புலவர்களின் ஆளுமை	127-132
26.	ரெ. சுப்புலெட்சுமி	ஆண்டாளின் திருப்பாவை உணர்த்தும் பெண் ஆளுமை	133-138
27.	ந.சுதா & ச.பிரியதர்சினி	ஐங்குறுநூறு முல்லைத்திணையில் உளவியல் படைப்பாக்கம்	139-144
28.	சுஜாதா நிரஞ்சன்	காப்பியங்களில் பெண்ணிசைக் கலைஞர்களின் பங்களிப்பு	145-151
29.	வை.சொர்ணலதா & என்.ஐயப்பன்	புழங்குபொருட்களில்பெண் ஆளுமைதிறன்	152-154
30.	தா. தரணி & ச. சுமதி	சாகித்திய அகாடமி பரிசு பெற்ற நாவல்களில் பெண்கள்	155-159
31.	வெஸ்வேதா & மு. கவிதா	சங்க கால பண்பாட்டில் மகளிரின் நிலை	160-163
32.	த.திலகவதி & மு.கவிதா	எட்டுத்தொகை அகநூல்களில் கலை ஈடுபாட்டில் மகளிர்	164-170
33.	வீ.பாஸ்கரன்	மாதர் மறுமணம் இதழியலாளர் மு.மரகதவல்லியின் ஆளுமை	171-176
34.	வி. இலட்சுமி	பாரதிதாசன் படைத்த வஞ்சியின் ஆளுமை	177-183
35.	வ.மீனாட்சி	சங்கப் பாடல்களில் பெண்பாற் புலவர்களின் ஆளுமைத் திறன்	184-188
36.	பு.வித்யாவாதி & இரா.ஜெயந்தி	ஆர்.சூடாமணி படைப்புகளில் பெண்ணிலைப் பார்வை	189-193
37.	ஜா.ஸ்டெல்லாமேரி	கித்தேரியம்மாளின் ஆளுமைப் பண்புகள்	194-197
38.	ம.ஸ்ருதி & வெ.ஜனகமாயாதேவி	குண்டலகேசியின் ஆளுமை	198-202

நீதி இலக்கியங்களில் இல்லறத்தில் பெண் ஆளுமை

ஸ்ரீ.ரெஜிலாகுமாரி
முழுநேர முனைவர்பட்ட ஆய்வாளர்,

முனைவர் என். அய்யப்பன்
இணைப்பேராசிரியர், தமிழாய்வுமையம்,
தெ.தி.இந்துக்கல்லூரி, நாகர்கோவில் -629002,
மனோன்மணியம் சுந்தரனார் பல்கலைக்கழகம், திருநெல்வேலி -627012.

ஆய்வுச்சுருக்கம்

இலக்கியங்கள் பல வகையானச் செய்திகளை முன்வைக்கின்றன அதில் மக்களின் வாழ்வியலில் அங்கமாக குடும்பம் விளங்குகிறது. அந்த குடும்பம் என்னும் பல்கலைக்கழகத்தில் பெண்ணானவள் சிறந்து திகழ்கின்றாள். அதாவது இல்லறமானது பெண்மைக்கு உரிதான சிறந்த குணங்களான விருந்தோம்பல், ஒழுக்கம், மக்கட்பேறு, தாய்மை போன்ற ஆளுமை பண்புகளை கொண்டிருந்தால் மட்டுமே குடும்பம் சிறந்து விளங்கும். இதனையே நீதி இலக்கியங்கள் முன் வைக்கின்றன இதனைப் பற்றியே இக்கட்டுரையில் ஆராயப்பட்டுள்ளது.

திறவுச்சொற்கள்

இல்லற வாழ்க்கை - மக்கட்பேறு - விருந்தோம்பல் - நன்மக்களைப் பெறுதல், அடக்கமுடைமை

முன்னுரை

இல்லறம் என்பது கட்டுக்கோப்பான வாழ்க்கை முறை ஆகும். கணவனும், மனைவியும் ஒருவரையொருவர் புரிந்துக்கொண்டு வாழும் வாழ்க்கையானது தவவாழ்க்கையிலும் சிறந்தது என வெளிப்படுகிறது. இல்லத்தை சிறப்பாக ஆட்சி செயது அரவணைத்து கொள்வதில் பெண்ணிற்கு நிகர் பெண் என்றே சொல்லலாம் என்பதை இக்கட்டுரையில் ஆராயப்பட்டுள்ளது.

இல்லறம்

நன்மை பயக்கின்ற இல்லற வாழ்க்கையானது துறவறத்தைவிட மிகவும் மேலானதாகும் என்றக் கருத்தினை கணிமேதாவியார்.

"துறந்தார்கண் துன்னித் துறவார்க்(கு) இடுதல்
இறுதலில் வாழ்வே இனிது"

(ஏலாதி:16)

என்ற ஏலாதி பாடல் வரிகளில் குறிப்பிட்டுள்ளார். மனைவியோடு கூடிவாழும் இல்லற வாழ்க்கையானது புல்லிய துறவறத்தை விட மேலானது எனபதனை,

"புல்லறத்தின் நன்று மனைவாழ்க்கை போற்றுடைத்தே
நல்லறத்தாரோடு நடக்கலாம்" *(சிறு.93)*

சிறுபஞ்சமூலம் ஆசிரியர் காரியாசான் குறிப்பிட்டுள்ளார். அழகும், அறிவும் உடையவளாக வாழ்க்கையை நடத்தும் குணம், உடையவள் இல்வாழ்க்கைக்கு உரிய துணைவியாவாள் என்பதனை விளம்பிநாகனார்.

".....
..... உருவோடு
அறிவுடையாள் இல்வாழ்க்கை பெண்ணென்ப"

(கடிகை .55)

என்னும் பாடல்வரிகளில் நான்மணிக்கடிகையில் ஆசிரியர் குறிப்பிட்டுள்ளார். தன்னை திருமணம் செய்துக்கொண்ட கணவனைப்போல் நெருங்கின

Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com



Print @ The Printing House, Try-23.M - 7508022412

மானுடவியல் நோக்கில் தமிழ் இலக்கியங்கள்

(தமிழ் இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி -4)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் செ. ரெஜினா

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

மானுடவியல் நோக்கில் தமிழ் இலக்கியங்கள்

தமிழ் இலக்கியங்களில் மனித மாண்புகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 4)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **செ. ரெஜினா**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	மானுடவியல் நோக்கில் தமிழ் இலக்கியங்கள்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் செ. ரெஜினா
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 258 = 262
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-34-8

- *Name of the Book : **Manudaviyal Nokkil Tamil Ilakkiyangal***
- *Author : **Dr. S. Regina***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 258 = 262*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 200/-*
- *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

1.	இரா. வனிதா	நற்றிணையில் சங்க காலப் போர்க் கருவிகள்	1-3
2.	ஜ. ஆனந்தி & ச. சகாய கிரேஸி	கலித்தொகை காட்டும் தோழியின் மாண்புகள்	4-9
3.	மா. வள்ளி	ஜெயமோகனின் அனல்காற்று நாவலில் மனித மாண்புகள்	10-14
4.	அ. பூங்கொடி	புறநானூறு காட்டும் மனித மாண்புகள்	15-21
5.	செ. லிட்டில் ப்ளவர்	முதுமொழிக்காஞ்சியில் மனித மாண்புகள்	22-26
6.	செள. ஜான்சி ராணி	வளையாபதியில் மனித மாண்புகள்	27-32
7.	ம. கற்பகம்	ஜே. கிருஷ்ணமூர்த்தியின் நிறுவனங்களும் பணிகளும்	33-37
8.	க. சகாய கிரேஸி	திருக்குறள் இனியவை நாற்பது உணர்த்தும் மனித மாண்புகள்	38-43
9.	எம். சாந்தி	திருமந்திரம் காட்டும் மனித மாண்புகள்	44-50
10.	பூ. சேகர்	பழந்தமிழ் நூல்களில் ஆசிரியர் மாணவர் உறவு	51-58
11.	அ. யசோதா	இனியவை நாற்பது காட்டும் மனித மாண்புகள்	59-63
12.	கா. கங்கீதா	நாடக ஆசிரியனும் படைப்புத் திறனும்	64-69
13.	அரங்க. சீனிவாசன்	நாடகம் வளர்த்த தேசிய மாண்புகள்	70-73
14.	தா.கிருபாவெள்ளையம்மாள் & சீ. மேபல் ஜோதி ராணி	எஸ். சங்கர நாராயணனின் "திசை ஒன்பது திசை பத்து" நாவலில் பெண்கள்	74-77
15.	பி. ராஜபுஷ்பம் & பா. அமலா ஜாஸ்மின் & கு. ஜென்சி பிரியா	வள்ளுவம் போற்றும் மனித மாண்புகள்	78-83
16.	இரா. மஞ்சுளாதேவி & தே. ராஜசீலி	மனித மாண்புகளை சித்தரிக்கும் அறத்துப்பால்	84-88
17.	M. ANUSHA ANGEL	SANGAM LITERATURE - THE EARLIEST KNOWN LITERATURE OF SOUTH INDIA	89-95
18.	ம. சித்ராகண்ணு	பழந்தமிழனின் உயரிய பண்பு நெறிகள்	96-101
19.	இரா. செல்வஸ்ரீ & சா. தேவநேசம் மேபல்	'தித்திக்கும் தீ' புதினத்தில் மனித மாண்புகள்	102-106
20.	சே. செந்தூர் பாண்டியன்	சமண சமயத்தின் பெண் துறவிகளின் கல்வித்தொண்டுகள்	107-111
21.	S. SAHAYAMARY	HUMAN VALUES IN SANGAM LITERATURE	112-115
22.	ப. க. சாந்தி	எட்டுத்தொகையும் எழில் மிகு கணிதமும்	116-121
23.	நா. திலகவதி & M.S. சரளா	சிலப்பதிகாரத்தில் நாட்டிய செய்திகள்	122-128
24.	நா. திலகவதி & கப. சரளா	ஆடல் மகளிரின் வாழ்வும் வளமும் அன்றும் இன்றும்	129-135
25.	கு. வினோத்	கம்பராமாயண நாட்டுப் படலம் உணர்த்தும் மனித மாண்புகள்	136-139
26.	ரா. வி. விஜி & செ. அஜிதா	புறநானூற்றில் மனிதநேயம்	140-143
27.	அ. பொன்னம்மாள்	மானுடவியல் நோக்கில் தமிழ் இலக்கியங்கள்	144-146
28.	ர. பாத்திமாமேரி சில்வியா & தே. செல்வி	அன்பே அனைத்திலும் சிறந்தது என்பதை அறிவுறுத்தும் திருவிவிலியம்	147-151
29.	ப. புளோரஸ்மேரி	21ம் நூற்றாண்டின் மானிடப் பார்வையில் கவிஞர் கண்ணதாசனின் சரித்திரப் புதினம் "சேரமான்காதலி"-யில் கமழும் மானிடப் பண்புகள் ஒரு கண்ணோட்டம்	152-159
30.	ச. பாலமணிகண்டன்	திருமூலர் புகலும் மனித மாண்புகள்	160-166
31.	ஆ. தீபிகா & ச. பிரியதர்சினி	வனம் புதினம் காட்டும் பழங்குடியின் மக்கள் மனித மாண்புகள்	167-173
32.	க. செல்வநாயகி	சங்க இலக்கியத்தில் மனிதநேய மாண்புகள்	174-179

நற்றிணையில் சங்க காலப் போர்க் கருவிகள்

முனைவர் இரா. வனிதா
உதவிப் பேராசிரியர், தமிழாய்வுத்துறை, காவேரி மகளிர் கல்லூரி (தன்னாட்சி),
திருச்சிராப்பள்ளி – 18, தமிழ்நாடு, இந்தியா.

ஆய்வுச்சுருக்கம்

தமிழர்கள் தொல்காப்பிய காலந்தொட்டே போர்க்கருவிகளை கையால்வதிலும் அவற்றை வடிவமைத்துக் கொள்வதிலும் பழக்கமுடையவர்களாக இருந்துள்ளனர். மேலும் தமிழர்களின் எயில்போல் மிகச் சிறப்பு வாய்ந்ததாக இருந்துள்ளது. எயிலிடத்து படைக்கருவிகளைப் பரப்பிப் போர் செய்துள்ளனர். தமிழர்கள் பயன்படுத்திய மரபுசார் போர்க்கருவிகளை இரண்டு வகைகளாக பகுத்துக் கொள்ள இயலும்.

அவை இயல்புப் போரில் பயன்படுத்தப் பெறும் வாள், வேல், வில் ஆகிய முப்போர்க் கருவிகள் எயிற் போர்க் கருவிகள் என்பனவாகும். இவற்றுள் இயல்புப் போர் என்பது மட்டும் இங்கு எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டு விளக்கப்படுகிறது.

முன்னுரை

மனித வரலாற்றில் ஒவ்வொரு காலக்கட்டத்திலும் ஒவ்வோர் இயல்புகளையும் சிறப்பாக போற்றுவதுண்டு. இவ்வியல்பினை அந்தந்தக்கால இலக்கியங்கள் எடுத்துக்காட்டுகின்றன. சங்க காலத்தில் காதலும், வீரமும் முதன்மையாகப் போற்றப்பட்டது. இவ்வியல்புகள் சங்க இலக்கியங்களில் இணைந்தும், தனித்தும் காணப்படுகின்றன.

அவ்வகையில் நற்றிணை அகஇலக்கியமாக இருந்தாலும் அதில் புறச்செய்திகள் இடம்பெறாமல் இல்லை. அகஇலக்கியமான நற்றிணையில் காணப்படும் போர்க்கருவிகள் பற்றி ஆராயப்படுகிறது.

போர்க்கருவிகள் :

போர்க்கருவிகள் என்பது பகைவரை வீழ்த்துவதற்கு பயன்படுத்தும் சாதனம் ஆகும். அவை வேல், வாள், வில், ஈட்டி, கேடயம் முதலியவற்றைச் சுட்டலாம்.

வேல்

வீரரின் வீரத்தை அளக்கும் அளவுகோலாக வேல் விளங்கியதை,

"பழையன் வேல் வாய்ந்தன்ன நின்
பிழையா நல்மொழி தேறிய இவட்கே"[1]

என்றும், மற்றொருப் பாடலில்

"_____ _____வென்வேல்
தெறல் அருந்தானைப் பொறையன்"[2]

என்றப் பாடல் வரிகள் பழையனின் வேற்படை சிறப்பையும் கணைக்கால் இரும்பெறையின் வேற்படைச் சிறப்பையும் கூறுகிறது.

அதாவது இவ்விரு மன்னர்களின் வேற்படையும் வெற்றியையும் மட்டுமே சுட்டும் திறமிக்கவைகள் எனலாம். மேலும் ஒரு பாடலில்

"____ - - மலையனது
ஒருவிற்கு ஓடியாங்கு"[3]

மலையன் என்ற மன்னனின் வேலுக்கு பகைவர் திரள் அஞ்சி ஓடும் என்று மலையனின் வேல்கொண்டு போர் புரியும் தனித்துவம் போற்றப்படுகிறது. மலையன் வேற்படை வலிமைமிக்கது என்பதை

"முரண் கொள் துப்பிற் செவ்வேல் மலையன்"[4]

குறுந்தொகைப பாடல் அடிகளும் மலையனின் வேற்படையைப் பற்றி குறிப்பிடுகின்றதை அறியமுடிகிறது.

"_____ ____நெறிப்பட
வேலும் இலங்கு இலைதுடைப்ப"[5]



RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-34-8

Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598627412



பன்முகப் பார்வையில் சிலப்பதிகாரம்

(சிலப்பதிகாரம் பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள்)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் க. ஞானஜோதி சரவணன்

முனைவர் ச.திருநாவுக்கரசு

முனைவர் அ. சதீஷ்

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

பன்முகப் பார்வையில் சிலப்பதிகாரம்

(சிலப்பதிகாரம் பற்றிய ஆய்வுக் கட்டுரைகள்)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் **க. ஞானஜோதி சரவணன்**

முனைவர் **ச. திருநாவுக்கரசு**

முனைவர் **அ. சதீஷ்**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

New Address :
21, Race Course Road,
(104, Lily Elite Apartment),
Khaja Nagar, Tiruchirappalli - 620 020

Old Address :
No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar,
Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023.

Cell : 9600535241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	பன்முகப் பார்வையில் சிலப்பதிகாரம்
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் க. ஞானஜோதி சரவணன் முனைவர் ச. திருநாவுக்கரசு, முனைவர் அ. சதீஷ்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 184 = 188
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு New Address : 21, Race Course Road, (104, Lily Elite Apartment) Khaja Nagar, Tiruchirappalli-620 020 Old Address: No.10, Upstairs, Ibrahim Nagar, Kajamalai, Trichy-23. Cell : 9600535241
ISBN No	:	978-93-92636-28-8

- *Name of the Book : **Panmuga Parvaiyul Silapathikaram***
- *Author : **Dr. G. Gnanajothi Saravanan, Dr. S. Thirunavukkarasu, Dr. A. Sathish***
- *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
- *Subject : Research Articles*
- *Language : Tamil*
- *Size : Double Crown*
- *Pages : iv + 184= 188*
- *Printing Point : 10*
- *Year : 2022*
- *Rate : Rs. 150/-*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy - 20*

பொருளடக்கம்

1. முருகு. இளவழகன்	சிலம்பில் வள்ளுவம்	1-6
2. மோ. யுவராஜ்	சிலப்பதிகாரமும் வேதாத்திரியமும் - ஓர் ஒப்பீடு	7-12
3. தே.இந்திரகுமாரி	ஒப்பீட்டு நோக்கில் ஆய்ச்சியர் குரவையும் ஆற்றுவரி பாசுரங்களும்	13-16
4. கோ. பத்மவிலாசினி	உளவியல் நோக்கில் புறஞ்சேரி இறுத்த காதை	17-22
5. க. லட்சுமி	மாலும்புலிகு மாதரி	23-29
6. சீ. செஞ்சுலட்சுமி	கண்ணகியின் குணநலனும் மாதவியின் மன நலனும்	30-37
7. ப. இராதா	புகாரில்லாப் புகார்	38-43
8. செ.மேனகா	சிலப்பதிகாரத்தில் மனிதம்	44-48
9. இரா. வசந்தகுமாரி	சிலப்பதிகாரம் உணர்த்தும் வாழ்வியல் நெறிகள்	49-55
10. து.கனஜா தேவி	சிலப்பதிகாரத்தில் வள்ளுவச் சிந்தனைகள்	56-61
11. கி. காயத்ரி	இலைக்கருவிகள் - சிலப்பதிகாரம் மற்றும் ஆற்றுப்படை நூல்களில் - ஓர் ஒப்பீடு	62-69
12. ப.சுதா	சிலப்பதிகாரத்தில் அறம்	70-73
13. து.சரஸ்வதி	சிலப்பதிகாரத்தில் முல்லைநில மக்கள் - ஓர் பண்பாட்டுப்பார்வை	74-78
14. பொ.விஜயராணி	சிலப்பதிகாரத்தில் மதுரையின் மாண்புகள்	79-82
15. ச.பாலசரஸ்வதி	சிலப்பதிகாரம்	83-87
16. வே. லீலாவதி	சிலப்பதிகாரத்தில் அறிவியல்	88-92
17. கு.நாகவள்ளி	சிலம்பும் பண்பாட்டின் பன்முக விளக்கமும்	93-95
18. த. முத்துலட்சுமி	சிலம்பில் தொன்மங்கள் - பி. கு. செல்லப்பாவின் கனவின் வழிநெறி	96-100
19. ச. திருநாவுக்கரசு	சிலப்பதிகாரத்தில் மெய்ப்பாடு	101-106
20. க. இலட்சுமிதேவி	பூம்புகாரில் கண்ணகி	107-111
21. நீ. காஞ்சனா	சிலப்பதிகாரத்தில் அணி நயம்	112-117
22. கி. புஷ்பா	சிலப்பதிகாரத்தில் தொல்த் தமிழ்ச்சமூகம்	118-122
23. ஞா.சுபஸ்ரீ	அடைக்கலக்காதையில் அறம்	123-127
24. து. அமரதீபா	சிலப்பதிகாரத்தில் வாழ்த்து மரபு	128-133
25. அ. சதீஷ்	சிலப்பதிகார யாப்பியல் : தொடை அமைப்புகள்	134-140
26. பொன். ரமேஷ்குமார்	சிலம்பு போற்றும் வள்ளுவம்	141-145
27. பெ. ராம்குமார்	சிலம்பு உணர்த்தும் வாழ்வியல்	146-149
28. ந. அய்யனார்	சிலப்பதிகாரக் காதைகளில் காட்சிக் கலைகளின் சிறப்பியல்புகள்	150-157
29. இரா. குமார்	உரையாசிரியர்களின் பார்வையில் சிலப்பதிகாரம்	158-163
30. இரா. வள்ளி	சிலப்பதிகாரத்தில் குறிக்கோள்	164-168
31. உ. சிவசுப்ரமணியன்	சிலப்பதிகாரச் சுவடுகள்	169-173
32. ம.க.துர்காதேவி	உ.வே.சா வின் சிலப்பதிகாரப் பதிப்பு முகவுரையும் அவர்தம் ஆளுமையும்	174-178
33. பா.சரளாதேவி	சிலப்பதிகாரக் கனவில் உளவியல்	179-184

சிலம்பில் வள்ளுவம்

முருகு. இளவழகன்
உறுப்பினர், அகில இந்திய ஐங்கம நலச் சங்கம்
உறுப்பினர், அகில இந்திய தமிழ் எழுத்தாளர் சங்கம், சென்னை

In Thamizh language we are having the treasure of books which was written by many Sage's, Poets, The Emperors and even by common people. From those books we can learn so many things which guides us how to live in the world to attain the peace underneath the shadow of foot of the oneness. Out of these books Thirukkural is the very best book of knowledge which was written by The Sage Valluvar. In this essay we are going to compare Thirukkural shloka with some scenes (incidents) from the book namely ''Silappathikaram'' written by The Saint Elango Adigal.

முன்னுரை :

அரியதான செய்திகளை நமக்குத் தரும் கருவூலங்களாகத் திகழ்வன தமிழ் இலக்கியங்களின் தொகுப்புகளே ஆகும். அவ்வரிசையிலே வான்புகழ் வள்ளுவன் படைத்த உலகப்பொதுமறையான திருக்குறளில் கூறப்பட்டுள்ள வாழ்வியலை, தமயனுக்காக அரியணையைத் துறந்து சமணம் தழுவி துறவு பூண்ட இளங்கோ அடிகள் தமது நூலான சிலப்பதிகாரத்தில் ஆங்காங்கே குறிப்பிட்டுள்ளார். அவற்றுள் சிலவற்றை ஈண்டு ஆய்வோம்.

கருத்துரை :

1. விருந்தோம்பல் (Cherishing Guests)

வருவிருந்தை எதிர் நோக்கி, முன்பே வந்திருக்கும் விருந்தினரை உபசரித்துக் கொண்டிருப்பதுதான் விருந்தோம்பலின் சிறந்த தத்துவம் என்பதை வள்ளுவர்

''செல்விருந்து ஓம்பி வருவிருந்து பார்த்திருப்பான்
நல்விருந்து வானத் தவர்க்கு'' (கு.எ-86)

என்று வரையறுக்கிறார்.

((The guest arrived he tends, the coming guest expects to see;

To those in heavenly homes that dwell a welcome guest is he (G U Pope)

He who, having entertained the guests that have come, looks out for others who may yet come, will be a welcome guest to the inhabitants of heaven.))

இதை இளங்கோ அடிகள், சுற்றத்தாருடனும் தங்களுடனும் இருந்தால் இல்லறமென்னும் நல்லறத்தோடு விருந்தோம்பல் போன்ற பிற அறங்களும் நடக்கத் தடையாக இருக்குமோ என்றெண்ணிய கோவலனின் பெற்றோர் மகனையும் மருமகளையும் தனிமனையில் குடியமர்த்தினர். அதன் பின் கோவலனும் கண்ணகியும் நிலையாமையை உணர்ந்தவர்கள் போல மண்ணுலகில் இல்லறத்தின் விருந்தோம்பல் போன்ற நல்லறங்களைப் பேணி அனைத்தின்பங்களையும் துய்த்தனர் என்கிறார்.

''..... ..... அறப்பரி சாரமும்
விருந்து புறந்தரூஉம் பெருந்தண் வாழ்க்கையும்''

(பு.கா, ம. ப. கா, 85 & 86)

இவ்வாறு வாழ்ந்த கண்ணகி, கோவலன் தன்னைப் பிரிந்து மாதவியுடன் வாழ்ந்த



Published by
RAJA VELIYEEDU
21, Race Course Road, #104, Lily Elite Apartment
Khaja Nagar, Tiruchirappalli – 620 020,
Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-28-8

Print @ The Printing House, Try-23.M

சித்தாந்த மெய்யியல் கோட்பாடுகள்

(இந்திய இலக்கியங்களில் நவினக் கோட்பாடுகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள்- தொகுதி -1)

தொகுப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் கோ. வசந்திமாலா

முனைவர் இரா. சுமதி

முனைவர் வே. விக்னேசு

முனைவர் து. ராஜம்மாள்

முனைவர் அ. வீரமணி

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOK SHOP

சித்தாந்த மெய்யியல் கோட்பாடுகள்

இந்திய இலக்கியங்களில் நவீனக் கோட்பாடுகள் குறித்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் - தொகுதி - 1)

தொகுப்பாசிரியர்

முனைவர் **கோ. வசந்திமாலா**

முனைவர் **இரா. சுமதி**

முனைவர் **வே. விக்னேசு**

முனைவர் **து. ராஜம்மாள்**

முனைவர் **அ. வீரமணி**

மற்றும்

தொகுப்பு & பதிப்பு

முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா**

இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை,

ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOK SHOP

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	**சித்தாந்த மெய்யியல் கோட்பாடுகள்**
தொகுப்பாசிரியர்	:	முனைவர் **கோ. வசந்திமாலா,** முனைவர் **இரா. சுமதி,** முனைவர் **வே. விக்னேசு,** முனைவர் **து. ராஜம்மாள்** முனைவர் **அ. வீரமணி**
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் **மு. சாதிக் பாட்சா** இணைப்பேராசிரியர், முதுகலை & தமிழாய்வுத்துறை, ஜமால் முகமது கல்லூரி (த), திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.
பொருள்	:	ஆய்வுக்கட்டுரைகள்
மொழி	:	தமிழ்
நூல் உரிமை	:	ஆசிரியர்க்கு
பதிப்பாண்டு	:	2022
நூலின் அளவு	:	Double Crown
பக்கங்கள்	:	iv + 288 = 292
அச்செழுத்து	:	10
தாள்	:	18.6 மேப்லித்தோ
விலை	:	உரூ. 200/-
ஒளி அச்சு	:	வண்ணத்துளிகள், திருச்சி
வெளியீடு	:	**RAHMAN BOOK SHOP** No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ISBN No	:	978-93-91573-04-1

❖ *Name of the Book : **Sithantha Meiyeyal Kotpadugal***
❖ *Author : **Dr. G. Vasanthimala, Dr. R. Sumathi, Dr. V. Vignesh, Dr. D. Rajammal, Dr. A. Veeramani***
❖ *Publisher by Author : **Dr. M. Sadik Batcha***
❖ *Subject : Research Articles*
❖ *Language : Tamil*
❖ *Size : Double Crown*
❖ *Pages : iv + 288 = 292*
❖ *Printing Point : 10*
❖ *Year : 2022*
❖ *Rate : Rs. 200/-*
❖ *Publishers : Rahman Book Shop, Trichy - 23*

பொருளடக்கம்

			1-5
1.	சோ. பத்மாவதி	காலக்கோட்பாடு நோக்கில் பாரதியின் கவிதைகள்	6-11
2.	இரா. ஜெயந்தி	மானுடம் போற்றும் திருமந்திரம்	12-21
3.	ச. அருள்செல்வி	"சூல்" புதினத்தில் பண்பாட்டுச் சூழலியல்	22-32
4.	கோ.வசந்திமாலா	எஸ் ராமகிருஷ்ணனின் சிறுகதைகளில் பெண்ணியக் கோட்பாடுகள்	33-40
5.	கு.சிந்து	அமைப்பியல் நோக்கில் ஐங்குறுநூற்றுப் பாடல்கள்	41-47
6.	கோ.நிர்மலாதேவி	நவீனத்தொன்மக் கவிஞன் பாரதியின் பெண்ணியம்	48-55
7.	ச.சகுந்தலை	இலக்கியங்களில் சமுதாய நலக் கோட்பாட்டு நெறிகள்	56-63
8.	இரா. சுமதி	கவிதைகள் புலப்படுத்தும் எதார்த்தக் கோட்பாட்டு வழி கல்விச் சிந்தனைகள்	64-71
9.	வே. விக்னேசு	பண்டிதர் அ.கி. நாயுடு அவர்களின் படைப்புகளில் வெளிப்படும் பொதுவுடைமைக் கோட்பாடுகள்	72-75
10.	மா.அருட்செல்வன்	கண்ணதாசன் பாடல் உணர்த்தும் "நாட்டுப்புறக் கருத்தாடல்"- பண்பாட்டுக் கோட்பாட்டை முன்வைத்து	76-85
11.	க.பாலாஜி	மானிடவியல் பின்புலத்தில் குரங்கினத் தொன்மம்	86-99
12.	து.ராஜம்மாள்	அகப்பாடல்களில் குறிப்புப்பொருளும் .ப்ராய்டிய கனவுக் கோட்பாடும்	100-104
13.	இரா.மணிகண்டன்	நவீனத் தெருக்கூத்தும் பிரெக்டின் காவியப்பாணி கோட்பாடும்	105-109
14.	ஈ. விமலா	சிந்தாமணியில் பெண்ணியம்	110-116
15.	நீ.பகவதியம்மாள்	சித்தாந்த மெய்யியல் கோட்பாடுகள்	117-121
16.	வெ.விஜயலட்சுமி	பெண்ணியம் அன்றும் இன்றும்	122-132
17.	அ. வீரமணி	வெ.இறையன்புவின் புதினங்களில் பெண்ணியம்	133-144
18.	பொ.உத்திரகுமார்	"என்மகஜே" புதினம் வெளிப்படுத்தும் சூழலியல் - விழிப்புணர்வுச் சிந்தனைகள்	145-153
19.	ஜோ.செ.கார்த்திகேயன்	விதைச்சோளம் நாவலில் படைப்பாளர் அரசியலும் சாதிக்காலனிய நுண்ணரசியலும்	154-158
20.	சி.ஆறுமுகம்	சிலப்பதிகாரம் உணர்த்தும் பெண்ணியக் கோட்பாடுகள்	159-165
21.	ச. பாரதி	இலக்கியங்களில் சொல்லியல் ஆய்வு : பேராசிரியர் செ.வை. சண்முகம் பங்களிப்புகள்	166-170
22.	கோ.புவனேஸ்வரி	கண்ணதாசன் திரையிசைப் பாடல்களில் பெண்ணியக் கோட்பாடுகள்	171-176
23.	ம. சித்ராகண்ணு	இந்தியப் பெண்மைக் கோட்பாடுகள்	177-183
24.	வி.ஜெயபிரியா	தமிழ் இலக்கியத்தில் உரையாடல் கோட்பாடுகள்	184-187
25.	கே.இரா.கமலாமுருகன்	கலித்தொகையில் சமூகம்சார் கோட்பாடு	188-194
26.	ப.மேகலா	அறக்கோட்பாடுகளை வலியுறுத்தும் வளையாபதி	195-202
27.	த.மோகனாம்பாள்	ஸ்ரீமத் பாம்பன் சுவாமிகளின் பாடல்களில் உளவியல் கூறுகள்	203-207
28.	ச. முருகேஸ்வரி	பதினெண்கீழ்க்கணக்கு நூல்கள் அகத்திணைப் பாடல்களில் உரிப்பொருள் கோட்பாடுகள்	208-214
29.	ம.நந்தினி	மன அழுத்த மேலாண்மைக் கோட்பாட்டு நோக்கில் புறநானூறு	215-221
30.	இல. பெரியசாமி	காரிமங்கலத்தில் சைவ சமயக் கோயிலின் கட்டுமானக் கோட்பாடுகள்	222-227
31.	க.பூர்ணயோகராணி	கவிஞர் வைரமுத்து திரையிசைப் பாடல்களில் அணிநயங்கள்	228-233
32.	மா.சே.இராதா	பெண்ணிய நோக்கில் மகாபாரதப்பெண் பாத்திரங்கள்	234-239
33.	இரா.ம.ரேவதி	கம்பராமாயணத்தில் உளவியல் கோட்பாடுகள்	240-245
34.	மு.ருக்மணி	திருக்குறளில் பௌத்த சமயக்கோட்பாடுகள்	246-251
35.	T.R . சபிதா	இராமேசுவரம் திருத்தலத்திலுள்ள சிவனின் சிற்பங்களில் மெய்ப்பாட்டியல் கோட்பாடுகள்	252-254
36.	மா.சைலஜா	நாடகவியல் கோட்பாடுகள்	255-261
37.	மு.சம்பத்குமார்	தமிழ் நவீன நாடகங்களில் - நடப்பியல்	262-265
38.	சாமுவேல் பாபு	சே.தர்மனின் சிறுகதைகளின் தலித்தியப் பார்வை	266-270
39.	திரு.ஆர்.சங்கிலிராஜ்	பூமணி நாவல்களில் நாட்டுப்புறப் பாடல்கள் காட்டும் சமுதாயம்	271-276
40.	க. சிவமணி	ஒப்பியல் நோக்கில் பாரதி பாரதிதாசன் சிற்பி ஆத்திசூடிகள்	277-282
41.	ந.சுமதி	"ஆறுகாட்டுத்துறையின்" நாவலில் கடலோர மக்களின் வாழ்க்கை நிலை	283-288
42.	மு.சுமதி	புறநானூற்றில் மனிதவள மேம்பாடு	

காலக்கோட்பாடு நோக்கில் பாரதியின் கவிதைகள்

முனைவர் சோ. பத்மாவதி
இணைப்பேராசிரியர் & தலைவர்
தமிழ்த்துறை, பூ.சா.கோ கலை அறிவியல் கல்லூரி, கோயம்புத்தூர் - 641014

ஆய்வுச் சுருக்கம்

மனித வாழ்வின் ஒவ்வொரு நொடி நிகழ்வுகளும் காலக்கணக்குகளாய் நின்று, வாழ்வின் அர்த்தத்தை அறியச் செய்கின்றன. காலக் கண்ணாடியாய் திகழும் இலக்கியம் படைப்பாளரின் படைப்பு நோக்கையும் படைப்பின் நுட்பத்தையும் அறிவதற்குத் துணையாகின்றன. காலமும் கருத்தும் படைப்பின் இரண்டு பக்கங்கள். காலத்தின் பின்புலம் கருத்தாழத்தின் அடித்தளமாதல் ஒரு படிநிலை. மகாகவி பாரதியின் கவிதைகளில் காலக்கோட்பாடு அமைந்து விளங்கும் திறத்தைக் காண்பதே இக்கட்டுரையின் நோக்கமாகும்.

திறவுச்சொற்கள் காலக்கோட்பாடு பாரதியின் கவிதை காலக் கண்ணாடி தொல்காப்பியம்

முன்னுரை

கடந்த கால நடவுகள், நிகழ்கால அறுவடை, எதிர்கால வளம் அனைத்தையும் இலக்கிய வடிவங்கள் வகைப்படுத்தும் தன்மைக்கேற்ப அவற்றின் திட்பமும் நுட்பமும் சிறக்கின்றன. இவ்வகையில் மகாகவி பாரதியின் கவிதைகளில் காலக்கோட்பாடு அமைந்து விளங்கும் திறத்தைக் காண்பதாக அமைகிறது இக்கட்டுரை.

இலக்கணம் சுட்டும் காலம்

ஒல்காப் புகழ் தொல்காப்பியம் சுட்டும் 34 செய்யுள் உறுப்புகளும் ஒன்றாக விளங்குவது "காலம்" என்னும் உறுப்பு. பழந்தமிழர் வாழ்வை அகம் புறம் எனும் இரண்டு நெறிகளின் கீழ் சிறப்பித்துள்ளனர். அகப்பொருள் அல்லது புறப்பொருள் நிகழ்ச்சியைக் குறிப்பிடும்போது இறப்பு, நிகழ்வு, எதிர்வு என்னும் முக்காலங்களுள் ஒன்றோ இரண்டு காலங்களோ முக்காலங்களுமோ தோன்றுமாறு உரைத்தனர்.

"இறப்பே நிகழ்வே எதிரது என்னும்
திறத்தியல் மருங்கின் தெரிந்தனர் உள்ளப்
பொருள் நிகழ்வு உரைப்பது காலம் ஆகும்"[1]

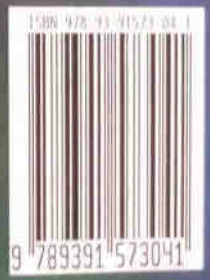
என்று தொல்காப்பியம் செய்யுளில் மூன்று காலத்தினும் நிகழ்கின்ற நிகழ்ச்சி அமைந்திருக்கும் திறத்தை நோக்குதல் வேண்டும் என்கிறார்.

படைப்பும் காலமும்

படைப்பாளனின் உள்ளத்து உணர்வுகளை நெறிப்படுத்திக் காட்டும் கலை வடிவங்களுள் இலக்கியம் தனித்த சிறப்பை கொண்டிலங்குகின்றது. பெற்ற அனுபவங்களின் அடித்தளத்தில் எதிர்காலத்தை வளமாக்கும் சிந்தனைகளின் இருப்பிடங்களாக இலக்கியப் படைப்புகள் தொலைநோக்குப் பார்வையோடு அமைந்திருத்தல் அவற்றின் நிலைப்பேற்றிற்குத் துணையாகின்றது. எதிர்காலத்தை வருங்காலத்தை வகுத்துச் சொல்லும் தீர்க்கத்தரிசிகளை காலத்தின் தேவையாக இயற்கை படைத்துக் கொண்டுதான் இருக்கின்றது.

நம் பெற்ற வாழ்க்கை நிகழ்வின் தாக்கங்களிலிருந்து அறிவை வழிப்புணர்வைப் பெறல் வேண்டுமென்பது வாழ்வின் கட்டாயம் ஆகவேண்டும். எனவேதான் படைப்பாளர்கள் வருங்காலம் சிறக்க சீறிய சிந்தனைகளைத் தமது படைப்புகளில் வெளிக்படுத்துகின்றனர். கடந்த காலத்தைக் கைப்பிடித்துக் கொண்டு எதிர்காலத்தை

RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805



Print @ The Printing House, Try-23.M : 7598827412

தமிழ்ப் படைப்பிலக்கியம்
பன்முக நோக்கு



பதிப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் அ.சையத் ஜாகீர் ஹுசன்

முனைவர் வ.முஹம்மது யூனுஸ்

முனைவர் ஷே.நாகூர் கனி

முனைவர் ச.அ.சையத் அகமது பிரோசு

ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி),

திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

தமிழ்ப் படைப்பிலக்கியம்
பன்முக நோக்கு

பதிப்பாசிரியர்கள்

முனைவர் அ.சையத் ஜாகீர் ஹசன்

முனைவர் வ.முஹம்மது யூனுஸ்

முனைவர் ஷே.நாகூர் கனி

முனைவர் ச.அ.சையத் அகமது பிரோசு

ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)

ஆற்றல் வளத்தனித்தகுதியும்

தேசியத்தர மதிப்பீட்டு மூன்றாம் சுற்றில் 'A' தகுதிச் சான்றும்

DBT-நட்சத்திரக் கல்லூரித்திட்டம் மற்றும் DST-FIST நிதிநல்கையும் பெற்றது

(பாரதிதாசன் பல்கலைக்கழக இணைவு பெற்றது)

திருச்சிராப்பள்ளி – 620 020

ஆகஸ்ட் 2022

நூல் விபரம்

பெயர்	:	தமிழ்ப் படைப்பிலக்கியம் : பன்முக நோக்கு
பதிப்பாசிரியர்கள்	:	முனைவர் அ.சையத் ஜாகீர் ஹசன், முனைவர் வ.முஹம்மது யூனுஸ், முனைவர் ஷே.நாகூர் கனி, முனைவர் ச.அ.சையத் அகமது பிரோசு
வகை	:	படைப்பிலக்கியக் கட்டுரைத் தொகுப்பு
முதற் பதிப்பு	:	ஆகஸ்ட் 2022
பக்கங்கள்	:	VI + 244 = 250
விலை	:	உரூ.250/-
வெளியீடு	:	ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி), திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020
அச்சாக்கம்	:	ஸ்ரீனிவாசா ஆர்ட்ஸ், சிவகாசி – 626 123

BIBLIOGRAPHY

Title	**:**	**Thamizh Padaippilakkiyam : Panmuga Nokku**
Editors	**:**	**Dr. A. Syed Zakir Hasan,** **Dr. W. Mohamed Younus,** **Dr. S. Nagoor Gani,** **Dr. S.A. Syed Ahmed Firoz**
Subject	**:**	**Articles on Tamil Modern Literature**
Edition	**:**	**August 2022; First Edition**
Pages	**:**	**VI + 244 = 250**
Price	**:**	**Rs.250/-**
Publication	**:**	**Jamal Mohamed College (Autonomous)** **Tiruchirappalli – 620 020**
Printing	**:**	**Srinivasa Arts, Sivakasi – 626 123**
ISBN	**:**	**978-93-5636-381-6**

பதிப்புரை

‘நூல் பல கல்’ என்பது ஆன்றோர் மொழியாகும். நாளொரு மேனியும் பொழுதொரு வண்ணமுமாகத் தமிழ்ப் படைப்பிலக்கியம் சார்ந்து பல இலக்கியங்கள் தோன்றி வருகின்றன. அவற்றுள் எதை வாசிப்பது எதைத் தவிர்ப்பது என்ற மனக்குழப்பம் மாணவர்களுக்கு ஏற்படுவது இயற்கை. சங்க இலக்கியம், நீதி இலக்கியம் போன்ற வரையறைக்குட்பட்ட பட்டியல் இக்கால இலக்கியங்களுக்குப் பொருந்தாது அல்லவா. அதனால்தான் கவிதை, உரைநடை, நாடகம், சிறுகதை, நாவல் ஆகிய துறைகள் சார்ந்த படைப்புகளைத் தேர்வு செய்து இங்கு ஆய்வுக்கு உட்படுத்தப்பட்டுள்ளன.

நூல் அறிமுகம், விமரிசனம், ஆய்வு என்ற போக்குகளில் இந்த கட்டுரைகள் எழுதப்பட்டுள்ளன. முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறையின் அனைத்துப் பேராசிரியர்களின் பங்களிப்பும் இந்நூலாக்கத்தில் உண்டு என்றால் மிகையாகாது. பல்கலைக்கழக மானியக்குழு ஆய்வூதியம் பெறும் முழுநேர முனைவர்ப்பட்ட ஆய்வாளர் ஒருவரின் கட்டுரையும் இந்நூலில் இடம்பெற்றுள்ளது குறிப்பிடத்தக்கது. தமிழ் மொழியில் எண்ணற்ற இலக்கிய வரலாறு நூற்கள் இருந்து வந்தாலும் எம் துறையின் வெளியீடாக 2012ஆம் ஆண்டு முதற்பதிப்பாக வெளிவந்த **‘தமிழ் இலக்கிய வரலாறு’** என்ற நூல் தனிச்சிறப்புடையதாக விளங்கிவருவது போன்று தமிழின் தனிச்சிறப்பு மிக்க படைப்பிலக்கியங்களை மாணவர் சமூகத்திற்கும், தமிழ் வாசகர் பரப்பிற்கும் அறிமுகம் செய்யும் வகையில் **‘தமிழ்ப் படைப்பிலக்கியம் : பன்முக நோக்கு’** என்ற நூலும் விளங்கும் என்பது திண்ணம். இந்த நூலில் இடம்பெற்றுள்ள முப்பது கட்டுரைகளை எழுதிய சான்றோர் பெருமக்களுக்கு எவ்வளவு நன்றி சொன்னாலும் தகும்.

தமிழ்த்துறைச் சார்ந்த அனைத்துச் செயற்பாடுகளிலும் எப்போதும் உறுதுணையாக நிற்போர் எம்கல்லூரி ஆட்சிமன்றக் குழுவினர். குறிப்பாக ஜமால் முகமது கல்லூரி ஆட்சிமன்றக் குழுவின் செயலர் மற்றும் தாளாளர் டாக்டர் அ.கா.காஜா நஜீமுதீன், பொருளாளர் ஹாஜி எம்.ஜே.ஜமால் முகமது, துணைச் செயலர் முனைவர் க.அப்துஸ சமது, கௌரவ இயக்குநர் மற்றும்

உறுப்பினர் முனைவர் கா.நா.அப்துல் காதர் நிஹால் ஆகிய பெருமக்களுக்கு எம் நன்றிகள் என்றும் உரியவை. கல்லூரியின் வளர்ச்சிக்காகத் தொய்வில்லாமல் பணியாற்றிவரும் இப்பெருமக்கள் இந்நூல் சிறக்க வாழ்த்துரைகள் வழங்கி சிறப்பித்ததையும் நன்றியுடன் நினைவுகூர்கிறோம். கல்லூரி நிர்வாகப் பணி, கற்பித்தல், ஆய்வு எனப் பல்துறை சார்ந்து சதாவதானியாக சாதனை புரிந்து வரும் எம் கல்லூரி முதல்வர் பேராசிரியர் முனைவர் சை.இஸ்மாயில் முகைதீன் அவர்கள் இந்நூலிற்குச் சிறந்ததொரு முன்னுரை எழுதியுள்ளார். அவர்களுக்கும் எங்கள் நன்றி. மேலும் கல்லூரி நிர்வாகப் பணியில் தொய்வின்றி செயலாற்றும் துணை முதல்வர் முனைவர் அ.முகம்மது இப்ராஹீம், கூடுதல் துணை முதல்வர் முனைவர் எம்.முகம்மது சிஹாபுதீன், விடுதி நிர்வாக இயக்குநர்கள் முனைவர் கே.என்.முஹம்மது பாசில், செல்வி ஜே.ஹாஜிரா பாத்திமா ஆகியோர்க்கும் மனமார்ந்த நன்றிகளைத் தெரிவிப்பதில் மிகவும் மகிழ்கிறோம்.

இந்நூலாக்கப் பணியில் பெரிதும் உதவியாக இருந்த தமிழ்த்துறை உதவிப் பேராசிரியர்கள் முனைவர் க.சிராஜுதீன், முனைவர் ச.சர்புதீன், திரு.நி.அமிருதீன், திரு.து.பிரபாகரன், திரு.மு.அப்துல் சமது, திரு.வி.விஜய் அட்டை வடிவமைப்பாளர் திரு.சா.முகமது அபுபக்கர் சித்திக் நூலை சிறந்த முறையில் அச்சிட்ட சிவகாசி ஸ்ரீனிவாச ஆர்ட்ஸ், திரு.ஜவகர் பாஷா ஆகியோர்க்கும் நன்றிகள்.

- பதிப்பாசிரியர் குழு

பொருளடக்கம்

1. **மகாகவி பாரதியின் பாஞ்சாலி சபதம்**
   - முனைவர் த.செல்வராசு 01
2. **சமூக நோக்கில் கவிஞர் மீராவின் 'கனவுகள் + கற்பனைகள் = காகிதங்கள்' – கவிதைகள்** - முனைவர் ச.அ.சையத் அகமது பிரோசு 11
3. **பாரதிதாசனின் புரட்சிக்கவியில் பாத்திரப்படைப்பு**
   - முனைவர் க.இக்பால் 18
4. **கவிக்கோ அப்துல் ரகுமானின் நேயர் விருப்பம் என்ற கவிதைத் தொகுப்பில் இஸ்லாமிய இயற்கையியல் தத்துவம்.**
   - முனைவர் அ.மா.முகமது ஹாரிஸ் 27
5. **மு.மேத்தாவின் 'வெளிச்சம் வெளியே இல்லை' என்ற கவிதை நூலின் பேசுபொருள்**
   - முனைவர் மு.ஷர்மிளாபானு 36
6. **கா.மு.ஷெரிப்பின் நபியே எங்கள் நாயகமே என்னும் படைப்பு காட்டும் நபிகளாரின் அற வழி**
   - முனைவர் அ.மா.முகமது ஹாரிஸ் 46
7. **வரலாற்றுப் பதிவுகளும் ஆவணத் தன்மைகளும் பாரதியின் கடிதங்களை முன்வைத்து**
   - முனைவர் ச.அ.சையத் அகமது பிரோசு 58
8. **சமூக நோக்கில் தமிழ் விருந்து**
   - முனைவர் சு.இளவரசி 66
9. **டாக்டர் ம.பொ.சிவஞானம் பயணத்தில் அமெரிக்காவில் மூன்று வாரம்**
   - முனைவர் சே.அமீருதீன் 72
10. **எம்.எஸ்.உதயமூர்த்தி அவர்களின் 'எண்ணங்கள்' நூலறிமுகம்**
    - முனைவர் அ.ஜான்சிராணி 80
11. **திறனாய்வு நோக்கில் டி.எம்.மணியின் 'சாதி ஒழிந்தது'**
    - பேரா. அ.முகமது யாசிர் 86
12. **நாடகப் படைப்பாக்கத்தில் களங்களும் அரங்குகளும்**
    - முனைவர் வே.சிவானந்தம் 90
13. **தமிழ்நாட்டில் நாடகக்கலை தோன்றிய வரலாறு**
    - முனைவர் அ.ஜனார்த்தலி பேகம் 97
14. **'சுலோசனா சதி' – நாடகம் (தூ.சங்கரதாஸ் சுவாமிகள்)**
    - முனைவர் கு.நாராயணசாமி 105

15. **'பேராசிரியர் பிரம்மசாரி' நாடகம் உணர்த்தும் சமூகம்**
- பேரா. மு.அப்துல் சமது 114

16. **என் பார்வையில் 'சிதைந்த பிம்பம்' நாடகம்**
- பேரா. நி.அமிருதீன் 123

17. **பம்மல் சம்பந்த முதலியாரின் 'சந்திரஹரி' நாடகம்**
- முனைவர் ரஷீதா பேகம் 128

18. **மா.இராமலிங்கம் எழுதிய 'நாவல் இலக்கியம்' நூலறிமுகம்**
- முனைவர் ச.சர்புதீன் 133

19. **கபிலன் வைரமுத்துவின் 'மெய்நிகரி' – வெளிப்பாடுகள்**
- முனைவர் மு.சாதிக்பாட்சா 146

20. **தோட்டியின் எண்ணவோட்டம்**
- முனைவர் மு.அலிபிநிஷா 155

21. **'நட்டுமை' புதினத்தில் வாழ்வியல் சிக்கல்கள்**
- முனைவர் சு.விஜயலெட்சுமி 162

22. **'ரஸவாதி' என்னும் சுயமுன்னேற்றப் புதினம்**
- முனைவர் அ.தௌ.ஃபீக் ரமீஸ் 167

23. **தமிழில் சிறுகதை இலக்கியம் ஒரு 'வளர் பெருமரம்' சாலை இளந்திரையனின் 'தமிழில் சிறுகதை' என்னும் நூலை அடியொற்றி**
- பேரா. து.பிரபாகரன் 178

24. **முன்னோடிகள் கையளித்த சமூக வரைபடம்**
- ஜோ.ஜார்ஜ் இம்மானுவேல் 186

25. **உலகத்துச் சிறுகதைகள் - நூலறிமுகம்**
- முனைவர் செ.சுகவனேஸ்வரன் 200

26. **அயலகத் தமிழ் இலக்கியம் தொகுப்பின்வழி புலம்பெயர் மக்களின் வாழ்வியல்**
- பேரா. ல.அ.முஹம்மது அலி ஜின்னாஹ் 206

27. **விமரிசன நோக்கில் இந்தியச் சிறுகதைகள்**
- பேரா. வீ.விஜய் 211

28. **இஸ்லாமியத் தமிழ்ச்சிறுகதைகள்**
- முனைவர் ஷே.நாகூர் கனி 219

29. **பன்முக நோக்கில் தலித் சிறுகதைகள்**
- முனைவர் சு.சாகுல் ஹமீது 232

30. **தமிழ்ச் சிறுகதை மரபில் பெண் படைப்பாளிகள்**
- முனைவர் அ.சையத் ஜாகீர் ஹசன் 238

மகாகவி பாரதியின் பாஞ்சாலி சபதம்

முனைவர் த.செல்வராசு
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி – 620 020

இரண்டாயிரத்து ஐந்நூறு ஆண்டுகளுக்கு மேற்பட்ட தமிழிலக்கிய வரலாற்றில் புதியதோர் எழுச்சியைத் தந்து தமிழ்க்கவிதை உலகத்தைப் புதிய திசைக்கு மாற்றிய பெருமை மகாகவி பாரதியைச் சாரும். இவ்வகையில் இருபதாம் நூற்றாண்டின் இணையற்ற கவிஞர்களுள் முதன்மையானவராகிய பாரதி மண்விடுதலை வேட்கையையும் பெண்விடுதலைச் சிந்தனையையும் பரப்புவதில் பெரிதும் முனைப்புக் காட்டினார். தமிழ் மொழிக்கு நிகராக உலகில் வேறு எம்மொழிகளும் இல்லையென்று உறுதிபடக் கூறிய பாரதி தான் பெரிதும் பற்றுக் கொண்டிருந்த தமிழ்மொழியில் தோன்றும் இலக்கியங்கள் எல்லோரும் பயிலும் வண்ணம் எளிமையும் இனிமையும் உடையதாக இருத்தல் வேண்டுமென விரும்பினார். அந்த அடிப்படையிலேயே பாஞ்சாலி சபதத்தை இயற்றியுள்ளார்.

எளிமையும் இனிமையும்

பாஞ்சாலி சபதத்தின் முன்னுரையில் **"எளிய பதங்கள், எளிய நடை, எளிதில் அறிந்து கொள்ளக்கூடிய சந்தம், பொது ஜனங்கள் விரும்பும் மெட்டு இவற்றினையுடைய காவியமொன்று தற்காலத்திலே செய்து தருவோன் நமது தாய்மொழிக்குப் புதிய உயிர் தருவேனாகின்றான். ஓரிரண்டு வருசத்து நூற்பழக்கமுள்ள தமிழ்மக்கள் எல்லோருக்கும் நன்கு பொருள் விளங்கும்படி எழுதுவதுடன், காவியத்துக்குள்ள நயங்கள் குறைவுபடாமலும் நடத்துதல் வேண்டும்."** என்றும் குறிப்பிடுகிறார். அவ்வகையிலேயே பாஞ்சாலி சபதத்தை எளிய நடையில் இனிய சந்தத்தில் படைத்திருக்கிறார் பாரதியார்.

நூலமைப்பு

பாஞ்சாலி சபதம் இரண்டு பாகங்களில் அழைப்புச் சருக்கம், சூதாட்டச் சருக்கம், அடிமைச் சருக்கம், துகிலுரிதல் சருக்கம், சபதச் சருக்கம் என்ற ஐந்து சருக்கங்களில் அமைந்து சிறக்கின்றது. அஸ்தினாபுர நகர் வர்ணனையோடு தொடங்குகிறது காவியம். துரியோதனன் தான் பாண்டவர்களால் புதிதாக அமைத்த நகருக்கு அழைக்கப்பட்டு சீரும் சிறப்புமிக்க சபையில் தான் மட்டும் அவமானப்படுத்தப்பட்டதாக சகுனியிடம் சொல்ல, சகுனி பாண்டவர்களை வெல்வதற்குச் சூதாட்டம் ஒன்றே வழியென்று ஆலோசனை கூறி ஆறுதல் படுத்துவதில் கதை தொடங்குகிறது.

சகுனி, துரியோதனன் இருவரும் திருதராட்டினனிடம் சென்று தங்கள் எண்ணத்தைத் தெரிவிப்பது, பாண்டவர்களைச் சூதாட அழைப்பது தவறு என்று திருதராட்டினன் கூறுவதுடன் துரியோதனன் பாஞ்சாலியால் நகைக்கப்பட்டது உறவு முறையில் தவறல்ல என்று அறிவுறுத்துவது, தன் எண்ணம் ஈடேறாவிட்டால் தான் மடிவேனென்று துரியோதனன் கூறுவது, வேறு வழியின்றி தன் மகனின் விருப்பத்திற்கு இணங்கிய திருதராட்டினன் புதிய சபையொன்றை அமைத்து அதைக் காண வருமாறு பாண்டவர்களை அழைத்துவர விதுரனை அனுப்புவது, அவ்வாறு அனுப்பும்போது சூதாட்டச் செய்தியைத் தெரிவித்துவிடுமாறு பணிப்பது, விதுரன் பாண்டவர்களை அழைக்கச் செல்வது, முதலில் மறுத்து பின் சூதாட தருமன் இணைவது, பொன், பொருள், படைகள், நாடு அனைத்தையும் சூதாட்டத்தில் இழப்பது, பின் அவற்றையெல்லாம் மீட்க தன்னையும், தன் தம்பிமாரையும் பந்தயப் பொருளாக வைத்து இழந்தபின் பாஞ்சாலியையும் பணயப்பொருளாக வைத்துச் சூதாடி இழப்பது, பாஞ்சாலியை சபைக்கு அழைத்துவர துரியோதனன் தேர்ப்பாகனை அனுப்புவது, பாஞ்சாலி விளக்கம் கேட்டு வர மறுத்தபின் துச்சாதனனை அனுப்ப அவன் பாஞ்சாலியின் கூந்தலைப் பிடித்து சபைக்கு இழுத்து வருவது, கர்ணன் ஏவ துச்சாதனன் பாஞ்சாலியின் துகில்பற்றி இழுப்பது, பாஞ்சாலி கண்ணனை வழிபட, கண்ணன் அருளால் துகில் வளர, துச்சாதனன் துவண்டு விழுவது, துரியோதனன் தொடையைப் பிளந்து உயிர்மாய்ப்பேன், துச்சாதனனையும் வீழ்த்துவேன் என்று வீமன் சபதம் செய்வது, அர்ச்சுணன் **"இந்தப் பாதகக் கர்ணனைப் போரில் மடிப்பேன்"** என்று சபதம் செய்வது, பாவி துச்சாதனன் பாழ் துரியோதனன் இருவர் குருதியையும் கலந்து குழல் மீது பூசிக் குளித்தபின்னே சீவி குழல் முடிப்பேன். அதுவரை குழல் முடியேன் என்று பாஞ்சாலி சபதம் உரைத்தல் என்று கதைநிகழ்வு உரைக்கப்படுகிறது. பொருள் விளக்கமும் குறிப்புகளும் என்னும் தலைப்பில் பாரதியாரே தந்திடும் குறிப்பு விளக்கப் பகுதியும் நூலுள் இடம் பெற்றுள்ளது.

காவிய நோக்கம்

எளிய நடையில் காவியம் ஒன்று எழுதித்தருவோன் தமிழுக்குப் புதிய உயிர் தருவோன் ஆவான் என்று முகவுரையில் குறிப்பிடும் பாரதி அத்தன்மையிலேயே பாஞ்சாலி சபதத்தை இயற்றியுள்ளார். புதிய கதையொன்றை எழுதாமல் மக்களின் வழக்கத்திலிருக்கும் கதையையோ கதைநிகழ்வையோ கொண்டு காவியம் இயற்றுவதும் இலக்கிய மரபாகும். அவ்வகையிலேயே மகாபாரதக் கிளைக்கதையைக் கருவாகக் கொண்டு நளவெண்பா தோன்றியது. மகாபாரதக் கதையின் சூதாட்டப் பகுதியையே கருவாகக் கொண்டு பாரதி பாஞ்சாலி சபதத்தை இயற்றியுள்ளார். இக்கதை நிகழ்வு அன்றைய நிலையில் பாரதியின் முதன்மையான கவிதைக் கொள்கைகளான மண் விடுதலையும், பெண் விடுதலையும் பேசுவதற்கு மிகவும் ஏற்புடையதாக இருந்தது.

எனவே, நாட்டு விடுதலையும், பெண் விடுதலையும் பாஞ்சாலி சபதத்தின் முதன்மை நோக்கமாக அமைந்தது எனலாம்.

மண் விடுதலை

சகுனி, துரியோதனன் சூழ்ச்சிக்குப் பலியாகி தருமன் நாட்டை சூதாட்டத்தில் இழந்து அடிமையாவதோடு நாட்டையும் மக்களையும் கௌரவர்களுக்கு அடிமையாக்குகிறான். இந்நிகழ்வு ஆங்கிலேயர்களின் சூழ்ச்சிக்குப் பலியாகித் தங்களையும் தங்கள் நாட்டு மக்களையும் அடிமையாக்கிவிட்ட எண்ணற்ற இந்திய மன்னர்களுக்கு உருவகமாகிறது. திருதராட்டினன் விதுரனிடம் பாண்டவர்களைச் சூதுக்கு அழைத்துவரச் சொன்னபோது விதுரன் கூற்றாக வரும்,

"போச்சுது! போச்சுது பாரத நாடு!
போச்சுது நல்லறம்! போச்சுது வேதம்!
ஆச்சரி யக்கொடுங் கோலங்கள் காண்போம்
ஐய, விதனை தடுத்த லரிதோ?"

என்ற வரிகள் அன்றைய பாரத நாட்டின் அடிமை நிலைக்கு பாரதி வருந்துவதாகவே உள்ளது.

நாடு என்பது மன்னர்களின் உடமையல்ல, அதை ஆட்சிசெய்யும் உரிமை மட்டுமே அவர்களுக்குண்டு. ஆனால் அக்கால மன்னர்கள் பலர் ஆங்கிலேயர்களைப் போற்றி தங்கள் நாட்டை அடிமைப்படுத்திவிட்டார்கள். ஆங்கிலேயர்களை எதிர்த்த நாட்டுப்பற்றுமிக்க மன்னர்களை வீழ்த்தவும் துணைநின்றார்கள். இத்தகைய நிலையில் சூதாட்டத்தில் நாட்டை வைத்து இழந்த தருமனின் செயலை இழித்துப் பேசும் விதமாக,

"கோயிற் பூசை செய்வோர் - சிலையைக்
கொண்டு விற்றல் போலும்,
வாயில் காத்து நிற்போன் - வீட்டை
வைத்தி ழத்தல் போலும்,
ஆயி ரங்க ளான - நீதி
யாவையு ணர்ந்த தருமன்
தேயம் வைத்தி ழந்தான் - சீச்சீ!
சிறியர் செய்கை செய்தான்."

என்று பாரதி எடுத்துரைக்கிறார். "சீச்சீ" என்ற சொல் தருமனை நோக்கியதல்ல. ஆங்கிலேயர்களிடம் நாட்டை இழந்த மன்னர்களை நோக்கியது என்பதை பாஞ்சாலி சபதத்தை நுண்மையாகப் பயில்வோர் உணர்வர். உணரவியலாதவர்களுக்காகவே,

"சாமி தருமன் புவிக்கே - என்று
சாட்சி யுரைத்தன பூதங்க ளைந்தும்,
நாமுங் கதையை முடித்தோம் - இந்த
நானில முற்றும்நல் லின்பத்தில் வாழ்க"

என்று பாஞ்சாலி சபதத்தை நிறைவு செய்யும் போது பாரதி எழுதுகிறார். மன்னர்கள் மக்கள் உணர்வுகளைப் பற்றிக் கவலை ஏதுமின்றி ஆங்கிலேயர்களுக்கு வரிதந்து சமஸ்தான அரசர்களாய்த் திகழ்ந்தனர். இதனை உணர்த்தும் விதமாகவே,

"நாட்டு மாந்த ரெல்லாம் - தம்போல்
நரக ரென்று கருதார்
ஆட்டு மந்தை யாமென் - றுலகை
அரச ரெண்ணி விட்டார்."

என்று எழுதுகிறார் பாரதி. பாஞ்சாலி சபதத்தில் மண்விடுதலைச் சிந்தனைகள் மேலோங்கி இருப்பதை மேற்கண்ட செய்திகளால் உணரமுடிகின்றது.

பெண்விடுதலை

மகாபாரத காலத்தில் ஆரியர்களின் வேதநூல் விதிப்படி பெண் ஆடவனின் உடைமைப் பொருளாகவே கருதப்பட்டாள். இதனை, சபைக்கு இழுத்து வரப்பட்ட பின் நீதி கேட்ட திரௌபதிக்கு வீடுமன் (பீஷ்மாச்சாரியார்) சொல்லும் கூற்றினால் தெளிவாகப் புலனாகின்றது. ஒரு காலத்தில் ஆணும் பெண்ணும் சமமாக இருந்தார்கள் என்றும், இன்று பெண் ஆணுக்கு அடிமைப்பட்டவள்தான் என்றும் வீடுமன் கூறுவதிலிருந்து அறியலாம்.

"இப்பொழுதை நூல்களினை யெண்ணுங்கால், ஆடவருக்
கொப்பில்லை மாதர். ஒருவன்தன் தாரத்தை
விற்றிடலாம் தானமென வேற்றுவர்க்குத் தந்திடலாம்,
முற்றும் விலங்கு முறைமையன்றி வேறில்லை,
தன்னை யடிமையென விற்றபின் னுந்தருமன்
நின்னை யடிமையெனக் கொள்வதற்கு நீதியுண்டு"

என்று வீடுமன் கூற்றாக வரும் பாஞ்சாலி சபத வரிகள் அன்றைய பெண்ணின் நிலையை உணர்த்துகிறது. எனினும் திரௌபதி தன்னை சபைக்கு அழைக்க வந்த தேர்ப்பாகனிடம் **"மன்னர் முன்னர் தன்னை வைத்து இழந்தபின் என்னை வைத்து இழந்தாரா? இல்லை என்னை வைத்து இழந்தபின் தன்னை இழந்தாரா?"** சபையில் கேட்டு வா என்று தேர்ப்பாகனைத் திருப்பி அனுப்புகிறாள். அதன் பின்னர் சபையிலும்,

"நாயகர் தாந்தம்மைத் தோற்றபின் - என்னை
நல்கு முரிமை அவர்க்கில்லை, - புலைத்
தாயத்தி லேவிலைப் பட்டபின், - என்ன
சாத்திரத் தாலெனைத் தோற்றிட்டார்? அவர்
தாயத்தி லேவிலைப் பட்டவர் - புவி
தாங்குந் துருபதன் கன்னிநான் - நிலை
சாயப் புலைத்தொண்டு சார்ந்திட்டால், - பின்பு
தார முடைமை யவர்க்குண்டோ!"

என்று உரிமைக்குரல் கொடுக்கிறாள். இந்த திரௌபதியின் வினாக்கள் பெண்விடுதலையைப் பேசுவதற்குப் பாரதிக்குத் துணைபுரிகின்றன.

திரௌபதியைத் துரியோதனன் சபையில் மானக்கேடுறச் செய்தபின் வெகுண்டெழும் வீமன்,

"நாட்டையெல் லாந்தொலைத்தாய் - அண்ணே!
நாங்கள் பொறுத்திருந்தோம்!
மீட்டு மெமையடிமை - செய்தாய்,
மேலும் பொறுத்திருந்தோம்!
துருபதன் மகளைத் - திட்டத்
துய்ந னுடற்பிறப்பை,
இருபகடை யென்றாய், - ஐயோ!
இவர்க் கடிமையென்றாய்!
இதுபொறுப்ப தில்லை, - தம்பீ!
எரிதழல் கொண்டுவா!
கதிரை வைத்திழந்தான் - அண்ணன்
கையை எரித்திடுவோம்!"

என்று பேசுகிறான். யாவர்க்கும் முன்னவனாய் எல்லோரும் மதித்து வணங்கும் தலைவனாய் விளங்கும் தருமனைக் கடுஞ்சொற்களால் வீமன் பேசுகிறான். அதிலும் நாட்டைத் தொலைத்ததையும், தங்களை அடிமை செய்ததையும் பொறுத்துக் கொண்ட வீமனால் திரௌபதியை அடிமை செய்ததைப் பொறுத்துக்கொள்ள முடியவில்லை. இவ்வாறு பொறுக்க முடியாமல் பொங்கி எழுவதற்கு அவள் தங்கள் மனைவி என்பது மட்டுமல்ல என்பதையும் உணர்த்தும் பொருட்டு **"துருபதன் மகளை திட்டத்துய்மன் உடன்பிறப்பை இவர்க்கு அடிமைசெய்து விட்டாயே"** என்று வீமன் கூறுவதாக எழுதுகிறார் பாரதி. இந்த இடம் மண்விடுதலையைவிட முதன்மையானது பெண்விடுதலையே என்ற கருத்து மேலோங்கி நிற்கிறது என்பதற்குச் சான்றாகின்றது. இங்கு,

"பெண்ணடிமை தீருமட்டும் பேசும் திருநாட்டு
மண்ணடிமை தீர்ந்துவருதல் முயற்கொம்பே" (சஞ்சீவி பர்வதத்தின் சாரல்)

என்று பாரதிதாசன் உரைப்பதும் ஒப்புநோக்கத் தக்கதாகும்.

சூதின் தீமைகள்

"சிறுமை பலசெய்து சீரழிக்கும் சூதின்
வறுமை தருவதொன்று இல்" (934)

என்றார் வள்ளுவர். அறம் உரைப்போர் 'கூடாது' என்றுரைக்கும் பண்புகளுள் சூதும் ஒன்றாகும். சூதாட்டத்தால் வளமிழந்து, வாழ்விழந்து தன் இல்லத்தார் துயரமடைய மானமிழந்து வீழ்வோர் இன்றுமுளர். எனவே, காலங்காலமாய் தனிமனித வாழ்வைச் சிதைக்கும் பெரும் கேடாகத் திகழ்ந்து வரும் சூது வழக்கத்தினைக் கண்டிக்கும் வாய்ப்பாகவும் பாஞ்சாலி சபதக் கதை பயன் தருகின்றது. சகுனி சூதுக்கு அழைத்த போது தருமன்,

இருமையும் கெடுப்பது வாம் - இந்த
இழிதொழி லாலெமை யழித்தலுற் றாய்"

என்று கூறுவதால் அறியலாம். இந்த கூற்றில் ஒரு நயம் உண்டு. சூதாட்டம் தொடங்குவதற்கு முன்பே 'எமை அழித்தலுற்றாய்' என்று தருமன் கூறுகிறான். சூதாடத் தொடங்கும் ஒருவன் அழிவு உறுதி என்று அறிந்தே தொடங்குகிறான் என்பதை இக்கூற்று உணர்த்தி நிற்கிறது. மேலும்,

"கண்ணி ழப்ப வன்போல் – அவையோர்
கணமி ழந்து விட்டான்.
மாடி ழந்து விட்டான், – தருமன்
மந்தை மந்தை யாக்
ஆடி ழந்து விட்டான், – தருமன்
ஆளி ழந்து விட்டான்
பீடி ழந்த சகுனி – அங்கு
பின்னுஞ் சொல்லு கின்றான்
'நாடி ழக்க வில்லை, – தருமா
நாட்டை வைத்தி' டென்றான்."

என்ற வரிகளால் கண்ணிழந்த குருடர் போல எதிரி தூண்டத் தூண்ட யாவற்றையும் இழக்கின்றனர் சூதாட்ட விருப்பினர் என்பதையும் உணர வைக்கிறது பாஞ்சாலி சபதம். சூதாடுபவர்கள் இழந்ததை மீட்டுவிடலாம் என்ற நம்பிக்கையிலேயே தொடர்ந்து ஆடுகின்றனர். எல்லாச் செல்வங்களையும், நாட்டையும் இழந்த பின்னர் துரியோதனன் தருமனை மீண்டும் சூதாடத் தூண்டும் விதமாக,

"தம்பி மாரை வைத்தே - ஆடித்
தருமன் வென்று விட்டால்,
முன்பு மாமன் வென்ற - பொருளை
முழுது மீண்ட ளிப்போம்,
நம்பி வேலை செய்வோம் - தருமா"

என்று கூறுகிறான். சூதாட்டப் போக்கினை இந்தப் பகுதி தெள்ளத் தெளிவாக விளக்குகிறது. கடைசியில் தன் மனைவியை வைத்து ஆடும் அளவிற்கு சூதாட்டத் தன்மையால் தருமன் மதி இழக்கிறான் என்பதையே கதை நிகழ்வுகள் காட்டுகின்றன.

பாத்திரப் பண்புகள்

பாஞ்சாலி சபதத்தில் திரௌபதி, பஞ்சப் பாண்டவர்கள், வீடுமன், திருதராட்டினன், விதுரன், துரியோதனன், சகுனி, கர்ணன், துச்சாதனன், விகர்னன் உள்ளிட்ட கதை மாந்தர்கள் இடம் பெற்றிருந்தாலும் கதையைக் கொண்டு செலுத்துவதில் பெரும்பங்கு வகிக்கிற திருதராட்டினன், துரியோதனன், சகுனி ஆகிய மூவரின் பாத்திரப் பண்புகள் சிலவற்றை இங்குக் காணலாம்.

திருதராட்டினன்

காவியத்தின் முதன்மைக் கதைமாந்தர்களுள் ஒருவனாகிய திருதராட்டினன் இயல்பில் நல்லவனாகவும், பிள்ளைப் பாசத்தால் தீமைக்குத் துணை நிற்பவனாகவும் படைக்கப்பட்டுள்ளான். துரியோதனன் தான் சபைதனில் விழுந்ததைப் பார்த்து திரௌபதி சிரித்தாள் என்றும், அதனால் தான் பெரிதும் துயரடைவதாகவும் கூறியபொழுது அவனுக்குத் திருதராட்டினன்,

"தவறி விழுபவர் தம்மையே – பெற்ற
தாயுஞ் சிரித்தல் மரபன்றோ?"

என எடுத்துரைப்பதோடு மைத்துனி சிரித்ததில் தவறில்லை என்றும் ஆறுதல் கூறுகின்றான். மேலும், வாழ்வில் பலர் தேவையில்லாமல் துயரடைகிறார்கள். அதற்குக் காரணங்களை அவர்களே கற்பித்துக் கொள்கின்றனர். அவர்களுள் ஒருவனாகவே துரியோதனன் இருக்கின்றான். இதனை உணர்த்த விரும்பிய திருதராட்டினன் துரியோதனனைப் பார்த்து,

"கவலை வளர்த்திடல் வேண்டுவோர் – ஒரு
காரணங் காணுதல் கஷ்டமோ?"

என்று கூறுகின்றான். பாண்டவர் சபைக்குச் சென்ற தன்னைவிடுத்துக் கண்ணனுக்கே முதல் மரியாதைத் தந்ததாகத் துரியோதனன் குறை கூறியபோது,

"நண்ணும் விருந்தினர்க் கன்றியே - நம்முள்
நாமுப சாரங்கள் செய்வதோ? - உற
வண்ணனுந் தம்பியு மாதலால் - அவ
ரன்னிய மாநமைக் கொண்டிலர்"

எனப் பாண்டவர்களுக்காகப் பரிந்து பேசுகின்றான். சூதாடிப் பாண்டவர் நாட்டினைக் கவர்ந்திட சகுனி கூறிய போது,

"ஆரியர் செய்வா ரோ? – இந்த
ஆண்மை யிலாச்செய லெண்ணுவரோ?"

என்று திருதராட்டினன் சொல்லும்போது அற உணர்ச்சி உள்ளவனாக விளங்குகின்றான். மேலும்,

"பெரிதாத் துயர்கொணர்ந் தாய் - கொடும்
பேயெனப் பிள்ளைகள் பெற்றுவிட்டேன்"

என உரைத்திடும்போது திருதராட்டினன் மீது இரக்கம் ஏற்படுகின்றது. நிறைவாக, சூதாடப் பாண்டவரை அழைக்கத் திருதராட்டினன் இசைந்தபோது,

“விதிசெயும் விளைவினுக்கே - இங்கு
வேறுசெய் வார்புவி மீதுளரோ?”

என்று உரைத்திடுவான். கட்டாயத்திற்கு ஆளாகியத் திருதராட்டினன் தவறான முடிவெடுப்பதற்கு உள்ளாகின்றான். இவ்வகையில் உறவு மீது அன்பும், அரசியல் நேர்மையும், அற உணர்ச்சியும் என்ற நற்குணங்கள் பல கொண்டிருந்தவனாகத் திருதராட்டினன் திகழ்கின்றான் என்பதைப் பாஞ்சாலி சபதம் வழி உணரமுடிகின்றது.

சகுனி

பாண்டவர்களைச் சூதாட்டத்திற்கு அழைக்க பல்வேறு காரணங்களைக் கூறி திருதராட்டினனை சகுனி வலியுறுத்திய போது,

“..... .... அட
பிள்ளையை நாசம் புரியவே – ஒரு
பேயென நீவந்து தோன்றினாய்”

என்று திருதராட்டினன் கூறுவதிலிருந்து சகுனியினுடைய மொத்த பண்புநலன்களும் புலனாகின்றது. பாஞ்சாலி சபதத்தைப் பொறுத்தவரை துரியோதனனின் துயர் துடைப்பதற்காக விளைவுகளைப் பற்றிக் கவலைப்படாமல் துரியோதனன் மகிழவே சூழ்ச்சிகளைச் செய்யும் மாமனாக சகுனி விளங்குகின்றான்.

துரியோதனன்

துரியோதனனை அறிமுகப்படுத்தும்போது,

“துரியோ தனப்பெய ரான், - நெஞ்சத்
துணிவுடை யான்,முடி பணிவறி யான்.
கரியோ ராயிரத் தின் - வலி
காட்டிடுவான் என்றக் கவிஞர்பி ரான்
பெரியோன் வேத முனி - அன்று
பேசிடும் படிதிகழ் தோள்வலி யோன்
உரியோர் தாமெனி னும் - பகைக்
குரியோர் தமக்குவெந் தீயனை யான்.”

என்று வலிமை மிக்கவனாகவும், பகைக்கு நெருப்புப் போன்றவனாகவும் துரியோதனன் அறிமுகப்படுத்தப்படுகின்றான். பாண்டவர்களுடைய சபையின் சிறப்பைவிட சபைக்கு வந்தோர் பாண்டவர்களுக்குச் செய்த சிறப்புகளையும் அவர்கள் வழங்கிய பொருட்களையும் எண்ணி எண்ணி மனம் இரங்குகின்றான் துரியோதனன். அதனாலேயே பாரதி இந்தப் பகுதிக்குத் துரியோதனன் பொறாமை எனத் தலைப்பிட்டதோடு,

“நெஞ்சத் துள்ளோர் பொறாமை யெனுந்தீ
நீள்வதா லுள்ளம் நெக்குரு கிப்போய்,
மஞ்ச னாண்மை மறந்திண்மை மானம்
வண்மை யாவு மறந்தன னாகிப்

பஞ்சை யாமொரு பெண்மகள் போலும்
பாலர் போலும் பரிதவிப் பானாய்"

என எழுதுகின்றார். சிறு பிள்ளைகளைப் போல அடுத்தவர் பொருள்மீது பொறாமைப்படும் குணமே துரியோதனன் வீழ்ச்சிக்குத் தொடக்கப்புள்ளியாவதை பாஞ்சாலி சபதம் வழி உணரமுடிகின்றது.

"அழுக்காறு எனவெரு பாவி திருச்செற்றுத்
தீயுழி உய்த்து விடும்" *(168)*

என்ற திருக்குறள் வழி வள்ளுவரும் வலியுறுத்துக் காணலாம். எனவே, பொறாமைக் குணத்தோடு சகுனியின் தவறான ஆலோசனைக்கு உட்பட்டு தந்தையின் அறிவுரைகளைப் புறம்தள்ளி உறவினர் என்றும் பாராமல் பாண்டவரை வஞ்சித்து பாஞ்சாலியையும் இழிவுபடுத்துபவனாக துரியோதனன் படைக்கப்பட்டுள்ளான்.

அருந்தொடர்கள்

பாரதியின் பாஞ்சாலி சபதத்திலிருந்து பலராலும் மேற்கோள் காட்டப்பெறும் தன்மையில் பல அருந்தொடர்கள் உள்ளன. அவற்றுள் சிலவற்றை இங்கே காணலாம். சகுனியின் கூற்றாக வரும்,

"தேர்ந்தவன் வென்றிடுவான் - தொழில்
தேர்ச்சியில் லாதவன் தோற்றிடு வான்"
"வல்லவன் வென்றிடுவான் தொழில்
வன்மை யிலாதவன் தோற்றிடுவான்"

என்ற வரிகள் வெற்றியாளர் தன்மையை உரைக்கின்றது.

திரௌபதியை தருமன் சூதாட்டத்தில் இழந்தது சாத்திரங்கள்படி சரியே என்று வீடுமன் சொன்ன போது திரௌபதியின் கூற்றாக வரும்,

"பேயரசு செய்தால், பிணந்தின்னும் சாத்திரங்கள்"

என்னும் தொடர் இலக்கிய உலகில் அனைவராலும் எடுத்தாளப்படுவதாகும்.

திரௌபதியை பணயப்பொருளாகத் தருமன் வைத்த பொழுது,

"செருப்புக்குத் தோல்வேண்டியே, - இங்குக்கொல்வரோ
செல்வக் குழந்தையினை?"

என்று பாரதி கவிக்கூற்றாகவே வினவுவதன் மூலம் அறியதோர் உவமையைத் தந்து செல்கிறார். தருமனை வீமன் இகழ்ந்து பேசும்போது அர்ச்சுனன் கூறுவதாக வரும்,

"தருமத்தின் வாழ்வதனைச் சூது கவ்வும்
தருமமறு படிவெல்லும்"
"கட்டுண்டோம், பொறுத்திருப்போம் காலமாறும்
தருமத்தை யப்போது வெல்லக் காண்போம்"

எனும் கூற்று இன்றளவும் அரசியல் உலகிலும், வாழ்வியலிலும் அடிக்கடி மேற்கோளாக எடுத்தாளப்படுகின்றது. மேற்கண்ட பல அரிய உவமைகளும் அருந்தொடர்களும் பாஞ்சாலி சபதத்தைச் சுவைமிக்க காவியாமாக்குகின்றன.

வியாசர் பாரதத்தை ஒட்டியே தாம் பாஞ்சாலி சபதத்தை இயற்றுவதாகப் பாரதி தெள்ளத் தெளிவாகக் குறிப்பிடுகிறார். தன்னுடைய கற்பனை சிறிதளவே என்று முன்னுரையில் தெரிவிக்கிறார். எனினும் மொழிநடையாலும், சொல்லாட்சியாலும் பாஞ்சாலி சபதத்தைச் சிறப்புற இலக்கிய நயம் மிளிர படைத்துள்ளார். இதனைக் கதைமாந்தர் கூற்றுகளாலும் கவிக்கூற்றாலும் அறிய முடிகின்றது.

சமூக நோக்கில் கவிஞர் மீராவின்

‘கனவுகள் + கற்பனைகள் = காகிதங்கள்’ கவிதைகள்

முனைவர் ச.அ.சையத் அகமது பிரோசு,
உதவிப்பேராசிரியர்,
முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி(தன்னாட்சி),
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

சிவகங்கை மன்னர் துரைசிங்கம் கல்லூரியின் முன்னாள் மாணவரும் முன்னாள் தமிழ்ப் பேராசிரியருமான கவிஞர் மீரா அவர்களின் இயற்பெயர் மீ.ராசேந்திரன் என்பதாகும். இவரின் நெறியாளுகைக்குட்பட்ட ‘அன்னம் விடு தூது’ என்ற இலக்கிய இதழும் அன்னம் பதிப்பகம், அகரம் அச்சகம் ஆகிய நிறுவனங்களும் அக்கால இளம் கவிஞர்களின் புகலிடமாக விளங்கியது என்பதை,

கவிக் குஞ்சுகளை / சென்னைக்குக் /
கவிப் பருந்துகளாக / அனுப்பியவர்
கவிஞர் மீரா

என்ற வரிகள் உணர்த்தும். மீரா கவிதைகள், குக்கூ, மூன்றும் ஆறும், ஊசிகள், கனவுகள் + கற்பனைகள் = காகிதங்கள் போன்றன கவிஞர் மீராவின் கவியாளுமையை வெளிப்படுத்தும் படைப்புகளாகும்.

என் கனவுகளைப் படித்து என்னைப்போல் எழுதும் புதுக்கவிஞர்களே! இதோ உங்களுக்காக ‘மீராவின் கவிதைகள்’. இதிலுள்ள காதல் கவிதைகளோடு நின்று விடாதீர்கள். சமூகம் சார்ந்த சிந்தனை வளர்த்துக் கொள்ளுங்கள். தமிழினம் வீழ்ச்சியுற்றுக் கிடப்பதில் எனக்கு சம்மதமில்லை. எழுந்து நில்லுங்கள்; எழுச்சிக் கொள்ளுங்கள்; புரட்சிக் கொள்ளுங்கள் என்று இளம் கவிஞர்களைத் தட்டி எழுப்பிய மீராவின் முன்னோடிகள் பாரதியார், பாரதிதாசன் ஆகியோராவர். கவிஞர் சிற்பி வழங்கிய வாழ்நாள் சாதனையாளர் விருதும் கவிக்கோ அப்துல் ரகுமான் வழங்கிய கவிக்கோ விருதம் மீராவின் புகழ் மகுடத்தை அலங்கரிக்கின்றன எனில் மிகையாகாது.

நூலறிமுகம்

‘கனவுகள் + கற்பனைகள் = காகிதங்கள்’ என்ற கவிதை நூல் தஞ்சை அகரம் வெளியீடாக *1971* ஆம் ஆண்டு வெளிவந்தது. தொடர்ச்சியாகப் பல பதிப்புகளாக வெளிவந்தது. *13* வது பதிப்பு ஜூலை *2004* வெளிவந்தது. இப்பதிப்பு **http://www.tamilvu.org** என்னும் தமிழ் இணைய பல்கலைக்கழக இணையதளத்தில் மின்பதிப்பாக இடம்பெற்றுள்ளது. இப்பிரதிதான் இக்கட்டுரைக்கு முதன்மை ஆதாரம் என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. ‘காதல்’ இக்கவிதை நூலின் முதன்மைப் பாடுபொருளாக

கவிஞர் மீரா கவனப்படுத்தியுள்ளார். காதலின் ஊடாக சமூகம் சார்ந்த கூறுகளை வாழைப்பழத்தில் ஊசி ஏற்றுவது போல இலாவகமாகக் கவிஞர் கையாளுகிறார். அவற்றை இக்கட்டுரை முதன்மைப்படுத்துகிறது. இந்நூலில் மொத்தம் 83 கவிதைகள் இடம்பெற்றுள்ளன. முடிவுரையுடன் தொடங்கும் கவிதை நூல் கனவுகள், காகிதங்கள் என இரு பகுதிகளாகப் பகுக்கப்பட்டுள்ளது. கவிதைகளின் இடையில் பாடுபொருட்களுக்கு இசைவான பத்து ஓவியங்கள் இடம்பெற்றுள்ளன. 'கவிதை அல்ல; ஆக்கிக் கொள்ளலாம்', 'கதை அல்ல அமைத்துக் கொள்ளலாம்' என்ற தொடர்கள் கவிஞரின் அவையடக்கத்திற்குச் சான்றுகளாக அமைகின்றன.

வரலாறு மற்றும் புராணிகக் கூறுகள்

கவிஞர்கள் எல்லாத் துறைகளையும் கற்றுத் தேர்ந்தவர்கள். அதற்கு எடுத்துக்காட்டாகத் தமக்குப் பரிச்சயமான துறைகள் சார்ந்து படிமங்களையும் உத்திகளையும் தம் படைப்பில் வெளிப்படுத்துவர் வரலாறு மற்றும் புராணம் சார்ந்து வெளிப்படும் கூறுகளை இங்குக் காணலாம்.

பாரி இல்லாத பரம்பு, கபிலன் பார்வைக்குப்
பாழாய் விரிந்ததைப் போல்
எல்லாம் இனி எனக்குப் பாழே

என்று காதல் தோல்விக்கு கபிலனின் வெறுமையோடு கவிஞர் ஒப்புமைப் படுத்துகிறார். தன் சொல்லோவியத்தை,

விசுவாமித்திரனைப் போல் / வேண்டாம் என்று சொல்லி விடாதே

என்ற வரிகளில் காதலனின் ஏக்கம் வெளிப்படுகிறது.

என் தலையில் / நிலா ஒளி வீசும்
மகுடம் தாங்கி / கங்கை கொண்ட
இராசேந்திரனைப் போல் / உலா வரவில்லை

என்று காதலன் என்ற சராசரி மனிதனின் இயல்பை வெளிப்படுத்தும் போக்கில் கவிஞரின் வரலாற்று விமர்சனம் புலப்படுகிறது.

என் இரண்டாம் சீதை, எழு

என காதலியை விளிப்பது இதிகாசக் கூறுக்குச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டாக விளங்குகிறது.

'போன பிறவி தம்பதிகளாக வாழ்ந்தோம்'

'அமிர்தத்தின் மகள்', 'குலத்தெய்வம்'

என்ற காதல் மொழிகள் காதலைப் புனிதப்படுத்தும் கூறுகளாகக் கவிஞர் எடுத்துரைக்கிறார். மேலும் **என் புண்ணியத் தலம் / இதோ தெரிகிறது** என்று காதலியின் வீட்டை காதலன் குறிப்பிடுவதும் இங்கு நினைவுகூரத்தக்கது.

பிரபஞ்சக் கூறுகள்

அண்டப் பெருவெளி பஞ்சப் பூதங்களால் ஆனது. அதற்குக் காதலும் விதிவிலக்கல்ல என்பதை,

பஞ்ச பூதங்களும் என்னைப் பாசத்தோடு

எதிர்ப்பார்க்கின்றன
வெளி என்னை விளிக்கிறது
அந்தக் காற்று என்னை அழைக்கிறது

என்ற வரிகள் உணர்த்துகின்றன. வெளி திசைகளால் சூழப்பட்டது என்ற புலனறிவைக் காதலுடன் கவிஞர் தொடர்புபடுத்துவது அவருடைய கவியாற்றலை வெளிப்படுத்துகிறது. கிழக்கு – அரசியல் மேதை, மேற்கு – விஞ்ஞானி, வடக்கு – ஞானி, தெற்கு – தென்றலான காதலி வரும்திசை என திசைகளின் பயன்களையும் அடையாளங்களையும் கவிஞர் பதிவு செய்கிறார். உதகை மலர்க் கண்காட்சி, குறிஞ்சிப்பூ, எஸ்கிமோ ஆகியவற்றைக் கவிஞர் உமைகளாகக் குறிப்பிடுவது அவருடைய புவிசார் புலமையை எடுத்துரைக்கிறது.

இருகைகளாலும் அப்படியே அள்ள போகிறேன்
வீதியில் இப்படி விளையாடலாமா?
விலகுங்கள் நீரோடு நிற்கிறேன்
நான் மேனியை நீராக்கும்
நெருப்போடு நின்று கொண்டிருக்கிறேன்
பேசாமல் அந்தக் குளத்தில் போய்க் குதியுங்கள்
நான் போகிறேன்

என்ற காதலர் உரையாடலில் நீர், நெருப்பு என்ற பஞ்சபூதங்களின் பயன்பாடு உணரத்தக்கது.

பொதுவுடைமைக் கூறுகள்

சமதர்ம சிந்தனை பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டின் பிற்பகுதியில் கவிஞர்களை மிகவும் பாதித்த தத்துவமாகும். கவிஞர் மீரா பொதுவுடைமைச் சிந்தனைகளைத் தம் கவிதைகளில் பரவலாகப் பயன்படுத்தியுள்ளதைப் பின்வரும் சான்றுகள் வாயிலாக அறியலாம்.

நீ எனக்குக் காதலைப் பரிசாகத் தந்தாய்
அது உழைப்பாளியின் உயர்வைப் போல்
உயர்வானது

என்ற வரிகள் பாட்டாளி வர்க்கத்தின் சிறப்பைக் காட்சிப்படுத்துகிறது. மழை, குயில், நிலா ஆகியன அனைவருக்கும் பொதுமையானதாக இருக்கும்போது காதல் மட்டும் ஏன் ஒருதலையாக இருக்கிறது என ஒரு கவிதை கேள்வி எழுப்புகிறது. தோழி காதலனைப் பார்த்து நீ ஏழையா? பணக்காரனா? என வினவியதற்கு 'நான் ஏங்கல்ஸின் மாணவன்' எனக் காதலன் பதிலளிக்கிறார். காரல் மார்க்ஸ், ஏங்கல்ஸ் ஆகியோரே பொதுவுடைமை சிந்தனையின் முன்னோடிகள் என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. மீனவனிடம் இருந்து விரால் மீன்களையும் வேடரிடம் இருந்து புறாக்களையும் விலைக்கு வாங்கி அவற்றை அவற்றின் போக்கில் விடுவிக்கும் தன்மை விடுதலையுணர்வுச் சிந்தனையை உணர்த்துகிறது. காதலியின் சௌந்தர்யத்தை வருணிக்கும் காதலன்,

புரட்சியில் மலர்ந்த சோவியத் பூமியின்
கூட்டுப் பண்ணைகளைப்
பார்த்து மலைக்கும்

ஓர் இந்திய உழவனைப் போல் பொதுவுடமை மலர்ந்த ருசியாவின் வேளாண்மை மறுமலர்ச்சியை உருவகப்படுத்துகிறார்.

ஏகாதிபத்தியத்தின் / கொடுமைக்கு இரையாகும்

ஒரு சிற்றரசனைப் போல் / முதலாளித்துவத்தின்
சுரண்டலுக்குப் பலியாகும் / பாட்டாளி வர்க்கம் போல்
நிலப்பிரபுத்துவத்தின் / நீசக் கரத்தில் சிக்கிக்கிடக்கும்
கூலி விவசாயிகள் குடும்பம் போல்

என்ற வரிகளின் வாயிலாக தன் கையறு நிலையைக் காதலன் வெளிப்படுத்துவது குறிப்பிடத்தக்கது.

அறிவியற் கூறுகள்

நியூட்டனின் புவியீர்ப்பு விசையோடு காதலர்களின் உயிர் ஈர்ப்பு சக்தியை கவிஞர் ஒப்பிடுகிறார். நீரிலே நெடுநாட்கள் கிடந்தாலும் கருங்கல் கரைவதில்லை என்ற கருத்து காதலியின் உள்ளத்தின் இயல்பைப் புரிய வைக்கிறது. மாலை வெயிலும் மாலைக் காற்றும் உடலுக்கு நல்லது என்ற நாட்டு மருத்துவரின் குறிப்பு காதலரின் மாலை சந்திப்போடு ஒப்பிடப்படுகிறது.

செப்புக் கம்பிகளில் மின்சாரத்தை / ஊடுருவ வைத்துவிட்டு
விஞ்ஞான வேலைக்காரன் / விலகிக் கொள்வதைப் போல

என்ற வரிகள் உடல் அணுக்களில் காதல் நினைவுகளை விதைத்தற்கு உவமையாக விளங்குகின்றன.

'நீ இவ்வளவு காலம் எங்கிருந்தாய்' எனத் தொடங்குகிறது இக்கவிதை நூல். பதினைந்து பதினாறு கார்த்திகைக்குப்பின், பதினாறு பதினேழு மார்கழிக்குப்பின், பதினேழு பதினெட்டு தைக்குப் பின் வரும் மது, காவியம், சுதேசி கப்பல் ஆகியன போன்று 'நீ என்னைக் கவர்கிறாய்' என்ற காதலனின் கூற்றில் காலக்குறிப்பு மிகவும் கவனம் பெறுகிறது.

கவிதைகளில் ஒலிக்கும் கவிஞனின் குரல்

கவிதை முழுக்க கவிஞரின் கருத்தாடல்தான் என்றாலும், அவை இலைமறைக் காயாகவே புலப்படும். சில நேரங்களில் மட்டும் அவை அப்பட்டமாகத் தம்மை வெளிப்படுத்திக் கொள்வதும் உண்டு. அத்தகைய வரிகள் கவிஞரின் இயல்புகளைத் தேட்டங்களை வாசகர்களுக்கு வெளிப்படுத்தும்.

இலக்கியத் துறையிலிருந்து / விமர்சனத் தோணி ஓட்டும்
என் சகோதரர் ஒருவர்

என்ற வரிகள் கவிஞரின் இலக்கியம், விமர்சனம் ஆகிய துறைகளின் ஈடுபாட்டைச் சுட்டுகிறது.

என் எழுதுகோல் / வெறும் எழுதுகோல் அல்ல
தேசம் தழுவும் / பொதுவுடைமைக்கு
வரவேற்புரை எழுதும் போதும்
தேசம் தழுவும் / உனக்கு
என் தனியுடைமைக்கு
வாழ்த்துரை எழுதும் போதும்
என் எழுதுகோல் / வெறும் எழுதுகோல் அல்ல

என்ற கவிஞரின் பிரகடனம் காதலை விவரிக்கும் சராசரிக் கவிதைகள் எழுதும் ரகம் தாம் அல்ல என்பதை நிறுவுகிறது.

பிடித்த கவிதை நீ
பிடித்த ஓவியம் உன்முகம்

என்ற கூற்றில் காதலின் முகத்திற்குப் பிடித்தமானக் கவிதை உவமையாக்கப் பட்டுள்ளது.

எவ்வளவு அழகாக கதை சொல்லுகிறீர்கள்
பேசாமல் உங்களிடம்
இலக்கியம் படிக்கப் போகிறேன்

என்ற வரிகள் காதலியின் கூற்றாகும். காதலனின் உரையாடலில் உள்ளடங்கியுள்ள இலக்கியக் கூறுகளை இவை உணர்த்துகின்றன. பேரவை, கலை இலக்கியப் பெருமன்றம், ஜனசக்தி ஆகிய தொடர்கள் கற்பனைவெளியை மீறும் கவிஞரின் இயல்புகளுக்குச் சான்றுகளாகின்றன.

காதல்

தமிழரின் மரபில் காதல் இன்றியமையாதது என்பதை சங்க அக இலக்கியங்கள் உணர்த்துகின்றன. கவிஞர் மீராவின் இந்த கவிதை நூலில் காதலே முதன்மைப் பொருளாக உள்ளதால் அதை விவரிக்காமல் இக்கட்டுரை முழுமை பெறாது. காதல் தொடர்பான சிந்தனைகளைக் கவிதை மொழியின் வரிகளில் புரிந்துகொள்ள முயற்சிக்கலாம்.

என் ஆன்மா அல்லவா / அனிச்சமாய்
உன் அடிகளில் மிதிபடுகிறது

என்ற வரிகள் காதலனின் கையறு நிலையைப் புலப்படுத்துகிறது.

என் மாதவிக் கொடியே / நீ ஒருத்தி தான்
பெண் / பெண் / பெண்

எனக் கூறுவதன் மூலம் காதலன் காதலி மீது வைத்துள்ள ஆசையைப் புரிந்து கொள்ள முடிகிறது.

இப்போது / என் பாட்டி இல்லையே
இந்த கற்கண்டை / வாங்கித்தா
என்று அழுது பார்க்கலாம்

என்ற பகுதியின் வாயிலாகக் காதலியைக் கற்கண்டாக உருவகப்படுத்தும் போக்கை அறியலாம்.

என் கனவுகளையும் கற்பனைகளையும்
ஒன்றுக்கும் உதவாத துண்டுக்
காகிதங்களைப் போல் / கிழித்தெறிந்து விடாதே

கவிதை நூலின் தலைப்பிற்கும் உள்ளடக்கப் பொருண்மைக்கும் உள்ள உறவை இந்த வரிகள் உணர்த்துகின்றன. காதலியின் முகத்தை நெற்றியை, இதழ்களை முறையே தாமரை, பிறை, கோவை பழம் என்று சொன்னால் அவை பொய்யாக இருக்கலாம். ஆனால் தன் காதலை மட்டும் பொய் என்று சொல்லிவிட வேண்டாம் என்று காதலியிடம் காதலன் கெஞ்சுவதைச் சில கவிதை வரிகள் எடுத்துரைக்கின்றன.

உலக பந்தம் என்னும் / ஒரு சக்தியின் பிடியிலிருந்து
மீற முடியாமல் - அதே நேரத்தில் / மீற வேண்டும் என்னும்

வேகத்தையும் கட்டுப்படுத்த முடியாமல் / தவிக்கும் ஓர் ஆன்மா
ஒரு தெய்வாம்சம் பொருந்திய பேரழகை / அள்ளி அணைக்கும்
ஆர்வ வெளியில் அலைகிறது / ஆனால் அந்தப் பேரழகு
அதன் கைகளில் சிக்காமல் நழுவுகிறது / ஆன்மா துடிக்கிறது
அந்த துடிப்பின் / அலை ஓசைகளை இங்கே கேட்கலாம்

என்று முடிகிறது கவிதை நூல். காதலோடு தொடங்கி காதலோடு முடிகிறது இக்கவிதை நூல். மனிதக் காதலில் தொடங்கும் மனித வாழ்க்கை இறைக் காதலோடு நிறைவு பெறும் தன்மை இங்குச் சுட்டிக்காட்டத்தக்கது.

கொல்லையில் வைத்துள்ள வாழை நன்றாக வளர்ந்து பூத்துப் பூரித்துக் காய்த்து நிற்கிறது. காதலியின் ஒற்றை வார்த்தை வெளிப்பட்டால் கொல்லையில் நிற்கும் வாழை வாசலில் வந்து நிற்கும் என்ற வரிகள் காதலின் வளர்நிலை திருமணம் என்பதை உணர்த்துகிறது. காதலனின் அழைப்பிற்கு வருகிறாள் காதலி. ஏன் அழைத்தாய் என்ற வினவுதலுக்கு ஒன்றுமில்லை என்ற பதில் ஏற்படுத்தும் இருமன எதிர்வினையை,

உன் நினைவைத் தவிர / என் உள்ளத்தில் வேறு ஒன்றுமில்லை
என்று எப்படிச் சொல்வது

என்ற வரிகள் உணர்த்துகின்றன. **அவசரப்படாதீர்கள் அது ஆயிரங்காலத்துப் பயிர்** என்ற வரிகள் காதலில் நிதானம் பெறுமிடத்தைப் புலப்படுத்துகிறது. தேரோட்டம் முடிந்து வரும் பக்தன், கடைசிப் பேருந்து புறப்பட்ட பிறகு வரும் பயணி, நோயாளி மடிந்த பிறகு மருந்து வாங்கி வரும் உறவுக்காரர் ஆகியோரின் பயனின்மையை ஒத்தது காலம் கடந்த காதல் என்று உணர்த்தி நிற்கின்றது ஒரு கவிதை. இறுதியாகக் காதலனின் முயற்சி தற்கொலை மிரட்டல்தான் என்ற சராசரித் தன்மையை,

எனக்காக இன்னொருத்தி / காத்துக் கொண்டிருக்கிறாள்
அவள் பெயர் / அவள் பெயர் / மரணம்

என்று கவிஞர் உணர்த்துகிறார். காதலில் இருந்து முற்றிலும் வேறுபட்டது இச்சை என்பதையும் கவிஞர் சுட்டிக்காட்டத் தவறவில்லை.

முட்காடு – முல்லைக்காடு / எரிமலை – பனிமலை
கானல்நீர் - காவிரி நீர்

என்ற இருமை கவிதைகளின் இலக்கிய நயத்திற்குச் சான்றாகின்றன.

உன் வதனப்
பொன் வெளிச்சம் இருக்கும்போது
மின் வெளிச்சம் எதற்கு

என மின்சார இணைப்பு தராத அதிகாரி மீதான சினத்திற்குத் தீர்வாக வெளிப்படும் வரிகளில் அங்கதத் தொனி வெளிப்படுவதைக் காணலாம். புதியதாய் தருமம் செய்ய நினைப்பவர் கண்ணன் வீட்டுக் கதவைத் தட்டுவது, சாற்றுக் கவி பாடப் பழகியவர் கம்பர் தெருவில் கால் வைத்தது போன்று தான் தன் காதலிக்குப் பூ சூட்டிய அனுபவத்தைப் பகிரும் சூழலிலும் அங்கதம் வெளிப்படுவதைப் பார்க்க முடிகிறது.

‘உங்களுக்கு’, ‘நீங்களா’ என்று காதலி காதலனை விளிக்கும் தொடர்களும் ‘உன்’, உன்னிடம்’ என காதலன் காதலியை விளிப்பதும் உரையாடலில் வெளிப்படும் பாலினப் பாகுபாடாகத் திகழ்வது சிந்தனைக்குரியது. ஆண் பெண் படிநிலையில் ஆணை உயர்வாகவும் பெண்ணைத் தாழ்வாகவும் சுட்டும் தொடர்கள் கவிதை என்ற நூலில்

பரவலாக இடம்பெற்றிருப்பது இயல்பான நடையியல் சார்ந்தது என்ற இலக்கிய அமைதி இப்பாகுபாட்டிற்குத் தீர்வாக அமைகிறது.

கவிதையும் சரி காதலும் சரி மொழிகள், எல்லைகள், இனங்கள், காலம் தாண்டிய நிலைப்பேறான விழுமியத் தன்மை உடையது என்பதை நிறுவ கவிஞர் மீரா அவர்கள் ஷெல்லி மற்றும் கலீல் ஜிப்ரான் ஆகியோரின் ஆங்கிலக் கவிதை வரிகளை இந்நூலில் கவனப்படுத்துகிறார். அவற்றின் தமிழாக்கத்தோடு இக்கட்டுரை நிறைவுபெறுகின்றது.

பெரு ஒளியின் அலைக் கீற்றே!
நான் உன்னைக் காதலிக்கிறேன்
கவனி
நீ
இப்பூலகில் நிலைத்திருக்க
நான்
என் வாழ்க்கைப் பயணத்தை
முடித்துக் கொள்வேன்
இந்த
மெல்லிசைச் சொற்களே
உன் நினைவுகளுக்கான
அடையாளம்

- ஷெல்லி

என் இதயத்தை
எரிக்கும் நெருப்பு
எது
என எனக்குச் சொல்லுங்கள்
இது
என் ஆற்றலைக் குலைக்கிறது
என்
நம்பிக்கைகளையம் ஆசைகளையும்
உருக்குகிறது

- கலீல் ஜிப்ரான்

பாரதிதாசனின் 'புரட்சிக்கவி'யில் பாத்திரப் படைப்பு

முனைவர் க.இக்பால்,
இணைப்பேராசிரியர்,
தமிழாய்வுத்துறை (தன்னிதிப் பிரிவு),
ஜமால் முகமது கல்லூரி(தன்னாட்சி),
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

பிறப்பால் யாவரும் தாழ்ந்தவருமில்லை, பிறப்பால் யாவரும் உயர்ந்தவருமில்லை.மன்னரினம் உயர்ந்ததில்லை. மக்களினம் தாழ்ந்ததில்லை. எல்லோரும் ஓர் இனம், எல்லோரும் ஓர் குலம், எல்லோரும் ஓர் நிறை, எல்லோரும் இந்நாட்டு மக்கள் என்ற கருத்தை உட்கருவாகக் கொண்டு மக்கள் மத்தியில் மறுமலர்ச்சியை ஏற்படுத்துவதே பாரதிதாசனின் 'புரட்சிக்கவி' என்னும் பாடலின் மையக்கருத்தாகும். அவ்வகையில் புரட்சிக்கவியில் பாரதிதாசன் படைத்துள்ள பாத்திரங்களை விளக்குவதாக இக்கட்டுரை அமைகிறது.

பாத்திரப் படைப்பு என்பது

பாத்திரப் படைப்பு என்பது வெற்றி பெயர் சூட்டி விடுவதாலோ, அங்கு வருணனை நடத்தி விடுவதாலோ அமைவது அல்ல. மனம், அறிவு, சிந்தனை, குண இயல்பு, சூழ்நிலையின் போது வெளிப்படும் உணர்ச்சிகள் இவற்றையெல்லாம் கூர்ந்து அறிந்து அனுபவமாக வெளிப்படுத்துவதைக் காட்டுவதே பாரத்திரப் படைப்பு ஆகும். கதைத் திட்டத்தை எலும்புக்கூடு என்றால், அக்கூட்டிற்கு உயிரையும், பொழிவையும் தருவது பாத்திரப் படைப்பாகும். பாத்திரங்கள் நடைமுறை வாழ்க்கையில் காணக்கூடியவர்கள் தான் என்றாலும் அவருள்ளும் சிறந்தவர்களைத் தேர்ந்தெடுத்து, அவர்களிடமுள்ள சிறப்புகளைக் காண்பவர் மனதில் பதியுமளவிற்குச் சிறப்பித்துக் காட்டப்பட வேண்டும். படிப்பவன் மனதையும், பார்ப்பவனுடைய மனதையும் புரட்டிப்போட்டு அவன் மனதில் நிலைத்து நிற்குபம்படியாகப் பாத்திரப் படைப்பு விளங்குகிறது.

புரட்சிக்கவியில் முக்கிய கதாபாத்திரங்கள்

புரட்சிக்கவி என்னும் இக்காவியமே பாவேந்தர் பாரதிதாசனுக்குப் 'புரட்சிக்கவி' என்னும் பட்டத்தைப் பெற்றுத் தந்திருக்கும் என்னும் அளவிற்கு இதில் பாத்திரங்களின் படைப்புகள் படைக்கப்பட்டுள்ளன. இக்காவியத்தில் வரும் 'உதாரன்' ஓர் அற்புதமான படைப்பாகும். ஏனெனில் இச்சமூகத்தில் பிறப்பின் அடிப்படையில் பின்பற்றப்படும் வருண பேத ஏற்றத்தாழ்வுகளையும், தொழிலாளர்களின் இன்னல்களையும் மன்னருக்கு எதிராகப் படம்பிடித்துக் காட்டி புரட்சி செய்து மறுமலர்ச்சி செய்பவனாக உதாரன் பாத்திரம் படைக்கப்பட்டுள்ளது.

அடுத்ததாக இக்காவியத்தில் 'அமுதவல்லி' என்னும் பெண் பாத்திரம் புரட்சி செய்வதாக இருக்கிறது. மன்னர் குலத்தில் பிறந்த இவள் தாழ்ந்த வகுப்பைச் சார்ந்த ஒருவனைக் காதலிப்பதும், பிறப்பால் அனைவரும் சமம் என்றுரைப்பதும் மனித குலத்தின் சமநீதியை இப்பாத்திரம் வெளிப்படுத்துகிறது.

இக்காவியத்தில் வரும் மன்னரின் பாத்திரம். நால்வருணப் பாகுபாட்டை நிலைநிறுத்துவதும், மன்னிரினமே மண்ணில் உயர்ந்தது என்றும் மக்களினம் தாழ்ந்தது என்றும் கூறும் பாத்திரமாக அமைக்கப்பட்டுள்ளது.

இக்காவியத்தில் உதாரன், அமுதவல்லி, அரசன், அமைச்சர், தோழியர்கள், சேகர், பொதுமக்கள் எனப் பல்வேறுபட்ட கதாப்பாத்திரங்களைப் பாரதிதாசன் அவர்கள் படைத்துக் காட்டுகிறார்கள்.பல கதாப்பாத்திரங்கள் இருந்தால் மேலே குறிப்பிட்ட மூன்று கதாப்பாத்திரங்களை மட்டுமே ஆய்வுக்கட்டுரையில் காணஉள்ளோம்.

உதாரன் கதாப்பாத்திரப் பெயரின் பொருள்

'உதாரம்' என்ற சொல்லிலிருந்து பிறந்தது உதாரன் : உதாரமுடையவன் உதாரன். 'உதாரம்' என்ற சொல்லுக்கு 'தமிழ் லெக்சிகன்' *1.*கொடை, *2.*மேம்பாடு, *3.*குறிப்பினால் ஒரு பொருள் சிறப்புப்படத் தோன்றியதாகிய குணம் என்று பொருள் கூறுகிறது.

மேலும், *1.*கொடையாளி, *2.*சிறந்தவன், *3.*பேச்சுத் திறமுள்ளவன், *4.*வீரன் என்றும் நா.கதிர்வேற்பிள்ளையின் 'தமிழ் அகராதி' பொருள் தருகிறது.

மேற்சொல்லப்பட்ட பொருள் விளக்கங்களிலிருந்து, உதாரன் என்னும் பெயரை பாரதிதாசன் காரணம் கருதியே வைத்துள்ளார் என்பதையும் மிகச் சிறந்த பேச்சுத்திறனும், வீரமும், நல்ல குணமும், நம்பிக்கையும், ஆண்மையும் கொண்டவன் என்பதையும் புலப்படுத்தவே இப்பெயரைப் பாரதிதாசன் அவர்கள் சூட்டியுள்ளதை அறியமுடிகிறது.

பாத்திரப் படைப்பு என்பது வெறும் பெயர் சூட்டுவதாக அமையாமல் அந்தப் பெயரின் தன்மை என்ன? அதற்கான பொருள் என்ன? பெயரின் தன்மையால் அவன் வாழ்க்கையில் ஏற்படும் மாற்றங்கள் என்ன? என்பதையெல்லாம் ஆராய்ந்த பிறகே கதாப்பாத்திரத்திங்களின் பெயரினைச் சூட்டியுள்ளதை இது விவரிக்கிறது.

பாத்திர அறிமுகம்

பாரதிதாசன் அவர்கள் 'புரட்சிக்கவி' காவியத்தில் கதைத் தலைவனான உதாரனை அறிமுகம் செய்யும் முறைமை சிறப்பாக அமைந்துள்ளது.

சகல வல்லவன், இவ்வுலகோர் போற்றும்
புலவன்; உயர் கவிஞன்; அவன்பேர் உதாரன்!
புதல்விக்குத் தக்க உபாத்தியாயன் அன்னோன்
இலையிந்த நாட்டினிலே அவனை ஒப்பார்!

என்று அமைச்சன் அமுதவல்லிக்கு உதாரனை அறிமுகம் செய்கிறார்.அதோடு நிற்காமல் அவன் அழகும் இளமையும் உடையவன் என்றும் கூறுகிறான் அமைச்சன்.

தெரிதலும் தேர்ந்து செயலும் ஒருதலையாச்
சொல்லும் வல்லது அமைச்சு

என்ற வள்ளுவரின் வாக்கிற்கு இணங்க எந்த ஒரு செயலையும் தெரிந்து ஆராய்ந்து செய்யக்கூடியவன் உதாரன், ஆராய்ந்து துணிந்து சொல்லுதலும் போர் செய்தலும் அவனுடைய இயல்பு என்று ஒரு நாட்டின் அமைச்சன் ஒரு குடிமகனின் சிறப்பினை அமுதவல்லிக்கு எடுத்துக் கூறும்விதமாக உதாரனின் பாத்திர அறிமுகத்தைப் பாரதிதாசன் அமைத்துள்ளார்.

உதாரனின் பண்பு

இக்காவியத்தில் மன்னன் தன் மகள் அமுதவல்லிக்குக் கவிதை சொல்லித்தர வேண்டும் எனவும் அதை எவ்வாறு சொல்லித்தர வேண்டும் எனவும் உதாரனனிடம் கூறுகிறான்.அதனைக் கேட்ட உதாரன் மன்னருக்குப் பதில் கூறும் முதல் சொல் 'பைந்தமிழுக்குத் தொண்டு செய்யக் கடவோம்' என்று கூறுகிறான்.

பாரதிதாசன் நினைத்திருந்தால் மன்னனைக் கண்டதும் உதாரன் வாழ்த்துவது போன்றோ, தாழப் பணிந்து வணங்குவது போன்றோ படைத்திருக்கலாம்.மாறாக மன்னனே முதலில் 'உடையார் முன் இல்லார்போல்' ஏக்கற்று கேட்பதுபோல, அமைத்திருப்பதின் மூலம் உதாரனின் சிறப்பினை பாரதிதாசன் வெளிப்படுத்துகிறார்.அவனை ஒப்பார் இந்நாட்டில் இல்லை என அமைச்சர் முன்னர் உரைத்தது என்பது அவன் செயலிலிருந்து நன்கு புலனாகிறது.

உதாரனின் கவி ஆளுமை

புரட்சிக்கவிஞர் பாரதிதாசன் உதாரனின் வருகையை முதன் முதலில் சுட்டும்போது, 'தேர்வாய்ந்த புவிராஜன் போல அந்த செந்தமிழ் தீங்கவிராஜன் உதாரன் வந்தான்' என்கிறார்.

அவனை அழைத்தவன், 'தேர்வாய்ந்த புவிராஜன்' வந்தவன் 'செந்தமிழ் தீங்கவிராஜன்' இப்புவிவேந்தனை விடக் கவிவேந்தன் உயர்ந்தவன் என உணர வைக்கிறார் கவிஞர் பாதிதாசன்.உதாரன் அதிகம் பேசாது, கேட்ட கேள்விக்கு விடை தருகின்றான்.அதுவும் ரத்தினச் சுருக்கமா விடை தருகிறான்.

அரண்மனைப் பாத்திரம்

உதாரன், அமுதவல்லி காதலை தோழியர் மூலமாகத் தெரிந்துகொண்ட மன்னன் அதன் உண்மை நிலையை அறிந்துகொண்டு, ஆயிரம் தேள் மண்டையிலே

கொட்டியதுபோல் மனமுடைந்து மாளிகைக்குச் சென்று சேவகரை அனுப்பி உதாரனை இழுத்துவரக் கட்டளையிடுகிறான். அவ்வாறு வந்த உதாரனை நோக்கிக் கடுங்கோபம் கொண்டு உரைக்கின்றான்.

மன்னன்
கொற்றவன் பெற்ற குலக்கொடியைக் கவி
கற்க உன்பால் விடுத்தேன் - அட!
குற்றம் புரிந்தனையா இல்லையா இதை
மட்டும் உரைத்துவிடு!
உதாரன்
அதற்கு மறு மொழியாக உதாரன்,
.... குற்றம்
ஆம்என்று நீயுரைத்தால் குற்றமே! குற்றம்
அற்றெனில் அவ்விதமே
கோமகள் எனைக் குறையிரந்தால் அவள்
கொள்ளை வனப்பினிலே - எனைக்
காமனும் தள்ளிடக் கலிடற்றுக்
கவிழ்ந்த வண்ணம் வீழ்ந்தேன்!
உதாரனின் கொலைக்களப் பாத்திரம்

மன்னன் மகளைக் காதலித்த ஒரே குற்றத்திற்காக, மன்னனால் குற்றம் சாற்றப்பட்டு, இருவரையும் கொலைசெய்ய கட்டளையிட்ட மன்னனுக்குப் பொதுமக்கள் வாயிலாகப் பாடம் புகட்டவும், முடியாட்சியின் கீழ் சிக்கித்தவிக்கும் மக்கள் மத்தியில் புரட்சியை ஏற்படுத்தவும் கொலைக்களத்தில் மக்கள் மத்தியில் முழங்கும் பாத்திரமாக இந்த கொலைக்களப் பாத்திரம் விளங்குகிறது. இப்பாத்திரமே இக்காவியத்தில் புரட்சியை ஏற்படுத்திய மிக முக்கியமான பாத்திரமாகவும், பாவேந்தர் பாரதிதாசனுக்குப் புரட்சிக் கவிஞர் என்ற பட்டத்தைப் பெற்றுத் தந்ததாகவும் கருதப்படுகிறது.

அமுதவல்லி பெயர்க்காரணம்

பாரதிதாசனின் 'சௌர பஞ்சாசிகா'தவிர ஏனைய பாடல்களில் கதைத் தலைவியின் பெயர் 'யாமினீ பூர்ணதிலகை' எனவும், 'சசிகலா, சந்திரலேகா' எனவும் பலவாறாகக் காணப்படினும், பாரதிதாசன் அவற்றையெல்லாம் ஒதுக்கிவிட்டு தன் கதைத் தலைவிக்கு 'அமுதவல்லி' எனப் பெயரிடுகின்றார்.

'அமுதம்' என்பதற்கு, தமிழ் லெக்சிகன் அகராதி *1.*தேவருணவு, *2.*நீர், *3.*மழை, *4.*சுவை, *5.*பால், *6.*தயிர், *7.*சோறு, *8.*சப்பு, *9.*முத்தி, *10.*தன்மை, *11.*திபலை, *12.*திரிகடுகம் எனப் பலவாறு பொருளைத் தருகிறது.

நா.கதிர்வேற் பிள்ளையின் தமிழ் அகராதி 'அமுதவல்லி' என்பதற்கு *1.*சீந்தில், *2.*வள்ளி நாயகி என்று இருபொருள் தருகிறது. 'வல்லி' என்பதற்கு *1.*அளவு, ஆய்ப்பாடி, *3.*கலியாணம், *4.*கால் விலங்கு நீக்குதல், *5.*படர்கொடி, *6.*பிரிதல், *7.*பூமி, *8.*பெண், *9.*முருக்கு வல்லிக்கொடி என்று பொருள் தருகிறது.

பாரதிதாசன் 'அமுதவல்லி' என்பதற்கு என்ன பொருள் கருதி வைத்திருப்பார்?மூல நூலின் பெயரை வெண்டுமென்றே மாற்றும் போது ஏதோ ஒரு சிறப்புக் காரணம் கருதித்தானே மாற்றியிருக்க வேண்டும்.

அமிழ்து என்ற சொல், 'அம்' சாரியைப் பெற்று அமிழ்தம் என ஆகும்.அமிழ்து என்பதன் திரிபே அமுது, அமுதம் என்பனவாகும்.

அமிழ்தென்றால் மேல்நின் றமிழும் உணவாம்'. 'அமிழ்' என்றும் 'து' என்றும் சொல் இரண்டுண்டு தொடரில்.

வானத்தே இருந்து அமிழ்து வருவதெது?
மழைதான், மழையேதான்
வான்நின் றமிழும் மழைதான் அமிழ்தென்று
நீநன் றறிந்தாயா?

எனத் தலைவன் தலைவி உரையாடல் மூலமாக இதன் பொருளை விளக்குகின்றார்.அதாவது வானத்திலிருந்து அமிழ்ந்து வருவது - கீழே வருவது - அமிழ்து எனலாம்.

இங்கும் புரட்சிக்கவியின் நாயகி அமுதவல்லியும், மேலிலிருந்து வானத்திலிருந்து அதாவது மேல்வருணம் என்ற வான்நிலையிலிருந்து, அமிழ்ந்து (கீழிறங்கி) வருகின்றாள்.அமுதம் சாவா மருந்து.மழைக்கு அமுதம் என்று பெயர் வந்ததற்கு வான் பெய்து கொண்டிருக்கும். ஆதலினால் மண்ணுலகந்தான் சிறக்கும் என்பதே காரணம். அமுதவல்லி போன்ற நங்கைகைகள் இம்மணணுலக மண்ணில் பிறப்பின், இம்மண்ணுலகம் பொன்னுலகமாகும் என்பது பாரதிதாசன் கருத்தாகும். மேலும் வாழ்வோருக்காக, வளங்கொழிக்க அந்தநீர் விழும் நிலையில் அதை மேலோர் அமிழ்தென்றார் என்கிறார். அந்த நீர் மேலிருந்து விழுந்தது எதற்காக? வாழ்வோருக்காக. அமுதவல்லி மேலிருந்து கீழ் நோக்கி வந்தாள் யாருக்காக? உதாரன் என்னும் நற்கவிஞனுக்காக! எந்த நீர் வளங்கொழிக்க வந்தது? அமுதவல்லியும் உலகில் சாதி, வருண, பேதம் நீங்கிச் சமத்துவம் மலர வந்தாள்.எனவே தன் கதைத் தலைவவியின் பெயரை நன்கு ஆழ்ந்து சிந்தித்து பொருள் அமைத்துள்ளார் பாவேந்தர்.

அமுதவல்லி அறிமுகம்

அமைச்சன் எவ்வாறு உதாரனை அறிமுகப்படுத்தினாரோ, அதே போன்று பெற்று வளர்த்த அருமை மகள் அமுதவல்லியை அவரது தகப்பனாராகிய மன்னரே அறிமுகப்படுத்துகின்றார். அரசன் அமைச்சனிடம் கூறும்போது, அமுதவல்லி என் ஆசைக்கொரு பெண், தமிழிலக்கியங்கள், இலக்கணங்கள் நன்கு அறிந்தவள். அயல்மொழி பயின்றவள். ஆர்ந்த ஒழுக்கநூல், நீதிநூல் அறிந்தவள். அனைத்தும் உணர்ந்தவளாயினும், கவிதை புனைய கற்றாலில்லை. தன் உள்ளத்தில் எழுந்த

கவிதையைப் பிறர் அறியும் வண்ணம் சொல்ல, செய்யுள் இலக்கணம் படிக்க ஏற்ற ஒரு ஆசான் எங்குள்ளான்? என்ற அறிமுகப்படுத்துகின்றான் மன்னன்.

அமுதவல்லியின் தோற்றம்

உதாரன் அமுதவல்லியின் அழகைக் கண்வழியே காட்டுகின்ற முறை சிறப்பானதாக அமைகின்றது. ஏந்திழை, மாமதி, மின்னல், கற்பனை, பொன், பூங்கொடி, மலர்க்கூட்டம் என்ற கற்பனை செய்து காட்டும்போதே அவளது தோற்றத்தை அறியமுடிகின்றது.

ஒரு நாள் மாலைப்பொழுதில் வெவ்விழி வேலுடையாள். அந்த மேடையில் காத்திருந்தாள் என்று கூறும்போதே! பசுவின் வருகைக்காகக் காத்திருக்கும் கன்றைப் போல, ஆசிரியர் வருகை நோக்கிக் காத்திருப்பதால் அவளின் கற்கும் ஆர்வமும், கவிதை இலக்கம் கற்றுக்கொள்ள அவளுக்கிருக்கும் விருப்பமும், ஆசிரியரின் கற்பிக்கும் திறனும் விளங்குகிறது.

அவன் சிறப்பாகப் பயிற்றுவிக்கும் வேட்ப மொழியும் திறனற்றவனாயின் அவ்வாறு காத்திருப்பாளா? இவ்விடத்தில் அவளை வெவ்விழி வேலுடையாள் என்கின்றார் கவிஞர்.வெவ்விழி - விருப்பஞ் சொரியும் விழி, கற்பதில் விருப்பம் கொண்டவிழி, அவள் வேல்விழியாள், பின்னால் தன் வேல்விழியாள் உதாரனை வெல்ல இருக்கிறாள். அவனும் வேல்விழியாள் என்றன் விலாப்புறத்தைக் கொத்தாதே! என உரைப்பான் உண்மைதான். வேறெந்தப் படையுமின்றி வேல்விழி என்கின்ற வேலாகிய படை ஒன்றினாலே வெல்லப்போகின்றாள்.

அமுதவல்லி, உதாரன் நிலவு ஒப்பிடல் காட்சி

நிலவைக் கண்டதும் உதாரன் உள்ளத்தில் என்னென்ன உணர்வுகள் தோன்றினவோ, அவை அனைத்தும் உதாரனைக் கண்டதும் அமுதவல்லியிடம் தோன்றுகின்றன. எனவேதான் கறை ஒன்றில்லாச் சோதிநிலா என்றாள். நிலாவைப் பார்த்ததும் உதாரனுக்குத் தோன்றிய உணர்ச்சியும், உதாரனைப் பார்த்ததும் அமுதவல்லிக்குத் தோன்றிய உணர்ச்சியும் ஒத்தனவே என்று அமைத்துள்ளார் பாரதிதாசன்.

திட்டம் கலைந்தது

ஒரு நாள் பாடம் கற்பிப்பதற்கு உதாரன் வந்தான்.அங்கே இருந்த சோலையின் அருகில் நின்றான்.வானத்தில் நிலவு வந்து கொண்டிருந்தது. அதைக் கண்ட உதாரணனின் உள்ளம் கவிதை பாடத் தொடங்கியது.

நீலவான் ஆடைக்குள் உடல் மறைத்து
நிலா என்று காட்டுகின்றாய்
ஒளிமுகத்தை!

கோலமுழுதும் காட்டிவிட்டால் காதல்
கொள்ளையிலே இவ்வுலகம் சாமோ?
வானச் சோலையிலே
பூத்தனிப்பூவோ நீ தான்
சொக்க வெள்ளிப் பால்குடமோ, அமுத
ஊற்றோ
காலை வந்த செம்பருதி கடலில்
மூழ்கிக் கனப் மாறி குளிர் அடைந்த
ஒளிப் பிழம்போ
என்று நிலவை வருணித்துப் பாடினான்.

உதாரன் பாடிய பாடல் முழுவதையும் கேட்டுக் கொண்டிருந்தாள் அமுதவல்லி.உதாரன் கண் இல்லாதவனாக இருக்க முடியாது என்பதை அவள் புரிந்து கொண்டாள். எதன்மூலம் அவள் இந்த முடிவுக்கு வந்தாள். மீண்டும் ஒருமுறை இந்தப் பாடலை நீங்களே படித்துப் பாருங்கள். எத்தனை வண்ணங்களை இந்தப் பாடல் தெரிவிக்கிறது என்பதை உற்றுப் பாருங்கள் உதாரன் நிலவைப் பார்க்கும் புதிய கோணமும் பார்வையும் கற்பனையே என்றாலும் கண்பார்வை இல்லாத ஒருவனால் இப்படிப் பாட இயலுமா? என்று கருதிய அமுதவல்லி திரைக்கு வெளியே வந்தாள்.இளைஞனான உதாரனை இரு வழிகளுடன் கண்டாள்.ஏமாற்றப்பட்டிருப்பதை இருவரும் உணர்ந்தார்கள்.உள்ளத்தாலும் மனத்தாலும் அந்த ஈருயிரும் ஓருயிராக மாறியதை பாரதிதாசன் தெளிவாக விளக்கியுள்ளார்.

இருவருமே ஒருவரை ஒருவர் அறிந்த பின்னர் உதாரன் உண்மையை நீண்ட நாள் மறைத்துவைக்க முடியாதென்பதற்குப் பல உவமைகளைக் கூறினாலும் பின்வரும் உவமை நோக்கத் தக்கது.

நேர்இருத்தி தீர்ப்புரைத்து சிறையில்
போட்டால்
நிறை தொழிலாளர் களுணர்வு
மறைந்து போமோ

என உரைக்கின்றான். அமுதவல்லிதான் முதலில் காதலைத் தெரிவிக்கின்றாள். பாவேந்தரின் பல பாடல்களில் பெண்கள் தான் முதலில் காதலைத் தெரிவிப்பவர்களாக இருக்கின்றனர் என்பதையும் இங்கு உணரமுடிகின்றது.

அமுதவல்லி பழித்துரைத்தல்

இந்தக் கொடிய நிகழ்வைப் பார்த்துக்கொண்டிருந்த பொது மக்கள் அவையிலே அசைவுமில்லை, பேச்சுமில்லை. அச்சடித்த பதுமைகள் போல் இருந்தார்கள். இரக்கமற்ற இந்நிகழ்வைப் பார்த்த அமுதவல்லி மனம் பொறுக்க முடியாமல் கண்கலங்கி தன்னையும், தன் காதலனையும் தேற்றி அவனிடத்தில் உரைக்கின்றாள்.

..... என் காதல் துரையே கேளாய்!
எவையும் நம்மைப் பிரிக்கவில்லை. இன்பம் கண்டோம்
இறப்பதிலும் ஒன்றானொம்! அநீதி செய்த

நவையுடைய மன்னனுக்கு நாட்டு மக்கள்
நற்பாடம் கற்பியா திருப்பதில்லை.
இருந்திங்கே அநீதியிடை வாழ வேண்டாம்
இறப்புலகில் இடையறா இன்பங் கொள்வோம்!
பருந்தும் கண்மூடா நரியும் நாயும்,
பலிபீடா வரிசைகளும் கொடுவாள் கட்டும்
பொருந்தட்டும் கொலைசெய்யும் ஏதேச்சை மன்னன்
பொருந்தட்டும் பொதுமக்கள் ரத்தச் சேற்றை
அருந்தட்டும்!

என்று தன் உள்ளத்துக் குமுறலைக் கொட்டுகின்றாள். அன்பு செய்தேர் படிமீது வாழாரோ?என்று சொல்லிப் பதைபதைத்தாள்! தேசமக்கள் அமுதவல்லியின் கண்ணீரைக் கண்டனர். கொடிதென்றனர். கொடிய வாளைப் பறித்தனர். அந்தக் கொலையாளர் உயிர்தப்ப ஓடலாயினர். புரட்சித் தீ பரவியது. அமுதவல்லியின்பால் மக்களாட்சியை மண்ணில் மலரச் செய்கின்றார் பாவேந்தர் பாரதிதாசன்.

மன்னன் கதாப்பாத்திரம்

புரட்சிக் கவி என்னும் இக்காவியத்தில் வரும் மன்னர் பெயரை வெளிப்படையாகவோ, மறைமுகமாகவோ கவிஞர் சுட்டிக் காட்டவில்லை. எனினும் மன்னனைக் குறிக்கும் சொல்லாக அரசன் (ப.13), தார்வேந்தன் (.14), ஊராள்வோன், வேந்தன், ராசன் (ப.19), கோட்டையரசன், கோல்வேந்தன் (ப.20), கொற்றவன், புவியரசன், மழைநாடன் (ப.22) எனவும் புவிகாப்பவன் (ப.23) எனவும் இந்நூலில் பாவேந்தர் குறிப்பிடுகின்றார்.

மன்னன் கூற்று

புரட்சிக்கவி காவியத்தில் வரும் முதற்சொல்லே அரசன் என்பதாகும். அமைச்சர்களை அழைத்து அவர்களை நோக்கிப் பேசுகின்றான்.

அமுதவல்லி என் ஆசைக்கொரு பெண் தமிழ் இலக்கண இலக்கியங்களை ஆய்ந்தவள். எல்லாம் அறிந்திருப்பின் அவள் உள்ளத்தில் எழுந்த கவிதையைப் பிறர் அறியும்படி கவிதை புனையக் கற்றார் இல்லை. மலரும் பாடும் வண்டும், தளிரும், மலையும் கடலும், வாவியம் ஓடையும், விண்ணின் விரிவும், மண்ணின் வனப்பும், மேலோர் மேன்மையும், மெலிந்தோர் மெலிவும், தமிழின் அமுதத் தன்மையும், நன்மையும், காலைப்பரிதியும், மாலை மதியமும் கண்ணையும் மனத்தையும் கவர்வன. ஆதலால் என் மகள் அகத்தில் எழுந்த கவிதையைப் பிறருக்குப் புலப்படுத்தும் வகையில் செய்யும் இலக்கணம் அறிந்த ஏற்றதோர் ஆசான் எங்குள்ளான்? சொல்லுக அமைச்சரே! என்கின்றான்.

தன் ஆசைக்கொரு மகள் என்பதாலும், தன் குடியை வளர்க்க வந்த குலக்கொடி என்பதாலும் தனக்குப் பிறகு இந்த நாட்டை ஆளப்போகும் வாரிசு என்பதாலும், அவள்

மேல் வைத்திருந்த அளவற்ற அன்பினாலும் சிறந்த கல்வியைப் பெற வேண்டும் என்ற நல்மனம் உடைத்தவனாக விளங்குகின்றான்.

தலைமையமைச்சனின் தந்திரத்தில் அரசன் மயங்குதல்

மன்னனது ஆசைகளையும், தேவைகளையும் குறிப்பறிந்து நிறைவேற்றுகிறவன் தானே திறமையான அமைச்சனாக இருக்க முடியும். அந்த வகையில் அமைச்சன் உதாரனைப் பற்றிக் கூறுகின்றான். எனது மன்னா! சகலகலை வல்லவன் இவ்வுலகோர் போற்றும் புலவன் உயர் கவிஞன் அவன்பேர் உதாரன்! புதல்விக்குத் தக்க உபத்தியாயன் அன்னோன். இலையிந்த நாட்டினிலே அவனை ஒப்பார்! எனினும் அவன் இளவயதும் அழகும் வாய்ந்தோன். குலமகளை அவன்பால் கற்கவிட்டால் குறைவந்து சேர்ந்தாலும் சேர்தல் கூடும்! ஆனாலும் நானிதற்கோர் மார்க்கம் சொல்வேன். அமுதவல்லி உதாரனிடம் கற்கும்போது தேனிதழாள் தனை அவனும் அவனைப் பெண்ணும் தெரிந்து கொள்ள முடியாமல் திரைவிடுக்க! பானல்விழி மங்கையிடம் உதாரனுக்குப் பார்வையில்லை குருடென்று சொல்லிவைக்க! ஞானமுறும் உதாரனிடம் அமுதவல்லி நலிகுஷ்ட ரோகி என எச்சரிக்க! இத்தந்திரத்தைக் கேட்ட மன்னன் ஆம் ஆம் தந்திரத்தால் ஆகாதொன்றுமில்லை. பேர்வாய்ந்த உதாரனைப் போய் அழைப்பீர் என்கின்றான்.

தொகுப்புரை

புரட்சிக்கவியின் படைப்புகளின் மேல் பிடித்தம் என்பது தமிழின் அனலையும் அழகையும் ஒருங்கே ருசிக்கத் தெரிந்தவர்க்கே வசப்படும். புரட்சியின் மையத்தை அமுதவல்லியின் பெண்மையில் வைத்து பாவேந்தர் படைத்திருப்பது புதுக்கவிதைக்குப் பெருமை சேர்ப்பதாகும்.

முடிவுரை

பாரதிதாசன் சமுதாயப் பொறுப்புணர்ந்து பல கவிதைகளைப் படைத்துள்ளர்.தம் கவிதைகளில் மொழி, இனம், குடியாட்சி உரிமைகள் ஆகியன குறித்த கருத்துக்களை உரக்க வெளிப்படுத்தியமையால் இவர் புரட்சிக்கவிஞர் எனவும் பாவேந்தர் எனவும் அழைக்கப்பட்டார். சாதாரண ஒரு குடிமகனும் அரசனின் மகளை மணந்து கொள்ளலாம் என்ற உரிமை வேட்கையினை வெளிப்படுத்தியதால் இது ஒரு புரட்சிக் கவி எனவும் அழைக்கப்படுவது சாலப் பொருத்தமாகவும் அமைந்துள்ளது.

கவிக்கோ அப்துல் ரகுமானின் நேயர் விருப்பம் என்ற கவிதைத் தொகுப்பில் இஸ்லாமிய இயற்கையியல் தத்துவம்

முனைவர் அ.மா.முகமது ஹாரிஸ்
உதவிப்பேராசிரியர்
தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

நேயர் விருப்பம் என்ற கவிதை தொகுப்பை அப்துல் ரகுமான் இரண்டாக வகுத்துள்ளார். ஒன்று முதல் இருபத்தி மூன்று கவிதைகள் நேயர்விருப்பம் எனவும், இருபத்தி நான்கு முதல் நாற்பத்தி நான்கு வரை உள்ள கவிதைகள் என் விருப்பம் என்ற தலைப்பில் கவிதை புனைந்துள்ளார். கவிஞர் சுரதா மற்றும் கவிஞர் மீரா இருவரும் இந்நூலின் சிறப்பினைப் பதிந்துள்ளனர். .

மேலும், இஸ்லாமிய இயற்கையியல் சார்ந்த கவிதைகள் இடம் பெற்றுள்ளன. இஸ்லாமிய இயற்கையியல் என்பது இயற்கையின் வழியாக இறைவனின் குணங்களை உணர்வது ஆகும். அதாவது, இயற்கையின் நிலைபாட்டை அறிந்து; அவற்றின் பண்பு குணங்களை உணர்ந்து; இறைவனுக்கு நன்றி செலுத்துவதுடன் இறைவனின் குணங்களை அதன்வழி அறிதலாகும். இன்றைய இயற்கையியல் இருந்து சற்று விலகி இயற்கையை இறைவனாகக் காணாது இறைவனின் படைப்பாக இயற்கையைக் காணுதல் இஸ்லாமிய இயற்கையியல் ஆகும். இறைவனின் படைப்புகளாகிய இயற்கையைக் கண்டு அதன் வழியாக இயற்கைக்குள் மனிதன் உள்ளமையை மனிதன் உணர்ந்து இறைவனைத் தொழுவதே இஸ்லாமிய இயற்கையியல் எனலாம். இன்றைய நவீன மயமாதலினால் மனிதனின் மனம் இயந்திரமாதலில் இருந்து மனிதனை மீட்டு இயற்கையுடன் மனிதனும் இணைவதன் மூலம் இறை குணத்தை உணர்ந்து உயிர்களின் மீது அன்பு பாராட்டுவதே இசுலாமிய இயற்கையியல் ஆகும்.

இஸ்லாமிய இயற்கையியல் என்பதை இஸ்லாமிய மெய்ஞ்ஞானம் "சி.ஃ.பத்" என்கின்றது. இறைவனின் பண்புகள் அனைத்துப் பொருளிலும் தென்படுகின்றது. 'அவன்' அல்லாது இயக்கம் இல்லை.எல்லாம் "ஹமாஉஸ்த்" என்பர். இப்பண்பு எல்லாம் இறைவனிடமிருந்து உலகில் வெளிப்பட்டது என்றார். அவனில் இருந்து ஒரு பகுதி இங்கு வந்துள்ளது என்று எண்ணுதல் தவறு. அப்படி எண்ணினால் அவனுடைய பண்பைக் குறைத்து மதிப்பிட்டதாக ஆகி விடும். எனவே, பிரபஞ்சம் முழுவதும் முழுமையும் மிக விரிவான ஒரு கண்ணாடி போன்றது. கண்ணாடியில் பிரதிபலிப்பது கண்ணாடியில் தோன்றும் பொருள் அந்தத் தோற்றம் நிழலாய் இருக்கும். அதாவது, மரத்தின் நிழல் தண்ணீரில் தோன்றினால் அந்த தண்ணீரில் ஒன்றும் இல்லை. எனவே, பிரபஞ்சம் என்பது உண்மையில் உண்மையைப் பிரதிபலிப்பாகும் உண்மையின் பொருளாய் உள்ளது" என ஆர்.பி.எம்.கனி மெய்ஞ்ஞான பேரமுதம் *(பக்.-106-107)* என்ற நூலில் நமக்குத் தெளிவுபடுத்துகிறார். நாம் இறைவனின் குணங்கள் வெளிப்படுத்தும்

இயற்கையிடமிருந்து படிப்பினைகளைக் கற்றுக்கொள்ள வேண்டும் என்பதை இறைவன் தன் திருமறையில் "நீங்கள் பூமியில் சுற்றித்திரிந்து இறைவன் படைப்பை எவ்வாறு தொடங்கிப் பின்னர் மற்றொரு படைப்பை உண்டாக்குகின்றன என்பதைப் பாருங்கள்." என்பதைத் திருக்குர்ஆன் (29:20) நமக்குத் தெளிவுபடுத்துகின்றது. மேலும் கவிக்கோ அப்துல் ரகுமான் பிரபஞ்சம் ஒரு கவிதை, வாழ்க்கை அதை புரியும் முயற்சி என்பதை,

"பிரபஞ்சம்
ஒரு கவிதை
வாழ்க்கை என்பது
அதைப் புரிந்துகொள்ளச்
செய்யும் முயற்சி"
என்று ரகசியப்பூ (ப.21)

கவிதைத் தொகுப்பில் கூறுகிறார். நேயர் விருப்பம் என்ற கவிதை நூலில் இஸ்லாமிய இயற்கையியல் மூன்று வகையாகப் பிரிக்கலாம்.அவை பூமி, வானம்,பூமி வானம் என பாகுபடுத்தலாம்.இம்முக்கூறுகளிள் இயற்கையியல் தன்மைகளைத் கவிஞர் இஸ்லாமிய இயற்கையியல் தென்படும் வண்ணம் படைத்துள்ளார். இந்நூலின் கவிதைகளை உணர்த்த (நே.வி-நேயர் விருப்பம்) என்ற சுருக்கக் குறியீடு பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது. மனிதனுக்கும் இயற்கைக்குமான உறவினை கவிக்கோ அப்துல் ரகுமான் அழகான கவிதையியல் உத்தியின் வழியாக இஸ்லாமிய இயற்கையியல் வெளிப்படும் வகையில் படைத்துள்ளார்.

தொடக்கமும் முடிவும் மண்ணே

கவிஞர் தனது கவிதைத் தொகுப்பில் முதல் கவிதையாக மண் என்ற தலைப்பில் கவிதை புனைந்துள்ளார்.மண் என்பது மனிதனேடு என்றும் ஒன்றி உள்ளது என்பதை இக்கவிதை அழகுற உணர்துகின்றது.பிறப்பிலிருந்து இறப்பு வரை மனிதனுக்கு மண் மட்டுமே துணையாக உள்ளது.அத்தகைய மண்ணைக் கவிஞர்,

"உங்களின் கருப்பை நான்

சமாதியும் நானே" (நே.வி.12)

என்று பகர்கின்ற கவிஞர் இக்கவிதையின் நடுவில் இவ்விரண்டு அடிகளுக்கான விளக்கத்தைத் தருகின்றார்.

"ஒரே நேரத்தில் நான்
உங்களுக்கு சமாதியாகும்
விதைக்குக் கருப்பையாவும்
இருக்கின்றேன்" (நே.வி.13)

இக்கவிதையில் மண் ஒரே நேரத்தில் மனிதனுக்குள் சமாதியாகவும் விதைகளுக்குக் கருப்பையாகவும் இருக்கின்றது.இத்தன்மை இறைவனின் குணமாகும். இச்செயல் மண்ணிலும் காணமுடிவதைக் கவிஞர் உணர்த்துகின்றார்.

மண்ணின் சிறப்பு

மண் என்பது தாயை விட மேலானது. ஏனெனில் தாய் பத்து மாதம் தான் சுமக்கின்றள் ஆனால், மண்ணோ நம்மை இறக்கும் வரை சுமப்பது மட்டுமன்றி நாம் இறந்த பின்னும் நம்மை தன் வயிற்றில் ஏற்கின்றது. இத்தன்மையைக் கவிஞர்,

"உங்கள் தாய்
பத்து மாதம்தான்
உங்களை சுமக்கின்றாள்
நானோ
ஆயுள் முழுவதும் சுமக்கின்றேன்" (நே.வி.13)

இத்தகு அடிகளின் வழியாக மண்ணிற்கும் மனிதனுக்கும் உள்ள உறவு மிக உன்னதமானது என்பதைக்கவிஞர் கவிவார்த்துள்ளார்.மேலும்,

"பெற்றவளே பிணம் என்று
உங்களை ஒதுக்கும்போதும்
என் வயிறு உங்களை
ஏற்றுக் கொள்கிறது" (நே.வி.13)

தாயின் அன்பைவிட மண்ணின் அன்பு மிக உன்னதமானது என்பதைக் கவிஞர் உணர்த்துகின்றார். மேலும், மண் தாயின் எதிர்ப்பதம் என்பதைக் கவிஞர்

"உங்களை
முதலில் என் மார்பில்
தவழவிட்டு இறுதியில் வயிற்றில்
ஏந்தும் நான்
உங்கள் தாயின் எதிர்பதம்எதிர்பதம்" (நே.வி.13)

என்று கவிஞர் புலப்படுத்துகின்றார். மண் என்பது மண்ணில் உள்ள உறவுகளைக் காட்டிலும் மிக மேலானது என்பதைத் தெளிவுபடுத்துகின்றார்.

மண்ணாசையும் மனிதன் ஆசையும்

மனிதன் இம்மண்ணை ஆள நினைத்தால் அது முடியாத ஒன்று. ஆழ உழுதால் மனிதன் நினைத்ததைவிட அதிகமாகவே பலன் பெறுவான்.

"என்னை ஆள விரும்புகிறவனை
நான் வெறுக்கின்றேன்
என்னில் ஆக்க நினைப்பவனை
நான் காதலிக்கின்றேன்" (நே.வி.14)

என்று மண் எதை விரும்புகிறது என்பதைக் கவிஞர் கூறி மனிதன் மண் மீது வைக்கும் பற்றிற்கும் பேராசைக்கும் உள்ள வேறுபாட்டு அளவீடுகளை அளந்து காட்டுகின்றார். கவிக்கோ அப்துல் ரகுமான் கீழ்காணும் கவிதை வரிகளில் ,

“மண் என்ற பெயரில்
என் மீது
ஆசை வைப்பவரைப்
பழிப்பதும் நீங்கள்தான்
நாடென்ற பெயரில்
ஆசை வைத்தால்
“பற்று“ என்று
பாராட்டுவதும் நீங்கள்தான்” (நே.வி.14)

என்று கவிஞர் மண் என்ற தலைப்பில் மேற்கண்ட கவி வடித்து மனிதனுக்கும் மண்ணிற்கும் உள்ள உறவைக் காட்டுகின்றார்.

நீர் நிலைகளில் உள்ள குறையும் குளத்தின் சிறப்பும்

மண்ணைச் செழிக்க நீர் மிகவும் இன்றியமையாத ஒன்றாக உள்ளது. அந்நீரை குளம் தேக்கி வைத்து மண்ணைப் பசுமை நிறைந்த நிலமாக மாற்றுகின்றது. அத்தகு குளத்தைப் பற்றி கவிஞர் குளம் என்ற தலைப்பில் கவி புனைந்துள்ளார். இக்குளம் என்பது கடல், ஆறு, மழை, வியர்வை, கண்ணீர் ரத்தம் இவற்றைவிட மிக உன்னதமானது என்பதை குளமே கூறுவது போன்று கவிஞர் கவி புனைந்துள்ளார். கடல் என்பது நரைதிரை உடைய கிழடு அதன் உடலும் ஓயாது ஓலமிடும் வாயாடி என்று கடலை குறை கூறுகிறது குளம். மழை பற்றிய குறையினை மேக நோயாளியின் வியர்வை என்றும், மழைத்துளிகளைச் சாகும் தருவாயில் ஊர் ஊராய் தூற்றிக்கொண்டே திரியும் தொல்லைக்காரன் என்றும் குறை கூறுகின்றது ஆறு பற்றிய குறைகளாக,

“அந்த
ஆற்றை நினைத்தாலே
ஆபாசம் ; வழியெல்லாம்
அணைக்கட்டுமா என்போர்க்கு
அகப்பட்டுத் தன்கற்புக்
குணங்கெட்டுத் திரிகின்ற
குடிகேடி; நாடோடி!” (நே.வி.20)

ஆற்றைக் கவிஞர் ஆபாசம் உடையது என்கின்றார். ஏனெனில் இந்த ஆற்றில் தான் எல்லோரும் குளிப்பர். ஆனால், குளங்களில் திருவிழா சமயங்களில் மட்டும் குளிப்பதற்கு அனுமதிப்பார். இத்தன்மை ஆற்றில் இல்லாமையால் ஆபாசம் நிறைந்தது என்று கூறுகின்றார். மேலும், இந்த நதியில் தான் அனைவரும் தனது ஈமச்சடங்கு செய்வர். மேல் சொன்ன இரண்டு காரணங்களினால் ஆற்றிற்குப் பெரிதாகப் பாதிப்பு ஏற்படாது. ஆனால், இன்றைய நவீன மயமாதலின் காரணத்தால் இராசயன கழிவுகளும், மனிதக் கழிவுகளும் சாக்கடை வழியாகச் சென்று ஆற்றில் கலக்கிறது. ஆங்கிலேயர்கள் நம் நாட்டை சுரண்டினார்கள் என்று நாம் அழகாகக் கூறுகின்றோம். ஆனால் அவர்கள் ஆட்சியில் கூவம் நதி நதியாகத்தான் இருந்தது. நம் அரசியல்வாதிகள் நம் நாட்டின் வளர்ச்சிப் பாதைக்கு அழைத்துச்செல்லும் காலத்தில் தான் அழுக்கான கூவம்

உருபெற்றது. நதிக்கரையில் நாகரிகம் வளர்ந்தது என்ற வரலாற்று உண்மையை இப்போது ஆற்றங்கரையில் தான் அநாகரிகம் நிகழ்ந்து வருகின்றது.

இத்தன்மையைக் கவிஞர் வழியெல்லாம் அணைகட்டுமா என்போருக்கு அகப்பட்டு தன் கற்பு குணம் கெட்டு திரிகின்றது நதி என்ற இவ்வரிகளின் இன் மூலம் ஆற்றினை மக்கள் கலங்கப் படுத்துகிறார்கள் என்பதை கவிஞர் வேதனையுடன் பதிவு செய்கின்றார். மேலும், குடிகேடி என்ற அடிகளின் வழியாக அசுத்தமடைந்த நதி அழுக்கு உடையதாகவே மாறி மனிதனின் சுகாதாரத்தைக் கெடுப்பதினால் குடிகேடி என்று ஆற்றைக் கூறுகிறார். வியர்வை, கண்ணீர், இரத்தம் இவற்றில் வெளிப்படும் நீர் துளிகள் தூய்மையற்றது என்பதை,

"மேனி வயலில்
விளையும் கரும்பயிரே
போ நீ என விரட்டும் பொல்லாத நீர் வியர்வை
கண்ணீரோ விழிகளின் கழிவுநீர்
இரத்தமெனும்
செந்நீரோ ஒளிந்தபடி செல்கின்ற பெருங்கோழை" (நே.வி.20)

மேனி வயலில் விளைகின்ற முடி துளைகளின் வழியாக வழியும் வியர்வை உடம்பில் உள்ள கெட்ட நீர் என்பதைக் கவிஞர் ஆய்வியல் அடிப்படையில் பகர்கின்றார். மேலும்,கண்ணீர் விழியில் உள்ள கழிவுகளைக் கலைவதற்கு வருகின்ற நீர் துளிகளே என்பதனால் அதனைக் கவிஞர் கழிவுநீர் என்கின்றார். ரத்தம் உடலில் உள்ள கழிவுகளைச் சுமந்து அதை சுத்திகரிக்க உடலெங்கும் செல்கின்றது. எனவே, மேற்சொன்ன வியர்வை, கண்ணீர், ரத்தம் இவை மூன்றும் தூய்மையானவை அல்ல. இவற்றுள் கழிவுகளும் கலந்துள்ளது என்பதை கவிஞர் உணர்த்துகின்றார்.

"வாசம் செய்கின்ற
மலர்சூடிப் புக்ககத்தில்
வாசம்செய்கின்ற குல
மங்கை நான்" (நே.வி.21)

என குளம் தன்னை அறிமுகம் செய்துகொள்கின்றது. மேலும்,

"தண்ணீர் குடும்பம்
தனக்குள் நான்
ஒருத்திதான்
பெண்ணீர்மை கொண்டவள்" (நே.வி.21)

என்று குளம் தான் பெண்மைத் தன்மை கொண்டவள் என்பதை,

"பெண்ணென்றால்
பூப்படைய வேண்டாமா?
பூமியிலே என்னைப்போல்
பூப்படைந்து பொலிவடைந்த
புனலுண்டா எங்கேனும்?" (நே.வி.21)

குளத்தில் உள்ள தாமரையும் அல்லியும் தனது மகள் என்று கூறுகின்றது. தாமரை சூரியனையும் அல்லி நிலவையும் காதலிப்பதாகக் குளம் கூறுகின்றது. இத்தன்மையை கவிஞர்,

"வயசுவந்த கோளாறால்
பேதைப்பெண் மக்கள் என்
பெரிய மகள் கமலமும்
ஏதும் தெரியா என்
இளையமகள் அல்லியும்
எட்டாத இடத்தில்
இதயம் பறிகொடுத்துக்
கொட்டாவி விடுகின்றார்
கூறினால் கேட்பதில்லை!" (நே.வி.22)

என்று கூறுகின்றார். மேலும் குளத்தில் உள்ள மீன்கள் தனது பெண்களாகவும் தனது பெண்களைக் கொக்கு வைத்த கண் வாங்காமல் பார்த்துக் கொண்டே இருக்கின்றனர் என்பதைக் கவிஞர்

"கொத்திக்கொண்டே போகக்
கொக்குப் பயல்களாங்கு
வைத்தகண் வாங்காமல்
வழிபார்த்திருக்கின்றார்
வெளியில் மினுக்காதீர்
என்றென் மீன் பெண்களை
ஒளித்துவைக்கின்றேன் நான்
உட்கார்ந்து தொலைப்பதில்லை!" (நே.வி.22)

என்று கவிஞர் குறிப்பிடுகின்றார். இக்கவிதையில் குளம், கடல், நீர், மழை நீர், ஆற்று நீர், இவற்றைமட்டும் இன்றி உடலில் இருந்து வெளிப்படும் வியர்வை நீர், கண்ணீர் இவற்றின் குறைகளைச் சுட்டிக்காட்டுவதுடன் இன்றைய நவீனத்தால் குளம், ஆறு, கடல் கெட்டுப்போகும் அவலத்தைப் பதிவுச்செய்கின்றார்.

உழவர்களைப் பாடுவோம் என்ற கவிதையின் வழி தமிழரின் இயற்கை மரபு

இக்கவிதையின் உழவர்களின் விழாவான பொங்கல் விழாவைப் பற்றிக் கவிஞர் பாடுகின்றார். இவ்விழா தமிழர் பண்பாட்டைப் பறைசாற்றக் கூடிய விழாவாக அமைகின்றது. இயற்கைக்கு நன்றி செலுத்தக்கூடிய விழா இதுவே ஆகும். இவ்விழாவில் எந்த தெய்வத்திற்கும் இடமில்லை. சூரியனுக்கு நன்றி செலுத்தும் விழா, உழவு நிலத்திற்கு நன்றி செலுத்தும் விழா, ஆவிக்கு நன்றி செலுத்தும் விழா, நெற்கதிருக்கு நன்றி செலுத்தும் விழா என இயற்கைக்கு நன்றி பாராட்டும் விழாவாக இவ்விழா அமைந்துள்ளது. ஏனைய விழாக்கள் இறைவனை முன்னிறுத்துகின்ற விழாக்களாக இருக்கின்றது. ஆனால் பொங்கல் விழா மட்டும் இயற்கைக்கு நன்றி செலுத்தும் விழாவாக உள்ளது.

“செய்கள் நிகழ்த்திய
சிறப்புச்சொற் பொழிவுக்கு
நன்றி உரைக்கின்ற
நாகரிக நயநிகழ்ச்சி” (நே.வி.26)

இதில் செய்கள் வயல்கள் என்ற பொருளுடையது. அது மட்டும் இன்றி இவ்வுழவர்கள் ஏர் ஆயுதத்தை ஏந்துகின்ற இக்கால பலராமன் என்றுகூறுகின்றார்.

“இவரோ
ஏரா யுதமேந்தும்
இக்கால பலராமர்
போரா யுதமேந்தும்
கண்ணனுக்கு அண்ணன்மார்” (நே.வி.26)

என்று குறிப்பிடுகின்றார். மேலும் உழவர்கள் மற்றவர்களுக்கும் சேர்த்து உழைக்கின்றனர் என்பதைக் கவிஞர்

“பொன்னோர்ப் புணர்ச்சி செய்து
போகத்தின் சுகப்பயனை
மற்றவர்க்கு பகிர்ந்துதரும்
மணமகளின்
மணவாளர்!” (நே.வி.27)

என்று உழவர்களைப் போற்றிப் பறைசாற்றுகிறார். மேலும், வயலைத் தேடி நதியே வருகின்ற தன்மையைக் கவிஞர்,

“தீர்த்தமே தேடி
யாத்திரை செய்து வரும் புண்ணியப்
பொன்தலங்கள்” (நே.வி.27)

என்று கூறுவதோடு நில்லாமல் புதைத்த விதைகளுக்கு ஞாபகச் சின்னமாய்த் தாமே எழுப்புகின்ற தாஜ்மஹால் என்று உருவகப்படுத்தி உழவர்கள் இயற்கையோடு இயைந்து அதனிடம் ஞானத்தைக் கற்கின்றனர் என்பதைக் கவிஞர் புலப்படுத்துகிறார்.

மரங்கள் மனிதர்களுக்குக் கற்றுத்தரும் ஆசான்

தாவரம் பூமியின் நிழல் குடையாய் நின்று உயிரினங்களுக்கு உணவு இருக்க இடம் உடுத்த உடை என தருகின்றது. அத்தாவரமே வானத்திற்கும் பூமிக்கும் தரகராக நின்று காற்றில் ஆக்ஸிஜனையும் மழையையும் வர உதவுகிறதுஎன்பதைக் கவிஞர்,

“மேகமைக் கூடுகள்
கவிழ்த்த மையில் உருவாகும்
அதிசயப் பேனாக்கள்
பனி நிழல் மழை பொழியும்
பச்சைப் பசுங்குடைகள்
வெய்யில்விழிகளுக்கு
மையெழுதும் கோல்கள்

மன்மதனின் அம்புகளை
வடிக்கின்ற பட்டறைகள்
பறவைகளின் தாய்நாடு" (நே.வி.35)

மரம் என்பது மண்ணிற்கு மழை, பனிகளைத் தேக்கி பின் கொட்டுகின்ற முகமாகவும் வெம்மை வெய்யோன் விதியையும் குளிர்விக்கின்றது. காதலைத் தூண்டும் கலையாகவும் பறவைகளுக்குத் தாயகமாகவும் இருக்கின்றது. மேலும், மரம் என்பது வேர் மண்ணில் இருந்தாலும் அதன் பயணம் வானை நோக்கியதாக அமைகிறது இத்தன்மையைக் கவிஞர்,

"தம்மைத் தரையோடு
தளையிட்டு வைக்கின்ற
வேர்க்கண்ணிகளைத் தாமே
விரித்து வைத்து ஆயிரம்
இலைச்சிறகும் வளர்த்து வரும்
ஏமாளி பறவைகள்" (நே.வி.35)

என்று கூறுகிறார் கவிஞர். மரத்தின் இத்தன்மையை மற்றொரு முறையிலும் பகருகின்றார்.

"மண்ணுக்குள் கூந்தலை
மறைத்துப் புதைத்து விட்டுக்
கைகளிலே பூச்சூடிக்
களிக்கின்ற பைத்தியங்கள்" (நே.வி.36)

மரத்தின் இயல்புத் தன்மையைக் கவிஞர் தற்குறிப்பேற்ற அணி வெளிப்படும் வண்ணம் இக்கவிதையைப் புனைந்துள்ளார். மேலும் மண்ணின் ஆழத்தை வேர்கள் தேடுவதாகவும் உயரத்தைக் கிளைகள் தேடுவதாகவும் இறைவனின் அடிமுடி காண இம்மரம் முயற்சிக்கின்றது என்பதை என்று கவிஞர் அழகாகப் பதிவுச்செய்கின்றார். அத்துடன் இறைவனின் குணங்களைத் தேடுவதே இயற்கையின் குணமாக உள்ளது என்பதைச் சுட்டிக் காட்டுகின்றார் அத்தன்மை,

"மண்ணின் ஆழத்தை
வேர்களால் தோண்டியும்
விண்ணின் உயரத்தைக்
கிளைகளால் துளாவியும்ளூ
மரங்களே! நீங்களுமா
அடிமுடியைத் தேடுகின்றீர்" (நே.வி.36)

என்று மரத்தின் வழியாக இஸ்லாமிய இயற்கையியல் புலப்படும் வண்ணம் கவிஞர் கவிப்புனைவினை அழகியல் தன்மையில் கவிபடைத்துள்ளார். இயற்கை அனைத்தும் இயற்கையின் மேன்மைக் குணத்தைப் பிரதிபலித்து மனிதன் மனத்தைச் சுத்திகரிக்கின்ற உழவாரப் பணியினைச் செய்கின்றன. ஆனால் மனிதன் தனது சுய நலத்தைப் பேணும் நோக்குடன் மட்டுமே வாழ்கின்றான். அதனாலேயே மனித வாழ்வு இயற்கையையும்

இறைவனையும் விட்டு விலகிச் செல்கின்றது. மனிதன் இயற்கையோடு ஒன்றி வாழும்போது தான் இறையோடு ஒன்றுவான். இக்கட்டுரை இந்நூலில் இசுலாமிய இயற்கையியலினை மட்டும் ஆய்ந்துள்ளது. மேலும், இறையியல், மெய்ஞ்ஞானவியல், சமூகவியல், எதார்த்தவியல், நவீன உத்தியியல், காந்தியம், தமிழ் மரபியல் போன்ற ஆய்வுக் களங்களில் இந்நூலினை ஆராய்வதற்கு இடம் தருகிறது.

மு.மேத்தாவின் 'வெளிச்சம் வெளியே இல்லை' என்ற கவிதை நூலின் பேசுபொருள்

மு. ஷர்மிளா பானு
உதவிப் பேராசிரியர், தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி, திருச்சி – 20

பிறந்து சிறந்த மொழிகளிலே சிறந்தே பிறந்த நம் தமிழ் மொழியின் சிறப்பைத் தரணி போற்றுவதனைத் தமிழ் இலக்கியங்கள் பறைசாற்றுகின்றன. தமிழ் மொழியின் தனித்தன்மையை மேலும் நிலை நிறுத்தும் வகையில் உருவாக்கப்படும் இலக்கியங்களுள் ஒன்று தான் கவிதை. அதுவும் புதுக்கவிதை வழி பல உத்திகளையும் கையாண்டு சமூகத்தில் நடக்கும் பல அவலங்களைத் தம் கவிதை வழி கவிஞர்கள் மக்களுக்கு எடுத்துரைக்கின்றனர். கவிஞர்கள் தம் வாழ்வில் நிகழும் எதார்த்தங்களை உண்மையோடும், உலகியலோடும் இணைத்துக் கொண்டு செல்கின்றனர். பல கவிஞர்கள் பன்நோக்குப் பொருண்மையில் கவிகள் படைத்துத் தருகின்றனர். அவர்களைத் தொடர்ந்து மு.மேத்தா அவர்கள் தனிமனித நிலை, நம்பிக்கையின்மை, பெண்களின் துயரம் போன்ற சமூக அவலங்களைத் தம் கவிதைத் தொகுப்பான 'வெளிச்சம் வெளியே இல்லை' கவிதைகளின் வழி வெளிப்படுத்தும் சில எதார்த்த நிகழ்வுகளே இக்கட்டுரையில் வெளிப்படுத்தப்படுகிறது.

தன்னம்பிக்கை

நம்முடைய வாழ்க்கை நமக்கானது மட்டுமே! தம்முடைய உள்ளுணர்வின்படி வாழ்வதற்காக மட்டுமே! என்று உறுதியாக வாழத் தொடங்க வேண்டும். தாம் வாழும் வாழ்க்கையில் ஒவ்வொரு செயலிலும் ஈடுபடும் போது தன்னம்பிக்கையோடு செயல்பட்டால் அச்செயல்களில் வெற்றியடையலாம்.

"மூச்சு விடுபவன் மனிதன் அல்ல
முயற்சி செய்பவனை மனிதன்" என்ற கருத்தின் அடிப்படையில்
எங்கு வேண்டுமானாலும்
இருந்துவிட்டுப் போகட்டும்
இருட்டு
ஒருநாள் இல்லாவிட்டாலும்
ஒருநாள்
ஒளியின் கால்கள்
அதை
உதைத்து விரட்டும்"[1]

இருட்டிற்கு இடம் கொடுக்காமல் இருந்தால் தான் நாம் வெளிச்சத்தை நோக்கிச்செல்ல முடியும். வெளிச்சத்தால் உண்டாக்கப்படும் ஒளியானது இருட்டை மறையச்செய்யும். தன்னம்பிக்கைதான் ஒரு மனிதனின் வெற்றிக்கு அடிப்படை என்கிறார் மேத்தா.

ஒரு மனிதன் தன் மீது கொண்டிருக்கும் நம்பிக்கை எவ்வாறானது என்பதனை ஒரு முறை புத்தபிரான் கூறும் போது,

"ஒரு சமயம் புத்தபிரானிடம் கடவுளைக் காட்ட முடியுமா? என்று கேள்வி கேட்கப்பட்டதாம். அக்கேள்விக்குப் புத்தபிரான் இவ்விதம் பதிலளித்தாராம்!.

நிகழ்காலம் என்பது கடவுளின் பரிசு. நிகழ்காலத்தில் கடவுள் வாழ்கிறார் என்று கூறினாராம். எனவே, நம்பிக்கை என்பது வெறும் சொல்லோ அல்லது கோட்பாடோ அல்ல. அது ஒரு நிகழ்காலச் செயலாகும்.

இந்த நம்பிக்கையைப் பெற என்ன செய்ய வேண்டும்?

முதலில் தன்னை அறிந்து கொள்ள முனைய வேண்டும். முதலில் தன்னை அறிதல் என்றால் என்ன? அவற்றில் எவையெல்லாம் அடங்கும்?

தன்னை அறிதல் என்றால், தன் தகுதிகளை அறிதல், தன் திறமைகளை அறிதல், தன் வலிமையை அறிதல், தன் ஆற்றலை அறிதல் என்பன போன்ற பல அம்சங்கள் அடங்கும். இவ்வகையான அறிதல் முறைதான் வளர்ச்சிக்கும் நம்பிக்கைக்கும் அடிப்படையாகும்"[12]

தன்னைத் தானொருவன் எவ்வாறு அறிந்து கொள்கிறானோ அங்கு நம்பிக்கை பிறக்கிறது. அவனால் முயன்று வெற்றியடைய முடியும் என்பது இதன் வழித் தெளிவாகிறது.

தன்னை அறியத் தனக்கொரு கேடில்லை என்ற திருமூலரின் வாக்கிற்கிணங்க தன் மீது நம்பிக்கை இல்லாத மனிதன் வாழ்வில் முன்னேற முடியாது என்பதனை 'வெளிச்சம் வெளியே இல்லை' என்ற கவிதை வழிப் புலப்படுத்துகிறார்.

"நம்பிக்கையிடம்
சலனமும் பெருமூச்சும்
சண்டை பிடிக்க
பயம் ஓடிச் சென்று
பரிகாசம் செய்கிறது
பயமும் கவலையும்
பஞ்சினைத் தேடின
என்
காதுகளை அடைக்கக்
கனத்த முயற்சிகள்"[3]

இவ்வாறு கவலையும் விரக்தியும் ஒரு மனிதனைத் துயரப்படுத்துமானால் அதனை விரட்டும் ஒரே வழி தன்னம்பிக்கைதான் என்பதைப் புரிந்து வாழ்தல் சிறப்பானதாகும். தோல்வி ஒரு மனிதனை அனுபவமிக்கவனாக மாற்றுகிறது. அந்த அனுபவமே பின்னாளில் அவனுடைய வெற்றிக்கு வழிகோலுகிறது.

ஒரு புன்னகை நூறு நோய்களைக் குணப்படுத்தும் மருந்தாகும். அதே நேரம் கவலை என்பது நூறு நோய்களை உண்டாக்கும் என்பதனை,

"உன்னுடைய
புண்களின் மீது
புன்னகையைத் தடவு"[14]

என்கிறார். மேலும் நம்பிக்கை தலைத்தோங்குவதனை,

"நம்பிக்கையின்
வார்த்தை மின்சாரம்
நரம்புகளில் பாய்ந்து
உறக்கத்தைக்
கலைத்து
உசுப்பிவிட
விரக்திப் போர்வையை
வீசி எறிந்தேன்"

விரக்தியையும், கவலையும் அருகில் வைத்தால் நம்பிக்கை தோன்றாது. அவை இரண்டையும் விரட்டி விட்டு எழுந்தால் நம்முடன் நம்பிக்கை மலைப்போல் கூட நின்று செயல்படும் என்கிறார் கவிஞர்.

பெண்ணின் நிலை

பெண்கள் சமூகத்தில் ஒவ்வொரு நாளும் பல விதமான பிரச்சினைகளை மேற்கொண்டு தான் வருகின்றனர். அதுவும் பணிபுரியும் இடங்களில் அவர்கள் அடையும் துன்பங்கள் அதிகமானது. பெண்ணின் உடல் மீது கொண்ட மோகத்தால் ஆண்களிடம் மாட்டிக் கொண்டு தவிக்கும் பெண்களின் நிலையை,

"இந்தத்
தட்டெழுத்துக்காரிதான்
மாதவன்
யுத்தம் தொடங்கிய
பிறகும்
சத்தமின்றி இருந்தாள்"

அலுவலகத்தில் வேலை பார்க்கும் அனைத்து ஆண்களுக்கு இந்தப் பெண்ணின் மீது கொண்ட மோகத்தைப் பற்றிக் கூறினார். பின்னர் அலுவலகத்தில் ஓர் ஏழைப் பெண்ணின் துன்ப நிலையையும் இதில் பதிவு செய்துள்ளார். ஒரு பணக்காரனுக்குப் பதில் அளிப்பதை,

"மன்னியுங்கள்
உங்களை நான்
மணக்க இயலாது
ஏனென்றால்
ஆகாயத்தில்
கோட்டை கட்டுவதைக்
காட்டிலும்

மண்ணில்
வீடு கட்டுவதை
நான்
விரும்புகிறேன்”

பணக்காரன் வாழ்வோ ஆகாயத்தில் கோட்டை கட்டுவது போல எப்பொழுது கீழே விழுவோம் என்று பயந்து பயந்து காத்திருக்க வேண்டும். ஆனால் ஏழையின் வாழ்வோ தரையில் வீடு கட்டி நிம்மதியுடன் வாழும் வாழ்வு என்று கூறி தட்டச்சு செய்யும் பெண் தனது மனதையும் அவனிடம் அச்சிட்டு காட்டிவிடுகிறாள் என்று கவிஞர் கூறுகிறார். ஒரு ஆண் மகனுக்கு பெண்ணின் உதவியின்றேல் அவர்களது நிலையை பாரதிதாசன்,

“அவனியிலே ஒருவனுக்கு மனைவி யின்றேல்
அவனைடையும் தீமையையார் அடையக்கூடும்
கவலையுற ஆடவர்கள் நாளும் செய்யும்
கணக்கற்ற ஊழல்களையெல்லாம் அந்த
நவையற்ற பெண்களன்றோ விலக்கு கின்றார்!
நானிலத்தில் மார்தட்டும் ஆடவர்கள்
சுவைவாழ்விற் கடைத்தேறத் தக்க தான
சூக்குமமும் பெண்களிடம் அமைந்த தன்றோ!”[18]

மேற்கூறிய பாடல்வழி விளக்குகிறார். அவரது மற்றொரு பாடலில் பெண்களுக்குச் சுதந்திரம் என்பது சிறிதும் இல்லை என்பதனையும்,

“பெருங்கல்விப் பண்டிதனே! உனக்கோர் கேள்வி
பெண்களுக்குச் சுதந்தரந்தான் உண்டோ? என்றாள்
தரும்போது கொள்வதுதான் தருமம் என்றான்
தராவிடில்நான் மேற்கொண்டால் என்னவென்றாள்.
திருமணமா காதவள்தவள் தன் பெற்றோரின்றிச்
செயல்ஒன்று தான்செய்தல் அதர்மம் என்றான்
மருவஅழைக்கின்றாயே, நானும் என்றன்
மாதா பிதாவின்றி விடைசொல் வேனோ?”[19]

முழுக்க முழுக்க ஆண்களுக்கு அடிமையென்று தன்னால் தனித்து எந்த ஒரு செயல்களும் செய்ய இயலாது என்றும் சமூகத்தில் பெண்ணை அடக்கி அடிமைப்படுத்தும் நிலையினைப் பற்றிக்கூறுகிறார்.

அந்நிய சமூக வாழ்வியலில் பெண்கள் உடல் ரீதியாக எதிர்கொள்ளும் பிரச்சினைகள் அதிகம். உடல் மற்றும் கருத்தியல் ரீதியாகப் பெண்ணுடல் மீது ஆணாதிக்க வேட்டையாடுதல் உலகில் தொடர்ந்து நடத்தப்பட்டு வருகின்றன.

“மலர்ந்து விரியாத
மல்லிகை மொட்டு”

என்னும் கவிதை வரிகளில் பருவத்தைக் குறிப்பிட்டு பெண்ணுடல் ஆண்களின் இச்சைகளைத் தீர்க்க உதவும் வாயில்களாக உருமாற்றப்பட்டிருப்பதை எடுத்துக்காட்டுகிறார். நதி எங்கே போகிறது? இன்றுவரை தெரியவில்லை சில பெண்களின் வாழ்வில். நதியின் பயணம் விதியின் வடிவிலா?

குடிசை மறைவில் நிகழ்த்தப்படும் அநியாயங்கள் சமுதாயத்தின் பார்வையிலும் மறைக்கப்படுகின்றன என்பதினாலோ என்னவோ ஆரம்ப வரியிலேயே மௌனமாய்க் கரையும் என்றார் ஆசிரியர், ஆறு போல் நாட்கள் அசைந்து நடக்க கேள்விகள் மட்டும் பதில் கிடைக்காமல் கிடந்தது. இது கவிதைக்கு மட்டுமல்ல, கன்னிப்பெண்களுக்கும் தான்.

புராண காலத்தில் இருந்து நவீன காலம் வரை பெண்மையை ஆண்கள் போகப் பொருளாக உறிஞ்சியும், சுரண்டியும் தூக்கியெறியும் துச்சாதன மனப்போக்கு உடையவர்களாகக் கையாண்டிருக்கின்றனர் என்பதனை,

புராண பாத்திரங்களில் சுவாரசியம் மிகுந்தவள் அகல்யா. அவளைப் பத்தினிப் பெண்ணாகப் பலரும், கற்பை இழந்ததால் சபிக்கப்பட்டு இராமனால் சாப விமோசனம் அடைந்தவளாக இன்னும் பலரும் பேசுவதே அவளுடைய புகழுக்குக் காரணம்.

அன்பும், காதலும், காமமும் நிறைந்தது தான் வாழ்வு. ஒரு அழகான பெண் சுதந்திரப் பறவையாக இருக்க ஆசைப்பட்டாள். தன் கணவனுடன் இருந்து ஒரு மகனைப் பெற்றாலும் இந்திரனை விரும்பினாள் எனவும் கூறப்படுகிறது.

கற்பு என்பது என்ன ? புனிதத் தன்மையும் தூய்மை கேட்டையும் பிரிக்கும் அந்த மெல்லிய கோடு எது? ஆசை விருப்பம் இவற்றின் மதிப்பு என்ன?

இந்த உலகத்தில் எல்லாவற்றிலும் தன்னிறைவு அடைந்தவர் யாரும் கிடையாது. நாம் குறை என்று நினைப்பது மற்றவர்களுக்கு நிறையாகத் தோன்றலாம்.

சுதந்திரம்

கவிஞர் ‘சுதந்திரக் குதிரை’ கவிதையில் சுதந்திரம் பெற்றதாக நினைத்து நாம் இன்றைய ஆட்சியாளர்களிடம் அடிமையாகி இருக்கின்றோம் என்பதை அழகாக கவிதை வடித்திருக்கிறார்.

“சுலபமாக
வசப்பட்ட குதிரை
அவர்கள்
சொன்னபடி கேட்டது
குதிரையின் மீது

நாங்கள்
சவாரி செய்யவில்லை
எங்கள் மீதான
அது
சவாரி செய்கிறது''[10]

என்று கூறுவதிலிருந்து அறிய முடிகிறது. மேலும் இதனையே பாரதியார் கவிதைகளிலும்,

''மானுட ஜென்மம் பெறுவதற் கரிதெனும்
வாய்மையை யுணர்ந்தாரேல் - அவர்
ஊனுடல் தீயினு முண்மை நிலைதவற
உடன்படு மாறுளதோ?''[11]

உலக வாழ்க்கையின் உண்மையை உணர்ந்து வாய்மையுடன் வாழ்ந்து வந்தால் மனித குலமானது மனித குலத்திற்கே அடிமையாகாது சமமாக நின்று நிலைக்கும் என்பதை பாரதியார் பதிவிடுகிறார்.

சமுதாயம்

மனிதன் வாழும் சமூகம் எப்படிப்பட்டது என்பதைத் தம் கவிதைகளில் பலவிடங்களில் தெரிவித்துள்ளார். ஒரு சமூகம் என்பது,

''நீங்களே எப்படி எதைச் செய்கிறீர்களோ அப்படியே அதை இந்த மனித இனம் திரும்பச் செய்யும், நீங்கள் புன்னகைத்தால் அது திரும்ப உங்களைப் பார்த்தும் புன்னகைக்கும், நீங்கள் வெறுப்பூட்டினால் நீங்கள் வெறுப்பூட்டப்படுவீர்கள், நீங்கள் பாடினால் மகிழ்ச்சியான நண்பர்கள் குழாமிற்குள் அழைக்கப்படுவீர்கள். நீங்கள் சிந்தித்தால், சிந்தனையாளர்களால் மகிழ்விக்கப்படுவீர்கள். நீங்கள் இந்த உலகத்தை நேசித்து, அதில் நல்லதையே நீங்கள் எதிர்பார்த்தால் நீங்கள் நேசமிக்க நண்பர்களால் சூழப்படுவீர்கள். இந்த இயற்கை உங்களுடைய மடியில் இந்தப் பூமியின் செல்வத்தையெல்லாம் கொட்டும்.

- ஸிம்மர்மேன்'' [12]

என்று ஸிம்மர்மேன் அவர்கள் குறிப்பிடுகிறார். "ஒரு கிராமத்தின் கதையல்ல" என்ற கவிதையில் ஒரு கிராமத்தில் வாழும் மக்களின் வாழ்க்கை முறையை அழகாகத் தன் கவிதையில் எடுத்துரைக்கிறார்.

"தைமாதக் கனவுகளும்
தன் மாதக் கணக்குகளும்
கைமாத்து யோசனையும்
கண்ணெதிரில் குடை பிடிக்கும்
சேரிப் புறங்களிலும்
செட்டிமார் வீதிகளிலும்"
"அர்த்தம் புரியாது
ஆழம் தெரியாது
இருந்தாலும் வாழ்க்கை
இனிமை குறையாது"

அங்கே
அறுவடைநாள் கற்பனையில்
ஆசைமனம் சிறகடிக்க"[13]

என்ற கவிதையின் வழி தை பிறந்தால் வழி பிறக்கும் என்பது கிராமத்து பழமொழி. அதனால் தை மாதம் விளைச்சல் அறுவடை செய்யும் மாதம் என்பதாலும் அவர்கள் பெற்ற கடன்களைத் தீர்க்கும் என்பதை நம்பித்தான் கிராம மக்கள் வாழ்கின்றனர் என்கிறார் கவிஞர்.

சாதி பாகுபாட்டால் ஏற்படும் சமய பூசல்கள் ஒருவருக்கொருவர் நான் மேல் சாதி, கீழ் சாதி என்று அவர்கள் வாழும் பகுதியில் உண்டாகும் பேதத்தைப் பற்றி,

"சாதி உரசலோ
தனிமனிதக் கைகலப்போ?
ஆதிக்க வெறியர்களின்
அகம்பாவப் பேய்ச்சிரிப்போ?
ஊரே எரிகிறது -
ஊமை மனம் அழுகிறது"[14]

பாரதம் அடிக்கடி படித்துத் துடித்திடும் இராமாயணம் என்றும் இந்த நெருப்புப் போராட்டத்தின் நிழலில் தெரிவது வெளிச்சம் அல்ல மக்களின் துயரம் தான் என்று சமூகத்தில் நடக்கும் அவலங்களைத் தம் கவிதை வழி வெளிப்படுத்துகிறார். மேலும், மழை என்ற கவிதையில்,

"தாலி கட்டிய
தருமனோ
காலை விழிப்பது
சீட்டு முகத்தில்
இரவு துயில்வது
சூதாட்டக் களத்தில்
இதயம் பதிவதும்
அடுத்தவர் நிலத்தில்"[15]

மதுப்பழக்கத்தின் காரணமாக ஒரு குடும்பம் படும் துன்பத்தினையும், மதுவால் உயிர்போகும் நிலையினையும் தன் கவிதை வழி வெளிப்படுத்துகிறார். மனிதர்கள் சுற்றியுள்ள அடையாளங்களுக்குள் தங்கள் சொந்த அடையாளங்களைத் தொலைத்துவிட்டனர். நகர நெரிசலில் மனசுகூட நசுங்கிப்போனார்கள்.

சாலையைக் கடந்து செல்ல காத்திருக்கும் மக்கள் சமுதாயத்தின் கலாச்சாரத்தையும் கடந்து விட்டனர்.

மற்றவருடைய பிரச்சினையைச் சரிசெய்ய முற்பட்டால் தனக்குப் பிரச்சினை வந்துவிடுமோ? என்று என்னும் மக்களின் மனப்போக்குதான் சமுதாய வாழ்வில் பெருமளவு உள்ளன. அதாவது வாழ்க்கை சிக்னலில் எல்லோரும் சிவப்பு விளக்கிலேயே நிற்கின்றனர். விபத்தைப் பார்த்தால் வீடியோ எடுப்பவர்கள் தான் அதிகம். இதையெல்லாம் சரிசெய்யும் நோக்கில்

"கத்தி முனையை விட
பேனா முனை சிறந்தது"

என்பதைக் கருத்தில் கொண்டு தூங்கிக்கொண்டிருந்த கவிதைகளை எழுப்புகிறார் ஆசிரியர், சில மனிதர்கள் தங்கள் மனங்களைத் தொலைத்துவிட்டனர். உடம்பில் ஊனம் இல்லாவிட்டாலும் மனதில் ஊனமானவர்கள் அதிகம் உண்டு. காயம்பட்டால்தான் மற்றவரின் காயத்திற்குச் சரியான மருந்து சொல்ல முடியும்.

இன்றைய ஊடகங்கள் புகழுக்கு மயங்காமல், நம்பிக்கையை விதைப்பவர்களுக்கு நல் ஆதரவு தரவேண்டும்.

இந்திய மக்களை மத ரீதியாகப் பிரித்து ஆட்சிக்கு ஆபத்து வராமல் பாதுகாத்துக் கொண்ட ஆங்கிலேயரின் பிரித்தாளும் சூழ்ச்சி உத்தியைச் சுதந்திரத்திற்குப் பிறகும் இந்திய அரசியல்வாதிகள் போற்றிப் பின்பற்றி வருகின்றன.

மதம் சார்ந்த மக்களின் சமய உணர்வுகளைத் தூண்டிவிட்டு அதனை ஓட்டு வங்கியாக மாற்றி அரசியல்வாதிகள் பதவி சுதந்திரத்திற்காகக் குளிர்காய்ந்து கொண்டிருக்கின்றனர்.

"இது போனால் இன்னொன்று"

என்பதற்கேற்ப தலைவர்களின் பதவி மோகமே அரசியல் சாசனம் அந்தரத்தில் தொங்குகின்றதைக் காட்டுகிறது.

முதுகெலும்புகள்
முறியத் தொடங்கின

அந்தியனால் அடிமைப்பட்டுக் கிடந்த நாம் இன்று அரசியல் வாதிகளால் அடிமைப்பட்டுகிடக்கிறோம். சட்டத்திற்குச் செருப்பாய் இருக்க வேண்டியவர்கள் செருப்புக்களால் அடித்துக்கொள்கின்றார்கள்.

சுதந்திரக் குதிரையான இந்தியா இனியாவது இன்பமாய் உலாவர வழிவகை செய்ய வேண்டும். அரசியல்வாதிகள் தருவதை அப்படியே ஏற்றுக்கொள்ளும் மக்களின் மனநிலை மாறவேண்டும். இதை இரவென்றாலும், பகலென்றாலும் பகுத்துப் பார்க்கும் அறிவு வேண்டும்.

பொதுவாகக் கட்சியில் உண்மை பேசுபவனுக்கு இடமில்லை. வளைய வேண்டிய இடத்தில் வளைந்து கொடுத்தால் வறுமைக்கும் இடமிருக்காது என்பதனை,

முழுமையான
உண்மை எதுவென்று
நாங்களல்லவா
முடிவு செய்ய வேண்டும்?

என்ற வரிகள் உணர்த்துகின்றன. உண்மை பேச வேண்டிய இடத்தில் ஊமையாய் இருந்தால் அது பொய் சொல்வதற்கு சமம் என்ற கொள்கையெல்லாம் கொள்ளையடிக்கும் அரசியல்வாதிகளுக்கு உகந்தது அல்ல. அதிகாரம் பலபேரை ஆட்டிவைக்கும். என்பதை மு.மேத்தாவின் கவிதைகள் உணர்த்துகின்றன.

காதல்

மானுடம் காதலாலானது. ஓரறிவு முதல் ஆறறிவு வரை உள்ள உயிரினங்கள் அனைத்துமே அன்பிற்கு அடிமை என்று சொன்னால் அது மிகையில்லை என்பதை,

பாரதியார் மக்கள் மட்டுமின்றி உலகத்து உயிர்கள் யாவும் இன்பமுடன் வாழ வேண்டும் என்று கனவு கண்டவர். அவர் ஒருமுறை இறைவனை நோக்கி,

"பேசாப் பொருளை பேச நான் துணிந்தேன்
கேட்கா வரத்தைக் கேட்க நான் துணிந்தேன்
மண்மீதுள்ள மக்கள் பறவைகள்
விலங்குகள் பூச்சிகள் புற்பூண்டு மரங்கள்
யாவுமென் வினையால் இடும்பை தீர்ந்தே
இன்பமுற் றன்புடன் இணைங்கி வாழ்ந்திடவே
செய்தல் வேண்டும் தேவ தேவா!

என்று வேண்டிக் கொண்டார். மக்களும், விலங்குகளும், பூச்சிகளும், பறவைகளும் எல்லா வகையான துன்பங்களிலிருந்தும் விடுதலை அடைந்து இன்பம் பெற்று அன்புடன் இணைங்கி வாழ்ந்திட வேண்டுமானால் அவ்வுயிர்கள் அனைத்தும் தத்தமக்கு இயைந்த ஏதேனும் ஒருயிரைக் காதலித்துக் கூடிக் களியுடனே வாழ்ந்தாகவேண்டும்"[16]

கனவுகள் வாழ்க்கையல்ல கவிதையில் பல ஆண்கள் பணிபுரியும் அலுவலகத்தில் ஒற்றைப் பெண்ணாகத் தட்டச்சு வேலை செய்யும் ஒரு அழகான பெண் அவள் மீது அங்குள்ள ஆண்கள் அனைவரும் விரும்புகின்றனர். ஆனால் அந்தப் பெண்ணோ,

"நல்ல மனிதர்களை
நானும் விரும்புகிறேன்
உன் ஓவிய அழகைப்
பார்ப்பதற்காகவே
அடிக்கடி இங்கே
திரும்புகிறேன்"[17]

"உன்
சங்கீதச் சிரிப்புச்
சத்தம் கேட்டதும்
எங்கோ பறக்கிறேன்
என்
காதுகளும் உன்
சொற்களைக்
காதலிக்கின்றன"[18]

சாதாரண ஏழை ஆடவனான குமாஸ்தாவை விரும்பி அவனுடன் வாழ வேண்டுமென்று முடிவெடுத்து அப்பெண் செல்வதைத் தம் கவிதை வழி எடுத்துரைக்கிறார்.

முடிவுரை

வெளிச்சம் வெளியே இல்லை - கவிதையின் வழி மனிதனின் அன்றாட வாழ்கையில் நடக்கும் ஏதார்த்தங்களைத் தம் கற்பனை நயத்துடன் இயற்கையோடு இயைந்து கவிஞர் படைத்துள்ளார். இளமை முதல் முதுமை வரை தம் வாழ்வில் கடைப்பிடிக்க வேண்டியவற்றைக் கூறியுள்ளார். மேலும், கிராமத்து வாழ்க்கையில் நடக்கும் நிகழ்வுகளையும், அதே நேரத்தில் நகரத்து மக்கள் வாழும் வாழ்க்கை முறையினையும் ஒரு கவிதையில் அழகாகக் கூறுவதென்றால் மு. மேத்தா போன்ற கவிஞர்களாலே நிகழ்கின்றன என்பது சிறப்பிற்குரியதாகும்.

சான்றெண் விளக்கம்

1. மு. மேத்தா, வெளிச்சம் வெளியே இல்லை, ப.8
2. அனி' சேகுவேரா, தன்னம்பிக்கை கொள் தலைநிமிர்ந்து நில், பக். 21-22
3. மு. மேத்தா, வெளிச்சம் வெளியே இல்லை, பக்.53,55
4. மேலது, ப.56
5. மேலது, ப.57
6. மேலது, ப.42
7. மேலது, ப.50
8. பாரதிதாசன் கவிதைகள், ப.97
9. மேலது, ப.103
10. மு. மேத்தா, வெளிச்சம் வெளியே இல்லை, ப.50
11. பாரதியார் கவிதைகள், ப.53
12. ஆரிசன் ஸ்வெட் மார்டன், தமிழில்-மௌனி, ஒவ்வொரு மனிதனும் ஒரு மன்னவன்தான், ப. 74
13. மு. மேத்தா, வெளிச்சம் வெளியே இல்லை, பக்.32-34
14. மேலது, பக்.35-36
15. மேலது, ப.59
16. பி. விருத்தாசலம், சிந்தனைச்சுடர், ப. 59
17. மு. மேத்தா, வெளிச்சம் வெளியே இல்லை, ப.43
18. மேலது, ப.43

கா.மு.ஷெரீப்பின் நபியே எங்கள் நாயகமே என்னும் படைப்பு காட்டும் நபிகளாரின் அற வழி

முனைவர் அ.மா.முகமது ஹாரிஸ்,
உதவிப்பேராசிரியர்,
தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (த),
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

கவிஞர் கா.மு.ஷெரீப் அவர்கள் 1914, ஆகஸ்ட் 11 அன்று திருவாரூர் மாவட்டம் கொரடாச்சேரி அருகிலுள்ள அபிவி ருத்தீஸ்வரத்தில் பிறந்தார். இவரின் பெற்றோர் காதர்ஷா முஹம்மது இப்ராஹிம் பார்த்தும்மாள் தம்பதிக்கும் பிறந்த ஒரே வாரிசாவார். தந்தை இருக்கும் வரை திண்ணைப் பள்ளியில் பயின்ற கவிஞர் தனது பதினான்காம் வயதிலேயே தந்தையை இழந்தார். சிறுகடையில் எழுத்தாளராகப் பணியாற்றிவிட்டு வீடு திரும்பும் போதெல்லாம் தன் தாயாரிடம் பல தொன்மையான இலக்கிய நூற்களைப் படிக்கும் ஆர்வத்தைப் பெற்றார். கவிஞரின் பதினைந்தாம் அகவையில் தந்தை பெரியாரின் சுயமரியாதை இயக்கத்தின் ஆர்வம் உடையவராய் இருந்தார். 1934 ஆண்டு குடியரசு ஏட்டில் இவரின் முதற் கவிதை வெளிவந்தது. அவரது முதல் கவி பயணமும் அரசியல் பயணமும் ஒன்று சேரத் தொடங்கியது. 1942 இல் வெள்ளையனே வெளியேறு இயக்கத்தில் இணைந்து சுதந்திர போராட்ட வீரராக உருவெடுத்தார்.

1946ஆம் ஆண்டு ஒளி என்னும் தலைப்பில் கவிஞர் முதற் கவிதைத்தொகுப்பை வெளியிட்டார். 1948 ஆம் ஆண்டு பேரறிஞர் அண்ணா சந்திர மோகன் நாடகத்தில் 'திருநாடே' என்ற பாடல் எழுதி அக்காலத்தில் மிகவும் அதிர்வலைகளை ஏற்படுத்தினார். அதன்பின் கொலம்பியா கம்பெனியில் வசனமும் பாடலும் எழுதத் தொடங்கிய கவிஞர் 1948ல் வெளிவந்த 'மாயாவதி' என்னும் திரைப்படத்தில் முதன்முதலாகத் திரை இசைப் பாடலை எழுதினார். இதே காலத்தில் பெண் தெய்வம், புது யுகம் போன்ற படங்களுக்கு வசனமும் எழுதியுள்ளார்.

கவிஞரின் திரைப்பாடல்கள்

சிட்டுக்குருவி சிட்டுக்குருவி சேதி தெரியுமா, பொன்னான வாழ்வு மண்ணாகி போகுமோ, வாழ்ந்தாலும் ஏசும் தாழ்ந்தாலும் ஏசும் வையகம் இதுதானடா, பணம் பந்தியிலே குணம் குப்பையிலே, அன்னையைப் போல் ஒரு தெய்வமில்லை, ஒன்று சேர்ந்த அன்பு மாறுமா, பூவா மரமும் பூத்ததே பொன்னும் மணியும் விளைந்ததே, வானில் முழு மதியைக் கண்டேன் வனத்தில் ஒரு பெண் கண்டேன், நான் பெற்ற செல்வம் நலமான செல்வம், உலவும் தென்றல் காற்றினிலே, வாராய் நீ வாராய் போன்ற பாடல்கள் குறிப்பிடத்தக்கவையாகும்.

இவரின் பெருந்தன்மையான மனம்

திருவிளையாடல் படத்தில் 'பாட்டும் நானே பாவமும் நானே' என்ற பாடல் சிவலீலா என்னும் படத்திற்காகக் கவிஞர் கா.மு.ஷெரீப் அவர்கள் எழுதிய பாடலாகும் அப்படம் இடையில் நின்று விட்டது. அப்படத்தின் தயாரிப்பாளர் எம்.ஏ.வேணு ஆவார். மீண்டும் அப்படத்தை திருவிளையாடல் என்ற பெயரில பி.நடராஜன் இயக்கத்தில் திரைப்படமாக எடுக்கப்பட்டது. அப்படத்திற்குப் பாடல் முழுவதும் கண்ணதாசன் எழுதினார் ஆனால் அப்படத்தில் உள்ள 'பாட்டும் நானே பாவமும் நானே' என்ற பாடல் கவிஞர் கா. மு. ஷெரீபால் எழுதப்பட்டது இதுகுறித்து ஜெயகாந்தன் கவிஞரிடம் கேட்டபோது ''யார் பெயர் இருந்தால் என்ன பாடல் நன்றாகவே இருக்கின்றது என்று பெருந்தன்மையாகச் சொல்லி விட்டுச் சென்றார்" என்று சிறுகதையின் முடிசூடா மன்னன் ஜெயகாந்தன் தனது ஒரு இலக்கியவாதியின் கலையுலக அனுபவம் என்ற தனது புத்தகத்தில் 110 முதல் 113 வரை உள்ள பக்கங்களில் இச்செய்தி குறிப்பிடுகின்றார்.

கவிஞர் கண்ட போராட்டக் களம்

கவிஞர் கா.மு.ஷெரீப் அவர்கள் தலைமையின் கீழ் நடத்தப்பட்ட போராட்டங்கள் இந்திய சுதந்திரப் போராட்டம், ஹிந்தி மொழி திணிப்புக்கு எதிரான போராட்டம், சென்னையை ஆந்திராவில் இருந்து பெற்றெடுத்த போராட்டம், கன்னியாகுமரியை கேரளாவில் இருந்து பெற்றெடுத்த போராட்டம், திருத்தணியைத் தமிழகத்திற்குத் திரும்பிய போராட்டம் இவற்றில் பங்கேற்று சிறைக்குச் சென்றார்.

கவிஞரால் சிகரம் தொட்ட கலைஞர் கருணாநிதி

முன்னாள் முதல்வர் மு கருணாநிதி மந்திரி குமாரி நாடகத்தை கண்ட கா.மு.ஷெரீப் அவர்கள் சேலம் மாடர்ன் தியேட்டர்ஸ் கலைஞரின் கதையை விலை கொடுத்து வாங்க வைத்தது மட்டுமின்றி கலைஞரை மாதம் 500 ரூபாய் சம்பளத்தில் வேலைக்கு அமர்த்தவும், சீரங்கபாளையம் எக்ஸ்டென்ஷனில் ஒரு வீடும் கொடுக்க வைத்தார். கலைமாமணி விருது பெற்ற கவிஞர் பழந்தமிழ் இலக்கியங்கள் இலக்கணங்கள் அனைத்தையும் பாங்குறக் கற்றுத் தெரிந்தவர் என்று சிலம்பொலி செல்லப்பா குறிப்பிடுகின்றார்.கலைமாமணிஅவர்கள் தமிழ் முழக்கம்,ஒளி, சாட்டை, திங்கள் போன்ற இதழ்களையும் நடத்தினார்.

கவிஞரின் படைப்புகள்

மூன்று சிறுகதைகள், ஒரு நவீனம், நாடக நூல்கள் நான்கு, பயண நூல் ஒன்று, குறுங்காவியம் ஒன்று, அறிவுடை கடித நூல் ஒன்று, இலக்கியக் கட்டுரை நூல் ஒன்று, கவிதை நூல் ஏழு, அரசியல் நூல் ஒன்று உரைநூல் சீராபுராணம் எட்டு பாகம் என பல படைப்புகளையும் படைத்துள்ளார். மேலும் சிவாஜி, பாரததேவி, தினமணிக்கதிர், ஹிந்துஸ்தான், தமிழக அரசு போன்ற இதழ்களில் இவரது கவிதை வெளிவந்துள்ளது.

சமய ஒற்றுமையும் மனிதமும்

மாற்றுமத தத்துவங்களில் ஈடுபாடு உடையவராய் கவிஞர் விளங்கினார். இந்துசமய இதிகாசத்தில் நாட்டம் கொண்டவரான அவர் மச்சகந்தி இந்நூலினை எழுதியுள்ளார். மேலும் ஹிந்து முஸ்லிம் இடையே இருந்த வேற்றுமையைப் போக்க இஸ்லாம் இந்து மதத்திற்கு விரோதமானதா? என்ற நூலினை எழுதியுள்ளார். தமிழ் மக்களுக்கான குரல் 1994 ஆம் ஆண்டு ஜூலை 7ஆம் நாள் இவ்வுலகை விட்டு உயிர் நீத்தார். கலைமாமணி கா. மு. ஷெரீப் அவர்கள் சுதந்திரப் போராட்டத் தியாகியாக இருந்த கவிஞர் தமிழுக்காகவும் தமிழ் மக்களுக்காகவும் தமிழ் நாட்டிற்காகவும் போராடிய ஒரு தமிழ்க் கவிஞரைத் தமிழ் ஆளுமையைத் தமிழக மக்கள் மறந்துவிட்டனர் என்று கூறினால் அது மிகையாகாது.

கவிஞர் கா மு ஷெரீப் அவர்கள் இயற்றிய நபியே எங்கள் நாயகமே என்ற நூலில் இறை வாழ்த்து, மறை வாழ்த்து, மக்கா வாழ்த்து, கா.ஃபா வாழ்த்து, முத்தலிப் வாழ்த்து, அப்துல்லாஹ் வாழ்த்து, ஆமினா வாழ்த்து, கதீஜா வாழ்த்து, ஆயிஷா வாழ்த்து, பாத்திமா வாழ்த்து, கலிபாக்கள் வாழ்த்து, உலகியல் வாழ்த்து என்று வாழ்த்துப் பாடலில் தொடங்கி அதற்குப் பின் 100 பாடல்கள் நபி நாயகம் (சல்) அவர்களைப் போற்றிப் எண்சீர்க்கழிநெடிலடி ஆசிரிய விருத்தப்பாவில் பாடியுள்ளார்.

நபிகளாரின் உறவும் வாழ்த்துப்பாவும்

முதலில் கடவுள் வாழ்த்தில் யாவினும் மேலானவன் என்று பாடலைத் தொடங்கிய கவிஞர் கடவுள் யாவையும் படைத்தவன், மிகுந்த கருணையாளன், அவனை அழைக்கும் முன்னே செவிசாய்க்கும் அளவற்ற அருளாளன் என்று சுட்டிக் காட்டுகின்றார். இரண்டாம் பாடலாக மறை வாழ்த்து வான்மறை அனைத்திற்கும் மேலான மறை என்றும் மனிதகுலம் மேம்பட வழிகாட்டும் ஒளியே திருகுர்ஆன் என்பதையும் எடுத்துரைக்கின்றார். மக்காநகர் வாழ்த்து என்ற தலைப்பில் இப்ராஹீம் நபி கட்டிய கா.ஃபா உள்ள நகரம் ஓதுவதற்கு அரிதான வஹி முதலில் ஒலித்திட்ட நகரம் உயர் குர்ஆன் வசனத்தில் இடம்பெற்ற நகரம் வேத நபி முஹம்மது (ஸல்) பிறந்திட்ட நகரம் என்று மக்கா நகரைப் புகழ்கின்றார். அடுத்து கா.ஃபா வாழ்த்தில் இப்ராஹீம் நபி (அலை) இஸ்மாயில் நபி (அலை) தொழுத பள்ளி என்றும், மூமின்கள் மூர்சலிகளுடன் முஹம்மது(சல்) அவருடைய வழிமுறை ஐவேளைத் தொழுகையில் நினைவில் கொண்டு ஒழுகும் இறைவன் அருள்பெற்ற கா.ஃபாவைப் போற்றி மகிழ்கின்றார். முகமது நபி (ஸல்) தாத்தா முத்தலிப் வாழ்த்தில் ஓர் இறைவனை மனதில் கொண்டு வழிபட்டார் என்றும் ஏழைகளுக்கு உதவி செய்தும் அழகு வாய்ந்த ரமலான் மாதத்தில் 'ஹிரா' குகையில் சென்று தனிமையில் தியானம் செய்தார் என்றும் மது அருந்தாமல் வாழ்ந்தார். மேலும் அரபியர் குழந்தையைக் கொள்ளும் வழக்கத்தையும், கா.ஃபாவில் ஆடையின்றி சுற்றுவதை நீக்கியும் நல்ல ஒழுக்கச் செயலைச் மேற்கொள்ளச் செய்தார் என்பதைப் பதிவு செய்கிறார்.

அடுத்ததாக முகமது நபி (சல்) அவர்களின் தந்தையார் அப்துல்லாஹ் வாழ்த்துப் பாவில் அழகுடைய பெண் வலிய வந்து என்னை அனுபவிப்பாய் என்று வந்தபோது அவருக்கு நல்லுரைக் கூறி ஆண் கற்பைக் காத்தவர் என்ற வரலாற்றினை மொழிகின்றார். மூன்று உலகமும் போற்றுகின்ற முஹம்மது நபி (ஸல்) அவர்களைத் தங்கள் மணிவயிற்றில் சுமந்த மாண்புடைய அன்னை ஆமினா அவர்களை வானவரும், உலகத்தார் அனைவரும் போற்றுகின்ற அன்னையை மனமே நீயும் போற்றுவாயாக என்று பாடுகின்றார். அடுத்த வாழ்த்தாக கதீஜா (ரலி) தன்னையும் தன் பொருட்களையும் தன் பணியாட்களையும் மற்றும் தான் கற்ற கல்வியுடன் தன் செல்வாக்கு யாவற்றையும் நபிகளாரின் பாதத்தில் சமர்ப்பித்து நபிகளார் இஸ்லாத்தை முதலில் ஏற்றவரும் தனக்குள்ளே நபிகளாரைக் கற்று வைத்த மனைவியாய் வாழ்ந்த சீமாட்டியுமான அருமைத் தாயினை வாழ்ந்திடுவாய் நெஞ்சமே என்று கவிஞர் போற்றுகின்றார்.

மேலும், மாதர் குல திலகமான ஆயிஷா (ரலி) அவர்களை வாழ்த்துகின்றார். கதிஜா (ரலி) அடுத்து நபி (சல்)அவர்களின் அன்பிற்குரிய மனைவி ஆயிஷா (ரலி) ஆவார். இஸ்லாம் செழிக்க உழைத்த அன்னையைப் போற்றிடுவாய் நெஞ்சமே என்று கூறுகின்றார். பாத்திமா (ரலி) அவர்களை வாழ்த்திப் பாடுகின்றார். பெண்கள் வாழும் நெறியினை வாழ்ந்து காட்டியவரும் பகைவருக்கு புலி போன்ற அலி (ரலி) அவர்களின் மனைவியாக இருந்தவரும் உயர் ஹசனார் (ரலி) உசேனாரின் (ரலி) தாயார். பெண்களின் அரசி வாழ்த்திடு நெஞ்சமே என்று பாடுகின்றார். சித்திக்கு என்று அழைக்கப்படும் அபுபக்கர் (ரலி), பாரூக் (ரலி), உதுமான் (ரலி) அவர்களுடன் இஸ்லாத்திற்காகத் தன் இனிய உயிரினை நீத்தவர்களான சஹாபாக்கள், அவர்களைப் பின் வந்த ஆலிம்கள், மிகப்பெரும் உலமாக்கள், சூபிகள் மற்றும் மஸ்தான்கள் போன்றோரை வாழ்த்திடுவாய் நெஞ்சமே என்று வாழ்த்துகின்றார். மேலும், நபிகளாரின் வாழ்க்கை வரலாற்றை அறிய உதவிய கல்வியாளர்கள் ஆகியோரை வாழ்த்தித் தன் கவிதை சிறப்புற அமைய இறைவனை வேண்டி தன் வாழ்த்துரையை முடிக்கின்றார்.

இவ்வாய்வுக் கட்டுரையில் நூற்களின் பெயரைச் சுருக்கக் குறியீடு மூலம் குறிக்கப்பட்டுள்ளது.

1. கவி.ஷெ.க. - கவிஞர் கா.மு.ஷெரீப் கவிதைகள்
2. அ.நா.வா. – அண்ணல் நபி வாழ்வினிலே
3. மா.ம. – மாநபி மணிமொழிகள்
4. மு.அ. – முன்தகப் அஹாதீஸ்

போன்ற நூற்களின் பெயரை சுருக்கக் குறியீட்டில் கையாளப்பட்டுள்ளது.

நபிகளாரின் முன்னோரும் இறையருளும்

நபிகள் நாயகத்தின் குடும்பம் இறைவனின் அளவற்ற ஆசி பெற்ற குடும்பம் என்பதை கவிஞர் முகம்மது நபி(சல்) அவர்களின் பாட்டனார் முத்தலிப் அவர்களிடமும் இறை தேடல் இருந்து வந்து என்பதை

“எழிலார்ந்த ரமலானில்
ஹிராமலையிற் சென்று
வாகுடனே தனித்தியானம்
செய்திடுதல்” **(கவி.ஷெ.க-430)**

என்று கவிஞர் கூறுகின்றார். நபிகள் நாயகத்தின் முன்னோர்கள் இறைவனால் அருள் செய்யப்பட்டவர் என்பதை நபிகளாருக்கு முன் வந்த நபிகளிடமே அறிந்து கொள்ள முடியும்.

இறைவனின் தோழர் எனறு அழைக்கப்படும் இப்ராஹிம் நபி (அலை) அவர்கள் இறைவனின் அன்பையும் அருளையும் ஒரு சேரப் பெற்றவர். என்பதை யூதம், கிறிஸ்தவ மறைகளில் கூறப்பட்டுள்ளது. முப்பெரும் சமயத்தின் (யூதம் கிறிஸ்தவம் இஸ்லாம்) ஊற்றுக்கண்ணாக இப்ராஹிம் (அலை) அவர்களே உள்ளார்கள். அவர்களின் வழித்தோன்றலாக இஸ்மாயில் (அலை) இஸ்ஹாக் (அலை) இவர்களின் குடும்பத்தில் வழி யூதம், கிருத்தவம், இஸ்லாம் என்னும் மூன்று சமயங்கள் தோற்றம் பெற்றன. இப்ராஹிமின் நபியின் வழித்தோன்றலைப் பற்றி,

“அப்போது ஆண்டவர் ஆபிரகாமை வெளியே அழைத்து வந்து
வானத்தை நிமிர்ந்து பார் முடியுமாயின் முடியுமானால் விண்மீன்களை
எண்ணிப்பார் இவற்றைப் போலவே உன் வழி மரபினர் இருப்பர் என்றார்.”
(தொடக்க நூல் 15:5)

என்று திருவிவிலியம் குறிப்பிடுகின்றது. மேலும், பெண் பாலினமாகவும், இறைத்தூதர் அல்லாதவராகவும் இருந்த இருவருக்கு மட்டும் இறைச்செய்தியை இறைவன் வழங்கினான். அவர்கள் ஆகார் என்று பைபிள் கூறுகின்ற ஹாஜிரா (அலை), மரியம் (அலை) இவர்கள் இருவருக்கு மட்டுமே இறைச்செய்தி வழங்கப்பட்டுள்ளது. இவர்களின் குழந்தையின் பெருமையை உலகம் அறியவே இறைச்செய்தி வழங்கப்பட்டது. இவ்விருவரின் பிள்ளைகளின் பிறப்பும் அற்புதம் வாய்ந்தவை என்று பைபிளும் குரானும் உலகுக்கு தெளிவுபடுத்துகின்றது. மரியம் (அலை) மகன் ஈஷா(அலை) வரலாறு நாம் அறிவோம். அதேபோல ஹாஜிரா (அலை) மைந்தர் இஸ்மாயில் (அலை) வரலாற்றையும் நாம் அறிவோம். இப்ராஹிம் (அலை) அவர்கள் தன் மகன் இஸ்மாயில் (அலை) பற்றி கவலை கொள்ளும் போது இறைவன் கூறியதாக திருவிவிலியம்

“இஸ்மவேலுக்காகவும் நீ செய்த விண்ணப்பத்தைக் கேட்டேன்; நான் அவனை ஆசீர்வதித்து, அவனை மிகவும் அதிகமாகப் பலுகவும் பெருகவும் பண்ணுவேன்” (தொடக்க நூல்: 17:20)

என்று கூறுகின்றது. அவர்களின் வரலாற்று மூலமாக ஜம் ஜம் நீரூற்றும் அதன் வழியாக மக்கா மாநகரம் தோற்றம் பெற்றது. மேலும், இறைவனின் ஆலயமான கா.ஃபா உலகிற்குக் கொடையாகவும் கிட்டியது. எனவே, நபிகளாரின் முன்னோர்களில்

இறைவனால் ஆசிர்வதிக்கப்பட்டவர்கள் ஆவர். மேலும் இஸ்மாயிலின் வழித்தோன்றலே நபிகள் நாயகம் (சல்) ஆவார்கள்.

உருவமற்ற இறைவனை நிலை நாட்டல்:

இறைவன் உருவமற்றவன் என்பதை வலியுறுத்தி துன்பப்பட்ட நபிமார்கள் பலராக இருப்பினும் மிகவும் துயரப் பட்டவர்கள் என்ற பட்டியலில் முதலில் இடம் பெறுபவர் இப்ராஹிம் நபி (அலை) அவர்கள் அடுத்ததாகத் துயரப் பட்டவர் என்றால் முகமது நபி (சல்) என்று கூறலாம். ஏனெனில், இந்த இருவருமே சிலை வழிபாடு செய்யக்கூடிய நாட்டிலிருந்து ஓர் இறை சிந்தனையை மக்களுக்கு உணர்த்துவதற்காகப் பல துயரங்களை அனுபவித்தார்கள் மற்ற தீர்க்கதரிசிகள் ஏகத்துவத்தை அறிந்த மக்களின் மத்தியில் மறையை நினைவுபடுத்தும் பணியைச் செய்தனர். மூஸா (அலை) ஏகத்துவம் அறிந்த இஸ்ரவேலர்கள் ஏகத்துவத்தில் குழப்பம் ஏற்படுத்துகின்ற போது தெளிவு படுத்தினார். ஆனால் சிலை வழிபாடு செய்த எகிப்தியரைச் தடுப்பதற்கு முஸா (அலை) போராடவில்லை. முகமது நபி (சல்) அவர்கள் சிலை வழிபாடு செய்த மக்கா மக்களுக்கு மத்தியில் ஓர் இறை வழிபாடு முறையை எடுத்துரைத்தார்.

"அல்லாஹ்என உண்டொருவன்
அவனுக்கிணையில்லை
அகிலமெல்லாம் படைத்தளித்துக்
காப்பவனும் அவனே
எல்லோரும் அவனைக்கலால்
பிறர்க்கு அடிமை இல்லை" **(கவி.ஷெ.-441)**

என்று கவிஞர் பறை சாற்றுகின்றார். மேலும்,

"எல்லோரும் ஓர்குலத்தார்
இஸ்லாமவர் மார்க்கம்
இறைவனுமே ஒன்றாவான்
உரு அவனுக்கில்லை" **(கவி.ஷெ.க-440)**

இறைவன் ஒருவனே அவனுக்கு உருவமில்லை என்ற தன்மையை கவிஞர் தன் பாடலின் வழி எடுத்து இயம்புகின்றார்.

திருநபி வகுத்துரைத்த கடமைகள்

ஒவ்வொரு இஸ்லாமியருக்கும் ஐந்து வகை கடமையினை நபிகள் நாயகத்திற்கு இறைவன் வகுத்தளித்தான். இக்கடமை இஸ்லாத்தில் மிகவும் அவசியமான ஒன்றாகும். ஐவகைக்கடமைகளில் மிகவும் முக்கியமானது இறைவன் ஒருவனே அவனுக்கு உருவம் இல்லை. அத்தகைய உருவமற்ற இறைவனின் இறுதித்தூதர் முஹம்மது நபி (சல்) என்பதை உணர்வதே முதற் கடமையாகும். இதனை உளமாற உணர்ந்தபின்தான் ஐவேளைத் தொழுகை கடமையாகும். மூன்றாம் கடமை ஜகாத் என்னும் ஏழை வரி

வழங்குதல். நான்காம் கடமை இறைவனுக்காக ரமலான் மாதத்தில் முப்பது நாட்கள் நோன்பிருத்தல் ஆகும். ஐந்தாம் கடமை ஹஜ் செய்தல் போன்ற கடமைகளில் இசுலாம் உள்ளதை என்பதை,

"எவர் அல்லாஹ்வைத் தனது (ரப்) அதிபதியாகவும் இஸ்லாத்தை தன் பின்பற்றும் வாழ்க்கை நெறியாகவும் முகமது நபி (ஸல்) அவர்களை நபியாகவும் வழிகாட்டும் தலைவராக ஏற்றுக்கொண்டு மகிழ்ச்சியடைகின்றோம் அவரையே ஈமானின் (நம்பிக்கையின்) இன்பத்தை சுவைக்கின்றார் என்று நபிகள் நாயகம் (சல்) கூறுகின்றார்." (அ.ந.வா.-15) என்று இஸ்லாமியத்தில் முதற் கடமையை நபிமொழியின் வழி நாம் உணர முடிகின்றது.

மேலும், தொழுகை பற்றி அண்ணல் நபி (ஸல்) அவர்கள் "**ஐவேளைத் தொழுகைகளை அல்லாஹ் மக்கள் மீது கடமையாக்கியுள்ளான். எவர் சிறந்த முறையில் ஒளு செய்து, தொழுகைகளை உரிய நேரத்தில் நிறைவேற்றுகின்றரோ- இன்னும் எவருடைய உள்ளம் தொழுகையில் பணிந்து இருக்கின்றதோ அவரை மன்னிப்பது இறைவனின் பொறுப்பாகும். மேலும், எவர் இவ்வாறு தொழுகையைப் பேணிச் செயல்படவில்லையோ அவரை இறைவனின் மன்னித்தருளுதல் எனும் பொறுப்பான வாக்குறுதி சேராது. இறைவன் நாடினால் அவரை மன்னிப்பான்; நாடினால் தண்டிப்பான்." (அ.ந.வா.-50)**

என்று நபிகள் பெருமான் தொழுகையைப் பற்றி எடுத்துரைக்கின்றார். மேலும் நோன்பு நோற்பதின் சிறப்பினை நாம் உளமாற உணர்தல் வேண்டும் வெறுமன உடல் வருத்துவது அல்ல நோன்பு. உடம்பை வருத்தி உள்ளொளியைப் பெருக்கும் துறவு நிலையாகும். இறைவனுக்காக நோன்பு நோற்கின்றபோது நாம் செய்த பாவத்தை இறைவன் பொறுத்து மன்னிக்கின்றான் என்பதை கண்மணி நாயகம் (சல்) அவர்கள், "**நோன்பிருத்தல் பற்றி நபிகள் பெருமான், ஒருவன் இறை நம்பிக்கையுடன் மறுமையின் நற்கூலியைப் பெறுகின்ற எண்ணத்துடனும் ரமலான் மாதத்தின் நோன்புகளை நோற்பராயின் அவர் முன்னால் செய்த பாவங்களை அல்லாஹ் மன்னித்து விடுவான். ஒருவர் ரமலான் இரவில் இறை நம்பிக்கையுடனும் மறுமையின் கூலி பெற்றுக்கொள்ளும் எண்ணத்துடனும் தராவீஹ் தொழுகையைத் தொழுதாராயின் அவர் முன்னாள் செய்த பாவங்களை அல்லாஹ் மன்னித்து விடுவான்" (அ.ந.வா-70)**

என்று பகர்கின்றார். மேலும், ஜகாத் என்னும் ஏழை வரி ஒவ்வொரு இஸ்லாமியருக்கும் உள்ள கட்டாயக் கடமையாகும். இவ்வரியின் வழியாக இல்லாமை இல்லாமல் போகச் செய்யும். இருப்பவர் இல்லாதவரைத் தேடிச் சென்று வழங்கும்போது நாட்டின் பொருளாதாரம் மேம்படும். கொடுப்பவரின் செல்வமும் பெருகும். ஜகாத் எனும் ஏழை வரி செலுத்தாமல் விட்டால் அவரின் செல்வம் அழிந்துவிடும் என்பதை நபி நாயகம் (ஸல்) அவர்கள்

"ஜகாத் பங்கு கலந்திருக்கும் பொருளிலிருந்து ஜகாத்தைப் பிரித்தெடுக்காவிடில் அது அசல் பொருளையே அழித்துவிடும்" *(மா.ம-123)*

என்று நபிநாயகம் அவர்கள் கூறியதாக ஆயிஷா (ரலி) கூறுகின்றார்கள். மேலும் ஐந்தாம் கடமையான ஹஜ் செய்வது ஒவ்வொரு இஸ்லாமியர் மீதும் வசதி இருக்குமாயின் அது கடமையாக்கப்பட்டுள்ளது என்பதை நபிகள் நாயகம் (ஸல்) அவர்கள்

"மக்களே அல்லாஹ் உங்கள் மீது ஹஜ்ஜைக் கடமையாக்கியுள்ளான் எனவே ஹஜ் செய்யுங்கள்"

என்று ஐவகை கடமையும் நபிகள் நாயகம் எடுத்தியம்பியுள்ளார்கள் இத்தன்மையைக் கவி. கா.மு.ஷெரீப் அவர்கள்

"உருவமில்லா ஓரிறைவன்
உண்டென்று நம்பல்
உத்தமராம் முஹம்மதரைத்
தூதரெனக் கொள்ளல்
ஒருநாளைக் கைவேளை
தொழுதிடுதல் ஜக்காத்
துகந்தளித்தல் நோன்பிருத்தல்
வாழ்நாளில் ஹஜ்ஜை
பொருளிருந்தால் நிறைவேற்றுதல்
ஆகியயிவ் வைத்தும்
பொருந்துகின்ற இஸ்லாத்தின் கடமை" **(கவி.ஷெ.க-445)**

என்று கவி கா.மு.ஷெரீப் அவர்கள் தெளிவு படுத்துகின்றார்கள்.

நபிகளாரின் வாழ்வும் எளிமையும்

முகமது நபி (சல்) அவர்கள் அரசராக இருந்த போதும் தன் இறுதி நாள் வரையும் ஏழையாகவும் ஏழைகளுடனும் வாழ்ந்தார். முகம்மது நபி (சல்) அவர்கள் வாழ்ந்த அரண்மனை என்பது குடிசையே இத்தன்மையைக் கவிஞர் காமு ஷெரீப் அவர்கள்

"ஆட்சிக்கும் மதத்திற்கும்
தலைவராயி ருந்தும்
அஹ்மதரே நீர்சிறிய
குடிசையிலே வாழ்ந்தீர்
காட்சிதனத் கெளியவராய்க்
காண்போர்குறை தீர்க்கும்
கருணைமிகு வள்ளலுமாய்
வாழ்ந்திட்டீர்" **(கவி.ஷெ.க-443)**

என்று கவிஞர் பகர்கின்றார். மேலும், நபிகள் நாயகம் (ஸல்) அவர்கள் ஏழையாகவே வாழவேண்டும் என்றும்; ஏழையாகவே இறக்க வேண்டும் என்றும்; மறுமை நாளில்

ஏழைகள் உடனே எழ வேண்டும் என்று எல்லாம் வல்ல இறைவனிடம் பிரார்த்தனைச் செய்துள்ளார்கள். இத்தன்மையை,

"யா அல்லாஹ் என்னை ஏழைகளின் சுபாவத்தில் வாழ வைப்பாயாக ஏழையின் ஏழ்மையான நிலையில் உலகத்திலிருந்து என்னை மரணிக்கச் செய்வாயாக ஏழைகளின் கூட்டத்தில் என்னை எழுப்புவாயாக என்று நபிகள் நாயகம் கூறியதை கேட்டதாக ஹஜ்ரத் அபூஸஈது அவர்கள் குறிப்பிடுகின்றார்கள்" ***(மு.அ.-516)***

இவ்வாறு பிரார்த்தனை செய்துள்ளார். இத்தன்மையைக் கலைமாமணி கா.மு.ஷெரீப் அவர்கள்

"ஏழையென வாழ்ந்திடவும்
இறக்குபோதி லுமே
ஏழ்மையிலே இறந்திடவும்
இறக்கும் வரை என்றும்
ஏழைகளின் தோழரென
வாழ்ந்திடவும் இறைவன்
இடுகின்ற யிறுதித்தீர்ப்
பன்றைக்கும் என்றும்
ஏழையரின் உடனிருக்க
ஆருளும்படி வல்லோன்
இடத்தினிலே வேண்டுதல் செய்
தவனருளைப் பெற்ற
ஏழையரின் துயரறிந்த
மறையவனின் தூதே" ***(கவி.ஷெ. க. 445)***

என்று கவிஞர் போன்றி வாழ்த்துகின்றார்.

மனித வாழ்வுக்கு நபிகள் காட்டிய அறவழி

நபிகள் நாயகம் (ஸல்) அவர்கள் காட்டிய அற வழி உலக மனித வாழ்வுக்கு மிகவும் பயனுள்ளதாக உள்ளது.

"பசித்திருப்போர் பார்த்திருக்கப்
பரு உணவு உண்போர்
பதுக்கிவைத்து பண்டங்களைக்
கொள்ளைவிலை விற்போர்
நசித்திருக்க மக்களெல்லாம்
நல்வாழ்வு வாழ்வோர்
நல்லுயிரைத் துன்புறுத்தும்
நாசக்குணம் கொண்டோர்" ***(கவி. ஷெ. க. -448)***

என்று முகமது நபி ஸல் கூறியதைக் கவி புனைந்து உள்ளார்.

ஆடை அணிவது மானத்தை மறைக்க

ஆடை அணிவது என்பது மானத்தை மறைப்பதற்காக உள்ளது. ஆனால் இன்றைய நாகரீகம் ஆடை என்பது அலங்காரப் பொருளாக உள்ளது. இவ்வழங்காரத்தால் நம் மனதில் பெருமை வெளிப்படுகின்றது. இப்பெருமையின்

காரணத்தால் நான் என்ற அகந்தையும் மனிதனுக்கு ஏற்படுகிறது. இதனால் மனித வாழ்வில் நான் என்னும் பெருமை மனவுள்ளும் நிலை ஏற்படுகின்றது எனவே ஆடையில் எளிமை உண்டானால் மனதில் அமைதி இருக்கும் எனவே, ஆடை என்பது எளிமையாக இருத்தல் வேண்டும் என்பதை நபி மொழியின் வழியாகக் கவி படைத்துள்ளார் அத்தன்மை,

"விசித்திரமாய் ஆடைஅணிந்து அணி
பூண்டுலாவித் திரிவோர்"

(கவி. ஷெ. க.449)

என்று ஒரு இடத்தில் கூறிய கவிஞர் மற்றோரிடத்தில்

"அழகாய் உடை கொடுத்தல்
ஆகாது" **(கவி. ஷெ. க.450)**

என்றும்,

"ஆடைகளால்அணிமணியால்
அத்தர்போன் றவையால்
அலங்கரித்து முகம்மினிக்கிப்
பவனிவரு வோரை
நல்லிறைவன் பார்ப்பதில்லை" **(கவி. ஷெ. க.452)**

என்று கவிஞர் நபிமொழியை கவிதை வடித்துள்ளார். மேலும் ஆண், பெண் எவ்வாறு ஆடை அணியதல் வேண்டும் என்பதை,

"முழங்கால் மறைக்கும்படி
ஆடையிட ஆண்கள்
முழுஉடம்பும் மறைத்திடுகப்
பெண்குலத்தார் வாழ்வில்" **(கவி. ஷெ. க.449)**

என்ற நபிமொழியைக் கவிஞர் காமு.ஷெரீப் அவர்கள் கவி மெருகுடன் கூறுகின்றார்.

மனிதகுலத்தின் கடமை

மனிதன் தான் பெற்ற குழந்தையைக் காட்டிலும் பெற்ற தாய் தந்தையரைப் பேணுதல் முக்கிய கடமை என்று நபிகள் நாயகம் (சல்) அவர்கள் கூறுகின்றார்கள். மேலும், பெண்ணின் கற்பினைக் காத்தல் ஒரு ஆணுக்குரிய கடமை என்றும் உழைப்பாளியின் உழைப்புக்கேற்ற ஊதியத்தை வழங்குதல் முதலாளியின் கடமை என்றும் நபிகளார் கூறிய செய்தியைக் கவிஞர்

"தான்பெற்ற குழந்தைகளைக்
காட்டினும்மே லாகத்
தனைப்பெற்றோர் தனைக்காத்தல்
மிகப்பெரிய கடமை
மானொத்த விழிபடைத்த

மங்கையரின் கற்பை
மாண்புறவே காத்திடுதல்
ஆண்குலத்தார் கடமை
தான்உழைத்துப் பிழைக்கின்ற
தொழிலாளி மகிழத்
தக்கபடி கூலிதரல்
முதலாளி கடமை” **(கவி. ஷெ. க.470)**

என்று நபிகளாரின் வார்த்தையைக் கவி வடித்து அழகுபடுத்தி உள்ளார். மேலும் தாயின் காலடியில் சொர்க்கம் உள்ளது. என்பதை கவிஞர்

“சொர்க்கமெங்கே உள்ளதென
கேட்போருக்குத் தாயார்
திருவடியில் உள்ளதென
நவின்றிட்டீர் செய்யும்
நற்செயல்கள் அனைத்திலுமே
தாய்தந்தைக் காற்றும்
நற்பணியே உயர்ந்ததென
நவின்றிட்டீர் பெற்றோர்
சொற்காஜ்த்து மேலுமவர்
சுகமடையச் செய்வோர்
தூயஇறை மெச்சுகின்ற
தொண்டுசெய்தோர் ஆவார்” **(கவ.ஷெ.க -475)**

எனவே தாய் தந்தையைப் பேணுபவர்பேறு பெற்றார். ஆனால், இன்றைய காலமோ தாய் தந்தையரை விடுத்து மனைவி பிள்ளைகளைச் சுகபோகமாகப் பேணுகின்றனர். ஆனால், பெற்ற தாய் தந்தையைப் பேணுதல் மிகுந்த சிரமம் பார்க்கின்றனர் வயதானோர் நம்மை மிகவும் கடிந்து கொள்கின்றனர் என்று பெற்றோரைக் குறை கூறுகின்ற பிள்ளைகள் மனைவி கணவனின் சொல்படி கேளாது கடுகடுத்தவளாயினும் விட்டுக்கொடுத்து அவளோடு வாழ்கின்றனர். செல்வம் படைத்தவரோ தன் பெற்றோரை முதியோர் இல்லத்தில் விட்டுவிட்டு தன் கடமை முடிந்தது என்று பணத்தை மட்டும் அனுப்பி தாய் தந்தையரை அருகிருந்து பேணாமல் விட்டுவிடுகின்றனர் இத்தகையோர் இறைவனின் சொர்க்கத்தின்பால் நெருங்க முடியாது. இத்தன்மையை நபிகளார் (சல்) அவர்கள்

தந்தை சொர்க்க வாசலில் சிறந்த வாசல் (அவருக்கு மாறு செய்து அவரது மனதை புண்படுத்தி) வாசலை அழித்துவிடு! அல்லது அவருக்குக் கீழ்ப்படிந்து நடந்து (அவரைத் திருப்திபடுத்தி) அவ்வாசலைப் பாதுகாத்துக் கொள் (மு.அ-629)

என்று நபிகள் பெருமான் மக்களுக்குத் தெளிவு பெறச் செய்கின்றார். இத்தன்மையைக் கவிஞர்,

“பெற்றோரைச் சார்ந்தன்றிச்
சொர்க்கமொடு நரகம்
பிரிதில்லை மானிடரே
அறிகயிதை நீரும்

உற்றேயவர் மனம்மகிழ்ச்
செய்திடுங்கால் சொர்க்கம்
உமைச்சாரும் அவரழுதால்
நரகம்உமைச் சூழும்
கற்றிதனைத் தாய்தந்தை
மனம்மகிழச் செய்வீர்" **(கவி. ஷெ. க.473)**

மேலே கூறப்பட்ட செய்தியின் வழி பெற்றோரைப் பேனினால் நம் சொர்க்கம் செல்லலாம் என்பதை இப்பாடலில் நாம் உணர முடிகின்றது.

தொகுப்புரை

- முகமது நபி (சல்) முன்னோர்கள் இறைவனால் அகிர்வதிக்கப்பட்டவர்கள் என்பதை நபியே எங்கள் நாயகமே எனும் படைப்பின்வழி அடையாளம் காணப்பட்டுள்ளது.

- இறைவன் ஒருவனே அவனுக்கு உருவம் இல்லை என்பதையும் அத்தகைய இறைவனை வழிபடுகின்றோருக்கு உரிய ஐவகையானக் கடமைகளையும் கவிஞரின் கவிதைவழியே எடுத்துரைக்கப்பட்டுள்ளது.

- நபிகளாரின் வாழ்வு எளிமையானதாக இருந்தததோடு அவர்கள் ஏழைகளோடு வாழவும், ஏழைகளோடு மரணிக்கவும், ஏழைகளோடு மறுமைநாளில் எழுவதற்கும் பிரார்த்தனை செய்தார்கள் என்பதை நபிமொழிவழி ஆராயப்பட்டுள்ளது.

- பசித்தவருக்கு உணவு வழங்குதல், ஆடை அணியும் முறைமை, பெற்றோரைப் பேணுதல் போன்ற மனித வாழ்வு சிறப்புற அமைவதற்கு நபிகளார் காட்டிய அற வழியைக் கவிஞரின் கவிதைகளின் மூலம் எடுத்துரைக்கப்பட்டுள்ளது.

முதன்மை ஆதாரம்

1. **பேரா.காவ்யா சண்முக சுந்தரம் (தொகுப்பாசிரியர்) - கலைமாமணி கவி.கா.மு.ஷெரீப் கவிதைகள்,** காவ்யா பதிப்பகம், சென்னை-24, முதற்பதிப்பு *2014*

துணைமை ஆதாரம்

1. **அப்துல் க.்.பார் ரஹ்மானி-மாநபி மணிமொழிகள்,** இஸ்லாமிய நிறுவனம் ட்ரஸ்ட், சென்னை-12 நான்காம் பதிப்பு *2009*
2. **மௌலானா முஹம்மது ஸஅத் (உருது மூலம்) முஹம்மது யூசுப் ஸாஹிப் (தொகுப்பு) மௌலானா முகம்மத் ரூஹுல் ஹக் ஸாஹிப் (தமிழில்) - முன்தகப் அஹாதீஸ்,** தாருல் மராஷித், சென்னை-01, முதற்பதிப்பு *2003*
3. **மௌலானா ஜலீல், அஹ்ஸன்நத்வி (நபிமொழித் தொகுப்பு), மௌலவி ஏ.குத்புதீன் அஹ்மத் பாகவி (தமிழாக்கம்) - அண்ணல் நபிகளார் வாழ்வினிலே,** இசுலாமிய நிறுவனம் ட்ரஸ்ட், சென்னை-12, எட்டாம் பதிப்பு *2009*

வரலாற்றுப் பதிவுகளும் ஆவணத் தன்மைகளும் பாரதியின் கடிதங்களை முன்வைத்து

முனைவர் ச. அ.சையத் அகமது பிரோசு,
உதவிப்பேராசிரியர்,
முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி),
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

தகவல்தொடர்பின் கருவிகளாக விளங்கிய கடிதங்கள் காலப்போக்கில் வரலாற்று ஆவணங்களாக விளங்குகின்றன. வரலாற்றில் போற்றப்படும் சான்றோர் பெருமக்கள் எழுதிய கடிதங்கள் கடித இலக்கியங்களாக மதிக்கப்படுகின்றன. பண்டித நேரு அவர்கள் தம் மகளார் இந்திராவிற்கு எழுதிய கடிதங்கள் நூல் வடிவங்கள் பெற்று இந்திய கருத்தியல் செழுமைக்கு வலுவூட்டி வருகின்றன. அண்ணல் காந்தி அவர்கள் எழுதிய கடிதங்களும் காலத்தின் பெட்டகமாக விளங்குகின்றன. உ.வே.சா. அவர்கள் தமக்கு எழுதப்பட்ட கடிதங்களைப் பாதுகாத்து வந்தார். அவற்றைத் தொகுத்து 'உ.வே.சாமிநாதையர் கடித கருவூலம்' என்ற பெயரில் நூலாக வெளியாகியுள்ளது. உரைநடைக் கட்டுரைகளைக் கடித வடிவில் வெளியிடும் உத்தியும் தமிழ் மரபிற்குப் புதியதல்ல. 'அன்னைக்கு', 'தம்பிக்கு', 'தங்கைக்கு', 'நண்பர்க்கு' என எழுதிய மு.வரதராசனாரின் நூற்கள் தமிழ்க் கடித இலக்கியத்திற்கு முன்னோடிகளாக விளங்குகின்றன.

தமிழ் இலக்கிய மரபில் பழைமைக்கும் புதுமைக்கும் இணைப்புப் பாலமாக விளங்கும் மகாகவி பாரதியார் தாம் வாழ்ந்த காலத்தில் எழுதிய கடிதங்களுள் கண்டறியப்பட்ட இருபத்து மூன்று கடிதங்களைப் 'பாரதியின் கடிதங்கள்' எனும் பெயரில் ரா.அ.பத்மநாபன் அவர்கள் பதிப்பித்துள்ளார். 'பாரதி புதையல் திரட்டுகள்', 'சித்திரபாரதி' ஆகிய நூற்களை எழுதியுள்ள இவர் ஊடகத்துறையில் நீண்ட அனுபவம் பெற்றவர். 2003-ஆம் ஆண்டில் தமிழ்நாடு அரசின் பாரதி விருதைப் பெற்றவர்.

பாரதி கடிதங்கள்

'புவியனைத்தும் போற்றிட வான்புகழ் படைத்துத் தமிழ் மொழியைப் புகழேற்றும் நல் கவியரசர் தமிழ்நாட்டுக்கு இல்லை எனும் வசை என்னால் கழிந்ததன்றே?', 'என் நூல்கள் மண்ணெண்ணெய் தீப்பெட்டிகளைக் காட்டிலும் அதிக சாதாரணமாகவும் அதிக விரைவாகவும் விலைப்பட்டுப் போகும்' எனத் தன் தகுதியைத் தானே பறைசாற்றும் மகாகவி தம் பதினைந்தாவது வயதில் தொடங்கி இறப்பதற்குச் சில மாதங்கள் முன்புவரை எழுதிய கடிதங்களின் தொகுதியே இந்நூலாகும். இக்கடிதங்களின் வாயிலாக மகாகவி பாரதியின் தமிழ் மொழிப்பற்று, இனவுணர்வு, கல்வி வேட்கை, காதல், நட்பு,

தேசபக்தி, வரலாற்றுக் கண்ணோட்டம், பதிப்புக்கலை சார்ந்த நுண்ணுறிவு ஆகியன வெளிப்படுகின்றன. இவற்றை விரிவாகக் காணலாம்.

தமிழ் மொழி மற்றும் இன உணர்வுகள்

பாரதியார் தம் பதினைந்தாவது வயதில் 1897-ஆம் ஆண்டு கல்விக் கட்டணம் செலுத்த உதவிகேட்டு எட்டயபுரம் ஜமீன்தார் வெங்கடேசுரன் அவர்களுக்கு எழுதிய கடிதமே பாரதி எழுதிய முதல் கடிதமாகும். தமிழ்மொழி மீது ஆர்வம் கொண்ட தம்மை ஆங்கிலக் கல்வி பயிலவைத்த தன் தந்தையின் விருப்பத்தை வெளிப்படுத்துகிறார். 'என் தந்தையார் என்னையும் புறமொழி கற்க வென்றியம்புவர்' என ஆங்கிலத்தை 'புறமொழி' எனச் சுட்டுகிறார்.

'பொருளால் அன்றிக் கல்வியும் வரவில; கல்வியான் அன்றிப் பொருளும் வரவில' எனக் கல்விக்கும் பொருளுக்கும் இடையிலான தொடர்பாடல் குறித்துத் தம் தொலைநோக்கைப் பதினைந்து வயதிலேயே வெளிப்படுத்துகிறார் பாரதியார். இந்தி, மராட்டி அறிவு நன்றே. ஆயினும் தமிழ் அறிவு மிகவும் முக்கியம் எனப் பரலி. சு.நெல்லையப்பப் பிள்ளைக்கு எழுதிய கடிதத்தில் பாரதியார் குறிப்பிடுகிறார். 'எப்போதும் தமிழை வளர்ப்பதே கடமையாகக் கொள்க. ஆனால் புதிய செய்தி, புதிய புதிய யோசனை, புதிய புதிய உண்மை, புதிய புதிய இன்பம் தமிழில் ஏறிக்கொண்டே போகவேண்டும்' எனத் தமிழின் வளர்ச்சியைக் கனவு காண்கின்றார். 'தமிழ் நாட்டில் வாழ்க என்றெழுது. தமிழ் நாட்டில் நோய்கள் தீர்க என்றெழுது. தமிழ்நாட்டில் வீதிகள் தோறும் தமிழ்ப் பள்ளிக்கூடங்கள் மலிக என்றெழுது' எனத் தமிழ்நாட்டின் வளர்ச்சியே தமிழின் வளர்ச்சி என்று வலியுறுத்துகிறார். 'கொச்சையாக இருந்தாலும் தமிழில் காயிதம் எழுது இங்கிலீஸில் வேண்டாம்' என்று சி.விசுவநாதன் என்பவருக்கு எழுதிய கடிதத்தில் அறிவுறுத்துகிறார். 1901-ஆம் ஆண்டு காசியில் இருந்தபோது தம் இளம் மனைவிக்கு எழுதிய கடிதத்தில் 'கவலைப்படும் நேரங்களில் தமிழை நன்றாகப் படி' எனக் கவலையை மறக்கும் மருந்தாகத் தமிழ் விளங்கும் என எடுத்துரைக்கிறார். தம் பத்தொன்பதாம் வயதில் பன்னிரண்டு வயது மனைவிக்கு எழுதிய கடிதம் பாரதியின் தேசியம் குறித்த கண்ணோட்டத்தையும் கவனப்படுத்துகிறது.

தேசபக்தி

பாரதியைத் 'தேசியக் கவி' என்றே இந்திய மரபு கொண்டாடுகிறது. தமிழறிஞர் மு.இராகவையங்காருக்கு 1907-ஆம் ஆண்டு எழுதிய பாராட்டுக் கடிதத்தில் பாரதியாரின் தேசியம் குறித்த விசாலமானப் பார்வை புலனாகிறது. 'செந்தமிழ்' இதழில் 'வீரத்தாய்மார்கள்' எனும் தலைப்பில் மு.இராகவையங்கார் எழுதிய கட்டுரையைப் பாராட்டும் போக்கில் தன் தேசபிமானத்தையும் வெளிப்படுத்துகிறார். தங்கள் பாண்டியத்தை நான் புகழவில்லை. அதனை உலகறியும். தங்களுடையப் பரிசுத்த

நெஞ்சிலே எழுந்திருக்கும் 'ஸ்வதேச பக்தி' என்ற புது நெருப்பிற்குத்தான் நான் வணக்கம் செய்கிறேன்' என்று தன் பாராட்டிற்கானக் காரணத்தை இயம்புகிறார். 'நீச பாரதம் போய் மஹாபாரதம் பிறக்கும்' என மு.இராகவையங்காரின் அவ்வுபந்நியாச மேற்கோளுக்கு பொருள் கற்பிக்கிறார் பாரதியார். சென்னையில் இந்தி வகுப்புத் தொடங்க ஆர்வம் கொண்டமை தேசிய மாகாண மாநாட்டை தமிழ்நாட்டில் நடத்த முயற்சி மேற்கொண்டமை போன்றன திலகருக்கு எழுதிய கடிதத்தில் தேசிய உணர்வுக்கு எடுத்துக்காட்டாகப் பாரதியார் கவனப்படுத்துகிறார்.

வரலாற்றுச் செய்திகள்

செப்பேடுகள், கல்வெட்டுகள், ஓலைச்சுவடிகள், அகழ்ப்பொருட்கள் ஆகியவற்றிற்கு நிகரான வரலாற்றுச் சான்றாதாரங்களாகக் கடிதங்களும் விளங்குகின்றன. இதற்குப் பாரதியின் கடிதங்கள் விதிவிலக்கில்லை. பல அரிய குறிப்புகள் பாரதியின் கடிதங்கள் வாயிலாக வரலாறுகள் வெளிச்சம் பெற்றுள்ளன. ஸ்ரீகிருஷ்ணமாச்சாரியார் மற்றும் அழகிய சிங்கப்பெருமாள் ஆகியோர் மு.இராகவையங்கார் அவர்களுக்கு எழுதிய கடிதத்தில் இடம்பெற்றுள்ளனர். இவர்களுள் அழகிய சிங்கப்பெருமாள் விவேகானந்தரின் அமெரிக்கப் பயணத்திற்கு உறுதுணையாக இருந்தவர் என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. ஸ்ரீசிதம்பரம், ஸ்ரீகேல்கர், கார்மிசேல்பிரபு, கனம் நரசிம்ம ஐயர், திருப்பயணம் வி.ராமஸ்வாமி, வ.ரா, ஸ்ரீமதி அனிபெஸண்ட், ஜஸ்டிஸ் சர்.எஸ்.சுப்பிரமணிய அய்யர், ஸ்ரீ சி.பி. ராமசாமி அய்யர், எட்டயபுரம் மஹாராஜா போன்றோர் பாரதியின் பல்வேறு கடிதங்களில் இடம்பெற்றிருக்கும் அக்கால ஆளுமையாளர்கள் ஆவர். வரலாற்று ஆய்வுகளுக்குத் தூண்டுகோலாக விளங்குவோர் என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. பாரதியின் புதுவை வாசத்தில் உடன் பயணித்த வ.ரா. மணிக்கொடி இதழின் முதல் ஆசிரியராக இலக்கியப் பங்களிப்பு செய்தவர் என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. புதுவையில் இருந்து தமிழகத்துக்கு இடம்பெயர்ந்தபோது ஆங்கிலேய அரசு பாரதியைச் சிறைபிடித்தது. தம் விடுதலைக்கு உதவிய ஸ்ரீமதி அனிபெஸண்ட் உள்ளிட்டோரைப் பாரதியார் நினைவுகூர்வதும் குறிப்பிடத்தக்கது.

பிரிட்டன் தொழிற்கட்சித் தலைவர் ராம்ஸே மக்டானல்டுக்கு 1914-ஆம் ஆண்டு பாரதி எழுதிய கடிதம் பல வரலாற்றுச் செய்திகளைத் தாங்கிய ஆவணமாக விளங்குகிறது. அக்காலத்தில் பிரெஞ்சுப் பிரதேசமானப் புதுவையில் ஆங்கிலேயர் நிகழ்த்திய மறைமுக அரசியலை இக்கடிதம் ஆவணப்படுத்துகிறது. இந்தக் கடிதம் 'ஹிண்டு' இதழில் கடிதமாகவும் அக்காலத்தில் வெளிவந்தது.

ஆஷ்துரை கொலை வழக்கில் வாஞ்சிநாதன் உள்ளிட்ட குற்றவாளிகள் பட்டியலில் பாரதியாரின் பெயர் சேர்க்கப்பட்டப் பின்னணி இங்கு விவரிக்கப்படுகிறது. குற்றவாளிகளின் பையில் தன் கவிதை நூல் இருந்ததை ஆதாரமாகக் கொண்டு தன்னையும் குற்றப்பட்டியலில் இணைத்துள்ளனர் என்றுரைக்கிறார் பாரதி. புதுவையைக் கைப்பற்றவே பாரதி வந்துள்ளார் எனச் சாதாரண குடிமக்கள் இடையே பிரிட்டாணிய

உளவுப் படை மேற்கொண்ட துவேஷப் பரப்புரை இக்கடிதத்தில் கவனப்படுத்தப்படுகிறது. இந்த உளவாளிகளின் தூண்டுதலால் உள்ளூர் சமூகவிரோதிகள் பாரதியின் உயிரிற்கும் உடைமைக்கும் ஏற்படுத்திய அச்சுறுத்தல், பாரதிக்கு வந்த பண ஆணையை வழிப்பறி செய்தது போன்ற செய்திகள் இக்கடிதம் வாயிலாக உணர்த்தப்படுகின்றன. எம்.பால் புளூசென் அவர்களின் பிரெஞ்சுப் பாராளுமன்ற உரையைப் பாரதி நன்றியுடன் நினைவுகூர்கிறார். சென்னை ஆளுநர் பெண்ட்லேண்ட் பிரபு தம் மீதான நடவடிக்கையைக் கைவிட ராம்ஸே மக்டானல்டுக்கு இக்கடிதத்தில் வேண்டுகோள் வைக்கிறார் பாரதியார்.

நூலாக்கக் கலை

இலக்கியத்தை முழுநேர தொழிலாகக் கொள்வது சவால்கள் நிறைந்தது. 'எமக்குத் தொழில் கவிதை, நாட்டுக்குழைத்தல், இமைப்பொழுதும் சோராதிருத்தல்' என்ற உயிர்த்துடிப்பிற்குப் பங்கம் இல்லாமல்தான் பாரதியின் வாழ்நாள் அமைந்திருந்தது. பத்தாண்டுகால புதுவை வாழ்க்கைக்குப் பிறகு தாம் மறைவதற்கு மூன்று ஆண்டுகளுக்கு முன் தம் படைப்புகள் அனைத்தையும் நூலாக்கம் செய்ய பாரதியார் விருப்பம் கொண்டார் என்பதை அவர் எழுதிய பல கடிதங்கள் புலப்படுத்துகின்றன. குறிப்பாக 1920-ஆம் ஆண்டு ஆர்.ஸ்ரீனிவாச வரதாச்சாரியார் அவர்களுக்கும் அதே ஆண்டு தமிழ் வளர்ப்புப் பண்ணை சார்பில் புரவலர்களை ஈர்க்க விடுக்கப்பட்ட அறிவிப்பு, ஈரோடு தங்கப் பெருமாள் பிள்ளைக்கு எழுதப்பட்ட கடிதம் ஆகியன நூலாக்கக் கலையில் பாரதியார் கொண்டிருந்த தொலைநோக்கு புலனாகிறது.

தம் பன்னிரண்டு ஆண்டு கால எழுத்தை நாற்பது தொகுதிகளில் ஒவ்வொரு தொகுதியும் பத்தாயிரம் பிரதிகளைக்கொண்டு விரிவான வெளியீட்டுத் திட்டத்தை முன்வைக்கிறார். இருபதாயிரம் ரூபாய் அடக்கவிலையை முதலீடாகக் கொண்டால் ஒன்றரை இலட்சம் ரூபாய் இலாபம் ஈட்டமுடியும் எனக் கணக்கிடுகிறார். புரவலர் நூறு ரூபாய் வீதம் நன்கொடையாக அல்லது கடனாக வழங்க முன்வரவேண்டும் என வேண்டுகோள் விடுக்கிறார். நன்கொடையாகத் தர விரும்புவோர்க்குப் புண்ணியம் கிடைக்கும் எனவும் கடனாகத் தர விரும்புவோர்க்கு ஆண்டுக்கு இரண்டு சதவிகித வட்டி இலாபமாகக் கிடைக்கும் என்றும் வாக்குறுதி அளிக்கிறார். வசன கவிதைகள், காப்பியங்கள், உரைநடை நூற்கள் போன்றவற்றைத் தடித்த காகிதத்தில் சித்திரங்களுடன் கூடிய அமெரிக்கப் பதிப்புக்கலை நுட்பத்தைப் பின்பற்றி நூற்களை வெளியிட தம் ஆர்வத்தைக் காட்டுகிறார் பாரதியார். உரைநடை நூற்களைப் பிரதிக்கு எட்டு அணாக்களும், கவிதை நூற்களைப் பிரதிக்கு நான்கு அணாக்களையும் விலை நிர்ணயம் செய்கிறார்.

தம் மீதான அரசின் கட்டுப்பாடுகள் காலாவதியாகிவிட்ட காரணத்தினால் புரவலர்கள் அச்சம் கொள்ள வேண்டியதில்லை எனத் தெளிவுபடுத்துகிறார். பாரதியார் முன்வைக்கும் இவ்வெளியீட்டுத் திட்டத்தில் உள்ள முதலீட்டு முன்வரைவில் இரு கடிதங்களுக்கு இடையே சிறுசிறு வேறுபாடுகள் காணப்படுவதும் குறிப்பிடத்தக்கது. நூல்

விளம்பரங்களுக்குப் பத்தாயிரம் ரூபாய் ஒதுக்கீடு செய்திருப்பது பாரதியின் வணிக நுணுக்கத்தை வெளிப்படுத்துகிறது.

முதலீடு செய்ய முன்வருவோர்க்கு ஓரணா முத்திரைத்தாளில் கடன்பத்திரம் வழங்கப்படும் எனவும் வாக்குறுதி அளிக்கிறார் பாரதியார். இம்முதலீட்டுத் திட்டதில் ஈரோட்டு வணிகர்களை ஈர்க்க தங்கப்பெருமாள் பிள்ளையிடம் வேண்டுகோள் வைக்கிறார். நேர்த்தியான அச்சு, பெரிய எழுத்து, இட விஸ்தாரம் என அச்சுக்கலையின் நுட்பங்களைப் பாரதி அறிந்து வைத்திருந்தார். விற்பனை விலை நிர்ணயத்தில் கறார்த் தன்மையும் வெளிப்படுகிறது.

தாம் எழுதிய 'ஞானரத' நூலிற்கு மஹேச சர்மாவும் 'கண்ணன் பாட்டு' நூலிற்கு ஸ்ரீமான் நெல்லையப்பப் பிள்ளையும் வழங்கிய புகழாரங்களைப்பாரதியார் இக்கடிதங்களில் கவனப்படுத்துகிறார். டோக்கியோ பல்கலைக்கழக ஆங்கிலப் பேராசிரியர் ஜேம்ஸ் ஹெச்.கஸின்ஸ் அவர்கள் பாரதியாரைப் பெல்ஜியம் கவிஞர் வெர்ஹேரன், தாகூர், சரோஜினி நாயுடு, அர்விந்த்கோஷ் ஆகியோருடன் ஒப்பிட்டு 'காமன் வீல்' ஆய்விதழில் கட்டுரை எழுதியுள்ளது குறிப்பிடத்தக்கது. மேலும் அயர்லாந்து மறுமலர்ச்சியின் ஒளிவிளக்குகளுடன் தம்மை இவர் ஒப்பிட்டுள்ளதையும் பெருமிதத்துடன் பாரதியார் குறிப்பிடுகிறார்.

'அமிர்தம்' என்ற பெயரில் இதழ் ஒன்றைத் தொடங்க பாரதியார் திட்டமிட்டதை ஸ்ரீநிவாஸ வரதனுக்கு எழுதிய கடிதங்களில் குறிப்பிடுகிறார். 'புதுமைப்பெண்', 'நாட்டுப்பாடல்கள்' ஆகியவற்றை வெளியிட விழைந்ததைப் பரலி. சு.நெல்லையப்பப் பிள்ளைக்கு எழுதிய கடிதம் வாயிலாக அறியமுடிகிறது. 'விநாயகர் ஸ்தோத்திரம்', 'பாஞ்சாலி சபதம்' ஆகியவற்றை அச்சிட திருப்பயணம் வி.ராமஸ்வாமி வாயிலாக மேற்கொள்ளப்பட்ட முயற்சியை சி.விசுவநாதன் அவர்களுக்கு எழுதப்பட்ட கடிதம் கவனப்படுத்துகிறது. 'பாப்பாப்பாட்டு', 'முரசு', 'கண்ணன் பாட்டு', 'நாட்டுப்பாட்டு' ஆகியவற்றை வெளியிட நெல்லையப்பரிடம் விண்ணப்பிப்பதும் குறிப்பிடத்தக்கது. எட்டயபுர மன்னர் பரம்பரையின் கீர்த்தியைப் பாடும் கவிகேசரி ஸ்ரீசுவாமி தீட்சிதர் இயற்றிய 'வம்சமணி தீபிகை' நூலை செம்பதிப்பாக வெளியிட தாம் ஆர்வமாக உள்ளதை எட்டயபுரம் மன்னருக்கு எழுதிய கடிதத்தில் விவரிக்கிறார். ராஜாங்க பாடசாலைகளில் இந்நூலைப் பாடநூலாக வைக்கலாம் என்ற ஆலோசனை இலக்கியங்களின் வணிகக் கவனத்தை எடுத்துரைக்கிறது. காப்புரிமம், கைமாறு குறித்த தகவல்கள் எழுத்தாளர் பதிப்பகத்தார் இடையிலான புரிந்துணர்வுத் தன்மைகளையும் அக்கால விழிப்புணர்வு நிலையையும் சுட்டிக்காட்டுகிறது. நேர்த்தியானக் கட்டமைப்பில் கீதையை வெளியிட கானாடுகாத்தான் வயி.சு.சண்முகம் செட்டியார் அவர்களுக்கு எழுதப்பட்ட கடிதம் பதிவு செய்கிறது.

குடும்பச் செய்திகள்

பாரதி எழுதிய கடிதங்களில் தனிப்பட்ட செய்திகளைக் கொண்ட கடிதங்கள் என எதுவுமில்லை. தனியுறவு கடிதங்களில் சமூக நோக்கு பெருமளவில் இடம்பெற்றிருப்பது குறிப்பிடத்தக்கது. கல்வி உதவி கேட்டு எட்டயபுரம் மகாராஜாவுக்கு எழுதிய கடிதம், மனைவி செல்லம்மாவுக்கு நல விசாரிப்பு நோக்கில் எழுதிய கடிதம் போன்றவற்றில் தமிழுணர்வு வெளிப்படுகிறது. பொது நிலையில் எழுதப்பட்ட கடிதங்களில் தனிப்பட்ட சங்கதிகளும் இடம்பெற்றுள்ளன. குறிப்பாகப் பணமுடை என்ற சிக்கலைப் பல கடிதங்களில் பிரதிபலிக்கிறார். தங்கை ஸ்ரீலட்சுமி பணம் கேட்டுத் தன்னால் உதவ முடியாத கையறு நிலையை விசுவநாதனுக்கு எழுதிய கடிதத்தில் பதிவு செய்கிறார். கடையத்தில் உள்ள வீட்டை செப்பனிட உதவிகேட்டு எட்டயபுர வெங்கடேச ரெட்டு எனும் தன் நண்பருக்கு 1919-இல் பாரதி கடிதம் எழுதியுள்ளார். புதுவையில் இருந்து தமிழகம் வந்து சில மாத சிறைவாசம் முடிந்து கடையத்தில் இருந்தவாறு எட்டயபுரம் மன்னருக்கு இரு கடிதங்களைப் பாரதியார் எழுதியிருந்தார். 'புவிபோற்றும் கவியரசர் பாரி மன்னரின் வள்ளல் தன்மை இல்லாமற் போன நிலை' ஆகிய செய்திகளைத் தாங்கிய அடிக்கடிதங்கள் அவற்றின் உள்நோக்கங்களை இலைமறை காயாகப் பல செய்திகளை உணர்த்தினாலும் ஆங்கிலேயர் மீதான அச்சம் காரணமாக எட்டயபுரத்திலிருந்து எந்த பதிலும் பாரதிக்குக் கிடைக்கவில்லை என்பதுதான் வரலாற்றுப் பதிவு. குள்ளச்சாமியைச் சென்னைக்கு அனுப்பிவைக்க புதுவைச் சீடருக்கும் தம் மகள் தங்கம்மாளை மணம்புரிந்த ஸ்ரீஸ்தானு ஐயரின் பணிநிமித்த உதவிக்காத் திவான் பகதூர் பி.கேசவ பிள்ளை அவர்களுக்கும் பாரதியார் எழுதிய கடிதங்களே அவர்தம் வாழ்வின் கடைசி கடிதங்களாகும். சி.விசுநாதன் அவர்களுக்கு எழுதிய கடிதத்தில் பால் குடித்தல், காய்ச்சிய நீரைக் குடித்தல் போன்ற ஆரோக்கியக் குறிப்புகள் காணப்படுகின்றன. மேலும் பொறுமை, பயமின்மை போன்ற குணங்கள் தேவத்தன்மைக்கு வழிகோலும் என்றும் பாரதியார் பதிவு செய்கிறார்.

கடித மொழி

கடிதம் எழுதும் பழக்கம் மெல்ல அழிந்து வருகிறது. மொழித்திறனில் எழுத்துத் திறன் முக்கியமானக் கூறாகும். இன்றைய தலைமுறை மொழி மற்றும் எழுத்துத் திறனில் மிகவும் பின்தங்கியுள்ளது என்பதை அனுபவப்பூர்வமாகப் பார்க்கின்றோம். கையால் கடிதங்கள் எழுதுவதை ஊக்குவிக்கும் வகையில் ஆண்டுதோறும் 2014-ஆம் ஆண்டு முதல் உலக கடிதம் எழுதும் நாள் கொண்டாடப்பட்டு வருகிறது. ஆஸ்திரேலியாவைச் சார்ந்த ரிச்சர்ட் சிம்ப்கின் என்ற புகைப்படக் கலைஞர் கையால் கடிதம் எழுதும் முறையின் காதலர் ஆவார். கடிதம் எழுதுதலைப் பெருமிதம் கொள்ளத்தக்கத் தனிப்பட்ட அனுபவமாகக் கொண்டாட வேண்டும் என்பதற்காகவே உலக கடிதம் எழுதும் நாளை அவர் அணுசரிக்கத் தொடங்கினார். கடிதங்களின் அமைப்புமுறை எவ்வாறு விளங்க வேண்டும் என்பதைப் பல கல்வியாளர்கள் சுட்டிக்காட்டியுள்ளனர். கடிதம் எழுதும் முறை

மாணவர்களுக்குப் பாடத்திட்டத்தின் ஒரு பகுதியாகவே கற்பிக்கப்படுகிறது. கடிதம் எழுதும் கலையின் சிறந்த முன்மாதிரியாகப் பாரதியின் கடிதங்கள் விளங்குகின்றன என்பதில் மாற்றுக்கருத்து இல்லை. கடிதம் எழுதப்படும் நாள், கடிதம் எந்த ஊரிலிருந்து எழுதப்படுகிறது என்ற விபரம் அனுப்புநர் முறைச் சுட்டு, கையொப்பம் போன்ற கடிதக் கூறுகள் பாரதியின் கடிதங்களில் முறைப்படி அமைந்திருப்பதைக் காணமுடிகிறது. கடிதங்களின் நிறைவுப் பகுதியில் இடம்பெறும் அனுப்புநர் முறைச்சுட்டு பல ஆளுமைகளின் தனிப்பட்ட அடையாளங்களாக விளங்குவது குறிப்பிடத்தக்கது. குறிப்பாகப் பேராசிரியர் மு.சாயபு மரைக்காயர் அவர்கள் எழுதும் கடிதங்களில் 'அன்பில் இன்புறும்' எனக் குறிப்பிட்டுக் கையொப்பமிடுவது படிப்போர்க்குச் சுவையூட்டும் தன்மை கொண்டது. பேரூர் மடாதிபதி மருதாசல அடிகளார் 'வேண்டுந்தங்களன்பு' எனக் கடிதங்களை நிறைவு செய்யும் நிலை கடிதங்கள் சமூக உறவுகளை வலுவூட்டும் ஆற்றல் கொண்டவை என அறிய முடிகிறது. இவை போன்று பாரதியார் தனிப்பட்ட ஒரு தொடரை மட்டும் தன் அடையாளமாகக் கொள்ளாமல் 'இங்ஙனம்', 'ஊழியன்', 'உனதன்பன்', 'உனதன்புள்ள' உள்ளிட்ட தொடர்களைத் தம் கடிதங்களில் பயன்படுத்தியுள்ளார்.

தேதி குறிப்பிடும்போது மாதத்தின் எண்ணைப் பயன்படுத்தாமல் மாத்தின் பெயரை எழுதும் நிலை பெரும்பாலானக் கடிதங்களில் காணப்படுகிறது. *'16 மே 1920'* என்ற தேதி முறையைப் பாரதியார் பெருமளவில் பயன்படுத்தியுள்ளது நினைவுகூரத்தக்கது. பிள்ளையார் சுழி, 'சிவமயம்', 'ஓம்', 'ஓம் சக்தி', 'ஓம் சக்தி துணை' உள்ளிட்டத் தொடர்களைக் கடிதத்தின் தொடக்கத்தில் சுட்டுவது பாரதியின் நடைமுறையாக உள்ளதையும் காண்கிறோம். 'அநேக நமஸ்காரம்' என்ற தொடர் பாரதி கால மொழிநடையைப் புலப்படுத்துகிறது. 'பராசக்தி நன்கு காத்திடுக'. 'பாராசக்தி துணை செய்க', 'மஹாசக்தி அருள் செய்க', 'மஹாசக்தி அமரத்தன்மை தருக' எனும் வாக்கியங்கள் பாரதியின் கடிதங்களுக்குச் சமய நோக்கைக் கற்பிக்கின்றன. 'பராசக்தி' கால மாற்றத்தில் 'மஹா சக்தியாக மெல்ல வடிவ மாற்றம் பெற்றிலங்குவது சிந்தனைக்குரியது. 'சி.சுப்பிரமணிய பாரதி' என்று தமிழிலும் 'C.Subramania Bharati' என ஆங்கிலத்திலும் பாரதியின் பெயரைக் குறிப்பிட வேண்டும் என இந்நூலின் பதிப்பாசிரியர் ரா.அ.பத்மநாபன் பாரதியின் கடிதங்களையே சான்றாதாரமகக் கொண்டு நிறுவுகிறார். 'அவசரம்', 'உடனே செய்', 'உடனே புறப்பட்டு வா', 'நேரே பேசுவோம்' போன்ற உத்தரவு நடைகளும் 'ப்ரார்த்திக்கிறேன்', 'வேண்டுகிறேன்' போன்ற நிதானமானப் போக்குகளும் கால மாற்றம் பாரதிக்குள் ஏற்படுத்திய பக்குவத் தன்மையின் வெளிப்பாடுகள் எனப் பதிப்பாசிரியர் குறிப்பிடுகிறார். அசல்கடிதங்களின் ஒளியச்சு நூலை அணிசெய்கின்றன. ஒவ்வொரு கடிதத்தின் இறுதியிலும் இடம்பெற்றுள்ள குறிப்புரை ரா.அ.பத்மநாபனின் வரலாற்று ஈடுபாட்டைப் புலப்படுத்துகிறது. இருபத்து மூன்று கடிதங்களில் மூன்று கடிதங்கள் ஆங்கிலத்தில் எழுதப்பட்டவையாகும். பாரதியின்

தமிழ்நடையைவிட ஆங்கில கடித நடை மிகவும் எளிமையாக உள்ளது என்பது கட்டுரையாளரின் கருத்தாகும்.

தொகுப்புரை

- பண நெருக்கடி மன நெருக்கடி எனப் பலவகைப்பட்ட சூழல்களில் எழுதப்பட்ட கடிதங்களாக இருந்தாலும் அவை அனைத்துமே கடித அமைப்பு முறை வழுவாமல் இருக்கின்றன.
- வரலாற்று ஆவணங்கள் எனச் சொல்லத்தக்க வகையில் இக்கடிதங்கள் விளங்குகின்றன.
- கடிதம் எழுதும் மரபு போற்றப்படுதல் வேண்டும் என்ற சமூகப் பிரக்ஞையை இக்கடிதங்கள் ஏற்படுத்துகின்றன.
- *1897-1920* கால இடைவெளியில் இருபத்து மூன்று ஆண்டு காலத்தில் பாரதியின் சிந்தனைப் போக்கில் ஏற்பட்டுள்ள மாற்ற நிலைகளை அறிய அவரின் கடிதங்கள் பெரும் சான்றாகத் திகழ்கின்றன.

சமூக நோக்கில் தமிழ் விருந்து

முனைவர் சு. இளவரசி
உதவிப்பேராசிரியர்,
தமிழ்த்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி
திருச்சி- 20

அறுசுவை உணவளிப்பது தமிழரின் மரபு. தமிழ் விருந்து என்னும் நூலின் இலக்கியச் செய்திகளான அகம், புறம், காப்பியம் சார்ந்த செய்திகள் தொகுக்கப்பட்டுள்ளன. தமிழ் நூலின் சிறப்பினை அழகாகவும், தெளிவாகவும் ஆசிரியர் ரா.பி. சேதுப்பிள்ளை விளக்கியுள்ளார். பசி இருந்தவர்களுக்கு உணவளிப்பது போல் இலக்கியப் பசி உள்ளவர்களுக்குத் தமிழ் விருந்தைப் படைத்துள்ளார் என்பதில் ஐயமில்லை. அவற்றில் ஒரு சில தலைப்புகளை மையமாகக் கொண்ட கருத்துக்கள் இங்கு ஆராயப்படுகின்றன.

கலையும் கற்பனையும்

காவியம், ஓவியம் இவை கலைகளின் கற்பனை நயத்தை உருவாக்கும். கலையும் கற்பனையும் படைப்பாளியின் சிறந்த பண்புகள். வெப்பம் மிகுந்த நாட்டில் வசிப்பவர்கள் குளிர்மையை விரும்புவார்கள். அதுபோல் வெப்பத்தால் வாடி வருந்துவோர் குளிர்மையைக் கண்டு இன்புறுதல் போன்று பிறவித் துன்பத்தால் வருந்துவோர் ஆண்டவன் திருவடியைக் கண்டு மகிழ்ச்சி அடைவார்கள் என்பதை,

"மாசில் வீணையும் மாலை மதியமும்
வீசு தென்றலும் வீங்கிள வேனிலும்
மூசு வண்டறைப் பொய்கையும் போன்றதே
ஈசன் எந்தை இணையடி நீழலே". [1]

இப்பாடல் தேவாரத் திருப்பாட்டில் கூறப்பட்டுள்ளன. ஆண்டவன் தரக்கூடிய குளிர்மை, பூஞ்சோலை, நீர்நிலைகள் ஆகியவை பயிர்த்தொழிலுக்கு முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவை ஆகும். நீர் வளமும் நிலவளமும் உடைய தமிழ் நாட்டில் பண்டைக்காலம் முதல் பயிர்த் தொழிலே சிறந்த தொழிலாகக் கருதப்பட்டு வருகின்றது. பயிர்த்தொழில் இனிது விளங்க கருமேகம் சூழ்ந்த மழைப் பொழிய வேண்டும். மழைப்பொழிவு விவசாயத்தின் ஆணிவேராகக் கருதப்படுகின்றது. இயற்கையைச் சார்ந்த செய்திகளையும் பயன்களையும் விளக்குகின்றன.

எழிலி பொருள் விளக்கம்

'எழிலி' என்பது அழகு. எழில் வாய்ந்த பொருள் எழிலியாகும். திருவள்ளுவர் எழிலி என்ற சொல்லை இனிது என்று கூறுகின்றார்.

"நெருங்கடலும் தன்நீர்மை குன்றும் கடிந்து எழிலி

தான்நல்கா தாகி விடின்.” [2]

இக்குறளின் வாயிலாக நெடுங்கடலின் நீர் அதிகமாக இருக்கும் அவற்றில் ஒரு துளி நீர் நம் தாகத்தைத் தீர்க்காது என்பதை உணர்வீர். அக்கடலில் உள்ள நீரை மேகம் கவர்ந்து மழையாக பொழிகின்றது. மழைநீர் நம் தாகத்திற்குப் பயன்படுகின்றது. கடல் நீர் சுவைதரவில்லையென்றாலும் மறுசுழற்சி வாயிலாக நமக்கு பயன் அளிக்கின்றது என்பதை உணர்த்துகின்றது.

‘மணம் என்பதன் பொருள்’

இயற்கையோடு கலந்து வாழ்ந்து வந்த தமிழரின் பெருமைகளைச் சில கற்பனை நயத்துடன் விளக்குகின்றது. நிறம், மணம், அழகு கொண்ட பூக்கள் மனிதர்களின் இன்பத்தைத் தருகின்றன. பூக்களின் தலைமை ‘தாமரை’ அப்பூவைப் பாடாத கவிஞர்கள் எவரும் இல்லை

“காலையில் கதிரவன் தோன்றும் போது தாமரை இதழ் விரிகின்றது. மாலையில் கதிரவன் மறையும் பொழுது இதழ் குவிகின்றது. ஆதலால் கதிரவன் காதலன் தாமரை காதலி என்று கவிஞர் வர்ணிக்கின்றார்கள்” [3]

பூவின் பருவங்களாக அரும்பு, முகை, போது, போது விரிந்த நிலை இந்நான்காகக் கூறியுள்ளதை இக்குறளில்,

“காலை அரும்பிப் பகலெல்லாம் போதாகி
மாலை மலரும்இந் நோய்” [4]

பூவின் பருவ நிலையை வள்ளுவர் கூறியுள்ளார். பெண்ணையும் பூவையும் ஒப்பிட்டு விளக்குகின்றார். பூவிற்கு பல பருவங்கள் இருப்பது போல் பெண்களுக்கும் பேதை, பெதும்மை, மங்கை, மடந்தை என புலவர்கள் விளக்கியுள்ளனர். பெண் கல்யாணம் (திருமணம்) என்னும் மங்கலத்தைக் குறிக்க ‘மணம்’ என்றும், பூவின் தன்மையைக் குறிக்க ‘மணம்’ என்றும் சொல்லி பெண்மைக்கும், பூவின் தன்மைக்கும் உள்ள ஒற்றுமையை விளக்குகின்றது. கலையும் கற்பனையும் என்ற தலைப்பில் பார்ப்பதற்கும் கேட்பதற்கும் சுவைமிகுந்ததாகச் செய்திகளை விளக்கியுள்ளன. பொருட்சுவையின் நயத்தைச் சுட்டிக் காட்டுகின்றனர். அழகு, கற்பனை ஆகிய நிலைகளில் தொகுக்கப்பட்டுள்ளன வர்ணனைகளை அறியலாம்.

போர்முறைகள்

அக்காலம் முதல் இக்காலம் வரை போர்கள் நடந்து கொண்டுதான் இருக்கின்றன. நிலம், ஆட்சி என பல நிலைகளுக்காகப் போர் முறைகள் நடைபெறுகின்ற அக்கால போருக்கும், தற்கால போருக்கும் நிரம்ப வேற்றுமை உண்டு. அக்காலப் போரில் பச்சிளங் குழந்தை, முதியவர்கள், நோய்வாய்பட்டவர்கள், பெண்கள் முதலியவர்கள் போரில் பாதுகாக்கப்பட்டு வைத்தனர். ஆனால் தற்காலப் போரில் பேதமின்றி

அனைவரும் கொல்லப்படுகின்றனர். ஆகவே அக்காலத்தில் போர்முறையில் மனித நேயம் இருந்ததைக் காண முடிகின்றது.

"மன்னர்கள் போர்செய்யப் புறப்படும்போது நல்ல நாள், பொழுதும் பார்ப்பது வழக்கமாக இருந்தது. மூவேந்தர்களாகிய சேர, சோழ, பாண்டியர்கள் இவர்களுக்கென தனி அடையாள மாலைகள் உள்ளன. அவற்றுள் சேர மன்னனுக்குப் பனக்கோட்டு மாலையும், பாண்டியனுக்கு வேப்பம் பூ மாலையும், சோழ மன்னனுக்கு ஆத்தி மாலையும் அடையாள மாலையாகும். [5]

இந்த அடையாள மாலையோடு வேறுவிதமான பூமாலைகளும் படையெடுக்கும் அரசர்கள் அணிவதுண்டு. போர்க்களத்தில் வெற்றி பெறுகின்ற வேந்தர்கள் வாகைமாலை சூடுதல் வழக்கம் ஆகும்.

"வாகைதானே பாலையது புறனே". [6]

எனத் தொல்காப்பிய நூற்பாவில் புறத்திணை வாகைத்திணையியலில் கூறப்பட்டுள்ளது. தமிழர்களின் வீரத்தையும் அக்கால போர் முறைகளையும் குறிப்பிட்டுள்ளனர். போர்முறைகளுக்கென ஒரு கட்டுப்பாடு, ஒழுக்கம், நீதிநிலை, அடையாளம் என முறைகளை வைத்துள்ளனர். அக்கால போர்முறைகளைக் சான்றாகக் கொண்டு தற்கால போர்முறைகளைக் கடைப்பிடிக்கின்றனர். தமிழ்நாட்டு வீரர்கள் எவ்வாற்றலும் குறைந்தவர்கள் இல்லை என்பதைச் சான்றாக உணர்த்தப்படுகின்றது.

ஆகாய விமானம்

பழங்காலத்தில் போர்நிகழ்வு தரை,தண்ணீர் ஆகாயத்தில் நடைபெற்றது. ஒரு அரசன் பெரியநாட்டை ஆண்டு வந்தான். அவன் தன்மனைவி அரசமாதேவிக்கு மயில் உருவத்தில் ஒரு விமானத்தை உருவாக்கினான். மனைவிக்கு அதில் பறக்கும் முறையைக் கற்றுக் கொடுத்தான். எதிரிகள் சூழ அரசன் போர்தொடுக்குகிறான். கருவுற்ற தன் மனைவியைக் காப்பாற்ற அந்த விமானத்தில் அனுப்பி வைக்கிறான். அரசன் போரில் இறந்து விடுகிறான். பிணப்புகை மலிந்த மயானத்தில் அகப்பட்டு தரையிரங்குகிறாள் அரசி. அங்கு ஒரு குழந்தை பிறக்கிறது.

அரண்மனையில் இன்னிசை வாத்தியம் முழங்க, பட்டு மெத்தையில் பிறக்க வேண்டிய மகன் முதுகாட்டில் நரி ஊளையிடும் சுடுகாட்டில் பிறக்கிறான். அவ்வாறு பிறந்த மகன்தான் 'சீவகன்' அதாவது சீவக சிந்தாமணியில் வரும் கதைமாந்தர் சீவகன் ஆவான்.

"வெவ்வாய் ஓரி முழவாக
விளிந்தார் ஈமம் விளக்காக
ஒவ்வாச் சுடுகாட்டுயர் அரங்கில்

நிழல்போல் நுடங்கிப் பேயாட
எவ்வாய் மருங்கும் இருந்திரங்கிக்
கூகை முழறிப் பாராட்ட
இவ்வா றாகிப் பிறப்பதோ
இதுவொ மன்னற் கியல் வேந்தே". [7]

என்ற வரிகளுக்கேற்ப சீவகன் பிறப்பு நிலைகளை விளக்கப்பட்டுள்ளது. பெண் விமானம் ஓட்டியுள்ளார் என்பது பெண்மைக்குரிய வீரத்தை ஒப்பிடுகின்றது. கணவன் இறந்தும் தன் வயிற்றில் இருக்கும் குழந்தையைக் காப்பாற்ற போராடும் நிலைகள் குறிப்பிடத்தக்கது. மேலும், பெண்களின் பெருமையும், வீரமும் இவ்விடத்தில் சுட்டிக்காட்டப்படுகிறது.

புறநானூறு

அறம், பொருள், இன்பம் என்னும் அறத்தையும் பொருளையும் பற்றிய நானூறு செய்யுள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன.

புறநானூற்றில் படைத்திறம் உடைய பெருவேந்தரைக் காணலாம். கொடைத்திறம் வாய்ந்த கொற்றவரைக் காணலாம். கற்றறிந்தடங்கிய சான்றோரைக் காணலாம். சுருங்கச் சொல்லின் கலைமகளும், திருமகளும் களிநடம் புரிந்த பண்டைத் தமிழ் நாட்டைப் புறநானூற்றில் காணலாம்.

ஆயினும் கற்றவர்கள் சான்றோர்களின் இயல்பினை விளக்குகின்றது. முத்தமிழ் நாட்டையாண்ட சேர. சோழ, பாண்டியர் பாடிய கவிகள் புறநானூற்றில் உள்ளன. கண்ணகி சீற்றத்தால் உயிரிழந்த நெடுஞ்செழியன் பாண்டியன், புலமை வாய்ந்த வேந்தருள் ஒருவன். எல்லோரும் கல்வி கற்க வேண்டும் என்பது அவனின் விருப்பம்

"வேற்றுமை தெரிந்த நாற்பா லுள்ளும்
கீழ்ப்பால் ஒருவன் கற்பின்
மேற்பால் ஒருவனும் அவன்கட் படுமே". [8]

கல்வியின் சிறப்பினை புறநானூற்றுப் பாடல் சான்றாக்குகின்றன.

கோப்பெருஞ்சோழன்

தமிழறிந்தப் புலவர்களின் தலைசிறந்தவர். கவி பாடும் திறன் பெற்றவர். செல்வத்தில் தலை சிறந்தவராயினும் தனக்கு நிகர் இல்லாத தோழனை ஏற்றுக் கொண்டவர். பிசிராந்தையார் வறுமையில் இருக்கக் கூடியவர். அரசன் உலக வாழ்க்கையைத் துறந்து உண்ணாவிரதம் பூண்டான். அந்த நிலையிலும் தன் நண்பன் வருவார் என்று வழிமேல் விழி வைத்து காத்திருந்தான்.

"செல்வக்காலை நிற்பினும்
அல்லற்காலை நில்லலன்". [9]

என்ற புறநானூறு பாடல் இருவரின் நட்பின் அன்பு நிலையை விளக்குகின்றது. இருவரும் உண்ணாவிரதம் இருந்து உயிர் விடுகின்றார்கள். இந்நிலையில் நட்பின் சிறப்பினை எடுத்துரைக்கின்றது.

"செயற்கரிய யாவுள நட்பின் அதுபோல்
வினைக்குரிய யாவுள காப்பு". [10]

நட்பைப் போல் ஒருவன் செய்து கொள்வதற்கு அருமையானச் செயல் எதுவுமே இல்லை என்று வள்ளுவர் விளக்கியுள்ளார்.

சேர மன்னன்

கல்வி, கலை சிறந்த புலவர்களைச் சேர மன்னன் மதித்தார். அவர்களுக்குத் தேவையான உதவிகளைச் செய்தார். பசியால் வாடிய புலவர் ஒருவர் மஞ்சத்தில் உறங்குகிறார். அவனை மன்னன் வெண்சாமரம் எடுத்து வீசுகிறான். போரில் வாள்வீசியக் கைகள் வெண்சாமரம் வீசுகின்றது. தமிழ்ப் புலவர்களுக்குப் பணிச் செய்வதை விரும்பினார் சேர மன்னன்.

அதியமான் என்னும் சிற்றரசன் அமுதம் நிறைந்த கருநெல்லிக்கனியைத் தமிழார்வத்தையும் ஔவையாருக்குக் கொடுத்து மகிழ்ந்தான். அதியமானின் தமிழார்வத்தையும் தியாகத்தையும் ஔவையார் வியந்து வாழ்த்தினார். புறநானூற்றில் ஆண் பெண் இருபாலரும் கவிகள் பாடினர்.

"மலைநாட்டை யாண்ட ஏறைக்கோன் என்பவனை ஒரு குறமகள் ஆடினாள். கரிகாற்சோழனை வெண்ணி என்னும் ஊரிற் பிறந்த குயத்தி பாடினாள். எயினக்குலத்திற் பிறந்த ஒரு மங்கை வஞ்சி மாநகரின் வளம் பாடினாள். பெண்கள் முற்காலத்தில் கவிகள் பாடியுள்ளார்கள். முடிவேந்தருக்கு அடுத்த வரிசையான சிற்றரசர்களின் சிலர் சிறந்த வள்ளல்கள் இருந்தனர். 'பாரி' என்ற சிற்றரசனின் கருணை நிலையை விளக்குகின்றன. முல்லைக்குக் தேர்கொடுத்த பாரியின் கருணையின் செயல்பாடுகளைக் குறிப்பிடுகின்றனர். அவ்வாறே,

"பாரி பாரி என்று பல ஏத்தி
ஒருவர் புகழ்வர் செந்நாப் புலவர்
பாரி ஒருவனும் அல்லன்
மாரியும் உண்டு ஈண்டு உலகுபுரப் பதுவே". [11]

பாரியின் பெருமையைப் பொய்யறியாக் கபிலர் புகழ்ந்து போற்றினார். புறநானூறு பாடலில் மூவேந்தர்களின் சிறப்பின் பண்புகளை விளக்குகின்றது. மன்னர்களின்

ஆட்சிக்காலத்தில் செய்த நற்பணிகளைக் குறிப்பிடுகின்றனர். தற்காலத்திலும் இந்நிலை தொடர வேண்டும் என்ற நிலையை உருவாக்குவோம்.

முடிவுரை

'சமூக நோக்கில் தமிழ் விருந்து' என்ற தலைப்பில் தமிழ் இலக்கியத்தைப் பற்றியச் செய்திகளைக் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. நீதி இலக்கியக் கருத்துக்களை மையமாகக் கொண்டு விளக்கப்பட்டுள்ளது. மன்னர்களின் ஆட்சிமுறை, கலைத்திறம் போர்முறைகள் நட்பு, கருணை, ஆகிய நிலைகளை எடுத்துரைக்கின்றது. இம்முறைகளைத் தற்காலத்திலும் முன்வைக்க வேண்டும்.

தற்காலச் சூழலில் மக்கள் சில அவல நிலைக்குத் தள்ளப்படுகிறார்கள். அதைத் தவிர்க்க நாம் ஒவ்வொருவரும் முன்னோர்களின் உபதேசங்களையும் இலக்கியம் நமக்கு எடுத்துரைத்த நெறிமுறைகளையும் கடைபிடிப்பதன் மூலம் வாழ்க்கையின் பயனை அடையலாம் என்பதை இப்பகுதியின் வாயிலாக அறியமுடிகிறது.

'நல்லாட்சி பெறுவோம்
மக்களைக் காப்போம்".

சான்றெண் விளக்கம்

1. ரா.பி.சேதுப்பிள்ளை, தமிழ் விருந்து, ப.7
2. குறள் எண் : 17
3. ரா.பி.சேதுப்பிள்ளை, தமிழ் விருந்து, ப.12
4. குறள் எண் : 1227
5. ரா.பி.சேதுப்பிள்ளை, தமிழ் விருந்து, ப.16
6. தொல்காப்பியம், நூற்பா:18
7. சீவக சிந்தாமணி, பாடல் எண் : 309
8. புறநானூறு, பாடல் எண் : 134
9. மேலது, பாடல் எண் : 213
10. குறள் எண் : 781
11. புறநானூறு, பாடல் எண் : 134

டாக்டர் ம.பொ.சிவஞானம் பயணத்தில் அமெரிக்காவில் மூன்று வாரம்

முனைவர் சே.அமீருதீன்
உதவிப் பேராசிரியர்,
தமிழாய்வுத்துறை (தன்னிதிப் பிரிவு),
ஜமால் முகமது கல்லூரி,
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

பயணம் மனித வாழ்வில் தவிர்க்க முடியாதொரு கூறு ஆகும். மனித வாழ்க்கை தொடங்கிய நாள் முதல் பயணம் செல்லுதலும் தொடங்கி விட்டது. ''ஓரிடத்திலிருந்து கிளம்பித் தாங்கள் சென்ற இடங்களில் தங்களின் அனுபவங்களைச் சுவைபட எடுத்தியம்புதல்'' பயண இலக்கியங்கள் என்கிறார் வீராசாமி அய்யர். ''தாம் சென்று கண்ட இடங்களையும் அங்கு தமக்கு ஏற்பட்ட அனுபவங்களையும் விரித்துரைப்பதே பயண இலக்கியங்கள்'' ஆகும் என்று ஆக்ஸ்போர்டு பேரகராதி கூறுகிறது. பயண இலக்கியங்கள் பயணிகளின் அனுபவங்களைக் கூறுகின்றன. ''அனுபவம் என்பது ஒரு அருமையான பள்ளிக் கூடம்'' என்று எம்.எஸ்.உதயமூர்த்தி கூறுகிறார். பயண இலக்கியங்கள் வெறும் தகவல்களை மட்டும் கூறாமல் பிற இடங்களும், பிற கலைகளும், மக்களின் பழக்க வழக்கங்களும் தம்முள்ளத்தை எப்படித் தொட்டன என்பதைக் கூறுகின்றன. வெளிநாடுகளுக்குச் செல்பவர்கள் அங்குள்ள மக்களுடன் கலந்து உறவாடித் திரும்ப வேண்டும். ''வெளிநாடுகளுக்குச் செல்பவர்கள் அங்கு இருக்கும் தங்கள் நாட்டு மக்களோடு மட்டும் அறிவு கொண்டு விட்டுத் திரும்பினால் அவர்களின் உடல்கள் தாம் பயணம் செய்துவிட்டுத் திரும்பினால் அவர்களின் உடல்கள் தாம் பயணம் செய்து விட்டு வந்தனவாகக் கருத முடியுமே ஒழிய அவர்கள் உள்ளங்களும் சென்று திரும்பி எனக் கருதுதல் இயலாது'' என்று அலைகடலுக்கு அப்பால் என்னும் நூலின் அணிந்துரையில் சோமலை அவர்கள் கூறுகிறார்.

பயண இலக்கியத்தின் பயன்கள்

''தாங்கள் மேற்கொண்ட பயணத்தில் கிளம்புதல் முதல் திரும்பி வருவது வரையில் தங்களின் அனுபவங்களைப் பிறர் உணர்ந்து கொள்ளும்படி எழுதுதல் பயண இலக்கியத்தின் முதன்மையான நோக்கமாகும்'' என்கிறார் தனிநாயக அடிகள். ''பயணம் மேற்கொண்டவரின் அனுபவங்கள் பிறருக்குப் பாடமாக அமைந்து அவர்களின் இறந்த எண்ணங்களைப் புரிந்து கொண்டு உணர்ந்து மகிழ்ந்து படிப்போரும் அத்தகைய பயணங்களை மேற்கொள்ளத் தூண்டுதல் பயண இலக்கியத்தின் மற்றொரு நோக்கமாகும்'' என்று க.ப.அறவாணன் அவர்கள் தம் 'பயண அனுபவங்களின் வெளிச்சங்கள்' என்னும் நூலில் குறிப்பிடுகிறார். பயணம் மேற்கொண்டவர்கள் பிறருக்குப் பயன்படும் வகையில் தன் பயண நிகழ்வுகளைச் சொல்லுதல், எதிர்காலத்தில் பயணம் மேற்கொள்ளும் பயணிகளுக்கு வழிகாட்டியாக விளங்குதல், சமுதாயக்

கல்விக்குத் துணை நிற்றல், மற்றவர்களின் வாழ்க்கை முறையை விளக்குதல், படிப்பவரின் பொது அறிவை வளர்த்தல், பிற நாடுகளின் பலவகை முன்னேற்றத்திற்குரிய அடிப்படைக் காரணிகளை விளக்குதல் போன்றவை பயண இலக்கியத்தில் பயன்களாகும்.

கருத்தலகுகள்

பயண இலக்கியங்களில் இலக்கியக் கூறுகள், பயணக் கருத்துகள், பயண அறிவுரைகள், பயண அனுபவங்கள் போன்ற கூறுகளைக் காண முடிகிறது. ஊர்களுக்குச் செல்லும் முறை, எவ்வாறு சென்றார்கள், என்ன காரணத்திற்காகச் சென்றார்கள், என்னவெல்லாம் கண்டு களித்தார்கள், பயணம் செய்யும்பொழுது ஏற்பட்ட இடையூறுகள், அந்நாட்டு மக்களிடம் கண்ட புதுமைகள், அன்றாட வாழ்க்கை, பழக்க வழக்கங்கள், பழைய பயண அனுபவங்கள், மக்களின் பண்பாடு, பண்பாட்டு மாற்றங்கள், போக்குவரத்துச் சாதனங்கள் பற்றிய கருத்துகள், இடங்களுக்குச் செல்லும் பாதைகள், பயணம் தொடர்பான அறிவுரைகள், பிற நாட்டு மக்களின் வளர்ச்சிக்கான அடிப்படைகள், புதிய அனுபவங்கள் பெறல், உடல்நலத்திற்கு உகந்தது போன்ற தகவல்கள் முக்கியமானவை. சான்றாக டாக்டர் ம.பொ.சிவஞானம் அவர்களின் 'அமெரிக்காவில் மூன்றுவாரம்' என்னும் நூலில் கூறியுள்ள செய்திகளைக் காணலாம். அமெரிக்கா உலக வல்லரசு நாடுகளில் மிகப்பெரிய நாடாகும். இந்தியாவின் வளத்திலும் வாழ்விலும் அக்கறையுடைய நாடு நமக்கு இடுக்கண் நேரும் போதெல்லாம் விரைந்து வந்து கை கொடுக்கும் நட்புறவு நாடு என்று இந்திய நாட்டிற்கும் அமெரிக்காவிற்கும் உள்ள உறவை விளக்குகிறார். கல்வி நிலையங்கள், வழிபாட்டுத் தலங்கள், ஆப்பிரஹாம் லிங்கனுக்கும் காந்தியடிகளுக்கும் உள்ள நெருக்கமான உறவு, நயாகாரா நீர் வீழ்ச்சி, லண்டன் முருகன் கோவில், ஐ.நா.சபைக் கட்டிடம், அமெரிக்காவில் வாழும் தமிழர்களின் வாழ்க்கைமுறை போன்றவற்றைக் கண்டதாகக் கூறுகிறார்.

பயண இலக்கியத்தின் வகைகள்

- ஆன்மீகப் பயணம்
- மருத்துவப் பயணம்
- விளையாட்டுப் பயணம்
- பொழுதுபோக்குப் பயணம்
- மன அமைதிக்கானப் பயணம்

டாக்டர் ம.பொ.சிவஞானம் அவர்கள் தன்னுடைய மூத்தமகன் திருநாவுக்கரசு மரணம் அடைந்த காரணத்தால் மனமுடைந்து போயிருப்பதை உணர்ந்த தமிழ் நாட்டின் அன்றைய முதலமைச்சர் எம்.ஜி.ராமச்சந்திரன் அவர்கள் மன அமைதிக்காக நீங்கள் ஒரு மாத காலம் அமெரிக்கா சென்று வாருங்கள் என்று கூறியதன் விளைவாக நான் மன அமைதிக்காக அமெரிக்கா சென்றதாகக் குறிப்பிடுகிறார்.

சூலை 9ஆம் தேதியன்று புறப்படுவதற்கான ஏற்பாடுகள் எல்லாம் நடந்து முடிந்து விட்டன. ஆயினும் ஏதோ ஒரு அச்சம் மனதுள் இருந்து கொண்டுதான் இருந்தது. அதுவும் 81 வயதடைந்து விட்ட முதுமைப் பருவத்தில் 12 ஆயிரம் மைல்களுக்கு அப்பாலுள்ள முன்பின் அறியாத ஒரு தேசத்திற்குச் செல்கிறோமே என்ற அச்சம்தான். அமெரிக்காவைப் புதிய உலகம் என்று சரித்திர ஆசிரியர்கள் சொல்லுகின்றனர். அந்த நாடு உண்மையிலேயே புதிய உலகம் தான். ஆனால், அது அவர் பார்வையில் இருண்ட உலகமாகவும் அமைந்தது. ராஜாஜி 84 வயதில் முதன்முதலாக அமெரிக்காவுக்குச் சென்று திரும்பியதை நினைத்து ஆறுதலடைந்ததாகக் கூறுகிறார் ம.பொ.சி. அவர்கள்.

புது உலகம் காணப் புறப்பட்டேன்

அமெரிக்கா புறப்பட இருந்த நாளுக்கு முதல் நாளிலே அவருடைய நண்பர் திரு.கிருஷ்ணமூர்த்தி. இரண்டு ஜோடி கம்பெனி ஆடைகளைத் தயாரித்து அனுப்பிவிட்டார். ஐரோப்பிய பாணி ஆடையில் ம.பொ.சியைப் பார்த்த அவர் மனைவியும் பேரப்பிள்ளைகளும் மனம் பூரித்தார்கள். ஆனால் அந்த வேடத்தில் நிலைக் கண்ணாடியில் கண்டு தான் வெட்கப்பட்டதாகக் கூறுகிறார் ம.பொ.சி. அவர்கள்.

விமானத்தில் ஏறி இருக்கையில் அமர்ந்தவுடன் பெல்டினால் கட்டினார்கள். பணிப் பெண்கள் நன்றாக உபசரித்தனர். விமானத்தில் சாதாரண பயண வகுப்பு, முதல் வகுப்பு என்ற இருவகை வகுப்புகள் உள்ளன. பயணிகள் வகுப்பில் உட்காரும் நாற்காலியை ஓரளவுக்கு பின்னால் சாய்த்துக்கொள்ளலாம். முதல் வகுப்பில் கால்களைக் கீழே தொங்க விடாமல் உயர்த்தி நீட்டிக்கொள்ளவும் இடமுண்டு. முதல் வகுப்பிற்குக் கட்டணம் அதிகம் என்று விமானத்தில் இருந்த இருவகை வகுப்புகளைக் குறிப்பிடுகிறார்..

டாக்டர் பெரியசாமி

மாண்புமிகு எம்.ஜி.ஆர் அவர்கள் கடுமையாக நோயுற்று நியூயார்க்கில் சிகிச்சை பெற்று வந்த போது அவர் பிழைக்க டாக்டர் பெரியசாமி பெரும் முயற்சி மேற்கொண்டார். இவர் அமெரிக்காவை நன்கு அறிந்தவர். தமிழ்நாட்டைச் சார்ந்தவர். அமெரிக்காவில் உள்ள இந்தியர்களும் ஏன் அந்நாட்டவர் பலரும் டாக்டர் பெரியசாமியை நன்கு அறிவார்கள். அவர் தன் செல்வாக்கைப் பயன்படுத்தி எம்.ஜி.ஆர் நலம் பெறத் தொண்டு செய்தவர். அவர் பொருளாதார ஆராய்ச்சிக் கட்டுரை எழுதி அமெரிக்காவில் டாக்டர் பட்டம் பெற்றவர். மற்றபடி மருத்துவத்துறையில் அவருக்குப் பயிற்சி கிடையாது. ஆயினும், அவரது மனைவி மருத்துவம் பயின்று அமெரிக்க மருத்துவமனை ஒன்றிலே டாக்டர் தொழில் புரிந்து வருகிறார். மாண்புமிகு தமிழக முதல்வர் அவர்கள் என்னை நன்கு கவனித்துக் கொள்ளும்படி டாக்டர் பெரியசாமியிடம் சொன்னபோது எனக்கு ஏற்பட்ட மனத்தழும்புகளை வார்த்தைகளால் வர்ணிக்க முடியாது. நான் உங்களுக்கு என்ன செய்ய வேண்டும் என்று மிகுந்த அன்புணர்ச்சியோடு கேட்டார். தாயகத்தில் நான்

இவ்வளவு நாட்களில் என்குடும்பத்தை உங்களுடைய பாதுகாப்பில் விட்டுச்செல்கிறேன். நான் பார்த்துக்கொள்கிறேன் போய் வாருங்கள் என்று எனக்கு நம்பிக்கை அளித்தார்.

இலண்டன் முருகன் கோயில்

லண்டன் மாநகரின் கிழக்குப் பிரதேசத்தில் உள்ள முருகன் கோயிலில் நடைபெற்ற இறைவழிபாட்டில் இலண்டன் தமிழர்களோடு கலந்து கொண்டேன். இந்த கிழக்குப் பிரதேசத்தில் தமிழர்கள் மிகுதியாக வாழ்கின்றனர். தமிழ்மொழியில் தோன்றியுள்ள பக்தி இலக்கியங்கள் குறித்து ஒருமணி நேரம் சொற்பொழிவாற்றினேன். அங்குள்ள தமிழர்கள் குடும்பமாக வந்து மிகுந்த ஆர்வத்துடன் கேட்டனர். அங்கு வாழும் தமிழர்கள் உடையாலும் உணர்ச்சியாலும் பழக்க வழக்கங்களாலும் தமிழருக்கேயுரிய பழம்பெரும் நாகரிகத்தைக் கடைப்பிடித்து வருகின்றனர் என்பதை அமெரிக்கப் பயணத்தின் இடையில் இலண்டன் நகரில் இளைப்பாறிய அனுபவங்களைப் பகிர்கிறார் ம.பொ.சி. 'யாதும் ஊரே யாவரும் கேளிர்' என்று பாடிய கணியன் பூங்குன்றனாரும் தமிழனப்பற்றை மறந்தவனே, தாமே விரும்பி துறந்தவரோ அல்ல என்பதை உணர்ந்து கொண்டேன்.

யோகாவில் ஆசிரம வாழ்க்கை

டாக்டர் பெரியசாமி இல்லத்தில் பகலுணவை முடித்தபின்னர் சார்லட்ஸ்வைல் என்னும் ஊருக்கு ஒரு சிறிய விமானத்தில் பயணம் செய்து அங்கிருந்து காரில் புறப்பட்டு யோகாவில் கிராமத்திலுள்ள தவத்திரு சச்சுதானந்த சுவாமிகள் ஆசிரமம் உள்ளது. யோகாவில் ஆசிரமத்தைச் சுற்றி மரத்தால் தயாரிக்கப்பட்ட பல்வேறு குடில்கள் இருந்தன. ஒவ்வொரு குடிலும் இடம்விட்டு இடம் நகர்த்திச் செல்லும் வகையில் தயாரிக்கப்பட்டதாகும். அங்கு பொள்ளாச்சி அருட்செல்வர் நண்பர் மகாலிங்கமும் அவரது மனைவி மாரியம்மாளும் வந்திருந்தனர்.

தவத்திரு சச்சிதானந்த சுவாமிகள்

சுவாமிகள் கோவை மாவட்டத்திலுள்ள செட்டிப்பாளையம் கிராமத்தில் கவுண்டர் வகுப்பில் பிறந்தவர். இவரின் திருநாமம் இராமசாமி என்பதாகும். மனைவி மக்களுடன் இல்வாழ்க்கை நடத்தி பின்னர் இமயம் வரை சென்று பல தவயாத்திரை மேற்கொண்டார். தாமரைக் கோயில் குடமுழுக்கு விழாவுக்கு சுவாமிகளுடைய மகனும் வந்திருந்தார் என்றாலும் சுவாமிகள் மகப்பாசத்தோடு அவர் நடத்தவில்லை. அவரும் பார்வையாளரிலே ஒருவராகத்தான் நடத்தப்பட்டார் என்பதை அறிந்து மனம் நெகிழ்வுற்றதாகக் குறிப்பிடுகிறார்.

சிகாகோ நகர்

அமெரிக்காவில் உள்ள நகரங்களிலே நியூயார்க்குக்கு அடுத்தபடியாக அனைவரையும் கவர்வது கிகாகோதான். அழகில் மட்டுமல்லாமல் மக்கள்

தொகையிலேயும் நியூயார்க்குக்கு அடுத்ததாக இருப்பதும் சிகாகோதான். சிகாகோ விமான நிலையம் மிகவும் பெரியது, அழகியது! விமானங்கள் வரிசையாக நிறுத்தப்பட்டிருக்கும் காட்சி என் கண்களைக் கவர்ந்தன. விமான நிலையத்திற்குள் நுழைந்து விட்டால், நம் கால்கள் நடக்காமலே தரையே நகர்ந்து சென்று நாம் சேரவேண்டிய இடத்திற்கு நம்மைக்கொண்டு போய்ச் சேர்த்துவிடும். இந்த சிகாகோ நகரில்தான் சர்வ சமயக் கருத்தரங்கொன்று நடந்தது. இங்குதான் சுவாமி விவேகானந்தர் சகோதரிகளே! சகோதரர்களே! என்று தமது பேச்சைத் தொடங்கி உலகையே வியப்பிலாழ்த்திய அந்தக் கருத்தரங்கு நடந்ததாகச் சொல்லப்படும் இடம் உள்ளது. உலகத்திலேயே மிக உயர்ந்த கட்டிடமாகச் சொல்லப்படும் 140 மரபுக் கட்டிடத்தையும் கிகாகோவில் பார்த்து மகிழலாம். இதற்குமுன் நான் பார்த்த பெரிய கட்டிடம் சென்னையிலுள்ள 14 மரபுள்ள ஆயுள் காப்பீட்டுக் கழக கட்டிடம் தான் என்று குறிப்பிட்டுள்ளார்.

நயாகரா நீர் வீழ்ச்சி

"கிறீவ்லந்தில் உள்ள எனது நண்பர் சிவானந்தமும் நானும் நயாகரா நீர் வீழ்ச்சிக்குச் சென்றோம். ம.பொ.சியே ஒரு நயாகரா நீர்வீழ்ச்சியா? என்று, நான் மேடையில் பேசக்கேட்ட பலர், நயாகரா நீழ் வீழ்ச்சியோடு என் பேச்சை ஒப்பிட்டுப் புகழ்ந்ததுண்டு. தலைவர் இராஜாஜியும் இப்படித் தான் சொல்வார். அதனாலேயே நான் நயாகரா நீர் வீழ்ச்சியைப் பார்க்க நீண்டகாலமாக ஆசைப்பட்டுக் கொண்டிருந்தேன். அவ்வூரிலுள்ள 'ஈரி' என்றழைக்கப்படும் மிகப்பெரிய ஏரியையும் சுற்றிப்பார்த்தேன்" என நயாகரா குறித்த தம் பதிவுகளைக் காட்சிப்படுத்துகிறார் நூலாசிரியர்.

ஐ.நா.சபைக் கட்டிடம்

நியூயார்க்கிலுள்ள ஐக்கிய நாடுகள் மன்றக் கட்டடத்தைப் பார்வையிட்டதையும் ஐ.நா. மன்ற இணைச் செயலாளராக இருந்த திரு நரசிம்மன் அவர்கள் கல்வித்துறையில் தான் ஆற்றியுள்ள தொண்டைப் பாராட்டும் வகையில் தமது மன்றத்தின் சார்பில் சான்றிதழ் வழங்கி தன்னைக் கௌரவித்ததையும் பள்ளிக் கல்வியையே இரண்டாவது வகுப்புக்கு மேல் பயிலாத நிலையில் ஐ.நா. மன்றத்திடம் கல்வித் தொண்டிற்காகப் பாராட்டுப் பெற்றதையும் குறிப்பிட்டுச் சொல்ல வேண்டும். ஐ.நா. மன்றக் கட்டடத்தில் நிகழ்ச்சிகள் எதுவும் இல்லாததால் கட்டிடத்தின் எல்லாப் பகுதிகளும் மூடப்பட்டிருந்தன. சில அதிகாரிகள் மட்டுமே இருந்தனர். பெரியவர் நரசிம்மன் அவர்கள் முன்னாள் இணைச் செயலர் என்ற செல்வாக்கையும் உபயோகித்து கட்டிடத்தின் எல்லாப் பகுதிகளையும் திறக்கச் செய்து தாமே பொதுச்சபை, பாதுகாப்புச்சபை கூடுமிடங்களையும் காட்டினார். அன்று ஐ.நா. மன்றக் கட்டடத்தில் காவலில் இருந்த வெள்ளை அதிகாரிகளை அவர் அதட்டி வேலை வாங்கிய முறையைப் பார்த்தபோது, இவர் துணைச் செயலாளராக இருந்த போது வரவில்லையே என்ற நினைப்பு அவருக்கு ஏற்பட்டது. நம் நாட்டில் பொறுப்பில் இருக்கும் அதிகாரிகளுக்கே அதிகாரமில்லை,

அதிலும் முன்னாள் இணைச் செயலாளருக்கு இவ்வளவு பெரிய அதிகாரமா? என்ற வியப்பு ஏற்படுகிறது. பர்மா வாசியான திரு ஊதாண்ட் என்பவர் செயலாளராக இருந்தபோது அவருக்கு துணைச் செயலாளராக இருந்தவர் திரு நரசிம்மன் என்பது குறிப்பிடத்தக்க செய்தியாகும்.

அமெரிக்காவிலும் ஒழுக்கக்கேடு

இந்திரபோகம் அனுபவித்து வரும் அமெரிக்க நாட்டிலே பணத்திற்காகச் செல்வந்தர்களைக் கடத்திச் செல்வது, அயல் நாடுகளிலிருந்து வரும் சுற்றுலாப்பயணிகள் தங்கியிருக்கும் விடுதிகளில் புகுந்து அவர்களிடமுள்ள அந்நியச் செலாவணியைக் களவாடுவது இப்படிப்பட்ட நிகழ்ச்சிகளின் போது கொலைகளும் நிகழ்வது சகஜமென்று சொல்லப்படுகிறது. பொதுவாக அமெரிக்காவிலும் மறைந்து வாழ மனையின்றிச் சாலையோரங்களில் வாழ்க்கை நடத்துவோரும் உள்ளனர் என்பது ஐ.நா. மன்றம் சமீபத்தில் எடுத்த திரைப்படம் ஒன்றில் வெளிபடுத்தப்பட்டது. கொலைச் செய்து பிடிபட்டு ஜெயிலில் கம்பி எண்ணிக்கொண்டிருக்கும் கொலைகாரர்கள் தங்கள் வாழ்க்கைக் கதையைத் திரைப்படமாகவோ, புத்தகமாகவோ வெளியிட்டு நிறைய பணம் சம்பாதிக்கின்றனர். இது அமெரிக்காவிற்கு மட்டும் விதிவிலக்கல்ல. அங்கு கொலைகாரர்கள், திருடர்களின் வாழ்க்கை பற்றிய புத்தகங்களும் திரைப்படங்களும் அமெரிக்க மக்களிடையே நல்ல வரவேற்புப் பெறுகின்றன. அமெரிக்காவில் தந்தையையோ, தாயையோ கொலை செய்துவிட்டு ஜெயிலுக்குச் செல்பவன் ஹீரோவாகவும், தாதாவாகவும் கருதப்படுகிறான். பத்திரிகையாளர்களும், திரைப்படத் தயாரிப்பாளர்களும் இவர்களை பேட்டிக் கண்டு ஒரு கொலை காரணின்கதை எனத் திரைப்படமாகவோ புத்தகமாகவோ வெளியிட்டு நிறைய பணம் சம்பாதிகின்றனர். சுகபோக வாழ்க்கையில் மூழ்கிக்கிடக்கும் ஒரு வீட்டிலோ, நகரிலோ, நாட்டிலோ ஒழுக்கக் கேடுகள் மலிவது இயற்கை என்பதைச் சிலப்பதிகாரக் காப்பியத்தில் இளங்கோவடிகள் காட்டுகின்றார். புகார் நகரிலுள்ளோரின் போக வாழ்க்கையைக் கூறுமிடத்து,

"நாகநீள் நகரொடு நாகநாடதனொடு
போகநீள் புகழ் மன்னும் புகார் நகர்"

என்கிறார் இளங்கோவடிகள்.

இதன் பொருளை விளக்குமிடத்து "சுவர்க்கம் பவணம் என்னும் இவற்றிற்குள்ள புகழும் போகமும் நிலைபெற்ற புகார்" என்கிறார் உரையாசிரியரான அடியார்க்கு நல்லார். சுகபோக வாழ்க்கையில் இருபதாம் நூற்றாண்டின் சோழ நாடாக விளங்குகிறது. இன்றைய அமெரிக்கக் குடியரசு நாடு. அமெரிக்க சமுதாயத்திலே ஒழுக்கக்கேடுகள் நடப்பினும் குற்றங்கள் புரிவோர் தண்டனையிலிருந்து தப்பி விடுவதில்லை. அந்த அளவுக்கு யு.எஸ்.ஏ.யின் நீதித்துறை விழிப்போடும் ஒழுக்கத்தோடும் இயங்கி வருகிறது.

அமெரிக்கத் தமிழர் வாழ்க்கை

அமெரிக்காவிலிருந்து புறப்படுவதற்கு முன்னர் அந்த நாட்டில் வாழும் தமிழர்களின் வாழ்க்கை நிலை பற்றியும் அறிந்து கொள்ள முயன்றேன்.

புதுமைப் பெண்ணை வர்ணிக்கும் பாரதி,

"நிமிர்ந்த நன்னடை நேர்கொண்ட பார்வை"

என்கிறார். அமெரிக்காவிலுள்ள தமிழ் நங்கையர் ஒவ்வொருவருமே எனக்கு இப்படித்தான் தோற்றமளிக்கின்றனர். கணவனும் மனைவியும் ஒற்றுமையாகவே வாழ்ந்து வருகின்றனர். இருவரும் வீட்டுக்கு வெளியில் சென்று தொழில் புரிகின்றனர். ஓரிரு குழந்தைகளையே பெற்றுக் கொள்கின்றனர். கணவன் மனைவியின் தாம்பத்ய வாழ்க்கையில் யாரும் தலையிட்டுப் பிரச்சினையைத் தோற்றுவிப்பாரில்லை. உற்றார் உறவினர் என்று சொல்லிக் கொண்டு வீட்டில் யாரும் முகாம் போடவும் சந்தர்ப்பமில்லை. வாழ்க, அமெரிக்க நாட்டிலுள்ள தமிழ்த் தம்பதியர்களின் அமைதியான வாழ்க்கை! அமெரிக்காவில் கணவனும் மனைவியுமாகச் சுதந்திரப் பறவைகள் போன்று மனமொத்தி வாழ்வோரைக் கண்ட போதெல்லாம் பாரதியின் புதுமைப் பெண்ணைப் பற்றிப் பாடிய பாடலொன்று நினைவுகூரத்தக்கது.

உலக வாழ்க்கையின் நுட்பங்கள் தேரவும்
ஓது பற்பல நூல்வகை கற்கவும்
இலகு சீருடை நாற்றிசை நாடுகள்
யாவும் சென்று புதுமை கொணர்ந்திங்கே
திலக வாணுத லார்நங்கள் பாரத
தேச மோங்க உழைத்திடல் வேண்டுமாம்
விலகி வீட்டிலோர் பொந்தில் வளர்வதை
வீரப்பெண்கள் விரைவில் ஒழிப்பராம்!

இப்படி அமெரிக்கத் தமிழர் வாழ்க்கை முறையை நான் வருணிப்பதால், அவர்கள் குறிப்பாக இளந்தம்பதிகள் மனக்குறையற்று வாழ்கின்றரென்று கருத வேண்டாம். தாய் நாட்டிற்கு நெடுந்தொலைவிலுள்ள ஒரு அயல் நாட்டில் வாழ்கிறோமே என்ற மனக்குறை அவர்களுக்கும் இருந்து வருவதை அறிந்து கொள்ள முடிந்தது. பணம் சம்பாதிப்பதற்காக பல உறவுகளை மறந்து வாழக்கூடிய சூழ்நிலையில் உள்ளனர் என்பதை உணரமுடிகிறது.

"பெற்ற தாயும் பிறந்த பொன்னாடும்
நற்ற வானினும் நனிசிறந் தனவே"

என்பது பாரதியின் வாக்கு.

அமெரிக்காவில் வாழும் இளந் தம்பதிகள் தாய்நாட்டையேயன்றி, தாய் - தந்தையாரையும், உடன் பிறந்தாரையும், உற்றார் உறவினரையும் பிரிந்து ஆண்டுக் கணக்கில் அயல் நாட்டில் வாழ்கின்றார்களென்றால் அதைவிட அவர்கள் மனத்திற்கு

வருத்தந் தருவது வேறு என்ன இருக்க முடியும். இதைச் சிலர் வெளிப்படையாகவே சொல்லி வருந்தினர். ஆனால், என் செய்வது வாழ்க்கை வாழ்வதற்கே! என்பதுதானே நம் நாட்டில் இன்று நடைமுறையிலுள்ள ஆங்கிலக் கல்வி முறை தரும் சித்தாந்தம்.

தாயகத்தை நோக்கி

ம.பொ.சி. சென்னையில் வசித்த வீட்டில் தொலைக்காட்சிப் பெட்டியில் வீடியோ படம் பார்க்க யாரையும் அனுமதிப்பதில்லை. அது அவருடைய மகன் திருநாவுக்கரசின் தீராத ஆசையாகவே இருந்தது. அந்த ஆசை நிறைவேறாமலே அவர் இறந்து விட்டார். மூன்றுவாரங்களுக்குப்பின் தமிழ் மண்ணில் கால் பதித்தபோது அவர் உடம்பு சிலிர்த்தது. தமிழ் மண்ணுக்கே ஒரு தனிச் சக்தி உண்டல்லவா. விமான நிலையத்திலிருந்து வீட்டிற்கு வந்ததும் 13 பேரக்குழந்தைகளும் அவரைக் கட்டிப்பிடித்து குதூகலமாயினர். கூத்தாடி மகிழ்ந்தனர். வீட்டுக் கூடத்திலுள்ள அவர் அருமை மகன் திருநாவுக்கரசின் திருவுருவப் படமும் அவர் பார்வையில் பட்டது. அது அப்பா வீடியோ வாங்கி வந்தீர்களா? என்று கேட்பது போல் இருந்தது. மௌன பாஷையில் ''நியூயார்க்கில் டாக்டர் மீனாட்சி சுந்தரம் வீடியோ வாங்கித்தந்தார். டில்லியில் சுங்கவரி செலுத்திவிட்டு, கொண்டு வந்திருக்கிறேன் திருநாவு'' என்று என் வாய் முணுமுணுத்தது. ஆசைமுகம் மறந்துபோமோ!

அமெரிக்க குடியரசு நாடு வாழ்க! பாரத-அமெரிக்க நட்பு வளர்க!

மூல ஆதார நூல்

1. அமெரிக்காவில் மூன்று வாரம் - டாக்டர் ம.பொ.சி.

எம்.எஸ்.உதயமூர்த்தி அவர்களின் 'எண்ணங்கள்' நூலறிமுகம்

முனைவர் அ. ஜான்சி ராணி
உதவிப்பேராசிரியர்,
தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி
திருச்சி- 20

முன்னுரை

"குறைவிலோம் கொடு மானுட வாழ்க்கையில்
கறைநிலாவிய கண்டன் என் தோளினன்" 1

- அப்பர் பெருமான்.

மனித வாழ்க்கையானது குறைவில்லாதது. மகத்துவம் நிறைந்தது. அம்மனித வாழ்க்கைதனில் எண்ணங்கள் உயர்வுடையதாக இருப்பின், வாழ்க்கையும் உயர்வுமிக்கதாக இருக்கும் என்ற அன்பின் வழியதுமான உயிர் மற்றும் உயர்நிலை கருத்துக்களை எடுத்தோதும் விதமாக டாக்டர். எம்.எஸ். உதயமூர்த்தி அவர்களின் எண்ணங்கள் நூலானது இடம்பெற்றுள்ளது. அவை குறித்து வரும் எண்ணங்களை ஆராய்ந்துரைத்திடுவது இக்கட்டுரையின் நோக்கமாகும்.

எண்ணங்கள் என்பது

நமது மனமானது சிந்தனைகளை ஆழ்மனதிற்குக் கொண்டு செல்கின்றது. ஆழ்மனது நமது எண்ணங்களைப் படமாகப் பதிவு செய்து கொள்கிறது. பதிவுகளில் வரும் நினைவுகள் நிரந்தரமாக இடம்பெறுதல் வேண்டும். நாம் நினைக்கும் நிகழ்வுகள் எண்ணங்களாகின்றது. இதனை டாக்டர். எம். எஸ்.உதயமூர்த்தி அவர்கள். மகத்தான விஞ்ஞானி எடிசன் அவர்கள் கூறுவதாகச் சில எண்ண ஓட்டங்களைப் பதிவு செய்துள்ளார். அதனில் ஒன்று,

"நான் எதையும் வார்த்தைகளால் சிந்திப்பதில்லை. எல்லாவற்றையும் படமாகத்தான் பார்க்கின்றேன்".2 என எடிசனும்,

'கற்பனைதான் உலகை அளக்கின்றது".3 என நெப்போலியனும்,

"உன் எதிர்காலத்தை நீ கற்பனை செய்து கொள்ளலாம். எளிதாக எதிர்காலம் இருக்கும் போது நாம் ஏன் கற்பனை செய்ய மறுக்கின்றோம்". 4

என ஹென்றி கெய்சர் என்ற அமெரிக்க தொழிலதிபரும் எண்ணங்களைக் கற்பனை செய்து காட்சி பதிவாக்கிக் கொள்ளுதல் வேண்டும் என்கின்றனர். மேலும் டாக்டர். எம். எஸ். உதயமூர்த்தி அவர்கள் குறிப்பிடுகையில்,

"நமது வேண்டுதல்களும், பிரார்த்தனைகளும், நிறைவேறுவதும் பலனளிப்பதும் இம்முறையில்தான். நாம் திரும்ப திரும்ப இறைவனிடம் கூறுவதும், நம் மனதிற்கு கூறுவதாய் ஆழ்மனதில் காட்சிப்பதிவானது இடம்பெறுகின்றது" என்கிறார். மேலும், டாக்டர் பென்.்.பில்டோ அவர்களின் ஆராய்ச்சியினை எடுத்துரைக்கும் எம்.எஸ்.உதயமூர்த்தி அவர்கள்

"நமது மனவியலில் பழைய கால நிகழ்ச்சிகள் மட்டுமில்லை, பழைய ஜென்மம் குறித்த நிகழ்வுகளின் பதிவுகளைக் கூட வெளிக்கொணர முடியும்"5 என்கின்றார்.

"எண்ணம். நம்பிக்கை, செயல், பழக்கவழக்கம், குணநலன் இவைகளில் எண்ணங்கள் நம்பிக்கையாய் நம்பிக்கைகள் செயல்களாய், செயல்கள் பழக்கங்களாய். பழக்கங்கள் குணநலன்களாய் மாறுகின்றது".6

என்பதிலிருந்து வாழ்க்கையின் வெற்றிக்கும் தோல்விக்கும் எண்ணங்களே அடித்தளமாக அமைவதைப் பார்க்க முடிகின்றது. இதனைத்தான் வள்ளுவப் பெருந்தகை அவர்கள்

"எண்ணித் துணிக கருமம் துணிந்த பின்பு
எண்ணுவம் என்பது இழுக்கு" *7* என்கின்றார்.

நன்றாக நினைத்து, நினைத்த காரியத்தில் இறங்குக, துணிந்த பின்பு எண்ணுவம் என்பது இழுக்காக அமைந்திடும் என்கின்றார். நாம் எண்ணும் எண்ணங்கள் மேலானதாக இருத்தலுடன் மனநலத்தினைப் பேணிடுதலாக அமைதல் வேண்டும் என்பதை,

"மனநலம் மண்ணுயிர்க் காக்கும்" *8* என்றும்,
"மனநலம் நன்கு உடைய ராயினும் சான்றோர்க்கு
இனநலம் ஏமாப் புடைத்து" *9* என்றும் வள்ளுவர் குறிப்பிடுகின்றார்.

நல்ல மனமுடையவர்களாக இருப்பின் அவர்களுடைய இனங்களின் நலமானதும் சிறப்புமிக்கதாகவே இருக்கும் என்கின்றார். மனநலம் அமைதியாகவும் எண்ணங்களால் சிறப்புற்று விளங்கிடுவதற்கும் திருக்குறளின் ஆத்மார்த்தமான கருத்துக்கள் அடிப்படையாக இருக்கின்றன.

எண்ணங்களின் சக்தி

"பிரச்சினையை அலசுவதாக இருந்தாலும் சரி, உயர்பதவியை அடைய வேண்டும் என்றாலும் சரி, நாம் உழைப்பதற்குத் தயாராக இருக்க வேண்டும். உழைப்பு என்பது மூளையின் மூலதனமாக இருத்தல் வேண்டும். பூரண அறிவும் ஞானமும் உடையவர்களால் மட்டும் தான் வெற்றியினை அடைய முடியும். இவ்வடிப்படை விதியினை வைத்துதான் படிக்காத மாமேதைகளும் தொழிலதிபர்களாக விளங்குகின்றனர்."10 என்கின்றார் எம்.எஸ். உதயமூர்த்தி.

மனதிற்குப் பிரச்சினை என்று வருகின்ற போது 100-க்கு 99-முறை அதனை அலசி ஆராய்ந்துவிட்டு விட்டுவிடல் வேண்டும். 100-வதுமுறை யோசிக்குமிடத்து பிரச்சினையே இரண்டாக உடைந்துவிடும். ஒரு மனிதன் பாறையைப் பிளப்பதற்காகப் பாறையின் மீது 99 முறை அடிக்கின்றான். நான் 100-வது முறை அடிக்கும் போது பாறை இரண்டாக உடைந்துவிடும் என்று நம்பிக்கை வைக்கின்றான். அதனைப் போன்று 100-வது முறை வரும்போது பாறை தானாகவே உடைந்துவிடுகின்றது. சம்மட்டி இயங்கியது. அவனின் எண்ணமே இதனை உடைத்தது. எண்ணங்களின் சக்தியானது அதனை அதிக வலிமை உடையது என்கின்றார் ஆசிரியர்.

"நாம் ஞானியாகவோ, விஞ்ஞானியாக, தொழிலதிபராகவோ மாற வேண்டும் எனில், அதற்கு ஏற்றார் போல் உழைத்திட்டால் மட்டும்தான் முடியும்" என்கின்றார்.

வாழ்க்கையானது பிறந்தோம், வளர்ந்தோம், வாழ்ந்தோம் என்றில்லாமல் ஒருநிறைவினைத் தரக்கூடியதாக இருத்தல் வேண்டும். அப்பர் பெருமகனார் கூறுவது போன்று,

"வாழ்ந்த வாயும் நினைக்க மடநெஞ்சும்
தாழ்த்தச் சென்னியும் தந்த தலைவனைச்
சூழ்த்த மாமலர் தூவித் துதியாதே" 11

என்பதற்கேற்ப இறைவனை மனத்தால் நினைத்து, நாம் செய்ய வேண்டிய காரியங்களைச் செய்தல் வேண்டும். எண்ணத்தை வலிமையுடையதாகக் கொண்டு எந்த ஒரு செயலைச் செய்தாலும் அச்செயலானது வலிமையுடையதாக அமைகின்றது.

மனித சிந்தனையானது

காரண, காரியங்கள் மட்டுமின்றி தர்க்கவாத அறிவுடன் கற்பனையும் புதிய கோணங்களும் கலந்து செயல்படக் கூடியதாக உள்ளது. இதனடிப்படையில் தான் புத்தர் துக்கங்களுக்கு வழிக் கண்டுபிடித்ததாகச் சரித்திரம் கூறுகின்றது. மனநல மருத்துவர்களின் அறைக்குள் நுழைந்தால் முதல் கேள்வி,

"உங்களுக்கு என்ன பிரச்சினை?" 12 என்பதுதான்.

பிரச்சினைகளுக்கானத் தீர்வினை இரண்டு வழியில் நாம் காண வேண்டும். ஒன்று நாம் சொந்த வாழ்க்கையிலானப் பிரச்சினையை அலசினால் விஷயங்களின் குழப்பம் தெரியவரும். என்ன முடிவினை எதிர்பார்க்கிறோமோ அதனை தெளிவாகத் தீர்மானித்திடுதல் வேண்டும். சொந்த விஷயமாக இருப்பின் நண்பர்களுடனும் அலுவலக விஷயமாக இருப்பின், மேலதிகாரிகளுடன் கலந்து ஆலோசித்தால் சிறந்த முடிவினை எட்டலாம் என்கின்றார் எம்.எஸ்.உதயமூர்த்தி அவர்கள். . தம்முடைய யோசனைகளுடன

பிறருடைய ஆலோசனைகளையும் கேட்டு ஆராய்ந்து முடிவெடுப்பது நல்ல முடிவினைத்தரக் கூடியதாகும்.

"சில சமயங்களில் நமக்கு விருப்பு,வெறுப்புகள் வருகின்றன. நாம் பிறரின் ஆலோசனைகளின்படியும் நமது உணர்ச்சிகளின் பாதிப்புகளுக்கு இடையிலும் நாம்: முடிவெடுக்கும் திறனை இழந்துவிட நேரிடும்" 13

பிரச்சினைகளை மையமிட்டு சற்று பின்வாங்கிப் புதிய உத்திகளையும் புதிய திட்டங்களையும் யோசித்தால் நமது பழக்க வழக்கங்களை மாற்றுதல் அவசியமானால் குழப்பத்திலிருந்து விடுபடுதல் போன்ற எண்ணற்ற பிரச்சினைகளிலிருந்து மனதால் எழுதி வெளிவர முடியும் என்கின்றார்.

மனதின் ஆசை

எல்லா மனிதர்களுக்கும் மனதில் லட்சியமும் ஆசையும் உண்டு. ஆனால் அதை செயல்படுத்த முயலுமிடத்துதான் மனிதர்கள் வித்தியாசபடுகின்றார்கள். சிலர் தம்முடைய சோம்பேறிதனத்தினால் தமது எண்ணத்தின் மீதே அவநம்பிக்கை கொண்டு, செய்ய முயலும் காரியங்களைச் செய்யாமல்விட்டு விட்டு தமக்குத் தானே சமாதானம் சொல்லிக்கொண்டு கஷ்டமான வாழ்க்கையை வாழப் பழகிக்கொள்கின்றனர். அதனை

'சோடா பாட்டில் உற்சாகம்' என்று கூறுவதுண்டு. சோடா பாட்டிலைத் திறந்தவுடன் பொங்கும் நுரையினைப் போன்று ஆர்ப்பரித்த உடனே அடங்கிவிடும் மனிதர்களுமுண்டு.

சிந்தனையையும் உழைப்பையும் ஒருங்கே இணைத்து ஒரு மனிதன் தருமிடத்து ஒருமித்த பலனானது கிடைக்கின்றது. அதனால்தான் ஞானி அவர்கள் எழுதுகின்றார். எழுதும் முன் சிந்தித்தால் மட்டும்தான் எழுதமுடியும். என்று அது போன்று தான் வாழ்க்கையும் அமைகின்றது. உழைப்புக்கு முன்னர் முயற்சி செய்தல் வேண்டும்.

நமது எண்ணங்களைச் செயலாக்கம் பெறுவதற்காகத்தான் நாம் கல்வி நிலையங்களுக்கு வருகின்றோம் நாம் முன்னேற வேண்டுமெனில் 99% கடினமாக உழைத்தால் மட்டுமே வாழ்க்கையில் வெற்றியினைப் பெறமுடியும் என்று எம்.எஸ். உதயமூர்த்தி அவர்கள் கூறுவது வாழ்வியல் அனுபவத்தை உணர்த்தும் அற்புதச் செய்தியாகும்.

முடிவுரை

மனிதர்களின் வாழ்க்கையில் வெற்றியும் சாதனைகளும் கிட்டிடுவதற்கு அவரவர் எண்ணங்களே காரணமாக உள்ளன. வெற்றிக்கான தாரக மந்திரத்தை நாம் உணர்தல் வேண்டும். அதுதான் சிறந்ததொரு வாழ்க்கையைத் தரும். வாழ்க்கைப் பயனுள்ளதாகவும், பெருமையும், வெற்றியும் உடையதுமாக மாற வேண்டுமெனில் சளைக்காத மனம் சலியாத உழைப்பும் வேண்டும். இதனுள்தான் வெற்றியின் ரகசியமானது

அடங்கியிருக்கின்றது என்பதை எம்.எஸ். உதயமூர்த்தி பல்வேறு எடுத்துக்காட்டுடன் படிப்பவர்களுக்குப் புரியும் வண்ணத்திலும், எண்ணத்திலும், எண்ணத்தில் உதயமாகும் இலக்குகளை அடைய கூறிய வழிமுறைகள் அனைத்தும் சிறப்பாகவும் பயனுடையதாகவும் அமைந்திருப்பது இந்நூலின் சிகரம் தொட்ட வெற்றியாகும்.

வாழ்க வளமுடன்.

பின்னினைப்பு (எம்.எஸ்.உதயமூர்த்தி – அறிமுகம்)

மயிலாடுதுறையில் உளள் விளநகர் என்னும் கிராமத்தில் பிறந்தவர். மயிலாடுதுறையில் உள்ள உயர்நிலைப்பள்ளியில் படிப்பை முடித்த பின்பு, அண்ணாமலைப் பல்கலைக்கழகத்தில் இளநிலை, முதுகலை பட்டப்படிப்பினை வேதியியல் துறையில் முடித்துப் பட்டம் பெற்றார். பின்னர் அமெரிக்காவின் விஸ்கான்சிலுள்ள பல்கலைக்கழகத்தில் டாக்டர் பட்டம் பெற்றவர். அமெரிக்க பல்கலைக்கழகங்கள் பலவற்றிலும் பணிபுரிந்த அவர் பின்னர் அதனிலிருந்து விலகி அமெரிக்காவிலே உணவு தயாரிக்கும் நிறுவனம் ஒன்றை நடத்தினார். பின்னர் அதனை தனது மகன்களிடம் ஒப்படைத்துவிட்டு இந்தியா வந்தவர் சமூக நலத்திற்காகவும், நல்லிணக்கத்திற்காகவும் பாடுபட்டதுடன் 1987- ஆம் ஆண்டில் மக்கள் சக்தி இயக்கம் என்ற நிறுவனத்தைத் தொடங்கி நடத்தி, பல்வேறு வகையான தொண்டுகளைச் செய்துவந்தார். அவருடைய தொண்டு நிறுவனமானது. மேலும், கல்வி, வறுமை ஒழிப்பு, பொருளாதார மேம்பாடு ஆகியவற்றைச் செயல்படுத்தினார். கிராமங்களைத் தத்தெடுத்து, கிராம முன்னேற்றத்திற்காகவும் சமூக நலனுக்காகவும் பாடுபட்டு வந்தார். மனவியல் குறித்தும், மனித எண்ணங்களின் ஆளுமைக் குறித்தும் கடந்த 27-வருடங்களாகத் தமிழ்ப் பத்திரிக்கைகள் மற்றும் இதழ்களில் எழுதி வந்தவர் ஆவார். இவர் தமிழிலக்கிய வளர்ச்சிதனில் பெரும் பங்கு ஆற்றியுள்ளார் என்பது சிறப்பிற்குரியதும் குறிப்பிடத்தக்கதுமாகும்.

சான்றெண் விளக்கம்

1. சைவ சமய குரவர்கள் நால்வர் - தருமை ஆதீன வெளியீடு ப.9
2. எம்.எஸ் உதயமூர்த்தி – எண்ணங்கள் ப.27
3. மேலது – ப.27
4. மேலது – ப.27
5. மேலது – ப.68
6. www.TamilReadingRoom.com/April/2011
7. குறள் எண். 464.
8. குறள் எண். 457
9. குறள் எண். 4658

10 எம்.எஸ். உதயமூர்த்தி – எண்ணங்கள் ப.68.

11 மேலது - ப. *126*

12 சைவ சமய குரவர்கள் நால்வர் - தருமை ஆதீன வெளியீடு ப.21

13 எம்.எஸ். உதயமூர்த்தி – எண்ணங்கள் ப.48.

துணை நூற் பட்டியல்

1.. எம்.எஸ். உதயமூர்த்தி - **எண்ணங்கள்**
கங்கை புத்தக நிலையம்
தியாகராய நகர், சென்னை.

2. கோவிந்தராசனார் (உரை) - **திருக்குறள்**
குமரன் பதிப்பகம்,
தி.நகர். சென்னை

3. ஆதீன வெளியீடு - **சைவ சமய குரவர்கள் நால்வர்**
தருமை ஆதீன வெளியீடு
தருமபுரம்

திறனாய்வு நோக்கில் டி.எம். மணியின் 'சாதி ஒழிந்தது'

அ.முஹம்மது யாசிர்
உதவிப்பேராசிரியர்
தமிழாய்வுத்துறை (சுயநிதிப் பிரிவு)
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

முன்னுரை

இறைவன் உலகில் அனைத்து மனிதர்களையும் சமமாகத்தான் படைத்துள்ளான். அனைவரும் இன்பம், துன்பம் போன்ற அனைத்து மெய்ப்பாடுகளையும் கொண்டுள்ளனர். ஆனால் இந்த உலகில் சில சாதி வெறிப்பிடித்த மனிதர்களால் ஏற்றத்தாழ்வு காட்டப்படுகின்றது. இறைவனின் பெயரைச் சொல்லி, சிலர் செய்யக்கூடிய வேலையின் அடிப்படையில் தாழ்ந்தவர்களாகவும், உயர்ந்தவர்களாகவும் பார்க்கும் நிலை உண்டாகியுள்ளது. ஒடுக்கப்பட்ட இன மக்களைப் பண்ணை முதலாளிகள் அடிமைகளாக நடத்தும் முறை இன்றும் நாட்டில் நடைப்பெற்றுக் கொண்டுதான் உள்ளது. இந்த மக்களின் சமுதாய விடுதலைக்காக அம்பேத்காரும், பெரியாரும் செய்த தொண்டு போற்றத்தக்கது. இந்த வகையில் கதிராமங்கலம் என்ற ஊராட்சியில் நடைப்பெற்ற சாதிக் கொடுமைகளைப் பற்றிய கட்டுரையைத் திறனாய்வு நோக்கில் பின்வருமாறு காண்போம்.

ஒடுக்கப்பட்ட மக்களின் நிலை

சாதிகளை அறியாமல் நல்ல முறையில் பழகும் மக்கள் சாதியை அறிந்துகொண்ட பிறகு ஏற்றத்தாழ்வு காண்கின்றனர். இத்தகைய நிலை எல்லா பணியிடங்களிலும் ஒரு தண்டனையாக உள்ளது. 'இரட்டை குவளை' முறைகளும் சில கிராமங்களில் நடைப்பெற்று வருகிறது. இதுபோன்ற நிலையில் தான் கதிராமங்கலம் ஊராட்சியிலும் தலித்துகளுக்குப் பல தொல்லைகள் கொடுக்கப்பட்டு வந்தன. பிணம் சுடும் வேலையும், மலம் எடுக்கும் வேலையும் ஒடுக்கப்பட்ட மக்களுக்குக் கட்டாயமாக்கப்பட்டது. சமூகச் சட்டமாகவும் இன்றுவரை உள்ளது. இந்த கிராமத்தில் 40 குடிசைகள் இருந்தன. அவற்றில் காளி, குஞ்சப்பன், கலியமூர்த்தி ஆகிய மூவரும் இந்த கிராமத்தில் வெட்டியான் வேலை செய்து வந்தார்கள். வெட்டியான் வேலை என்பது வீட்டு விசேஷங்களுக்குத் தப்பு அடிப்பது, வீடு தோறும் விறகு உடைத்து கொடுப்பது போன்ற பணிகளைச் செய்ய வேண்டும். இதற்கெல்லாம் கூலியாக பணமோ, தானியமோ கொடுக்க மாட்டார்கள். உணவோ, பழைய உடையோ கொடுப்பார்கள். உடல்நிலை காரணமாக காலதாமதம் ஏற்பட்டால் அதன் விளைவை அவர்கள் சந்திக்க நேரிடும். அடி, உதையோடு போய் விடாது. அவருடைய வேலை பறிபோய், அவருடைய மானிய நிலமும் பறித்துக்கொள்வார்கள், இப்படியாக பல கொடுமைகளை மக்கள் அனுபவித்து வந்தார்கள்.

இந்த கொடுமைக்கெதிராக இப்பகுதியில் இளைஞர்கள் முதன்முதலில் இயக்கம் அமைத்த போது 'தப்பு' அடிக்க மறுப்பது என்ற கொள்கையைத்தான் முன் வைத்தார்கள். 'தப்பு' அடிப்பவர்களையும் ஒத்துக்கொள்ள வைத்தார்கள். அதன் பிறகு அங்கிருந்த பிற சமூக இளைஞர்கள் அந்த வேலைகளைத் தாங்கள் எடுத்து செய்கிறோம் என்று கூறினார்கள். ஆனால் தப்பு அடிப்பவர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் 'மானிய நிலத்தை' உரிமையாளர்களுக்குத் தர மறுத்தார்கள். 'தப்பு' என்பது ஒரு ஓசைக் கருவிதான். ஆனால் அதைக்கொண்டு தாழ்வாகக் கருதக்கூடிய ஒரு நிலை உண்டாகியிருக்கின்றது. பண்ணையார் வீட்டில் மாடு இறந்து போனதைத் தூக்குவதற்கு வசதி படைத்தவர்களின் வீட்டுப் பிள்ளைகளை விட்டு ஏழைப் பிள்ளைகள் மட்டும் அழைக்கப்பட்டார்கள். அவர்களும் மாட்டைத் தூக்கிச் செல்ல வண்டி, கூலியாகப் பணமும் கேட்டதால் பண்ணையாருக்குப் பிடிக்கவில்லை. பண்ணையார்களுக்கும் தலித் மக்களுக்கும் இடையேயான பிரச்சினை முற்றி போலீஸில் புகார் கொடுக்கும் நிலையில் கொண்டு போய் சேர்த்து விட்டது. ஆனால் அதிகார வர்க்கம் பண்ணையாளர்க்கே உறுதுணையாக இருந்து வந்தது. மானிய நிலத்தை கைப்பற்ற நினைத்தார்கள், ஆனால் தலித் மக்கள் அதில் விவசாயம் செய்துள்ளோம் என்று கூறி தர மறுத்தனர்.

ஒடுக்கப்பட்ட மக்களின் விடுதலைப் போராட்டங்கள்

இந்த மக்களின் குடிசைகளுக்கு தீ வைத்து எரித்து விடுவது என்று முடிவு செய்ததை அறிந்த தலித் மக்கள் பாதுகாப்புக்கான நடைமுறைகளை கையாண்டனர். தங்கள் இயக்க தோழர்கள் சிலர் தாக்கப்பட்டதையும் அறிந்து பாதுகாப்புக்களை வலுச்செய்தனர். ஒடுக்கப்பட்ட மக்கள் தங்கள் உயிர்களைக் காப்பாற்றிக்கொள்ள வெளியூர்களுக்குச் சென்று உறவினர்களின் வீடுகளில் தங்கினர். இயக்கத் தலைவரும் தன் நண்பரான ஜக்கரியா என்பவரின் வீட்டில் அடைக்கலமாகத் தங்கினார். ஒடுக்கப்பட்ட இளைஞனை கொன்ற கோபாலகிருஷ்ணனைப் பழிக்குப்பழி வாங்கிய மாவீரர்களையும் இந்த தலைவர் சந்தித்தார். அவர்களைப் புதிதாக இஸ்லாத்தை ஏற்றுக்கொண்ட இளைஞர்களிடத்தில் ஒப்படைக்கப்பட்டனர். மீனாட்சிபுரம் மத மாற்றம் புதிய இஸ்லாமிய இளைஞர்களைக் கவர்ந்ததால் மதம் மாறினார்கள். பாபுஜி ஜெகஜீவன்ராம் கூட தீண்டாமை கொடுமையால் அவமானப்படுத்தப்பட்டார் என்பது வரலாறு. பெண்களைக் கேலி செய்வது. பலவந்தப்படுத்துவது எதிர்த்துக் கேட்டால் ஊரைவிட்டே துரத்துவது. மனிதனாக வாழ்ந்திட வேண்டாமா? மானம் இழந்த வாழ்வும் ஒரு வாழ்வா? என்று நினைக்கும் நிலையில் மக்களின் வாழ்க்கை போராட்டம் இருந்தது.

சிமெண்ட் பாலத்திற்கான போராட்டம்

சாதிகள் இருக்கும் வரை ஏற்றத் தாழ்வுகள் இருக்கும். 'ஒரு பெண்ணாகிய நான் சேரிக்கு வந்த போதே இறந்து விட்டேன். நான் வாழ்ந்தாலும் இனி பிணம்தான். ஆகவே நான் ஊருக்கு வரல் ஆகாது' என்று கூறினாள். இதைத்தான் சேரிப்பிணம் ஊருக்கு

வரல் ஆகாது என்று கதை உருவாகியது. அந்த பெண்ணைத்தான் சேரிமக்கள் வழிபடும் மாணிக்க நாச்சி என்ற தெய்வம், என்று கதைக்கிறார்கள். ராஜவாய்க்காலின் கரையோரம் ஒரு சுடுகாடு இருந்தது. அந்த கரையோரம் குடிதாங்கிகளுக்கும் ஒரு சுடுகாடு இருந்தது. சிமெண்ட் பாலம், மூங்கில் பாலம் என இரண்டு பாலமும் பிணங்களை எடுத்துச் செல்வதற்கு உதவியாக இருக்கும். ஆனால் தலித்துக்கள் சிமெண்ட் பாலத்தின் வழியாக பிணங்களை எடுத்துச்செல்ல கூடாது என பிறர் தடுத்தனர். ஆனால் இரு சமூகத்தினருக்காக அரசால் கட்டப்பட்ட பாலத்தில் செல்வதை ஏன் தடுக்கிறார்கள், என்று தலித்துக்கள் போராட்டத்தில் ஈடுபட்டனர். இந்த பிரச்சனையை கலெக்டர், அரசியல் வாதிகள் ஆகிய அனைவரிடமும் எடுத்துச் சென்றார்கள் ஆனால் யாரும் அதனை கண்டுக்கொள்ளவில்லை. கலெக்டர் தாழ்த்தப்பட்ட வகுப்பைச் சேர்ந்தவர் என்பதனாலேயே பழிவாங்கப்பட்டார். ஊடனடியாகப் பால்வளத் துறைக்கு மாற்றப்பட்டார். இறுதியில் பொதுச்சாலை வழியாக பிணத்தை எடுத்துச்செல்ல அப்போதைய முதலமைச்சர் ஜெயலலிதா அவர்கள் உத்தரவு போட்டார்கள்.

மீனாட்சிபுரம் மதமாற்றம்

1982-ல் மீனாட்சிபுரம் மத மாற்றம் இந்தியா முழுவதும் பெரும் பரபரப்பை ஏற்படுத்தி இருந்தது. 'மீனாட்சிபுரம் மக்கள், பணத்திற்காக மதம் மாறினார்கள். பணம் கொடுத்து மதம் மாற்றுகிறார்கள்' என்று கடுமையாகப் பிரச்சாரம் செய்து கொண்டிருந்தார்கள். அப்போது மத்திய உள்துறை அமைச்சராக இருந்த யோகேந்திர மகவானாவைத் தமிழகத்திற்கு அனுப்பி வைத்து மீனாட்சிபுரம் மதம் மாற்றம் சம்மந்தமாக அறிக்கை தரும்படி கேட்டிருந்தது மத்திய அரசு. பிறகு உள்துறை அமைச்சகம் மீனாட்சிபுரம் மத மாற்றம் சம்பந்தமாக வெளியிட்டிருந்த அறிக்கையில் தமிழகத்துத் தாழ்த்தப்பட்ட மக்கள் சமத்துவத்தை விரும்புகிறார்கள். அது கிடைக்காததால் இது போன்ற மத மாற்றம் நடைபெறுகிறது என்று அறிக்கை கொடுத்தது. தமிழகத்தில் உள்ள எல்லா ஆதிக்க சக்திகளும் வாயடைத்துப் போனார்கள். இந்த மகத்தான பணிக்குப் பெரிதும் காரணமாக இருந்தவர் கொடிக்கால் செல்லப்பா என்பது குறிப்பிடத்தக்கதாகும். தலைவர் இளைய பெருமாள் மிகுந்த இந்து மதப் பற்றுடையவர். இயக்கத்தில் உள்ளர்கள் மதம் மாறுவதை அவர் விரும்பவில்லை. அண்ணல் அம்பேத்கர், மக்களின் விடுதலைதான் முக்கியம் என்று கருதி அவர், தானே முன்மாதிரியாக நின்று மதம் மாறினார்.

சாதி ஒழிப்பில் அம்பேத்கரும் பெரியாரும்

தலித்துகளின் வாழ்நிலையை நன்கு ஆராய்ந்த அம்பேத்கர் இந்துவாக இருக்காதீர்கள் என்றார். மதமாற்றமே தீர்வு என்பதை பெரிதும் வலியுறுத்தினார். தன்னைப் பின்தொடர்ந்து தலித்துகள் அனைவரும் மாற வேண்டுமென்று கூறினார். ஆனால் அவ்வாறு ஏதும் நடைபெறவில்லை. நந்தனும் திருப்பாணாழ்வாரும் ஒடுக்கப்பட்ட சாதியைச் சேர்ந்தவர்கள். அவர்கள் கடவுளை உள்ளே சென்று வணங்க முயற்சித்தார்கள்.

அவர்களைக் கடவுளே ஏற்றுக் கொண்டார் என்று கூறப்படுகிறது. அண்ணல் அப்பேத்கரும், பெரியாரும் ஒரே கருத்தைத்தான் சொன்னார்கள். ஆனால் சாதி இந்த சீர்திருத்தவாதிகளையும், புரட்சியாளர்களையும் கூட விட்டு வைக்கவில்லை.

முடிவுரை

"சாதித் திமிரும், அதன் கோரப்பிடியும் இருக்கும் வரை இந்தியாவில் எந்த சீர்திருத்தமும் கொண்டுவர முடியாது" என்ற அம்பேத்கரின் கருத்தும், 'சாதி ஒழிப்பே அனைத்து சீர்திருத்தங்களுக்கும் திறவுகோல்' என்ற பெரியாரின் கருத்தும் தலித் விடுதலைக்குத் தலைசிறந்த வழியாகும். மதம் என்பது மனிதனுக்காகத்தானே தவிர மதத்திற்காக மனிதன் அல்ல. மத மாற்றம் என்பது ஒருவகை மாற்றம்தான். கடல் நீரில் கலந்த மழை நீர் போல ஆகிவிட்டார்கள். அந்தத் தோழர்களைப் பின்பற்றி நானும் என்னை அமைதி மார்க்கத்தில் இணைத்துக் கொள்கிறேன், என்று நூலாசிரியர் நிறைவு செய்கிறார்.

முதன்மை நூல்

1 சாதி ஒழிந்தது - டி.எம்.மணி, வேர்கள் பதிப்பகம், 325, பீட்டர்ஸ் சாலை, இராயப்பேட்டை, சென்னை-14.

இணைய தள முகவரி

1 www.tamilru.com
2 www.tamillibrary.com

நாடகப் படைப்பாக்கத்தில் களங்களும் அரங்குகளும்

முனைவர் வே.சிவானந்தம்,
உதவிப்பேராசிரியர்,
தமிழாய்வுத்துறை (தன்னிதிப் பிரிவு),
ஜமால் முகமது கல்லூரி,
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

முன்னுரை

கலைகளின் அரசி என அழைக்கப்படுவது நாடகமாகும். தமிழ்மொழி இயல், இசை, நாடகம் என்ற மூன்று பிரிவுகளைக் கொண்டது. இவற்றுள் நாடகம் தொன்மையும் தனிச்சிறப்பும் வாய்ந்தாகும். இயலும் இசையும் கலந்து கதையைத் தழுவி நடித்துக்காட்டுப்படுவது நாடகமாகும். எட்டு வகையான உணர்ச்சிகளை ஒருவர் தம் மெய்ப்பாடு தோன்ற நடிப்பது நாடகத்தின் தனிச் சிறப்பாகும். தெருக்கூத்துக்களாக இருந்து மேடை நாடகங்களாக மாறி, இலக்கிய நாடகங்களாக மலர்ச்சி பெற்ற தமிழ் நாடகத்தின் படைப்பாக்கத்தினைக் குறித்து இக்கட்டுரை மதிப்பீடு செய்கிறது.

தமிழ் நாடகத்தின் தொன்மை

தொல்காப்பியர் 'நாடக வழக்கினும்' என்று நாடகத்தைக் குறிப்பிடுகிறார். சிலப்பதிகாரம் நாடகக் கூறுகளுடன் நாடகக் காப்பியமாகவே திகழ்கிறது. 'கூத்தாட்டவைக் குல்லாத் தற்றே' என்ற குறள்வழி நாடக அரங்கம் இருந்த செய்தியினை அறியலாம். அகத்தியம் குரைநூல், கூத்து நூல், மதிவாணர் நாடகத் தமிழ் போன்ற நாடக நூல்கள் பழந்தமிழர் வழக்கில் இருந்தன என்பதனைச் சிலப்பதிகாரத்திற்கு உரை எழுதிய அடியார்க்கு நல்லார் குறிப்பிட்டுச் சொல்கிறார். குறவைக் கூத்து, துணங்கைக்கூத்து, ஆடிப்பாவை போன்ற கூத்து வகைகளைச் சங்க காலத்தில் காணமுடிகிறது.

இருவகை நாடகங்கள்

வேத்தியல், பொதுவியல் என நாடகங்களை அக்காலத்தில் இருவகைகளாகப் பகுத்திருந்தனர். வேத்தியல் என்பது வேந்தனுக்காக நடித்துக்காட்டப்படுவதாகும். பொதுவியல் என்பது மக்களுக்காக நடித்துக்காட்டப்படுவதாகும்.

நாடகம் என்பது ஒரு கலை அல்லது பலவகைக் கலைகளின் கூட்டுச் சேர்க்கையாகும். நாட்டு + அகம் = நாடகம். அதாவது நாட்டு மக்களின் அகத்தை பிரதிபலிக்கும் கலை, கதை ஒன்றை அரங்கிலே நடிப்பு, ஒப்பனை, இசை, ஓவியம், அரங்கமைப்பு, இலக்கியம், ஒலி, ஒளி முதலான கலைகளின் ஒன்றிணைப்பால் படைத்துக் காட்டுவதை நாடகம் எனலாம். இவற்றை எழுதுபவர்கள் நாடகாசிரியர் என அறியப்படுவார். தமிழ் நாடகத் தந்தை என பம்பல் சம்பந்த முதலியார் அழைக்கப்படுகிறார்.

விளக்கமும் செயல்பாடுகளும்

- இயல் என்பது சொல்வடிவம்
- இசை என்பது சொற்களோடு இசையும் சேர்ந்த வடிவம்
- நாடகம் என்பது இயல், இசை மற்றும் உடல் அசைவுகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட வடிவம்

"உலகமே ஒரு நாடக மேடை" என்றார் சேக்ஸ்பியர். உலகில் நாடகங்கள் பலவகைகளாக நடத்தப்படுகின்றன. தமிழை, தமிழகத்தினைப் பொருத்தமட்டில் நாடகம் என்பது தெருக் கூத்து மற்றும் பாவை நாடகங்களாக நடத்தப்படுகின்றன.

அருஞ்சொற்பொருள்

- கதைக்கோப்பு - Plot
- கதாப்பாத்திரம் - Character
- உரையாடல் - Dialogue
- பின்னணி - Setting
- வாழ்க்கையின் பொருண்மைகள் - Universal Truths
- உத்திகள் - Techniques
- மேடையமைப்பு, மேடைநெறியாள்கை - Stage Setting

தமிழ் நாடக முன்னோடிகள்

இருதாம் நூற்றாண்டின் தமிழ் நாடக வரலாற்றில் புத்துயிராக விளங்கிவர் சங்கரதாஸ் சுவாமிகள் ஆவார். நாடகங்களை முறையாக ஒழுங்குபடுத்தி மேடையேற்றியது இவருடைய சிறப்பாகும். வள்ளித்திருமணம், பவளத் கொடி, சத்தியவான் சாவித்திரி, நல்லதங்காள், அபிமன்யு சுந்தரி போன்ற இவரது நாடகங்கள் இன்றும் தமிழகத்தில் ஏதாவது ஒரு இடத்தில் நடந்து கொண்டு தான் உள்ளது. இவரைத் தொடர்ந்து,

பம்மல் சம்பந்த முதலியார், தெ.பொ.கிருஷ்ணசாமிப் பாவலர், சி.கன்னையா, மதுரை தேவி, நவாப் இராகமாணிக்கம், எம்.கந்தசாமி முதலியார், மதுரகவி பாஸ்கரதாஸ், விஸ்வநாததாஸ், ஔவை. தி.க.சண்முகம், டி.கே.எஸ். சகோதரர்கள், சி.என். அண்ணாதுரை, கலைஞர் மு.கருணாநிதி போன்றோர் தமிழ் நாடகத்தின் முன்னோடிகளாக விளங்கியவராவர்.

கூத்து நூல்

நாடகத்தின் பரிணாமத்தினைப் பற்றி விளக்கும் இப்பிரிவானது. இறைவன் ஆடிய ஆதிக் கூத்தில், உடுக்கையிலிருந்து பிறந்தது ஓசை, ஓசையின் சுழலிலிருந்து இசையின் உயிர்ப்பும் அதனின்று ஆட்டமும், ஆட்டத்திலிருந்து கூத்தின் அமைதியும் (ஒழுங்கு)

அவ்வமைதியிலிருந்து நாட்டியக் கோப்பும் (ஒழுங்கு) அவ்வித ஒழுங்கிலிருந்து நாடக வகைகளும் தோன்றின என இந்நூலில் உள்ள பின்வரும் பாடல் வரிகள் விளக்குகின்றன.

மோனத்து இருந்த.˙. முன்னோன் கூத்தில்.˙. உடுக்கையில்.˙.
பிறந்தது ஓசையின்.˙. சுழலே.˙. ஓசையில் பிறந்தது.˙.
இசையின் உயிர்ப்பே.˙. இசையில் பிறந்தது.˙. ஆட்டத்து இயல்பே.˙.
ஆட்டம் பிறந்தது.˙. கூத்தினது அமைவே.˙. கூத்தில் பிறந்தது.˙.
நாட்டியக் கோப்பே.˙. நாட்டியம் பிறந்தது.˙.
நாடக வகையே (கூத்துநூல் - தோற்றுவாய்)

என்ற பாடல் நாடகம் பிறந்த வரலாற்றைக் கூறுகின்றது.

நாடகத்தமிழ்

கதை தழுவி வரும் நாடகக் கூற்றின் கண் கதை மாந்தராக வேடம் பூண்ட பொருநர் தம் நடிப்பானும் உரையானும் புலப்படுத்தும் உணர்வுகள் சுவை (ரசம்) என்னும் நாடகத் தமிழின் உறுப்பாகவும் அமைகிறது.

- வெறியாட்டு, களியாட்டு, உண்டாட்டு என்பன உடம்பு பற்றியன
- பாராட்டு, சீராட்டு, கோதாட்டு என்பன உரை பற்றியன
- கொண்டாட்டு, திண்டாட்டு என்பன உள்ளம் பற்றியன
- ஈண்டு இவையாவும் தொகுதியாக அடங்கி நிற்றலின் பண்ணை எனப்பட்டது. பண்ணுதல் பண்ணையாயிற்று

"பண்ணத் தோன்றிய எண்ணான்கு பொருளும்
கண்ணிய புறனே நானான் கென்ப" *(தொல் - மெய் - 250)*

நாலிரண்டாகும் பாலுமா ருண்டே *(தொல் - மெய் - 251)*

எண்ணான்கு, நானான்கு, நாலிரண்டு என்பவை சுவைப் பொருளையும் சுவையையும் உணர்த்தி நிற்பதால் இவை எண்ணலளவை ஆகுபெயர்கள் என புலப்படுகின்றது.

எண்ணான்கு பொருளாவன, வீரம், அச்சம், வியப்பு, இழிவு, காமம், அவலம், நகை, வெகுளி இந்த எட்டு மெய்ப்பாட்டு உறுப்புகள் முப்பத்து இரண்டாக விரிவடையும்.

தொல்காப்பியம் கூறும் மெய்ப்பாடுகள்

நகையே அழுகை இனவரல் மருட்கை
அச்சம் பெருமிதம் வெகுளி உவகையென்று
அப்பால் எட்டே மெய்ப்பா டென்ப *(தொல் - மெய் -252)*

நகை முதலிய மெய்ப்பாடுகள் எட்டும் காட்சியனவையாகிய நாடகச் சுவைகளோடு தொடர்புடையதாலும் நாடகச் சுவைகளாகிய வீரம், அச்சம், வியப்பு, இழிவு, காமம், அவலம், நகை, வெகுளி என்பனவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்டே முறையே பெருமிதம், அச்சம், மருட்கை, இனிவரல், உவகை, அழுகை, நகை, வெகுளி என்றும் மெய்ப்பாடுகள் பின்னர் முறையாக அமைக்கப்பட்டன என்பதும் புலனாகிறது. தொல்காப்பியம் குறிப்பிடும் இந்த எண்வகை மெய்ப்பாடுகள் ஒவ்வொன்றும் நானான்காக விரித்தும் தொகுத்தும் உரைக்கப்பெற்றதை நம்மால் காண முடிகின்றது.

அரங்கு

அரங்கு (Theatre) (கிரேக்கம் தியேட்ரோன்) என்பது காட்சிப்படுத்தல் தளம் அல்லது காணும் இடம் என்பதாகும். இது நிகழ்த்து கலைகளின் ஒரு பகுதி ஆகும். கலைகளை இற்றைச் செய்து வைப்பதற்கான ஒரு இடமாக அரங்கத்தைக் கொள்ளலாம். அரங்கு எனப்படுவது கலைக் குழுவால் நிகழ்த்துக்கலைகளைக் காட்சிப்படுத்துவதற்கான தளம். இத்தளம் ரசிப்பவர்களின் உள்ளத்தில் பொதுவாக இரு கூறுகளைக் கொண்டுள்ளது. முதலாவது பார்வையாளர்களுக்குத் தங்கள் கண்முன் நிகழும் காட்சியாகவும், இரண்டாவது கலைஞர்கள் எடுத்தாளும் கதை வரலாறு, நிகழ்வுசார்ந்த கற்பனையான நிகழ்ச்சியைக் காட்டும் கற்பனைத்தளமாகவும் திகழ்கிறது. கதை கூற விழையும் மனிதனுடைய இயல்பு காரணமாக மிகப்பழங்காலத்திலேயே அரங்கு உருவாகிவிட்டது எனலாம். தொடக்ககாலத்தில் இருந்தே அரங்கு சமய சடங்கு, சமூகக்கூடம், அரசவை என பல வடிவங்களை எடுத்து வந்திருக்கிறது. இதற்காக பேச்சு, நடிப்பு, இசை, நடனம் போன்றவற்றையும் நிகழ்த்துக் கலைகள், காட்சிக் கலைகள் போன்றவற்றிலிருந்து பல கூறுகளையும் பெற்று ஒரே கலை வடிவமாக ஆக்கியது. நாடகம் சார்ந்த அனைத்தையும் ஒரே இடத்தில் இணைத்து தற்போதைய நிகழ்வாக நிகழ்த்திக்காட்டுவதற்குப் பயன்படும் ஒருங்குபெற்ற மேடை அரங்கு எனலாம். அரங்கத்தில் நடைபெறும் நாடகத்தின் நடிப்பு அரங்க அமைப்பு உள்ளிட்ட கலைகளைப்பற்றி அறிய உதவும் இயல் அரங்கியல் எனப்படுகிறது.

அரங்கு வரையறை

அரங்கு என்பதை நாடகம் என்பதாகவே பொதுவில் நோக்குவது உண்டு. ஆனால், இவ்விரண்டிற்குமிடையே வேறுபாடுகள் உள்ளன. நாடகம் என்பது நிகழ்த்திக்காட்டப்படும் ஒரு விடயம் எனில், அரங்கு என்பது அது தொடர்பான முழுவதையும் ஓரிடத்தில் இணைத்துக் காட்டுவதாகும். யார் காட்டுகிறார்கள் (நடிகர்கள், கலைஞர்கள்) எவ்விடத்திலே காட்டுப்படுகின்றது (மேடை, அரங்கம்) எவ்வாறு காட்டப்படுகின்றது (இசை, நடனம், நாடகம்) யார் முன்னே காட்டப்படுகின்றது (பார்வையாளர்கள், ரசிகர்கள்) எந்தச் சூழலில் காட்டப்படுகின்றது போன்ற எல்லாவற்றையும் அரங்கு உள்ளடக்குகிறது.

அரங்கின் மூலங்கள்

அரங்குகளில் நிகழ்த்தப்படும் கலைகளின் மூலங்கள் அதன் ஒருங்கமைவால் அறியப்படுகின்றன அவை,

1. ஆற்றுகை
2. ஆற்றுபவர்
3. ஆற்றுகைத் தளம் என மூவகைப்படும்.

நிகழ்த்தம் (அ) ஆற்றுகை

காட்சியின் மூலக் கருப்பொருள் அசைவுகளின் மூலமோ, ஒலி, ஒளி அமைப்பு மூலமோ அல்லது சிறப்பு ஒப்புமைப் பொருட்களின் மூலமோ ஆற்றுகை / நிகழ்த்திக் காட்டுதல் மூலம் பார்வையாளர்களுக்குக் கொண்டு சேர்க்கப்படுகிறது.

கலை இயக்குநர் (அ) நெறியாளர்

கலை இயக்குநர் என்பவர் நடிகர்களையும், கதையினையும் மற்றும் நிகழ்ச்சியைச் சார்ந்த ஒப்புமைக் காட்சிகளையும் பார்வையாளரின் மனநிலையிலிருந்து ரசிக்கும்படி ஒருங்கமைப்பவர் ஆவார்.

நடிகர் (அ) நிகழ்த்துவோர்

நாடகத்தின் தலையாய அம்சமான ஆற்றுகைக்கு இதயத்துடிப்பாக விளங்குபவன் நடிகன் ஆவான். இங்கு தனி ஒரு மனிதனாகவோ (நடிகன்) குழுவாகவோ (பலதரப்பட்ட நடிகர் குழு) நிகழ்த்துக்கலை ஆற்றப்படலாம்.

பார்வையாளர்கள்

நிகழ்த்திக் காட்டப்படும் நிகழ்கலையைப் பார்த்து அதன் நிறைகுறைகளை ஆய்பவர்கள் அனுபவம் செய்பவர்கள், பார்வையாளர்களாவர். மேலும் ஒன்றில் அதனால் ஈர்க்கப்படுபவர்கள் ரசிகர்கள் எனப்படுவர். பார்வையாளர்கள் அரங்கத்தில் மேடையின் எதிரோ அமர்ந்தோ, நின்றபடியோ பார்த்து ரசிக்கும் படியாக இருக்கைகள், நிலைகள், அமர்விடங்கள் அமையப்பெற்றிருக்கும். அரங்குகளில் மாடங்கள், வரிசைகள், உள் மற்றும் வெளிவாயில்கள், இருக்கைகள், குடைகள், கூரைகள், தளங்கள் என அடுக்குகளில் பிரிக்கப்பட்டிருக்கும்.

மோதுகை

இருவேறு கருத்துக்களைக் கொண்ட மனிதப்போராட்டங்களுக்கான மோதுகை அரங்கத்தில் நிகழ்த்திக்காட்டப்படுகிறது. இது மனித எண்ணங்களின் அல்லது உணர்ச்சிகளின் கொந்தளிப்பாகக் கொள்ளப்படுகிறது.

களம் (அ) தளம்

நிகழ்த்திக் காட்டுவதற்கான மக்களிடையே காட்சிப்படுத்துவதற்கான ஒரு தளம் இயற்கையில் கண் முன்னே காட்சியளிக்கக் கூடிய நிகழ்வின் ஒப்புமைக் களம்

அரங்கமாகும். அரங்குகள், ஒலி, ஒளி அமைப்புடன் காட்சி. ஒப்புமை, திரைச்சீலைகள் நிகழ்வின் மாதிரிப் பொருட்கள், வாசனைப்பொருட்கள், புகைகள் என பல்வேறுபட்ட அலங்கார அம்சங்களைக் கொண்டிருக்கும்.

அரங்கவடிவம்

அரங்கத்தின் வடிவங்களின் அடிப்படையில் பின்வருமாறு வகைப்படுத்தப்படுகிறது.

- வட்ட அரங்கு
- திறந்த வெளி அரங்கு
- படச்சட்ட அரங்கு (புறசீனிய அரங்கு)
- முக்கோண அரங்கு
- செவ்வக அரங்கு

அரங்க காட்சியமைப்பு மற்றும் வெளிப்பாடு

- காட்சியின் சூழலை உருவாக்குதல்
- காட்சியைப் பற்றிய மனநிலையை உருவாக்குதல்
- வரலாறு, நிகழ்வு, காவியம் பற்றிய ஒப்புமைத் தோற்றத்தை உருவாக்குதல்
- காண்போரின் மனதில் கருத்துக்களைப் பதிவித்தல்
- காட்சிபற்றிய ரசிக்கும் படியான சிந்தனையைத் தூண்டுதல்

அரங்கேற்றங்கள்

இசை

ஒலி அமைப்புடன் இசை வாத்தியங்களுடனும் இசைக்கப்படும் பாடல் அரங்கேறும் மேடை, இசை அரங்கேற்ற மேடையாகும். இங்கு பிரதானமாக விளங்குவது இசை ஒலி அமைப்பும் ஒலிப்பெருக்கிகளும் வாத்தியங்களும் மற்றும் இசை விற்பன்னர்களும் ஆவர். இம்மேடைகள் ஒழுங்காக ரசிகர் கூட்டத்தின் நடுவிலோ அல்லது முனைப்பாகவோ அமைந்திருக்கும். கச்சேரி எனப்படும் இசை அரங்கேற்றம் அரங்க மேடைகளில் நிகழ்த்திக் காட்டப்படுகின்றன.

நடனம்

ஒலி, ஒளி அமைப்புடன் திறம்பெற்ற நடனக் கலைஞர்களைக் கொண்டு அரங்க அசைவுகளுடன் மேடையில் நிகழ்த்திக் காட்டப்படும். இன்றளவும் பெரும்பாலாக 'அரங்கேற்றம்' எனும் பதம் நடனத்தைக் குறிக்கிறது. நடனத்திற்குத் தகுந்தாற்போல் பாடல் (அ) இசை அரங்கில் ஒலிக்கப்படும். சிறப்பான ஒளி அமைப்பு மற்றும் திரை அலங்காரங்களுடன் நடனம் அரங்கேற்றப்படுகிறது. பண்டைய கூத்து நடன அரங்கேற்றங்கள் பெரும்பாலும் கோயிலிலோ தெருக்களிலோ நிகழ்த்தப்பட்டன. நடன அரங்கானது இசைப்பவர்கள், மேடை, பார்வையாளர்கள், உடை மாற்றுமிடம், ஏறுவாயில் இறங்குவாயில், ஒப்பனை, திரைச்சீலை என பல்வேறு கூறுகளை உள்ளடக்கியதாகும்.

நாடகம்

இயலும் இசையும் சேர்ந்த கதைக் களங்களில் ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட உரைநடையுடன் நாடகமாகப் படைக்கப்படுகிறது. நாடகம் மக்களுக்கு எளிதில் புரிந்து

கொள்ளவும், கருத்துக்களைப் பதியவும் ஏதுவாக அமைந்தன. புராதன மனிதனின் சமய சடங்குகளே பிறகு நாடகமாக மாற்றம் பெற்றதாகக் கருதப்படுகிறது. நாடகமும் அதைச் சாரந்த அரங்கமைப்பும் ஒன்றுடன் ஒன்று தொடர்புபெற்ற நன்கு வளர்ச்சி பெற்றன. நாடகம் பற்றிய கோட்பாடுகளும், அதன் அமைப்பு முறைகளும் ஒவ்வொரு நாட்டிற்கும் அதன் கலாச்சாரத்திற்கும் சார்புடையதாகவே இருந்தன. துன்பியல் நாடகங்கள் Trajedy எனப்படும். கேலி செய்யும் நகைச்சுவை நாடகங்கள் இன்பியல் நாடகங்கள் ஆகும்.

அரங்கத்தின் மாற்றுகள்

கூத்து, தெருவில் நிகழ்த்தப்பட்ட நிகழ்த்துக்கலை. இருப்பினும் கூத்துக்காரர், கூத்துத்திரை இசைப்பவர்கள், பின்பாட்டுக்காரர் மக்கள் அமருமிடம் என அரங்கத்தின் அமைப்பைப் பெற்றிருந்தன. மேடைகள், பட்டிமன்றங்கள், அரசியல் விவாத மேடைகள், பேச்சரங்கங்கள் எனவும் தற்கால மேடைகள் வகைப்படுத்தப்படுகின்றன.

நவீன அரங்குகள்

மாறிவரும் இக்காலச் சூழலுக்கேற்ப அரங்குகள் பல்வேறு மாற்றங்களைப் பெற்றுள்ளன. ஆடல், பாடல், நாடகம் போன்றவற்றைக் காட்சிப்படுத்திய அரங்குகள் மின்னணுத் தொழில்நுட்பம், கணினி போன்றவற்றால் இன்று மிகப்பெரிய மாறுதலுக்கு உட்படுத்தப்பட்டுள்ளன. திரையரங்குகள், நாடக சகாப்தங்கள் முடிந்து திரைச்சீலைகளில் ஒளிக்கற்றையால் சிறப்பு ஒலி அமைப்புடன் கோப்புகள் ஒளிபரப்பப்படுகின்றன. இவை வெள்ளித்திரை திரையரங்குகளாகும். விளையாட்டரங்குகள், பல்வேறு வகையான விளையாட்டுப் போட்டிகள் அரங்கங்களுக்குள்ளேயே நடத்தப்பட்டு பார்வையாளர்களுக்கு உடனுக்குடன் காட்சிப்படுத்தப்படுகின்றன.

முடிவுரை

இன்றைய சூழலில் கல்விச்சாலைகளில் ஓரங்க நாடகம், நாட்டிய நாடகங்கள் நடித்துக்காட்டப்படுகின்றன. வார, மாத இதழ்களிலும் வானொலி, தொலைக்காட்சிகளிலும் நாடகங்கள் நடித்துக்காட்டப்படுகின்றன. இன்று அதிகமான தொழில்நுட்பங்களோடு நிறைய படங்கள் வருகின்றன. இவற்றுக்கெல்லாம் முன்னோடியாக அமைந்தது. மேற்கண்ட நாடகங்களையும் அக்கலையை வளர்த்த சான்றோர்களையும் தமிழுலகம் என்றும் மறவாது.

ஆதார நூல்

1. நாடகப் படைப்பாக்கமும் அடித்தளங்களும் - சே.ராமானுஜம், தமிழ்ப் பல்கலைக்கழகம், தஞ்சாவூர்.

தமிழ் நாட்டில் நாடகக்கலை தோன்றிய வரலாறு

முனைவர் அ. ஜனார்த்தலி பேகம்
உதவிப் பேராசிரியர், தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

உலக மொழிகளிலே சிறந்து விளங்கும் மொழி தமிழ். அத்தமிழில் இயற்றமிழ், இசைத்தமிழ், நாடகத்தமிழ் என முப்பெரும் பாகுபாடு நம் தமிழ் மொழிக்கு மட்டுமே உள்ள சிறப்பாகும். மலைகளிலும், காடுகளிலும் வாழ்ந்த மனிதன் தங்களது கொண்டாட்டத்தில் வெளிப்பாடகத் தோன்றியது. நடனக்கலை அதன் வளர்ச்சியே நாடகமாக உருவெடுத்திருக்கலாம். நாடகம் என்பது நாட்டை அகத்தே கொண்டது. நாட்டில் நடக்கும் நிகழ்ச்சிகளை நடித்துக் காட்டுவதே நாடகம். அகம் என்பதற்கு நாடு உன்னுள் நோக்கு, உன்னை உணர், அகத்தை நாடு என்று பல்வேறு பொருள் கூறப்பட்டாலும், கதையை, நிகழ்ச்சியை, உயர்வை நடித்துக் காட்டுவதும் கூத்தாக ஆடிக்காட்டுவதும் நாடகம். இதனை இலக்கண ஆசிரியர்கள் 'போலச் செய்தல்' என்பர். மரப்பவை, தோற்பாவை இவற்றைக் கொண்டே ஆதிகாலத்தில் கூத்து நடைபெற்றது. தொல்காப்பியர் எண்வகை மெய்பாட்டின் வழி நாடக உணர்வுகளுக்கு இலக்கணம் வகுத்துள்ளார். நாடக வழக்கினையும் உலகியல் வழக்கினையும் காட்டியுள்ளார். திருக்குறளில் 'கூத்தாட்டு அவைக் குழாத் தற்றே' என்று வள்ளுவர் சுட்டுகிறார். சிலப்பதிகாரம் ஒரு நாடகக் காப்பியம் ஆகும்.

விஞ்ஞான ரீதியாக கால, தேச பேதங்களுக்கு ஏற்றபடி தன்னை மாற்றிக் கொள்ளாத எந்த ஜீவராசியும் எப்படி உயிர் வாழ முடியாதோ, அதே போன்று கலை, இலக்கியத்துறையிலும் மாறும் சமுதாயச் சூழ்நிலைக்கேற்றபடி, மாற இயலாத கலைகள் அழிந்துவிடும். நாடகம் அடிப்படையிலேயே சமுதாயத்தை ஒட்டியே வாழ்ந்து வந்த கலை. அதுவும் தன்னை இத்தகைய பரிணாம வளர்ச்சிக்கு உட்படுத்திக் கொண்டிருக்கும் என்றே என்ன முடிகிறது.

நாடக இலக்கியத்திற்கு ஆதாரமாக நாட்டியக்கலையே இருந்திருக்கக் கூடுமெனத் தெரிய வருகின்றது. அரசனது அவையில் குறிப்பிட்ட சில மனிதர்களுக்கென நடத்தப்பட்ட கேளிக்கை விழாக்களில் நாடகம் முதலிடம் பெற்றிருக்கிறது. பின்னர், இதுவே ஒரு சமுதாய நீதியை, வாழ்க்கைக்கு ஒரு படிப்பினையைப் புகட்டக் கூடிய கதையம்சத்தோடு சம்பவச் சேர்க்கைகளாலான தொகுப்பாக மாறியிருக்கக்கூடும். அதற்கு ஒரு பரிணாம மாற்றமே நாடகக் கலையின் ஆரம்ப கட்டம் என்று தெரிகிறது.

நாடகக் கலையின் பரிணாமம்

தமிழகத்தைப் பொறுத்த வரை நாடகநூல் என்ற வடிவில் ஒன்றும் கிடைக்காவிட்டாலும் நாடகங்கள் ஆயிரக்கணக்கான ஆண்டுகளாகத் தொடர்ந்து

நடைபெற்று வந்துள்ளன என்பதற்குச் சான்றுகள் கிடைக்கின்றன. இதுவரை நூல்வடிவில் கிடைத்திருக்கும் பழைய நாடகங்கள் கூட முழுதும் பாட்டாக அமைந்துள்ளது தவிர வசன நடை நாடகம் ஒன்று கூட இல்லை. அதுவும் இந்நூல்கள் எல்லாமே முன்னூறு ஆண்டுகளுக்கு முற்பட்டவையென்றுதான் சொல்ல வேண்டும். இந்நாடகங்களில் முக்கியமானவை இராமாயணம். அரிசந்திரா, மகாபாரதம் என்பவை அவற்றிற்கும் முந்திய பழங்காலத் தமிழ் நாடகங்கள் முழுவதும் பாடல்களாகவே இருந்திருக்கும் எனத் தோன்றுகிறது என்கிறார்.

பரிதிமாற் கலைஞர்

ஒரு நூற்றாண்டிற்கு முன்பே சூரிய நாராயண சாஸ்திரி எனும் வடமொழி பெயர் நீக்கி பரிதிமாற் கலைஞர் என்று தனித் தமிழில் பெயரை மாற்றியவர். உயர்தனிச் செம்மொழி தமிழென்றும், வடமொழிக்கு முன்பு பிறந்தது தமிழென்றும் உலகுக்கு அறிவித்தவர். அது மட்டுமின்றி பிரித்தானியவரால் திணிக்கப்பட்ட ஆங்கில மொழிக்கு தமிழர்கள் அடிபணியக் கூடாது என்றும் வாதிட்டவர். கா. சபாபதி முதலியாரிடம் பழகி தமிழறிவை வளர்த்துக் கொண்டார். சென்னையில் வசித்து வந்த போது தமிழறிஞர் சி. வை. தாமோதரம் பிள்ளை அவர்களிடம் நட்பை ஏற்படுத்திக் கொண்டார். தொல்காப்பியத்தை முதன் முதலில் பதிப்பித்தவர். தனக்கிருந்த தமிழ், வடமொழி, ஆங்கிலப் புலமையைப் பயன்படுத்தி நாடகவியல் என்னும் இலக்கண நூலை எழுதினார். தமிழில் இன்றைய நிலையில் அதுவே சிறந்த நாடக இலக்கணமாக விளங்குகிறது. நாடக வகைகள், நாடகப் பின்னல் அமைப்பு, பாத்திரப்படைப்பு, சுவைகள், உரையாடல் முறைகள், அரங்க இயல் ஆகியவற்றைக் குறித்து விரிவாகக் கூறுகிறது. விதிகளைச் சூத்திரங்களாகத் தருவதினால் எளிதாகப் புரியவும் பதியச் செய்யவும் வாய்ப்பாக உள்ளன. இந்த விதிகள் கால ஓட்டத்தின் பயனாக மாறுபடலாம். ஏனென்றால் மாறும் சமுதாயத்தைச் சித்தரிக்கும் நாடகம் மாறுபாட்டுக்குட்பட்டதாகும். இருப்பினும் நாடகவியல் கூறும் விதிகள் தமிழ்நாடகத்துக்கு என்றும் பயனுள்ளவையாக இருக்கும். தனது ரூபாவதி நாடகத்தில்,

"புகழ்ந்துதீர் பேசும் புரவலன் றன்னா
னிகழ்ந்த கொடுஞ்செய னினைக்கவொண் ணாதே
நீரறி யீரோ? நேசர்கான்
எப்படி யுமக்கியான் செப்புல்? அந்தோ!
தந்தையையுந் தாயினையுந் தள்ளவொண்ணாப் பருவத்தே
சிந்தையினிற் சிறிதேனு மிரக்கமிலாத் தீக்குணத்தோன்
கந்தமலர்த் தாள்களிலே காட்டிலுள முள்ளேறிக்
குந்தியொரு பாலேங்கத் துரத்தினான் கொடும்பாவி" [1] *(ரூபா.28)*

என்று நாடகங்களின் அமைப்பு இலக்கியச் சுவையுடன் அமைத்துள்ளதை அறிய முடிகிறது.

சங்கரதாஸ் சுவாமிகள்

சுவாமிகள் நாடகக் கலையின் ஆணிவேராக வாழ்ந்தவர். சுவாமிகளின் தமிழாற்றல் நாடகம் எழுதும் திறமை, அதைக் குழந்தைகளுக்குப் பயிற்றுவிக்கும் முறைகள் ஆகியவற்றைப் பற்றியெல்லாம் ஔவை சண்முகம் அவர்கள் தெளிவாகக் கூறியுள்ளார். ஔவை சண்முகத்தின் நடிப்பாற்றலையும், குரல் வளத்தையும் உரையாடல்களை அவர் உச்சிரிக்கும் முறையையும் அவரது உடற் சுறுசுறுப்பையும் கண்டுகளித்த சுவாமிகளுக்கு நாடகமெழுதும் உத்வேகம் வளர்ந்தது. தமது மாணவனது புகழை மேலும் வளர்ச்சி பெறச் செய்வதற்காகச் சுவாமிகள் நாடக உலகத்திற்கே ஒரு பரிசாக அளித்தது தான் 'அபிமன்யு சுந்தரி' என்ற ஒரு நாடகம். ஒரே இரவில் நாடக அமைப்பு, அதற்குரிய பாடல்கள், விருத்தங்கள், உரையாடல்கள் எல்லாவற்றையும் எழுதி முடித்தார். சுவாமிகளைத் தவிர வேறு யாராலும் நினைத்துக் கூடப் பார்க்க முடியாத ஒரு பெரும் சாதனை என்றே கூறலாம். இந்த நாடகத்தில் முதல் முதலாகக் கிடைத்த பாத்திரம் சூரிய பகவான். அபிமன்யு என்ற வீரன் ஆயுதங்களையெல்லாம் இழந்த நிலையில், பெரிய அரக்கன் ஒருவன் தன்னை உணவாக்கிக் கொள்ள விரட்டும் நேரத்தில், தந்திரமாக அவனிடம் பேசி நீராடிவிட்டு வருவதாகக் கூறிச் சூரியனை வேண்டுகிறான். சூரியன் தோன்றி அபிமன்யுவின் வேண்டுதற்கிணங்கத் தற்காப்புக்காக அவன் கேட்ட ஆயுதங்களை அளித்துவிட்டு, அவனுடைய காரியம் வெற்றியடைய வாழ்த்தி மறைகிறார். இது சிறிய பாத்திரம் தான் இரண்டு மூன்று பாடல்கள் அமைத்து இசையுடன் கூடிய ஒரு சிறந்த நாடகத்தை அளித்த சிறப்பு அவரையே சாரும். சுவாமிகள் அவர்கள் கோவலன் நாடகம் முதன் முதலாக மதுரையில் அரங்கேற்றிய போது,

"மாபாவியோர் கூடிவாழும் மதுரைக்கு
மன்னா போகாதீர் இன்று" [2]

என்னும் பாடல் அந்நாடகத்தில் அமைந்துள்ளது. அப்பாடல் பாடப்பட்ட போது அவையோர் கூச்சலிட்டனர். எங்கே சங்கரதாஸ்? கொண்டு வா மேடைக்கு என்று ஆரவாரம் செய்தனர். சுவாமிகள் மேடையில் தோன்றி அச்சமின்றி விளக்கினார். 'மா' என்ற சொல் திருமகளாகிய இலக்கிமியையும், 'பா' என்ற சொல் கலைமகளாகிய பாரதியையும் 'வி' என்ற சொல் மலைமகளாகிய பார்வதியையும் குறிக்கின்றன என்று கூறிச் சான்றாகப் பரஞ்சோதி முனிவர் இயற்றிய திருவிளையாடற் புராணத்திலிருந்து மேற்கோள் காட்டி விளக்கினார். 'மாபாவியோர் கூடி வாழும் மதுரை' என்றால், திருமகளும், கலைமகளும், மலைமகளும் சேர்ந்து வாழும் மதுரை என்று பொருள்படுகிறது. எந்த மேடையானாலும் அச்சம் என்ற ஒன்று இல்லாமல் நாடகம் நடத்தியவர். இதுவே நாடகக் கலையின் வளர்ச்சியாக அமைந்தது எனலாம்.

திரு. கன்னையா

அச்சகத்தில் ஒரு சதாரணத் தொழிலாளியாக வாழ்க்கையைத் தொடங்கிப் பின் நாடக மேடையை ஆலயமாகப் போற்றி வளர்த்தவர். சென்னை ஸ்ரீ கிருஷ்ண விநோத சபா என்பது அவரது நாடகக் குழுவின் பெயர். அவரது குழுவின் நாடகத்தைப் பார்க்க வரும் மக்களுக்கு ஓர் அறிக்கையைக் கொட்டகையின் முன் வாசலில் வைத்து அதிலே,

"புகை சுருட்டுப் பிடிப்பவர்களும் மதுபானம் அருந்தியவர்களும் நாடகங்களைப் பார்க்க அனுமதிக்கப்பட மாட்டார்கள். அத்தகையோருக்கு நுழைவுச்சீட்டு வழங்கப்படமாட்டாது என்பது அவ்வறிக்கையாகும். நாடகம் பார்க்கவரும் ரசிகர்கள் கூட அவரது நாடகக் கலைக்கோயிலில் ஒழுக்கத்துடனும் தெய்வ பக்தியுடனும் இருப்பவர்களாயிருக்க வேண்டுமென்பதில் மிகவும் கண்டிப்பாக இருந்தார்"

மேலும் காலணிகளை மேடைக்குள் போட்டுக் கொண்டு போகக் கூடாது. இவருடைய நடிப்பின் வழி பலரை நாடக விசிறிகளாக்கிய பெருமைக்கு உரியவராவார்.

சம்பந்த முதலியார்

நாடக ஆசிரியர், நடிகர், இயக்குனர் ஆகிய மூன்று நிலைகளிலும் அவரே முன்னணியில் நின்றார். *1891*ஆம் ஆண்டு 'சுகுண விலாச சபை' என்ற நாடகக் குழுவைத் தொடங்கித் தன்னுடைய நிர்வாகத் திறனால் அதை நன்றாக நடத்தி வந்தார். நடிப்புக் கலை வல்லார் தங்களின் திறமையைச் சரிவரக் காட்டுவதற்கு உதவும் இடமாக அந்த நாடக சபை விளங்கியது.

நல்ல நாடகங்களை நயமுற நடித்துக் காட்டும் நல்ல சூழ்நிலையைச் சம்பந்த முதலியார் சென்னையில் கண்டார். சம்பந்த முதலியார் *94* நாடகங்களை எழுதியுள்ளார். அவற்றில் 'மனைவியைத் தேர்ந்தெடுத்தல்' தவிர மற்றவை அனைத்தும் அச்சிடப்பட்டு வெளிவந்துள்ளன.

தெ.பொ. கிருஷ்ணசாமிப் பாவலர்

செங்கை மாவட்டத்தைச் சேர்ந்தவர். இவரது இளையவர் பன்மொழிப் புலவராகச் சென்னை மாநிலக் கல்லூரியில் தமிழ்ப் பேராசிரியராகப் பணிபுரிந்தவர்கள். திரு. கிருஷ்ணசாமிப்பாவலர் அவர்கள் சிறுவயதிலே பள்ளிப்படிப்பை முடித்துவிட்டுச் சாது வடிவேல் செட்டியார் அவர்களிடம் தமிழைப் பயின்றார்கள். தனது *20*ஆவது வயதில் சென்னை வி.பி. ஹாலில் ஜஸ்டிஸ் சதாசிவ அய்யர் தலைமையில் சோடசாவதானமும் இதே மதுரையில் திரு. அரசன் சண்முகனார் தலைமையில் சதாவதானமும் செய்து 'பிரசங்க சிந்தாமணி' 'சங்கத்தொனி' என்ற சிறப்புப் பட்டங்களைப் பெற்றார். *1914* முதல் *1918*ஆம் ஆண்டு வரை 'இன்றைய சமாச்சாரம்' என்ற தினசரிப் பத்திரிக்கையைச் சொந்தமாக நடத்தி வந்தார். விலை *3* பைசா (காலணா) விகட ரத்தினம், பாரதி,

தேசபந்து என்ற வார இதழ்களிலும் வித்யாபூசணி என்ற மாத இதழிலும் திலகர், காந்திஜி போன்றோரின் கொள்கைகளைத் திரட்டித் தேசியப் பிரச்சாரம் செய்தார். அந்த நேரத்தில் பாவலர் அவர்கள் சென்னை முத்தியாலுப்பேட்டை உயர்நிலைப்பள்ளியிலும் பின்னர் சிவகாசி நாடார் உயர்நிலைப்பள்ளியிலும் தலைமைத் தமிழாசிரியராகப் பணியாற்றி வந்தார். பிறகு இந்தப் பணிகளை உதறிவிட்டு மேடைகளிலும் ஏடுகளின் மூலமாகவும் முன்னேற்றப் பிரச்சாரம் செய்வதையே முக்கியத் தொழிலாகக் கொண்டனர்.

1923ஆம் ஆண்டிலேயே லண்டன் மாநகரில் நடந்த வெம்பிலி எக்ஸிபிஷனுக்குத் தென்னகத்தின் சார்பாகத் தமது பாய்ஸ் கம்பெனியை அழைத்துப் பேசினார் பாவலர். ஆங்கிலேய ஆட்சியில் இந்திய மக்கள் படும் அவல நிலையை விளக்கும் நாடகங்களான கதரின் வெற்றி, தேசியக் கொடி என்ற நாடகங்களை ஆங்கிலேயர்கள் முன்னாலேயே நடத்திக் காட்டினார். அங்கே அவருக்கு எத்தனையோ இடர்கள் ஏற்பட்டன என்றாலும் துணிச்சலாகத் தனது செயலை ஆற்றிவிட்டு வெற்றியுடன் திரும்பினார். தமிழ்நாட்டில் முதல் கலை முழக்கமும் அரசியல் முழக்கமும் நடக்க செய்து, அனைவரது உள்ளத்திலும் உணர்ச்சியூட்டி வீறு கொண்டெழச்செய்யும் நாடகங்களாக அவை அமைந்தன.

பாவலர் நடத்திய சமூக நாடகங்கள் எல்லாம் அரசினர் கவனத்தை ஈர்த்தன. சில நாடகங்களுக்குத் தடைகளும் விதிக்கப்பட்டன. புலமையும் தேசிய விடுதலை ஆர்வமும் கொண்ட பாவலர் டி.பி. என்னும் நோயினால் தமது பாய்ஸ் கம்பெனியையும் இறுதிவரை நடத்தி வந்த பத்திரிக்கையைப் பிரிந்து 1934ஆம் ஆண்டில் அமரராகிவிட்டார். ஆயிரக்கணக்கான நாடகமணிகளும் மாணவர்களும் தமிழ்நாட்டு மக்களும் கண்ணீர் சிந்தினர். மாபெரும் கலைச்சிங்கம் மாண்டுவிட்டதே என்று அனைவரும் புலம்பினர். ஆனால் பாவலர் ஏற்றிவைத்த வீரவிளக்கு அணையாமல் அவருடைய புரட்சிப் பிராசரத்தைத் தொடர்ந்து நடத்தி வந்தனர் பல நாடகக் கலைஞர்கள்.

எம்.எம். சிதம்பரநாதன்

1920ஆம் ஆண்டிலேயே தமது இளம் வயதில் பல போராட்டங்களுக்கு ஊக்கமளித்தவர். நாடக மேடையில் மிகவும் புகழ்பெற்றவர். நல்ல வருவாயும் இருந்து தமது சொந்த முயற்சியால் உப்புச் சத்தியாக் கிரகத்திற்கு அணிஅணியாக ஆட்களை அனுப்பிவைத்தார். மேலிடத்து உத்தரவுகளைத் துண்டுப் பிரசுரங்கள் மூலம் வெளியிட்டார். சேரி அபிவிருத்தி, கதர் உற்பத்தி போன்றவைகளில் பல தேசிய நிறுவனங்களுக்கு நிதி வழங்கவும் செய்தார். காந்திஜி ஹரிஜன நிதி திரட்டத் தென்னகம் வந்த போது தமிழ் நாடகக் கலைஞர்களின் சார்பாக வெள்ளிப் பேழைகளும் பணமும் அளித்தார். குவெட்டா, பீஹார் பூகம்பத்தின் போது நிதி திரட்டியனுப்பினார் அந்தக் காலத்தில் இவர் நாடக மேடையிலே பாடிய பாடல்கள் சில என் கவனத்தில் இன்றுமுள்ளன.

“கலெக்டர் கடவுளல்ல கான்ஸ்டேபிள் எமனுமல்ல
அஞ்சிடோம் எதற்கும் அரசியல் ஆணவத்திற்கு அடிபணியோம்” [3]

‘காந்தி சிறையில் புகுந்தார்’ என்று இவ்வாறு இவர் கம்பீரமாகப் பாடிவந்தார். இன்னும் இவரைப் போன்ற எம்.எஸ். தாமோதர ராவ், ஜி.ஈ.ஜனார்த்தனம் ஆர்மோனியம் பின்பாட்டு ஆர்.வி. கோவிந்தசாமி இன்னும் பல கலைஞர்கள் நாடக மேடையின் மூலமாக மிகத் தீவிரமாகத் தேசிய விடுதலைப் போராட்டத்தில் ஈடுபட்டவர்கள் ஆவார்.

இதற்கடுத்தப்படியாகப் பயிற்சி பெறும் மாணவர்களில் உடற் சுறுசுறுப்பும், குரல் சுத்தமும் வார்த்தைகளின் உச்சரிப்புச் சுத்தமும் உள்ள ஒரு சிறுவன் பபூனாக வருவான். சர்க்கஸில் நீங்கள் காணுகிற பபூன். உடை தான் அணிந்திருப்பான். பழைய காலத்தில் இவனை விதூஷகன், விகடன் என்றெல்லாம் சொல்லுவார்கள். இவனும் இரண்டொரு சின்னப் பாடல்களைப் பாடிவிட்டு உள்ளே செல்வான். அதாவது அந்தப் பாடல்,

“விகடனே ஒரு கோமாளியென்று
விளம்புவார்கள் தெரியாதவர்கள்
வித்துவான்கள் கர்வம் மட்டந்தட்டவந்த
வீரமாமென்பார் தெரிந்தவர்கள்
.....
பாடைக்கம்பு போலே நீண்டும் செக்குப் போல
பெருத்திருந்தாலுமாமோ விற்பனம்
பாரீப்பது கெட்டிக்காரத்தனம்” [4]

இவையிரண்டும் முடிந்து தான் நாடகம் ஆரம்பமாகும். அந்த நாட்களிலே நாடகங்களிலேயும் நூற்றுக்கணக்கான பாடல்கள் உள்ள காலம். இளம் வயதிலேயே குழந்தைகளுக்கு இசை ஞானத்தை ஏற்படுத்தியது நாடக உலகம்.

இதுவரையில் தமிழக மேடைகளில் ஒவ்வொரு பாத்திரமும் தங்களுக்குள்ள உரையாடல்களைப் பேசி நடிப்பதுடன் இருப்பர். என்.வி. ராஜாமணி நாடகத் தயாரிப்பில் (ரீ ஆக்ஷன், டு ஆக்ஷன்) என்று எதிர் நடிப்பைத் தொடர் நடிப்பாகக் காட்ட வேண்டுமென்று வற்புறுத்திச் செயல்படுத்தினார். எங்கள் அடுத்த தயாரிப்பு ‘இருளும் ஒளியும்’ என்பது. இதில் நான்கே நடிகர்கள், நான்கே காட்சிகள், நான்கு காட்சிகளின் உணர்ச்சிக்கேற்றபடி நான்கே பாரதியின் பாடல்கள். சிவாஜி கணேசனும் நானும் மைனாவதியும், எம்.என். ராஜமும் இதில் பங்கேற்று நடித்தார்கள். எல்லா வகையில் தமிழகத்து மேடைக்குப் புதிய முறையாயிருந்ததைப் பலகலைஞர்களும் ரசிகர்களும் எழுத்தாளர்களும் பாராட்டினார்கள். அவ்வை ஷண்முகம் அவர்கள் இந்நாடகத்தைப் பாராட்டி மேடையில் முக்கால் மணி நேரத்திற்கு மேல் பேசியது மட்டுமல்ல பிரசண்ட விகடன் பத்திரிக்கையில் 5, 6 பக்கங்கள் விமர்சனம் எழுதிப் பாராட்டித் தமிழகத்தில் இம்மாதிரி நாடகம் நிறைய வளர வேண்டுமென வாழ்த்துக் கூறினார்கள். பேரறிஞர் அண்ணா அவர்கள் இந்நாடக்கதைப் பார்த்து, மற்ற நாடகங்களெல்லாம் முலாம் பழம்,

இந்த நாடகம் ஆப்பிள். முலாம் பழம் வடிவத்தில் பெரியது, சத்தில்லாதது. ஆப்பிள் வடிவத்தில் சிறியது சத்தானது என்று இந்நாடகத்தைப் பாராட்டி வாழ்த்தினார்கள்.

சேவாஸ்டேஜின் புதிய நாடகங்கள்

சேவாஸ்டேஜின் மூலமாகப் புதிய புதிய நாடகங்களை மேடையேற்றிய இரண்டொரு நாடகங்களில் ரஷ்ய நாட்டினர் மேடையில் கையாண்ட உத்திகளைச் சிறிய அளவில் மேடையில் செயல்படுத்தினர். 1963இல் இராஜாமணி அவர்கள் சேவாஸ்டேஜ் மேடைக்கு கவிஞர் பெருமான் பாரதியின் 'குயில்பாட்டை' இசை நாட்டிய நாடகமாகத் தயாரித்தார். இதற்குத் தமிழ்நாடு இயல், இசை, நாடக மன்றம் 3,000- ரூபாய் பொருள் உதவி செய்தது. இதற்குச் சிறந்த பாராட்டு கிடைத்தது.

பேரறிஞர் அண்ணா அவர்களின் 'ஓரிரவு', 'வேலைக்காரி' என்ற நாடகங்களைப் பார்த்த கல்கி அவர்கள், தமிழக பெர்னாட்ஷா என்று அவரை மனதாரப் போற்றியுள்ளார். ஒரு காலத்தில் கூத்தாடிகள் என்று சமூகத்தினரால் ஒதுக்கப்பட்டு நாடக நடிகர்களுக்குக் குடியிருக்க வீடுகூடக் கிடைக்காமலிருந்தது. ஆனால் இன்று முற்றிலும் மாறான நிலை ஏற்பட்டுள்ளது.

இன்று ஒரு நாடக நடிகரோ அல்லது சினிமா நட்சத்திரமோ ஒருவருக்கு நன்கு பரிச்சயமானரென்றால், சமுதாயத்தில் அவருக்கென்று ஒரு செல்வாக்கு இருக்கிறது. நட்சத்திரங்கள் சமுதாயத்தின் போக்கை நிர்ணயிக்கும் அரசியல் தலைவர்களுக்கும் இராஜ தந்திரிகளுக்கும் ஈடாக மதிக்கப்படுகிறார்கள். இதுவும் ஒரு விபரீதப் போக்குத்தான். நாளை நீங்கள் படைக்கப்போகும் இலக்கியம் அகில உலகில் பாராட்டப் பெறும் தகுதியுடையதாக மனித வாழ்க்கையை அதன் கணிப்புகளை எடுத்துக்காட்டுவதாய் அமைய வேண்டும். ஒரு சிறந்த நாடக ஆசிரியராய் உங்களில் ஓரிருவராவது உருவாக வேண்டும். தமிழ் நாடகக் கலையும் இலக்கியமும் வளம் பெற உங்கள் கல்வி உதவ வேண்டும். உங்களுடைய மனத்தில் நம் சமுதாய நாடக இலக்கியம் உலக மேடையில் கௌரவிக்கப்பட வேண்டும் என்ற ஒரு தீவிர எண்ணங்கள் எழுச்சி பெற வேண்டும்.

முடிவுரை

சிலப்பதிகாரம் அதன் முந்தைய காலம் முதல் நடனம், கூத்து என்ற அமைப்பில் இருந்து மாற்றம் பெற்று ஒரு முழு வடிவம் அடைந்தது. நாடகம் என்ற சொல்லில் தான் நாடகக் கலை மக்களுக்கு ஒரு பொழுதுபோக்காக இருந்த காலகட்டம் மாறி மக்களுக்கு விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்தவும் சுதந்திரப் போராட்ட உணர்வை உண்டாக்கவும் நாடகம் தோன்றி வளரச்சி பெற்றது. ஒரு தலைமுறையினருடன் முடிந்துவிடக் கூடாது என்பதற்காகவும் அடுத்த தலைமுறையினரைச் சென்று சேர்வதற்காகவும் சபாக்கள் நிறுவி நாடகக்கலையைக் காத்து வந்தனர். பல மாணவர்களையும் உருவாக்கித் தந்தனர்.

நாடகக் கலையை இனி வரும் தலைமுறையினரும் போற்றிப் பாதுகாத்தல் சாலச் சிறந்ததாகும்.

அடிக்குறிப்புகள்

1. வி.கோ. சூரிய நாராயண சாஸ்திரிகள், ரூபாவதி, ப. 28
2. எஸ்.வி. சகஸ்ரநாமம், நாடகக் கலையின் வரலாறு, ப. 76
3. முனைவர் செ. உலகநாதன், சங்கரதாஸ் சுவாமிகள் நாடகங்கள் ஆய்வு, ப. 23
4. டாக்டர் ஏ.என். பெருமாள், தமிழ் நாடகத்தின் தோற்றமும் வளர்ச்சியும், ப. 122

சுலோசனா சதி - நாடகம்
(தூ.த. சங்கரதாஸ் சுவாமிகள்)

முனைவர் கு.நாராயண சாமி,
உதவிப்பேராசிரியர்,
தமிழாய்வுத்துறை - தன்னிதிப்பிரிவு,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி),
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

முன்னுரை

உலக மொழிகளுக்கெல்லாம் மூத்த மொழியாக தொன்றுதொட்டு பல கலைகளுடன் இயல், இசை, நாடகம் என்ற முத்தமிழமையும் கொண்ட மொழி நம் தாய்மொழியாகிய தமிழ் மொழியாகும். ஈராயிரம் ஆண்டிற்கு முன்னரே நாடகத்தமிழ் சிறப்புற்று விளங்கியதை சிலப்பதிகாரத்தின் வழி நாம் அறியலாம். இதுமட்டுமல்லாது பல நாடக நூல்களையும் நாம் காணலாம். அவை, முறுவல், சயந்தம், செயிற்றியம் போன்றவையாகும். தற்காலத்தில் பல்வேறு வகையில் நாடகம் வளர்ச்சி கண்டுள்ளது. இசையும் தர்க்கவாதமும் வாய்ந்தது தூ.தா.சங்கரதாஸ்சுவாமிகள் நாடகம்.

முற்கால நாடக நூல்கள்

முறுவல், சயந்தம், செயிற்றியம், குணாநூல் போன்ற நூல்கள், நாடகத்தைப் பற்றியவையாகும். அடியார்க்கு நல்லார் குறிப்பிடுவது பரதசேனாபதீயம், மதிவாணர் நாடகத் தமிழ்நூல் போன்ற நூல்கள் இருந்தனவாகக் குறிப்பிடுகிறார். பரிதிமாற் கலைஞர் நாடகவியல் எனும் சிறந்த நூலை எழுதியுள்ளார். சுவாமி விபுலானந்தர் மதங்க சூளாமணி நாடகத்தைப்பற்றிய ஆராய்ச்சி நூலை எழுதியுள்ளார்.

பம்பல் சம்பந்த முதலியார் பல நூல்களை ஆராய்ந்து 'நாடகத்தமிழ்' எனும் நூலை எழுதியுள்ளார். இவைகள் அனைத்தும் நாடக இலக்கண நூல்களாகும். பதினேழாம் நூற்றாண்டில் நொண்டி நாடகம் தோன்றின. திருக்கச்சூர் நொண்டி நாடகம், பழனி நொண்டி நாடகம், சீதக்காதி நொண்டி நாடகம் போன்றவைகளும், இரணிய சங்கார நாடகம், உத்தர ராமாயண நாடகம், கந்தர் நாடகம், பாண்டவர் சூதாட்ட நாடகம், வள்ளியம்மை நாடகம், சிறு தொண்டர் நாடகம், இவையாவும் முத்தமிழோடு விளங்கியவையாகும்.

விலாச நாடகம்

சங்க இலக்கியம் (பெரும்பாணாற்றுப்படை), தொல்காப்பியர் 'வள்ளிக்கூத்து' என்றும் 'வாடாவள்ளி' என குறிப்பிட்டுள்ளார்.

கி.பி.ஏழாம் நூற்றாண்டு மகேந்திர பல்லவ மன்னன் எழுதிய 'மத்தவிலாசம்' என்ற நாடகத்திற்குப் பிறகுதான் நடிகர்கள் தானாக வசனம் பேசி நடிக்கத் தொடங்கினர். நாடகம் சற்று வளர்ச்சி கண்டபிறகு விலாசம் என்ற பெயரில் வளரத் தொடங்கின. பாரத விலாசம், சகுந்தலை விலாசம், மதன சந்திரப் பிரசாதன விலாசம், மதுரை வீரன்

விலாசம், சித்திராங்கி விலாசம், அரிச்சந்திர விலாசம், தேசிங்குராஜ விலாசம், மன்மத விலாசம் போன்றவையாகும்.

குறவஞ்சி நாடகம்

குறவஞ்சி நாடகம் என்பது மலைவாழ் குறப்பெண் குறி சொல்லும் பாங்கில் அமைந்தவையாகும். காதல் வயப்பட்டவருக்கு நீ நினைத்த காதலனையே மணப்பாய் எனக் கூறி ஆடிப்பாடி குறவனும், குறத்தியும் குறி சொல்வது ஆகும். இவை குற்றாலக் குறவஞ்சி, விராலிமலைக் குறவஞ்சி, அழகர் குறவஞ்சி, சரபேந்திர பூபால குறவஞ்சி போன்ற நாடகங்கள் இலக்கிய நாடகமாக வளரத் தொடங்கின. பின் இவை நாட்டிய நாடகமாகவே வளரத்தொடங்கின. குறவஞ்சி நாடகம் திரிகூடராசப்ப கவிராயரால் எழுதப்பெற்றவையாகும்.

நாடகத்தின் வளர்ச்சி

பல்லவர்கள் காலத்தில் கட்டிடக்கலையும் இசைக்கலையும் சிறப்புற்றிருந்தன எனக் கூறலாம். கோவில்களில் நாட்டியக்கலைக்குத் தம் வாழ்க்கையை அர்பணித்துக் கொண்ட ''தேவர் அடியாள்'' என்ற நங்கையர் பலர் வாழ்ந்ததும் ஓர் எடுத்துக்காட்டாகும். மேலும், காஞ்சி புரத்தில் இசைக்கூத்து கலைகளை வளர்த்த மாமல்லபுரமும், ஓவியத்திற்கு சித்தன்னவாசலும் புகழ்பெற்ற இடமாகும். பல்லவர்களுக்குப்பின் நாடகக் கலைகளையும் கோவில்களையும் வளர்த்தவர்கள் சோழர்களே எனலாம். இவர்களில் பிற்காலச் சோழர்களில் முதலாம் இராசராசன் இசை, கூத்து, கட்டிடக்கலை எனும் முக்கலையும் வளர்த்தான்.

மின்னொகும் புருவத்தினமயில் அனையார் விலங்கல்செய் நாடகசாலை

இன்னடம் பயிலும் இஞ்சிசூழ் தஞ்சை (திருவிசைப்பா)

தஞ்சை நகரில் பல ஆடரங்குகளும் நாடக சாலைகளும் அமைந்திருந்தன என்று கூறலாம்.

இலக்கிய நாடகம்

கி.பி. பதினாறு, பதினேழு நூற்றாண்டுகளில் பள்ளு நாடகம், குறவஞ்சி நாடகம், நொண்டி நாடகம் போன்ற வடிவங்களாக வளர்ச்சியடைந்தன. துணங்கைக்கூத்து (கலிங்க – 309) குரவை - மூவருலா (11,252) குடக்கூத்து - மூவருலா (11, 388) விறலியர் - மூவருலா (1, 271, 276, 11, 268, 305)

செயங்கொண்டார் எழுதிய கலிங்கத்துப்பரணியில் நாடக மகளிர் பற்றிய செய்திகள் வருகின்றன.

நாடக வளர்ச்சியில் பரிதிமாற் கலைஞர்

சான்றோர்களுக்கு வாழ்நாள் குறைவே அந்த வரிசையில் பரிதிமாற் கலைஞர் வாழ்ந்தார். ஆனால் நாடகப் பணியோ நிலைத்த பணியாகும். செத்தாலும் ''தன் சாம்பல்

நாடகத்தமிழ் வீச வேண்டும்'' என வாழ்ந்து காட்டியவர். தமிழ் மொழியில் நாடக நூல் இல்லை என்ற குறையைப் போக்க இரவு பகலாக எழுதும் பழக்கமுடையவர் ஆவார். முதல் நாடக நூல் 'ரூபாவதி' (1805) இரண்டாவது நாடகம் 'கலாவதி' இந்நூல் நாடக இலக்கண நூலைப் போன்றதாகும். மூன்றாவது நாடகம் 'மான விஜயம்' முற்றிலும் செய்யுளால் ஆன துன்பியல் நாடகம் சொல்விகற்பம், நடைவேறுபாடு கொண்டது. காசுக்காக அல்லாமல் மொழிக்காகப் பாடுபட்டவர். இவர் பெருமையை உணர்ந்த எஸ்.சுந்தரம் அவர்கள் பின்வருமாறு பாடுகின்றார்.

நாடகங்கள் எழுதியதில் நடித்ததோடு நல்லதொரு இலக்கண நூல் செய்த மேலோன் கூடல்நகர் தமிழ்ச்சங்கம் கண்ட நாளில் குலவு தமிழ் மேவபணி கொண்ட நூலோன் பரிதிமாற் கலைஞனெனும் மதுரை ஆசான் பரிவுடனே அந்நாளில் பயில்வோர் உள்ளம் உருகுமொரு உணர்ச்சியோடு தமிழ் வளர்த்தான் உயர்ந்தமனச் செம்மல்புகழ் ஓங்கி வாழ்க.'' என்று பாடியுள்ளார். பரிதிமாற் கலைஞரைப் போன்று மேலும் பலர் நாடகத்தை வளர்த்த பெருமைக்குரியவர் ஆவர்.

சங்கரதாஸ் சுவாமிகள் நவாப் ராஜகோவிந்தசாமி பாவலர், தெ.பொ.கிருஷ்ணசாமி பாவலர், விசுவநாததாஸ், எம்.கந்தசாமி முதலியார், பம்பல் சம்பந்த முதலியார், என்.எஸ்.கிருஷ்ணன், சி.என்.அண்ணாதுரை, டி.கே.சண்முகம், எம்.ஆர்.ராதா, வைரம் அருணாசலம் செட்டியார் போன்றோராவர்.

சங்கரதாஸ் சுவாமிகள்

தமிழ் நாடகக்கலை வீழ்ச்சியடைந்து கொண்டு இருந்த வேலையில் தானே நாடகத்தை இயற்றி நடித்து மக்களிடையே வளர்ச்சி நிலைக்குக் கொண்டு சென்றவர் சங்கரதாஸ் சுவாமிகள் ஆவார். இவரை நாடகமேதை என்று அழைப்பர். ஏறக்குறைய அறுபது ஆண்டுகள் நாடகக் கலைக்கென்றே தன் வாழ்க்கையை அற்பணித்தவர்.

தமிழைப்பேசுவதே இழுக்கு என்று எண்ணிய காலத்தில் நாடக மேடைகளில் தமிழ் வளர்த்தவர் ஆவார். மேடைகளில் தெலுங்கு ஆதிக்கம் பெற்றிருந்த காலத்தில் தமிழ்த் தொண்டு செய்தவர். இவர் தான் நடித்ததோடு மட்டுமல்லாமல் சிறுவர் நாடகக்குழுவினைத் தோற்றுவித்து பாடல்களை மட்டும் பாடி மனம் போன போக்கில் உரையாடல்களைப் பேசிய போக்கை மாற்றி ஒருகட்டுப் பாடான வடிவத்தைக் கொடுத்தவராவார்.

நடிகர்களுக்கு தொழில்பக்தி, தேசபக்தி, தெய்வ பக்தி, இவற்றை கற்றுக் கொடுத்தார். நாடகக் கலைக்குப் புத்தொளி கொடுத்தவர் இவர். நாடக மேடையைக் கல்விச் சாலையாக்கியவர். 1.பாடல்கள், 2.வசனங்கள், 3.பாடலுக்கு இசை அமைத்தல், 4.நல்ல நாடகத்தைப் படைத்தல் பலகாலங்களுக்கு நிலைக்கும்படி அமைத்துக் கொடுத்துள்ளார். இவர் பெயரில் T.T. சங்கரதாஸ் சுவாமிகள் நினைவு நாடக மன்றம் நாடகப் பள்ளியில் தொடர்ந்து செயல்பட்டு வருகிறது. 1969ல் இவருக்கு நாடக மன்றம்

நூற்றாண்டு விழாவினைக் கொண்டாடியது. மதுரை காமராசர் பல்கலைக்கழகத்தில் ரூ 7,000/- வைப்பு நிதியாக வைக்கப்பெற்று ஆண்டுதோறும் இரண்டு சிறப்பு சொற்பொழிவு நடத்தப்பட்டு வருகிறது.

நாடகக் கலைக்கு ஆணிவேராக இருந்த இவர் படைத்த நாடகங்கள். வள்ளித்திருமணம் கோவலன், சாவித்திரி, பார்வதி கல்யாணம், பிரபுலிங்கலீலை, அல்லி அர்ஜீனா, பவளக்கொடி, சீமந்தனி, சுலோசனா சதி, சதி அனுசூயா, அபிமன்யு சுந்தரி, பாதுகா பட்டாபிஷேகம், இலங்கா திருமணம், இலங்கா தகனம், சிறுத்தொண்டர், லவகுசா போன்ற நாடகங்களையும், ஷேக்ஸ்பியரின் நாடகங்களைத் தமிழ் வடிவமாக்கி நாடக ஆசிரியராகத் திகழ்ந்தார்.

சுலோசனா சதி – நாடகம்

களம் -1 காட்சி-1

நாகலோ நந்தவனம்

இந்திரசித் - (இலங்கை வேந்தன் இராவணனின் மகன்) தன் நண்பருடன் நாகலோகம் சென்றிருந்த போது தன்னைப் பற்றியும் தன் தந்தையைப் பற்றியும் பிற உலகங்களில் உள்ள நந்தவனத்தைக் காட்டிலும் இவ்வனம் சிறப்பாக உள்ளது என்பதையும் உரையாடிக் கொண்டு வருகின்றனர். தேவர்களும் வந்து தங்கும் அளவிற்குச் சிறப்பாக உள்ளது என்றும் இந்திரசித்து தன் நண்பருடன் அடுக்கு மொழியில் பேசியும் மலர்களின் சிறப்பைக் கூறியும் வருகின்றனர்.

இந்திரசித் - சுலோசனை சந்திப்பு

ஆதிசேசனின் மகளான சுலோசனையும் தோழிகள் மதனவள்ளி, சிங்காரவள்ளி. இவர்கள் நந்தவனத்தில் மலர் பறித்தும் மனம் மகிழ்ந்தும் விளையாடி வருகின்றார். இந்திரசித் சுலோசனையைக் கண்டு மயங்குகிறான். அவளும் இவனைக் கண்டு மயங்குகிறாள். சங்க இலக்கியப் பாடல் 'யாயும் யாயும் யாராகியரோ' என்பதுபோல் இருவரும் கண்டு காதல் கொள்கின்றனர். அறநிலை வழுவாது உரையாடுகின்றனர்.

"விண்ணம் புவிமுழுதும் வென்று வந்தேனா என்னையும்

கண்ணம்பு வென்றதடி காரிகையே – எண்ணம்" (ப-30, சுலோசனை)

என்று பெண்ணின் பார்வையிலும் அழகிலும் மயங்கிய காட்சியை வருணிக்கின்றார்.

பெண்ணின் நாணம் விளங்கும்படி சுலோசனை கூறுவது,

"தொட்டழைத்துப் போகக் கிட்டுறீர் - எனைத்

தொட்டழைத்துப் போகக் கிட்டுறீர் வேண்டாம்" (சுலோசனை – ப.30)

பாத்திரங்கள் வாயிலாகக் காதல் மொழிகள் மட்டுமல்லாது காதல் மனம், கற்புமனம் இவற்றையும் வலியுறுத்தித் தமிழ் உரையாடல்களையும் நிகழ்த்தி நாடகத்தை வழிநடத்துகிறார்.

கற்புக்கரசிக்குரிய காவல்

காவல்தானே பாவையற்கு அழகு. ஒரு பெண் தாய், தந்தை காவலில் வாழ்கிறாள். பின் கணவனின், கட்டுப்பாட்டில் வாழ்கிறாள். பின் பிள்ளைகளின் காவலுக்குள்ளேயும் வாழ்கிறாள். இவ்வழக்கம் மாறாது. மாறினால் பெண்ணிற்குக் கற்பு வாழ்க்கை ஆகாது எனவும்,

தமிழ் என்றாலே இனிமை, அன்பு என பொருள் உண்டு எனவும், அன்பு என்பதில் தமிழ் மொழியின் தொடக்கமான 'அ' கரத்தையும், இறுதியான 'ன'கரத்தையும் கொண்டும் இறுதியில் 'ப',கரத்தையும் 'உ'கரத்தையும் கொண்டு விளங்குகிறது.

சிற்றின்பம் தொடர்புடையவர்களிடத்திலும், பேரின்பம் அனைத்து உயிர்களிடத்தும் காட்டுவது என காதல் உரையாடல்களிலும் தமிழின் பெருமையையும் பெண்ணின் பெருமையையும் நிலைநாட்டுகிறார்.

ஒருவன் நல்ல மனைவியை அடைய கொடுத்து வைத்தவனாவான். அவ்வகையில் பிரமம், பிரஜாபத்தியம், ஆரிஷம், தைவம், காந்தருவம், அசுரம், இராக்கதம், பைசாசம் எனும் எட்டுவித மார்க்கங்கள் வேதத்தில் சொல்லப்பட்டிருக்கின்றன. கொடுப்பார் அடுப்பார் இல்லாமல் ஒருவனும் ஒருத்தியும் எதிர்ப்பட்டு கூடும் மனமே காந்தருவ மனம், களவு மனமாயினும் களவின் வழிவந்த கற்பு மணமே பெண்களுக்குச் சிறந்தது என்பதனை ஆசிரியர் இந்நாடகத்தின் மூலம் விளக்குகிறார்.

களம் -1 காட்சி -2

ஆதிஷேசன் ஆசனத்தில் அமர்ந்திருக்க நடுங்கியவாறு தோழிகள் மதனவல்லி, சிங்காரவல்லி இருவரும் சுலோசனை நந்தவனத்தில் நின்றவள் காணவில்லை எங்கு தேடியும் கிடைக்கவில்லை என்பதைக் கூறுகிறார்கள். நீராடியும், பந்து விளையாடியும் நின்றோம் மலர் கொய்ய எங்களை அனுப்பினார்கள். மீண்டும் வரும்போது எங்கும் காணோம். சுலோச்சனை காணவில்லை என்ற செய்தியைக் கேள்வியுற்ற ஆதிஷேசன் சாரணர்களை அழைத்து தேடும்படி கூறினான்.

களம் -1 காட்சி -3

இலங்கை அந்தப்புறத்தில் இருந்த சுலோச்சனை அம்பிகையை நினைத்து தவம் மேற்கொள்கிறாள். அம்பிகையும் நேரே வந்து வேண்டி விரதம் இருப்பதன் காரணத்தைக் கேட்கிறார். அதற்கு சுலோச்சனை எனது மாங்கல்யம் என்றும் நிலைத்து இருக்க என் கணவருக்குச் சாகாத வரம் வேண்டும் என வேண்டுகிறாள். அதற்கு அம்பிகை கூறுவது பிறந்தவர்கள் எல்லோரும் அவரவர் கரும வினைப்பயனை அனுபவித்தே தீர வேண்டும்.

சாகாத வரம்கொடுக்க இயலாது என்றும் வேறு வரம் கேள் தருகிறேன் என்று கூறுகிறாள்.

சுலோச்சனை கேட்கும் வரமானது எனது கணவர் இந்திரசித் போர்க்களத்தில் எல்லோரையும் வென்று இறுதியில் எனது தந்தையிடத்தில்தான் உயிர்போக வேண்டும் என வேண்டுகிறாள். அவ்வாறே அம்பிகை வரம் தந்து இறுதியில் உன் கணவன் போர்க்களத்தில் எத்தனை துண்டுகளாக வெட்டுண்டாலும் இறுதியில் நீ கேட்கும் கேள்விக்கு அவன் தலை பதில் கூறும் என்று அம்பிகை வரம் அளித்தாள்.

இந்திரசித்திடம் சுலோச்சனை கூறுவது நான் கௌரி விரதம் மேற்கொள்கிறேன். அந்த ஒன்பது நாட்களில் யார் எதைக் கேட்டாலும் அவர்களுக்கு யாசகமாகக் கொடுக்க வேண்டும் என்கிறாள். இந்திரசித் எதிரிகளோடு போர் புரியும்போது மனைவியாகிய எனக்கு ஓர் விசயத்தை நீ ஞாபகப்படுத்த வேண்டும் என்கிறான். என்ன என்று தெரியக்கூடாதா என சுலோச்சனை வேண்ட, அதனால் உனக்கு லாபம் ஒன்றும் இல்லை ஆகையால் செய்தியை மட்டும் ஞாபகப்படுத்து என்கிறான்.

நிகும்பலை யாகம் என்று கூறுகிறான். அந்த யாகத்தை நிறைவேற்றி விட்டால் தேவர்களும் மும்மூர்த்திகளும் கூட வெற்றி பெற முடியாது. ஆகையால் அதைச்செய்ய வேண்டும் என்கிறார்.

களம் -1 காட்சி-4

நாரதர் ஆதிஷேசன் உரையாடல்

இந்திரசித் இலங்கைக்கு சுலோச்சனையைக் கொண்டுபோயிருக்கிறான் என்ற செய்தியை நாரதர் ஆதிஷேசனிடம் கூறினார்.

கவலையிலிருக்கும் ஆதிஷேசனிடம் பெண் எனப்படுபவள் பிறந்து வளர்ந்த இடத்திற்கு உரியவராக மாட்டார்கள். அதுவும் உனது குமாரி என்று தெரிந்தும் உடன் கூட்டிப்போயிருக்கிறான் என்றால் அவன் சுத்த வீரனாகத்தானிருக்க வேண்டும். எனவே நீ ஆவேசம் கொண்டால் உன் மகளுக்கே தீங்காய் அமையும். ஆகவே தேடிக் கண்டுபிடித்து அழைத்துவந்து விருந்து வை.

''பெண்ணைக் கொடுத்தாயோ, கண்ணைக் கொடுத்தாயோ'' என்பது பழமொழி. நீயே யோசித்துப் பார் என நாரதர் கூறுகிறார். நான் இலங்காபுரம் சென்றபோது அங்கு கேள்விப்பட்டது இந்திரசித் சுலோசனையைக் கூட்டி வந்துள்ளான் என்பதை அறிந்தேன் என்று நாரதர் கூறுகிறார். இதைக் கேட்ட ஆதிஷேசன் மிகுந்த கோபம் அடைகிறான்.

களம் -2 காட்சி -2

இலங்கைப் போர்க்களம்

இலங்கைப் போர்க்களத்தில் இந்திரசித்துவிற்கும், இராம லட்சுமணர்களுக்கும் நடந்த போரில் தாக்குப் பிடிக்க முடியாமல் இந்திரசித்து ஒரு யோசனை செய்து தன்

கூட்டத்தில் உள்ள ஒருவரை மாய சீதையாக்கி இலக்குவன், அனுமான் போன்றோர் முன்னிலையில் தலையை வெட்டி, பின் அயோத்திக்குப் போய் பரதன் சத்துருக்கணன் போன்றோரையும் வீழ்த்துகிறேன் என்று போக்குக் காட்டி மறைவான இடத்தில் "நிகும் பல" யாகம் நிகழ்த்தப் போகிறான். பின் இராம, லட்சுமணன் இருவரையும் வீழ்த்தி தந்தையை மகிழ்விப்பேன் என்று கூறுகிறான்.

மாய சீதை வேண்டுதல்

கடல்தாண்டி கணையாழி கொண்டுவந்து என்னுயிரைக் காப்பாற்றிய அனுமானே இப்பாவி என்முடியைப் பற்றி இழுத்து என் உயிரை மாய்க்கப் போறானே அன்று மறைவாக இருந்த என்னைக் காப்பாற்றிய உனக்கு உன் கண்முன்னே என்னைக் கொல்லப் போகிறான் காப்பாற்று என கெஞ்சுகிறாள். அனுமன் எவ்வளவோ கெஞ்சியும் இந்திரசித் விடவில்லை தலையை வெட்டிவிடுகிறான்.

இந்திரசித்துவின் கோபம்

வானர வீரா தூது வந்த அன்று என் தந்தையின் சிம்மாசனத்திற்கு மேல் உயரமாய் உட்கார்ந்து கொண்டு ஆணையைப் பூனையாக்குவேன், பூனையை யானையாக்குவேன். சீதையை விட்டுவிடு இல்லையேல் உயிரை விட்டுவிடு என்றாயே இப்ப எங்கே உன் வீரம். முடிந்தால் தடுத்துப் பாரேன் என்கிறான் இந்திரசித்.

வீடணன் உரை

அனுமன் கண்களால் கண்டவற்றை வீடணனிடம் வருந்தி உரைக்க சீதையைக் கொன்ற பின் இனி போர் எதற்கு இராமன் உயிர் பிழைக்க மாட்டார். இனி நாமும் உயிர் வாழ வேண்டாம் என்கிறான். இந்திரசித்துவின் மாயாஜாலத்தை அறிந்த வீடணன் இவை அனைத்தும் உண்மையாகாது. சீதையைப்பற்றி இழுத்திருந்தாள் இந்திரசித்து மாண்டுபோயிருப்பான் ஆகையால் கவலைப்படாதே. நான் வண்டு உருவெடுத்து இலங்கை முழுவதும் என்ன நடக்கிறது என்று அறிந்தும், உணர்ந்தும் வருகிறேன் என்று வீடணன் புறப்பட்டான்.

களம் -2 காட்சி -3

சீதையைக் கொன்றான் என்ற சோகத்தில் இருந்த இராமணிடத்தில் வண்டாய் உருவெடுத்த வீடணன் வந்து அசோக வனத்தில் சீதை உயிருடன் இருக்கிறார். இந்திரசித்து செய்தவை எல்லாம் மாயவேளை. அயோத்திக்குப் போகிறேன் என்று போக்குக் காட்டி தற்பொழுது நிகும்பலை யாகம் நடத்துகிறான். யாகம் நிறைவேறிவிட்டால் அவனை யாராலும் வெல்ல முடியாது. ஆகையால் தவத்தைக் கலைக்க வேண்டும் என்றான்.

இந்திரசித்துவின் தவத்தைக் கலைக்க இலட்சுமணனுக்கு விடைகொடுத்து அனுப்புகிறான் இராமன். வில்லுக்கு வில் வாளுக்கு வாள் என போர்த்தொடுத்து அவன் தலையைக் கொண்டுவா என இராமன் வழியனுப்புகிறான்.

களம் -2 காட்சி -4

யாகத்தை அழித்தல்

இந்திரசித் நடத்தும் யாகத்தையும் யாகசாலையையும், அனுமார், வீடணன் வானர வீரர்கள் யாவரும் யாகசாலையை அழித்தும் யாகத்தையும் களைக்கின்றனர். அயோத்திக்குப் போகிறேன் என்று கூறிக்கொண்டு இங்கு வந்து யாகம் நடத்துகிறாயா உன்னை விடமாட்டேன் என்கிறான் அனுமன்.

நாம் நடத்திய யாகத்தை இவர்களுக்குக் கூறியவர் நம்சித்தப்பாவாகிய வீடணனே யாவான்! என்று இந்திரசித்து மனம் வருந்துகிறான். குல துரோகி என்றும் அழைத்தான். கோடரிக் காம்பு, பாலூட்டி வளர்த்தாரையும் பாழ்செய்யத்தீண்டும் பாம்பு, நீ சொல்லாது போனால் என் நிகும்பலை யாகம் நிவர்த்தியாகியிருக்கும். நீ இந்த இலங்கைக்கு முடிசூட்டிக்கொண்டு என்ன பயன் அடையப் போகிறாய் என இந்திரசித் வீடணனைப் பார்த்து வினவுகிறான்.

வீடணன் பதிலுரை

என்னால் நம் குலம் அழிவதில்லை. உன் தகப்பன் கொண்ட மோகத்தால் தேவதை மனம் நொந்து போனது. எமன் உங்களை மேலே அழைக்கிறான். சொல்வது ஒன்று செய்வது ஒன்று. என்ன சொல்லியும் கேட்டானில்லை. ஆகையால் கற்புக்கரசியின் நெருப்பு உங்களைச் சும்மா விடாது. வேண்டுமானால் இராமனிடம் வேண்டிநில்.

களம் -3 காட்சி -1

இலக்குவன் தொடுத்த பாணத்தினாலே இந்திரசித்துவின் வலதுகை துண்டிக்கப்பட்டு அந்தப்புரத்திலே உள்ள சுலோசனையின் அருகில் வீழ்ந்தது. ஆகா தன் கணவனின் கையாச்சே என்று சுலோசனைத் துடிக்கிறான். மரண அவஸ்தையில் துடிக்கிறாரா அல்லது என்னை அழைத்துவர இந்த நிகழ்வா. சண்டைக்குப் போகக்கூடாது என்று தடுத்தேனே. நாயகன் மடிந்தபின் மங்கைக்கு வாழ்வேது. என் கணவர் உடலை எப்படிச் சிதைதார்களோ தெரியவில்லையே. இங்கேயே புலம்புவதில் பயனில்லை கணவருடலைக் காண மாமியாரிடத்தில் விடைபெற்றுச் செல்வோம் என புறப்பட்டாள்.

களம் -3 காட்சி -2

சுலோசனை போர்க்கலத்திற்குப் போக மாமியாரிடம் கேட்கிறாள். அவள் பெண்கள் அங்கே போகக் கூடாது என்கிறாள். இருப்பினும் மாமனாரிடத்திலே கூறிச் செல் என்று மாண்டோதரி உரைக்கிறாள். இளம்பெண் யுத்த களத்திற்குச் செல்லக்கூடாது என இராவணன் அறிவுரை கூறுகிறான். பேய்களும், எதிரிகளும், அதிலும் பெண்டிழந்த பேடியும் இருக்கும் இடம். நீ செல்வது தவறு என்று கூறுகிறான். என்ன நடத்தாலும் போகிறேன் என சுலோசனை கூறிச் செல்கிறாள்.

போர்க்களத்தில் நாய், நரி, பேய், கழுகு உள்ள இடத்தில் கணவருடலைத் தேடுகிறாள். பகைவர் உடலை இப்படிச் சிதைத்து விட்டார்களே. நீ சென்ற இடத்திற்கு

என்னையும் கூட்டிச்செல். உன் தந்தையின் காம இச்சை உன் உயிரைப் பறித்து விட்டதே. என புலம்புகிறாள்.

அந்தப்புறத்திலே வீழ்ந்த கையும் போர்க்களத்திலே சிதைந்த உடலையும் கண்டு பிடித்துவிட்டாள். தலையைக் காணவில்லை. பகைவர்களையே கேட்போம! அதோ தெரிகிற வானரக் கூட்டத்திலே சென்று கேட்போம்.

சீதையோ என சந்தேகம்

போர்க்களத்தில் உள்ள வீடணன், இலட்சுமணன், வானர வீரர்கள் ஐயம் கொள்கின்றனர். எட்டுநாள் போரில் சேனைகளை இழந்துவிட்டோம். இனி மனைவியோடு வாழ்ந்தாள் போதும் என நினைத்து சீதையை விட்டுவிட்டான் போலும் இராவணன் ஆகையால்தான் நாம் இருக்கும் போர்க்களம் நோக்கி சீதையை அனுப்பி விட்டான் என கணவனைத் தேடி வரும் சுலோசனையைப் பார்த்துக் கூறுகிறார்கள். சீதையை ஒத்த அழகுடன் காணப்படுகிறாள்.

நீ யார் என இலட்சுமணன் கேட்க. என் பெயர் சுலோசனை எனது நாயகனைத் தேடி வந்தேன். தேவந்திரனைச் சிறை செய்தவரும் பிரமதேவனின் ஐந்தாம் பேரரும் ஆவார் என சுலோசனை கூறினாள்.

"தாளியைப் போற்றி யென்
நாயகன் சென்னியைத்
தந்தருள வேண்டு மின்று. *(சுலோசனாசதி)*

ராட்சச குலப் பெண்ணானவள். வெட்டிய தலையை ஒட்டி மாய சித்துவேலை செய்ய கேட்கிறாள் என்றனர்.

இராமன் இந்திரசித்துவின் தலையைக் கொடுக்கலாம் என்பதும், இலட்சுமணன், அனுமான் போன்றோர் மறுக்க கணவருடலோடு அக்கினி பிரவேசமாவதற்காகவே கேட்கிறார். மலைபோல் குவிந்து கிடக்கும் தென்திசை நோக்கி வீசினோம் தலையை என்றனர்.

சுலோசனை அங்கு சென்று அழைத்தாள். நான் கேட்கும் கேள்விக்குப் பதில் கூறும் என்றாள். வருந்தி அழைத்தாள். இவர்களைக் கொள்ள என் தந்தையிடம் நான் கூறினால் அவரின் விஷத்தால் கொன்று இருப்பார் என்றாள். எழுந்த இந்திரசித்துவின் தலை உன் தந்தையை எங்கே அழைக்கிறாய். அவரே என்னைக் கொன்றவர் என்று இலக்குவனைக் காட்டுகிறது.

தலையைக் கையில் எடுத்த சுலோசனை அரண்மனை நோக்கி நடக்க இராமன், இலக்குவன், அனுமார், வானர வீரர்கள் அனைவரும் வியந்து நிற்கின்றனர்.

‘பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி’ நாடகம் உணர்த்தும் சமூகம்

பேரா. மு. அப்துல் சமது
உதவிப் பேராசிரியர்,
தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி),
திருச்சி – 20

இயல், இசை, நாடகம் என்ற முக்கலைகளையும் அறிந்து தமிழர்கள் போற்றி வாழ்ந்தனர். மூன்றவதாக இடம்பெற்ற நாடகக்கலையை இசைக்கலையுடன் ஒன்று கூடியே மக்கள் விரும்பினர். நாடகக்கலையே பாமர மக்கள் முதல் அனைத்து வர்க்கத்தினரையும் சென்றடைந்தது. நாடகங்கள் படிக்கும் நாடகம், நடிக்கும் நாடகம் என்று இருவகைப்படுத்தினர். நடிக்கும் நாடகங்களையே மக்கள் பெரிதும் விரும்பினர். நாடகங்களின் வாயிலாகச் சமூகத்தில் நடக்கும் கொடுமைகள், தீண்டாமை என பல நிகழ்வுகள் உணர்த்தப்பபட்டன. இறைச்சிந்தனையை ஊட்டவும் மக்களிடையே நாடகம் பயன்பட்டது. நாடக எழுத்தாளர்கள் பலர் தோன்றி நாடக சபை பல நிறுவி மக்களுக்குத் தொண்டாற்றி வந்தனர். அந்த வரிசையில் சு. சிவக்கண்ணன் அவர்கள் ‘அரும்புக் கொல்லிகள்’, ‘நினைப்பதெல்லாம் தெரிந்துவிட்டால்’, ‘கனவு மெய்ப்பட வேண்டும்’, ‘பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி’ என்ற நான்கு நாடகங்கள் வழி சமூகத்தில் ஏற்படக்கூடிய கொடுமைகள், பேராசையால் ஏற்படும் விளைவுகள், வாழ்க்கையைத் திட்டமிட்டு செயல்பட வேண்டும், வாழ்க்கையைத் துணிவோடு எதிர்கொள்ள வேண்டும் என்ற பொருண்மையுடன் அமைந்த இந்த நாடகங்கள் பற்றிய சிறிய ஆய்வே இக்கட்டுரையாகும்.

அரும்புக் கொல்லிகள்

இந்த நாடகம் பெண் சிசு கொலைப் பற்றிக் கூறுகிறது. பெண் குழந்தை பிறந்தால் அதற்குத் தேவையான வரதட்சணையைக் கொடுத்து திருமணம் செய்து வைக்க பண வசதி இல்லாத காரணத்தால் பிறந்த பெண் குழந்தையைக் கொல்லும் வழக்கத்தைக் கொண்டிருந்தனர். வரதட்சணைக் கொடுமையை எதிர்க்கத் துணிவில்லாத காரணத்தால் ‘உயிர் கொலைத் தீது’ என்று தெரிந்திருந்தும் அதனைச் செய்து வருகின்றனர். தான் பட்ட துன்பத்தைப் பெண்ணாகப் பிறந்து அக்குழந்தையும் பட வேண்டாம் என்ற நோக்குடன் எருக்கம் பாலை பாலில் கலந்து கொடுத்து கொலைச் செய்கின்றனர். இதனை,

“சீனி : இந்தா... இது போதுமில்லே
செல்: போதும்... போதும் பச்சை மண்ணுக்கு இதுவே அதிகந்தான். (குழந்தையைத் தூக்கி மடியில் வைத்துக் கொண்டு) என்ன டீ.. பண்ணுவேன். அடுத்த

சென்மத்திலேயாவது. நீ ஆம்பிள்ளையாப் பொறக்கணும்... (குரல் அடைக்கிறது) (வாயில் புகுட்டுகிறாள். குழந்தை துடிதுடித்துச் சாகிறது)

செல்: (சலிப்புடன்) ஆமா... நாம பொண்ணாப் பொறந்து புண்ணாக் குலைஞ்சது போதாதா? இதுவேற வளர்ந்து சீரழியணுமா? (தொண்டையடைக்க அழுகிறாள்)"[11]

தன்னுடைய தந்தையே பெற்ற குழந்தையைக் கொல்வதற்கு அனுமதி அளிக்கும் கொடுமையை அறிய முடிகிறது. மேலும்,

"தாய் பாலு வேணுமுன்னு
பச்சைப் புள்ள கை நீட்ட
அண்ணாந்து பாக்கச் சொல்லி
அழுத புள்ள அவ வாயில்
கள்ளிப்பால குடுத்தாளே

கிழவி இல்ல கள்ளி அவ
கண்ணிருந்தும் குருடச்சியா
வாயிருந்தும் ஊமைச்சியா
பச்சைப் புள்ள துடிக்கையிலே
வக்கத்துப் போயி நிக்குறா
வாக்கப் பட்டு வந்த மக ....."[12]

சமுதாயத்தில் நடைபெறும் பெண் சிசுக்கொலைகளின் அவல நிலையினை ராம் குமார் தம்முடைய கவிதையின் வழி தெளிவுபடுத்துகிறார்.

இந்த நாடகத்தில் இறந்த குழந்தையின் அண்ணன் ராமு. அந்தப் பெண் குழந்தையைக் கொள்வதை நேரடியாகப் பார்த்தவன். தங்கச்சி பாப்பா என்று கூறி தொட்டுப் பார்த்து ஆசையாகக் கொஞ்சியவன். கொஞ்சிய சில நிமிடங்களிலேயே அக்குழந்தை தன் கண் முன் இறப்பதைக் கண்டு அதிர்ச்சியடைகிறான். பள்ளி சென்றும் அவனால் அந்த நிகழ்வை மறக்க முடியவில்லை. தனது தோழன் வந்து கேட்கும் போது கூட அவனால் வாய்விட்டு சொல்ல இயலவில்லை. சன்னி வந்து இறந்ததாகவே கூறுகிறான். இரு சிறுவர்களும் பேசிக் கொள்கின்றனர் நம்ம வீட்டில் பிறக்குற தங்கச்சிப் பாப்பாவுக்கு மட்டும் தான் சன்னி கண்டு இறந்துவிடுமோ என்று பேசி மனம் வேதனைப்படுகின்றனர். பின்னர் இதற்கான விடையைப் பள்ளி ஆசிரியை சரோஜாவிடம் சென்று கேட்க எண்ணினர்.

ஒரு: ஏன் டீச்சர் தங்கச்சிப் பாப்பா மட்டும் செத்துப் போகுது? எங்க வீட்டிலேயும் ஒரு தங்கச்சிப் பாப்பா செத்துப் போச்சு எனக்கு அழுகையா வந்துச்சு டீச்சர் (அழுகிறாள்)

ஒரு: டீச்சர், இப்படி எல்லா தங்கச்சிப் பாப்பா செத்துப் போயிட்டா. நம்ம நாட்டிலேயே தங்கச்சிப் பாப்பா இல்லாமல் போயிருமில்லே டீச்சர்" [3]

என்று அங்குள்ள குழந்தைகள் அனைத்தும் தம் மன ஏக்கத்தினைக் கூறி அழுகின்றனர். அவர்களை ஆசிரியர் தேற்றுவதாகக் கதையின் போக்கு அமைந்திருக்கின்றது. தொடர்ந்து கதையின் போக்கில் அந்தச் சிறுவன் மனம் உடைந்து திரிவதையும் பள்ளி செல்லாமல் தனது பாட்டி செய்த செயலை எண்ணி அவனால் ஒன்றும் செய்ய இயலாததால் மிகவும் வருந்தி நிற்கிறான். தனக்கு ஒரு துணையாகத் தங்கச்சிப் பாப்பா கிடைத்துவிட்டது என்ற மகிழ்ச்சியில் இருந்த ராமுவிற்குச் சில நிமிடங்களிலே தன் தங்கை பிணம் என்றதை அவனால் தாங்கிக் கொள்ள இயலவில்லை.

"ராமு: (உணர்ச்சியுடன்) பின்னே ஏன் டீச்சர் என் தங்கச்சிப் பாப்பாவைக் கொன்னாங்க... எங்க பாட்டியே அவங்க கையாலே கொல்றதை என் கண்ணாலே பாத்தேன். டீச்சர். பின்னே ஏன் டீச்சர் நான் படிக்கணும். அதைப் பார்த்ததிலேயிருந்து எனக்கு ஒண்ணுமே பிடிக்கலே. படிப்பு... சாப்பாடு.... விளையாட்டு.... அம்மா... அப்பா... பாட்டி... எதுவுமே எனக்கு வேண்டாம் டீச்சர். நானும் செத்துப் போறேன். டீச்சர்... இல்லேன்னா என்னைக் கழுத்தை நெரிச்சுக் கொன்னுடுங்க டீச்சர்"[4]

அந்த சிறுவன் மனதில் ஏற்பட்ட பாதிப்பு தானும் இறந்துவிட வேண்டும் என்ற எண்ணத்தைத் தூண்டுகிறது. ஆனால் ஆசிரியரோ தட்டிக் கொடுத்து வருடி அமைதியாக இருக்கச் செய்கிறார். ராமு, சிங்கா, முத்து மூவரும் கூடி ஒரு முடிவு செய்கின்றனர். நாம் இனி பிறக்கும் தங்கச்சிப் பாப்பாவைச் சாகவிடக் கூடாது. இதை ஊரெல்லாம் சொல்லலாம் என்று நினைக்கும் போது எல்லோரும் அடிச்சே கொன்றுவிடுவார்கள் என்று ஒருவன் கூற மற்றொருவன் நாம் ஆண் பிள்ளைகள் நம்மை கொள்ள மாட்டார்கள் என்று பேசிக்கொள்கின்றனர். இறுதியாக ஊர் நாட்டாமையைப் பார்த்து நடந்த விசயத்தைச் சொல்லச் சென்றனர். இருந்தாலும் மனதில் சிறு அச்சம் பிள்ளையாரை வணங்கிவிட்டுச் செல்வோம் என்று கூறி வணங்கிவிட்டுச் செல்கின்றனர்.

நாட்டாமை முதலில் மறுக்கிறார். பாடம் சொல்லித் தந்த ஆசிரியை மீது கோபம் கொள்கிறார். பின்னர்,

"தன்னுயிர் நீப்பினும் செய்யற்க தான்பிறிது
இன்னுயிர் நீக்கும் வினை"[5]

என்று ஆசிரியர் சொல்லிக் கொடுத்ததை நினைவு கூறுகிறார். அடுத்த நாள் ஆண், பெண் குழந்தைகள் யாரும் வகுப்பறைக்குச் செல்லவில்லை ஆசிரியர் எவ்வளவு கூறினாலும் அதனைக் கேட்கும் மனநிலையில் இல்லை. பஞ்சாயத்து கூட்டப்படுகிறது. சிறுவர்கள் பேச்சைக் கேட்டுட்டு பஞ்சாயத்தார் என்று சிலர் கூடி முடிவெடுக்கின்றனர். சிறுவர்கள் நம்ம ஊரில் பிறக்குற பெண் குழந்தைகள் இனி சாகக் கூடாது அப்படி நடந்தால் நாங்கள் யாரும் ஊரில் இருக்க மாட்டோம். ஊரை விட்டு சென்று விடுவோம் என்று கூறினர். அனைவரும் அதிர்ந்தனர். வாரிசு இல்லா ஊராகிவிடக்கூடாது என்கிறார் நாட்டாமை. ஊரார் ஒத்துக் கொள்கின்றனர். சிறுவர்களும் மனமகிழ்ச்சி அடைகின்றனர்.

"ஆண்களுக்கு சரிநிகர் சமமான உரிமை பெண்களுக்கும் சட்டபூர்வமாகக் கிடைக்கும் வரை, ஒரு ஆண் குழந்தை பிறந்தால் எவ்வளவு மகிழ்ச்சி அடைகிறார்களோ அதேபோல் பெண் குழந்தை பிறந்தாலும் மகிழ்ச்சியடையும் நிலை வரும் வரை இந்தியா ஓரளவு பக்கவாதத்தால் பாதிகப்பட்டதைப் போலிருக்கும். பெண்கள் ஒடுக்கப்படுவது என்பது அகிம்சையின் மறுப்பாகும்"

என்ற மகாத்மா காந்தியின் கருத்தை ஆசிரியர் இறுதியில் வெளிப்படுத்துகிறார். இவ்வாறாக 'அரும்பு கொல்லிகள்' நாடகம் வழி சிறுவர்களின் போராட்டங்கள் வெற்றி பெற்று பெண் சிசுக் கொலை தடுக்கப்பட்டது. அதேபோன்று எல்லா இடங்களிலும் நிகழ்ந்தால் இந்தியாவும் உலக நாடுகளில் நிமிர்ந்து காணப்படும் என்பதை ஆசிரியர் வலியுறுத்துகிறார்.

நினைப்பதெல்லாம் தெரிந்துவிட்டால்

ஆசிரியர் ராமு என்ற கதை மாந்தரை அறிமுகம் செய்கிறார். அவருக்கு யார் மனதில் என்ன நினைத்தாலும் அது கேட்கிறது. அதனால் ஆரம்ப கால கட்டத்தில் சந்தோசமாகவும் ஆர்வமாகவும் அவனுக்கு இருக்கிறது. நாட்கள் போகப் போக அதுவே அவனுக்குப் பெரும் பிரச்சனையையும் மன அழுத்தத்தையும் கொடுக்க ஆரம்பிக்கிறது. அதனால் அவன் மனநல மருத்துவரைச் சென்று அணுகுகிறார். துறவியை அடைந்து பேசுகிறான். வரமாக நினைத்த ஒன்று துன்பத்தைத் தரக் கூடியதாக மாறுகின்றது. இப்படிப்பட்ட சூழலில் தவிக்கும் மனநிலையை உடையவனாகப் படைக்கப்பட்டுள்ளான்.

பிறர் மனதில் நினைப்பது ராமுவுக்குத் தெரிந்துவிடுகிறது. அதனை அவன் வெளியில் சொன்னால் பிரச்சினை எனவே சொல்லாமல் இருந்து விடுகிறான். இதனால் சில நாட்களாகவே இவன் யாருடனும் பேசுவதில்லை. ராமு நல்ல மனநிலையிலில்லை என்று அறிந்து அவனுடைய தந்தை மருத்துவரிடம் அழைத்துச் செல்கிறார்.

"பர : அது வந்து டாக்டர்... வரவர இவன் போக்கே ஒண்ணும் புரியமாட்டேங்குது.. முன்னாலே எல்லாம் வீட்டிலேயும் சரி... வெளியிலேயும் சரி... ரொம்பக் கலகலன்னு பேசுவான்... எல்லார்கிட்டேயும் ரொம்ப அன்பாப் பழகுவான்.

டாக்டர்: அவன் எப்படி நடந்துக்கறான்கறது அவனுக்கே தெரியறதில்லே... மனுஷாளைக் கண்டாலே விலகி விலகிப் போறான்... பஸ்ஸிலே கூட தீடீர்னு சீட்டை மாத்திக்கிட்டு வேற சீட்லே போய் உட்கார்ந்துக்கறான் ஆபிசிலேயும்" [7]

இது போன்று தனது மகன் ராமு நடந்து கொள்வதாகத் தந்தை மருத்துவரிடம் கூறுகிறார். அதற்கு மருத்துவர் பரமேஸ்வரன் கொஞ்சம் வெளியில் இருங்க நான் பேசுகிறேன் என்று தந்தையை அனுப்பிவிட்டு பேசுகிறார். அப்பொழுது அவன் இந்த நர்ஸ் வீட்டிற்கு அக்கா குழந்தைகள் வந்திருக்காங்க இதுதான் கடைசி நோயாளி சீக்கிரம் முடிந்தால் நாம் புறப்பட்டு விடலாம் என்று நினைக்கிறாள் என்று ராமு மருத்துவரிடம்

கூற அவர் அப்படியெல்லாம் நினைக்கும் பெண் அல்ல என்கிறார். அவளை அழைத்துக் கேளுங்கள் என்று கூற அவரும் கேட்கிறார். ஆமாம் உங்களுக்கு எப்படித் தெரியும் என்று அவள் கேட்க சென்று வா என்று மருத்துவர் அனுப்பி வைக்கிறார். இதேபோன்று அங்கு வேலை பார்க்கும் மற்றொரு ஆணிடம்,

"ரவி: டாக்டர் நேற்று குமாரோட தங்கைக்கு மாப்பிள்ளை பார்க்கப் போனாங்க... இப்ப மாப்பிள்ளை வீட்டுக்காரங்க இவங்க வீட்டிலே வந்து காத்துக்கிட்டிருக்காங்க... இவரை சீக்கிரமா வரச்சொல்லி இவர் மனைவி போன் பண்ணியிருக்காங்க... விட்டீங்கன்னா இவரும் சீக்கிரம் வீட்டுக்கு போயிடுவார்" [1]

என்றான் ரவி. மருத்துவரும் கேட்க அவனும் ஆச்சரியப்பட்டான். நீ வீட்டுக்குச் சென்று வா என்று அனுப்பினார். பின்னர் ராமு கூறினான். இதுதான் என்னுடைய சாபம் வரமாக நினைத்தது சாபமாக மாறிவிட்டது. நான் பணிபுரியும் வங்கியில் சில ஏமாற்றுக்காரர்கள் வருவார்கள் அவர்கள் மனதில் நினைத்ததை நான் தெரிந்து கொள்வதினால் அவர்களிடம் இருந்து நான் தப்பித்துக் கொள்வேன். சிலர் காரில் வந்து வங்கி மேலாளரிடம் அழகாகப் பேசுவார்கள். அவர்கள் மனதில் உள்ள எண்ண ஓட்டத்தை நான் தெரிவித்தால் வங்கியின் வளர்ச்சியைத் தடுக்க பார்க்கிறாயா என்று என் பக்கமே திரும்பும். அதனால் தான் நான் யாருடனும் பழகுவதையும் பேசுவதையும் தவிர்த்துவிட்டு தனிமையை நாடினேன் என்கிறான்.

இதே போன்று ஜென் தத்துவக் கதைகளில் வாழ்வியல் தத்துவத்தை,

"நிரம்பியபின் கிண்ணம் வழிகின்றது
கூர்மை மேலும் கூரானால் மழுங்குகிறது
எதுவும் அளவை மீறும் போது அதுவே அபாயமாகிறது. கிண்ணம் நிறைய நீர் ஊற்றியப்பின்னும் அதில் அதற்கு மேலும் மேலும் நீரை ஊற்றினால் அது வழிந்து ஓடி தரையைத்தான் நனைக்கும். கூரான ஆயுதம் மேலும் மேலும் தீட்டப்பட்டால் அதன் காரணமாகவே அது மழுங்கிவிடும்.

உச்சாணிக் கிளைக்கு ஏறியவன் அதற்கு மேலும் எக்கினால் பாதாளத்தில்தான் விழுவான். வெற்றிகள் கூடவே ஆணவத்தையும் கொடுக்கும். விருந்துணர்வு அதன் அளவை மீறினால் அதுவே அஜீரணத்துக்கு வழிவகுக்கும்" [2]

எதுவுமே அளவுக்கு மிஞ்சினால் தீராத் துன்பத்தை மட்டுமே உருவாக்கும். அதுபோன்று தான் இந்த ராமுவின் நிலைமையை ஆசிரியர் குறிப்பிடுகிறார்.

ஒரு துறவியைச் சந்தித்து பிறர் மனதில் உள்ளதை அறிய வேண்டும் என்று ஆசைப்பட்டு பயிற்சி எடுக்கிறான். அதற்கு துறவி காரணம் கேட்க, கெட்டவர்களிடம் இருந்து விலகிவிடலாமே அதற்காகத்தான் என்கிறான். ஒரு வார காலம் என்னுடன் இருந்து பயிற்சி எடுத்துக் கொண்டாலே போதும் என்கிறார் துறவி கூறுகிறார். இதனை,

"துறவி: அதாவது மற்றவங்க மனசிலே என்ன இருக்குங்கிறதைத் தெரிஞ்சுக்கணும்... அவ்வளவுதானே! அது ஒண்ணும் கஷ்டமில்லே... சில பயிற்சிகள்... முறையாக் கடைபிடிச்சு வந்தா... அது கைக்கூடும் சாதரணமாவே... சில பேருக்கு.. இந்த சக்தி ஓரளவுக்கு இருக்கு... தாட் ரீடிங்ன்னு சொல்லுவாங்க... ஒருவாரம் என் கூட இருந்தா கத்துக்கலாம்..."[10]

இதைக் கத்துக்கறதாலே உனக்கு பின்னாலே பல சிக்கல்கள் ஏற்படும்... ஏன்டா கத்துக்கிட்டோம்னு வருத்தப்படுவே! என்று துறவி கூறியும் கேட்காமல் வரம் பெற்றான். அதுவே ராமு மீண்டும் துறவியைச் சந்தித்து வரமே சாபமாகியதை உணர்ந்து வரத்தைத் திரும்பப் பெறச் சென்றதனை ஆசிரியர் இந்த நாடகத்தின் வழி உணர்த்தி இருக்கிறார்.

கனவு மெய்ப்பட வேண்டும்

கனவு மெய்ப்பட வேண்டும் நாடகம் வானொலியில் நடிக்கப்பட்ட நாடகமாகும். ஆசிரியர் வாசகர் கேட்டுக் கொண்டதற்கிணங்க உருவாக்கிய நாடகம். கதையில் மரகதம் என்ற பெண்மணிக்கு எட்டு குழந்தைகள் குடும்பக் கட்டுப்பாடு ஏதும் இல்லாமல் பெற்ற குழந்தைகளை வளர்க்கத் துன்பப்படும் நிலையை நகைச்சுவையுடன் படைத்துள்ளார்.

"மணி: உண்மைதான். மனோகர் எவ்வளவோ இலட்சியங்கள், கனவுகளெல்லாம் எனக்குள்ளே இருந்தது. அத்தனையும் தவிடு பொடியாய்ப் போச்சு... அதுக்கு நான் வேற யாரையும் குற்றம் சொல்ல விரும்பலே நானே தான் காரணம். திட்டமில்லாம வருமானத்துக்குப் பொருத்தம் இல்லாம குடும்பத்தைப் பெருக்கினது எவ்வளவு பெரிய தப்புன்னு இப்ப நான் உணர்றேன்"[11]

என்று கதைமாந்தர் கூறுவதிலிருந்து அளவோடு பெற்று வளமோடு வாழ வேண்டும் என்பதை உணருவதாக ஆசிரியர் படைத்துள்ளார்.

பெரியார் ஈ.வே.ரா. பழைய குடியரசு இதழில் எழுதியிருந்த ஒரு தகவல்

"ஒரு தடவை அந்தப் பெண் என்னிடம் வந்து இவரிடம் நான் படுற அவஸ்தை கொஞ்ச நஞ்சமில்லை. எங்காவது ஆத்திலே குளத்திலே விழுந்து செத்துப்போயிடலாமோனு தோணுது. இந்த குழந்தைங்க அனாதையாயிடுமேனு தான் பார்க்கிறேன். அப்படின்னா.

இத்தனை குழந்தையும் நீ ஏன் பெத்துக்கிட்டே ஒண்ணு ரெண்டோட நிறுத்திக்கப்படாதான்னு கேட்டேன்.

நானா பெத்துக்கிட்டேன். கடவுள் கொடுத்தாரு. கடவுள் கொடுத்ததை வாணாம்னு சொல்ல நாம யாரு"[12]

குழந்தைப் பேறு பெறுவதை இறைவன் கொடுத்த வரமாகவே எண்ணிப் பெற்றெடுக்கின்றனர். திட்டமிட்டு வாழாமல் அதனால் பெரும் துன்பங்களுக்கு ஆளாகின்ற என்ற செய்தியை பெரியார் வாழ்வில் நடந்த நிகழ்வின் வழி அறியமுடிகிறது.

குழந்தைகளை அளவோடு பெற்றால் சேமிப்பு நடைபெறும். பிறருக்கு உதவும் எண்ணமும் வரும். அதனால் பலர் மகிழ்ச்சியடைவர்.

மனோ: அது வந்து சார்... நான் எங்க குடும்பத்திலே ஆறாவது பையன்.. மொத்தம் ஒன்பது பேர் நாங்க கூடப் பிறந்தவங்க... பெரிய குடும்பம்... வருமானம் குறைவு... எல்லாவித கஷ்டங்களையும் நான் வாழ்க்கையிலே அனுபவிச்சிருக்கேன்... அந்த அனுபவத்திலேதான் என் குழந்தை அப்படிக் கஷ்டப்படக்கூடாதுன்னு ரொம்ப எச்சரிக்கையா நான் குடும்பத்தைத் திட்டமிட்டு நடத்திக்கிட்டு வர்றேன். அதனாலே என்னாலே நேரம், பணம் எல்லாத்தையும் சேமிக்க முடியுது... மத்தவங்களுக்கு உதவறது மூலம் நல்ல பெயரும் வாங்க முடியும்"[13]

திட்டமிட்டு வாழாத வாழ்க்கை துன்பத்தையும், துயரத்தையும், வறுமையையும் உண்டாக்குமே தவிர மனநிம்மதியை அது ஒரு நாளும் தருவதில்லை என்பதை அறிவுறுத்துவதாக இந்நாடகம் அமைந்துள்ளது.

பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி

சென்னைத் தொலைக்காட்சியில் பல முறை ஒலிப்பரப்பாகிப் பலரின் பாராட்டுகளைப் பெற்ற நாடகம். இயல்பான முறையில் அன்றாடம் நம் வாழ்வில் நடக்கும் நிகழ்வுகளை அப்படியே படம்பிடித்துக் காட்டும் வகையில் அமைந்த நாடகம். சமுதாய உணர்வோடு செயல்படும் ஒரு பிரம்மச்சாரி பேராசிரியர், ஒரு பேராசிரியை இளைஞர்களின் சிக்கல்களைப் புரிந்து கொண்டு அவற்றிற்குத் தீர்வு காணும் முயற்சியே இந்நாடகமாகும்.

வாழ்க்கையில் கிடைக்கும் சந்தோஷம் நிலையாக இருக்க வேண்டும் என்று எண்ணுகிறவர்களுக்குக் கிடைக்கும் தோல்வியை அவர்களால் ஏற்றுக் கொள்ள முடிவதில்லை. அதனால் துணிவு இல்லாது இத்துடன் எல்லாமே முடிந்து விடுகிறது என்று எண்ணுகின்றனர். இதனை,

பிரம்ம: (உரக்க) காதல் நிறைவேறாததால் காதலர்கள் தற்கொலை தனியார் விடுதியில் விஷம் குடித்து செத்துக் கிடந்தார்கள். இதிலே புகைப்படம் வேறே... காதல் தற்கொலை இவனுக காதல்னா என்ன நினைச்சிக்கிட்டிருக்கானுக... முதல்லே இவங்க செய்றது காதல்தான்னு இவங்களுக்குத் தெரியுமா?"[14]

என்று கூறுவதிலிருந்து காதல் தோல்வியால் மாணவர்கள் தற்கொலை செய்து கொள்வதைத் தடுக்க வேண்டும். வாழ்க்கையில் ஒன்று போனால் மற்றொன்றை இறைவன் படைத்தளித்திருக்கிறான் என்பதைப் புரிந்து கொள்ளாமல் உயிரைத் துச்சமாக

எண்ணுகின்றனர் என்று பேராசிரியர்கள் மனவேதனை அடைகின்றனர். மனித வாழ்வின் இயல்பு குறித்து,

"வாழ்வின் இயல்பு ஆனந்தம். மகிழ்ச்சி. அந்த மகிழ்ச்சியை அடைய வேண்டுமென்றால் திறந்த மனதோடு செயல்பட வேண்டும். இது தெரியாத காரணத்தால் நம்மில் பல பேர் வாழ்க்கையின் சில பகுதிகளை இழந்து உயிரை விடுகிறோம்"[15]

என்ற சுவாமி நாதனின் கூற்று இங்கு கவனிக்கத்தக்கதாகும். மேலும் பேராசிரியர்கள்,

"அதனாலேதான் உன்னை மாதிரி இளைஞர்களைப் பார்க்கிற போதெல்லாம் சொல்கிறேன். வாழ்க்கைங்கறது காதல் மட்டுமில்லே... இங்கே ஏழ்மை இல்லே... ஏக்கம் இல்லே... கை, கால் இல்லாதவங்க, மனநோயாளிங்க, அனாதைங்க, கைவிடப்பட்டவங்க இப்படி எத்தனை பக்கங்கள் இருக்கு... வாழ்க்கைப் புத்தகத்திலே... ஆனா சிலர் மட்டும் காதல் அத்தியாயத்தை மட்டும் படிச்சிட்டு அந்த மயக்கத்திலே உலகத்தை மறந்திடறாங்க... தங்களையே மறந்திடறாங்க"[16] என்கிறார்.

மாணவர்களை நல்வழிப்படுத்த வேண்டும். தற்கொலை என்பது ஒரு பிரச்சனைக்கு முடிவாகி விட முடியாது. அதையும் தாண்டி மனித வாழ்வில் பல நிகழ்வுகள் காத்திருக்கின்றன. மாணவர்கள் எல்லாவற்றிலும் துணிச்சலோடு செயல்பட்டு அடுத்த நிலையை அடைய வேண்டுமே தவிர தவறான முடிவினை எடுத்துவிடக் கூடாது என்பதே பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி நாடகத்தின் வாயிலாக இளைஞர்களுக்கு உணர்த்தப்படுகிறது.

முடிவுரை

அரும்புக் கொல்லிகள், நினைப்பதெல்லாம் தெரிந்துவிட்டால், கனவு மெய்ப்பட வேண்டும், பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி ஆகிய நான்கு நாடகங்களும் சமூகப் பிண்ணனியில் அமைந்த நாடகமாகும். பெண் சிசு கொலை, பிறர் மனதில் நினைப்பதை அறிந்து செயல்பட எண்ணல், திட்டமிட்டு வாழாத வாழ்க்கை, துணிவு இல்லாத வாழ்க்கை என்று நான்கு விதமான பொருண்மைகளின் வழி இந்த சமூகத்திற்குத் தேவையான செய்திகளை மேற்கண்ட நாடகங்கள் மூலம் மக்களுக்கு சில உண்மைகளையும், எதார்த்தங்களையும் ஆசிரியர் புரிய வைத்துள்ளார். அதை பின்பற்றினால் பல பிரச்சினைகள் தீரும் என்பதே உண்மையாம்.

சான்றெண் விளக்கம்

1. அ. சிவக்கண்ணன், பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி, ப. 5
2. மு. ஓம்குமார், பெண் சிசு - ஒரு தாயின் ஓலம், ப. 37
3. அ. சிவக்கண்ணன், பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி, ப. 12
4. மேலது, ப. 17
5. திருக்குறள். 327
6. அ. சிவக்கண்ணன், பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி, ப. 34

7. மேலது, பக்.36-37
8. மேலது, ப. 43
9. குருஜி வாசுதேவ், ஜென் தத்துவக் கதைகள், ப. 206
10. அ. சிவக்கண்ணன், பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி, ப. 55
11. மேலது, ப.76
12. வித்யாராணி, பேரறிஞர்கள் வாழ்க்கையில் சுவையான நிகழ்ச்சிகள், ப. 37
13. அ. சிவக்கண்ணன், பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி, ப. 77
14. மேலது, ப. 102
15. தென்கச்சி கோ. சுவாமிநாதன், சிறகை விரிப்போம், ப. 192
16. அ. சிவக்கண்ணன், பேராசிரியர் பிரம்மச்சாரி, ப. 105

என் பார்வையில் 'சிதைந்த பிம்பம்' நாடகம்

திரு. நி.அமிருதீன்
உதவிப் பேராசிரியர், தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020
9362940095

பொய்யாகக் கட்டமைக்கப்பட்டு புகழ்ச்சி பெறும் ஒரு பிம்பம் சிதைந்து போவதே இந்நாடகத்தின் ஒரு வரிக் கதை. இந்நாடகத்தைக் கன்னட எழுத்தாளர் கிரீஷ் கார்னாட் மிகச் சிறப்பாகப் படைத்துள்ளார்.

கடந்த ஐம்பதாண்டுகளுக்கும் மேலாக நவீன கன்னட நாடக உலகில் ஊக்கத்துடன் இடைவிடாமல் இயங்கிவரும் ஆளுமைகளில் முக்கியமானவர் கிரீஷ் கார்னாட். வரலாறு, தொன்மம், சமூகம் எனப் பல்வேறு பின்னணிகள் சார்ந்து கன்னட மொழியில் பதினைந்துக்கும் மேற்பட்ட நாடகப்பிரதிகளை உருவாக்கி அளித்துள்ளார். அவை தமிழ், மலையாளம், இந்தி, மராத்தி, வங்காளம் எனப் பல மொழிகளில் மொழிபெயர்க்கப்பட்டுள்ளன.

இந்தியாவின் மிக முக்கியமான நாடக இயக்குநர்கள் எனப் புகழ்பெற்ற இப்ராஹிம் அல்காசி, பி.வி. காரந்த், பிரசன்னா, அரவிந்த கௌர், விஜய் மேத்தா, சியாமானந்த ஜலன், ஜாபர் மொகிதீன் போன்றவர்களால் கிரீஷ் கார்னாடின் நாடகங்கள் இந்தியாவெங்கும் மேடையேற்றப்பட்டிருக்கின்றன.

இந்தியாவின் முக்கியமான இலக்கிய விருதுகளில் ஒன்றான ஞானபீட விருது *1998*ஆம் ஆண்டில் கிரீஷ் கார்னாடுக்கு வழங்கப்பட்டது. பத்மஸ்ரீ, பத்மபூஷன் விருதுகளையும் இவர் பெற்றிருக்கிறார். தனித்துவம் வாய்ந்த தன் திறமையால் மிகச்சிறந்த திரைப்பட இயக்குநராகவும் குணச்சித்திர நடிகராகவும் கிரீஷ் கார்னாட் நாடறிந்த ஆளுமைகளில் ஒருவராக விளங்குகிறார்.

இந்நாடகத்தைத் தமிழில் மொழிபெயர்த்தவர் பாவண்ணன் அவர்கள். இவர்நவீன தமிழ்ச்சிறுகதைப் படைப்பாளிகளின் வரிசையில் முக்கியமானவர். இயற்பெயர் ப.பாஸ்கரன். பதினேழு சிறுகதைத்தொகுதிகளும் மூன்று நாவல்களும் இரு குறுநாவல்களும் மூன்று கவிதைத்தொகுதிகளும் இருபது கட்டுரைத்தொகுதிகளும் ஐந்து குழந்தைப்பாடல் தொகுதிகளும் சிறுவர் கதைத்தொகுதியொன்றும் இவருடைய சொந்தப் படைப்புகள்.

ஐந்து நாவல்கள், ஒன்பது நாடகங்கள், இரண்டு தலித் சுயசரிதைகள், ஒரு சிறுகதைத்தொகுதி, கன்னட தலித் எழுத்துகளைப்பற்றிய அறிமுக நூல், நவீன கன்னட இலக்கிய முயற்சிகளை அடையாளப்படுத்தும் இரண்டு தொகைநூல்கள் என எண்ணற்ற படைப்புகளைக் கன்னட மொழியிலிருந்து தமிழில் மொழிபெயர்த்துள்ளார்.

*1995*இல் வெளிவந்த "பாய்மரக் கப்பல்" என்னும் நாவலுக்கு இலக்கியச்சிந்தனைப் பரிசும் ''பயணம்'' என்னும் சிறுகதைக்கு *1996*இல் கதா விருதும், ''பருவம்'' என்னும் கன்னட நாவலை மொழிபெயர்த்தமைக்காக *2005*இல் சாகித்திய அகாதெமி விருதும் பெற்றவர். *2018* இல் இந்திய அமெரிக்க வாசகர் வட்டம் வாழ்நாள் சாதனையாளர் விருதளித்துக் கௌரவித்தது.

இந்நாடகத்தை மிகச் சுருக்கமாக ஒரு பத்தியில் பின்வருமாறும் கூறலாம். பேரும் பெருமையும் மனிதர்களின் ஆழ்மனத்தில் உறங்கும் விருப்பங்கள். ஒருசிலர் அவற்றை நேர்மையான உழைப்பின் வழியாக அடைந்து மகிழ்கிறார்கள். அதே நேரத்தில் உழைப்புச் சோம்பேறிகளும் ஊக்கமற்றவர்களும் அவற்றைக் குறுக்குவழியில் அடைந்து முன்வரிசைக்கு வந்து நின்றுவிடுகிறார்கள். சமூகத்தில் அவர்களுடைய பிம்பங்கள் நாள்தோறும் ஊதிப் பெருக்கப்படுகின்றன. என்றேனும் ஒருநாள் மனசாட்சி கேள்விக்கணைகளைத் தொடுக்கும் தருணத்தில் அவர்களுடைய பிம்பங்கள் சிதைந்து மண்ணோடு மண்ணாகிப் போகின்றன.

மாபெரும் நாவலொன்றை ஆங்கிலத்தில் எழுதி வெற்றியும் புகழும் பெற்றவளாக உலகத்தாரால் பாராட்டப்படும் மஞ்சுளா நாயக்கை நோக்கி அவளுடைய மனசாட்சி எழுப்பும் தீவிரமான கேள்விகள் வழியாகவும் அவள் வழங்கும் பதில்கள் வழியாகவும் விரிவடைகிறது நாடகம். ஒரு கட்டத்தில் நெருப்புப் பிடித்த கூரை சரிந்துவிழுவதுபோல மஞ்சுளா நாயக்கின் பிம்பமும் பெருமையும் சிதைந்து சரிகிறது. அக்காட்சியை அருமையான நாடகத்தருணமாக மாற்றியுள்ளார் கிரீஷ் கார்னாட்.

இந்நாடகத்தின் கதையை மேலும் சற்று நாம் விவரித்துப் பார்ப்போம். மஞ்சுளா நாயக் என்ற பெண்மணிதான் இக்கதையின் நாயகி. தன் பெற்றோர் மற்றும் தங்கை மாலினி யுடன் தார்வாட் என்ற கிராமத்தில் இளம் பருவம் முதலே வசித்து வருகிறாள். தங்கை மாலினி பிறக்கும்போது மெனிங்கோமைலோசிஸ் என்ற நோயால் பாதிக்கப்பட்டு இருந்தாள்.

அதாவது இடுப்புக்குக் கீழே உள்ள நரம்பு மண்டலம் முழுவதும் செயலற்று போய்விட்டது. அடுத்தடுத்துப் பல அறுவை சிகிச்சைகள் செய்து அவள் வாழ்வே நரகமாகிவிட்டது. வாழ்க்கை முழுவதும் சக்கர நாற்காலியிலேயே கழிந்து போனது.இளம் வயதிலேயே மஞ்சுளாவை அவளின் தாத்தாவிடம் தார்வாட்டில் விட்டுவிட்டு பெங்களூர் கோரமங்களாவில் ஒரு வீட்டை அவளின் பெற்றோர் வாங்கினர்.

அவ்வீட்டில் வைத்தே மாலினியின் மருத்துவத் தேவைகளை பூர்த்தி செய்தனர். வீட்டுக்கே வந்து மாலினிக்கு பாடம் கற்றுக்கொடுக்க ஆசிரியர்களையும் ஏற்பாடு செய்தனர். தனக்குக் கிடைத்ததையெல்லாம் படித்துப் புரிந்து கொண்டாள் அதி புத்திசாலியான மாலினி.

தனக்குக் கிடைக்காத அன்பும் ஆதரவும் அரவணைப்பும் தங்கை மாலினிக்குக் கிடைப்பதைத் தாத்தா வீட்டில் இருந்த மஞ்சுளாவால் ஏற்றுக்கொள்ள முடியவில்லை. வயது ஏறஏற அவளுக்குள் ஒரு பொறாமைத் தீ எரிய ஆரம்பித்தது.

மஞ்சுளா படிப்பை முடித்தவுடன் பெங்களூருவில் உள்ள கல்லூரியில் ஆங்கில ஆசிரியர் வேலை கிடைத்தது. பணியில் இணைந்த உடன் தன் குடும்பத்துடன் சேர்ந்து விட்டாள். ஆறுமாதம் கடப்பதற்குள் பிரமோத்குமாரின் அறிமுகம் பிறகு திருமணம் ஜெய நகரில் சொந்த வீடு தனிக்குடித்தனம் என மஞ்சுளாவின் வாழ்க்கை முற்றிலுமாக மாறிப் போனது.

ஆறு ஆண்டுகளுக்கு முன்னால் மஞ்சுளாவுடைய அம்மாவும் அப்பாவும் இறந்து விட்டார்கள். கோரமங்களாவில் தனியாக இருந்த மாலினியை ஜெயநகரில் உள்ள தம் வீட்டுக்கு அழைத்து வந்துவிட்டாள் மஞ்சுளா நாயக். கடந்த ஐந்தாறு ஆண்டுகளாக மாலினியை ஆதரித்துக் காப்பாற்றி வந்தாள். கடைசிகட்ட ஒன்றரை ஆண்டுகாலம் மாலினியின் ஆரோக்கியம் முற்றிலும் குன்றிப் போய் இருந்தது. அவள் அதிக காலம் வாழ மாட்டாள் என்பது மஞ்சுளாவுக்கும் தெரியும். ஆனாலும் தனக்கு குழந்தைகள் இல்லாததால் தங்கையை தன் குழந்தையாகவே பாவித்து கவனித்து வந்தாள்.

கணவன் பிரமோத்குமாருக்கு வீட்டில் இருந்தபடியே கணினியில் வேலை. சதாவும் தன் வேலையிலேயே மூழ்கி இருப்பான். மஞ்சுளாவின் மீது அவனுக்கு அதிகப்படியான ஆர்வம் ஏதும் இல்லை. ஆனால் பிரமோத்குமார் என்றாலே மாலினிக்கு உயிர்.அவனுக்கும் அவள் மீது ஒரு அன்பு ஒரு பரிதாபம் இருந்தது. மாலினியின் உலகில் ஆண் நடமாட்டத்திற்கு இடமே இல்லை.வீட்டுக்குள் அப்பா மட்டுமே ஒரே ஆண்.அது தவிர எப்போதாவது வந்து செல்கின்ற சில ஆண் ஆசிரியர்கள்.இவர்களைத் தவிர மற்றபடி எல்லோரும் பெண்கள் தான்.பிரமோத்குமார் அவளுடைய வாழ்க்கையில் திடீரென்று நுழைந்த ஆள். அவளின் உள்ளத்தை ஆக்கிரமித்தபடி உட்கார்ந்து விட்டான்.

மஞ்சுளா நாயக் கல்லூரிக்குச் சென்றுவிட பிரமோத்குமாரும் மாலினியும் ஒருவருக்கொருவர் நல்ல பேச்சுத் துணை நண்பர்களாகினர். மாலினியைப் பார்த்தால் ஒரு நோயாளியைப் போல தெரியாது. அவ்வளவு சுறுசுறுப்பு. ஓயாமல் பேசிக்கொண்டே இருப்பாள். பிரமோத்தும் ஏதாவது ஒரு ஜோக் சொல்லிக் கொண்டே இருப்பான். இருவரும் ஆறு ஆண்டுகளாகப் பேசிக்கொண்டே இருந்தார்கள்.

ஒருநாள் மஞ்சுளா நாயக் மதிய நேரத்தில் திடீரென வீட்டினுள் நுழைய வீட்டுக்குள் சண்டை நடந்து கொண்டிருந்தது.அது கணவன் மனைவி இடையே நடக்கும் சண்டை போல இருந்தது. ஆனால் தலைப்பு தான் வேறு. மனித குல வளர்ச்சிக்கு எது நன்மை.. எது தீமை என்ற தலைப்பில் அவன் கணிப்பொறிக்கு ஆதரவாகப் பேசிக்கொண்டிருந்தான்

இவளைக் கண்டவுடன் இருவரும் அதிர்ச்சி அடைந்து விட்டனர். சட்டென்று மாலினி தான் சுதாரித்து அக்கா உன் கருத்தைக் கூறு என சகஜமாகப் பேச ஆரம்பித்துவிட்டாள். பிரமோத்குமார் மாலினியிடம் நெருங்க நெருங்க மஞ்சுளாவை விட்டு விலகி விலகி போக ஆரம்பித்தான்.

அவ்வப்போது மாலினி எதையோ ஒன்றைத் தன் லேப்டாப்பில் எழுதி வைத்துக் கொண்டிருந்தாள். மஞ்சுளா சில சமயங்களில் அதனைப் பார்த்திருந்தாலும் அவ்வளவாகக் கண்டுகொள்ளவில்லை. நாட்கள் செல்லச் செல்ல மாலினியின் உடல் மேலும் மோசமடைய ஆரம்பித்தது. அப்போது அமெரிக்கன் சா.ப்ட்வேரிலிருந்து ஒரு பெரிய வேலைக்கான வாய்ப்பு வந்தது. அச்செய்தியைக் கேட்டு மாலினி வெளியே சிரித்தாலும் மனதுக்குள் கவலையோடு இருந்தாள்

அவள் இன்னும் அதிக காலம் உயிரோடு இருக்க மாட்டாள் என்பதைத் தெரிந்து பிரமோத்குமார் அவளுக்காகவே அவ்வேலைவாய்ப்பைத் தள்ளித் தள்ளிப் போட்டு வந்தான். ஒரு கட்டத்தில் நோய் அதிகமாகி மாலினி இறந்துவிட்டாள்.அவளின் இறப்பு மஞ்சுளாவை விட பிரமோத்குமாரை அதிகம் பாதித்தது.அவன் மிகவும் தனிமைக்குள்ளானான். மாலினி இல்லாத வெறுமையை அவ்வீட்டில் எளிதாக உணர முடிந்தது.

மாலினி இறந்த பிறகு அவளின் பெட்டியைத் திறந்து பார்த்தாள் மஞ்சுளா. சில வங்கிக் காகிதங்களைத் தவிர வேறு எதுவும் இல்லை. உடனே ஓடிச்சென்று பிரமோத்குமரின் மேசையைப் பார்த்தாள். அங்கு ஆங்கிலத்தில் எழுதப்பட்ட தி ரிவர் ஹேஸ் நோ மெமரீஸ்.. என்ற வெளியிடப்படாத நாவலின் அனைத்து பக்கங்களும் அழகாகப் பிரதி எடுத்து அடுக்கி வைக்கப்பட்டிருந்தது. அதைப் பொறுமையாக முழுமையாக வாசித்த மஞ்சுளா நாயக் திகைத்துப் போனாள்.

பொறாமை ஊட்டுகின்ற வகையில் அமைந்த எழுத்து. உயர்ந்த தரத்தில் உள்ள படைப்பு. அதில் உயிரோட்டம் இருந்தது. உடனே மஞ்சுளா அதை தான் எழுதிய நாவலாக மாற்றி பிரிட்டன் முகவருக்கு அனுப்பி வைத்தாள்.

இதனை அறிந்த பிரமோத்குமார் கடுமையாக மஞ்சுளாவிடம் சண்டையிட்டான். பிறகு ஒரேயடியாகப் பிரிந்து வெளிநாடு சென்று விட்டான்.மஞ்சுளாவுக்குப் பெரிய ஆச்சரியம் காத்திருந்தது. பிரிட்டன் பதிப்பாசிரியர் மிகப் பெரிய தொகையை முன்பணமாக அனுப்பியிருந்தார். அதற்குப் பிறகு புத்தகம் வெளியானது. இங்கிலாந்து அமெரிக்கா ஐரோப்பா போன்ற நாடுகளில் ஏராளமான பிரதிகள் விற்றுத் தீர்ந்தது. பெஸ்ட் செல்லர் என்ற பெயரையும் பெற்றது.

அந்நாவலினால் மஞ்சுளா நாயக் மிக விரைவில் கோடீஸ்வரி ஆகி விட்டாள். கல்லூரிப் பணியை விட்டுவிட்டு முழுநேர எழுத்தாளராகி விட்டாள். பேர் புகழ் செல்வம் என மகிழ்ச்சியில் திண்டாடிப் போனாள். விருது வழங்கும் விழாக்கள் பொது மக்கள்

பாராட்டு விழாக்கள் விவாதம் சொற்பொழிவு என மஞ்சுளா நாயக்கின் வாழ்க்கை பரபரப்பானது.

ஆனால் எந்தவொரு இடத்திலும் இது என் தங்கையுடைய நாவல். நான் எழுதியது அல்ல என்பதை மஞ்சுளா நாயக் வெளிப்படுத்தவே இல்லை. இந்நிலையில் ஒரு தொலைக்காட்சிப் படப்பிடிப்பில் மஞ்சுளா நாயக் கலந்து கொள்கிறாள். இரண்டு கேள்விகள் கேட்கப்படுகின்றன. ஒன்று நீங்கள் கன்னட மொழியிலிருந்து ஆங்கில மொழியில் நாவல் எழுதியது ஏன்? இரண்டு ஆரோக்கியமான நீங்கள் மரணப்படுக்கையில் உள்ள ஒரு நாயகியை எப்படி தத்ரூபமாகச் சித்தரிக்க முடியும்?

இரண்டு கேள்விகளுக்கும் லாவகமாக அழகாகப் பதில் சொல்லி முடித்தாள் மஞ்சுளா நாயக். சொல்லி முடித்த பொழுது திடீரென்று அவளின் மனசாட்சி ஒரு உருவமாக மாறி திரையில் தோன்றி கேள்வி கேட்க ஆரம்பித்துவிட்டது.

அவ்வுருவம் கேட்கும் கேள்விகளுக்குப் பதில் கூற முடியாமல் மஞ்சுளா நாயக் திணறுகிறாள். தான் நாவலை எழுதவில்லை என்ற செய்தி வெளியே தெரிந்தால் தன்னுடைய புகழ்பெற்ற பிம்பம் உடைந்து விடும் என அஞ்சுகிறாள்.அவளின் மனசாட்சியே அவளை உலுக்குகிறது.

இறுதியில் அவ்வுருவம் பேசுகிறது. நான் ஆங்கில நாவலாசிரியர் மாலினி நாயக்.என் அக்கா கன்னடத்தின் சிறுகதை எழுத்தாளரான மஞ்சுளா நாயக். அவள் என் நாவலைப் படித்ததுமே அழிந்துபோய் நானாகப் புதிய அவதாரம் எடுத்தாள். ரத்தம் மை மொழி என எங்களுக்கிடையில் இருந்த பேதங்கள் எல்லாம் மறைந்து போக அவள் என்னுள் கலந்து விட்டாள்.

மேடையின் பின் பகுதியில் வைக்கப்பட்டிருந்த தொலைக்காட்சித் திரையில் மஞ்சுளாவின் வெவ்வேறு முகங்கள் தோன்றுகின்றன. அவையெல்லாம் உரையாடத் தொடங்குகின்றன. அவற்றின் உதடுகள் அசைந்தாலும் ஓசை வெளிப்படுவதில்லை. முக்கிய திரையில் காணப்படுகின்ற மாலினியின் உருவம் தன் உரையை துவங்குகிறது.

இனிமேல் நான் மஞ்சுளா நாயக்காக இருந்தபடியே என் வாழ்க்கையைத் தொடர வேண்டிய சூழலில் இருக்கிறேன்….. அங்கிருக்கும் அனைத்து தொலைக்காட்சிகளிலும் எல்லா உருவங்களும் ஒரே நேரத்தில் பேசத் தொடங்குகின்றன.

சில கன்னடத்தில் பேசுகின்றன. எஞ்சியவை ஆங்கிலத்தில் பேசுகின்றன. எந்த உருவம் என்ன பேசுகிறது என்பது தெளிவாகத் தெரியாத அளவுக்கு ஒரே இரைச்சல்.இப்படியே கொஞ்சம் நேரம் நீடிக்கிறது. அதற்குப் பிறகு ஒன்றையடுத்து ஒன்றாக உருவங்கள் அணைந்து போகின்றன. மேடை இருளில் மூழ்குகிறது என்பதாக நாடக ஆசிரியர் இந்நாடகத்தை நிறைவு செய்கிறார்…

பம்மல் சம்பந்த முதலியாரின் சந்திரஹரி நாடகம்

முனைவர் ரஷீதா பேகம்
உதவிப் பேராசிரியர், தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி
திருச்சிராப்பள்ளி - 620020

நாடகத் தோற்றம்

கலைகளின் அரசி என அழைக்கப்படுவது நாடகமாகும். தமிழ்மொழி இயல், இசை, நாடகம் என்ற மூன்று பிரிவுகளைக் கொண்டது. இதில் நாடகம் என்பது தொன்மையும், தனிச்சிறப்பும் வாய்ந்த ஒன்றாகும். இயலும், இசையும் கலந்து கதையைத் தழுவி நடித்துக் காட்டப்படுவது நாடகமாகும்.

எட்டு வகையான உணர்ச்சிகளை ஒருவர் தம் மெய்ப்பாடு தோன்ற நடிப்பது நாடகத்தின் தனிச்சிறப்பாகும். தெருக்கூத்துக்களாக இருந்து மேடை நாடகங்களாக மாறி இலக்கிய நாடகங்களாக மலர்ச்சி பெற்றன தமிழ் நாடகங்கள்.

நாடக வரலாறு

தமிழ் நாடகத்தின் தொன்மை என்று அழைக்கப்படுவது தொல்காப்பியத்தைக் குறிப்பிடலாம். தொல்காப்பியர் "நாடக வழக்கினும் உலகியல் வழக்கினும் பாடல் சான்ற புலனெறி வழக்கம்" என்று நாடகத்தைக் குறிப்பிடுகிறார். சிலப்பதிகாரம் நாடகக்கூறுகளுடன் நாடகக் காப்பியமாகவே திகழ்கிறது. அகத்தியம், குணநூல், கூத்த நூல், சயந்தம், மதிவாணர் நாடகத் தமிழர், முறுவல் போன்ற நாடக நூல்கள் பழந்தமிழர் வழக்கில் இருந்தன என்பதை சிலப்பதிகார உரையாசிரியர் அடியார்க்கு நல்லார் குறிப்பிட்டுச் சொல்கிறார். சங்க காலத்தில் கூத்து என்று அழைக்கப் பெறுவது குரவைக் கூத்து, துணங்கைக் கூத்து, ஆடிப்பாவை போன்ற கூத்து வகைகளே ஆகும்.

நாடகங்களை இருவகையாகப் பிரித்துள்ளனர். அவை வேதியல், பொதுவியல் என்று. வேதியல் என்பது வேந்தனுக்காக நடித்துக் காட்டப்படுவதாகும். பொதுவியல் என்பது மக்களுக்காக நடித்துக் காட்டப்படுவதாகும்.

பம்மல் சம்பந்த முதலியார்

பம்மல் சம்பந்தம் முதலியார், சங்கரதாசு சுவாமிகள், பரிதிமாற் கலைஞர் ஆகிய மூவரையும் தமிழ் நாடக உலகில் மூவர் என்று அழைப்பது வழக்கம்.

பம்மல் சம்பந்தம் முதலியார் அவர்கள் எழுதிய மொத்த நாடகங்கள் 93 ஆகும். இவரே தமிழ் நாடகத்தின் தந்தை என அழைக்கப்படுகிறார். மேலும் இவரை தமிழ் சேக்ஸ்பியர் என்றும் அழைப்பர். இவர்தம் நாடகங்கள் இன்பியல், துன்பியல், கேளிக்கை

அங்கதம், நையாண்டி, புராணிகம், வரலாறு, மொழிபெயர்ப்பு எனப் பலதரபட்டவையாகும். இவர் பிப்ரவரி 01.1873இல் பிறந்தார். இவரது மறைவு செப்டம்பர் 24.1964. தமிழ் நாடகத் தந்தை என்ற பெயருடன் வழங்கப்பட்டவர். தமிழ் நாடகங்களை முதன் முதலில் உரைநடையில் எழுதியவர். வழக்கறிஞர், நீதியரசர், நாடக ஆசிரியர், மேடை நாடக நடிகர், எழுத்தாளர், நாடக இயக்குனர் என்ற பல பரிமாணங்களைக் கொண்டவர். முதன்முதலில் 'புஷ்பவல்லி' என்ற சமூக நாடகத்தை 1883இல் அவரே எழுதி நடித்தார். இத்தகைய சிறந்த புலமைமிக்க பம்மல் சம்பந்த முதலியார் அவர்களின் சமூக சீர்திருத்த நாடகமான சந்திரஹரியை இனிக் காண்போம்.

சந்திரஹரி நாடகம் கதை அமைப்பும் போக்கும்

ஒவ்வொரு வினைக்கும் எதிர்வினை என்ற கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் ஹரிசந்திரன் என்ற சத்தியவான் வாழ்ந்த இப்பூமியில் சந்திரஹரி என்ற அச்சத்தியாவனைப் படைத்து, படைப்புலகில் மகத்தான தன்மையை அடைந்துள்ளார் இந்நாடக ஆசிரியர்.

பூலோகம் முடிவுறும் காலத்தில் பல பொய்யர்கள் உதிப்பது விதியாகும் என்ற நோக்கில் அமைந்த நாடகம் தான் இந்த சந்திரஹரி நாடகம். கிராமத்தில் பேசும் பொழுது 'இவனா, இவன் எமனையே பலகாரம் செய்து சாப்பிட்டு ஏப்பம் விடுவான்' என்பார்கள். பிறர் பொருளை அபகரித்து விட்டு இல்லை என்று சொல்லும் ஒரு கல் மனம் படைத்த கபடதாரியாக சந்திரஹரி என்ற கதாபாத்திரம் நாடகத்தின் தொடக்கமாக, மித்ரவசு என்ற ரிஷீ, சிஷ்டவாசி என்ற ரிஷியிடம் சவால்விடுகிறார். இப்பூலோகத்தில் இருக்கும் சந்திரஹரியிடம் உண்மையைப் பேச வைத்து விடுங்கள் பார்க்கலாம். உண்மை பேச வைக்கின்றேன் என்கிறார். சிஷ்டவாசி நம்பிக்கையுடன் சந்திரஹரி அரசாட்சி செய்யும் மறவ நாட்டிற்கு வருகிறார். பொய் பேசுவதில் திலகமாக இருக்கும் சந்திரஹரியை நம்பி சவாலும் விட்டு வந்துவிட்டார் மித்ரவாசுவிடம் சிஷ்டவாசி. இந்த திரிலோகத்தில் அவனைப் போல பொய் பேசுபவன் ஒருவனைக் காண இயலாது என்றும் இந்த பிரபஞ்சம் முழுவதும் தேடினாலும் சந்திரஹரியைப் போல ஒருவனும் இருக்க மாட்டான். அசத்தியம் பேசுவதில் சலிக்காதவனாக இருந்து வரும் (அசத்தியம்-பொய்) சந்திரஹரி பெயரைக் கேட்கும் பொழுது நாடகத்தை முழுமையும் படித்து முடிக்கணும் என்ற ஆர்வம் அனைவருக்கும் வரும்.

சந்திரஹரி போல பொய் பேச இவ்வுலகில் அவனுக்கு இணை அவனே. அப்படியாக சந்திரஹரியிடமிருந்து உண்மை சொல்ல வைத்தால் மித்ரவசு பெயரை நான் சூட்டிக்கொள்கிறேன். என் பெயர் சிஷ்டவசி என்பதை நீ சூட்டிக் கொள் என்பதே அந்த சவால்.

தற்காலத்தில் பல கலியுக பொய்யர்களைக் கணக்கெடுத்தால் ஏடு பத்தாமல் ஏமாற்றமே ஆகும். நவீனப் பொய்யர்கள் மத்தியில் நவநாகரிகப் போர்வையில்

நடைபயிலும் நம்பிகளாக வாழ்கின்றனர் பலர். சந்திரஹரியிடம் யாகத்திற்காகப் பொருள் தானமாகப் பெறலாம் என்று சிஷ்டவசி செல்கிறார். தன்னிடம் எப்பொருளும் இல்லை தானமாக வழங்க என்று கூறி நாடகம் போடுகிறான். சரிபோகட்டும் யாகத்திற்கு இன்னும் சிறிதளவு பொற்காசுகள் தேவைப்படுகிறது. ஆகவே தன்னிடம் இருக்கும் ஒன்பதாயிரம் பொற்காசுகளை சந்திரஹரியிடம் அடைக்கலமாக வைத்து இருக்கும்படி கொடுத்துவிட்டு செல்கிறார் சிஷ்டவாசி. தனக்கு தேவைப்படும் பொழுது வாங்கி செல்கிறேன் என்கிறார்.

இந்நிலையில் அப்பொற்காசுகளைத் தன் மந்திரி மூலமாகப் பொக்கிஷத்தில் பூட்டி வைத்துவிடுகிறான் சந்திரஹரி. மற்றொரு நாள் அக்காசுகளைக் கேட்டுவரும் சிஷ்டவாசியிடம் தாங்கள் யார் இதற்கு முன் தங்களைக் கண்டதே இல்லையே என்று 'முழு பூசணிக்காயைச் சோற்றில் மறைத்து விடுவது போல்' பேசுகின்றான். சுவாமி என் மீது அவதூறு பேசாதீர்கள் யார் பொருளையும் அபகரிக்கும் எண்ணம் என் கனவிலும் இல்லை என்று கூறுகிறான். மேலும், தாங்கள் கொடுத்ததாகச் சொல்லியதால் எப்படியும் அப்பொற்காசுகளை என் மனைவியை அடமானம் வைத்தாவது கொடுத்துவிடுகிறேன் என்கிறான். அதற்காகத் தன் மனைவி மதிசந்திரையைத் தென்காசி அழைத்துச் சென்று கண்டகாலன் என்பவனிடம் அடிமையாக விற்கிறான். ஆயிரம் பொற்காசிற்கு கண்டகாலன் வாங்கி செல்கிறான் தன் மனைவி கண்டகாலி விட்டு ஒழிந்தாள் என்று வேறு பெண் என்ற ஆவலில் போர்த்தியிருந்த போர்வையை விலக்கிப் பார்க்கையில் கண்டகாலி அதில் இருக்கிறாள் அதிர்ச்சியடைகிறான். நாம் ஏமாற்றப்பட்டோம் என்றும் மனைவியின் திட்டுதலுக்கும் ஆளாகுகிறான். மற்றொரு இடத்தில் சிஷ்டவசியின் ஆசிரம குடிலில் இருந்த இரண்டு கன்னியர்களை கண்டு காமுற்றுவிட்டு இல்லை என்றும் பொய் சத்தியம் செய்கிறான். இக்கன்னியர்கள் என் உடன் பிறந்த சகோதரிகள் போல என்றும், எனக்கு திருமணம் ஆகிவிட்டது. நான் என் மனைவியைத் தவிர வேறு எந்த பெண்ணையும் ஏரேடுத்து பார்க்க மாட்டேன் என்று பொய் பேசுகிறான்.

இங்ஙனம் சமயோசிதமாகப் பேசி எவ்விடத்திலும் தப்பித்தல் கொள்கையுடையவனாக இருக்கிறான் சந்திரஹரி. சிஷ்டவாசியிடம் வாங்கிய பொன்காசுகளைக் கொடுக்க மறுப்பதோடு மட்டுமல்லாமல் வாங்கவே இல்லை என்றும் சாதிக்கின்றான்.

சிஷ்டவாசி ஈச நட்சத்திரம் என்ற சீடர் வாயிலாகப் பொற்காசுகளை வாங்க அனுப்பிய நிலையில் அவனையும் சந்திரஹரி அடிமையாக விற்கப் பார்க்கிறான். இறுதியில் பாகுவீரன் என்பவனை ஏமாற்றி அவனிடம் இவன்தான் சந்திரஹரி என்று ஈசல் நட்சத்திரத்தைப் பொற்காசுகளைப் பெற்று விடுகிறான். எல்லா நிலையிலும் தந்திரமும், அசத்தியமும் பேசி மனித மனங்களைக் கலங்கடிக்கும் அசத்தியவானாகிய சந்திரஹரி, கலியுக முடியும் வரை இப்பூமியில் இருக்க இறைவனிடம் அனைவரும் வேண்டுவதாய் அமைகிறது கதை முடிவு.

பாத்திரப்படைப்பு

சந்திரஹரி

கதையில் ஒரு கதாபாத்திரம் ஆரம்பம் முதல் இறுதியில் வரை வருவதால் முதன்மைக் கதாபாத்திரம் என்று அழைக்கப்படுகிறது. கதையின் தொடக்கம் முதல் இறுதிவரை பொய் பேசுவதே உறுதியாகக் கொண்டவனாகவும் எந்நிலையிலும் தன் மனசாட்சிக்குப் பயந்தோ, கடவுள் தன்னை தண்டிப்பார் என்ற எண்ணமோ துளியும் இல்லாது சிஷ்டவாசியிடம் வாங்கிய ஒன்பதாயிரம் பொன்னை அபகரித்துவிட்டு , அதனைத் திருப்பித் தர மறுத்து, கண்டகாலனிடம் தன் மனைவி மதிசந்திரை விற்றும், அவளைத் தப்பிக்க வழி ஏற்படுத்திக் கொடுத்தும், தன் மகன் தாசதேவனை இறந்தது போல் நடிக்க வைப்பதும் கதை முழுவதும் என்ன என்ன புரட்டும், திருட்டும் செய்து தன் சூழ்ச்சியில் சிறிதும் மாறாது இருக்கும் அசாத்தியவானாக படைத்துள்ளார் பம்மல் சம்பந்த முதலியார்.

மதிசந்திரை

'ஜாடிக்கு ஏற்ற மூடி சதிருக்கு ஏற்ற ஜோடி' என்பார்கள். இச்சொல்லுக்கு ஏற்ப கணவன் சந்திரஹரிக்கு எந்த நிலையிலும் சலிக்காதவளாய் பொய் பேசி நாடகமாடுவதிலும், தென்காசி அரசனின் சிறு குழந்தையின் நகைகளை திருடியதும், அக்குழந்தையைக் கொன்றுவிட துணிந்த பாவியாகவும் படைக்கப்பட்டுள்ளாள்.

கண்டகாலனின் மனைவியைப் போர்வைக்குள் மறைந்து இருக்கச் செய்து தான் தப்பித்துக் கொள்வதும், தன் மகனை இறந்தவன் போல நடிக்க செய்தும், தந்திரமாய் ஈச நட்சத்திரடமிருந்து தப்பித்து செல்ல எவ்வாறெல்லாம் யோசனைச் செய்வதும், மதிசந்திரையின் கதாபாத்திரம் படைக்கப்பட்டுள்ளது.

தாச தேவன்

'தாயைப் போல பிள்ளை நூலைப் போல சேலை' என்பார்கள். தாய் எட்டடிப் பாய்ந்தால் குட்டி பதினாறுஅடி பாயுமாம் எந்த வகையில் பெற்றோர் சந்திரஹரி, மதிசந்திரைக்குத் தப்பாது நகலாய் பிறந்தவன் தாசதேவன். கண்ட காலியும், கண்ட காலனும் சண்டையிடும் பொழுது கிடைத்த சிறு முடிச்சினை எடுத்துக் கொண்டு தப்பித்தலும், இடுகாட்டில் பெற்றோர் சொல்படி மூச்சை அடக்கி இறந்த பிணம் போல் கிடப்பதும் அசாத்திய திறமையுடன் காணப்படுகிறான். அசத்தியாவனுக்குப் பிறந்தவன் சத்தியவானாக எப்படி இருப்பான் என்பதை படம்பிடித்துக் காட்டியுள்ளார் பம்மலார். விதை ஒன்று போட்டால் சுரை என்றா முளைக்கும் என்பது போல் தாசதேவனின் படைப்பு.

அசத்திய கீர்த்தி

அரசனின் அநியாயங்களுக்குத் துணைப்போகும் செயல்வீரன், மந்திரி மதிநுட்பம் நிறைந்தவன் என்பார்கள். மன்னனின் சதிக்குச் சற்றும் குறைவில்லாத கோணல் புத்திக்காரன், சந்திரஹரியின் ஒவ்வொரு பொய்க்கும் பூமாலைப் போட்டு பாமாலை பாடும் பாதகன். சந்திரஹரியின் பொய்க்குச் சாதுரியமாக ஒத்துபோகும் பொய்களைப் பேசி கள்ளனுக்கு ஏற்ற கள்ளன் என்பதைக் கணப் பொழுதும் பறைச்சாற்றும் கீர்த்தி தான் அசத்திய கீர்த்தி என்ற கதாபாத்திரம்

இந்நாடகத்தில் இடம்பெறும் பழமொழிகள்

சந்திரகிரியைப் பார்த்து சி'டவாசி கேட்கிறார். அடே! பாதகா! 'முழுப் பூசணிக்காயைச் சோற்றில் மறைக்கப் பார்க்கிறாயா!' என்றும், மற்றொரு இடத்தில் ஈசநட்சத்திரனிடம் சந்திரகிரி கூறுகின்றான். பிராம்மணனாகப் பிறந்து பொய் பேசலாமா? 'பொய்பேசும் வாய்க்குப் புழுங்கலரிசியும் கிடைக்காது' என்று பொரியோர்கள் கூறியிருக்கிறார்களே கேட்டதில்லையா? எனும் பொழுது சாத்தான் வேதம் ஓதுவது போல் இருக்கும் வார்த்தை இது. சந்திரஹரியின் பாதக செயலைக் கண்டு ஈசநட்சத்திரன் இவனிடம் பொன்காசுகளை வாங்க வந்தால் நம்மையே அடிமையாக விற்கப்பார்க்கிறானே? 'இதென்ன கிணறு வெட்ட பூதம் புறப்பட்ட கதையாயிருக்கிறதே' என்கிறான். இவ்வாறு நாடக உரையாடலுக்கு ஏற்றார் போல் பழமொழிகள் பயின்று கதைக்கு மெருகு ஊட்டுகின்றன.

முடிவுரை

எல்லோரையும் மோசம் செய்து பணத்திற்குப் பகல் வேஷம் போடும் பாதர்கள் வாழும் உலகில் மெய்யைப் பேசி மெய்சிலிர்க்க வைத்து பொய் பேசாது வாழ்ந்த ஹரிசந்திரனின் கதையை மாற்றி பொய்யே உயிர் நாடியான ''சந்திரஹரி'' என்ற இந்த நாடகத்தைப் படைத்து, பரமனின் படைப்பில் இப்படியும் ஒரு ஜனனம் என்பதை நகைச்சுவையுடனும், கருத்தாழமாகவும் படைத்துள்ளார் நாடக ஆசிரிர் பம்மல் அவர்கள்.

மா.இராமலிங்கம் எழுதிய 'நாவல் இலக்கியம்' நூலறிமுகம்

முனைவர் ச.சர்புதீன்
உதவிப்பேராசிரியர்
தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி – 620 020

புதினம் - விளக்கம்

நாவல் எனும் சொல் ''புதுமை'' என்ற பொருளைத் தருவது. 'Novel' என்ற இத்தாலிய மொழிச் சொல்லிலிருந்து பிறந்தது. 'புதுமை' என்பதாலேயே நாவலைத் தமிழ்மொழியில் 'புதினம்' என்றழைத்தனர். 'நவீனம்' என்றும் குறிப்பதுண்டு. வாசகனின் உலக அறிவை விரிவடையச் செய்யும் வகையில் மனிதனையும் அவனுடைய உறவுகளையும் படம் பிடித்துக் காட்டுவதே நாவல் என்று பல்வேறு அகராதிகளும் நாவல் என்ற சொல்லை விளக்குகின்றன. நாவல் என்பது ஒரு நாட்டின் ஒவ்வொரு பகுதியையும் விரித்துக் காட்டுகின்ற கண்ணாடி போன்றது.

இருபதாம் நூற்றாண்டின் இலக்கிய வளர்ச்சியில் நாவலின் பங்கு குறிப்பிடத்தக்கதாகும். மேலை நாட்டவரின் தொடர்பால் தமிழில் வளர்ந்த புதிய இலக்கிய வகைகளில் நாவல் இலக்கியமும் ஒன்று. ஆங்கிலத்தில் தோன்றி, பின் தமிழில் நாவல்கள் தோன்றியது எனலாம். நாவல் என்பது ஒரு முழுமையான கதைப்போக்கை மையமாகக் கொண்டு படைக்கப்படுவது. பிற இலக்கிய வகைகளைவிட நாவல், சிறுகதை ஆகியவை மிகுந்த செல்வாக்கைப் பெற்றுள்ளன.

மனிதர்களின் அக உணர்வை முழுமையாக வெளிப்படுத்தும் ஆற்றல் நாவலுக்கு உண்டு. காலச் சூழ்நிலையை உணரும்படி கண்முன்னே கொண்டு வந்து காட்டும் கண்ணாடியாக நாவல் உள்ளது. அதனால்தான் இன்றும் நாவல்கள் ஆல்போல் தழைத்து அனைத்து சிறப்புகளையும் உள்ளடக்கியதாக விளங்குகின்றன. ''புதினம் என்பது சமகாலச் சரித்திரம்'' கவிதையில் கற்பனை அழகுகளையும் உணர்ச்சி வெளிப்பாடுகளையும் உரைநடையில் கொண்டுவர முடியும் என்று உணர்த்தப்பட்ட பிறகு தமிழ் உரைநடைப் படைப்பிலக்கியத்தில் முதலில் தோன்றியது புதினம் தான். இலக்கியத் துறையின் தற்காலம் 'புதினத்தின் காலம்'' (The Age of Novel) என்றே வருணிக்கப்படும். எடுத்துரைக்கும் போக்கில் உரைநடையால் எழுதப்படும் நெடிய கதையும் ஒரு கற்பனை உலகமாகும். எழுதப்பட்ட காலத்தின் உண்மையான வாழ்க்கையினையும் பழக்கங்களையும் வெளியிடும் ஓவியமே நாவல்.

தமிழரும் முதலில் இதை நாவல் என்றே அழைத்தனர். பிறகு புதினம் என்று தமிழ்ப்படுத்திக் கொண்டனர். இலக்கிய மரபில் புதினத்துக்கு எனத் தனித்துவமான இடம் உண்டு. அதை விரும்பிப் படித்த, படிக்கும் வாசகர்கள் உண்டு. தமிழ்ப்புதினத்தில்

ஏற்பட்ட வளர்ச்சிகளைப் பலவாறு கூறமுடியும். ‘‘கற்பனையை அறிவிற்குத் துணையாகக் கொண்டு இன்பத்தை உண்மையோடு இணைத்துக் கூறும் கலையே இலக்கிய கலையாகும்’’ என அறிஞர் ஜான்சன் கூறுவதுபோல் இலக்கிய கலையில் சிறப்புற்று விளங்குவது புதினம். புதினம் என்பது குறிப்பிட்ட மக்கள் கூட்டத்தினருடைய செயல்பாடுகளின் வெளிப்பாடு மட்டுமல்ல. அது ஒரு கால கட்ட உணர்வுகளின் வெளிப்பாடு. உளவியல் சமுதாயவியல் அனைத்தையும் தன்பால் ஈர்த்து அவற்றை உருமாற்றித் தன் வெளியீட்டுக்குச் சாதமாக்கிக் கொள்வதில் இருபதாம் நூற்றாண்டுப் புதினங்கள் வெற்றி பெற்றுள்ளன.

மனித சமூகத்தில் மாற்றங்கள் ஏற்பட்டுக் கொண்டே இருக்கின்றன. நமது வாழ்வில் ஏற்பட்டுவிட்ட பொருளாதாரச் சீர்கேடுகளையும் சமூகக் கொடுமைகளையும் சில புதினங்கள் காட்டுகின்றன. அன்றாட வாழ்வில் காணப்படும் நிகழ்ச்சிகளையும் மனிதர்களையும் அடிப்படையாகக் கொண்டு அவற்றிற்கு உயிரும் உணர்ச்சியும் ஊட்டி கற்பனையாகப் புனையப்படும் இலக்கிய வகையே புதினம்.

நாவல் என்பது காலத்தால் உருவான ஒரு கலைவடிவம். நாவலை நாம் ‘புனைகதை’ (Fiction) என்ற வகையில் அடக்கலாம். புனைகதை என்ற தொடர் பரந்து விரிந்த பொருளைத் தன்பாற் கொண்டது. சிலப்பதிகாரம், சிந்தாமணி போன்ற காவியங்களும், பரமார்த்த குரு கதை, வினோதரச மஞ்சரி போன்ற உரை நூல்களும் கட்டபொம்மன் கதை, தேசிங்குராஜன் கதை பொன்ற கதைப்பாடல்களும், மதுரைவீரன், பழையனூர் நீலி போன்ற நாட்டுப்புறக் கதைகளும் நொண்டிநாடகம், முக்கூடற் பள்ளு போன்ற நாடங்களும் புனைகதை என்ற வகையைச் சேர்ந்தவை. ஆனால் நாவல் என்பது இவற்றிலிருந்து முற்றிலும் வேறுபட்டதாகும். இது புதுமையானது. புதியதான தன்மையே புதினம் ஆகும்.

நாவற்கலை

மேலை நாட்டறிஞர் எச்.ஜி.வெல்ஜ் என்பார் நாவலைப் பற்றி வானளவாப் புகழ்ந்து பேசுகிறார். அவர் கூறுகையில், “தற்கால உலகில் நம்மிடையே எழும் பல்வேறு பிரிவுகளையும் இனிமேல் நாவலின்மூலம் தான் விவாதிக்கப்போகிறோம். எதிர்காலத்தில் நாவலே சமூக இடையிட்டதாகவும், ஒருவரை ஒருவர் நன்கு புரிந்து கொள்வதற்கு ஏற்ற வாயிலாகவும் சுயபரிசோதனை செய்து கொள்வதற்குரிய கருவியாகவும், சமய சமூக சம்பந்தப்பட பிரச்சினைகளை விவாதித்துக் கொள்ளும் பொதுமேடையாகவும் திகழப்போகிறது என்று எழுதினார்.

கலையின் நோக்கம்

கலையின் நோக்கம் என்ன? இன்புறுத்துவதா? அறிவுறுத்துவதா? அதன் நோக்கம் அறிவுறுத்துவதாக அமைந்தால், அது கலையாகாது. ஏனெனில் கலையின் நோக்கம்

இன்புறுத்துவதே. இக்கொள்கையைக் கவிஞர்கள், ஓவியர்கள், தத்துஞானிகள் அனைவரும் ஒப்புக்கொள்கின்றனர்.

இன்பம் என்றால் என்ன? இன்புறுத்தல் என்ற சொல் எவ்வகையான இன்பத்தைக் குறிக்கிறது? இன்பத்தில் இரண்டு வகை உண்டு. சில இன்பங்கள் மனித மனத்தை உயர்த்தி அவனை நன்னெறிக்கு இட்டுச் செல்வன. வேறு சில இன்பங்கள் அவனை வீழ்த்தி அழிக்கக்கூடியவை. எனவே இன்பம் என்றால் அது அனைவரும் நல்லவையான இன்பமாக இருக்க வேண்டும். என்பதையே கலைகள் அறிவுறுத்துகின்றன.

தமிழ் நாவலின் தோற்றமும் வளர்ச்சியும்

முதல் புதினங்கள்

''பொக்காசியோ''வின் 'டெகாமெரன்' புதினத்தின் முன்னோடியாகக் கருதப்படுகிறது. அதன் பின் ''டான்குவிக்சாட்'' டின் ''செர்வான் டிஸ்'' வந்து உலகின் முதன் புதினமாகச் சப்பானிய மொழியில் ரேசாக்கி அம்மையார் படைத்த 'செஞ்சி கதை' (The Tale of Genji) பேசப்படுகிறது. 1740-ல் ஆங்கிலத்தின் சர்-ரிச்சர்ட்சன் எழுதிய ''பமெலா'' (Pamella) என்ற புதினமே முதற் புதினமாகக் கருதப்படுகின்றது.

இந்தியாவின் முதல் புதினம்

வங்காள மொழியில் பங்கிம் சந்திர சட்டர்ஜி 1865-ல் எழுதிய 'துர்கேச நந்தினி'யே இந்தியாவில் தோன்றிய முதல் புதினமாகும்.

தமிழின் முதல் புதினம்

1879-ல் மாயூரம் வேத நாயகம் பிள்ளை எழுதிய பிரதாப முதலியார் சரித்திரம் தமிழில் தோன்றிய முதல் புதினம். இதுவே இந்தியாவில் தோன்றிய இரண்டாம் புதினமாகும். ஆனால் தென்னிந்தியாவில் தோன்றிய முதல் புதினம் ''பிரதாப முதலியார் சரித்திரம்'' ஆகும்.

இதன் ஆசிரியர் "மாயூரம் வேதநாயகம் பிள்ளை". ''தமிழ் புதினத்தின் தந்தை" என அழைக்கப் பெறுகின்றது. இவருடைய இரண்டாவது புதினமான 'சுகுணசுந்தரி சரித்திரம்' 1887-ல் வெளிவந்தது. தமிழில் வெளிவந்த இரண்டாவது புதினம் "அசன்பே சரித்திரம்" ஆகும். பி.ஆர் இராஜம் அய்யரின் 'கமலாம்பாள் சரித்திரம்' 1896-ல் எழுதினார். இப்புதினத்தை அவர் "விவேக சிந்தாமணி" இதழில் தொடர்கதையாக வெளியிட்டார். தமிழில் தொடர்கதையாக வெளிவந்த முதற்பதினம் இதுவாகும். மாதவையா 1898-ல் 'பத்மாவதி சரித்திரம்' என்ற புதினத்தைப் படைத்தார். இப்புதினத்தில் தெளிவான பாத்திரப்படைப்பும், செறிவான கட்டமைப்பும் காணப்படுகின்றன. பின் அவர்

மறவர் சமுதாய மக்களின் வாழ்வைக் கலைநயத்தோடு புலப்படுத்தும் 'விஸய மார்த்தாண்டம்' என்ற புதினத்தைப் படைத்தார்.

"ராஜம் அய்யர், மாதவையா இருவரும் தமிழ் நாவல் வளர்ச்சிக்கு அடிப்படை அமைத்துக் கொடுத்தனர். முன்னவரிடத்தில் தத்துவப் பார்வையும் பின்னவரிடத்தில் சமுதாயப் பார்வையும் இருந்தன"இவ்வாறு மகிழ்த்து வந்த அந்த வைகறைப் பொழுதில் திடீரென ஏற்பட்ட இருளைப் போன்று ஓர் இருண்ட சூழல் இருபதாம் நூற்றாண்டின் தொடக்கம் முதல் ஏறத்தாழ முப்பது முப்பத்தைந்து ஆண்டுகளாய், தமிழ் நாவல் வரலாற்றில் ஏற்பட்டது.

இக்காலத்தில் மொழிபெயர்ப்பு என்று சொல்லத்தக்க போக்கில் அமைந்தது நாவலாய் எழுந்தன. ஆயினும் கால வெள்ளத்தில் அவைகளால் நிற்க முடியவில்லை. இதன்பின் இளஞாயிற்றின் உதயம் போன்று கல்கி. ரா.கிருஷ்ணமூர்த்தியின் 'கள்வனின் காதலி', தியாக பூமி, மகுடபதி, பார்த்திபன் கனவு முதலிய நாவல்கள் தோன்றின. இதைத் தொடர்ந்து சங்கரராமன் 'மண்ணாசை', ஆர்.சண்முகசுந்தரத்தின் நாகம்மாள் ஆகிய இரண்டும் வெளி வந்தன. வாசகரிடையே படிக்கும் ஆர்வமும் பெருகியது.

மனித சமூகத்தில் நாள்தோறும் எற்படுகின்ற மாற்றங்களுக்கு ஏற்ப நாவல்களும் பல்வேறுபட்ட சிந்தனைப் போக்குடன் உருவாயின. விடுதலை வேட்கை வீறிட்டெழுந்த காலத்தில் விடுதலை வேட்கையை மையமாகக் கொண்டு நாவல்கள் பல எழுந்தன. அவற்றுள் முக்கியமானவை கே.என்.வெங்கடராமனின் 'தேசபக்தன் கந்தன்', அகிலனின் 'பெண்' போன்றவையாகும். அரசியல் விடுதலைக்குப் பின் சமுதாய விடுதலையை மையமாகக் கொண்டு கலைப்படைப்புகளை உருவாக்கினர் நாவலாசிரியர்கள். கைம்பெண்துயர், வரதட்சணைக் கொடுமை, கலப்பு மனம், பக்தி, பகுத்தறிவு, பொருளாதாரம், ஆண் பெண் உறவு, பாற்கல்வி கற்பு, காதல் போன்றவற்றை மையமாகக் கொண்டு இதுவரை ஏராளமான நாவல்கள் படைக்கபட்டுள்ளன. இவ்வாறு பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டில் பிறப்பெடுத்த நாவல் இன்று பரந்து விரிந்து காணப்படுகிறது. பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டின் இறுதி முதல் இன்று வரை தமிழகத்தில் சிறந்த நாவல் இலக்கியங்களைப் படைத்த எண்ணற்ற நாவலாசிரியர்கள் தோன்றியுள்ளனர்.

அகிலன், நா.பார்த்த சாரதி, கல்கி, ஜெயகாந்தன், தி.ஜானகிராமன், இராஜேஸ்குமார், சாண்டில்யன் போன்ற நாவலாசிரியர்கள் சிறந்த கலைப்படைப்புகள் பலவற்றை உருவாக்கியுள்ளனர். டாக்டர் இராஜம் கிருஷ்ணனின் 'குருதிப்புனல்' என்ற நாவல் சிறப்புற்று விளங்கிற்று. எனினும் இராஜேஸ்குமார் இந்நாவலாசிரியர்கள் மத்தியில் தனக்கெனத்தனித்த ஓரிடத்தைப் பெற்று விளங்குகின்றார்.

சிறந்த புதினத்தின் இயல்புகள்

- ''ஆசிரியரின் உண்மையான அனுபவத்தைப் பொருளாகக் கொண்டிருக்கும் புதினமே சிறந்ததாகும்'' தா.ஏ.ஞானமூர்த்தி கூற்றாகும்.
- வாழ்க்கையின் எந்தப் பொருளைப் பற்றிப் புதின ஆசிரியர் எழுத விரும்பினாலும் அதை நன்கு தெரிந்தவராகவும், அதன்கண் அனுபவமுடையவராகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

நாவலின் பொதுக்கூறுகள்

நாவலின் கட்டமைப்பு

நாவலின் தாயகம் இத்தாலி ஆகும். கதை சூழ்ச்சி, பாத்திரங்கள் உரையாடல் என சிறந்த கட்டமைப்புடன் பொழுது போக்கிற்காக மட்டுமின்றி சிறந்த அறக்கருத்தையும் உணர்த்துவதே சிறந்த புதினத்தின் கட்டமைப்பாகும்.

பொதுவான நாவல் இலக்கியத்திற்கு

1. கதைக்கரு
2. கதைத்திட்டம் அல்லது கதைக்கோப்பு
3. பாத்திரங்கள்
4. உரையாடல்
5. பின்னணி

ஆகிய ஐந்து கூறுகளும் மிக இன்றியமையாதனவாகக் கூறப்படுகிறது.

நாவலின் வகைகள்

உள்ளடக்கத்தினைப் பொருத்து நாவலை வரலாற்றுநாவல், சமுதாய நாவல், துப்பறியும் நாவல், மொழி பெயர்ப்பு நாவல், தழுவல் நாவல், வட்டார நாவல் எனப் பலவகைப்படுத்தலாம். இவற்றுள் வரலாற்றை அடிப்படையாகக் கொண்டு எழுதப்படுவது வரலாற்று நாவல் என்றும், சமுதாயத்தில் காணப்படும் பல்வேறுபட்ட பிரச்சனைகளைப் பற்றிக் கூறுவது சமுதாய நாவல் என்றும், சமூகத்தில் ஏற்பட்ட ஒரு சம்பவம் இத்தகு சூழ்நிலையில், இந்த காரணத்தால் ஏற்பட்டவை தான் அல்லது வேறுசில நபர்களின் தூண்டுதல்களினால் ஏற்பட்டிருக்கலாம் என்று துப்பறிவதே துப்பறியும் நாவலாகும். துப்பறியும் நாவல்கள் ஆவலைத் தூண்டுவதாகவும் எதிர்பார்ப்பை ஏற்படுத்துவதாகவும் அமையும். சமூக நாவல் காலந்தோறும் மக்கள் எதிர்கொள்ளும் சிக்கல்களை எதிரொலிப்பன சமூக நாவல்களாகும். நேற்றைய செய்திகளே இன்றைய வரலாறு ஆகும். தமிழக வரலாற்றினை அடிப்படையாகக் கொண்டு தமிழ் வரலாற்று நாவல்கள் தோன்றின.

சிறந்த பிறமொழி நாவல்களைத் தமிழில் மொழிபெயர்ப்பதனையே மொழிபெயர்ப்பு நாவல் என அழைத்தனர். இவ்வாறான நாவல்களும் தமிழ் மக்களிடையே சிறந்த வரவேற்பினைப் பெற்றது. அதற்கான பரிசுகளையும் பாராட்டுகளையும் அளித்து அதற்கான அங்கீகாரத்தை உறுதிசெய்தது. தழுவல் நாவல் என்பவை தமிழ் மக்களிடையே பெரிய வரவேற்பைப் பெறவில்லை. சில நாவல்கள் மட்டுமே விதிவிலக்காய் ஏற்கப்பட்டது. அந்தந்த வட்டாரப் பேச்சு வழக்குகளையும் பழக்க வழக்கங்களையும் கொண்டு எழுதப்படுவன வட்டார நாவல்கள் ஆகும். வட்டார நாவல்கள் மூலம் அந்தந்த வட்டார மக்களினுடைய சிறப்புகளை மக்கள் எளிதில் அறிந்துகொண்டனர்.

கதைக்கரு - விளக்கம்

ஒரு சிறந்த நாவலின் இன்றியமையாத கூறுகளுள் கதைக்கருவும் ஒன்றாகும். ஒவ்வொரு நாவலுக்கும் ஒரு அடிப்படைக் கருத்து இருக்கும். இவ்வடிப்படைக் கருத்தே 'கரு' அல்லது 'உரிப்பொருள்' எனப்படும்.

கதைக்கரு பெற்றுள்ள இடத்தைக் கொண்டு தான் நாவலாசிரியருக்குப் பேரும் புகழும் ஏற்படுகின்றது. ஒரு சிக்கல் வாய்ந்த பகுதியை எடுத்துக்கொண்டு அதை உணர்த்த தாம் அறிந்த உத்திகள் பலவற்றைக் கையாண்டு அவற்றின் மூலம் மனதில் எழுந்த சிந்தனைப் படைப்பாளி வெளிப்படுத்திக் கொண்டு செல்ல முக்கிய இடம் வகிப்பது கதைக்கரு ஆகும். கதைக்கரு அமைய வேண்டிய முறை குறித்து,

"கதைக்கரு இயற்கையாகவே அமைதல் வேண்டும். ஆசிரியர் பாடுபட்டு வலிந்து அமைப்பதாக இருத்தல் ஆகாது. நடக்கக்கூடியதே என்று நம்பத்தக்க வகையில் இயல்பாக அமையும் கருவே கதைக்கரு கவர்ச்சி தருவதாகும்" என்று மு.வ. கூறுகிறார். வாசகருக்கு நம்பகத்தன்மையை உண்டாக்குவது "கதைக்கரு" என்பது மு.வ. கருத்து. "நீண்ட சொல்லாடலின் பொருள் எனவும், அடி நாதமான செயல் அல்லது இயக்கம் எனவும், கூறப்பட்ட கதையின் விளக்கமாக அமையும் ஒரு பொதுத்தலைப்பு 'கரு' என்பதை விளக்குவர்" என்று நாவல் கதைக்கருவின் இலக்கணம் சிறுவரையறையாகச் சொல்லப்படுகிறது.

படைப்பாளி கதை வாயிலாகப் படிப்போருக்கு உணர்த்த விழையும் தலையாய எண்ணமே அப்படைப்பின் கருவாகும். முட்டையினுள்ளே கரு ஒன்று இருப்பது போல் புதினத்திலும் கரு உண்டு. முட்டையில் உள்ள மையமான உயிர்க்கருவைச் சுற்றி அதற்கு பாதுகாப்பாகவும், உணவாகவும், மஞ்சட்கரு, வெண்கரு, சவ்வு, ஓடு ஆகியன இருப்பது போல, புதினத்தின் கருவை விளக்கக் கதைக்கோப்புப் பாத்திரங்கள், பின்னணி என்று பலவற்றைக் கொண்டு ஆசிரியர் அமைத்துக் கொள்கின்றார்"2 படைப்பாளிக்குக் கதையின் கரு வாழ்க்கையின் சம்பவங்களிலிருந்து கிடைக்கின்றது.

நாவலில் வேறு எது இருந்தாலும் இல்லாவிட்டாலும் கதை என்ற ஒன்று இருக்க வேண்டும். சொல்வதற்கென்று ஒரு கதை இருப்பதால்தான் நாவலாசிரியர் எழுத உட்காருகிறார். நாவல்கள் நாவலாசிரியரின் மனத்தில் இருந்து கொண்டே இருக்கும். உலக வாழ்வில் கண்டும், கேட்டும், உண்டும், உயிர்த்தும், உற்றும் அறியும் எல்லா அனுபவங்களையும் அவர் மனத்தில் ஊறப்போட்டு வைத்துக் கொள்கிறார்.

முட்டையின் உள்ளே 'கரு' ஒன்று இருப்பது போல நாவலிலும் கரு உண்டு. முட்டையின் நடுவே கருவும் அதைச் சுற்றிலும் மஞ்சள் நிறமுடைய திரவும், அதைச் சுற்றிலும் வெண்ணிறப் பசையும் இருக்கிறது. கடினமான ஓட்டிற்கும் வெண்கருவுக்கும் இடையே மெல்லிய சவ்வு இருப்பதையும் அறிவோம். எனவே ஓடு, சவ்வு, வெண்கரு, மஞ்சள்கரு அனைத்தும் உள்ளே இருக்கிற உயிர்க்கருவுக்குப் பாதுகாப்பாகவும், உணவாகவும் அமைகின்றன. இந்த உதாரணத்தை நினைவில் வைத்துக் கொண்டால் நாவலையும் புரிந்துகொள்ளலாம். நாவலாசிரியர் தனக்குக் கிடைத்த கருவை விளக்கிக் காட்டவே கதைப் பின்னல், பாத்திரங்கள், பின்னணி என்று பலவற்றைக் கண்டு அமைத்துக் கொள்கிறார்.

கதையும் பிளாட்டும்

'கதை', 'பிளாட்' என்ற இரு சொற்களும் ஏறத்தாழ ஒரே பொருளுடையனபோல் நம்மால் கருதப்படுகின்றன. அது தவறு உண்மையில் இச்சொற்கள் வேறு வேறு பொருள் உடையன. இ.எம் பாஸ்டர் என்பவர் கூறும்போது, "கதை என்பது காலக்கிரமப்படி அமையும் நிகழ்ச்சிகளேயாகும். பிளாட் என்பதோ கிரமப்படி அமைந்த நிகழ்ச்சிகளிடையே காரண - காரியத் தொடர்பை ஏற்றி உரைப்பது" என்கிறார்.

ரிக்ஷாக்கார மருதமுத்து இறந்தான், பிறகு அவன் மனைவி ரஞ்சிதமும் இறந்தாள் என்பது கதை. ரிக்ஷாக்கார மருதமுத்து லாரியில் அடிபட்டு இறந்தான். அவனது அகால மரணத்தால் வருந்து வருந்தி ரஞ்சிதமும் இறந்தாள் என்பது பிளாட்.

பிளாட் கதைக்கு மிக இன்றியமையாத உறுப்பாகும். கதைக்கு வடிவ அழகைத் தருவது அது. இரத்தமும் சதையுமாக அமைந்த மனித உடலுக்கு ஓர் அழகிய வடிவத்தைத் தருவது உள்ளே இருக்கும் எலும்புக்கூடேயாகும். அது போல் நாவலுக்கு வடிவச் சட்டகமாய்ப் பயன்படுவது கதையின் பல்வேறு பகுதிகளையும் ஒன்றாய் இணைத்து வடிவைத் தருவது பிளாட்.

கதைக்கரு அமைப்பு

கதைக்கருவின் அமைப்பு என்பது கதைப்பின்னல் பின்னணி போன்ற கலை கூறுகளின் அமைப்பை உள்ளடக்கியது. கருவின் விளக்கமாகவே இவற்றின் போக்கினைக் கொண்டு கதைக்கருவின் சிறப்பை உணர்முடியும். கதைப்பின்னல் போன்ற நாவல்கூறுகளால் கதைக்கரு விளக்கப்படுவதை,

நாவலாசிரியர் தனக்குக் கிடைத்த கருவை விளக்கிக் காட்டவே கதைப்பின்னல், பாத்திரங்கள், பின்னணி என்று பலவற்றை அமைத்துக் கொள்கிறார் என்று மா.இராமலிங்கம் குறிப்பிடுகிறார். கதைக்கருவை வெளிப்படுத்தும் பொழுது நாவலின் நம்பகத்தன்மை வெளிப்படுகிறது.

கதைக்கோப்பின் கரு சிறந்ததாயும் உண்மையான மனித மாண்பு வாய்ந்ததாகவும் இருத்தல் வேண்டும். வாழ்க்கையின் மேற்பரப்பில் தோன்றும் சிறுபொருட்கள் கருப்பொருளாக அமைதல் கூடாது. வாழ்க்கையோடு பின்னிப்பிணைந்த மனித உணர்ச்சிகள், போராட்டங்கள், சிக்கல்கள் ஆகியவற்றையொட்டியதாய்ப் புதினம் இருத்தல் வேண்டும்6 என்று அ.ச.ஞானசம்பந்தன் குறிப்பிடுகிறார்.

கதைப்பின்னல்

கதையின் கட்டுக்கோப்பில் பிளவு தோன்றாமல் இருக்க வேண்டும். முன்னுக்குப் பின் முரண் இல்லாமல் இருக்க வேண்டும். கதையில் வரும் நிகழ்ச்சிகள் திடீரென்று வந்து குதிப்பதுபோல இல்லாமல் இயல்பாக நிகழவேண்டும். ஒரு நிகழ்ச்சியின் முடிவில் இன்னொரு நிகழ்ச்சி கருக்கொண்டிருக்க வேண்டும். நிகழ்ச்சிகளின் போக்கு எவ்வளவு புதுமையுடையதாகவும் இயற்கை இறந்ததாகவும் இருப்பினும் அதன் முடிவு பொருத்தமுடையதாய் இருத்தல் வெண்டும். இவ்வாறு அமைவதே கதைப்பின்னல் சிறப்பாக அமைந்த நாவல்கள்.

"கதைத் திட்டத்தினை அமைப்பதற்கு மூலமாக இருப்பது கதைக்கரு என்பார் அ.ச.ஞானசம்பந்தம்" இதனைக் கதைக்கோப்பு, கதைப்பின்னல் என்றும் கூறுவர். "கதைக்கோப்பு இல்லாத நாவல்கள் உயிரும், இரத்தமும் சதையும் இல்லாத எலும்புக் கூடுகளே" என்பார் தா.ஏ.ஞானமூர்த்தி.

இருவகைக் கதைப்பின்னல்

கதைப்பின்னலை இரண்டு வகையாகப் பிரிக்கலாம். ஒன்று: நெகிழ்ச்சிப் பின்னல் (Loose Plot), மற்றொன்று: செறிவுப் பின்னல் (Origanic Plot) மேலே கூறியவண்ணம் கட்டுக்கோப்பு காரணகாரியத் தொடர்பு ஒருமைப்பாடு, முழுமைத் தன்மை அணைத்தும் கொண்டவை செறிவுப்பின்னலாகும். இதற்கு மாறாக அமைவது நெகிழ்ச்சிப் பின்னல். நாடக விறுவிறுப்பு, துப்பறியும் விளக்க நாவல்கள் செறிவுப் பின்னலைக் கொண்டிருக்கும். பண்புகளை விளக்கும் நாவல்கள் நெகிழ்ச்சிப் பின்னலைக் கொண்டிருக்கும்.

டாக்டர். மு.வ.வின் கரித்துண்டு நெகிழ்ச்சிப் பின்னல் உடையதே ஆகும். வனைத்திறம் சான்ற ஓவியர் ஒருவரின் துன்ப வாழ்வை மையமாகக் கொண்டு பின்னப்பட்டது இந்த நாவல். சென்னையில் பாரிமுனையருகே கரிக்கோடுகளால் ஓவியம் தீட்டிப் பிழைத்து வந்த ஓவியரைத் திருவேங்கடம் என்பவர் சந்திக்கிறார். அவருடைய

கலையில் ஈடுபடுகிறார். தன் நண்பன் குமரேசனிடம் பேராசிரியர் கண்ணனினிடம் அந்த ஓவியரைப் பற்றிச் சொல்லிச் சென்றதாக மகிழ்கிறார் திருவேங்கடம்.

நெகிழ்ச்சியான கதைப்பின்னல்

ஒரு நாவலின் கதை நிகழ்ச்சிகள் ஒன்றன் பின் ஒன்றாக ஒன்றியிருப்பதாக அமைவது மிகவும் சிறப்புடையதாகும். அவ்வாறு முறையாக அமையாமல் சூழலுக்கேற்றவாறு கதைத் தொடர் இன்றி அமைந்து காணப்படுவது நெகிழ்ச்சி கதைப் பின்னலாகும்.

கதை நிகழ்ச்சிகளுக்கிடையே காரண காரியத் தொடர்பு இருக்காது. இதைப் பற்றி வை.சதாசிவம்,

‘‘ஒன்றுக்கொன்று அவ்வளவாகத் தொடர்பு இல்லாத சம்பவங்களைக் கதை அமைப்போடும் கதையின் ஒருமைப்பாடு செயல்கள் நடைபெறும் முறையை ஆதாரமாகக் கொள்ளாமல் கதையில் வரும் தலைமைக் கதை மாந்தரே கதையில் வரும் பல பகுதிகளையும் இணைத்துக் கதையை நடத்திச் செல்லும் வண்ணமும் அமைந்த நாவலாகும். மற்றக் கதைப்பின்னலோ அல்லது பிற சம்பவங்களோ முக்கியத்துவம் பெறா” என்பதாகக் கூறி இருப்பது நோக்கத்தக்கது.

செறிவுக் கதைப் பின்னல்

நெகிழ்ச்சிக் கதைப்பின்னலிலிருந்து முற்றிலும் மாறுபட்டு காணப்படுவது செறிவு கதைப்பின்னலாகும். இதில் கதை நிகழ்ச்சிகள் தெளிவாகப் பின்னப்பட்டிருக்கும். இதில் நடக்கின்ற நிகழ்ச்சி மட்டுமே மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாகக் கருதப்படும். தடையின்மை, விறுவிறுப்பு முதலியனவும் கவர்ச்சி தன்மையும் கொண்டு காணப்படும்.

இத்தகைய நாவல்களில் ஆசிரியர் நிகழ்ச்சிக்குத் தனியொரு அம்சத்தைக் கொடுத்து அதில் தன்னுடைய கற்பனையைப் புகுத்த வேண்டும் என்று கருதுவார். இங்கு ஆசிரியரின் பார்வையானது விரிந்து பட்டதாகக் காணப்படாமல் குறுகியதாகவே காணப்படும் என்றும் கூறலாம்.

ஒரு நிகழ்ச்சியை எவ்வாறெல்லாம் சிறப்பாக அமைக்க முடியுமோ அந்த வகையில் எல்லாம் முயன்று அப்பகுதியை ஆசிரியர் அமைப்பார்.

வை.சதாசிவம் அவர்கள் தன்னுடைய “சமுத்திரம் நாவல்கள் ஓர் ஆய்வு” என்ற ஆய்வேட்டில் கூறுகையில்,

‘‘செறிவுக் கதைப்பின்னல் என்பது இதனின்றும் வேறுபட்டதாகும். நிகழ்ச்சிகள், இதில் முக்கிய இடம்பெறும் கதைப் பின்னலின்றும் பிரிக்க முடியாத ஒரு பகுதியாக

அமையும். இத்தகைய கதைப்பின்னல் அமைந்த நாவலலைச் சீராகத் திட்டமிட்டுக் கொள்ள வெண்டும்.

கதை மாந்தர்களும், நிகழ்ச்சிகளும் ஏற்றம் பெற்று இடம்பெற வேண்டும்" என்பதாக விளக்கமளிக்கிறார்.

மனிதன் சமூக அமைப்புகளுடன் ஒன்றி வாழ்கிறவன். மனித வாழ்வு சமூகப் பின்புலங்களால் சூழப்பட்டுள்ளது. மனிதனின் வாழ்க்கை முறையைச் சமூகப் பின்னணியே விளக்கிக் காட்டுகின்றன.

"மனிதன் தன்னந்தனியாக வாழ்பவன் அல்லன், கூடி வாழும் இயல்புடையவன். மனித வாழ்வு சமுதாயச் சூழல்களாலேயே நிர்ணயிக்கப்டுகிறது.

மனிதனின் ஆளுமை சமுதாயத்தின் மீதும் சமுதாயத்தின் ஆளுமை மனிதன் மீதும் இறுகப் படிந்து ஒன்றையொன்று மாற்றிக் கொண்டே இருக்கின்றன"9 என்று மா.இராமலிங்கம் குறிப்பிடுகிறார்.

கதைப்பின்னல் இயற்கையாகத் தோன்றுவதுபோல் இயங்க வேண்டும். கதைப்பின்னல் உருவாக்க பயன்படுத்தும் முறைகள் நம்பத்தக்கவையாகவும், ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடியவையாகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

பாத்திரங்கள்

நாவலில் சிறப்புமிக்கதும், வாசகரின் மனதினைக் கவரக் கூடியதும் பாத்திரங்கள் ஆகும். நம் நெஞ்சை அள்ளும் ஆற்றல் பெற்று நம் நெஞ்சில் உயிரும் உணர்ச்சியும் மிக்க வாழ்வும் கொண்டு வாழும் நாவலில் பாத்திரங்கள் சிறப்பிடம் பெறுகின்றன.

பாத்திரப் படைப்பு

பாத்திரப் படைப்பு புதினங்களுக்கும், பெருங்காப்பியங்களுக்கும் ஓர் அணிகலனாகும். Characterisation என ஆங்கிலத்தில் இதனைக் கூறுவர். பாத்திரப் படைப்பு புதினம் இலக்கிய ஆசிரியரின் ஆற்றலுக்கும் கற்பனைக்கும் சான்றாக விளங்குகிறது. "பாத்திரப் படைப்புகள் சமூக முரண்பாடுகளை வெளிப்படுத்தும் கருவி"என்கிறார் கைலாசபதி. சிறந்த புதின ஆசிரியர்கள் படைத்த புதினங்கள் நாம் படிப்போமாயின் அவற்றின் கதாப்பாத்திரங்கள் நம் கற்பனையில் உயிருள்ளவை போல் இயங்கும். இவ்வாறு உயிருள்ளவைப் போலத் தோன்றும் பாத்திரப் படைப்புடைய புதினமே சிறப்புடையதாக மதிக்கப் பெறும்.

"நான் என் பாத்திரங்களைக் கட்டுப்படுத்துவதில்லை. நான் அவர்களுக்குக் கட்டுபட்டுவிடுகிறேன். அவர்கள் விரும்பிய வண்ணம் என்னை அழைத்துச் செல்கின்றனர்" என்று தாக்கரே என்பவர் கூறுகிறார். "கதையாசிரியர் சமூகப் பொறுப்பைப் பாத்திரச்

சித்தரிப்புகளின்மூலம் காணமுடிகிறது". புதினம் இலக்கியமாகக் கருதப்பெற வேண்டுமானால் பாத்திரங்களுக்குச் சிறப்பிடம் கொடுக்கப்பெறல் வேண்டும். பாத்திரப்படைப்பு புதினம் இலக்கிய ஆசிரியரின் ஆற்றலுக்கும் கற்பனைக்கும் சான்றாக விளங்குகிறது.

படைப்பாளிகளின் உணர்வு வெளிப்பாடே பாத்திரப்படைப்பு, படைப்பாளி எந்த எந்த அளவுக்குப் பாத்திரங்களுடன் நெருங்கி உறவாடுகிறனோ அந்த அளவுக்குப் பாத்திரப்படைப்பு வெற்றி பெரும். காவியத்துக்கும் நாவலுக்கும் கதை கூறும் இயல்பால் ஒற்றுமை உண்டு. ஒரு நாவலின் படைப்பில் முக்கியமானதும், சிறப்புமிக்கதும் நெஞ்சில் இடம்பெறுவதும் பாத்திரப்படைப்பே ஆகும். நாவலில் இடம்பெறும் பாத்திரங்கள் உயிரோட்டமுடையதாகவும், வாசகனின் மனதில் நீங்காமல் இடம்பிடிப்பதாகவும் இருக்க வேண்டும்

பொருளால் வேறுபட்டவை. இரண்டும் தோன்றிய சூழல்கள் வெவ்வேறானவை. தன்னேரில்லாத படைப்புகளாய் தலைவனுடையதாய் என காவியத் தலைவனுக்கு இலக்கணம் கூறுகிறது. இதற்கு மாறாக நாவலில் அன்றாடம் காணக்கூடிய மக்களே பாத்திரங்களாக விளங்குபவர்கள். வான காவியம் மனிதர்களின் தெய்வீகத் தன்மையும் இலட்சியப் புருஷனையுமே பற்றி அமைகிறது. நாவல் மனிதனை அவனுடைய வீழ்ச்சிகளுடன் அவனுடைய தவறுகளுடன் அப்படியே மனிதனை மனிதனாக எடுத்துக் காட்டுகிறது.

சிறுகதையும் நாவலும் சமூகவியல் தொடர்புடையவை. சமூகவியல் தொடர்புடைய இவ்விரண்டு பாத்திரங்கள் படைக்கப்பட்டாலும் நாவலைப்போன்று பாத்திரம் சிறுகதையில் உருவாக்கப் பெற முடிவதில்லை. நாவல், சிறுகதை போன்ற ஒவ்வொரு படைப்புப் படைத்தலும் அதற்கு கதைமாந்தர்கள் மிகவும் அவசியமாகின்றன. இப்பாத்திரங்களின் வாயிலாகவே கதையாசிரியர் தாம் கூறவந்த கருத்துக்களை வெளிப்படுத்துகின்றார். கதையின் சமூகத்தையோ தனிப்பட்ட மனிதர்களையோ பற்றிப் பேசப்படுகின்றபோது பாத்திரங்களின் வழியாகத்தான் பேசமுடியும். ஒரு நல்ல நாவலைப் படைக்கும் எழுத்தாளரின் உள்ளுணர்வின் நாடகமாகி இருந்தால் ஒழிய பாத்திரங்கள் உயிர்ப்பு இருந்தால் படைப்பவரின் மனக்கண்முன் நடமாடமுடியாது.

பாத்திரப்படைப்பு என்பது பெயர் கூட்டி விடுவதோ, அங்க வர்ணனை நடத்தி விடுவதோ அல்ல. மனம், அறிவு, சிந்தனை, குணம், சூழ்நிலையின் போது உணர்ச்சிகள் சிலவற்றைக் கூர்ந்து அறிந்து அனுபவமாக வெளிப்படுவதைத் தீட்டுவதாகும் என்பார் மா.இராமலிங்கம்.

உரையாடல்

புதினத்தின் சுவை மிக்கதொரு கூறாகும். உரையாடலில் தான் நாம் பாத்திரங்களோடு நெருக்கமான தொடர்பு கொள்கிறோம். கதை விளக்கமும், தெளிவு

பெறுகிற உரையாடல், அடிக்கடி கதைகோப்பு வளர்ச்சிக்குப் பயன்படுகிறது. எனினும் முதன்மையான செயல் பாத்திரங்களின் உணர்ச்சிகள் உள்நோக்கங்கள் மனநிலை ஆகியவைகளை நன்கு புலப்படுத்துவதாகும். சிறந்த உரையாடல் புதினக் கதையை விளக்கமுறச் செய்கிறது. தக்க இடத்தில் அதைப் பொருத்தமாகப் பயன்படுத்துவது எழுத்தாளரின் புதினக் கலைத் திறனைப் பொறுத்துள்ளது.

நாவல்களில் வெற்றி, தோல்வி பாத்திரப்படைப்புக் கொண்டு அமைகின்றது என்றால், அவற்றின் உயிர் உரையாடலில்தான் உள்ளது. உரையாடல், மூலக்கதையினை விளக்கும் சாதனமாக இருக்க வேண்டும். மேலும் கதை வளர்ச்சியினை நோக்கியதாய் இருக்க வேண்டும்" என்கிறார் ராபர்ட் மைஸ் என்பவர்.

மொழி நடை

ஆசிரியரின் புலமைத் திறனும், இலக்கியத்தின் வெற்றியும் நடைச்சிறப்பால் தான் வெளிப்படும். நடையானது கால மாற்றத்திற்கு ஏற்றவாறு கருத்துக்களை வெளிப்படுத்த வேண்டும். "எழுத்தாளனின் தனித்தன்மையை உணர்த்த வல்லது". "அகத்தின் அழகு முகத்தில் தெரியும் என்பது போல், எழுத்தின் அழகு நடையில் வெளிப்படும். இந்நடையும் காலத்திற்குக் காலம் மனிதனுக்கு மனிதன் வேறுபடும்" என்கிறார் அகிலன்.

புதினத்தின் கதை தகுதியுடையதாக இருத்தல் வேண்டும். புத்துணர்ச்சி தரும் வகையிலும் உள்ளத்தைக் கவரும் வகையிலும் கலையழகு பொருந்தவும் கூறப்பெறுதல் வேண்டும். கதையின் நிகழ்ச்சிகள் ஒன்றிலிருந்து மற்றொன்று இயல்பாகவே உருவாவதுபோல் தோன்றுதல் வேண்டும். சாதாரண நிகழ்ச்சிகளும் எழுத்தாளரின் கைத்திறத்தால் சிறப்புடையனவாக விளங்குதல் வேண்டும். முடிவு எதிர்ப்பார்த்ததாயினும், எதிர்பாராதாயினும் கதையின் முன் நிகழ்ச்சிகளை நோக்க நியாயமானதாகத் தோன்ற வேண்டும்

பின்னணி

நாவலின் முக்கியப் பாத்திரங்கள் தோன்றும் இடம், காலம் இவற்றின் கூறுபாடுகளே பின்னணி ஆகும். பொதுவாகப் பின்னணியோடு அமையாத நாவலே இல்லை எனலாம். நிகழ்ச்சியின் காலம், இடம் ஆகியவை பின்னணியின் பாற்படும். இதன்கண் பழக்க வழக்கங்கள், வாழ்க்கை முறைகள், இயற்கைப் பின்னணி அல்லது சூழ்நிலை ஆகியவைகளும் அடங்கும்.

- சமுதாயப் பின்னணி (Social Setting)
- காட்சிப் பின்னணி (Material Setting)

என இருவகைப்படுத்தலாம். இவை ஒவ்வொன்றும் மற்றொன்றன் தொடர்பு நோக்கி அமைக்கப் பெறல் வேண்டும்.

நிறைவு

"ஓடை நீர் போலத் தெளிந்த நடை, அழகிய சொற்கள், மனித இனத்தைப் பற்றிய தெளிந்த அறிவு, அவர்களின் வாழ்வியல் தோய்ந்த மனநிலை, இலட்சிய நோக்கம் முதலியன வாய்ந்த நாவல்கள் மிகுதியாகத் தோன்ற வேண்டும்.

சிறந்த புதின ஆசிரியர்கள்

கல்கி

புதினத்திற்குப் புத்துணர்ச்சி ஊட்டியவர் "கல்கி". எளிய நடை, உயிரோட்டம், மிக்க மொழி, விளக்குந் திறன், சிறந்த உணர்ச்சி, உயர்ந்த கருததுக்கள் அமைய நாவல் படைத்த முதல்வர் கல்கியாவார். வரலாற்றுப் புதினங்களோடு சமுதாயப் புதினங்களையும் படைத்தவர். தம் காலத்து வாழ்க்கைச் சிக்கல்களைத் தமது கதைகளில் சித்தரிப்பார். "அலையோசை" புதினம் சாகித்ய அகாதெமியின் பரிசு பெற்றது.

அகிலன்

அகிலனின் புதினங்கள் பல்வேறு சமுதாயப் பிரச்சனைகள் கருப்பொருளாகி உள்ளது. எழுத்தாளனின் வாழ்வினை ஓவியமாக்கி காட்டும் "பாவை விளக்கு" புதினத்தைப் படைத்தார். "கதைப்படைப்பிலும், பாத்திரப் படைப்பிலும், இலக்கியப் படைப்பிலும், இவற்றிற்கெல்லாம் ஏற்ற தமிழ் நடைப் படைப்பிலும் தம் தனித்தன்மையை அகிலன் பெற்றுள்ளார் என்று தெ.பொ.மீ. பாராட்டுகிறார்.

மு.வ.

மு.வ.வின் புதினங்களையும் சமுதாயத்தையும் தனித்தனியாகப் பிரித்துப் பார்க்க இயலாது. பால் உணர்வின் நெளிவு, சுளிவுகளையெல்லாம் கதை வடிவில் காட்டும் 'அல்லி'. ஓர் ஓவியக் கலைஞனின் வாழ்க்கைப் போராட்டங்களை மையமாகக் கொண்ட ''கரித்துண்டு'' இளைஞர்கள் மன இயல்புகளை நிகழ்ச்சிகளாக்கி அகல்விளக்கு. மு.வ. புதினங்கள் படிக்கும்போது தலைசிறந்த இலக்கியத்தைப் படிப்பது போன்ற உணர்வு ஏற்படும்.

ஜெயகாந்தன்

சமுதாயச் சிக்கல்களையும், சமகால நிகழ்ச்சிகளையும் கதைப் பொருளாகப் படைத்தார். பழமைக்கும், புதுமைக்கும் இடையே நடைபெறும் மோதல்களையும், அவற்றின் விளைவுகளையும் தம் புதினங்களில் மிக நுண்மையாகக் கையாண்டள்ளார். இன்னும் சில புதின ஆசிரியர்கள் உள்ளனர். பி.எஸ்.இராமையா, கா.நா.சுப்ரமணியம், நா.பார்த்த சாரதி, கி.இராஜ நாராயணன், லா.ச.இராமாமிர்தம், மௌனி, கி.வா.ஜெகந்நாதன், கு.ப.ராசகோலான், புதுமைப்பித்தன் போன்றவர்கள் தமிழில் ஒரு மறுமலர்ச்சியைத் தோற்றுவித்து வெற்றி கண்டவர்கள் ஆவார்.

கபிலன் வைரமுத்துவின் 'மெய்நிகரி' - வெளிப்பாடுகள்

முனைவர் மு.சாதிக்பாட்சா,
இணைப்பேராசிரியர்,
முதுகலை மற்றும் தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி),
திருச்சிராப்பள்ளி - 20

முன்னுரை

நூலின் துவக்கத்திலேயே 'மெய்நிகர்' என்பதற்கானப் பொருண்மை "மெய்நிகர் (Virtual reality) என்ற வேரிலிருந்து வந்தது மெய்நிகரி (Virtual reality engine) மெய்க்கு நிகரான ஆனால் மெய் அல்லாத சூழல்களைக் குறிக்கிறது மெய்நிகர். அச்சூழல் பிம்பங்களை உற்பத்தி செய்யும் இயங்கு தளத்தைக் குறிக்கிறது மெய்நிகரி. இதன் அடிப்படையில் இந்தக் கதையில் நான் குறிப்பிட்டிருக்கும் தொலைக்காட்சி அலுவலகத்தை ஒரு மெய்நிகரியாகக் கருதுகிறேன்." என ஆசிரியரால் சுட்டப்படுகிறது. தொலைக்காட்சி அலுவலகம் இங்கு மெய்நிகரியாகக் காட்டப்படுகிறது. மெய்நிகரியில் பணியாற்றும்,

இக்கதை சொல்லும் டெரன்ஸ் பால், பெனாசிர், மானசா, நிலாசுந்தரம், ராகவன் இவர்கள் தான் கதையை நடத்துபவர்கள். டெரன்ஸ் பால், பெனாசிர் இருவரும் காதலர்கள். திருமண உறவை நோக்கி நகர்பவர்கள். இவர்கள் பணியாற்றும் தொலைக்காட்சி நிறுவனத்தின் பெயர் 'மாடப்புறா' கதை முழுவதும் 'Flash Back' எனக் கூறப்படுகின்ற 'பின்னோக்கு' உத்தியுடன் எழுதப்பட்டுள்ளது. இக்கதை சொல்லி ஒரு படத் தொகுப்பாளர். இக்கதை சொல்லி மறக்கமுடியாத சில நாட்களைத் திரும்பிப் பார்ப்பதாகக் கதை கூறப்படுகிறது. வரலாறு ஆவணங்களாகக் கதையாக்கப்படும். அதுபோல் இவன் பாதை ஆவணங்களாகக் கதை முழுவதும் தென்படுகின்றன. கதைக்கு இன்றியமையாதக் கதாபாத்திரம் இவன்தான். இக்கதை இவனின் குரலாக நகர்த்தப்படுகிறது என்பதும் முன்பக்கம் காணப்படுகிறது. *(ப.8)*

அந்நிறுவனத்தில் Reality Show (உண்மை நிகழ்ச்சி) என்று தயாரிக்க, கதை சொல்லியைப் பொறுப்பாளனாக நிறுவனம் நியமிக்கிறது. அதாவது Chief Editor. இதன் மேற்பார்வையாளர் சந்திரபாபு இந்நிகழ்ச்சிக்குத் தேர்வு செய்யப்பட்டவர்கள் தான் நிலா சுந்தரம், மானசா, சாகஉன், பெனாசிர் என்ற நால்வரும் ஆவர். இந்த நால்வரும்,

"மதுரை தியாகராயர் கல்லூரியில் படித்துவிட்டு சென்னைக்கு வந்திருக்கிறான் நிலா சுந்தரம். உள்ளூர் கேபிள் தொலைக்காட்சியில் பணியாற்றியிருக்கிறான். சென்னை பல்கலைக்கழகத்தில் ஜெர்னலிசம் பயின்று சில பல தொலைக்காட்சிகளில் சலசலப்பை ஏற்படுத்திவிட்டு மாடப்புறா வளாகத்திற்கு வந்திருக்கிறாள் மானசா. முதல்நிலை

தொலைக்காட்சிகளில் ரியாலிட்டி நிகழ்ச்சிகளின் இயக்குநராக இருந்தவன் ராகவன். நிகழ்ச்சி தயாரிப்பின் அனைத்து நுட்பங்களையும் அறிந்தவன். நடைமுறை ஊடகவியலை விரல் நுனியில் வைத்திருப்பவன். திருநெல்வேலியில் இருந்து சென்னைக்கு வந்து லயோலா கல்லூரியில் படித்துவிட்டு ரேடியோ ஜாக்கியாக ஒரு வருடம் பணியாற்றிவிட்டு தொலைக்காட்சிக்கு வந்திருக்கிறாள் பெனாசிர்." (பக்கம். 27)

என்றவாறு பணியாற்றிவிட்டு வந்து சேர்வார்கள். இவர்கள் சேர்ந்து தொடர்ச்சியாக உண்மை நிகழ்ச்சிகளைத் தயாரிக்கின்றனர். 'இசைத் தளபதிகள்' நிகழ்ச்சிக்கான பணிகள் நடைபெற்றுக் கொண்டிருக்கின்ற தறுவாயில் அப்போதைய அரசின் பொருளாதார முடிவுகளால் பலர் வேலை இழக்கும் அபாயம் ஏற்பட்டது. அப்போது இந்த ஐவருக்கும் இச்சூழல் வந்தது. மேலும் இவர்கள் தயாரிக்க நினைக்கும் வகையில் தயாரிக்க நிர்வாகம் ஒத்துழைப்புத் தருவதில்லை.

'இசைத் தளபதிகள்' நிகழ்ச்சியை இவர்கள் தயாரித்து அளித்தற்கும், நிறுவனம் வெளியிட்டதற்கும் வேறுபாடு இருந்தது. இது இந்த ஐவருக்கும் மன வருத்தத்தை அளித்தது. இதில் நிலா சுந்தரம் நிர்வாகத்தின் பக்கமிருந்தான். அது மீதமுள்ள நான்கு பேரை வருத்தமடையச் செய்தது. ஆனால் மீண்டும் ஐவரும் நண்பர்களாகப் பயணம் செய்கின்றனர். இறுதியில் பிரேம் என்பவர் ஒரு குழுவை வெற்றிபெறச் செய்ய தவறான முயற்சிகள் பலனின்றிப் போனாலும், அவர்களே வெற்றி பெற்றதால் பிரச்சனை முடிவுக்கு வந்தது.

ஆனால் நிர்வாகம் அடுத்த 'எபிசோட்'-டில் ஐவரையும் பிரித்து, சந்திக்க வாய்ப்பில்லாதவாறு பொறுப்புகளைத் தருகின்றனர். இச்சூழலில் சிலர் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டு,

'தாமாக முன் வந்து பணி நீங்கிக் கொள்பவர்களை மூன்று மாத சம்பளத்தோடு விடுவிப்போம்' (பக்கம் 139)

என்ற அறிவிப்பும் வெளியானது.

இச்சூழல் ஐவரும் சேர்ந்து இருப்பதற்கான வாய்ப்பாக உடற்பயிற்சி செய்யும் நேரத்தைப் பயன்படுத்திக் கொண்டனர்.

அதன் தொடர்ச்சியாக ஐவரும் மாடப்புறா தொலைக்காட்சியிலிருந்து விலகி சேர்ந்து வேறொன்றைச் செய்ய முடிவு செய்கின்றனர்.

"காற்றினூடே லை.ஃபொடெயின்மெண்ட்" என தங்கள் நிறுவனத்திற்குப் பெயர் வைப்பதென முடிவு செய்கின்றனர்.

முதலில் டெரன்ஸ், பெனாசிர் இருவரும் வெளியேறுவது பின்னர் மற்றவர் வெளியேறுவது என முடிவு செய்கின்றனர். புதிய நிறுவனம் நடைபெறுகிறது.

இவ்வாறு கதை நிறைவடைகிறது. இக்கதையில் வரும் கதாபாத்திரங்களின் வழியாக வெளிப்படுத்தும் பொதுக் கருத்தியல் வெளிப்பாடுகளே இக்கட்டுரையாகும்.

வெளிப்பாடுகள்

மனிதப் படைப்புகள் ஒவ்வொன்றிற்கும் ஒரு குறிக்கோள் உண்டு. குறிக்கோளற்ற படைப்புகள் இல்லை. ஆசிரியருக்கு இருக்கும். அல்லது படைப்புத் தானாகவே குறிக்கோள் ஒன்றைச் சொல்லும் "கவண்' என்ற தமிழ்த் திரைப்படம் தொலைக்காட்சி நிகழ்ச்சிகள் பற்றி வெளிவந்த திரைப்படம் ஆகும். அதில் சில சுட்டிக்காட்டப்பட்டிருக்கும். இப்புதினமும் அதுபோல சில நிகழ்வுகளைச் சுட்டிக் காட்டினும் இவ்வாய்வுக் கட்டுரை ஆசிரியர் தன் போக்கில் சுட்டும் சமூகம் பற்றிய வெளிப்பாடுகளை மட்டும் வெளிக்கொணருகிறது.

தொலைக்காட்சித் தொடர்

தொலைக்காட்சித் தொடர்கள், பொதுவாக குடும்பப் பின்னணி கொண்டே தயாரிக்கப்படுகிறது. குடும்ப நிகழ்வுகளே பெரும்பான்மையாக இடம்பிடித்து விடுகின்றன. குடும்பச் சண்டைகள், அதனுடனான சாதி ஏற்றத் தாழ்வுகள், சமூக முரண்பாடுகள் உறவு முரண்கள், உறவின் பிளவுகள், என்ற அடிப்படையில் தொலைக்காட்சித் தொடர்களின் கதைகள் அமைக்கப்படுகின்றன. இது போன்றத் தொலைக்காட்சித் தொடர்கள் அமைய வேண்டுவது எவ்வாறு? என்பதை ஆசிரியர் கீழ்க்கண்டவாறு இக்கதை வாயிலாக வாசகனுக்குத் தெரிவிக்கின்றார். மேலும்,

"ஒரு பசி இருக்கணும்... சீரியல் பாத்துக்கிட்டு இருக்கிற குடும்பங்களோட குடுமிய புடுச்சுத் திருப்பி நம்ம ரியாலிட்டி நிகழ்ச்சியப் பாக்க வைக்கணும்கிற வெறி இருக்கணும்... (பக். 17) என ஆசிரியர் தெரிவிப்பது தொலைக்காட்சித் தொடர்களில் இடம்பெறும் காட்சிகளில் மட்டுமல்ல, தொலைக்காட்சித் தொடரை இயக்குபவருக்கும், அக்கதையின் ஆசிரியருக்கும் இருக்க வேண்டும் என்கிறார் ஆசிரியர்.

பெரும்பான்மையான தொலைக்காட்சித் தொடர்கள் எதிர்வினை பற்றியே தயாரிக்கப்படுகின்றன என்பதே எதார்த்தம்.

மேலும் நிகழ்ச்சி தயாரிப்பில் சிறு பங்கு கொள்ளினும் அது பெருமதிப்பாக பங்காளர் கொள்ளும் மனப்பான்மையை,

"ஒரு புகழ்பெற்ற நிகழ்ச்சியில் டீ வாங்கிக் கொடுப்பதைக் கூட ஒரு தயாரிப்புத் தகுதியாக நினைத்துக் கொள்கிற சிலரைப் பார்த்தபோது பரிதாபமாக இருந்தது.. (ப.17) என்றவாறும் ஆசிரியர் சுட்டுகிறார்.

பல திரைப்படங்களில் நடித்து மக்களின் வரவேற்பைப் பெற்ற ஒருவர். அடுத்த சில ஆண்டுகளில் வறுமையுற்றுக் காணப்படும் செய்தியைச் செய்திகளில் காண்கிறோம். இச்சூழல் பல்லாண்டுகளாக நிகழ்கிறது.

தொலைக்காட்சிப் பணியாளர்களின் பண்பு

பொதுவாகப் பணியாற்றுகின்ற இடத்தில் நண்பர்களாக இருப்போரை, 'சினேகர்' என்போம். எத்தனை ஆண்டுகள் சேர்ந்து பணியாற்றினாலும் இந்நிலை மாறா. சில விதிவிலக்குகள் உண்டு. சேர்ந்து கல்வி கற்றோரும்,பிறப்பால் ஏற்படும் உறவுகளும் பல முரண்களிலும் சேர்ந்து வரும். இச்சூழல் இங்கு விளக்கப்படுகிறது.

திரைப்படக்காட்சி

ஒரு திரைப்படக்காட்சி அமையும் முறைகள் பலவாகும். ஒரு தனிநபரின் உழைப்பால் திரைப்படம் வெற்றியடைந்துவிடாது. திரைப்படம் உருவாக்குபவர்களுக்கு மட்டும் இது பொருந்தாது. நடிகர்களுக்கும் பொருந்தும்.

இன்னும் குறிப்பாகத் திரைப்படத்தில் தனிவழியில் பயணம் செல்லும் நகைச்சுவை நபர்களுக்கும் பொருந்தும். இன்றைய தலைமுறை இணைய வழியாக ஓரளவு தெரிந்துவைத்துள்ள நாகேஷ், சுருளிராஜன், தேங்காய் சீனிவாசன், மனோரமா, கோவை சரளா, கவுண்டமணி, செந்தில் விவேக், வடிவேலு, சந்தானம், சூரி,யோகிபாபு, போண்டா மணி, இன்னும் பலர் என பெரிய பட்டாளம் வெற்றியைப் பெரிதும் உதவியிருக்கிறது. அந்த வரிசையில் கவுண்டமணி, செந்தில் என்ற இணை மிகப்பெரிய பங்களிப்பினைச் செய்துள்ளது. அதன் பிறகு மதிப்பிற்குரிய வடிவேலு அவர்கள்.

இவர்கள்நடித்தால் ரசிகன் படத்தைப் பார்ப்பான் என்ற நிலையும் இருக்கிறது. அந்த இருவரையும் கதையின் போக்கில் ஆசிரியர் வேறுபடுத்திக் காட்டுகிறார்.இவர்கள் பற்றிய உரையாடலில்,

'இரண்டு பேருக்கும் ஒரு மிகப்பெரிய வித்தியாசம் இருக்கு. கவுண்டமணியோட நகைச்சுவை பெரும்பாலும் மொழி சார்ந்தது. செந்திலோட நகைச்சுவை உடல்சார்ந்தது. செந்திலோட தோற்றம் அசாதாரணமான தோற்றம் அதுல இருக்கிற ஊடுருவல் தன்மை கவுண்டமணியோட தோற்றத்துல கிடையாது.' (ப.50)

என்ற கூற்றுடன்,

'மீடியால மொழி பயணிக்கிற தூரத்தையும் ஆழத்தையும் விட உடல் பாவனைகள் பயணிக்கிற தூரம் அதிகம்.' (ப.50)

இதற்குச் சான்றாக, "காதலிக்க நேரமில்லை படத்துல நாகேஷ் கதை சொல்ற சீனே போதும்" (ப.50) என ஆசிரியர் திரைப்பட நகைச்சுவை பற்றி எழுதுகிறார்.

இசைக்குழுக்கள் உருவானது எதற்காக?

மேற்கண்ட வினாவிற்கு ஆசிரியர் இப்புதினத்தில் வாசகர் அறிந்துகொள்ளும் வகையில்,

"குழுக்கள் தோன்றுவதற்கு போரும் மதமும் இருபெரும் காரணங்கள், *(ப.61)*, 'வறுமை' *(ப.62)* இதற்குச் சான்றாக சங்க இலக்கியப் பாத்திரங்கள் எடுத்துக் கூறப்படுகின்றன.

சங்க கால இசைக்குழு என்ற பெயரில் பாணர், கூத்தர், புலவர், விறலி, பொருநர் போன்றவர்கள் கூறப்படுகின்றன.

உண்மை. சங்க இலக்கியங்களை உற்று நோக்கின் இசைக்கப்படுவதன் நோக்கம் வறுமையைப் போக்கிக்கொள்வதே காரணம் ஆகும்.

ஆண் - பெண்

உலகின் தவிர்க்க இயலாத இரு கதா பாத்திரங்கள் ஆண் - பெண். உலகில் இவர்கள் இருவர் பற்றிப் பேசா இலக்கியங்களே இல்லை. தனித்தும் இணைத்தும் தொடர்ச்சியாகப் பேசுபொருளாக இவர்கள் இருவர் மட்டுமே உண்டு. இவர்கள் பற்றி மிகச் சரியான வாக்கியங்களை ஆசிரியர் முன்வைக்கிறார்.

"பலவழி சொந்தங்களோடு உறவாடி விட்டுத் திரும்பும்போது இளம் ஆண்கள் 'Switch off' ஆகிறார்கள். இளம் பெண்கள் 'Re-Charge' ஆகிறார்கள்" *(ப.67)* என்கிறார் ஆசிரியர். இதற்கான விளக்கத்தை அறுதியிட்டுக் கூறமுடியாது. ஆனால் நடப்பது இதுவே ஒவ்வொருவருக்கும் ஒவ்வொரு காரணத்தை வெளிப்படுத்த இது வழிவகை செய்யக்கூடும்.

பெண்ணின் உணர்வு மதித்தல்

மற்றொரு உரையாடலில் ஆணொருவர், பெண்ணுடனான விவாதத்திற்குப் பிறகு, அவர் சொல்ல வேண்டியதை மறைப்பது குறித்து, "எனக்குத் தெரிந்த உண்மையைச் சொல்ல வேண்டும் என்பது என் விருப்பம் அவருக்குத் தெரிந்த உண்மையை மறைக்க வேண்டும் என்பது அவள் விருப்பம்." *(ப.72)* என்றவாறு எண்ணிக்கொண்டு பெண்மையின் உணர்வுகளை மதிக்கும் பண்பை வெளிப்படுத்துகிறார்.

பெண்ணின் எதிர்வனை

பணியிலிருந்து விடுவிக்கப்படுவோம் என்ற சூழலில்,

"பொண்ணுங்களுக்கென்ன எந்த வேலையும் கிடைக்கலைன்னா ப்யூட்டி பார்லர் போய் வெள்ளரிக்காவ பூசிகிட்டு கல்யாணத்துக்கு ரெடியாயிருவீங்க. - நிலா சுந்தரத்தின் கெக்க பெக்க" என ஆசிரியர் எழுதுகிறார்." *(ப. 73)*

தன் உடன் பணிபுரியும் பெண்ணை இவ்வாறு சொல்ல, பெண் கடுமையான எதிர்வினை புரிவதாகக் கீழ்க்கண்டவாறு சொல்கிறார் ஆசிரியர்.

"அவன் அந்தக் கடைசி வார்த்தையை உச்சரித்த அடுத்த நொடி அவனுக்குப் பின்னால் நின்றிருந்த மானசா ஒரு பெருஞ்சத்தத்தோடு நாற்காலியை எட்டி உதைத்தாள். நிலை இழந்த நிலா குப்புற விழுந்து மண்ணைக் கவ்வினான்."

மேலும் தொடர்ந்தாள் பெண்.

"இன்னும் எத்தனை தலைமுறைக்குடா இதே மாதிரி யோசிக்கப் போறீங்க? எது மாறினாலும் இது மாறாதுடா உங்களுக்கு என்றாள்,

காலம் எத்துணை தூரத்திற்குக் கொண்டு வந்துள்ளது பெண்ணை. தனக்கென தீர்மானம் தனக்கென முடிவுகள், தனக்கென முன்னெடுத்தல் எனத் தனக்கான வாழ்க்கையைக் கையிலெடுத்திருக்கிறாள் பெண்.

தற்போது தொலைக்காட்சி நிகழ்ச்சியில் எதார்த்த நிகழ்வுகள் மிகுந்து காணப்படுகின்றன. இங்கு ஊடக நிகழ்ச்சி ஒன்றிற்குச் சமகால மக்கள் வாழ்வுடன் தொடர்புடைய தலைப்புகளே கொடுக்கப்படுகின்றன.

இசைக்குழுக்களைத் தேர்ந்தெடுக்கின்ற நிகழ்வு நடக்கிறது அந்த இசைக்குழுக்களுக்குப் பெயர்களுடன் பின்வருமாறு கொண்டு செல்வதற்கான வழிமுறைகள் காணப்படுகின்றன.

1. வாழ்க்கையின் இலட்சியம் - வெள்ளை மாளிகையில் இசைப்பது

   சந்திக்கும் தடைகள் - கல்விச் சுமைக்கு இடையே இசைக்குழுவாக இயங்குவது பெற்றோர்களின் எதிர்ப்பு.

2. வாழ்க்கையின் இலட்சியம் : ஷங்கர் படத்திற்குப் பின்னணி இசை அமைப்பது.

   சந்திக்கும் தடைகள் : வறுமை.

3. வாழ்க்கையின் இலட்சியம்: ஐந்து பெண்களும் ஒரே ஆணைத் திருமணம் செய்வது.

   சந்திக்கும் தடைகள் : சமூகச்சூழல்

4. வாழ்க்கையின் இலட்சியம் சங்க இலக்கியப் பாடல்களை உலகம் முழுக்கப் பயணம் செய்து பரப்புவது

   சந்திக்கும் தடைகள் : ஊடகம்.

5. வாழ்க்கையின் இலட்சியம்: ஒரு நள்ளிரவில் தங்கள் இசையால் சென்னையை எழுப்பி அனைவரையும் ஜெமினி மேம்பாலத்தைச் சுற்றி நடமாடச் செய்ய வேண்டும்.

சந்திக்கும் தடைகள்: கல்விச்சுமையும் காதலும் (பக். 78, 79)

மேற்கண்ட ஐந்து தலைப்புகளிலும் இளைஞர்களின் கனவுகளுக்கு எதிராக சமூகத்தில் இயற்கையாக நிலவும் தடைகள், சுட்டப்பட்டுள்ளன. இந்த எதார்த்த நிகழ்வு நோக்கியே ஊடகங்கள் தங்களின் பயணத்தைத் தொடர்கின்றன. அதற்கு தொலைக்காட்சியும் விதிவிலக்கல்ல.

தொலைக்காட்சி நிகழ்ச்சியும் பணமும்

தொலைக்காட்சி நிகழ்ச்சிகள் பல வகையான சமூக முன்னேற்ற நிகழ்வுகளை முன்னிறுத்தித் தயாரிக்கப்பட்டாலும், அடிப்படையில் அதன் நோக்கம் வருமானம் ஒன்று தான். சேவை புரிய ஊடகங்கள் இல்லை. வருமானத்தின் வழியே தான் சேவை. அல்லது சேவை வழியே தான் வருமானம். முதல் முதல் கூற்று எதிர்மறையானது. இரண்டாவது கூற்று நேர்மறையானது. ஆனால் விளைவு ஒன்று தான்.

இதனை எடுத்துக்காட்டும் வகையில்,

"நம்ம சேனல்க்கு விளம்பரம் கொடுக்க சில குளிர்பானங்கள், காஸ்மெட்டிக் இண்டெஸ்ட்ரி, செல்போன் கம்பெனிகள் தயாரா இருக்காங்க. ஆனா அவங்களுடைய சந்தை 25 வயதிற்குட்பட்ட இளைஞர்கள்தான். ஆக இளைஞர்கள் மத்தியில பிரபலமாகும் ஒரு நிகழ்ச்சிக்குத்தான் அவங்க விளம்பரம் கொடுக்க விரும்புவாங்க. அவங்கள அட்ரேக்ட் பண்றதுக்குத்தான் இசைத் தளபதிகள். நீங்க சுந்தரம் பிள்ளைக்கு கொடுத்த டிவிடிய நானும் பாத்தேன். அது யூத்புல்லா இல்ல. யாரையும் திரும்பிப்பாக்கவைக்கும்னு தோனல. இது என்னோட முடிவு மட்டுமில்ல. நிர்வாகத்தோட கருத்தும் இதுதான். நீங்க தயாரிச்ச நிகழ்ச்சில உடனடியா சில மாற்றங்கள் செய்ய வேண்டி யிருந்தது. செஞ்சாச்சு. நீங்க சுந்தரம் பிள்ளையோட செல்லப்பிள்ளைகளா இருக்கிறதால நான் சொல்றத காதுகொடுத்து கேக்க மாட்டீங்கனு நினச்சேன். அதான் உங்களுக்கு சொல்லாமலே இதெல்லாம் நடந்திருச்சு. ஒரு ஷோவ பத்தி யோசிக்கும்போது சொசைட்டில இருந்து தொடங்காம ஷேம்பூல இருந்து தொடங்கணும். நீ தயாரிக்கிற நிகழ்ச்சி ஒரு சந்தைய தயாரிக்குது. அந்த விழிப்புணர்வு இருக்கணும். Programming முக்கியம்தான். ஆனா இன்றைய தேவை சாதாரண Programming Revenue based reverse programming மறக்காதீங்க. (பக். 109, 110)

நிகழ்ச்சி தயாரிப்பின் நோக்கத்தை மேற்கண்ட பத்தி வெளிக்கொணருகிறது.

ஆனால் தொலைக்காட்சி நிகழ்ச்சி பற்றி நாம் பெரும்பான்மையாக எண்ண வேண்டியது என்ன? என்ற வினாவிற்கு, பொருளாதாரம் என்பதே பதிலாக உள்ளது.

பெண் - உரையாடல்

பெண் சமூகத்தில் தனித்தியங்குகின்ற சூழல் இல்லை. ஆணும் அவ்வாறே என்ற போதிலும் இரண்டுக்கும் வேறுபாடு உண்டு.

காதலர் இருவரின் உரையாடலில் ஆண், பெண் பற்றிய எண்ண அலைகளை ஆசிரியர் பதிவு செய்கிறார்.

பணி நிமித்தமாக டெரன்ஸ், தன் காதலி பெனாசிரிடம் நீ வேண்டுமானால் செல். என்னால் வர இயலாது எனச் சொல்ல... அதன் தொடர்ச்சியாக ஆண் (இப்புதினத்தின் கதை சொல்லி)

அவளோடு நான் உரையாடும் போதெல்லாம் தூரத்தில் ஒரு குற்றவாளிக் கூண்டு காத்துக் கொண்டிருக்கும். உரையாடல் முடியும் போது பெரும்பாலும் அது காணாமல் போகும். சில சமயங்களில் அந்தக் கூண்டு அருகில் வந்து அதில் என்னை ஏற்றுக்கொள்ளும். ஒரு முறையும் அவள்அருகில் அது சென்றதில்லை என்பது தான் அவள் தனித்திறன். *(ப.129)*

என தனக்குள் நினைக்கின்றான். அல்லது வாசகனுக்குக் கூறுகிறார்.

மிகப் பெரும்பான்மையாகக் குடும்பத்தில் பெண்கள் குற்றவாளிக் கூண்டில் தன்னை ஏற்றிக் கொள்வதில்லை. இந்த நடைமுறை எதார்த்தம் இங்கு எதிரொலிக்கிறது.

மேற்கண்ட நிலைகளிலும் இப் புதினம் சமூக நிலைப்பாடுகளை வெளிக்கொணரும்.

தொகுப்புரை

1. இப்புதின நோக்கம் தொலைக்காட்சி என்ற ஊடக நிலைப்பாடுகளை வெளிக்கொணருகிறது.
2. இப்புதினம் ஊடகம் பற்றிய பல செய்திகளை வாசகனுக்குத் தெரிவிக்கிறது.
3. ஊடகம் நடத்துபவர்கள் சமூகத்திற்காக நடத்துவில்லை. தன்னைப் பொருளாதாரத்தில் வளப்படுத்திக் கொள்ளவே நடத்துகிறார்கள்.
4. தொலைக்காட்சி நிகழ்ச்சிகளில் பணிபுரியும் நண்பர்கள் பற்றிய புரிதல்களை வாசகனுக்குத் தெரிவிக்கிறது.
5. பணிபுரிபவர் பணிபுரிபவராகத் தொடர அவர் மனம் இடம் தராது, பணி கொடுப்பவராக மாற எத்தனிப்பார். என ஆசிரியர் பாத்திரங்களின் வழியே சமூகத்திற்குத் தெரிவிக்கிறார்.

முடிவுரை

"நீங்கள் இதுவரை வாசித்துள்ள அனைத்து நாவல்களிலிருந்தும் இது முற்றிலும் வேறுபட்டது" என்ற பதிப்பகத்தாரின் கூற்று ஏறக்குறைய உண்மையைச் சொல்கிறது. ஒரு நிறுவனத்திற்கு அதிகப்படியான உண்மையான வேலைக்காரனாக இருப்பினும் பணிபுரிபவர் எப்போது வேண்டுமானாலும் வெளியேற்றப்படலாம் என்ற நிலையையும், அந்த மனநிலைக்குப் பணிபுரிபவர் வருவதும் அழகாகச் சொல்லப்பட்டுள்ளது. கதைக்கு நேர்கோடு இல்லை எனினும் தொலைக்காட்சி என்ற தளத்தில் நடப்பதை சமூகம் புரிந்துகொள்ளுமாறு ஆசிரியர் வெளிப்படுத்தியுள்ளார். தொலைக்காட்சி ஊடகம் பற்றி அறிய நல்லதொரு படைப்பாகும்.

சான்று:

மெய்நிகரி,

கபிலன் வைரமுத்து,

கிழக்குப் பதிப்பகம்

பதிப்பாண்டு : முதற்பதிப்பு, 2014.

தோட்டியின் எண்ணவோட்டம்

முனைவர் மு. அலிபிநிஷா
உதவிப்பேராசிரியர்
தமிழ்த்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி
திருச்சிராப்பள்ளி

கருப்பொருள்களின் தன்மையோடும், கருத்தின் ஆழத்தோடும் ஒவ்வொரு நாவலும் சமுதாயத்தில் படைக்கப்பட்டு வருகிறது. அதாவது தன்னைச் சுற்றி நிகழ்கின்ற நிகழ்வுகளின் தொகுப்பாகக் காட்சியளிக்கும் சிறந்த பெட்டகம் இலக்கியம். அதில் ஒரு கூறாக நாவல் வலம் வருகின்றது. அந்த வகையில் நடுத்தர மக்களின் பிரச்சினைகளை ஒட்டுமொத்தமாக தகழி சிவசங்கரம்பிள்ளை **'தோட்டியின் மகன்'** என்ற நாவலில் சித்தரித்துள்ளார். அதில் தோட்டியின் மனநிலை எவ்வாறு நாவலில் பயின்றுள்ளது என்பதை ஆராய்வதே இக்கட்டுரையின் நோக்கமாகும்.

சமுதாயத்தின் கீழ்மட்டத்தில் போராடும் மக்களின் பிரச்சினைகளை மையமாகக் கொண்டு எழுதப்படும் நாவல்கள், எவ்விதத் தயக்கமும் இன்றி அவர்களுடைய பேச்சு வழக்குகளை அப்படியே பயன்படுத்துகின்றன. சமுதாய ஆழத்தையும், அகலத்தையும் விரிவுபடுத்தும் இலக்கியக் கூடம். நாவல். நீண்ட பழமை வாய்ந்த பண்பாட்டை இலக்கிய வளத்தை தன்னகத்தே கொண்டு சிறந்த இலக்கியக்கூறாக உலா வருகின்றது. அதன் நோக்கம், கதைப்பொருள் வடிவம் இதுபோன்ற கூறுகள் சமுதாயத்தை நோக்கி பயணம் செய்யும் சிறந்த படைப்புக் களங்களாகும். அதாவது இலக்கியம் பயில்வது ஒரு வகையான பயணம் தான் என அடிசன் கூறுகிறார்.

'கான மொழிநடை என்ற நிலையிலிருந்து நாவலுக்கேற்ற மொழிநடை என்று சொல்லத்தக்க வகையில் மொழிநடை இன்று வளர்ச்சி கண்டுள்ளது'.

என்ற கருத்து குறிப்பிடத்தக்கது. கல்வி பொருளாதாரம் அரசியல் இன்ப துன்பங்கள் நாவலில் எடுத்தாளப்பட்டு வருகின்றன. தன்னுடைய உள்ளத்தில் கருதுகின்ற கருத்தை, கற்பனையை, உணர்த்துகின்ற ஒரு சிறந்த கருவி மொழி ஆகும்.

உணர்வும், உயிரும் கொண்ட ஓர் உயிர்ப்பொருள் மொழி என்று மு.வ கூறியுள்ளார்.

"பாடுபடும் உழைப்பாளிகளுக்குப் பட்டினியும் வறுமையும் பொன் வெள்ளித் தகடுகளைச் சேர்த்து வைக்கும் ஏய்ப்பாளிகளுக்குப் பெருமையும் வாழ்வும் ஒரு பக்கம் பட்டினி ஒரு பக்கம் ஆடம்பரம் இது தலைவிதி என்பதா? அப்படியானால் அந்த

தலைவிதியின் தலையைத் தட்டிப் பிளந்து ஏறிய உழைப்பாளிகளின் கையில் சம்மட்டிகள் இல்லையா? அறிவாளிகளின் கையில் எழுதுகோல் இல்லையா? என்று தன்னுடைய கருத்தைப் பதிவு செய்துள்ளார் தகழி சிவசங்கரம் பிள்ளை.

மொழியும், இலக்கியமும் வேகமாக மாறுதல் அடைய வேண்டிய இன்றயமையாமை ஏற்படுகிறது. சிக்கலும், போராட்டமும் பிரச்சினையும் எழும்போது இலக்கியம் உருவாகிறது. தனி மனிதனை உயரத்திற்கு அழைத்துச் செல்வது இலக்கியம். இந்த இலக்கியத்தின் பயன் மனித வாழ்வை உயர்த்துவதாக அமையும். ஆனால் அடிப்படையில் மகிழ்ச்சிப் படுத்துவது மட்டுமே. அதாவது ஒரு மொழியின் இலக்கியம் எப்படிப்பட்ட சூழலில் இயங்கினாலும் எந்தவொரு சமுதாயத்திலும் இலக்கியத்திற்கு என ஒரு உயர்ந்த இடமும் மதிப்பும் உண்டு. சமுதாயத்தில் இவர்கள் இல்லாத நிலையை

"தோட்டி இல்லாமலிருந்தால் தோட்டியாவதற்கு மனிதனுக்கு விருப்பமில்லையென்றால் இந்தப் பட்டணம் எப்படி இருக்கும். சீரழிந்து போகும் என்று ஆசிரியர் தோட்டியின் நிலையை எடுத்தாண்டுள்ளார். மேலும் அவர்கள் வாழ்க்கையில் எதாவது மாற்றம் கொண்டு திகழ்ந்தால் அதனை சமூகம் ஏற்றுக் கொள்ள மறுக்கும் நிலைதான் உண்டு என்பதை

"இப்படிப்பட்ட ஒரு தோட்டியை நீங்கள் விரும்பமாட்டீர்கள். தினந்தோறும் குளிக்கும் தோட்டியை முகச் சவரம் பண்ணிக் கொள்ளும் தோட்டியை துவைத்துக் கட்டிய அல்லது சலவை செய்த வேட்டியோ நிஜாரோ அணிந்துகொள்ளும் தோட்டியை நிச்சயம் நீங்கள் விரும்பமாட்டீர்கள். அடேயப்பா அவன் பெரிய இடத்து மாப்பிள்ளை மாதிரி அல்லவா போகிறான்! என்று உங்கள வீட்டுப் பெண்கள் சொல்லுவார்கள்.

என்ற வரிகளில் சமூகம் ஏற்றுக்கொள்ள மறுக்கும் நிலை சித்தரிக்கப்பட்டுள்ளது. இவ்வுலகில் நாம் ஒவ்வொருவரும் யாரிடமாவது பாடம் கற்றுக் கொண்டுதான் உள்ளோம். அந்தவகையில் கதையின் முக்கிய கதாபாத்திரமான சுடலைமுத்து பணத்தை எவ்வாறு சேமிக்கலாம் என்பதை கற்றுக்கொள்ளும் நிலையைப் பற்றிப் பின்வரும் கூற்று விவரிக்கிறது.

"பணத்தைச் சேர்க்கவும் அதைப் பத்திரப்படுத்தி வைத்துக் கொள்ளவும் சுடலைமுத்து தெரிந்து கொண்டான். அவன் கையில் காசு சேர்ந்தது. மேல் வர்க்கத்தினரிடமிருந்து படித்த பாடம் இது. காசைப் பெருக்க எண்ணினான். அவன் கற்ற மற்றொரு பெரிய பாடம் இது".

எனவே நாம் எந்தவொரு சூழலிலும் யாரிடமாவது எதையாவது கற்றுக் கொண்டுதான் இருக்கின்றோம் என்பதைத் தெரிந்து கொள்ள முடிகின்றது. மேலும் தோட்டிகளுக்குத் தன்னுடைய தங்கும் இடம் பற்றி சந்தேகம் எழுவது உண்டு.

"தோட்டிகள் வசிக்கும் இடம் தவிர்த்து வேறு இடத்திற்குப் போக முடியுமா என்பதுதான் வள்ளியின் சந்தேகம் பெரிய மனிதர்கள் தங்கள் அருகில் தோட்டிக்கு இடம் தருவார்களா? ஒப்புக்கொள்வார்களா? என்ற வரிகளில் காண முடிகின்றது. தன் நிலைமை தன்னுடை வாரிசுக்குத் தெரிந்து விடக்கூடாது என்பதில் சுடலைமுத்து மிகவும் கவனமாக இருந்ததைப் பற்றி **"ஒரு தோட்டிதான் தன் தகப்பன் என்று அக்குழந்தைக்குத் தெரியக்கூடாதாம் அப்படித் தெரிந்து விட்டால், அந்தக் குழந்தைக்கு தாழ்வு மனப்பான்மை ஏற்பட்டு விடலாம்."**

இந்த வரிகள் வெளியில் தெரிந்தால் வாழ்க்கைக்கு அவமானம் என்பதை உணர்த்தி சமூகத்தின் அவலத்தைப் படம் பிடித்துக் காட்டுகின்றது. ஆனால் அந்நிலை தொடர முடியாத நிலைதான் உருவாகியது என்பதை

"அவன் எத்தனை பெரிய மனிசன் ஆனாலும் அவன் தோட்டிக்கு மவன்தான்".

என்ற வரியில் ஆசிரியர் சமூகத்தின் அவலத்தைப் பதிவு செய்துள்ளார். சமுதாயத்தில் நம் இனமும் ஒரு அங்கம்தான் என்பதை ஏன் இந்தச் சமூகம் மனிதரை மனிதராகப் பார்க்க மறுக்கின்ற நிலை இன்னும் புலப்படாத புதிராகவே உள்ளன. அதாவது

"ஆழப்புழைத் தோட்டி சில விஷயங்களெல்லாம் தெரிந்து கொண்டு விட்டான். சில விஷயங்கள் படித்துவிட்டான். தெரிந்ததை வைத்துக் கொண்டு மேலே சிந்திக்கவும், இன்னும் அதிகமாகத் தெரிந்து கொள்ளவும் அவனால் முடிகிறது. இவ்வாறு சிந்தனையில் அப்படியே மூழ்கிப்போய் அவன் சுற்றித் திரிவதுண்டு. தோட்டியும் மனிதன்தான் என்ற உணர்வு அவனுக்கு ஏற்பட்டுவிட்டது.

என்ற வைர வரிகள் வாசிப்பவரைச் சிந்திக்க வைத்து மனித நேய உணர்வை மதிக்க வேண்டும் என்ற கருத்தை விதைக்கின்றது. வாழ்க்கையில் வாழ்கின்ற மக்களிடையே பொறுமை அளவுகடந்த சக்தியாக இருக்கின்றதை என்பதை நாம் அறிந்து கொண்டுதான் உள்ளோம்.

"நவீன வாழ்ககையை சொஸ்தமாகச் செய்யும் கண்ணுக்குப் புலப்படாத நாசக்கார சக்தி எது? எல்லாவற்றையும் பொறுத்துக் கொண்டும், எல்லாவற்றையும் தியாகம் பண்ணியும், மகனுக்காக மகனுக்கு மட்டுமாக, வாழ்ந்த கோடி சுடலைமுத்துகளுடையவும், வள்ளிகளுடையவும் நினைவில் தங்கி நிற்கும் தெளிவற்ற நினைவுகளை நோக்கி நவீன வாழ்க்கையை நாசமாக்கிக் கொண்டிருக்கும் தீய சக்திகள் அறைகூவுகின்றன என்ற வரிகளின் மூலம் அறிந்து கொள்ளலாம். அதாவது **"நாவல் என்ற இலக்கிய உணர்வு இந்தக் காலத்திலேயே அரும்பிவிடத் தொடங்கிவிட்டதென்பதும், வெறும் சமகாலப் பிரச்சினை உணர்வுடனும் பலர் நாவல் எழுத ஆரம்பித்தார்கள் என்பதும் இந்தக் காலப்**

பிரிவில் வெளிவந்த பல நாவல்களையும் காணலாம் என்ற சிந்தனைக் கருத்துக்கள் வாசகரைச் சிந்தைக்குள் ஆழ்த்துகின்றன. மேலும் சமுதாயம் தனிநபர்களின் ஒட்டுமொத்த கருவூலம் என்பதைக் கருத்தில் கொண்டு தனிநபர்களின் சமுதாயம் எவ்வாறு பிரதிபலிக்கின்றன என்பதை,

"நாம் தனிநபரை மறந்துவிட்டு அந்தத் தனிநபர்கள் பிரதிநிதித் துவப்படுத்தும் சமுதாய நிலைமையை எதிர்ப்போம். அந்த எதிர்ப்பில் நீ வஞ்சம் தீர்த்துக் கொள்ள எண்ணும் தனிநபரும் அழிந்துபோவான் என ஆசிரியர் சுட்டுகிறார்.

பாரதத்தில் பசியோடும் வறுமையோடும் வாழ்ந்து கொண்டிருக்கும் எண்ணற்ற மக்களின் நிலை **"இவர்கள் எல்லாம் நம் பக்கத்து வீட்டுக்காரகள்தாம் நமக்கெல்லாம் நெருங்கிய பழக்கமுடையவர்கள்தாம் நம் முன்னால் உழைத்து வதங்கிப் போனவர்கள்தாம். நம்மை அண்டி வயிறு கழுவியர்கள்தாம். ஒருவருக்கும் பயப்படுபவர்களல்ல நாம்... ஆனால் முதுகோடு ஒட்டிய வயிறும் அரைத்துண்டுமாக அலறிக் கொண்டு பயந்து போகும் அவனைப் பார்த்தால் பயந்துபோய் விடுவோம். அவன் கண்கள சுழலுகின்றன. இந்தத் திராணியும் ஊக்கமும் எங்குதான் மறைந்திருந்ததோ?"**

என்று ஆசிரியர் சமூகச் சாடலைத் தோலுரித்துக் காடடுகிறார். .எனவே எப்பொழுதும் உணவு உண்ணும் நிலை மாறாதது என்பதை

"பீப்பாய் வண்டிக்குப் பின்னால் வைத்துக்கொண்டு வரப்பட்ட கஞ்சியும், சோறும் உண்டு சுடலைமுத்து வளர்ந்திருக்கிறான். உண்மைதான். அதனால் அந்தச் சோற்றைதான் என்றைக்கும் தின்ன வேண்டுமா? என்ன? சரியாக வேலை செய்து கூலி பெற்று சுத்தமான உணவு உண்ணக் கூடாதா? இருந்தாலும் இந்தக் கண்டிப்பான விதிகளை என்றுமே காப்பாற்றிக்கொண்டுபோவது சாத்தியமா என்று சுடலைமுத்து சந்தேகப்பட்டான்."

என்ற வரிகளில் சுடலைமுத்தின் உள்ளத்தில் அமைந்துள்ள உணர்வோட்டம் தெளிவாக்கப்பட்டுள்ளது. தன்னுடைய வேலைகளைச் செய்யும் பொழுது மனநிறைவு அடையும் அவர்கள் அதனால் வருகின்ற குறைகளை ஏற்றுக் கொள்ள முடியவில்லை என்ற கருத்து அனைவருக்கும் பொருந்தும்.

"இதை எல்லாம் தன்னைப் போல மனிசங்கதான் சுத்தம் செய்யணுமிங்கிற நினைப்பு இல்லே போலிருக்கு! கக்கூசிலே நொளைஞ்சிட்டா ஒராயடியா எல்லா இடத்தையும் அசிங்கப் படுத்துவாங்க. அப்புறம் தோட்டி மேலே பளியப் போடுவாங்க.

நடுத்தர மக்களின் பிரச்சினைகள் இந்த வரிகளில் எடுத்தாளப்பட்டுள்ளன.

“பிறர் நம்மை மனிதர்களென்று கருதுவதில்லை. அதற்குக் காரணம் நம்முடைய தாழ்ந்த நிலையே ஒரு ஆங்கிலேயன் நம்மில் ஒருவனை அடித்ததனால் காந்தியடிகள் அஹிம்சை தர்மத்தை மேற்கொள்ளும்படி சொல்லியிருக்கிறார் என்று விட்டுவிடக்கூடாது. அஹிம்சா தர்மத்தை மேற்கொள்ள வேண்டியதெனினும் நம்முடைய மானம் கெட்ட வந்த விடத்து அதைப் பிடிவாதமாய்க் கொண்டு பெருமையை இழத்தல் அறிவுடைமையல்ல. பொறுமைக்கும் ஒரு அளவுண்டு.

பொறையெனப்படுவ தாடவர் தமக்குப்
பூணெனப் புகலினும் பொருந்தார்
முறையல புரிந்தால் அக்கணத் தவர்தம்
முடித்தலை துணிப்பதே முழுப்பூண் என்பார் வில்லிபுத்தூரர்.

தன்னுடைய தொழில் நம்மோடு போகட்டும் நம்முடைய வாரிசுகள் எந்த காரணத்திற்காகவும் தோட்டிகளாக உருவாகக் கூடாது என்ற மனவோட்டம் சுடலைமுத்துக்கு ஓடிக் கொணடிருந்த மனநிலையை

“இருந்தாலும் அவனைத் தொடர்ந்து வரும் அடுத்த தலைமுறை ஒருநாளும் தோட்டிகளாக இருக்கக்கூடாது என்று அவன் திடமாக எண்ணினான். என்று உள்ளத்தின் உணர்வோட்டம் சுட்டிக்காட்டப்பட்டுள்ளது. தன்னுடைய வேலை ஒருபக்கம் சுமையாக இருந்தாலும் மறுபக்கம் நோயின் தாக்கம் அவர்களை வாட்டி வதைக்கும் நிலைதான் உருவாகுகின்றது என்பதை,

“**எல்லோரும் விழுந்து சாவமடா! எப்படியும் அஞ்சு வருசத்துக்கு ஒரு தரம் இப்படி எதாவது வசூரியோ, வயித்துப் போக்கோ, வந்து நம்ம எல்லாத்தையும் சுருட்டிக்கிட்டுப் போவத்தானே செய்யுது** என்று தன்னுடைய துன்ப துயரங்களை வருத்தத்தோடு பதிவு செய்வதோடு அவர்களின் பரிதாபநிலை வெளிப்படுகின்றது. மேலும் தோட்டியின் குடும்பத்தில உள்ள உறவுகள் எப்பொழுது மட்டும் மகிழ்ச்சியாக இருக்கின்றார்கள் என்பதை நாவலில் சுட்டிக்காட்டியுள்ளார் ஆசிரியர்

“சம்பளம் பெற்ற மறுநாள் எல்லாருடைய குடிசைகளிலும் அடுப்பு எரிகிறது. குழந்தைகளின் அழுகை ஓலமும் தாய்மார்களின் அதட்டலும் மனிதர்கள் மாறிவிட்டாலும் குறிப்பிடும்படி வேறுபாடுகள் எதுவுமில்லை என்ற வரிகள் மகிழ்ச்சிநிலையை எடுத்துரைத்துள்ளன. தன் மனைவி கருவுற்றிருக்கும் தருணத்தில் தன் குழந்தையின் எதிர்காலத் திட்டத்தைப் பற்றிக் கனவு கண்டு கேட்கும்பொழுது வள்ளி தோட்டியின் மகன் என்ற வாசகம் அவனைத் துயரத்திற்கு ஆழ்த்தியது.

“**ஆமா, ஒன் வவுத்திலே கெடக்கிறது யாருன்னு நெனச்சிக் கிட்டிருக்கே.. அவள் சிரிப்புடன் பதில் சொன்னாள். ஆமா தோட்டியின் மவன். சுடலைமுத்து நடுங்கிப்போனான். அவன் கனவிலும் எண்ணாதல்லவா?** என்ற வரிகள் நம்முடைய நிலை

மாறிவிடும் என்ற நிலையில் அதற்கு வாய்ப்பு இல்லை என்ற நிலையைச் சித்தரித்துள்ளது. மேலும் தன்னுடைய சமூகத்தைத் தன்னுடைய உள்ளம் வெறுக்க வேண்டும் அதாவது தன்னைப் போல் வளரக் கூடாது என்ற கருத்தைச் சிந்தித்துக் கொண்டு வருகின்ற நிலையை,

"அந்தக் குழந்தை தான் தோட்டியின் மகன் என்பதைத் தெரிந்துகொள்ளாமல் அழுக்கைத் தின்னாமல் வளர வேண்டும். அவன் தோட்டி வர்க்கத்தையே வெறுக்க வேண்டும். அவன் தன் தகப்பன் அருகில் போகும்போதுகூட மூக்கைப் பொத்திக்கொள்ள வேண்டும். தன் அப்பனை 'அப்பா' என்று அவன் கூப்பிடவும் கூடாது.

உலகில் ஒரு குழந்தை தன்னை தகப்பன் என்று கூப்பிடுவதை மறுக்கும் நிலையை இவர்களின் சமூகம் நினைக்கும் நிலை உருவாகியுள்ளது என்பதை ஆசிரியர் சாடியுள்ளதைக் காண முடிகின்றது. மேலும் மனிதர்களின் உணர்வுகள் செயலற்று கிடக்கும் நிலையும் உள்ளது என்பதை, **"உணர்ச்சிகள் எல்லோருக்கும் உள்ளவைதான். அந்த உணர்ச்சிகளின் வேகமும் அந்த வேகத்துக்கு இசைய மனிதன் செயல்படுவதும் மட்டுமே ஒவ்வொருவனின் மனப்பான்மைக்குத் தக்கபடி அமையும் என்ற தத்துவத்தில் பல நாவலாசிரியர்கள் இனம், வர்க்கம், ஜாதி, போன்ற வேறுபாடுகளற்ற மனிதர்கள் என்ற முறையில் பாத்திரங்கள் படைத்து எழுதுகிறார்கள்** என்ற கருத்து உணர்த்துகிறது.

தகப்பன் எந்த மனவோட்டத்தில் வாழ்ந்து வந்தாலும் தன்னுடைய மகன் சிறந்த ஆளுமையைப் பெற்று திகழும் நிலையை **"ஒரு தலைவருக்கே உரித்தான கம்பீரமும் திடச்சித்தமம் மோகனின் முகத்தில் தென்பட்டன.**" இந்தக் கருத்தை மேலும் வலுவூட்டும் நோக்கில் அமைந்துள்ள வரிகள் **கதைமாந்தர் படைப்பில் தமிழ் நாவலின் தொடக்க காலத்தில் நல்லவர்கள், தீயவர்கள் என்று ஏற்கெனவே நிர்ணயிக்கப்பட்ட பாகுபாட்டு முறை காணப்பட்டது. தனிப்பட்ட மனிதன் தன்மையில் ஒரே மாதிரி இருப்பதில்லை. சூழ்நிலை, சந்தர்ப்பம் காரணமாக அவன் மாறுதலடைவது இயல்பு. இன்றைய சமுதாயத்தில் அவனுக்குப் பல்வேறு தாக்கங்கள்எதிர்ப்படுகின்றன. இதன் விளைவாக அவன் மனமும் செயலும் ஒரே நிலையில் தொடரும் என்று ஏற்கெனவே நிர்ணயித்துவிட முடியாது. இந்த உணர்வின் அடிப்படையில் இன்றைய நாவல்களில் கதைமாந்தர்கள் சித்தரிக்கப்படுகிறார்கள்.**

சமூகத்தில் உருவாகும் பல்வேறு வகையான நாவல்கள் கதை எளிமைதான். ஆனால் அதில் கூறப்பட்டுள்ள கருத்துக்கள் ஆழமுடையதாகவும், சிந்திக்கக் கூடியதாகவும் அமைந்துள்ளன. 'சாதாரண கதைதான் . ஆனால் இதை ஆங்கங்கே பழமையையும் புதுமையையும் ஒப்பிட்டு ஆசிரியர் எந்தக் கட்சி என்பது ஒவ்வொரு இடங்களிலும் விளங்கச் சித்தரிக்கிறார். பல இடங்களில் கண்ணீர்த்துளி வர உள்ளுருக்கும் வித்தையைத் திறம்பட கையாண்டுள்ளார். நாலாசிரியரின்

கற்பனாசக்திக்கும், கருத்தாழத்துக்கும், சமுதாய நோக்கிற்கும், உணர்ச்சி வெளியீட்டுக்கும், கலை நுகர்ச்சித் திறனுக்கும், பார்த்து, கிரகித்து, எடுத்துச் சொல்லும் திறமைக்கும் ஏற்றவாறு சில பிரபல படைப்பாளிகள் தமக்கெனத் தனிநடையும் வகுத்துக் கொண்டார்கள். இன்றைய சிறந்த நாவலாசிரியர்களில் சிலருடைய நடையைப் படிக்கும்போது இன்னார்தான் எழுதியிருக்க முடியும் என்று நிர்ணயிப்பதற்கான அடையாளங்களைக் கண்டு கொள்ளலாம். மனிதநேயத்தை மதிக்கும் உணர்வுகள் இலக்கியத்தில் அமைந்திருக்கும் பொழுது அந்த நாவலானது வெற்றி அடையும்.

"**ஒருவரையொருவர் சரியாகப் புரிந்து கொண்டால் பகைமைத் தீ தானாகவே தணிந்து அணைந்து விடும். புரிந்துணர்வு வளர வளர ஒப்புரவு வளரும். ஒப்புரவு உலகளாவிய மனிதநேயத்தை உருவாக்க உதவும்.**

"ஒத்த தறிவான் உயிர்வாழ்வான் மற்றையான்
செத்தாருள் வைக்கப் படும்".

சமூகத்தில் பொதுவான ஒன்று உழைப்பு. அந்த உழைப்பில் வேறுபாடுகள் இருக்கும் நிலை மாற வேண்டும் என்பதை இந்நாவலின் மூலம் ஆய்வாளர் வாசகர்களுக்கு எடுத்துரைக்கும் கருத்தாகும்.

"ஏழையாய் இருந்த பலர் ஏற்றம் பெற்றனர் என்றால் அவர்களின் உழைப்பும், ஊக்கமும் உறுதியான உள்ளமுமே அதற்கு அடிப்படை ஏதுக்களாகும். நல்லவற்றையே தேர்ந்து தெளிய வேண்டம்". மனிதரை மனிதர் மதித்தல் சிறந்த பண்பாட்டுக் கூறுகளில் ஒன்றாகும். அதுதான் சிறந்த நெறியாகும். பொதுவாக நாவல்களில் கவலை, கழிவிரக்கம், விம்மல் வேதனை வினயம் முதலிய மனநிலைகள் தோலுரித்துக் காட்டப்படுவதுபோல் இக்கதையில் ஆசிரியரின் படைப்பாளுமை வெளிப்படுகின்றது.

இவ்வாறாகத் தமிழ் நாவல் இலக்கியம் இலட்சியமான சிந்தனைகள் அமைந்து படிக்கும் பலருக்கு அமைதியைத் தருகின்றன. புதிய சமுதாயத்தை விவரிக்கவும் விளக்கவும் எழுந்த சிறந்த இலக்கிய வடிவம் எதுவென்றால் அது நாவல்தான். அதாவது இந்த இலக்கியம் தனிமனிதனையும், சமுதாயத்தையும் இணைக்கின்ற சிறந்த பாலமாக அமைந்துள்ளதை தெளிவாக இதில் காணலாம் ஆகவே நாவல்களை வாசிபோம் வளர்வோம் விமர்சிப்போம்.

நட்டுமை புதினத்தில் வாழ்வியல் சிக்கல்கள்

முனைவர் சு. விஜயலெட்சுமி
உதவிப் பேராசிரியர்
தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி(தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி.
வலையொளி அலைவரிசை - விஜிபாலா
தமிழ்

'நட்டுமை' என்னும் இப்புதினத்தின் ஆசிரியர் தீரன். ஆர். எம். நௌஸாத். இவர் 1980களில் இருந்து எழுதி வருகிறார். போட்டிகளில் பரிசு பெற்ற இவரது எட்டுச் சிறுகதைகளின் தொகுப்பு 'வல்லமை தாராயோ' என்ற தலைப்பில் வெளிவந்துள்ளது. இவரது 'பள்ளிமுனைக் கிராமத்தின் கதை' முஸ்லிம் குரல் என்ற பத்திரிகையில் 2003இல் தொடராக வெளிவந்தது. 'நட்டுமை' எனும் புதினம் சுந்தரராமசாமி நினைவுக் குறுநாவல் போட்டியில் முதல்பரிசை வென்றது குறிப்பிடத்தக்கது.

புதினத்தைக் கையில் எடுத்தவுடன் மனதில் எழுந்த வினா, 'நட்டுமை' என்பதன் பொருள் என்னவாக இருக்கும்? என்பதுதான். "நட்டுமை என்பது பொது வழக்கில் இல்லாத ஒரு விவசாயக் கலைச்சொல். கிழக்கிலங்கை அம்பாறை மாவட்ட முஸ்லிம் விவசாயிகள் மத்தியில் இச்சொல் வழக்கில் உண்டு. ஒரு வயலில் கட்டிவைத்த நீர், வரம்புகளில் உள்ள வெடிப்புகளால் அல்லது வேறுதுளைகளால் வயற்காரன் அறியாமல் அடுத்த வயலுக்குள் கசிந்து இறங்குவதை இது குறிக்கும். 'நட்டுமை போயிருக்கு' என்றால் வயல்நீர் களவாக அடுத்த வயலுக்குள் இறங்கியிருக்கிறது என்று பொருள். ஆண்-பெண் இடையிலான தவறான உறவைக் குறிப்பதற்கும் இச்சொல் உருவகமாகப் பயன்படுத்தப் படுகின்றது"(நட்டுமை, ப.11)

உம்மாந்துறை - பெரிய போடியார்

உம்மாந்துறை என்ற ஒரு முஸ்லிம் விவசாயக் கிராமத்தில் 1930 காலகட்டங்களில் நடந்த கதையையே இந்நாவல் விவரிக்கின்றது. இந்த கிராமத்தின் முக்கியமான மனிதர் பெரிய தலைக்கட்டு பெரிய போடியார் அகமது லெவ்வை.('போடி' என்ற சொல் நிலவுடைமையாளரைக் குறிக்கும்). இவர் 92ஏக்கர் நிலத்திற்குச் சொந்தக்காரர். பெரிய போடியாரே இவ்வூரின் மிகப்பெரும் பணக்காரர் எனலாம், இவர் நியாய தர்மத்திற்கும், மனசாட்சிக்கும் கட்டுப்பட்ட மனிதர்.

உம்மாந்துறையின் அடிப்படை பிரச்சினை

இவ்வூரின் முக்கியப் பிரச்சினையே தண்ணீர்தான். ஒரு ஊரையே இரண்டாக்கும் பிரச்சினை. உம்மாந்துறையின் ஒருபுறம் பெரிய வெளி என்றால் மறுபுறம் மழுவன் கண்டம். இவ்வூரின் அணைக்கட்டு 'பயனியன்'. இதில் வலது பக்கமாகவுள்ள

பெரியவெளி வயற்கண்டத்துக்கும், இடதுபுறமாகவுள்ள மழுவன் கண்டத்து வயல் நிலத்துக்கும் இந்த அணையில் இருந்துதான் நீர்ப்பாய்ச்சல் கிடைக்கின்றது. பட்டிப்பளை ஆற்றிலிருந்து வரும் தண்ணீரை முதலில் எந்தப்பக்கம் பாய்ச்சிக் கொள்வது என்பதில் ஒரே கிராமத்து மக்கள் தொடர்ந்து பிரச்சினை செய்து கொள்வர். இது அடிதடி வரைக்கூட நீள்வது உண்டு. மழையின்றி வானம் பொய்த்துப் போகும் போது நிலைமை இன்னும் தீவிரமாகும். நீரின் இன்றியமையாமையை உணர்ந்த வள்ளுவர்,

"நீரின்று அமையாது உலகெனின் யார்யார்க்கும்
வானின்று அமையாது ஒழுக்கு" (குறள்-20)

என்று கூறி 'வான்சிறப்பு' என்ற ஓர் தனி அதிகாரத்தைப் படைத்துள்ளார். பெரியவெளிப் பக்கமாக உள்ள நிலம்(92 ஏக்கர்) பெரிய போடியாருக்குச் சொந்தமானதாகும். அதை சமீபத்தில்தான் அவருடைய மகன் சின்னப்போடியார் முகம்மதனீபாவுக்கு எழுதி வைத்தார். மழுவன் கண்டத்துப் பக்கம் 210 ஏக்கர் நிலமிருந்த போதிலும் அது பலருக்குச் சொந்தமானதாக இருந்தது. அதிலும் ஒரு பத்து ஏக்கர் சின்னப் போடியாருக்குச் சொந்தமாக இருந்தது.

விதானை - வட்டானை

கிராமத்தில் நீர்ப்பாய்ச்சல் நிர்வாகத்திற்கு என ஒருவர் நியமிக்கப்படுவார். அவரை 'விதானை' என்பர். பேச்சு வழக்கில் 'வட்டானை' என்று கூறுவர். இந்த கிராமத்திற்கென நியமிக்கப்பட்டிருந்தவர் மீரா வட்டானை. பிரச்சினைக்குரிய இரு தரப்பினருக்கும் தன்னால் இயன்ற அளவு நடுநிலையாக இருப்பினும் (நியாயம் வழங்கினும்) பருவமழை பொய்த்துப் போகும்போது நிலைமை கட்டுக்கடங்காமல் இரு பிரிவினரும் அடிதடி வரை செல்கின்றனர்.

எதிரெதிர் துருவம்

பெரிய வெளிப்பக்கம் நிற்பவன் ஊரின் பெரிய தலைக்கட்டு சின்னப்போடியார் என்றால் மறுபக்கம் மீரா வட்டானையின் தங்கை மகன் உமறுலெவ்வையின் தலைமையில் அணிதிரண்டிருக்கும் மக்கள். மீராவட்டானைக்கு இந்த இருதரப்பினர் மோதலையும் சமாளிப்பது மிகப்பெரிய வேதனையாக இருந்தது.

காதல் - மோதல்

மீராவட்டானையின் தங்கை மகன் உமறுலெவ்வையும், மீராவட்டானையின் மகள் செய்னம்புவும் ஒருவரையொருவர் விரும்பினர். அதே நேரத்தில் சின்னப்போடி என்றழைக்கப்படும் முகம்மது அனீபாவும் செய்னம்புவை விரும்புகிறான். செய்னம்புவைத் திருமணம் செய்வதற்காக எந்த எல்லைக்கும் செல்ல தயாராகிறான் (உமறுலெவ்வையைக் கொலை செய்யக்கூட மனதுள் திட்டம் தீட்டுகிறான்). சின்னப்போடிக்கும், உமறுலெவ்வைக்கும் தண்ணீர் பிரச்சினை ஒருபுறம் என்றால்

மறுபுறம் செய்னம்புவை உரிமை கோரி முரண்பட்டு நிற்கின்றனர். ஆனால் செய்னம்பு தன்மாமி மகன் உமறுலெவ்வையைத்தான் திருமணம் செய்ய விரும்புகிறாள், மீராவட்டானைக்கும் தன்தங்கை மகனுக்குத் திருமணம் செய்யதான் விருப்பம்.

சின்னப்போடி - முகம்மது அனீபா

சின்னப்போடி முகம்மது அனீபா பெண்கள் விஷயத்தில் கண்ணியமானவன் அல்ல. சின்னப்போடியின் வேலையாள் மற்றும் நண்பன் போன்றவன் மம்மலி(முகம்மது அலி என்பதன் கிராமியத் திரிபு). மம்மலியின் மனைவி யம்னா. இந்த யம்னாவுடனும் அவள் விருப்பத்திற்கு மாறாகத் தகாத முறையில் நடந்து கொள்கிறான். இந்த உண்மை தெரியவரும்போது நம்பிக்கைத் துரோகத்திற்காக மம்மலி (முகம்மது அலி) காட்டுப்பள்ளிக் கொடியேற்றத் திருவிழாவில் பொல்லடி நிகழ்ச்சி (கலை நிகழ்ச்சி) நடைபெற்றுக் கொண்டிருந்த சந்தர்ப்பம் பார்த்து சின்னப்போடியைக் கொலை செய்து, தானும் அலரிக்காய் (விஷம்) உண்டு இறந்து போகிறான்.

யம்னா

மம்மலியின் மனைவி யம்னா. யம்னாவின் நெருங்கிய தோழி செய்னம்பு. யம்னாவிற்குத் தன்கணவன், நெறி தவறி நடக்கும் சின்னப்போடியாருடன் சேர்ந்து இருப்பதில் விருப்பம் இல்லை. இருப்பினும் அவன் எஜமான், அதிகார பலம் கொண்டு இருப்பவன், அவன் தயவில்தான் இவர்களின் வாழ்க்கை நகர்ந்து கொண்டிருக்கின்றது. யம்னாவிற்கும் மம்மலிக்கும் திருமணமாகி மூன்று ஆண்டுகள் கடந்தும் குழந்தை பாக்கியம் கிடைக்கவில்லை, சிறிது நாட்கள் சென்று யம்னா தாயானாள், இவள் நிறைமாத கர்ப்பிணியாக இருக்கும்போதே மம்மலி, (அலரிக்காய் உண்டு மருத்துவமனையில் அனுமதிக்கப் பட்டிருந்த போது) யம்னாவிடம் சின்னப்போடியைக் கொன்றது நான் தான் என்ற உண்மையைக் கூறிவிட்டு இறந்து போகிறான்.

பிறனில் விழையாமை

பிறர் மனைவியை விரும்புவது தகாத செயல் எனக் காலம்காலமாகக் கடிந்துரைக்கப் படுகின்றது. நம்பிப் பழகியவர் வீட்டில், அவரது மனைவியிடம் தகாத செயலில் ஈடுபட முனைகிறவன், உயிர் இருந்தும் பிணத்திற்கு ஒப்பாவான் என்பதை வள்ளுவர்,

"விளிந்தாரின் வேறல்லர் மன்ற தெளிந்தாரில்
தீமை புரிந்தொழுகு வார்" **(குறள்-143)**

என்று பதிவுசெய்கிறார். இக்குறளில் குறிப்பிட்டது போன்று நம்பிப் பழகிய மம்மலிக்குத் துரோகம் விளைவித்ததால் சின்னப் போடியாரின் வாழ்வு வீணானது. மம்மலி இறந்த பிறகு செய்னம்புவின் வீடுதான் யம்னாவிற்கு அடைக்கலமானது. சிறிது நாட்களுக்குப் பிறகு யம்னாவிற்கு குழந்தை பிறந்து அச்சத்தைத் தோற்றுவித்தது. அதன் சாயல்

சின்னப்போடியை நினைவுக்குக் கொண்டு வந்தது. (உமறுலெவ்வை சின்னப்போடியைத் தாக்கியது தொடர்பாக சிறைக்குச் செல்ல வேண்டிய நிலை, சிறைக்குச் செல்லாமல் காப்பாற்ற வேண்டும் என்பதற்காக மீராவட்டானை தன்மகள் செய்னம்புவை சின்னப்போடியாருக்குத் திருமணம் செய்ய மனமின்றி உடன்பட்டமை, இதைத் தடுக்க வேண்டும் என்பதற்காக மம்மலியிடம் சின்னப்போடியாரின் தவறான நடத்தையைத் தான் தெரிவித்தமை, அதன்பின் மம்மலி சின்னப்போடியைக் கொலை செய்தல்) என யம்னா நடந்தவற்றையெல்லாம் செய்னம்புவிடமும், பெரிய போடியாரிடமும் சொல்லிவிட்டு 'பயனியன் கட்டு அணையில்' விழுந்து தன் உயிரை மாய்த்துக் கொள்கிறாள்.

பெரிய போடியார்

பெரிய போடியார், யம்னாவின் குழந்தையைப் பார்த்து, தங்கள் குடும்பத்தின் அடையாளமான இடதுகை விரலைக் கண்கொண்டு(இடது கையின் சின்னவிரல் சற்றே உள்நோக்கி வளைந்து மோதிர விரலுடன் ஒட்டிக் கொண்டிருக்கும், நட்டுமை, ப.149) தன் வாரிசாகவும் அறிவித்து, முகம்மதனிபா எனப் பெயர் வைத்தார். பெரிய போடியாரின் பரம்பரைப் பொக்கிசமான (கண்டி அரசவையில் முஹாந்திரமாகக் கடமை புரிந்த தளபதி ஹச்சி மரிக்கார் காரியப்பேரு அளித்த நன்கொடை, நட்டுமை ப.135) எழுபது பவுன் மிக்க ஆபரணத்தைக் குழந்தைக்கு அணிவித்தார். சின்னப்போடியாரின் பேரில் எழுதிய 96 ஏக்கர் நிலத்தையும் குழந்தையின் பேரில் எழுதி வைப்பதாகத் தெரிவித்தார்.

திருமணம்

பெரிய போடியார் உமறுலெவ்வையிடம், ஊரில் பள்ளிக்கூடம் ஆரம்பிக்கப் போவதாகவும், அதில் அரசாங்க வாத்தியார் வேலை வாங்கித் தரப்போகதாகவும் தெரிவித்தார். உமறுலெவ்வைக்கும், செய்னம்புவிற்கும் திருமணம் செய்து வைக்கும்படியும் மீராவட்டானையிடம் கேட்டுக் கொண்டார். உமறுலெவ்வை, செய்னம்பு இருவரும் அளவில்லா மகிழ்ச்சியடைந்தனர்.

உம்மாந்துறை - மாற்றங்கள்

பெரிய போடியார் புனித மக்கமாநகருக்கு சென்று புனிதராக ஊரின் முதல் ஹாஜியாராகத் திரும்பினார். புதிதாக முதன்முறையாக 'மிசன்' ஆரம்பப் பாடசாலை தொடங்கப்பட்டிருந்தது. அதில் ஒரே ஒரு ஆசிரியராக உமறுலெவ்வை நியமிக்கப்பட்டிருந்தார், ஏழு சிறுவர்கள் கல்வி கற்றனர். பயனியன் அணைக்கட்டு திருத்தியமைக்கப்பட்டு பெரியவெளி, மழுவன் கண்டம் இரண்டுக்கும் ஒரே சமயத்தில் நீர்ப்பாய்ச்சல் விடப்பட்டது.

முடிவுகள்

- ❖ தீரன். ஆர்.எம்.நௌஸாத் அவர்கள் நட்டுமை புதினத்தில் இருபெரும் சிக்கல்களைக் கூறி கதையோட்டத்துடனேயே சிக்கல்களுக்கானத் தீர்வையும் கூறுகின்றார்.
- ❖ பயணியன் அணைக்கட்டு திருத்தியமைக்கப்பட்டதால் தண்ணீர் பிரச்சினைக்கு விடிவுகாலம் ஏற்பட்டது.
- ❖ உமறுலெவ்வை, செய்னம்பு இருவரும் இல்லறவாழ்வில் இணைந்தனர், உமறுலெவ்வைக்கு அரசாங்க வாத்தியார் வேலையும் கிடைத்தது.
- ❖ தாய், தகப்பனின்றித் தவித்த யம்னாவின் குழந்தைக்கு ஆதரவும், உரிமையும் கிடைத்தது.

துணைநின்ற நூல்கள்

1. தீரன்.ஆர்.எம்.நௌஸாத் - நட்டுமை

2. திருக்குறள்

“ரஸவாதி” என்னும் சுய முன்னேற்றப் புதினம்

முனைவர் அ.தௌ.ஃபீக் ரமீஸ்
உதவிப் பேராசிரியர்,
முதுகலை மற்றும் தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகம்மது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620020

முன்னுரை

பிரேசில் நாட்டு எழுத்தாளர் பௌலோ கொய்லோ எழுதிய புதினங்களுள் ஒன்று “The Alchemist." அவர் எழுதிய புதினங்களுள் பெரும்புகழ் பெற்றதும் இ.ஃ.தே. ஆதலால், இந்நூலைக் கொண்டே அவர் பிற நூற்களிலும் அடையாளப் படுத்தப் படுகிறார். இந்நூல் அறுபத்திரண்டு மொழிகளில் பெயர்க்கப்பட்டுள்ளது. இற்றை நாளுக்கு ஏறத்தாழ பதினைந்து கோடிப் பிரதிகள் விற்றுள்ளன. ”ஓ ஆல்க்யுமிஸ்டா” என்னும் தலைப்பில் போர்த்துகீசிய மொழியில் எழுதப்பட்ட இப்புதினத்தை ஆலன் ஆர்.கிளார்க் செய்த ஆங்கிலப் பெயர்ப்பின் வழியாக பொன்.சின்னத்தம்பி முருகேசன் தமிழிற் பெயர்த்துள்ளார். அதன் முதற்பதிப்பு டிசம்பர் 2006-இல் காலச்சுவடு பதிப்பகத்தால் வெளியிடப்பட்டது. (இந்நூல் பொ.சி முருகேசன் மொழிபெயர்த்துள்ள இரண்டாம் நூல். இதற்கு முன் அவர் ஃபிரிட்ஜா.ஃப் காப்ரா எழுதிய “Tao of Physics" என்னும் நூலினை ”இயற்பியலின் தாவோ” என்னும் தலைப்பில் தமிழாக்கினார்.)

பௌலோ கொய்லோ - சிறு குறிப்பு

“ரஸவாதி” என்னும் இப்புதினத்தை எழுதிய பௌலோ கொய்லோ டிசோஸா ஒரு போர்த்துகீசிய மொழி எழுத்தாளர். அவர் 24-ஆகத்து-1947 அன்று ரியோ டி ஜெனைரோ என்னும் நகரிற் பிறந்தார். சமயப் பள்ளியில் பயின்ற அவர் பதினேழாம் வயதில் மனநலக் காப்பகம் ஒன்றில் சேர்க்கப்பட்டார். அங்கிருந்து மும்முறை தப்பியோடினார். எழுத்தாளன் ஆக வேண்டும் என்னும் தனது இலட்சியத்தை இடைமுறித்து, பெற்றோரின் விருப்பத்திற்கேற்ப, சட்டக் கல்லூரியில் சேர்ந்தார். ஓராண்டு நிறைவதற்குள் அங்கிருந்து தப்பியோடி 1960-களில் ஹிப்பி வாழ்முறை மேற்கொண்டார்; அப்போது தென் அமெரிகா, வட ஆப்பிரிகா, மெஹிகோ மற்றும் ஐரோப்பா ஆகிய பகுதிகளில் சுற்றித் திரிந்தபடி போதைத் துய்ப்பில் ’எளியர் ஆனார்.’ முழுநேர எழுத்தாளர் ஆகும் முன் சில்லாண்டுகள் பாடலாசிரியர், நடிகர், இயக்குநர் ஆகிய பணிகளில் ஈடுபட்டார். இடது சிந்தனை, கலகப் போக்கு மற்றும் தீயொழுக்கம் ஆகிய குற்றச்சாட்டுகளின் பேரில் பொ.ஆ 1974-இல் ஆட்சியாளரால் சிறைக் கொடுமைக்கு ஆளானார்.

பொ.ஆ 1986-இல் ஸ்பெயின் நாட்டின் வடமேற்குப் பகுதியில் அமைந்துள்ள ‘‘சந்தியாகு தி கம்போஸ்தெலா” என்னும் ஐந்நூறு மைல் நெடுஞ்சுரத்தில் அவர் மேற்கொண்ட நடைப் பயணத்தின்போது ஆழமான ஆன்மிக அனுபவம் அடையப் பெற்றார்.

பௌலோ கொய்லோ எழுதிய முதற் புதினம் “Hell Archives" (பொ.ஆ 1982.) ‘‘ரஸவாதி” அவரின் மூன்றாம் புதினம். இவரின் புகழ் பெற்ற ஏனைய புதினங்களுள் சில பின்வருமாறு:

1. தி பில்கிரிமேஜ் (யாத்திரை; 1987)
2. பிரைடா (மணப்பெண்; 1990)
3. தி வல்கைரீஸ் (1992)
4. தி ∴பி∴ப்த் மவுண்டெய்ன் (ஐந்தாம் மலை; 1996)
5. வெரோனிகா டிசைட்ஸ் டூ டை (வெரோனிகா சாகத் துணிகிறாள் ; 1998)
6. லெவன் மினிட்ஸ் (பதினோரு நிமிடங்கள் ; 2003)
7. தி ழாஹிர் (2005)
8. லைக் தி ∴ப்ளோயிங் ரிவர் (ஓடும் நதியைப் போல் ; 2006)
9. தி விச் ஆ∴ப் போர்டோபெல்லோ (போர்டோபெல்லோவின் சூனியக்காரி; 2006)
10. தி வின்னர் ஸ்டாண்ட்ஸ் எலோன் (வெற்றியாளர் தனியே நிற்கிறார்; 2006)
11. அலி∴ப் (2010)
12. மனுஸ்க்ரிப்ட் ∴பௌண்ட் இன் அக்ரா (அக்ராவில் கண்டெடுத்த பழஞ்சுவடி; 2012)
13. அடல்டெரி (சோரம்ஞ 2014)
14. தி ஸ்பை (உளவாளி; 2016)
15. ஹிப்பி (2018)
16. தி ஆர்ச்சர் (வில்லாளன் ; 2020)

“ரஸவாதி” (The Alchemist) - நூற்குறிப்பு

போர்த்துகீசிய மொழியில் எழுதப்பட்ட ”ரஸவாதி” என்னும் இப்புதினம் பொ.ஆ 1988-இல் பிரேசில் நாட்டில் ஷரோக்கோ’ என்னும் சிறு பதிப்பகத்தின் வழி

முதற்பதிப்பாகத் தொள்ளாயிரம் பிரதிகளில் வெளியாயிற்று. விற்பனைச் சுணக்கத்தால் அதனை மீண்டும் பதிப்பதில்லை என்று பதிப்பகம் முடிவு செய்திருந்த நிலையில் தனது நான்காம் புதினமான "பிரைடா"-வை பெரும் பதிப்பகம் ஒன்றின் வழியாக வெளியிட்டார். அதன் வணிக வெற்றி "ரஸவாதி" புதினத்திற்கு மீண்டும் சந்தைக் கதவுகளைத் திறந்து விற்பனையில் வெற்றி நல்கிற்று.

"ரஸவாதி" புதினத்தை இரண்டே வாரங்களில் எழுதி முடித்ததாக பௌலோ கொய்லோ கூறுகிறார். "இக்கதை ஏற்கனவே என் ஆன்மாவில் எழுதப்பட்டிருந்தது" என்று காரணமும் உரைக்கிறார். அவர் தனது மனச் சடைவில் இருந்து விடுபடும் நோக்கில், அமெரிக்க ஒன்றியத்தின் (யு.எஸ்.ஏ) தென்மேற்குப் பகுதியில் அமைந்துள்ள மொஹாவி (Mojave) பாலைவனத்தில் நாற்பது நாட்கள் தன் மனைவியுடன் இருந்தபோது இப்புதினத்திற்கான வித்து அவருள் விழுந்தது.

ஆலன் ஆர்.கிளார்க் என்பார் செய்த ஆங்கிலப் பெயர்ப்பு பொ.ஆ 1993-இல் முதற்பதிப்புக் கண்டது.

"ரஸவாதி" - புதினக் கட்டமைப்பு

"ரஸவாதி" நடுத்தரமான அளவு கொண்டதொரு புதினம். அதாவது, குறுநாவல் (novelette) என்று சொல்ல முடியாது, அதே சமயம் பெருநாவல் என்றும் சொல்ல இயலாது. ஆங்கிலப் பதிப்பில் (அறுபத்தைந்தாம் பதிப்பு, ஹார்ப்பர் காலின்ஸ்) 161 பக்கங்களும் தமிழ்ப் பெயர்ப்பில் 157 பக்கங்களுமாக அமைந்துள்ளது.

இப்புதினத்தின் கதை 'பாகம் ஒன்று', 'பாகம் இரண்டு' மற்றும் 'நிறைவாக...' (Part One> Part Two> and Epilogue) என்னும் மூன்று பகுதிகளைக் கொண்டிருக்கிறது. 'பாகம் ஒன்று' முழுக்கதையில் மூன்றிலொரு பங்கும், 'பாகம் இரண்டு' மூன்றிலிரு பங்கும் அமைகின்றன. 'நிறைவாக...' என்னும் பகுதி சில பக்கங்களில் அமைகிறது.

"ரஸவாதி" நூலினை அதன் ஆசிரியரும் நாவல் என்றோ கதை என்றோ நுவலாது நூல் என்றே குறிப்பிடுகிறார். இதனை நாவல் என்பதினும் தன்னுதவி நூல் (Self-help Book) என்றே விமர்சகர்கள் பலரும் குறிப்பிடுகின்றனர் என்பது கருதற்பாற்று. இதனைத் தமிழிற் பெயர்த்த பொன்.சின்னத்தம்பி முருகேசன் இன்னனம் குறிப்பிடுகிறார்: "நம் இதயம் கூறுவதை நாம் கவனமாகக் கேட்க வேண்டும். வாழ்க்கைப் பாதையில் விதி சுட்டிக் காட்டும் சகுனங்களையும் கவனிக்க வேண்டும், அனைத்துக்கும் மேலாக நம் கனவுகளை நாம் தொடர வேண்டும் என்று அறிவுறுத்தும் சில நூற்களில் இதுவும் ஒன்று" (பின் அட்டை.) இத்தகைய தன்மை கொண்ட உலகப் புகழ் பெற்ற சில நூற்கள் பின்வருமாறு:

அ) ஹெர்மன் ஹெஸ்ஸே, "சித்தார்த்தா", (தமிழில்: திருலோக சீதாராம்)

ஆ) ரிச்சர்ட் பாக், "ஜொனாதன் லிவிங்க்ஸ்டன் சீகல்"

இ) ராபின் 'ர்மா, "தனது பொக்கி'த்தை விற்ற துறவி" ("The Monk Who Sold His Ferrari" தமிழில் ஜெய்கோ பதிப்பக வெளியீடு.)

ஈ) கௌதம சோப்ரா, "சைல்டு ஆ.ப் தி டான்" (Child of the Dawn).

மேலும், இக்கதையில் இடம்பெற்றுள்ள பாலைவனப் பகுதி வருணனைகள் மற்றும் மீவியற்கை நிகழ்வுகள் ஆகியவற்றை இர்விங் கர்ஷ்மார் எழுதிய "Master of the Jinn" புதினத்துடன் ஒப்பிடலாம். கருத்தியல்களின் கோணத்தில் இந்நூலினை கலீல் ஜிப்ரான், மீக்காயீல் நுஜமா, தாகூர் ஆகியோருடைய நூற்களுடன் ஒப்பிடலாம்.

"ரஸவாதி" - கதைச் சுருக்கம்

சந்தியாகு ஓர் இடைச் சிறுவன். (Rapaz / boy / பையன் என்று ஆசிரியர் இவனைக் குறிப்பிட்டாலும் கதையின்படி அவனுக்கு வயது பதினாறு.) பயணங்கள் மேற்கொண்டு வாழ்வின் உண்மையை அறியும் பொருட்டுப் பெற்றோரைப் பிரிந்து வெளியேறியவன். ஸ்பெயின் நாட்டின் தெற்கு எல்லைப் பகுதியில் தாரி.ப்பா என்னும் சிற்றூரில் வசிக்கின்றான். சொந்தமாகச் செம்மறி ஆடுகள் வைத்திருக்கிறான். நாளெல்லாம் அவற்றை மேய்ப்பதும், உரிய காலம் வந்ததும் அவற்றின் கம்பளியை மழித்து விற்பனை செய்து பணம் ஈட்டுவதும் அவனின் வாழ்முறையாக உள்ளது. செம்மறி ஆடுகளின் மீது மிகவும் பாசம் கொண்டவனாக இருக்கிறான். மந்தையில் இருந்து தப்பியோடும் ஆட்டினை நாளெல்லாம் அலைந்து மீட்டு வருகிறான். ஆனால் அதன் மீது அவனுக்குச் சினம் எழுவதில்லை. அவன் தன் செம்மறி மந்தையுடன் இரவுகளில் ஓர் பாழ்பட்ட தேவாலயத்தில் தங்குகிறான். அதன் பீடத்தில் படுத்துக்கொண்டு இரவுகளில் நெடுநேரம் நூற்கள் வாசிப்பது அவனின் வழக்கம். அப்படியாக இருக்கும்போது ஒரே கனவை இரண்டு நாட்கள் தொடர்ந்து காண்கிறான். அதற்கு ஏதோவொரு உட்பொருள் இருக்க வேண்டும் என்று அவனுக்குத் தோன்றுகிறது. அதனை அவன் அகவன் மகள் ஒருத்தியிடம் (Gypsy fortune-teller) கூறுகிறான். எகிப்து நாட்டில் உள்ள பிரமிடுகளிடையே அவன் தனக்கான கருவூலம் ஒன்றை அடைவான் என்று அவள் கணித்துச் சொல்கிறாள். அதை அவன் அடைந்த பின்னர் தான் விளக்கம் சொன்னதற்கான கூலியாக அச்செல்வத்தில் பத்திலொரு பாகத்தைத் தர வேண்டுமென்று வாக்குப் பெற்றுக்கொள்கிறாள்.

அவன் எகிப்து நோக்கிப் புறப்படுகிறான். வழியில் அவன் 'சாலேம்' நாட்டின் வேந்தனான 'மெல்கிசேதேக்' என்பாரைச் சந்திக்கிறான். சந்தியாகு தனது சுய இலக்கை அடைய வேண்டும் எனில் அவன் தன்னிடம் இருக்கும் செம்மறிகள் அனைத்தையும்

விற்றுவிட்டுப் பயணத்தைத் தொடர வேண்டும் என்று அவர் அறிவுறுத்துகிறார். அவன் தனக்கு ஆறு செம்மறி ஆடுகளைத் தர வேண்டும் என்றும் கோருகிறார். ஏனைய ஆடுகளை எல்லாம் தன் நண்பன் ஒருவனிடம் அதை அவன் விற்கிறான். தனது பிரியமான ஆடுகளைப் பிரிவது அவனுக்குத் துன்பம் தருகிறது. ஆனால், ''என்னுடைய தகப்பனார், தாயார், நகரக் கோட்டை இவற்றையெல்லாம் விட்டுவிட்டுத்தான் வந்தேன், நான் இல்லாத சூழ்நிலைக்கு அவர்கள் பழகிவிட்டார்கள். எனக்கும் அப்படித்தான். ஆடுகளும்கூட நான் இல்லாத சூழ்நிலைக்குப் பழகிப் போய்விடும் என்று இவன் நினைத்தான்.'' (''ரஸவாதி,'' ப.31.)

மெல்கிசேதேக் அவனுக்கு இரண்டு கற்களைக் கொடுக்கிறார். ஒன்று கருப்பு நிறம், மற்றது வெண்ணிறம். அவற்றுக்கு யுரிம் மற்றும் தும்மிம் என்று பெயர்கள். அவை உரிய காலத்தில் அவனுக்கு சமிக்ஞை காட்டும் என்று அவர் சொல்கிறார். ''கருப்புக்கல் 'ஆம்' என்பதையும் வெள்ளைக்கல் 'இல்லை' என்பதையும் குறிக்கும். சகுனங்களை உன்னால் புரிந்து கொள்ள இயலாத பட்சத்தில் இவை உனக்கு உதவும். எப்பொழுதும் நேரடியான கேள்விகளை மட்டுமே கேட்க வேண்டும்,'' (''ரஸவாதி'', ப.33) என்று அவர் விளக்குகிறார். அவை பைபிளில் குறிப்பிடப்பட்ட மாந்திரீகக் கற்கள் என்பதை அவன் பிற்பாடு அறிய நேர்கிறது. மெல்கிசேதேக்கை விட்டு சாந்தியாகு பிரியும் முன் அவர் அவனுக்கு ஒரு நீதிக் கதையைச் சொல்கிறார். மலை மீது அரண்மனையில் இருக்கும் அறிவாளி ஒருவரைத் தேடி இளைஞன் ஒருவன் வருகிறான். வாழ்க்கையில் மகிழ்ச்சியாக இருக்க என்ன வழி? அதன் ரகசியம் என்ன? என்று கேட்கிறான். அவர் அவனுக்கு விடையைச் சொல்லாமல், முதலில் அரண்மனையைச் சுற்றிப் பார்க்கும்படிக் கூறுகிறார். ஒரு நிபந்தனையும் விதிக்கிறார். அவன் தன் கையில் ஒரு கரண்டியை ஏந்திபடி நடக்க வேண்டும். அந்தக் கரண்டியில் இரண்டு துளி எண்ணெய் இடப்பட்டிருந்தது. முதலில் அவன் கரண்டியை விட்டும் பார்வையை எடுக்காமல் அரண்மனையைச் சுற்றிவிட்டு இரண்டு மணி நேரம் கழித்து அறிவாளிடம் மீண்டும் வந்தான். அரண்மனையில் என்னென்ன பொருட்களைப் பார்த்தான் என்று அவர் கேட்டார். அவனால் பதில் கூற முடியவில்லை. எனவே அவனை மீண்டும் திருப்பி அனுப்பினார். இப்போது அவன் கரண்டியில் கவனம் வைக்காமல் அரண்மனையின் அதிசயக் காட்சிகளைக் கண்டு களித்துவிட்டு மீண்டும் அறிவாளியிடம் வந்து அரண்மனையை வருணித்துப் பேசினான். கரண்டியில் இருந்த எண்ணெய் எங்கே என்று அவர் அவனிடம் கேட்டார். அது எங்கோ சிந்திப்போய்விட்டது. அதை இவன் அறிந்திருக்கவே இல்லை. அறிவாளி அவனிடம் சொன்னார்: ''உனக்கு நான் சொல்ல வேண்டிய அறிவுரை ஒன்றே ஒன்றுதான். உலகத்தில் இருக்கிற அத்தனை அதிசயங்களையும் ரசிக்கணும். அதே சமயம் கரண்டியில் இருக்கிற எண்ணெய்த் துளிகளையும் மறந்துவிடக்கூடாது. இதுதான் மகிழ்ச்சியின் ரகசியம்.'' இதுவே சந்தியாகுவுக்கு சாலேமின் அரசர் மெல்கிசேதேக் கூறிய கதை.

தாரி.ா.பாவில் இருந்து கப்பலில் புறப்பட்டு மத்தியத் தரைக்கடலில் உள்ள ஜிப்ரால்டர் ஜலசந்தியைக் கடந்து வந்து டாஞ்சியர்ஸ் என்னும் துறைமுகத்தில் இறங்குகிறான். அ.ா.து, வடமேற்கு ஆப்பிரிகாவில் மொரோக்கோ நாட்டில் உள்ளது. அங்கிருந்து அவன் கிழக்கு திசையில் அல்ஜீரியா மற்றும் லிபியா ஆகிய நாடுகளின் குறுக்காக சஹாரா பாலைவனத்தைக் கடந்து எகிப்துக்குள் நுழைய வேண்டும். மொரோக்கோவின் தாஞ்சியர்ஸ் நகரில் அவன் முஸ்லிம்களைக் காண்கிறான். அவர்களின் உடைகளும் பழக்க வழக்கங்களும் அவனுக்கு அந்நியமாகப் படுகின்றன. அருந்துவதற்கு அவன் ஒயின் வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கிறான். இஸ்லாமிய நாட்டில் வெளிப்படையில் மது கிடைக்காது என்பதால் அவனுக்கு அங்கே தேநீர்தான் கிடைக்கிறது. (”இந்த நாட்டிலே ஒயினெல்லாம் கிடையாது. இங்கே உள்ள மதம் அதையெல்லாம் தடை செய்துள்ளது.” (“ரஸவாதி,” ப.38)) ஸ்பெயின் நாட்டில் கிறித்துவச் சூழலில் வளர்ந்தவன் அவன். எனவே, முஸ்லிம்களை நாத்திகர்கள் என்று காணும் பார்வையே அவனிடம் இருக்கின்றது. அவனது பாலைவனப் பயணம் அவனின் இந்தப் பார்வையை மாற்றப்போகிறது என்பதை அவன் அப்போது அறியான். எகிப்தின் பிரமிடுகளுக்கு அவனை அழைத்துச் செல்வதாகக் கூறும் ஒருவன், செம்மறிகளை விற்ற பணம் முழுவதையும் பறித்துக் கொண்டு அவனை நிர்க்கதியாக விட்டுவிடுகிறான். பிரமிடுகளைச் சென்றடையும் செலவுக்குத் தேவையான பணத்தை ஈட்டும் பொருட்டு சந்தியாகு ஒரு பளிங்கு வணிகரிடம் வேலை செய்கிறான். ஸ்படிக ஜாடிகளைத் துடைத்துத் தூய்மை செய்து வைக்கும் வேலையை அவனுக்கு அவ்வணிகர் தருகிறார். அவன் சடைகிறான். “புறத்தில் நாம் செய்யும் வேலையே நம்மை அகத்திலும் தூய்மை செய்யும், மாற்றம் செய்யும்,” என்று அவர் அவனுக்கு அறிவுரைக்கிறார். அகத்தின் ரசவாதக் கலை அதுவே என்பதை அவன் பின்னாளில் உணர்ந்துகொள்கிறான். அவன் பளிங்கு வணிகரிடம் ஏறத்தாழ ஒரு மாத காலம் வேலை பார்க்கிறான். (இத்துடன் கதையின் முதலாம் பாகம் முடிகிறது.)

தாஞ்சியர்ஸ் நகரிலிருந்து எகிப்துக்குப் போக வேண்டும் என்றால் ஆயிரம் மைல்களுக்கு மேல் பாலவனத்தில் பயணிக்க வேண்டும் என்றும் அதற்கான பணம் ஈட்டுவது சந்தியாகுவால் இயலாது என்றும் அவர் சொல்கிறார். அவன் ஸ்பெயினுக்குத் திரும்பி விடுவதே நல்லது என்று அவர் சொல்வதை அவன் ஏற்கிறான். அதற்கு முன் அறுபது ஆடுகளை விலைக்கு வாங்கும் அளவுக்குப் பொருளீட்டவும், மேலும் அவரின் கடையில் ஆறு மாதங்கள் பணியாற்றவும் முடிவு செய்தான். பளிங்கு வணிகரின் வியாபாரம் உயரும்படிச் சில யோசனைகளை சந்தியாகு கூறுகிறான். அவருடன் பழகிய நாட்களில் அவர் வறுமையில் செம்மையாக வாழ்பவர் என்பதை அவன் தெரிந்துகொள்கிறான். அவர் அவனிடம் நபிகள் நாயகத்தைப் பற்றியும் குர்ஆனைப் பற்றியும், இஸ்லாம் சமயத்தின் ஐம்பெருங் கடமைகள் குறித்தும் சுருக்கமாகச் சொல்லும்போது, “இறைத்தூதரைப் பற்றிப் பேசியபோது அவருடைய கண்களில் கண்ணீர் ததும்பியது. அவர் ஒரு பக்திமான். என்னதான் பொறுமையற்றவராக இருந்த

போதிலும், தன்னுடைய வாழ்க்கையை இஸ்லாத்தின் படி வாழ்வதையே பெரிதும் விரும்பினார்." ("ரஸவாதி," ப.55) என்று உணர்கிறான். பல்லாண்டுகளாக அவருக்கு நிறைவேறாத ஆசை ஒன்று இருக்கிறது என்பதையும் தெரிந்துகொள்கிறான். அது இஸ்லாத்தின் ஐந்தாம் பெருங்கடமையான ஹஜ் என்னும் புனித யாத்திரை. அரேபியாவில் இருக்கும் மக்கா நகருக்குச் செல்வதே அந்த யாத்திரை. ஆறு மாதங்களுக்குள் பளிங்கு வணிகரின் வியாபாரம் வளர்ந்து விட்டது. ஹஜ் செல்லும் அளவுக்கு அவருக்கும் பணம் சேர்ந்துவிட்டது. நூற்றிருபது ஆடுகள் வாங்கும் அளவுக்கு சந்தியாகுவுக்கும் பணம் கிடைத்தது. அவரிடம் இருந்து விடை பெற்றுக்கொண்டு அவன் ஊருக்குப் புறப்பட்டான்.

ஸ்பெயின் நாட்டுக்கே திரும்பிவிடுவது என்னும் எண்ணத்துடன் அவன் புறப்பட்டாலும் இடையில் அவனின் மனம் மாறுகிறது. எகிப்திற்குப் போக அவன் முடிவு செய்கிறான். அப்போது அவன் ஆங்கிலேயர் ஒருவரைச் சந்திக்கிறான். அவர் பத்து ஆண்டுகள் பல்கலைக்கழகத்தில் வேதியியல் துறையில் பேராசிரியராகப் பணியாற்றியவர். ஞானக்கல்லையும் அமிர்தத்தையும் அறிந்த ரஸவாதி ஒருவரைக் காணும் பொருட்டு பல்லாண்டுகள் பல இடங்களுக்கும் பயணித்தவர். இருநூறு வயது கொண்ட அரேபிய ரஸவாதி ஒருவர் ஐரோப்பாவுக்கு வந்திருந்தார் என்றும் அவர் தற்போது எகிப்தில் இருக்கும் அல்-ஃபயூம் என்னும் பாலைவனச் சோலையில் இருக்கிறார் என்றும் அவர் கேள்விப்பட்டிருந்தார். எனவே அங்கே செல்வதற்குப் புறப்பட்டு அவர் தாஞ்சியர்ஸுக்கு வந்திருக்கிறார். அவருடன் இணைந்துகொண்டு பாலைவனச் சரக்கு வண்டிக்கார்களுடன் சந்தியாகுவும் அல்ஃபயூம் என்னும் இடம் நோக்கிப் பயணமானான். அப்போது ஒட்டகமோட்டியுடன் நட்பு கொள்கிறான். அவர் அவனுக்குத் தனது வாழ்வில் நிகழ்ந்த சுவையான நிகழ்ச்சிகளை விவரிக்கிறார். பாலைவனத்தைப் பற்றியும் அதன் வழியாக வாழ்வின் ரகசியங்கள் பற்றிய தத்துவத்தையும் அவன் புரிந்துகொள்கிறான். அந்தப் பயணத்தில் அவன் ஆங்கிலேயர் வைத்திருக்கும் ரஸவாத நூற்களைப் பயில்கிறான்; ரஸவாதக் கலையில் சாதனைகள் புரிந்தோரின் வாழ்க்கை வரலாறுகளை வாசித்து அறிகிறான். அவர்கள் எல்லாரும் "நம்பவியலாத பல அற்புதங்களை நிகழ்த்திக் காட்டியவர்கள்ஷ முடிவில் ஞானக் கல்லையும் ஜீவரஸத்தையும் கண்டடைந்தவர்கள்." ("ரஸவாதி", ப.80). பல நாட்கள் பயணத்துக்குப் பின்னர் பயணக்குழு அல்-ஃபயூம் என்னும் பாலைவனச் சோலையை அடைந்தது. அங்கே ஒரு ரசவாதி இருந்தார்.

அல்-ஃபயூம் ஒரு பாலவனச் சோலை என்றாலும் அது ஸ்பெயின் நாட்டில் உள்ள நகரங்கள் பலவற்றையும் விடப் பெரிதாக இருந்தது. "ஐம்பதாயிரம் ஈச்ச மரங்கள், அவற்றின் நடுவே பரந்து கிடக்கும் எண்ணற்ற வண்ண வண்ணக் கூடாரங்கள்." ("ரஸவாதி," ப.85) பயணிகள் அனைவரும் கூடாரங்கள் அடித்து அவற்றுக்குள் படுத்து உறங்கிவிட்டதும் ஆங்கிலேயர் சந்தியாகுவை அழைத்துக் கொண்டு ரசவாதியைத் தேடிப்

புறப்படுகிறார். சந்தியாகுவுக்கு இப்போது அறபி மொழி தெரியும் என்பதால் உள்ளூர் மக்களிடம் அவனே பேசட்டுமென்று அவர் நினைத்தார். அப்படியான தருணத்தில், அவன் ∴பாத்திமா என்னும் இளம் அழகி ஒருத்தியைக் கண்டு காதல் வயப்படுகிறான். அப்போது பாலைவனத்தில் இனக்குழுக்களிடையே சண்டை மூண்டிருக்கிறது. எனவே அவர்கள் பொறுமையாகத் தங்கியிருக்கிறார்கள். ∴பாத்திமாதான் அவர்களுக்கு ரசவாதி இருக்குமிடத்தைச் சுட்டிக் காட்டுகிறாள்.

சந்தியாகு அவளைத் திருமணம் செய்து கொள்வதாக வாக்குத் தருகிறான். அவன் தனது இலக்கை எட்டிய பிறகே அவன் தன்னை மணமுடிக்க வேண்டும் என்று அவள் சொல்கிறாள். "காற்றினால் மணல் திட்டுகள் மாறுகின்றன. ஆனால் பாலைவனம் ஒருபோதும் மாறுவதில்லை. அது போலவே நாம் ஒருவர் மீது ஒருவர் கொண்டுள்ள காதலும்." (''ரஸவாதி," ப.94.) அவள் அன்னனம் சொல்வதைக் கேட்டு முதலில் அவன் மனம் சோர்ந்தாலும் உண்மைக் காதல் என்பது எவ்வளவு காலமானாலும் காத்திருக்க வல்லது என்றும் அதன் பொருட்டு ஒருவன் தனது வாழ்வின் இலட்சியத்தைக் கைவிட வேண்டிய தேவை இல்லை என்றும், அப்படிச் செய்தால் வாழ்க்கை அர்த்தமிழக்கும் என்றும் அவன் உணர்கிறான்.

சந்தியாகு தன் சுயத்தை அறிய ரஸவாதி வழி காட்டுகிறார். அடிக்கடி சமராடும் இனக்குழுக்கள் வதியும் பகுதிகளினூடே அவ்விருவரும் இணைந்து பயணிக்கின்றனர். முன்னேறிச் செல்வதற்குத் தடை நேரும் தருணமொன்றில், தானேயொரு மணற் சுழற்காற்றாய் மாறி ''உலகின் ஆன்மா"வுடன் தான் இணைந்திருப்பதை மெய்ப்பித்துக் காட்ட வேண்டிய கட்டாயம் சந்தியாகுவுக்கு ஏற்படுகிறது. அவன் பாலைவனம், சூரியன், காற்று ஆகியவற்றுடன் அந்தரங்கமாக உரையாடி பல ரகசியங்களை அறிகிறான். அவற்றை அவன் இனக்குழுத் தளபதியிடம் சொல்கிறான். அவன் தன் சாகசத்தை நிறைவேற்றியபோது இரண்டு பேர் மகிழ்ச்சி அடைந்தனர். ''ஒருவர் ரஸவாதி; ஏனென்றால் தன்னுடைய உண்மையான சிஷ்யனைக் கண்டு கொண்டார். அப்புறம், தளபதி; ஏனென்றால் அந்த சிஷ்யன் அல்லாவின் பெருமையைப் புரிந்து கொண்டவன்." (''ரஸவாதி," ப.143) தளபதி அவனுக்கும் ரஸவாதிக்கும் விடைகொடுத்து அனுப்பி வைக்கிறார். குறித்த தொலைவு வரை அவர்களுக்குப் பாதுகாப்பாகத் தனது படைப்பிரிவு ஒன்றையும் உடன் அனுப்புகிறார்.

ஒரு நாள் பயணம் முடிந்ததும் ரஸவாதி அந்தப் பாதுகாப்புப் படையினரைத் திருப்பி அனுப்பிவிடுகிறார். அவரும் சந்தியாகுவும் மட்டும் தனியாக இருக்கின்றனர். அங்கிருந்து அவன் மட்டும் தனியாகச் செல்ல வேண்டும் என்றும், மூன்று மணி நேரப் பயணத்தில் பிரமிடுகளை அடைந்துவிடலாம் என்றும் அவர் அவனிடம் சொல்கிறார். பிரமிடுகளை அடைந்து அதன் சுற்றுப் பகுதிகளில் அவன் புதையலைத் தேடி மணலைத் தோண்டிக் கொண்டிருக்கும்போது மீண்டும் ஆறலைக் கள்வனிடம் கையிருப்பைப் பறி

கொடுக்கிறான் (ரசவாதம் கொண்டு ரசவாதி மாற்றியளித்த கட்டிப் பொன்.) அப்போது கள்வர் தலைவன் அவனை அசதியாடும்போது எதிர்பாரா விதத்தில் அவனுக்கொரு செய்தி புலப்படுகிறது: அவன் தேடி வந்திருக்கும் கருவூலம், அவனது வாழ்க்கை இலட்சியம், உண்மையில் அவன் புறப்பட்ட இடத்தில், பாழடைந்த தேவாலயத்தில் அவன் ஒவ்வோர் இரவிலும் படுத்துறங்கிய பீடத்தின் அருகில் வளர்ந்திருக்கும் அத்தி மரத்தின் அடியில்தான் மறைந்திருக்கிறது. அவன் கருவூலக் கனவைக் கண்ட இடமே அதன் முகவரி! இது அந்தக் கள்வனின் கனவில் அவனுக்குச் சொல்லப்பட்ட முகவரி! ஒரு கனவை நம்பி இவ்வளவு தூரம் பயணித்து வந்த சந்தியாகு ஒரு முட்டாள் என்று ஏசிவிட்டு அவன் போய்விடுகிறான். ‘‘நடுங்கிக் கொண்டே பையன் எழுந்து நின்றான். பிரமிடுகளை மீண்டும் ஒருமுறை பார்த்துக் கொண்டான். அவை இவனைப் பார்த்துச் சிரிப்பது போல் தோன்றின. இவனும் பதிலுக்குச் சிரித்தான். இவனது இதயம் மகிழ்ச்சியால் பூரித்தது. ஏனென்றால் புதையல் எங்கே இருக்கிறது என்பது அப்போது இவனுக்குத் தெரிந்துவிட்டது.” (‘‘ரஸவாதி,” ப.152.) (இத்துடன் புதினத்தின் இரண்டாம் பாகம் முடிகிறது.)

சந்தியாகு அங்கிருந்து புறப்பட்டு ஸ்பெயின் நாட்டை அடைகிறான். தாரி.ஃபாவுக்கு வருகிறான். பாழடைந்த தேவாலயத்திற்குள் நுழைகிறான். அப்போது இரவு நேரம். நடந்ததையெல்லாம் மனதில் அசை போட்டான். அயர்ந்து அப்படியே தூங்கிவிட்டான். சூரியன் நன்றாக மேலே உயர்ந்துவிட்ட நேரத்தில் விழித்தெழுந்து அத்திமரத்தைச் சாய்த்து அதன் கீழ் தோண்டினான். புதையலை அடைந்தான். தங்க நாணயங்கள், விலையுயர்ந்த கற்கள், மகுடங்கள், வைரக் கற்சிலைகள் ஆகியன அதனுள் இருந்தன. அவற்றுடன் யுரிம் - தும்மிம் கற்களையும் வைத்துப் பேழையை மூடினான். தன் கனவின் உட்பொருள் உரைத்த அகவன் மகளுக்கு வாக்களித்தபடி பத்திலொரு பங்கினை வழங்க வேண்டும் என்று எண்ணிக்கொண்டான். அதன் பின் அவன் மனம் ஃபாத்திமாவை நினைத்தது. அவளின் முத்தம் ஒன்று காற்றில் மிதந்து வந்து தன் உதடுகள் மீது படிவதாக உணர்ந்தான். ‘‘இதோ வருகிறேன் பாத்திமா” (‘‘ரஸவாதி,” ப.157) என்று மனதிற்குள் அவன் சொல்லிக்கொள்வதுடன் புதினம் நிறைவடைகிறது.

இக்கதை, சூ.ஃபி மகாகவி மௌலானா ரூமி அவர்கள் இயற்றிய பாரசீக மொழியிலமைந்த ஆன்மிகக் காவியமான ”மஸ்னவி” என்பதில் உள்ளது. (ஆறாம் நூல்: கண்ணிகள் எண்: 27102 - 27307) மஸ்னவி காவியத்தை முழுவதுமாகத் தமிழில் மொழிபெயர்த்த நரியம்பட்டு எம்.ஏ.சலாம் இக்கதையின் முன்னுரையை இவ்வாறு வரைந்திருக்கிறார்: ‘‘பொக்கிஷத்தைக் குறித்து கனவு கண்ட ஒரு மனிதனின் கதை - அதில் அவனுக்கு அறிவிக்கப்பட்டது - நீ எந்த செல்வத்தைத் தேடுகின்றாயோ அது உனக்கு எகிப்திலே கிடைக்கும். அங்கே ஒரு குறிப்பிட்ட வீட்டிலே, குறிப்பிட்ட ஒரு பகுதியிலே அந்த பொக்கிஷம் இருக்கிறது. அவன் எகிப்தை நோக்கி சென்றால் அங்கே ஒருவன் கூறினான் - நான் கனவிலே கண்டேன் - பக்தாத் நகரிலே, குறிப்பிட்ட ஒரு

வீட்டிலே, குறிப்பிட்ட ஒரு பகுதியிலே பொக்கிஷம் இருக்கின்றது. அந்தப் பகுதி மற்றும் வீட்டின் பெயரையும் அவன் குறிப்பிட்டான். அது அவனுடைய வீடாகவே இருந்தது. பொக்கிஷம் எகிப்தில் இருப்பதாகக் கூறப்பட்டதின் காரணம் என்னவென்றால் எந்தவொரு பொக்கிஷத்தையும் உன் வீட்டைத் தவிர வேறெங்கும் தேடாதே என்பதை உணர்த்தத்தான் என்பதை அவன் புரிந்து கொண்டான். ஆனால், தீர்மானிக்கப்பட்ட மற்றும் நிச்சயமான பொக்கிஷம் எகிப்தைத் தவிர வேறெங்கும் கிடைக்காது." ("மஸ்னவி 'ரீப்" - ஏழாம் பாகம் - ப.80. குறிப்பு: பாரசீக மூலத்தில் மவ்லானா ரூமி இக்காவியத்தை ஆறு நூற்களாக அல்லது பாகங்களாக எழுதினார். அதன் ஆறாம் நூல் அளவால் பெரிது. எனவே தமிழாக்கத்தில் அந்நூல் ஆறாம் மற்றும் ஏழாம் பாகங்களாகப் பகுத்து வெளியாயிற்று.) இக்கதையை, "In Baghdad, Dreaming of Cairo: In Cairo, Dreaming of Baghdad" என்னும் தலைப்பில் ஆங்கிலத்தில் பெயர்த்திருக்கிறார் கோல்மன் பார்க்ஸ் (காண்க: "The Essential Rumi", Chapter#20: In Baghdad, Dreaming of Cairo: More Teaching Stories@ pg.206-211.)

பௌலோ கொய்லோவின் ஆளுமையில் சூ.ஃபித்துவத் தாக்கம் உண்டு என்பது அனைவரும் அறிந்த ஒன்றே. குறிப்பாக, அலி.ஃப், ழாஹிர் மற்றும் அல்கெமிஸ்ட் ஆகிய நாவல்களில் சூ.ஃபித்துவத் தாக்கம் உண்டு என்று அவரே சொல்லியிருக்கிறார். மவ்லானா ரூமியின் மஸ்னவி கதையை அவர் போர்த்துகீஸ் மொழியிலோ அல்லது ஆங்கிலத்திலோ வாசித்திருக்க வேண்டும். ஆனால், தனது கதைக்கான மூல முகவரியை பௌலோ கொய்லோ தனது நூலில் குறிப்பிட்டிலர்.

கருத்தியல்கள்

"ரஸவாதி" என்னும் இந்நூல் உலகப் புகழ் பெற்றுள்ளதும், பல கோடி மக்களால் பயிலப்படுவதும் இதன் கதையம்சத்திற்காக மட்டுமன்று, அழகிய மொழி நடைக்காக மட்டுமன்று. இ.ஃது ஒரு பொழுது போக்கு நூலன்று. இந்நூல் வாழ்க்கைக்குத் தரும் செய்திக்காகவே பயிலப்படுகிறது. போற்றப்படுகிறது. பேராசிரியர் க. பூரணச்சந்திரன் இலக்கிய நூற்களை இரண்டு வகைப்படும் என்று சுட்டுகிறார்: தப்பித்தல் இலக்கியம் மற்றும் வாழ்க்கை விளக்க இலக்கியம். "ரஸவாதி" என்னும் இந்நூல் ஒரு வாழ்க்கை விளக்க இலக்கியம். பௌலோ கொய்லோ இந்நூலில் முன்வைக்கும் முக்கியமான கருத்தியல்களாகப் பின்வருவனவற்றைச் சொல்லலாம்:

அ) உலகத்தின் ஆன்மா ("Soul of the World")

ஆ) சாதகத் தத்துவம் (Principle of favourability)

இ) தனிப்பட்ட அழைப்பு / சுய அழைப்பு (Personal Calling)

ஈ) சகுனங்கள் / சமிக்ஞைகள் (Omens / Signs)

உ) ரசவாதம் (Alchemy)

ஊ) காதல்

இந்தக் கருத்தியல்கள் குறித்தும் புதினத்தின் கதைப்பின்னல் குறித்தும் ஆராய்ச்சி நோக்கில் மேலும் விரிவாகத் தெரிந்து கொள்ள விரும்புவோர் இக்கட்டுரையாளர் எழுதியுள்ள "பன்முக நோக்கில் பௌலோ கொய்லோவின் "ரஸவாதி" என்னும் ஆராய்ச்சிக் கட்டுரையைக் காண்க (ஆய்விதழ்: நவீனத் தமிழாய்வு - Journal of Modern Thamizh Research@ ISSN: 2321-984X Vol-9 No.3 July - September 2021)

நிறைவுரை

பௌலோ கொய்லோ எழுதிய "ரஸவாதி" என்னும் மாயாஜால சாகசக் கதை நூல் ஒரு சுய முன்னேற்ற நூலாக உலக அளவில் பெரு வெற்றி பெற்றுள்ளது. ரஸவாதம் என்பது ஒருவரின் அகத்துள் நிகழ வேண்டிய மாற்றம்; அதற்குக் காதல் உந்து விசையாய் திகழக்கூடும்; நம்மைச் சுற்றிலும் அன்றாடம் பிரபஞ்சத்தில் இறைவன் காட்டியருளும் சமிக்ஞைகளை விழிப்புடன் கவனிக்கும்போது ஒருவர் தனது வாழ்வின் இலக்கினை அடைவதற்கு பிரபஞ்சம் முழுவதும் ஒத்துழைக்கும். இந்தக் கருத்துக்களை இக்கதை சிறப்பான முறையில் துலக்கிக் காட்டுகிறது. தமிழாக்கப் பிரதியில் உள்ள சிறு சிறு பிழைகளைக் பெரிது படுத்தாவிடில் பொன். சின்னத்தம்பி முருகேசனாரின் மொழிபெயர்ப்பு நன்று என்று நவிலலாம்.

துணை நூற்கள்:

1. பௌலோ கொய்லோ, "ரஸவாதி", தமிழில்: பொன்.சின்னத்தம்பி முருகேசன், இரண்டாம் பதிப்பு டிசம்பர் *2008*, காலச்சுவடு பதிப்பகம், *669*, கே.பி சாலை, நாகர்கோவில் *629001.* ISBN 978-81-89359-43-0

2. Paulo Coelho, "The Alchemist", 65th Impression 2015, Harper Collins Publishers, 1 London Bridge Street, London, SE1 9GF, United Kingdom. ISBN 13: 978-81-7223-498-0

இணையத் தளங்கள்:

1. <https://en.wikipedia.org/wiki/Paulo_Coelho>

2. <https://en.wikipedia.org/wiki/The_Alchemist_(novel)>

3. www.paulocoelho.com <http://www.paulocoelho.com>

தமிழில் சிறுகதை இலக்கியம் ஒரு ‘வளர் பெருமரம்’ சாலை இளந்திரையனின் ‘தமிழில் சிறுகதை’ என்னும் நூலை அடியொற்றி...

பேரா.து.பிரபாகரன்,
உதவிப்பேராசிரியர்,
முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி),
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

சாலை இளந்திரையனின் ‘தமிழில் சிறுகதை’ என்னும் நூல் சென்னை மாநிலக் கல்லூரியின் பவல் அண்ட் மோர்ஹெட் பரிசுத் திட்டத்திற்காக எழுதப்பெற்று பரிசு பெற்ற நூலாகும்.இந்நூல் *1954-1955* காலக்கட்டத்தில் சாலை இளந்திரையன் ஆய்வு மாணவராக இருந்தபொழுது எழுதப்பெற்றது.

முன்னுரை

தமிழில் செவ்வியல் காலந்தொட்டு இன்றுவரை பல் பொருண்மையிலும் பல் வகைமையிலும் இலக்கியங்கள் தோன்றிய வண்ணம் உள்ளன.அவற்றில் இக்கால இலக்கியத்தில் ஒரு வகைமையான ‘சிறுகதை இலக்கியம்’ தமிழில் கருவாகி உருவாகி நூறாண்டுகளைக் கடந்துவிட்டது.நூற்றாண்டு கண்ட சிறுகதை இன்று வளர்ந்து பெருமரமாய்க் கிளைத்திருப்பதற்கும் அதன் வேர்ப்பகுதியின் உறுதிப்பாட்டிற்கும் பெரும் தொடர்புண்டு. தொடக்கக் காலத்தில் தமிழில் சிறுகதை அமைந்திருந்த விதத்தையும் அதன் பொருண்மையையும் சாலை இளந்திரையனின் ‘தமிழில் சிறுகதை’ என்னும் நூல் விளக்குவதை இக்கட்டுரை எடுத்தியம்புகிறது.

நோக்கம்

தமிழ்ச் சிறுகதைகள் இன்று வளர்ந்து நிற்பதற்கும் எதிர்காலத்தில் மென்மேலும் வளர்வதற்குமான அடிப்படையிலேயே அமைந்திருக்கின்றன. அவ்வகையில் சாலை இளந்திரையனின் ‘தமிழில் சிறுகதை’ என்னும் நூற்கருத்தினைப் பகுத்தும் தொகுத்தும் விவரிப்பதே இவ்வாய்வுக்கட்டுரையின் நோக்கமாகும்.

கருதுகோள்

சாலை இளந்திரையனின் ‘தமிழில் சிறுகதை’என்னும் நூல் தமிழ்ச் சிறுகதைகளை வரையறுக்கவும்; தொகுக்கவும்; உள்ளடக்கத்தை விவரிக்கவும் முயற்சிக்கின்றது.

ஆய்வுச் சுருக்கம்

சிறுகதை உருவாக்கம், வளர்ச்சி, பகுப்பு முறைகள், கதையின் உள்ளீடு, கதையின் தலைப்பு, தலைப்பில் வகைமை, கதையின் தொடக்கம், கதையின் அமைப்பு, கதையின் அளவு, கதையின் உச்சநிலையும் முடிவும், பாத்திரப் பண்பு, கதை சொல்லும்

முறை, கதையில் மொழிநடை போன்றவற்றை விளக்குவதன் மூலம் தமிழில் சிறுகதை வித்தாகிச் செடியாகிப் பெருமரமாய் வளர்ந்து நிற்கின்றது மற்றும் பல பரிமாணங்களில் வளர்ச்சி அடையும் என சாலை இளந்திரையனின் 'தமிழில் சிறுகதை' என்னும் நூல் எடுத்தியம்புகிறது. இந்நூற்கருத்தை மாணவர்கள் விளங்கும் வகையில் தொகுத்துச் சொல்லும் முயற்சியில் இக்கட்டுரை அமைகின்றது.

சிறுகதை உருவாக்கம்

இலக்கியத்திற்கு உருவத்திலும் உள்ளடக்கத்திலும் பல முகங்கள் உண்டு.பல உள்ளடக்கத்துடன் இருக்கிற ஓர் இலக்கிய உருவமே (வடிவம்) சிறுகதை ஆகும்.சிறுகதை வடிவம் தமிழில் தோன்றிய புத்திலக்கிய வகையாகும்.இப்புத்திலக்கிய வகை மக்களிடத்தில் விரைந்து சென்று உயரிய இடத்தைப் பெற்றுவிட்டது எனலாம்."மனித மனம் எப்போதுமே புதுமையை வரவேற்கும் இயல்பினது.இவ்வியல்பு சிறுகதையின் விரைந்த செல்வாக்குக்கு ஒரு காரணமே" (சாலை இளந்திரையன் - தமிழில் சிறுகதை 1966, ப.14) என்கிறார் சாலை இளந்திரையன்.

சிறுகதை வடிவம் தமிழிற்குப் புதியது எனினும் சிறுகதைக்கான கரு பழைய இலக்கியங்களில் இல்லாமல் இல்லை.ஆனால் அக்கருவினையே 'சிறுகதை' என்னும் சான்றிற்கு உரிமை கோருதல் தகாது என்று சாலை இளந்திரையன் விளக்குகிறார்.

"இன்றும் இனியும் எழும் எந்த இலக்கியத் துறைக்கும் பழம் இலக்கிங்களில் கரு இருந்தே தீரும்" என்றும் "நமது 'அகம்', 'புறம்', 'கலி' முதலிய சங்க நூல்களிலும்; சிலம்பு, மேகலை, சிந்தாமணி போன்ற காவியங்களிலும்; பிற நூல்களிலும்; சிறுகதைக்கான கரு உள்ளது என்பது உண்மையே, அதை வைத்துக்கொண்டு சிறுகதை நமக்கு மிகப் பழமையானது என்று கூறுதல் பொருந்தாது. ஏனெனில் இப்போது நாம் காண்பது 'சிறுகதை' என்னும் இலக்கியம்; பழம் இலக்கியங்களில் இருப்பது இலக்கியத்திற்கான கரு மட்டுமே"என்றும் கூறுகிறார். (சாலை இளந்திரையன் தமிழில் சிறுகதை - 1966 - ப.15)

ஆங்கிலேயர்கள் நம்மை 200 ஆண்டுகள் ஆண்டனர். ஆண்டதால் ஏற்பட்ட இலக்கிய (ஆங்கிலம்) அறிமுகம் தமிழில் சிறுகதை தோன்றக் காரணமாயிற்று என்கிறார். இதனை, "நமது சிறுகதை இலக்கியம் தமிழ்க் கருவையும் ஆங்கில உருவையும் கொண்டிருந்தால் வியப்படைய ஒன்றுமில்லை" (சாலை இளந்திரையன் தமிழில் சிறுகதை - 1966 - ப.16) என்கிறார்.

இலக்கியத்தின் பரப்பில் மிக அதிகமாகக் கற்பனையம்சம் கொண்ட கலைவடிவம் கவிதை - சிறுகதை அதைவிடக் குறைவாக, அதற்கு அடுத்தபடியில் உள்ளது. (ஜெயமோகன் - நவீனத் தமிழிலக்கிய அறிகும் - 2011 - ப.45) என்கிறார் ஜெயமோகன். ஆனால் சாலை இளந்திரையன் "தனிக் கவிதையைவிட சிறியது சிறுகதை" (சாலை

இளந்திரையன் தமிழில் சிறுகதை - 1966 - ப.24) என்கிறார். கவிதையைவிட சிறுகூறுடன் இயங்கக்கூடிய படைப்பு சிறுகதை என்று சொல்லி சிறுகதையை ஜனரஞ்சகப்படுத்த முயற்சிக்கிறார்.

சிறுகதைப் படைப்பாளர்களைக் 'கதைஞர்' என்று புதுச் சொல்லில் சாலை இளந்திரையன் விளிப்பது குறிப்பிடத் தக்கதாகும்.

பெரிய கதைகளின் சுருங்கிய வடிவமாக சிறுகதைகள் இருந்தன. 'சிறுகதை மன்னன்' என்று பாராட்டப்பெறும் தகுதி வாய்ந்த புதுமைப்பித்தன் கூட இதற்கு விதிவிலக்கல்ல எனில் வேறு கூறுவானேன்?(சாலை இளந்திரையன் தமிழில் சிறுகதை - 1966 - ப.27) என்று கூறுவதிலிருந்து சிறுகதைகள் தொடக்கத்தில் உருவான முறைமை பற்றி அறியலாம்.

சிறுகதைப் பகுப்பு முறைகள்

சிறுகதைகளின் பொருண்மை / நடையினைக் கொண்டு சாலை இளந்திரையன் பின்வருமாறு பகுக்கிறார்.

வ.எண்.	வகைகள்	படைப்பாளர்களும் படைப்பும்
1.	**இலக்கியநடை**	ஜீவா - முல்லை மகுதூமின் - திருமறையின் தீர்ப்பு
2.	**பிரச்சாரக் கதைகள்**	சமூக சீர்திருத்தப் பிரச்சாரம் புதுமைப்பித்தன் - பொன்னகரம் அண்ணாதுரை - குற்றவாளி யார் ஜீவா- கொலு பொம்பு விதவை மறுமணம் அண்ணாதுரை - பேரன் பெங்களூரில் புதுமைப்பித்தனின் - வழி சமயப் போலிகள் சுத்தானந்தபாரதி - கபட சந்நியாசி அகிலன் - கோயில் விளக்கு புதுமைப்பித்தன் - தனி ஒருவனுக்கு
3.	**குத்தீட்டிகள்**	ஜெகசிற்பியன் - இருட்டறையில் உள்ளதடா உலகம் (சமய வெறியைச் சாடுதல்) கருணாநிதி - வாழ முடியாதவர்கள்
4.	**தனிமனிதக் குறை**	ஜீவா - வேதாந்த கேசரி (ஞானி சீடனின் மனைவிமீது ஆசைப்படல்) விந்தன் - பொன்னையா (தீண்டாமை) ஜீவா - பிரதிவாதி பயங்கரம் (லாட்டரிச் சீட்டின் மூலம் மக்கள் பணத்தைச் சுருட்டும் ஒருவரின் வரலாறு)
5.	**தத்துவக் கதைகள்**	சுப்ரமணிய பாரதி - சிதம்பரம் (ஒருவனே தேவன்) இராஜாஜி - கூனி சுந்தரி (கல்லைக் கண்டால் நாயைக் காணோம் நாயைக் கண்டால் கல்லைக் காணோம்) கு.ப.ரா. - தமிழ் மங்கை சிதம்பர சுப்ரமணியன் - இரட்டைத் தாமரை மகுதூம் - அமர ஓவியம்
6.	**காதல் கதைகள்**	லட்சுமி - 1.விசித்திரப் பெண்கள், 2.முதல் வகுப்பு டிக்கெட்
7.	**குழந்தைக் கதைகள்**	தூரன் - சேரி விளையாட்டு ராஜம் கிருஷ்ணன் - பிஞ்சு மனம் கி.வா.ஜ. - பவள மல்லிகை, நீலப்பந்து (மேற்குறிப்பிட்டவர்களின் கதைகள் ஆலையில்லா ஊரில் சர்க்கரையாகக் கொள்ளப்படும் இலுப்பைப் பூக்கள் என்பது உண்மை) (சாலை இளந்திரையன் - தமிழில் சிறுகதை 1966, ப.51)
8.	**வரலாற்றுக் கதைகள்**	கு.ப.ரா. - துரோகமா கருணாநிதி - ராயசம்

		வெங்கண்ணா (இவ்விரு கதைகளும் நாயக்கர் வசமிருந்த தஞ்சை, மராட்டியர் கைக்கு மாறிய சரித்திரக் குறிப்பு) புஷ்பத்துரை சுப்பிரமணியன் - பாடலி (அஜாதசத்ரு) ஷபுதுமைப்பித்தன் வடித்துவிட்ட அகல்யை கௌதமரை அப்படியே தலைகீழாகத் திருப்பிப் போட்டிருக்கிறாள்' (சாலை இளந்திரையன் - தமிழில் சிறுகதை 1966, ப.52)
9.	நகைச்சுவைக் கதைகள்	நடைச்சித்திரங்கள் மூலம் நகைச்சுவை விருந்தளித்தவர் - வ.ரா.
10.	யாழ்ப்பாணக் கதைகள்	அரிய ரத்தினம், சம்பந்தம், வைத்தியலிங்கம், இலங்கையர்கோன், வரதர் போன்றோர்
11.	மனோதத்துவக் கதைகள்	ஜீவா - 1.சபலம், 2.சந்தேகம்

இவையின்றி பொழுது போக்குக் கதைகள் (மாயாவி, எல்லார்வி, ஆர்வி, அகிலன், ராஜம் கிருஷ்ணன் போன்றோர்) துப்பறியும் கதைகள் என்ற நிலையிலும் கதைகள் வெளிவந்துள்ளன.

கதையின் உள்ளீடு

எந்தவொரு நிகழ்வைக் கொண்டு சிறுகதை உருவாகி வளர்கிறதோ அதுவே சிறுதைகயின் உள்ளீடாகும்.சிறுகதையின் சரியான / வலிமையான உள்ளீடு சிறுகதையை நிலைத்த தன்மையாக மாற்றும்.

சிறுகதையில் உள்ளீட்டின் இடத்தை, "மனித உருவத்திற்கு எலும்புக்கூடு இன்றியமையாததாக இருப்பதுபோல் சிறுகதைக்கு உள்ளீடு இன்றியமையாததாகும்" (சாலை இளந்திரையன் - தமிழில் சிறுகதை 1966, ப.16) என்று சாலை இளந்திரையன் விளக்குகிறார்.

தொடக்கநிலை எழுத்தாளர்களின் உள்ளீடாக உயர்ந்த குறிக்கோள்களும் சிறந்த பண்புகளுமே இடம்பெறுகின்றன.

மனிதனின் சிந்தனை வளமே கதைக்கான உள்ளீட்டைத் தேடிக் கண்டடையும் கருவி ஆகும்.

பி.எஸ்.ராமையாவின் 'பூவும் பொன்னும்' ஒரு தமக்கையின் தியாகத்தையும் தி.ஜானகிராமனின் 'இக்கரைப் பச்சை' வாழ்வில் நாம் காணும் சாதாரண நிகழ்ச்சிகளையும் அகிலனின் 'மனைவியும் மைத்துனியும்' பெண் உள்ளத்தையும் புதுமைப்பித்தனின் 'அகல்யை' பழமையாகிப் போன கதை ஒன்றின் இதயத்தின் புத்துணர்வையும் உள்ளீடாகக் கொண்டு கதையை வளர்த்தனர் என்று சாலை இளந்திரையன் விவரிக்கிறார்.

மனித குலத்திற்குப் பொதுவானவற்றையும் எடுத்துக்கொண்ட பொருளிலும் கூறும் முறையிலும் புதுமையையும் கொண்ட உள்ளீடாக எடுத்தாள்வதே சிறப்பிற்குரியதாகும்.

கதையின் தலைப்பு

ஒரு சிறுகதையின் வெற்றிக்கும் வாசகனின் உணர்வு மேலீட்டிற்கும் கதையின் தலைப்பிற்கும் பெரும் தொடர்பு உண்டு.கதையின் முடிவிற்குப் பின் தலைப்பை நினைத்தால்உணர்வு மேலிடும் வகையிலும் கதையின் சுருக்கத்தை அறிவிக்கும் வகையிலும் கதையின் தலைப்பு அமைதல் நலமாகும்.

வண்ணதாசனின் 'கனியான பின்னும் நுனியில் பூ' என்ற கதையின் பெயரும் இமயம் அவர்களின் 'சாவு சோறு' கதையின் பெயரும் நாஞ்சில் நாடனின் சில வைராக்கியங்கள்' என்ற கதையின் பெயரும் ஜெயகாந்தனின் 'ஒரு மனிதன் ஒரு வீடு ஒரு உலகம்' என்ற நாவலின் பெயரும் நக்கீரனின் 'காடோடி' என்ற நாவலின் பெயரும் ஜோ.டி. குரூஸின் 'ஆழி சூழ் உலகு' என்ற நாவலின் பெயரும் இது போன்ற பல தமிழ்ப் படைப்புகளின் பெயர்கள் சிறப்பாக அமைந்துள்ளன.

கதையின் தலைப்பு கதையின் உள்ளீட்டை ஒருவாறு சுருக்கித் தருவதாக இருக்க வேண்டும் (சாலை இளந்திரையன் - தமிழில் சிறுகதை 1966, ப.75) என்கிறார் சாலை இளந்திரையன்.மேலும் அண்ணாதுரையின் சுடுமூஞ்சி, புதுமைப்பித்தனின் கடவுளும் கந்தசாமிப் பிள்ளையும் போன்ற கதைகளைச் சுருக்க விளக்கத்திற்கு உதாரணமாகக் காட்டுகிறார். குண ஓவியமாக இருக்கும் கதை மாந்தர்களின் பெயரையே தலைப்பாக்கலாம்; (புதுமைப்பித்தன் - திருக்குறள் குமுரேசப்பிள்ளை) காலத்தின் போக்கை ஒட்டி கதைத் தலைப்புகளை அமைத்தால் சிறப்பாக இருக்கும் (ராஜாஜி - அன்னையும் பிதாவும்; 'அண்ணாதுரை - உண்ணாவிரதம்'; அகிலன் - பெண்பாவம்; சுத்தானந்த பாரதி - கலிமாவின் காதல்)

கதையின் தொடக்கம்

ஒரு சிறுகதையின் தொடக்கம் கதையினைச் சிறப்பாக்கும். "நன்றாகத் தொடங்கப்பட்ட கதை ஆசிரியனுக்குப் பாதி வெற்றியைத் தேடித் தந்துவிடுகிறது" (சாலை இளந்திரையன் - தமிழில் சிறுகதை 1966, ப.84) என்கிறார். 'தமிழில் சிறுகதை' என்ற நூலின் ஆசிரியர்.

கதையின் தலைப்பிற்கும் தொடக்கத்திற்கும் தொடர்பு ஏற்படுத்துகிற வகையிலும் தொடர்பின்றியும் சிறுகதை அமைகின்றது.

ரா.ஸ்ரீ.தேசிகனின் 'கானம்' என்னும் கதை "என்னுடைய ஊருக்குக் கூப்பிடு தூரத்தில் ஒரு மலையுண்டு" என்று தொடங்குகிறது.

புதுமைப்பித்தனின் 'சங்குத்தேவனின் தர்மம்' என்னும் கதை "முறுக்குப்பாட்டி முத்தாச்சி என்றால் சிறு குழந்தைகளுக்குத்தான் தெரியும்" என்று தொடங்குகிறது.

இந்தக் கதைகளின் தொடக்கம் கதைக்கு விறுவிறுப்பையும் எதிர்பார்ப்பையும் தருகின்றது.

கதையின் தொடக்கம் சிறப்புற அமையின் கதை வாசகரைச் சென்றடைந்து முழுமையடையும்.

சில கதைகள் தலைப்பை ஒட்டி நம் மனதில் எழும் சிந்தனையை உடைத்துத் தள்ளிவிடும். இவ்வகையில் அமைந்த கதையாக புதுமைப்பித்தனின் 'பொன்னகரம்' கதையைச் சுட்டலாம். "பொன்னகரத்தைப் பற்றிக் கேட்டிருக்கிறார்களா?" என்றே கதை தொடங்குகிறது.

கதையின் அமைப்பு

கதையில் நிகழ்ச்சிகளை முறையாக வளர்த்துக் கொண்டு செல்ல வேண்டும்; கவிதையில் ஒவ்வொரு சொல்லும் இன்றியமையாதது. இது சிறுகதைக்கும் பொருந்தும். கதைக்குத் தேவையானவற்றை மட்டுமே சேர்க்க வேண்டும். "கதைக்குத் தேவை இல்லாத ஒன்றைக் கதையில் இணைப்பது, தேவையான ஒன்றை விட்டுவிடுவதைவிடப் பெருந்தவறு" (சாலை இளந்திரையன் - தமிழில் சிறுகதை - 1966, ப.87) என்று சாலை இளந்திரையன் கூறுவது குறிப்பிடத்தக்க ஒன்றாகும்.

சிறுகதைக்கு சிற்றெல்லை பேரெல்லலை கிடையாது. இன்றைக்கு பால் சக்காரியா, எஸ்.ராமகிருஷ்ணன், சுஜாதா, பெருந்தேவி, யுவன் சந்திரசேகர், அராத்து பொன்றோர் மிகக் குறைவான பக்கங்களில் தமிழில் குறுங்கதைகள் என்னும் வடிவில் எழுதுகின்றனர். சுஜித் லெனின் அவர்கள் 'நடுகல்' என்னும இதழில் குறுங்கதைகளைவிடக் குறைவாக 'நுண்கதை' என்னும் வடிவில் எழுதுகின்றார். அரைமணிநேரம் முதல் ஒன்று அல்லது இரண்டு மணி நேரத்தில் படித்து முடிக்கக் கூடியது சிறுகதை என்று எட்கர் ஆலன்போ அவர்களின் கருத்தும் குறிப்பிடத்தக்கதாகும்.

உச்சநிலையும் முடிவும்

கதை தொடங்கி உச்சநிலையை அடைந்து முற்றுப்பெற வேண்டும்."உச்சநிலை என்பது கதையின் உள்ளீடு முழு விளக்கம் பெற்று முடியும் இடம்"(சாலை இளந்திரையன் - தமிழில் சிறுகதை 1966, ப.99)என்று சரியான வரையறையை சாலை இளந்திரையன் வழங்குகிறார்.

விந்தனின் 'மவராசர்கள்' என்னும் கதையை சாலை இளந்திரையன் குறிப்பிட்டு கதையின் உச்சநிலை வெளிப்படும் விதத்தை விளக்குகிறார்.

கதையின் உச்சநிலை இதுவரை படித்து வந்த கதையை மீண்டும் நினைவூட்டும் வகையில் அமையும். இதற்கு உதாரணமாக நாஞ்சில் நாடனின் 'ஐந்தில் நான்கு' என்ற சிறுகதையைக் குறிப்பிடலாம்.

ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட உச்சநிலைகளைக் கொண்டு சிறுகதை அமையும். இவற்றிற்கு உதாரணமாக கி.வா.ஜ.வின் 'தெய்வச்செயல்', புதுமைப்பித்தனின் 'காலனும் கிழவியும்' மற்றும் 'அகல்யை' ஆகிய கதைகளை சாலை இளந்திரையன் குறிப்பிடுகிறார்.

'வில்லன்' என்னும் சொல்லுக்கு 'தீக்குணன்' என்ற சொல்லைப் பயன்படுத்துகிறார்.

இன்பியல் மற்றும் துன்பியல் முடிவைக் கொண்டு கதைகள் முடிகின்றன. படைப்பாளர்கள் துன்பியல் முடிவிற்கு அஞ்சுவது புலனாகிறது.

பாத்திரப் பண்போவியம்

சிறுகதையின் உள்ளீடு உச்சநிலை போன்றவை பாத்திரப் பண்பின் மூலமே வெளிப்படும். இரண்டு கதாப்பாத்திரங்களைக் கொண்டும் (புதுமைப் பித்தன் - திறந்த ஜன்னல்); மூன்று கதாப்பாத்திரங்களைக் கொண்டும் (அண்ணாதுரை - உண்ணாவிரதம் ஒரு தண்டனை); இரண்டுக்கு மேற்பட்ட கதாப்பாத்திரங்களைக் கொண்டும் சிறுகதைகள் அமைகின்றன.

கதை சொல்லும் முறை

கதையைக் கடிதமாக அமைத்தல்; உரையாடல்களாக அமைத்தல், கதையில் வரும் பாத்திரங்களில் ஒன்றைக் கதை சொல்ல வைத்தல்; போன்ற முறைகளில் கதை சொல்லலாம். ஒரே கதைக்குள் பலர் சொல்வதாகக் கதை அமைவது சிறப்பானதல்ல. நாவலில் உள்ளது போல் சிறுகதையில் சொற்பொழிவு ஆற்றக்கூடாது.

கதையில் மொழிநடை

எடுத்துக்கொண்ட பொருளைப் பிறர் அறியும் வகையில் விளக்கும் மொழியே நடை ஆகும். நடையில் எளிமை, இனிமை, செறிவு ஆகியன இருக்க வேண்டும். இயற்கையான பேச்சுநடையில் அமைதல் நலம் பயக்கும். சிறிய வாக்கியமாக இருப்பின் கதை வேகமெடுக்கும். சிறிய வாக்கிய அமைப்புடைய கதைக்கு புதுமைப்பித்தனின் தெருவிளக்கைக் குறிப்பிடலாம். அதிகமான அலங்காரநடை இருத்தலாகாது. கலப்பு மொழியில் எழுதக்கூடாது. சிறுகதையின் நடை பாத்திரங்களின் இயல்புக்கேற்ப அமைதல் வேண்டும். "நீயாகச் சொல்வதற்குச் செய்தியிருந்தால் சொல்லு; நடையைப் பற்றி எண்ணவே வேண்டாம்; அது தானாகவே அமைந்துவிடும் என்றார் ஜோம்" (சாலை இளந்திரையன் - தமிழில் சிறுகதை *1966, ப.142*) என்று சாலை இளந்திரையன் குறிப்பிடுகிறார்.

தொகுப்புரை

- ❖ தொடக்கக்காலச் சிறுகதைகள் தமிழ்க் கருவையும் ஆங்கில உருவையும் பெற்றிருந்தன.
- ❖ தமிழில் சிறுகதை இலக்கியம் வளர்ந்த மரமாக பன்முகத் தன்மையில் உள்ளது.
- ❖ சாலை இளந்திரையனின் தமிழில் சிறுகதை என்னும் நூல் சிறுகதைகளை வரையறுக்கின்றன மற்றும் விவரிக்கின்றன.
- ❖ சிறுகதை இலக்கிய உருவத்திலும் உள்ளடக்கத்திலும் பல முகங்கள் உண்டு.
- ❖ சிறுகதைகள் சொல்லும் பொருண்மைக்கு ஏற்றார்போல் வகைப்படுத்தப்படுகின்றன.
- ❖ கதையின் நிகழ்வு (உள்ளீடு) என்பது இன்றியமையாததாகும்.
- ❖ கதையின் வெற்றிக்கும் கதைத் தலைப்பிற்கும் பெரும் தொடர்புண்டு.
- ❖ கதையின் தொடக்கம் ஆர்வமூட்டும் வகையில் அமைதல் வேண்டும்.
- ❖ கதையைத் திட்டமிட்டு அமைக்க வேண்டும். திட்டமிட்டால் கதையின் கட்டமைப்பு செறிவாக இருக்கும்.
- ❖ கதையின் உச்சநிலை உணர்வுப்பூர்வமாக இருக்க வேண்டும். உச்சநிலை முடிவைச் சிறப்பாக்கும்.
- ❖ கதையில் பாத்திரப் படைப்பு மிக இன்றியமையாததாகும்.
- ❖ கதை சொல்லும் முறையில் பல முறைமைகளைக் கையாள வேண்டும்.
- ❖ கதையில் மொழிநடைக்கு முக்கியத்துவம் தருதல் வேண்டும்.
- ❖ கதையாசிரியர் என்னும் சொல்லுக்கு 'கதைஞர்' என்ற சொல்லையும் வில்லன் என்னும் சொல்லுக்கு 'தீக்குணன்' என்ற சொல்லையும் பயன்படுத்துகிறார்.

முடிவுரை

சாலை இளந்திரையனின் தமிழில் சிறுகதை என்னும் நூல் தமிழிச் சிறுகதைகளின் தொடக்க காலம், பகுப்பு முறைகள், பரிணாம வளர்ச்சி போன்றவற்றை எடுத்துரைக்கிறது.சிறுகதைகளுக்குள் அமைய வேண்டியவற்றை காரண காரியத்தோடு விளக்கியுரைக்கிறது.தமிழ்ச் சிறுகதையின் வித்து, வளர்ச்சி, உச்சம், இன்றைய பல் பரிமாணம் போன்றவற்றை விளக்குகின்றது. இவ்வாறு பல் படித்தர நிலைகளோடு வளர்ந்து தமிழ்ச்சிறுகதைகள் 'வளர் பெருமரமாய்' இன்று நிற்கின்றது என்பது இக்கட்டுரையின் வழிப் புலனாகிறது.

முன்னோடிகள் கையளித்த சமூக வரைபடம்

ஜார்ஜ் இம்மானுவேல். ஜோ
முனைவர் பட்ட ஆய்வாளர்
முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

தமிழ்ச் சிறுகதை வடிவத்தின் பாரம்பரியம் நூறாண்டுகள் கடந்தது. இந்தியாவிலுள்ள பல்வேறு மொழிகளில் மிகப் பிற்காலத்தில்தான் சிறுகதையின் வடிவம் பற்றிய பிரக்ஞை பிறந்தது என்பார்கள். ஆனால் தமிழில் 1940 காலக்கட்டத்திலே சிறுகதைகளில் வடிவநேர்த்தியும் பரீட்சார்த்த முயற்சிகளும் தோன்றிவிட்டன. புதுமைப்பித்தனின் ஆக்கங்கள் அதற்கான நல் உதாரணங்கள். தமிழ் எழுத்துலகின் மகத்தான சாதனைகள் யாவும் சிறுகதைகளில் நிகழ்த்தப்பட்டதே. சிறுகதையின் வளர்சிதை மாற்றங்களையும் உச்சங்களையும் வீழ்ச்சிகளையும் உணர்ந்திட அதன் ஆரம்பக்கட்டப் போக்கிலிருந்து முழுமையான வாசிப்பை நிகழ்த்த வேண்டிய தேவையுள்ளது. அவ்வகையில் இக்கட்டுரை தமிழின் முதன்மை எழுத்தாளர்கள் சிலரது முத்திரை சிறுகதைகள் பற்றிய பார்வையை முன்வைக்கிறது.

வீரயுகக் காதல் - மங்கையர்க்கரசியின் காதல் - வ.வே.சு.ஐயர்

வ.வே.சு ஐயரின் 'மங்கையர்க்கரசியின் காதல்' சிறுகதை தமிழில் சிறுகதை வடிவம் பற்றிய பிரக்ஞையுடன் தோன்றிய முதல் கதை எனலாம். ஓர் நாடகப் பாங்கும் உணர்ச்சிப் பிரவாகமும் அறத்தை நிலை நாட்டும் முடிவையும் கொண்டுள்ள இக்கதை, நீதிக்கதையைப் போல் அமைந்துள்ளது. அதே வேளை நீதியை வலியுறுத்தினாலும் அது பிரச்சார தொனியில் அமையாமல் சிறுகதைக்கான நுண்ணழகியல் கொண்டுள்ளதாக மிளிர்கிறது. களவொழுக்கத்தையும் உடன்போக்கையும் பேசும் இக்கதை தமிழ்ச் செய்யுள் வழக்கத்திலிருந்து உரைநடைக்குத் தாவிய மரபுக் கதையாகவும் உள்ளது.

குலோத்துங்க சோழனுக்காகக் கலிங்கம் சென்று போரில் ஈடுபட்ட கருணாகர தொண்டைமான் இறந்ததும் அவனுடைய குடும்பத்தை நிர்வகிக்கும் பொறுப்பு தமையனிடம் வந்துசேர்கிறது. அத்தமையன் தொண்டைமானின் மகளாகிய மங்கையர்க்கரசியை மார்த்தாண்டன் என்பவனை மணக்கும்படி இம்சிக்கிறார். ஆனால் அவளோ கருணாகரன் என்னும் மாவீரனை விரும்புகிறாள். இல்லத்தில் காதலுக்கு இசைவு கிடைக்காது என்றுணர்ந்த இளவரசி, கருணாகரனுடன் உடன்போக முடிவுச் செய்கிறாள். செய்தியறிந்து அன்றிரவு நயவஞ்சகமாகக் கருணாகரனை மார்த்தாண்டன் கொன்றுவிட, மார்த்தாண்டனைக் கொலைச் செய்துவிட்டு தன்னையும் இளவரசி மாய்த்துக் கொள்வதாகக் கதைமுடிகிறது.

தன்னிகரில்லாத தலைவனை விரும்பும் தலைவி அவனையன்றி மறுமையிலும் வேறொருவனை ஏற்கமாட்டாள் என்கிற கருத்துருவின் வார்ப்பாகக் கதை அமைந்துள்ளது. கருணாகரன் வீழ்த்தப்பட்டுக் கிடப்பதைக் காணும் மங்கையர்க்கரசி,

"இனி இந்த உலகத்தில் அன்புக்கும் வீரத்திற்கும் யாரே உளர்?" என்று தவிக்கிறாள். சங்ககாலத் தலைவியின் மனநிலையை, தமிழ் அகத்திணை மரபுணர்வை உள்ளபடியே பிரதிபலிக்கிறது அவளது வார்த்தைகள்.

மேலும், "கருணா! உன்னை என் உயிர் எனவே நினைத்திருந்தேனே; நீ போன பிறகு எவ்விதம் நான் இன்னும் நின்று கொண்டும் பேசிக் கொண்டும் இருக்கிறேன்" என்கிறாள் மங்கையர்க்கரசி. தலைவன் உயிர் நீத்தபின் தானும் வாழக்கூடாதென்கிற கட்டமைக்கப்பட்ட ஒழுக்காற்றின் பிரதிநிதியாக, உணர்ச்சிப் பிரளய வார்த்தைகளை மொழிகிறாள் மங்கையர்க்கரசி. இதுவரை சாதாரணமாகச் செல்லும் கதை சட்டென தன்னை உயர்ந்த கதையாக ஏற்கும் இடத்தைக் கண்டடைகிறது. ஆம், மங்கையர்க்கரசி செத்துதான் போகிறாள். அதற்கு முன் ரௌத்திரம் கொண்ட காளியாக மாறி, தன் ஆசைக் காதலனை மறைந்திருந்து வீழ்த்திய அறமற்ற மார்த்தாண்டனை முதலில் பலிகொண்டு பின் தன்னையும் குத்திக் கொண்டு வீழ்கிறாள்.

இத்தருணத்தை விவரிக்கும்போது, "காளி மனித உரு எடுத்தாற்போல் நிற்கிறாள்" என்கிறார் ஆசிரியர். அநியாயமாய் கொலைச்செய்யப்பட்ட கோவலனுக்காகக் கண்ணகி காளி உருக்கொண்ட தொன்மத்தை மீளுருவாக்கம் செய்து நிறைவடைகிறது கதை.

வீரயுக அகப்புற வாழ்வின் மரபில் நின்றபடி எழுதப்பட்ட ஓர் கற்பனைச் சரித்திரக் கதையே தமிழின் முழுமையான முதல் சிறுகதையாகியுள்ளது. இக்கதையில் ஓர் கதைசொல்லியின் தொனி முதல் பத்தியும் இறுதிக்கூற்றிலும் உள்ளது. அவ்விரண்டையும் வ.வே.சு.ஐயர் தவிர்த்திருந்தால் கதை இன்னும் கூர்மை அடைந்திருக்கும்.

மொழி புதிய வடிவத்துள் நுழையும்போது மரபையும் பண்பாட்டையும் மறவாதிருக்க வேண்டும் என்ற எச்சரிக்கையுடன் வார்த்த கதையாக இச்சிறுகதை உள்ளது. இதைவிடச் சிறந்த தொடக்கத்தை நாம் பெறமுடியாதல்லவா!

போலிக் கதர்வாதிகளின் சாதியப் பற்று - ஏணியேற்ற நிலையம் - அ.மாதவையர்

அ.மாதவையர் தமிழின் முன்னோடி எழுத்தாளர்களுள் ஒருவர். 'பத்மாவதி சரித்திரம்' என்னும் நாவலை எழுதியவர். அவரது ஏணியேற்ற நிலையமென்னும் சிறுகதை ஒரு நூற்றாண்டின் முற்போக்குவாத அரசியல்தளத்தின் ஆரம்பம் எப்படியாக இருந்தது என்கிற வரைபடத்தை நமக்கு வழங்குகிறது.

'காமம் சான்ற கடைக்கோட் காலை' என்று தொல்காப்பியன் குறிப்பிடுவதைப் போல் தன் வாழ்வின் பிற்பகுதியில், தன் குழந்தைகள் யாவரும் குடும்பத்தில்

தலையெடுத்தபின் சமூகச் சீர்த்திருத்தத்தில் ஈடுபட விரும்புகிறார் இராமலிங்கம். காந்தியச் சிந்தனையின் பால் தீவிரக் காதல் கொண்ட இராமலிங்கம், ஏணியேற்ற நிலையம் என்ற அமைப்பை உருவாக்குகிறார். பல சாதியிலிருந்த தோழர்களுடன் ஒன்றாக வாழ்ந்து காட்டினால் இந்தச் சமூகம் இம்முன்னெடுப்பை நல் முன்மாதிரியாகக் கொண்டு மாற்றம் பெறும் என நம்புகிறார். ஏணியேற்ற நிலையம் என்று காரணமாகத்தான் வைக்கிறார் இராமலிங்கம். தாழ்த்தப்பட்ட சாதியைச் சார்ந்தவர்கள் சமூகப் போலிச் சாதிப்படிநிலையிலிருந்து விடுபட வேண்டும்ளூ ஏணியில் ஏறவேண்டுமென்கிற உள்நோக்கமே அப்பெயருக்கான காரணம்.

இராமலிங்கத்தின் ஸ்பாதகத்தில் பதினைந்து வெவ்வேறு சாதிகளைச் சேர்ந்தவர்கள் தங்கியுள்ளனர். ஒன்றாக வாழும்போது ஒருவருடத்தில் சாதிய எண்ணம் கழிந்துப் போகும் என நம்புகிறார். அவரது அந்நம்பிக்கையை, ”இன்னும் ஓராண்டுக்குள் இவர்கள் எல்லோரும் உண்மையில் ஒன்று சேர்ந்து விடுவார்கள். பொறுமைதான் வேண்டும்’ என்கிறீர் 15 பேருக்கு ஒரு வருஷமானால் 33 கோடி ஜனங்களுக்கு எவ்வளவு நாளாகும்” என்றொருவர் பகடிச் செய்வதாக உரையாடலொன்றை ஆசிரியர் அமைத்துள்ளார்.

கொஞ்சகொஞ்சமாக உணவு உட்பட்ட பல்வேறு காரணங்களால் சாதியச் சழக்குகள் அமைப்பைச் சார்ந்தவர்களுக்குள் ஏற்பட்டு, இராமலிங்கரின் இலட்சியம் சிதறுகிறது. அவ்வலியைக் கூட, “மூடபக்தி மூட்டைகள், சாதிக் கொழுப்புப் பிதிலிகள், வீண்டம்பட்டின்கள், சத்திழந்த ஆசாரக் கழிசடைகள் போன்ற பழைய பண்டங்கள் மட்டும் அங்கே விலையாவதில்லை” என்று நக்கலாகக் குறிப்பிட்டுக் கதையை முடிக்கிறார் ஆசிரியர்.

எழுத்தாளன் என்பவன் தனி வகையறா. தனி மனிதனின் சுதந்திரத்தில் தலையிடுவதையும் சமூக ஏற்றத்தாழ்வையும் அவனால் ஏற்றுக் கொள்ளவே முடியாது. தக்கார், தகவிலார் என்பது அவரவர் செயலிலிருந்துதான் தீர்ப்பெழுதப்பட வேண்டும் எனக் கனவுக் காண்பவன். அவ்வகையில் மாதவையரின் சாதிபாகுபாடுகளற்ற சமூகம் 33 கோடியாக இருந்தபோது எப்படிக் கனவாக இருந்ததோ இன்று 140 கோடியிலும் கனவாகவே உள்ளது.

சமூகங்களிடையேயான பாகுபாட்டை எழுதியுள்ளார் என்பதையும் கடந்து இக்கதையின் சிறப்பு முதன்மைக் கதாப்பாத்திரத்திற்கு இராமலிங்கம் எனப்பெயர் வைத்தது. வடலூர் இராமலிங்க அடிகளின் கருத்தும் சிந்தையும் அ.மாதவையரிடம் நிறைந்துள்ளதைக் கதாப்பாத்திரத்தின் பெயரும் கதைக்களமும் அதன் கருத்தும் வெளிப்படையாக அறிவிக்கிறது.

குழந்தையின் கபடற்ற உலகம் - நட்சத்திரக் குழந்தைகள் - பி.எஸ்.ராமையா

மணிக்கொடி எழுத்தாளரான பி.எஸ்.ராமையாவின் இக்கதையை, அழகிய கவிதை எனலாம்.

இளம் குழந்தைகளின் பார்வையால் உலகைக் காணுவது அலாதியானது. அவர்களது கேள்வியும் வியப்பும் இவ்வாழ்க்கை எவ்வளவு மகத்தானது என்று உணரவைக்கக் கூடியவை. ஆறுவயது குழந்தையான ரோஹிணிக்கு விண்ணில் தோன்றும் நட்சத்திரங்களைக் காண்பதில் எல்லைக்கடந்த இன்பம். மாலை முழுவதும்கூட மேகங்களுக்கிடையே தோன்றி மறையும் விண்மீன் கூட்டங்களைப் பார்த்துக் கொண்டேயிருப்பாள். அவளது தந்தை சோமசுந்தரத்திடம் ஏன் நட்சத்திரங்கள் பகலில் தோன்றவில்லை? அவை ஏன் மினுக்கிறது? அவற்றின் தகப்பனார் யார்? போன்ற கேள்விகளையெல்லாம் எழுப்புவாள். பி.ஏ வரை படித்திருந்தாலும் சோமுவால் அவளது கேள்விகளுக்கு நிறைவாகப் பதிலளிக்க முடிந்ததே இல்லை. ஆனாலும் பிள்ளையின் கேள்விக்குப் பதில் சொல்லும் பொருட்டு, நாம் ஒவ்வொரு முறை சத்தியம் பேசும்போதும் ஒரு நட்சத்திரம் பிறக்கிறது என்றும் அவற்றின் தந்தை கடவுள் என்றும் பதில் சொல்லிவைக்கிறார்.

அனுதினமும் பிள்ளை ஆகாயத்தின் மகா கேலியாட்டத்தைக் காணுவதில் நேரத்தைச் செலவிடுகிறாள். சூரிய வெளிச்சம் அகன்று சந்திரன் எப்போது தோன்றுவான்? உடுக்களை எப்போது காணலாம்? என விரும்புகிறாள்.

ஒருநாள் மாலை அவள் ஓர் குறிப்பிட்ட நட்சத்திரத்தைப் பார்த்துக் கொண்டேயிருக்க அது திடீரென மறைந்துப் போகிறது. வானில் நட்சத்திரம் தோன்றி மறைவது இயல்பென்றாலும் அவளால் அம்மறைவை ஏற்கமுடிவதில்லை. யாவும் முடிவுக்கு வந்துவிட்டது என்ற வலியுடனும் அழுகையுடனும் வேலை முடிந்து வீடு திரும்பியிருந்த தந்தை சோமுவிடம் ஓடிச்சென்று அழுகிறாள். பிள்ளையை அணைத்துக் கொண்டு அவர் என்னவாயிற்று பாப்பா என்று கேட்கவும்,

> ***"நீதானே அப்பா சொன்னே, நாம் ஒரு நிஜம் சொன்னால் ஒரு நட்சத்திரம் பிறக்கிறதுன்னு, அப்போ..ஒரு நட்சத்திரம்..கீழே விழுந்தாஸ.யாரோ ஒரு பொய்... சொல்லிவிட்டான்னுதானே..அர்த்தம்? சுவாமியினுடையஸ.மனசுஸ.இப்போஸஎப்படி இருக்கும் அப்பா?...எனக்கே...நிறைய. அழ வரதே.."*** எனத் துடிக்கிறாள் குழந்தை.

குழந்தைப் பருவத்தில்தான் நமக்கெல்லாம் எத்தனை மாட்சியும் அன்பும் நிறைந்த உள்ளம். குழந்தைமை விலகவும்தானே அந்நிலை மீண்டும் அமைய வேண்டும் என்று விரும்புகிறோம். இக்கதை அப்படி விரும்புவதை விட்டுவிட்டுக் குழந்தையின் மனதாக உருமாறுங்கள் என்று சொல்லாமல் சொல்கிறது. கவித்துவமானக் காட்சியை நிரந்தரமாய் மனதில் பதித்துவிடுகிறது. அனுபவத்தால் உணர்ந்துக் கொண்ட நிறைவைத் தருகிறது.

இக்கதை, இயற்கையில் லயிப்பது அர்த்தமற்றது; விட்டேத்தியான மனநிலை; ஒன்றுக்கும் உதவாதது; நாலுகாசுக்கு ஆகாதது என்ற மனநிலை துளிர்விடத் துவங்கிய காலத்தில் விட்டேத்தியான என்ற கருத்தைக் கட்டுடைத்து அவ்வப்போது விட்டேத்தியாகவும் சுதந்திரமாகவும் ஆழமான விருப்பத்துடனும் படைப்புகளின் மீது வியப்புக் கொள்ளுங்கள் என வழிநடத்துகின்றது.

வெகு சில கதைகளே கவிதை வழங்கக்கூடிய மெல்லுணர்வையும் நிறைவையும் முடிவில் வழங்கும். அப்படிப்பட்டதொரு அம்சம் நிறைந்த கதையென்ற வகையில் 'நட்சத்திரக் குழந்தைகள்' தனித்துவமிக்கது.

வைதீகச் சடங்கை மீறுதலுக்கான புள்ளி - கேதாரியின் தாயார் - கல்கி

கல்கி என்றாலே வரலாற்று நாவல் புனைபவர் என்கிற கருத்தை உடைக்கிற கதையாக இதைக் கொள்ளலாம். கல்கியின் பெரும்பான்மைச் சிறுகதைகளின் அமைப்பு நீண்ட நெடிய வாழ்வை அல்லது நூற்றாண்டுகளை ஓரிரு வரிகளில் கடப்பதைப் போலிருக்கும். இக்கதையிலும் ஓர் முழுமையான வாழ்வு சொல்லப்படுகிறது ஆனாலும் ஓரிரு வரிகளில் கடந்து செல்லும் பாங்கில் அமையவில்லை.

பிராமணக் குடும்பத்தைச் சேர்ந்த பாகீரதி என்கிற பெண்ணையும் அவளது குழந்தையையும் விட்டுவிட்டு கட்டிய கணவன் நாடகக்காரியுடன் ஓடிவிடுகிறார் மாதவியுடன் கோவலன் ஓடியதைப் போல் - மரபின் ஆழ்மன வெளிப்பாடு. அவருக்கு விருப்பமில்லாமல் தன்னுடன் திருமணம் செய்து வைத்ததுதான் காரணமென உணர்ந்து நடந்ததை நினைத்து வருந்தாமல் மகனை நல்முறையில் வளர்க்க ஆரம்பிக்கிறார், பாகீரதி அம்மாள். ஜீவனத்திற்காக அப்பளம் விற்கிறார். பையன் கேதாரியும் நல்ல முறையில் படித்து வளர்கிறான்.

அவனுடைய விருப்பத்தின் பெயரில் பண்ணையார் நரசிம்மய்யரின் மகளை மணம் முடித்து வைக்கிறாள். மாமனாரின் உதவியில் கேதாரி அயல்தேசம் சென்று ஐ.சி.எஸ் வெற்றிகரமாகப் படித்துவிட்டு ஊர்திரும்புகிறான். ஆனால் வந்தவனுக்குப் பேரதிர்ச்சிக் காத்திருந்தது. அவனுடைய வீடு திரும்பாத் தந்தை, இறந்த செய்தி அறிந்து பாகீரதி அம்மாளுக்கு மொட்டையடித்து வெள்ளையுடுத்தி வீட்டின் மூலையில் அமரவைத்துவிட்டனர்.

கேதாரி உடைந்து போகிறான். வெளியூரிலிருந்து தொத்திக் கொண்டு வந்த காய்ச்சல் குணமானதும் மொட்டையடித்து மூலையில் அமர வைக்கும் வழக்கத்தை ஒழிக்க வேண்டுமென தன் நண்பனிடன், "சங்கரா! அது என்ன சாஸ்திரமடா அது? அநாதையாய் விட்டுப் போய்ப் பதினெட்டு வருஷம் திரும்பிப் பாராமலிருந்த புருஷன் செத்ததற்காகத் தலையை மொட்டையடிக்கச் சொல்லும் சாஸ்திரம்! அதைக் கொண்டு வாடா தீயில் போட்டுக் கொளுத்துவோம்!" என்கிறான். ஆனால் துரதிர்ஷ்டமாக இறந்துப்

போகிறான். அவனுக்குக் கட்டிக் கொடுத்த இளம் பெண்ணுக்கும் அது போல் மொட்டியடித்து உட்கார வைத்திருப்பதை நண்பன் சங்கரன் பார்ப்பதாகக் கதை முடிகிறது.

இக்கதை வெளிவந்த காலக்கட்டத்தைக் கணக்கில் கொண்டால் இது வைதீகத் தீவிரவாதத் தனத்திற்கு எதிரான பாய்ச்சலாகும். அப்பாய்ச்சலை அம்மரபைச் சார்ந்தவரே செய்திருப்பது கவனிக்கத்தது. கல்கி ஒட்டுமொத்தமாக வைதீகத்திற்கு எதிராகக் குரல் கொடுக்கவில்லை என்று தோன்றினாலும் காலத்திற்கு உதவாத பெண்ணடிமைத் தனத்தை எதிர்த்திருப்பது நல்ல முன்னெடுப்பே.

கதை முன்னுரைக் கொடுக்கப்பட்டு ஐந்து சிறு அத்தியாயங்களாகப் பகுக்கப்பட்டுள்ளது. கிட்டத்தட்ட ஆசிரியர் வரலாற்று நாவல் எழுதியுள்ளதைப் போன்ற தொனியில் எழுதப்பட்ட கதை.

ஒரு வகையில் இக்கதை அச்சமூகத்தின் மனசாட்சியைக் கேள்விக்குள்ளாக்கும் கதையாகும். மொட்டையடிக்கப்பட்ட பாகீரதி அம்மாளைப் போன்ற பெண்களை தி.ஜாவின் சிறுகதைகளிலும் ந.முத்துசாமியின் 'நீர்மை' கதையிலும் காணலாம். அக்கதைகளின் விரித்திக்கு, 'கேதாரியின் தாயார்' சிறுகதை ஓர் தொடக்கப்புள்ளி என்பதில் ஐயமில்லை.

நம்பிக்கை மீதானப் பகடி - கடவுளும் கந்தசாமியும் - புதுமைப்பித்தன்

தமிழ்ச் சிறுகதையுலகின் மூலவன் என்பதோடன்றி நவீனத் தமிழ் மொழியைக் கட்டமைத்ததிலும் புதுமைப்பித்தனின் பணி அளப்பரியது. வரலாற்றையும் தனிமனித உணர்ச்சிகளையும் உறவுச்சிக்கல்களையுமே எழுதிவந்த காலத்தில் கடவுளை மனிதனுடைய விருந்தினனாக்கி, அதன் மூலம் சமூக அவலங்களைத் தனக்கேயுரிய கேலியோடும் அங்கதத்தோடும் புதுமைப்பித்தன் வழங்கியிருக்கும் கதையே, 'கடவுளும் கந்தசாமியும்'.

புதுமைப்பித்தனின் தனித்துவம் அவருடைய பகடிவயப்பட்ட எழுத்து. மிகச் சிக்கலான காரியத்தையும் நகைச்சுவை கலந்து தருவதில் வல்லவர். நவீனக் கதையிலும் கவிதையிலும் கடவுள் கதாப்பாத்திரமாக அதிகம் இடம்பெறும் சூழலுக்கு வித்திட்ட கதையாக இக்கதையைக் குறிப்பிடவேண்டும். நிற்க.

சித்த மருத்துவ இதழ் நடத்திப் பிழைக்கத் துன்பப்படும் நகர மாந்தன் கந்தசாமிப் பிள்ளையின் வாழ்வில் கடவுள் வருகைப் புரிகிறார். முதலில் சாமான்ய முதியவராகிய வரும் கடவுளிடம் இருக்கும் பணத்தைக் கண்டு அவரைத் தனது இதழின் நிரந்தர சந்தாதாராக்கி 25 ரூபாய் பெற்றுவிட வேண்டுமென மெனக்கெடுகிறார் கந்தசாமிப்பிள்ளை. அவர் கடவுளென அறிந்தபின் என்னென்ன நிகழ்வுகள் நடக்கிறதென்பதே கதையாகும்.

தமிழ்ச் சிறுகதைகளில் உச்சகட்ட பாய்ச்சல்களை நிகழ்த்திய கதைகளில் ஒன்றாக இக்கதையைக் குறிப்பிடாத தொகுப்பாசிரியரே இல்லை. அவ்வளவு தூரம் முக்கியத்துவம் பெறுவதற்கான காரணம், கடவுளும் இக்கதையில் அன்றாட வாழ்க்கை வாழ உடன்படுவதே. கந்தசாமியுடன் வீட்டில் தங்கும் கடவுள் வேலைக்குச் செல்ல விரும்புகிறார்.

கதையில் வரும் சிறுசிறு கதாப்பாத்திரங்களான கா.்.பி கடை முதலாளி, ரிக்ஷாகாரன், ராவ் பகதூர் என அனைவரும் மனதில் தங்கும்படி கதை வார்த்திருப்பது, புதுமைப்பித்தன் ஏன் சிறுகதை மன்னன் எனக் கொண்டாடப்படுகிறார் என்பதற்கான சான்று.

பெருநகர்ச் சூழலில் தன்னால் இயன்ற அளவில் பிறனை எப்படி ஏமாற்றிப் பிழைப்பது? எப்படி ஜோடனைகளால் பொருளாதார இருப்பைத் தக்க வைத்துக் கொள்வது? என மானுடர்கள் ஆடும் சதிராட்டமே கதையின் மையக்கரு. மனிதர்களின் ஆட்டத்தின்முன் ஆண்டவனின் ஆட்டமே எடுபடவில்லை என்று பிரதி அடுக்குகளால் (Layers of the text) உணரச்செய்கிறார் ஆசிரியர். ஆனால் வெளிப்படையாகத் தெரியும் இக்கருத்தையும் மீறி தெய்வப் பகடி நிறைந்த இடங்களை அறிந்திட தமிழ்ச் சைவப் பின்னணி கதைகளும் தெரிந்திருத்தல் அவசியமாகிறது.

தனது வீட்டிற்குக் அழைத்துச் செல்லும் கந்தசாமியின் குழந்தை வள்ளியைப் பார்த்து, குழந்தை உன்னுடையதா? என்று கடவுள் கேட்கிறார். அந்தக் கேள்வியை எதிர்கொண்டதும் பதற்றமடைகிறார் கந்தசாமி. "சும்மா சொல்லும்; இப்போவெல்லாம் நான் சுத்த சைவன்; மண்பானைச் சமையல்தான் பிடிக்கும். பால், தயிர் கூடச் சேர்த்துக் கொள்வதில்லை"என்று சிரிக்கிறார் கடவுள்.

சிறுத்தொண்ட நாயனாரிடம் இறையனார் பிள்ளைக் கறி கேட்ட நிகழ்வை அறிந்த ஒருவரால்தான் இப்பகுதியை ரசிக்க முடியும். இறைவன் ஏன் சிவனாக வருகிறார்? அதுவும் ஏன் பிள்ளைமாருக்குக் காட்சிக் கொடுக்க வேண்டும்? போன்ற பின்னணி அரசியலைத் தெரிந்துக் கொள்வதும் இக்கதையின் முழுமையை அறிய உதவிப்புரியும். காலத்தால் அழியாத இக்கதைக்கு எழாத நிந்தனையில்லை.

இக்கதையால் துன்பமடைந்த பக்திமான்களைப் பற்றித் தனது காஞ்சனை சிறுகதைத் தொகுப்பின் முன்னுரையில் புதுமைப்பித்தன் பின்வருமாறு குறிப்பிடுகிறார்:

"கடவுளும் கந்தசாமிப் பிள்ளையும் - திருப்பணியில் ஈடுபாடுடைய பக்தர்கள் பலருக்கு அவர்கள் ஆர்வத்துடன் செதுக்கி அடுக்கும் கல்லுக்குவியலுக்கு இடையில் அகப்பட்டு நசுங்கிப் போகாமல் அவர்களுடைய இஷ்டதெய்வத்தை நான் மெதுவாகப் பட்டணத்துக்குக் கூட்டிக்கொண்டு விட்டதில் பரமகோபம். நான் அகப்பட்டால் கழுவேற்றிப்

புண்ணியம் சம்பாதித்துகொள்ள விரும்புவார்கள். என்னுடைய கந்தசாமிப் பிள்ளையுடன், ஊர்சுற்றுவதற்குத்தான் கடவுள் சம்மதிக்கிறார். இதற்கு நானா பழி?".

அவத்தைகளின் வளி - ஆற்றாமை - கு.ப.ராஜகோபாலன்

தமிழில் சிறுகதை வடிவத்திற்கு முன்னுதாரணமாகக் கூறும் கதை, கு.ப.ராஜகோபாலனின் 'விடியுமா'. ஐந்து பக்கங்களில் நேர்த்தியாகச் சொல்ல வந்த கதையைத் தெளிவுடன் வழங்குவது அமரர் ராஜகோபாலனின் தனித்துவமாகும். அவருடைய பெரும்பான்மைக் கதைகளைப் போல் ஆற்றாமை கதையும் வடிவரீதியாகச் சிறியதாகவே அமைந்துள்ளது. ஆனால் ஐம்பது பக்கங்களில் எழுத வேண்டிய அளவிற்கு கனத்தைக் கொண்டுள்ளது.

பெண் என்பவள் தாய்மை நிறைந்தவள். சாந்த சொரூபி, அன்பின் வடிவம், அரவணைத்துச் செல்பவள், நிதானமாக இருப்பவள் என்றெல்லாம் கட்டமைக்கப்பட்டுள்ள புனிதங்களைத் தகர்க்கும் காரியமொன்றைப் பற்றி இக்கதைப் பேசுகிறது. தணிக்கப்படாத காமமே அப்புனிதங்களைக் குலைப்பதற்கு அடிப்படையாகிறது. இக்கதையில் நான்கே பாத்திரங்கள். பட்டாளத்தானை மணம் முடித்து முதல் மூன்று நாட்கள் மட்டுமே தாம்பத்ய இன்பம் அனுபவித்த சாவித்திரி என்னும் பெண். கணவன் ராகவனுடன் மகிழ்ந்திருக்கும் சாவித்திரியின் பக்கத்துவீட்டுக்காரி கமலா. ராகவனனைப் பார்க்க வரும் சீனி என்னும் மதுரைக்காரன். இதில் சீனிக்குப் பெரிதாகப் பங்கில்லை. மற்றபடி கதையெங்கும் தன்னால் இளமையின் மதமதப்பில் அனுபவிக்க முடியாத பாலின்பத்தைப் பக்கத்து ஓட்டுவீட்டுக்காரி கமலா நிரம்ப அனுப்பவிக்கிறாளே என்கிற ஏக்கமும் தவிப்புமே விரவியுள்ளது.

பகல் முழுதும் தன்னுடன் உரையாடிக் கொண்டும் நாவல் வாசித்து மகிழ்ந்தும் திரியும் கமலா மாலை ஆனதும் அறைக்குள் சென்று இன்பமாகயிருப்பதைச் சாவித்திரியால் தாங்கிக் கொள்ளமுடியவில்லை. அவர்கள் கூடலில் ஆசையாகப் பேசிக் கொள்ளும் வார்த்தைகள் சுவரைத் தாண்டி அவளுக்குக் கேட்பது மேலும் விரகத்தாபத்தை அதிகரிக்கிறது.

தன்னுடைய ஆசையெல்லாம் திருமணமாகும்வரை ஒடுக்கி வைத்திருந்த சாவித்திரியால் திருமணமாகி மூன்று நாட்கள் கணவனால் பெற்ற உடல் ஸ்பரிசத்தின் நினைவிலிருந்து மீளமுடியவில்லை. கொதிக்கும் எண்ணெய்யில் நீரை ஊற்றியதைப் போல் சகவயதுக்காரி அனுபவிக்கும் உடலின்பம் அவளைப் பொறாமைக் கொள்ளச் செய்கிறது. அதன் விளைவாக ராகவனைத் தேடிவரும் சீனு என்பவரிடம் அவர்கள் உறங்கிவிட்டனர் என்று சொல்லி அனுப்பாமல் அறையைத் தட்டி அவர்களை எழுப்புமாறு சைகைப் புரிந்து பெருமூச்சு விடுகிறாள் சாவித்திரி. இறுதியில் ராகவன் வெளியேறியதில் வருத்தமடைந்த கமலா குலுங்கி அழும் சத்தம் சாவித்திரிக்குக் கேட்கிறது. அக்கணம்,

“திருப்திதானா பேயே” என்று தான் செய்த கீழ்ச் செயலை எண்ணி சாவித்திரியும் அழுகிறாள்.

மேலோட்டமாக இக்கதை சாவித்திரியின் பொறாமையினால் நிகழ்வதைப் போல் தோற்றமளித்தாலும் நுணுக்கமாக அணுகினால் இது பணி நிமித்தத்தினாலும் புறக்காரணங்களினாலும் பெண்ணுடலை ஆண் புறக்கணிக்கும் சமூகக் கட்டமைப்புக் குறையைப் பேசுகிறது.

போதிய பாலின்பத்தை அனுபவிக்காமல் பெண்கள் பெறும் அவத்தைகளே வாழுமிடக் குற்றங்கள் (Domestic violence) அதிகம் நிகழ்வதற்கு அடிப்படையாக அமைகிறது. வயதில் போதிய தீண்டல்களை அனுபவித்திராத பெண் நாளடைவில் மனதளவிலும் உடலளவிலும் பலகீனமடைகிறாள். மாமியார்கள் மருமகள்கள் மீது நிகழ்த்தும் வன்முறைக்கும் வசைச் சொல்லிற்கும் அவர்கள் வயதில் போதிய உடலின்பம் பெறாததே காரணம் என்கின்றனர் உளவியல் நிபுணர்கள்.

இளமையின் தேவைக்கென படைக்கப்பட்ட உடல் நிறைவடையாமல் போனால் அவ்வுடலைச் சுமக்கும் பெண் காளியாக மாறுகிறாள்.

கண்ணகியை இவ்வுளவியலின் அடிப்படையில் அணுகும்போது இவ்வுண்மையை உணரலாம். தன் கணவன் இல்லை என்ற ஆதங்கத்தையும் விட அடிமனதின் தவிப்பே ஆங்காரமாக உருமாற்றம் கொண்டு பேரழிவை நிகழ்த்தியுள்ளது. இவ்வடிமனத் தவிப்பையும் பெண்ணின் உடல்தேவையையும் நியாயமாகவும் பரிவுடனும் பதிவுச் செய்துள்ளமையே இக்கதையின் சிறப்பாகும்.

நிராதரவின் வலி - ஏழைப்பிள்ளையார் - அகிலன்

தமிழில் முதல்முறையாக ஞானபீட விருதுபெற்ற எழுத்தாளர் அகிலனிடம் உள்ள குறை, அவர் தன் எழுத்துக்களால் உண்டாக்கும் விழுமியம் என்பது மரபிலிருந்து விலகாதது. புதுமையை அவர் ஏற்கவில்லை. நவீனக் காலத்திற்கான நவீனம் அவரெழுத்தில் இல்லை. ஆனால் அக்குறையைக் களையும் சிறுகதையென ’ஏழைப்பிள்ளையார்’ கதையைக் குறிப்பிடலாம்.

கிட்டதட்ட புதுமைப்பித்தனின் ’ஆற்றங்கரைப் பிள்ளையார்’ கதையைப் போன்றே விநாயகரை முன்வைத்து தத்துவ-சமூக விமர்சனம் செய்தாலும் அதிலுள்ளது போல் வரலாற்றுப் பார்வையில் தன் கவனத்தைக் குவிக்காமல் சாமான்யனின் தேவையிலிருந்து பிள்ளையாரைக் காட்டுகிறார். இக்கதையிலும் தெய்வமாகிய பிள்ளையார் பேசுகிறார். தான் நிழற்குடை கூட இல்லாமல் வெயிலிலும் மழையிலும் அல்லாடுவதாகப் புகார்க் கூறுகிறார். ஜெயமோகனின் ’மாடன் மோட்சம்’ சிறுகதையில் மாடன் பேசுவது, அகிலனின் பிள்ளையாரிடமிருந்து பெற்ற தாக்கமெனக் கொள்ளலாம்.

நாள் முழுதும் உழைத்துவிட்டு ஊர்திரும்பும் கூலிக்குத் தன் மகன் பட்டுத்துண்டுடன் வருமாறு கெஞ்சிக் கேட்டுக்கொண்டது துன்பத்தைத் தருகிறது. அவன் பெற்ற கூலியால் பட்டுத்துண்டல்ல சாதாரணத் துண்டைக் கூட வாங்கமுடியாது என்கிற எதார்த்தம் அவனை ஏழைப்பிள்ளையார் முன் நிற்க வைக்கிறது. தெய்வத்துக்குத்தான் எல்லாம் தெரியுமே! தன்னிடம் வேண்டியதற்கு நேர்த்திக் கடன் செலுத்த பணக்கார பக்தனொருவன் பட்டுத் துண்டினை அணிவிக்க வருகிறான். அவன் அணிவித்தபின் யாரும் அறியாமல் நீ எடுத்துச் சென்று உன் மகனிடம் கொடு எனப் பிள்ளையார் கூலித்தொழிலாளியை ஆற்றுப்படுத்துகிறார். அதே போல் போர்த்தப்பட்ட பட்டுத்துண்டை தொழிலாளி எடுக்கும்போது பிடிபட்டுவிடுகிறான். அதன் விளைவாக கட்டி வைத்துச் சவுக்கடிகள் தரப்படுகின்றன. வலியால் இவன் இங்கு அழுதிட, துண்டைக் காணாத ஏக்கத்தில் கூலியின் மகனும் அழுகிறார்.

1950-இல் பட்டுத்துண்டு அதிகபட்சம் ஒரு ரூபாய் இருக்கலாம். சாதாரணத் துண்டு 30 பைசாவாக இருக்கலாம் அல்லது அதற்கும் கீழ். இப்படியிருக்கையில் நாள் முழுதும் உழைத்தகூலியால் அதைக்கூட வாங்கமுடியவில்லை. அப்படியெனில் அப்போதைய காலக்கட்டத்தில் கூலித்தொழிலாளிகளின் ஊதியத்தை நினைத்துப் பார்க்கவேண்டும். உழைப்பவன் எந்தக் காலத்திலும் சத்தமின்றி உழைத்துக் கொண்டேயிருக்கிறான் என நேரடியாக இல்லாமல் திரைமறைவுப் பிரச்சாரத்தை மேற்கொள்ளும் கதையாகவுள்ளது.

ஒரு பண்டிகை வெவ்வேறு விதமான சூழலிலிருந்து தேவைகள் கொண்ட மனிதர்கள். நிட்டையில் சத்தமின்றி அமர்ந்திருக்கும் கடவுள் எனச் சமூக அமைப்பியல் மீதும் பொருளியல் சமமின்மை மீதும் அறிவொளிப் பாய்ச்சக்கூடிய கதையாக அகிலனின் ஏழைப்பிள்ளையார் காலம் கடந்து மிளிர்கிறது.

ஆளும்வர்க்கத்தின் அகண்ட குரல்வளை - யாருக்குப் பிரதிநிதி? - விந்தன்

விந்தனின் இக்கதை ஆளும் வர்க்கத்திற்கும் ஆளப்படும் வர்க்கத்திற்குமான இடைவெளியை வெளிப்படுத்தும் அரசியலாகும். நமக்கான பிரதிநிதி என நம்பி ஒருவனை வாக்களித்து வெற்றியடையச் செய்த மக்களைப் புறக்கணிக்கும் அதிகாரத் திமிரின் கதையெனச் சொல்வது சாலப் பொருந்தும். கடலோரத்தில் வசிக்கும் மீனவத் தொழிலாளர்களின் குடிசைகளை அகற்றுகிறது முகமறியாத குழு. கடற்கரையின் அழகு அவர்களது வசிப்பிடத்தால் கெடுகிறது என அக்குழு நினைத்து அகற்றியதாகக் கதையின் போக்கில் தெரியவருகிறது. ஒருவனது வசிப்பிடத்தை அழித்து ஆழியின் அழகைக் காணவிரும்பும் மேட்டுக்குடி மக்களின் மனோ நிலையை அப்பட்டமாக வெளிக்காட்டுகிறார். சமூக சேவகர் வேடம் பூசிக்கொண்டு மெல்ல மக்களின் நன்மதிப்பைப் பெற்றுக் கொண்டு சட்டமன்ற உறுப்பினராகும் ஸ்ரீ அன்னவிசாரம், பதவியை அடைந்ததும் மக்களைச் சந்திப்பதையும் அவர்கள் குறையைக் கேட்பதையும் நிறுத்திக் கொள்கிறார்.

”தங்களுடைய குடியிருப்புகள் பிய்த்தெரியப்பட்டுவிட்டது ஐயா நீதி வேண்டும்!” என வந்து நிற்பவர்களை அவமதித்துப் பேசி அனுப்பிவிடுகிறார். ஆனாலும் அவரது உள்ளத்தில் நேர்மையாக நடந்து கொள்ளவில்லை என்கிற குறுகுறுப்பு உண்டானதும் ரூஸோவின் அரசியல் நூலை எடுத்து வாசிக்கிறார். அதில் அதிகாரத்தின் பிரதிநிதியாகவுள்ளவன் எப்பொழுதும் மக்களின் பட்சத்திலிருந்து செயலாற்றவேண்டும் என்கிற குறிப்பை வாசித்து மக்களுக்காகச் சட்டசபையில் பேசவேண்டுமென ஊக்கம் கொள்கிறார். ஆனால் மறுநாள் சட்டசபையில் அவர்தான் அடுத்து அமைச்சராக இருக்கிறார் எனப் பிறர் பேசிக் கொள்வதைக் கேட்டதும் இந்நேரம் அந்தத் தரித்திர கூட்டத்துக்காகப் பேசி நமக்கான பலத்தை குறைப்பானேனென மௌனம் காக்கிறார்.

ஆசை தரும் அதிகார அமைப்பு அவருக்கிருந்த சிறிதளவு குற்றவுணர்ச்சியையும் நீக்கி அமைச்சர் கனவு காணவைக்கிறது. அப்படிப்பட்ட கணத்தில் அவர் வீட்டில் ஓய்வெடுத்துக் கொண்டிருக்கும்போது அவரைக் காண ஒரு மீனவர் வருகிறார். எங்கள் குழுக்கான நியாயத்தை கேட்டீர்களா? என்று கேட்கிறார். இல்லை என்று தெரிந்ததும். எங்களுக்காகப் பேசவில்லை என்றால் நீங்கள் யாருக்கான பிரதிநிதி? என்கிறார். தன்னிடமுள்ள குற்றத்தை அடிகோலிட்டுப் பேசியவன் மேல் ஆத்திரமடைந்த ஶ்ரீ அன்னவிசாரம், நான் எனக்கும் என் குடும்பத்துக்குமான பிரதிநிதி என்று தன் அகண்ட குரல்வளையால் கத்திவிட்டு ஜன்னலைச் சாத்திவிடுகிறார்.

இக்கதை எழுதப்பட்டு எழுபத்திரண்டு ஆண்டுகள் கடந்துவிட்டன. ஆனாலும் செம்படவன் எழுப்பிய நீங்கள் யாருக்கான பிரதிநிதி? என்னும் கேள்விக்கான தேவை மாறவில்லை. இப்போதும் அதிகாரத்திலிருப்பவர்களில் பலரும் தங்களைத் தங்களுக்கானப் பிரதிநிதியாக மட்டுமே அடையாளப்படுத்திக் கொள்கின்றனர்; சமூகச் சேவை என்ற பெயரில் ஏமாற்றுபவர்களையும் பணமுள்ள வர்க்கத்துடன் மரியாதையுடனும் ஏழைகளிடம் அவமொழியிலும் பேசிப்பழகும் பிரதிநிதிகளின் உளவியலை மிக நுட்பமாய்ப் படம்பிடித்துக் காட்டுகிறது.

ரூஸோ போன்ற அரசியல் மேதைகளின் நூல்களை வாசிப்பவரும் கூடச் சுயநலத்துடனே நடந்து கொள்வதாகக் காட்டுகிறார் ஆசிரியர். படித்தவன் அதிகாரத்திற்கு வந்தால் நேர்மையாக நடந்து கொள்வான் என்கிற வாதம் தவிடுபொடியாகி உள்ளதை இன்று நாம் கண்டு வருகிறோம். அதைத் தீர்க்கமாக முன் கூறியிருக்கிறார் விந்தன். அரசியல் சார்ந்த சிறுகதைகளில் விந்தனின் 'யாருக்குப் பிரதிநிதி?' காலத்தால் அழியாதது என்றால் அது மிகையல்ல.

அன்பின் சுவடுகள் - குமாரபுரம் ஸ்டேஷன் - கு.அழகிரிசாமி

குமாரபுரம் ஸ்டேஷன் ஓர் நீண்ட சிறுகதையாகும். கற்ற கல்வியினால் பிறக்கும் வித்யா கர்வம் கொண்ட சுப்பராம ஐயர் எளிய மனிதர்களின் வாழ்வைப் பார்த்ததினால்

அதைக் கைவிட்டுவிட்டு அன்பும் கனிவும் மிக்கவராக மாறும் வாழ்க்கைத் தருணங்களே இக்கதையின் பதிவாகும்.

மிகச் சொற்ப அளவில் பயணிகள் வந்து போகும் குமாரபுரம் ரயில் நிலையத்திற்கு நிலைய மேலாளராகவுள்ள தனது பால்யகால நண்பரைச் சந்திக்க வருகிறார் சுப்பராம ஐயர். பள்ளியாசிரியரான அவருக்கு விடுமுறை நாட்களென்பதால் அங்கு மூன்று நாட்கள் தங்குகிறார். வெள்ளந்தியான கிராமத்து மனிதர்களின் பேச்சும் அவர்களது குறைந்த தேவையுள்ள வாழ்க்கையும் வேப்பம்பூ மணமும் அவரது மனதை வெகுவாகப் பாதிக்கிறது. வாசிப்பின் மூலமாகத்தான் வாழ்க்கையை அறிந்து கொள்ளமுடியும் என்ற சிந்தனையுள்ள ஐயர், அம்மூன்று நாட்களின் முடிவில் தன் சிந்தனையில் மாற்றம் பெறுகிறார்.

அன்பும் எளிமையும்கூட மனிதனுக்கு நிறைய கற்றுத்தரும் என்கிற புள்ளியைக் கண்டடைகிறார். குமாரபுரம் கிராமத்தைச் சார்ந்த சிறுவர்கள் மேற்படிப்பிற்காக கோவில்பட்டிக்குச் செல்கின்றனர். ஐயரும் அவர்களுடன் அதே ரயிலில் ஊர்த்திரும்புகிறார். அச்சிறுவர்களுக்கும் ஐயருக்கும் என்ன தொடர்பு? அவர்களுக்குப் பள்ளியில் இடம் கிடைத்ததா? என்று கேள்விக்கான விடைகளுடன் முடிவடைகிறது கதை.

ஆசிரியர் என்றால் அதிகாரம் செய்யவேண்டுமென்கிற போக்கிருந்த காலக்கட்டத்தில் ஆசிரியர் தந்தைமையுடன் நடந்து கொள்ளலாமே என்கிற மாற்றுப் பார்வையை முன்வைக்கும் பிரதி எனக் கு.அழகிரிசாமியின் இக்கதையைச் சுட்டலாம்.

தாது பஞ்ச காலத்தில் நிவாரணம் அளிப்பதற்காகத் தென்தமிழகத்தில் இரயில் நிலையங்கள் போடப்பட்ட வரலாறு; ரயில் நிலையத்தின் வரவால் குமாரபுர மக்களின் தண்ணீர் தேடியலையும் சுமை குறைந்த நிலைஞ சந்தைக்குச் செல்லும் கிராமவாசிகள் பயணச்சீட்டு எடுத்துச் செல்லும் நேர்மைஞ கிராமப்புறப் பள்ளியில் மாணவர்களுடன் இணக்கமாகயிருந்து கல்வி கற்றுத்தரும் ஆசிரியர் எனப் பல கோணங்களையும் பேசுகிறது கதை. இப்பதிவுகள் கதைக் கட்டமைப்பில் உபகதைகளாக வியாபம் கொள்ளுமளவு கனத்துடன் அமைந்துள்ளது.

மேட்டிமை மனோநிலைக் கொண்ட ஐயரொருவர் தன் பார்வையைத் திருத்திக் கொண்டு பல்வேறு சாதிகளைச் சேர்ந்த சிறுவர்களிடம் தானும் உங்களுக்குத் தந்தையைப் போன்றவர் தானென அறிவிக்கும் அறிவுத்திறப்பாகவும் கதையை மாற்றுக் கண்ணோட்டத்தில் வாசிக்கமுடிகிறது. இப்பன்முகத்தன்மையே கு.அழகிரிசாமியின் எழுத்தின் சிறப்பாகும்.

தென்னாட்டு மக்களின் வாழ்க்கையில் இரயில் அவர்களது பயணத் தேவையின் இன்றியமையாதச் சாதனமாகயிருந்தது என ஒரு காலக்கட்டத்தின் ஒட்டுமொத்த காட்சியை ஒரே கதையில் அற்புதமாகச் சித்தரித்துக் காட்டுகிறார் ஆசிரியர்.

அலைகளில் மறைக்கப்படும் ஆழம் - பாற்கடல் - லா.ச.ராமாமிர்தம்

கூட்டுக்குடும்ப வாழ்வில் எதிர்கொள்ளும் தனிமைச் சிக்கல்களையும் நிராதாரவான உறவுகளுக்கு ஒருவரொருவர் உடன் நிற்கும் நேசத்தையும் பாற்கடல் சிறுகதையில் காட்டுகிறார் லா.ச.ராமாமிர்தம்.

அன்பு, நேசம், அக்கறை, காதல், உறவின் மேன்மையென குடும்ப அமைப்பியலை வழியுறுத்தும் படியாகவே அவரது பெரும்பான்மைக் கதைகள் உள்ளன. அவ்வப்போது வாழ்வில் எழும் உணர்வுச் சிக்கல்களை மனக்கிளர்ச்சிகளை எதிர்கொள்ள, துணை நிற்க, இக்குடும்ப அமைப்பே முதன்மையாக உதவுவதாகக் காட்சிப்படுத்துகிறார்.

லா.ச.ராவின் பெண்கள் வீட்டு ஆண்களுக்கு எக்குறையும் வைக்காமல் சேவகம் செய்கிறார்கள். ஆண்களுக்குத் தங்களை விட ஒருபடி கூடுதல் மரியாதையையும் ஸ்தானத்தையும் வழங்கியிருக்கிறார்கள். இதன்மூலம் ஆண் மையக் குடும்ப அமைப்பைத் தற்காப்பதும் விரும்பி ஏற்பதும் பெண்களே எனச் சுட்டிக் காட்டுகிறார்.

கேம்ப்பில் வெளிப்பிரதேசத்தில் வாழும் கணவனைப் பிரிந்து துயரப்படும் இளம் பெண்ணின் பார்வையில் ஓர் கூட்டுக் குடும்பத்தின் நடப்புகள் விவரிக்கப்படுகின்றன. அவள் தனது கணவனுக்குக் கடிதம் எழுதுகிறாள். பணி நிமித்தமாக தலை தீபாவளிக்கு ஊர்திரும்பாத கணவனிடம் ஊடுகிறாள். அக்குடும்பத்தை நிர்வாகிக்கும் தாயின் அன்றாடங்களும் உறவுகளுக்குள் உள்ள ஒத்திசைவுகளும் முரண்களும் நுணுகிப் பேசப்படுகின்றன.

திருவிழா போல் எப்போதும் வீடு நிரம்பியுள்ள காட்சிகள் காட்டப்படுகின்றன. உங்கள் அருகில் இருக்கவேண்டும். நீங்கள் என்னோடு உறவாடவும் அன்பு மொழிகளால் பேசவும் வேண்டும் என ஏங்கும் இளம் மனைவியின் காதல் தாபமாகக் கவித்துவத்துடன் போகும் கதையின் இறுதியில் இதயத்தைக் கனக்கச் செய்யும் மாபெரும் திருப்பம் வருகிறது.

பாற்கடலின் ஆழத்தையும் விரிவையும் விட அழுத்தமான துயரம் நிலை கொள்ளுகிறது. கணவனை இளம்பிராயத்திலே இழந்து மறுமணம் செய்யாமல் அவ்வீட்டில் வாழும் மதனியைக் குறித்துக் கடிதத்தில் பேசுகிறாள். கணவனின் நினைவு வந்ததால் தன் மகனை அடிக்கும் மருமகளிடம் வாதுக்குப் போகிறாள், அக்குடும்பத்தின் தாய். நானும் தான் பிள்ளையை இழந்திருக்கேன். எனக்குமட்டும் வலி இல்லாமலா இருக்கிறது. புருஷன் நினைவு வந்ததற்காகப் பிள்ளையை அடிப்பதா? எனக் கோபத்துடன் கேட்கிறாள்.

மன்னி, "உங்களுக்குப் பிள்ளை போனதும் எனக்கு கணவன் போனதும் ஒண்ணாயிடுமா?" என்று மறுமொழி சொல்கிறாள். யாராலும் எந்தப் பதிலும் சொல்ல முடியவில்லை. மாமியார் தன் மருமகளை அள்ளி அணைத்துக் கொள்கிறாள். அவளும்

அணைத்துக் கொண்டு வெடித்து அழுகிறாள். அக்காட்சி நம் மனக்கண்ணில் வலியுடன் ரூபம் கொள்கிறது. தாங்கொண்ணா துயர் மூண்டுவந்து பீடித்துக்கொள்கிறது. வேதனையுடனும் கசப்புடனும் வாழ்க்கைக் கைவிடப்பட்டு விட்டாலும் ஆதரவாகப் பிடிக்க உறவு உடனுள்ளது என்று நீதிக் கதையைப் போல் முடிவடைகிறது.

கதை முடிந்துவிட்டது போல் தோன்றினாலும் இங்கிருந்துதான் பெருங்கதைக்கான ஆரம்பம் துளிர்விடுகிறது. தன் அத்தையின் ஆதரவும் அணைப்பும் அவளுடைய கணவன் வழங்கக்கூடிய பரிவாக ஒரு நாளும் மாறாது. கருவில் பிள்ளை மூன்று மாதத்திலிருந்த போது இறந்துபோன மகனுக்காக, எட்டு ஆண்டுகள் கடந்தும் அளவுக்கு மறுமணம் செய்யாமல் போலியாக அணைத்துக் கொள்ளும் பாசாங்கு ஏற்புடையதாக இல்லை.

1959-இல் எழுதப்பட்ட இக்கதைக்கும் *1949*-இல் எழுதப்பட்ட கல்கியின் கேதாரியின் தாயார் கதைக்கும் இணைப்புள்ளதைக் காணமுடிகிறது. கணவனை இழந்த பெண்கள் கல்கியின் காலத்தில் மொட்டையடிக்கப்பட்டு மூலையில் அமரவைக்கப்பட்டதைப் போல் பாற்கடல் கதையில் நிகழவில்லை. அந்தவொரு சின்ன மாற்றம் நிகழ *19* ஆண்டுகள் தேவைப்பட்டுள்ளது எனில் இன்னமும் மறுமணத்தை இழிவாகக் கருதி பெண்களைத் துயரப்படுத்தும் அடிமைப்போக்குச் சமூகத்திலிருந்து விலக எத்தனை ஆண்டுகள் தேவைப்படுமோ!

சென்ற நூற்றாண்டின் கதைகள் யாவும் இக்காலக்கட்டத்திற்கும் பொருந்துவது அதன் சிறப்பை நமக்கு உணர்த்துகிறது. அடிப்படை மனித உணர்வுகளுடன் உளவியலும் சமூக அக்கறையும் கொண்ட எழுத்துக்கள் என்பதாலே அவை காலதீதத்தை எய்திய படைப்புகளாக உள்ளன.

உலகத்துச் சிறுகதைகள் - நூலறிமுகம்

முனைவர் செ.சுகவனேஸ்வரன்,
உதவிப்பேராசிரியர்,
முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி),
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

நவீன உலகில் புனைகதை இலக்கியம் என்பது வளர்ந்து வரும் துறையாக உள்ளது.புனைகதை இலக்கியங்களில் சிறுகதை தனித்துவமான இடத்தைப் பெறுகிறது.கதையோட்டம், சுருங்கச் சொல்லும் உத்திமுறை, கதைமாந்தர்களின் எண்ணிக்கைக் குறைவு போன்ற காரணங்களால் சிறுகதை இலக்கியம் அனைவராலும் விரும்பி வாசிக்கப்படுகிறது.சிறுகதை தன் பெயருக்கு ஏற்றார்போல சிறியதாக இருக்கிறது (அ) இருப்பது என்ற ஒற்றைக் காரணத்தை மட்டும் நாம் சிறுகதைக்கு அளவுகோளாக எடுத்துக்கொள்ள முடியாது. பக்கங்கள் அதிகம் கொண்ட சிறுகதைகளும் இருக்கின்றன என்பதை புதுமைப்பித்தன்,

'அளவில் மட்டும் சிறியதாயிருப்பது சிறுகதையாகாது.உதாரணமாக, ரவீந்திரநாத் தாகூரின் குமுதினி சுமார் 300 பக்கங்கள் கொண்ட ஒரு சிறுகதை.நாலு வரிகளில் முடியும் தாகூரின் சிறுகதைகளும் பல உள' (உலகத்துச் சிறுகதைகள் முன்னுரை) என்று உரைக்கிறார்.எனவே சிறுகதை இலக்கியங்கள் எல்லா நாடுகளிலும் வளர்ச்சியடைந்து வருகின்றன.அந்த வகையில் சிறுகதைக்கோர் புதுமைப் பித்தன், என்று ஜெயகாந்தனால் குறிப்பிடப்பட்டவர் புதுமைப்பித்தன்.பல்வேறு நாடுகளில் உள்ள சிறுகதைகளைத் தமிழில் மொழிபெயர்த்துக் கொடுத்துள்ளார். அதில் நாடகக்காரி (ருஷ்யா) ஒரு கட்டுக்கதை (ஆஸ்திரியா) பைத்தியக்காரி (பிரான்ஸ்), மார்க்ஹீம் (இங்கிலாந்து) சாராயப் பீப்பாய் (அமெரிக்கா) என்ற பல்வேறு நாட்டு சிறுகதைகளாம்.

நாடகக்காரி கதையில் 'நிக்கோலாய் பெட்ரோவிச் கோல்ப்பக்கோவ், பாஷா மற்றும் கோல்ப்பக்கோவின் மனைவி ஆகியோர் இடம்பெறுகின்றனர்.இக்கதையில் பாஷா ஒரு விபச்சாரப் பெண்ணாக இருக்கிறாள்.ஆனால் அதிகமாக கோல்ப்பக்கோவின் விருப்பத்திற்கு ஏற்றவள்.பணக்கார ஆண்களுடன் தொடர்பு உடையவளாக இருக்கும் இப்பெண் அவர்கள் அளிக்கும் அன்புப்பரிசை வாங்கிக் கொள்ளும் பண்புடையவள். கோல்ப்பக்கோவின் மனைவி பாஷாவிடம் வாதம் செய்யும் காட்சி அதிகமாக இக்கதையில் இடம்பெறுகிறது.

பாஷா - ஸ்ரீமதி கோல்ப்பக்கோவ்

பாஷாவின் வீடுதேடி வந்து தன்கணவன் உன்னிடம் வழங்கிய பொருள்கள் அனைத்தும் கொடுத்துவிடு என்று வாதிடுகிறாள்.ஆனால் பாஷா முதலில் எதுவும்

இல்லை என்று மறுத்தாலும் பிறகு இதைமட்டுமே என்னிடம் கொடுத்தான் உன் கணவன் என்று இவ்வாறு கூறுகிறாள்.

'அவர் ஒன்றிரண்டு சாமான்களை எனக்குக் கொடுத்திருக்கிறார். அவைகளை வேண்டுமானால் கொடுத்துவிடுகிறேன் என்றாள் பாஷா, உடனே மேசையைத் திறந்து, அதிலிருந்து ஒரு ஜதை தங்க வளையலையும் ஒரு சிவப்புக்கல் பதித்த மோதிரத்தையும் எடுத்தாள்', என்று கதை இடம்பெறுகிறது. (உலகத்துச் சிறுகதைகள், பக்.38-39) ஆனால் அதன் பிறகும் திருமதி கோல்ப்பக்கோ கடுமையான வார்த்தைகளால் பாஷாவைத் திட்டுகிறார். ஆனாலும் பாஷா சத்தியம் செய்கிறாள். இதற்குமேல் என்னிடம் எந்த நகையும் இல்லை. இருக்கும் நகையும் வேறுசிலர் கொடுத்தது! உன் கணவனிடம் இருந்து வாங்கிய எந்தப் பொருளும் இல்லை என்பதை உறுதியாகச் சொல்கிறாள். ஆனால் ஸ்ரீமதி கோல்ப்க்கோவ் ஏற்கவில்லை. இறுதியில் எல்லா நகைகளையும் எடுத்துக்கொடுத்துவிடுகிறாள். இந்தா எல்லாவற்றையும் எடுத்துக்கொள்' ஆனால் இவைகள் உன் புருஷன் கொடுக்கவில்லை. இவைகளை எடுத்துக்கொண்டு போய்ப் பணக்காரராகுங்கள்! என்று எல்லா நகைகளையும் எடுத்துக் கொடுத்துவிடுகிறாள். இவ்வளவு நேரம் வாதம் நடக்கும் வரையிலும் கோல்ப்பக்கோவ் பாஷாவின் வீட்டில்தான் இருக்கிறான். இவரின் செயல்பாடு பாஷா நல்லவள் என்கிற எண்ணத்தை உறுதிப்படுத்துகிறது.

யார் நல்லவர்?

இதுவரை நீ எனக்கு என்ன? கொடுத்திருக்கிறாய் என்று பாஷா நேருக்கு நேராக கோல்ப்பக்கோவை கேட்பதன் மூலமாக நியாயமானவள் என்று தோன்றுகிறது. இதனை,

'பாஷா கீழே விழுந்து புரண்டு ஓலமிட ஆரம்பித்தாள். அவசரத்தில் முட்டாள்தனமாக நகைகளைக் கொடுத்ததற்காக வருத்தப்பட்டுக் கொண்டாள். அவளை அவள் மனமே இடித்தது மூன்று வருஷங்களுக்கு முன்பு ஒரு வியாபாரி தன்னைக் காரணமில்லாது அடித்தது ஞாபகம் வந்தது! அதை நினைத்துக் கொண்டும், இன்னும் அதிகமாக ஓலமிட்டு அழுதாள்.கூற்று உறுதிப்படுத்துகிறது.' (உலகத்துச் சிறுகதைகள், ப.43)

இக்கதையில் தவறான வழியில் சம்பாதிக்கும் பெண் அடுத்தவர் பொருளைத் தனது என்று நினைக்கவில்லை.ஆனால் குடும்பப் பெண்ணாக இருப்பவர் பிறர்பொருளைத் தன்பொருள் என்று நாடகமாடி அபகரித்துச் செல்கிறாள். உலகம் நாம் நினைப்பதுபோல அல்ல!

ஒரு கட்டுக்கதை

எலி சொல்வதாய் ஒரு கதை. உலகம் மிகவும் சுருங்கி வருவதாக எலி வருந்துகிறது.முதலில் இந்த உலகம் பெரிதாக இருந்ததாகவும் பிறகு அது சுருங்கி

சிறியதாகிவிட்டதாகவும் சொல்கிறது. இரண்டு பக்கத்துச் சுவர்களும் தூரத்தில்தான் தெரிந்தன. ஆனால் இப்போது நெருங்கி வந்துவிட்டன.நான் இனி அந்தப் பொறியில்தான் விழவேண்டும் என்கிறது.

இந்தப் பக்கமாகத் திரும்பி ஓடினால் பொறியில் விழவேண்டி இருக்காது என்று சொல்லிக்கொண்டே அதைப் பிடித்து விழுங்கிவிட்டது ஒரு பூனை என்று மிகச் சுருக்கமாக ஒருகதை முடிகிறது.

பைத்தியக்காரி

பைத்தியக்காரி என்ற கதை இரண்டாம் உலகப்போரில் ஜெர்மனி படைகளால் பாதிக்கப்பட்ட ஒரு வயதான பெண்ணின் சோகத்தைச் சொல்கிறது. இப்பெண் இருபத்து ஐந்து வயதில் தன் தகப்பனாரை இழந்தாள். அதன் பின் தன் கணவனையும் இழந்தார் பிறகு பிறந்த குழந்தையையும் இழந்தாள். இதன் காரணமாக அவள் துன்பத்தின் கொடுந்துயரில் படுத்த படுக்கையாகிவிடுகிறாள். இந்த காலக்கட்டம் பிரான்ஸுக்கும் ருஷ்யாவிற்கும் போர் நடந்த காலம். இப்படி 15 வருடங்கள் அப்பெண் உயிர்ப்பிணமாகக் கிடந்தாள்.

ஜெர்மனிப்படைகள் கார்மீலுக்குள் வருகின்றனர். அது மழைக்காலமாகவும் இருந்தது. அதிகக் குளிர் நீரை உறையச் செய்தது. ஜெர்மன் படைவீரர்கள் படுத்த படுக்கையாகக் கிடக்கும் பைத்தியக்காரப் பெண்ணை எழுந்து நடக்கும்படி கொடுமை செய்கின்றனர். அதில் ஜெர்மனி படையின் மேஜர் எழுந்தே நடக்க முடியாதப் பெண்ணைப் பார்த்து இப்படிச் சொல்கிறான். 'எழுந்து கீழே வா!நாங்கள் எல்லோரும் உன்னைப் பார்க்க வேண்டும்' என்று முரட்டுத்தனமாகக் கூறினான். (உலகச் சிறுகதைகள், ப.125) இறுதியில் ஜெர்மனியப் படைகளால் அந்தப் பைத்தியக்காரப்பெண் காட்டுப்பகுதியில் கொண்டுவிடப்படுகிறாள். பல நாட்கள் கழித்து அவளது மண்டையோடு மட்டுமே கிடைக்கிறது. மொப்பஸான் அவர்கள் இவ்வாறு கூறுகிறார்.

'ஓநாய்கள் அவளைத் தின்றன.பட்சிகள் மெத்தைப் பஞ்சை எடுத்துக் கூடு கட்டின. அந்த மண்டையோட்டிற்கு மட்டும் ஒரு புழுவும் குடியிருக்க வரவில்லை. அவள் அஸ்தியை நான் சேகரித்து, நமது சந்ததி இனியாவது யுத்தத்தை அறியாமல் இருக்க வேண்டும்' என்று அதன்மீது பிரார்த்தித்தேன் என்கிறார். (உலகத்துச் சிறுகதைகள், ப.48)

இவ்வுலகம் போரைத் தவிர்க்க வேண்டும்.நல்வழியைச் சொல்கிறது. ஆயுதம் ஏந்தும் போரினால் விளிம்புநிலை மக்களின் திக்கற்ற நிலையை வரலாறாக எடுத்துக்கூறி விவரிக்கிறார் பிரான்ஸ் நாட்டு படைப்பாளி மொப்பஸான் அவர்கள்.

மார்க்ஹீம்

இக்கதையை இங்கிலாந்து நாட்டின் எழுத்தாளர் ஆர்.எஸ்.ஸ்டீவன்ஜன் எழுதியுள்ளார். இக்கதையில் மார்க்ஹீம் என்ற கதாப்பாத்திரமே முக்கியப்

பங்குவகிக்கிறது. இதில் இவர் (மார்க்ஹீம்) நேர்மையற்ற மனிதராக கிருஸ்துமஸ் அன்பளிப்புக்குப் பொருள்வாங்கச் செல்கிறார்.ஆனால் இவரின் நோக்கம் வாங்குவதல்ல பொருளைத் திருடுவது, திருடுவது என்றால் யாருக்கும் தெரியாமல் திருடுவது அல்ல உரிமையாளரையே கொன்றுவிட்டுத் திருடுவது. இவ்வாறு மோசமான எண்ணம் கொண்டவராக மார்க்ஹீம் இருக்கிறான்.

கடை உரிமையாளர் - மார்க்ஹீம் இடையே நீண்ட உரையாடல் நடக்கிறது. உரிமையாளர் முகம்பார்க்கும் கண்ணாடியை எடுத்துக்காட்டி இதையும் உன் நெருங்கிய தோழிக்குக் கொடுக்கலாம் என்கிறார். ஆனால் கடையையே கொள்ளையடிக்க வேண்டும் என்று வந்தவனுக்கு முகம்பார்க்கும் கண்ணாடி எம்மாத்திரம்? அதனால் கடை உரிமையாளரை வெறியுடன் பார்க்கிறான்.தான் மறைத்து வைத்திருந்த கட்டாரியால் அவர் கதையை முடிக்கிறார்.

மார்க்ஹீம் இப்போது நாம் கொலையைத் திட்டமிடாமல் செய்துவிட்டோமோ? என்று எண்ணுகிறான்.ஆனால் கொலை செய்ததற்காக வருத்தப்பட்டவன் போல் அவன் தெரியவில்லை. இரத்தவெள்ளத்தில் கிடக்கும் கடைஉரிமையாளரைப் பார்த்து அவனுக்கு சிறிது மட்டும் பயம் வருகிறது. இக்கொலையிலிருந்து வேலைக்காரி வருவதற்குள் நாம் தப்பிக்க வேண்டும் என்று எண்ணுகிறான்.

யாரோ வந்தார்?

தனக்கு வேண்டியதைத் தேடிக் கொண்டு இருக்கையில்யாரோ வந்து கதவைத் தட்டும் சத்தம் கேட்டது. நம்மைப் பிடிக்க அரசு அதிகாரிகள் (போலீஸ்) வந்துவிட்டனரா என்று எண்ணினான் மார்க்ஹீம். ஒரு முகம் அவனைப் பார்த்தது அதைத் தொடர்ந்து பல கேள்விகளைக் கேட்கிறது. ஆனால் மார்க்ஹீம் செய்த தவறை உணர்ந்ததாக அவ்வுருவம் இருந்தது. நீ செய்த தவறு என்னவென்று எனக்குத் தெரியும் உன்னை இதிலிருந்து நான் காப்பாற்றுகிறேன்!. உனக்கு சம்மதம்தானே? என்று கேட்டது. ஆனால் மார்க்ஹீமோ நீ யாரென்று தெரிந்தால் மட்டுமே உன்னிடம் இருந்து நான் பயனடைய முடியும் என்று அந்த உருவத்தின் உதவியை நிராகரித்தான்.

‘உன்னை எனக்குத் தெரியும்.உன் ஆத்மாவை எனக்குத் தெரியும்’ என்றது அவ்வுருவம் (உலகத்துச் சிறுகதைகள், ப.156) ஆனால் மார்க்ஹீம் கடைசி சக்திவரை போராடினான் அவ்வுருவத்திடம். இப்போது வேலைக்காரியும் வந்துவிட்டாள். நீ போய் அவளையும் கொன்றுவிட்டு வா என்றது. ஆனால் அவன் (மார்க்ஹீம்) ஏற்கவில்லை. இனியுமா? தவறு செய்வது, தேவையில்லை எனது நல்ல நோக்கங்கள் எல்லாம் பசையற்ற பாலைவனமாக மாறி விட்டன. ஆனால் எனக்கு இன்னும் மனஉறுதி இருக்கிறது என்றான். இப்போது அவ்வுருவம் முகத்தில் தெய்வீகக் கலை ஏற்பட்டது. மீண்டும் கதவு தட்டப்படும் சத்தம் கேட்டது. மார்க்ஹீம் முடிவு வேறுமாதிரியாக இருந்தது.

‘இப்போது வாழ்க்கை அவனை ஆசையுடன் இழுக்கவில்லை. மங்கிய ஒளியில் பிரேதத்தைக் கவனித்தான். கடைக்காரனைப் பற்றிய நினைவுகள் மனத்தில் குவிந்தன. வெளியே தடதடவென்ற தட்டல் மறுபடியும் கேட்டது. புன்சிரிப்புடன் கதவைத் திறந்து, எதிரிலிருந்த வேலைக்காரியைப் பார்த்தது, எஜமானரைக் கொன்றுவிட்டேன். போய்ப் போலீஸாரை அழைத்துவா!’ என்றான் மார்க்ஹீம், (உலகத்துச் சிறுகதைகள், பக்.159-160)

இக்கதையின் இடையில் தன்னைத் தானே சுயவிமர்சனம் செய்யும்போது மார்க்ஹீம் சொல்லுவான் ‘தம்மைக் கட்டுப்படுத்தும் திடம் மட்டிலும் இருந்தால் எல்லோரும் வீரர்கள்தான், என்று எனவே ஆசையை நிராகரித்து தம்மைக் கட்டுப்படுத்திக் கொள்ளும் மனநிலையை அனைவரும் பெற்றால் மானுடம் செழிக்கும்’ என்பதைக் கதை உணர்த்துகிறது. ஆசையே துன்பத்திற்குக் காரணம் என்ற புத்தரின் பொன்மொழி ஒரு நாட்டவர்க்கு மட்டும் போதுமானதா என்ன?

சாராயப் பீப்பாய்

சாராயப் பீப்பாய் என்றக் கதையின் ஆசிரியர் அமெரிக்க நாட்டைச் சார்ந்த எட்கார் அல்லன்போ ஆவார். இக்கதையில் பார்ச்சுனாடோ! என்னும் கதைமாந்தர் தீக்குணங்களைக் கொண்டவனாக இருக்கிறான். அவனது நண்பனுக்குச் சில தீங்குகளைச் செய்தவனாகத் தென்படுகிறான். பார்ச்சுனாடோவை எப்படியாவது பழிக்குப் பழி வாங்கவேண்டும் என்று எண்ணுகிறான் அவனது நண்பன். ஆனால் ‘பார்ச்சுனாடோவை’ நேரடியாக எதிர்த்து அல்ல கூடவே இருந்து நல்லவன்போலே சிரித்து நாம் பழிவாங்குவோம் என்று எண்ணுகிறான். இந்த இருவருக்கும் திராஷைச் சாராயத்தில் வந்த தொழில் பகையாக இருக்கிறது. ‘பார்ச்சுனாடோ, தற்பெருமை கொண்டவன் என்று அவனது நண்பன் நினைக்கிறான். மேலும் அவனால் பாதிக்கப்பட்டவன் என்பதும் தெரிகிறது.

இறுதியில் பார்ச்சுனாடோவைச் சாராயப் பீப்பாய் குடோனுக்கு அழைத்துச் சென்று அவனுக்கு விருப்பமான சாராயப் பாட்டிலையே பரிசாகக் கொடுத்து கதையை முடிக்கிறான். விஷவாயு அதிகம் வரும் பகுதிக்கு அவனை அழைத்துச் சென்று அவன் வெளியே வரமுடியாத அளவுக்குச் சுவர் எழுப்பிக் கதையை முடிக்கிறான்.

இக்கதையின் தொடக்கத்தில் பார்ச்சுனாடோ, தலைக்கு மிஞ்சிய தற்பெருமை அதிகம் கொண்டவன் என்றும் அது இத்தாலியருக்கே உண்டான குணம் என்றும் விமர்ச்சிக்கப்படுகிறான். இச்செய்தி வரலாற்று நிகழ்வை நினைவுக்குக் கொண்டுவருகிறது.

ஒரு விசயத்தில் மட்டும் அவனுக்குத் தலைக்கு மிஞ்சிய அகங்காரம். திராஷைச் சாராயத்தில் தனக்குத்தான் எல்லா விஷியங்களும் தெரியும் என்றும் மோசமான சாராயத்தைக் கொடுத்துத் தன்னை ஏமாற்றிவிட முடியாது என்றும் தலைக்கு மிஞ்சிய தற்பெருமை. எல்லா இத்தாலியருமே அப்படித்தான் சமயம் ஏற்பட்டால், பிரிட்டிஸ்,

ஆஸ்திரிய கோடீஸ்வரர்களையும் ஏமாற்றுவதற்கு முயலுவார்கள். (உலகத்துச் சிறுகதைகள், ப.232)

என்ற கருத்தில் படைப்பாளிக்கு இரண்டாம் உலகப்போரில் ஜெர்மனி, இத்தாலி படைகள் மற்றும் தலைமைகளின் மீது கசப்பான அனுபவம் இருந்ததைப் புலப்படுத்துகிறது. ஏனென்றால் படைப்பாளி அமெரிக்க நாட்டைச் சார்ந்தவர். இரண்டாம் உலகப்போரில் ஜெர்மனி, ஜப்பான், இத்தாலி ஆகிய நாடுகள் ஓர் அணியாகவும் ரஷ்யா, இங்கிலாந்து, அமெரிக்கா ஆகிய நாடுகள் ஓர் அணியாகவும் நின்று மோதின என்பது நாம் தெரிந்த ஒன்றாம்.

அயலகத் தமிழ் இலக்கியம் தொகுப்பின்வழி புலம்பெயர் மக்களின் வழ்வியல்

ல.அ.முஹம்மது அலி ஜின்னாஹ்
உதவிப்பேராசிரியர்,
தமிழாய்வுத்துறை (தன்னிதிப் பிரிவு),
ஜமால் முகமது கல்லூரி,
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

சிறுகதை

உலகில் இயந்திரங்கள் வேரூன்றிய காலகட்டத்தில் பிறந்த இலக்கிய வகையே சிறுகதை இலக்கியம். சிறுகதை தனக்கே உரிய அமைப்பு முறை, ஒருமைப்பாடு, நிகழ்ச்சி, அனுபவத்தின் கூறு, தனித்தன்மை வாய்ந்த பாத்திரங்கள் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியது. பல அலுவல்களுக்கிடையே சிறிது நேரம் மனத்திற்கு ஓய்வும், சுவையும் அளிப்பனவாய்ச் சிறுகதைகள் திகழ்கின்றன. சிறுகதை தொடக்கம், உச்சம், இறுதி என்னும் மூன்று பகுதிகளை உள்ளடக்கியது.

அயலகத் தமிழ்

இந்திய மொழிகளில் தமிழ் இலங்கை, மலேசியா, சிங்கப்பூர் ஆகிய நாடுகளில் வாழும் ஆயிரக்கணக்கான குடிமக்களின் தாய்மொழியாக இருக்கிறது. இந்த நாடுகளில் தமிழ்ப் படிப்பும் இருக்கிறது. பத்திரிக்கைகள் தமிழில் வருகின்றன. தமிழ் இலக்கியங்களை எழுதுகிறார்கள். கலை என்பதே ஒரு பரந்துபட்ட தன்மை உடையதுதான்.

இலங்கையில் சுதந்திரத்துக்குப்பின் உள்நாட்டில் ஏற்பட்ட பிரச்சனைகளும், இனக் கலவரங்களும், அதன் காரணமாக வாழ்வில் ஏற்பட்ட கசப்பான ஒவ்வொரு சம்பவமும், சொந்த நாட்டில் வாழ முடியாத சூழ்நிலையும், அதனால் புலம்பெயர்ந்து செல்வதும் நடந்தேறுகிறது. அவர்களின் படைப்புகளில் இவை எல்லாம் பிரதிபலிக்கவும் செய்கிறது. அநேகமாக அவர்களின் நவீன படைப்பிலக்கியம் முழுவதும் இழப்பும், இருப்பும் வெளிப்பட்டு கொண்டேதான் வருகிறது. மகத்தான இலக்கியம் அனைத்தும் சோகமுடையதாகவே இருக்கிறது எனச் சொல்லப்படுகிறது. காலம் காலமாக ஒரு மனிதன் மீது இன்னொரு மனிதன் இழைக்கின்ற கொடுமையை எடுத்துச் சொல்வதாகவே இருக்கின்றது.

"வேதனைகளைக் கணக்கிடும் மனிதன் சந்தோசங்களை ஒருபோதும் கண்க்கிடுவதில்லை. உலக இலக்கியமென்று ஒரு கூடல்"

என்பார் எஸ்.ராமகிருஷ்ணன் (உலக இலக்கியப் பேருரைகள்).

இயற்கையினால் பலியான மக்களைவிட, ஒரு மனிதன் சகோதர மனிதன் மீது கொண்ட குரோதத்தால் தொடுத்த போரினால் சொல்லப்பட்டவர்களே அதிகம் என்கிறது வரலாறு. அயலகத் தமிழ் இலக்கியங்களை வாசிப்பது என்பது எப்போதும் ஒரு நெருக்கமும் மன நெகிழ்வும் தரக்கூடியது. அவர்களின் வாழ்வியலில் நிகழும் சுக துக்கங்கள் - அயலகத் தமிழ் மக்களின் வாழ்வியல் என்பதை எதார்த்தமாகக் கோடிட்டு காட்டியிருக்கிறார்கள். அயலகத் தமிழ் இலக்கியம் என்பது ஒரு வரலாற்றுப் பதிவு எனலாம்.

'அயலகத் தமிழ் இலக்கியம்' என்ற சா.கந்தசாமி அவர்கள் தொகுத்த இந்த நூலில், இலங்கைச் சிறுகதைகள் என 16 சிறுகதைகளும், மலேசியச் சிறுகதைகள் என 6 சிறுகதைகளும், சிங்கப்பூர் சிறுகதைகள் என 6 சிறுகதைகளும், இலங்கைக் கவிதைகள் என 16 கவிதைகளும், மலேசியச் கவிதைகள் என 3 கவிதைகளும், சிங்கப்பூர் கவிதைகள் என 2 கவிதைகளும், தொகுக்கப்பட்டு நமக்கு விருந்தாக்கப்பட்டுள்ளது. நாம் இதில் சிறுகதைப் பகுதியில் உள்ள ஒரு ஐந்து சிறுகதைகளைப் பற்றி மட்டும் இந்தக் கட்டுரையில் காண்போம்.

கதைச் சுருக்கம்

மாத்தளை சோழு எழுதிய 'சொந்த சோதரர்கள்' என்ற கதை இலங்கையிலிருந்து ஆஸ்திரேலியாவுக்குப் புலம் பெயர்ந்த ஒரு இளம் தம்பதியின் கதை. இதில் அந்தப் பெண்ணுக்கு மட்டும் அங்கே வேலை கிடைக்கிறது. ஏற்கனவே அங்கு வாழ்ந்து வரும் ராசண்ணன் என்பவர் மூலம் அவர்களின் அன்றாட வாழ்விற்கான தங்குமிடமும் பொருட்களும் ஏற்பாடு செய்யப்படுகிறது. அதில் ராசண்ணன் என்கிற மனிதன் தன் சொந்த நாட்டுக்காரரிடம் காட்டும் சிறுமைத் தனம் இங்கே பேசப்படுகிறது.

ராஜேஸ்வரி பாலசுப்பிரமணியம் எழுதிய 'அவள் ஓர் இனவாதி' என்ற கதையில் லண்டனுக்குப் புலம்பெயர்ந்த மூன்று பிள்ளைகளின் தாய் மைதிலி என்ற பெண்ணின் பயம் கலந்த அன்றாட வாழ்வு சித்தரிக்கப்படுகிறது. இனக் கொலைக்கு அஞ்சி புலம்பெயர்ந்த அவள் அங்கும் தினம் தினம் நடந்தேறும் இனவாதம் கண்டு அஞ்சுகிறாள்.

அ.முத்துலிங்கம் எழுதிய 'வடக்கு வீதி' என்ற கதையானது சோதிநாதன் மாஸ்ரர் என்ற 62 வயது முதிர்ந்த ஒருவரின் மனதில் எழும் இளம் பெண் மீதான காதலைப் பற்றியது. காலம் கடந்த அந்த விபரீதக் காதல் எண்ணங்களால் அவர்படும் தவிப்பு இந்தக் கதையில் பேசப்பட்டுள்ளது.

சாமி மூர்த்தி எழுதிய 'சுமை' என்ற கதையானது நன்றாகப் படிக்கும் ஒரு இளைஞனின் படிப்பின் மீதான ஆவல் சிதைக்கப்படுவது குறித்த வலி பேசப்படுகிறது. தம் தந்தை பார்க்கும் துப்புரவுப் பணி தமக்குக் கிடைக்க வேண்டி தம் கல்வி தன் தந்தையாலேயே தடைபடும் நிலை பேசப்படுகிறது.

உதுமான் கனி எழுதிய 'அகதி' என்ற கதையில் முன்பின் தெரியாத ஒரு பெண்ணிடம் தம் காதலை வெளிப்படுத்தும் கிறிஸ்தோபர் என்ற இளைஞன், அந்தத் தருணத்தில் ஏற்படும் தகராறில் ஒரு ஆளை கத்தரியால் குத்தி விடுகிறான். அதனால் சிறை செல்லும் அவனை அவன் தாய் ஜாமீனில் எடுக்க மறுக்கிறார். சிறை செல்லும் வழியில் அவன் தப்பிவிடுகிறான். இதில் அவன் தவிப்பு பேசப்படுகிறது.

புலம்பெயர் மக்களின் வாழ்வியல்

மேற்கண்ட ஐந்து கதைகளும் எழுதப்பட்டிருக்கும் சூழல் புலம்பெயர்ந்த மக்களின் அன்றாட வாழ்வியலின் எதார்த்தம், வலி, சோகம், இயலாமை, தவிப்பு ஆகியவற்றை நமக்குச் சுட்டிக் காட்டுகின்றது.

சொந்த சதோரர்கள் என்ற கதையில் "அப்பாவுக்கு மகனைப் பிரிவதில் கவலைதான்... ஆனால் ராணுவத்திடம் மாட்டி எங்கிருக்கிறான் என்று மகனைத் தேடுவதைவிட, கண்காணாத தேசத்தில் உயிரோடு இருக்கிறான் என்று எண்ணிக் கொண்டிருப்பது எவ்வளவோ மேல் என்பது போல் இருந்தார்" *(ப.111)* என்ற வரிகள் இலங்கையில் நடக்கும் இனத்தாக்குதல் மீதான பார்வையைப் புலப்படுத்துகிறது. மேலும்,

> **"வீட்டில் ஒரு மெத்தை பாத்திரமே உள்ளது. யாரும் வந்தால் உட்காரும் நாற்காலி கூட இல்லை" யார் வரப் போகிறார்கள்? யாரைத் தெரியும் இந்த மெல்போர்னில்..." *(ப.112)***

என்று புலம்பெயர் மக்களின் வாழ்வும், அவர்களின் எண்ண ஓட்டமும் காட்சிப்படுத்தப்படுகிறது.

அதே கதையில் வரும்,

> **"பாத்தியே, நான் அந்த நேரத்தில் அகதியென்று சொல்லி ஒரு சதம் கொடுக்காம வின் சென்டி பால்லில - (ளுவ.ஏஎைஎநவெ ழக ீயரட ளுழஉநைவல அகதிகளுக்கு வீட்டுப் பொருட்களை வழங்கும் அறக்கட்டளை) வாங்கி ரெண்டு வருசம் யூஸ் பண்ணிப் போட்டு இப்ப அறுநூறுக்கு வித்திருக்கிறேன்" *(ப.117)***

என்ற வரிகள் மனிதன் எங்கு சென்றாலும் தன் சுயநலப் போக்கு தன்னை விட்டுப் போவதில்லை என்பதை நமக்கு உணர்த்துகிறது.

அவன் ஒரு இனவாதி என்ற கதை லண்டனுக்குப் புலம்பெயர்ந்த ஒரு பெண்ணைப் பற்றியது. அதில் **"வீட்டிலிருந்து குழந்தையைப் பார்த்துக் கொள்ள வசதியில்லாத தன் வாழ்க்கையை நொந்து கொள்வதா என்று சிலவேளை யோசிப்பான்"** *(ப.118)*

என்ற வரிகள் அவர்களின் வாழ்வின் இயலாமையையும்,

"போன கிழமை ஒரு பங்களாதேசிப் பெண்ணின் முகத்தில் ஒரு பெரிய மொட்டை வெள்ளையன் காறித் துப்பினான். அந்தப் பெண் ஒரு வயது போன பெண். இவளுக்கு மனம் எரிந்தது.

என்ன செய்ய முடியும். பிறந்த ஊரில் இனக்கொலைகளுக்கு அஞ்சி ஓடி வந்து லண்டனில் மட்டும் என்ன கண்டோம். மைதிலி பெருமூச்சு விடுகிறாள்" *(ப.119)*

மேலும்,

"ஹிட்லர் எப்போதோ இறந்து விட்டதாகச் சொல்கிறார்கள். ஆனால் உலகமெங்கும் ஹிட்லர்கள் உருவாகிவிட்டார்கள் போலும். சிறுபான்மையினர்கள் கொன்று குவிக்கப்படுகிறார்கள். இன்று கிழக்கு லண்டனில் இனவாதிகள் கொடுமை செய்கிறார்கள்" *(ப.120)*

என்று உலகெங்கும் நடக்கும் இனத்தாக்குதல்கள் நமக்கு எடுத்துக் காட்டப்படுகிறது.

வடக்கு வீதி என்ற கதையில்,

"ஆனால் உள்ளே போன சிறிது நேரத்திலேயே பல வினோதமான ஓசைகள் கிளம்பும். சிவசம்பு தன் மனைவியின் இடுப்பிலே ஓங்கி உதைக்கும் சத்தம் கேட்கும். பிறகு அவளுடைய கர்ப்பப் பிறப்புகளின் ஓலம். அவளுடைய ஓலம் ஊமையர்களின் வருடாந்திரக் கூட்டம் போல வசனமில்லாத ஒலிகள். தினம் தினம் இது தவறாமல் நடக்கும். இருந்தாலும் இந்த மனுஷி ஒரு நாளாவது வாசலில் நின்று அவரை வரவேற்கத் தவறியது கிடையாது" *(ப.131)*

என்று பெண்கள் மீதான வன்முறை பேசப்படுகிறது. மேலும் 'சுமை' என்ற கதை

"எனக்கு இன்னும் கொஞ்ச காலம்தான் இருக்கு! நான் வேலை செய்யும் போதே உனக்கு ஒரு வேலையைப் பார்த்துக் கொடுத்துடுறேன்" *(ப.182)*

என்று ஒரு தந்தையின் அவஸ்தையும்,

"ளூ..ஆ.-மில் எப்படி முதல் மாணவனாக வந்தானோ அது போலவே ளு.வீ..ஆ.-மிலும் மலாயாவில் மட்டுமல்ல, சிலாங்கூரிலே நல்ல தேர்ச்சிப் பெற்று மதிப்பெண்கள் எடுத்து, முதல் நிலை மாணவனாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டான்" *(ப.183)*

என்ற வரிகள் இக்கதையில் வரும் இளைஞனின் கல்வி அறிவும்,

"அந்தக் குருத்து முளையிலேயே வெட்டி வீழ்த்தப்பட்டது. சில குடும்பங்களில் அப்பாக்கள் எடுக்கிற முடிவுகளால் எத்தனை குருத்துக்கள் இப்படி...?"

என்ற வரிகள் கல்வி கிடைக்காத மாணவர்களின் நிலையையும் நமக்குக் கோடிட்டுக் காட்டுகிறது.

மேலும், அகதி என்ற கதையானது,

"சுத்திச் சுவரையும், சிறைக் கம்பிகளையுமே பார்த்துப் பார்த்து எனக்கு சலிச்சுப் போச்சு, நான் வெளியே போகனும், மறுபடியும் என் இஷ்டத்துக்கு ஊர் சுத்தனும். நான் யாருக்கும் தீங்கு செய்யமாட்டேன். நான் எல்லாரையும் நேசிக்கிறேன். எல்லாரோடும் அன்போடு பழக ஆசைப்படுகிறேன். ஆனா... இவுங்க எல்லாரும் என்னை ஏன் பைத்தியக்காரன்னு பட்டம் கட்டி, என் கோபத்தை மூட்டுறாங்க... இந்த சிறையில் கூட அன்னிக்கு ஒருத்தன் கேட்டான்..." *(ப.242)*

என்று அந்த அகதி இளைஞனின் மனநிலையை நமக்குக் காட்டுகிறது.

இவ்வாறாக இந்த அயலகத் தமிழ் இலக்கியம் நூலில் புலம்பெயர் மக்களின் வாழ்வியல் எதார்த்தங்கள், வேதனைகள், வலிகள், இயலாமைகள், இனத்தாக்குதல் பற்றிய செய்திகள் சிறுகதைகளின் வாயிலாகக் கூறப்பட்டிருக்கின்றது.

துணை நூல்

1 சா. கந்தசாமி (தொ.ஆ.), அயலகத் தமிழ் இலக்கியம், சாகித்ய அக்காதெமி, புது தில்லி, 2004 மு.ப.

விமரிசன நோக்கில் இந்தியச்சிறுகதைகள்

வீ.விஜய்,
உதவிப்பேராசிரியர்,
முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி),
திருச்சிராப்பள்ளி 620020.

'இலக்கியம்' எனும் சொல்லுக்கு இதுவரை எத்தனையோ விளக்கங்கள் தரப்பட்டு வந்தாலும் இவை நம்மை திருப்தியளிக்கக் கூடியதாக இல்லை என்றே கூறலாம். இலக்கியம் என்பது ஒரு வகையான அழகியல் இன்பம் தரும் வகையில் அமைக்கப்படும் மொழியமைப்பு என்றும், சமுதாயத்தின் பிரதிபலிப்பு என்றும், காலத்தின் கண்ணாடி என்றும், எண்ணங்களை வெளிப்படுத்தக் கூடியதென்றும், உணர்ச்சிகளின் வரலாறு என்றும் பலதரப்பட்ட விளக்கங்கள் தரப்பட்டு வருகின்றன. ஆனால் இலக்கியத்திற்கு விளக்கம் காண முயலும் போது இவ்விளக்கங்கள் யாவையும் ஒருசேர நாம் கவனித்தல் அவசியம்.

தமிழில் இலக்கியங்கள் தோன்றிய காலத்தைச் சரியாக வரையறுத்து சொல்ல இயலவில்லை. எனினும் இலக்கியங்களை நாம் காலத்தின் அடிப்படையில் தான் பகுத்துக் கூறுகின்றோம். சங்ககாலம் முதற்கொண்டு, இக்காலம் வரை இலக்கியங்கள் பல்வேறு பரிமாணங்களையும், பரிணாமங்களையும் பெற்று விளங்கி வருகின்றன எனலாம். உதாரணமாக காதலையும், வீரத்தையும் மட்டும் பாடிய சங்க இலக்கியங்கள் தொடங்கி சமூகம், குடும்பம், அரசியல், நட்பு, பெண்ணியம், தலித்தியம், பொதுவுடைமை என்று நீண்டு கொண்டே செல்கின்ற இக்கால இலக்கியங்கள் வரை தமிழ் இலக்கிய வளர்ச்சி என்பது வியக்கத்தக்கதாக உள்ளது

சிறுகதை என்பது உரைநடையால் அமைந்த சிறிய புனைகதை; சுருக்கத்தாலும் செறிவாலும் இது நாவல், குறுநாவல் ஆகியவற்றிலிருந்து வேறுபட்டது; பிரித்தறியக்கூடியது. சிறுகதையை ஒரு பெரிய நாவலின் சுருங்கிய வடிவம் என்று கருதுவது தவறு. உண்மையில் சிறுகதை நாவலிலிருந்து வேறுபட்ட - தனித்த - கலைவடிவம் என்பதே பொருந்தும்.

நாவலில் பரந்துபட்ட கதைக்களம் உண்டு; நிறைந்த நிகழ்ச்சிகள் உண்டு. சிறுகதையில் இவற்றுக்கு இடமில்லை. ஒரு சில மனிதர்களை ஏதோ ஒரு சூழலில் நாம் சிறுகதையில் பார்க்கிறோம். ஏதோ ஒரு சிறு நிகழ்ச்சியோ - அல்லது உணர்ச்சியோ – அல்லது கருத்தோ கதையின் கருவாக இருக்கும்.

ஆயவு எல்லை

தற்கால இந்தியச் சிறுகதைகளின் இரண்டாவது தொகுதியில் இருபத்து இரண்டு சிறுகதைகள் அடங்கியுள்ளன. இருப்பினும் கீழ்க்காணும் ஐந்து சிறுகதைகளே ஆய்வு எல்லையாக அமைக்கின்றன.

- ❖ படகோட்டி தாரிணி
- ❖ தங்கக்கடிகாரம்
- ❖ கோழிச்சண்டை
- ❖ பிறந்தநாள்
- ❖ லாஜ்வந்தி

இந்தச் சிறுகதைகள் ஆங்கிலம், வங்காளம், காஷ்மீரி, மலையாளம், உருது ஆகிய இந்திய மொழிகளிலிருந்து தமிழுக்கு மொழிபெயர்க்பட்ட சிறுகதைகளாகும்.

படகோட்டி தாரணி

படகோட்டி தாரணி எனும் சிறுகதையானது ஆசிரியர் தாராசங்கர் பானர்ஜி என்பரால் எழுதப்பட்டது. இச்சிறுகதையானது வங்காளத்திலிருந்து தமிழில் மொழிபெயர்க்கப்பட்ட இச்சிறுகதையானது நடுத்தரவர்க்கத்தினரின் வாழ்வியலைப் பிரதிபலிப்பதாக உள்ளது.

மயூராட்சி நதிக்கரையில் தங்கள் வாழ்வை நடத்திவரும் நடுத்தரக் குடும்பத்தின் சராசரி ஆணாக 'தாரணி' எனும் கதாப்பாத்திரம் வருகிறான். மயூராட்சி ஆற்றில் படகோட்டியாகத் தன் வாழ்வை நடத்திக்கொண்டிருப்பவன். படகோட்டி தாரணி தன் மனைவியாகிய சுசியின் மீது அதீத அன்பு வைத்திருந்தான். எந்தச் சூழ்நிலையிலும் தன் மனைவியிடத்தில் அன்பு வைத்தவனாய் படகோட்டி தாரிணி இருக்கிறான். அத்துடன் அடுத்தவரின் துன்பத்திலும் இரக்ககுணம் கொண்டவராய் படகோட்டி தாரணி இருக்கிறான்.

ஒருமுறை மயூராட்சி ஆற்றில் படகு ஒன்று ஆற்றில் நிலைதடுமாறியது. ஆற்றின் மறுக்கரையிலிருந்த படகோட்டி தாரிணி இதனைக் கண்டதும் வெகுவிரைவாக நீந்தியபடி அதிலிருந்தவர்களை தாரணி காப்பாற்றினான். அனைவரிடமும் வெகு இயல்பாக பழகக்கூடிய பண்பினையுடையவனாக தாரணி திகழ்கிறான் என்பதை மறுப்பதற்கில்லை.

படகிலிருந்தவர்களில் ஒரு பெண் அந்த வட்டாரத்தில் வசதியானக் குடும்பத்தைச் சார்ந்தவராய் இருக்கிறாள். தப்பிப்பிழைத்த அந்தப் பெண் தன் கரத்தை நீட்டி தன் உள்ளங்கையிலிருந்த தங்க மூக்குத்தியை தாரணியிடம் நீட்டினாள்.

மேலும். **"தசரா நாளில் எங்கள் வீட்டுக்கு வா தாரணி. வேட்டியும் மேல்துண்டும் தருகிறேன். இப்போ இந்த ஐந்து ரூபாயை வைத்துக்கொள்"** என்றார் மாமனார்.

தாரணி அடக்கமாகக் குனிந்து நன்றியுடன் பேசினான். **"ஐயா, எனக்கு வேட்டி தருவதை விட என் பெண்சாதிக்குச் சேலை தாருமேன்"**[1]

தாரிணி தன் மனைவியாகிய சுகியின் மீது அன்பு வைத்திருந்தது போலவே சுகியும் தன் கணவன் 'தாரிணி' மீது அதீத அன்பு வைத்திருந்தான்.

ஆற்றுவெள்ளத்திலே அந்தப்பெண்ணைக் காப்பாற்றிய தகவல் தாரிணியின் காதுக்கு எட்டியிருந்தது. தாரிணியிடம் சுகி கூறுகிறாள், **"இப்படியே ஒருநாள் யாரையாவது காப்பாத்தறேனு நீயே போய்டுவே"** என்றாள். **"அப்படி ஏதாவது ஆனா நான் தூக்கிலே மாட்டிக்குவேன்"**[2] என்றாள் சுகி.

ஆற்றங்கரையிலேயே தன் வாழ்வைக் கழித்து வரும் தாரணிக்கு வானிலையைக் கணிப்பதும் கைவந்த கலையாகவே இருந்தது. **"ஒரு நிமிஷம் உன் துண்டைக் கொடு" என்று தாரணி அந்தத்துணியை ஒரு மரக்கிளையிலே தொங்கவிட்டான். துணி அசைவிலிருந்து காற்றின் திசையைக் கவனமாகப் பார்த்தான்."**[3] அத்துடன் **"பாரேன், எறுமபுக்கூட்டம் வாயிலே முட்டையோட மரத்து மேலே ஏறிப்போகுது. மழைப் பெய்யப் போகிறது நிச்சயம்"**[4] என்றான் தாரிணி.

நிறைவாக தாரிணி கணித்தபடியே கனத்த மழைப் பெய்யத்தொடங்கியது. பலத்த இடியுடன் மழைப் பெய்ய, இருள் சூழ்ந்த நிலையில், வெள்ளப்பெருக்கில் தன் மனைவியான சுகியை தன் முதுகில் சுமந்துக்கொண்டு தாரணி காப்பாற்றுவதாக கதை நிறைவடைகிறது.

தங்கக்கடிகாரம்

'தங்கக்கடிகாரம்' எனும் சிறுகதையானது ஆசிரியர் முல்க் ராஜ் ஆனந்த் என்பாரால் எழுதப்பட்டது. இச்சிறுகதையானது ஆங்கிலத்திலிருந்து தமிழில் மொழிபெயர்க்கப்பட்ட இச்சிறுகதையானது பணிஓய்வு பெற்ற ஒருவரின் மனநிலையைப் பிரதிபலிப்பதாக உள்ளது.

இச்சிறுகதையின் இன்றியமையாத மாந்தர்களாக ஸ்ரீஜுத் சுதர்ஸன் சர்மா மற்றும் ஆக்டன் துரை ஆகிய இருவரும் திகழ்கிறார்கள். 'ஹென்றி அன்ட் கோ பழரச பானத் தயாரிப்பு' நிறுவனத்தில் கிளார்காக பணிபுரிந்து வருபவர் சுதர்ஸன். அந்நிறுவனம் தன்னிகரற்ற தனி நிறுவனமாக உயர்ந்ததற்கு சுதர்ஸனின் கடும் உழைப்பே காரணம் எனலாம். **"சுதர்ஸன் அதிகமாக சிரித்துப் பேசாதவர். முகத்தில் எப்போதும் கோபக்குறிதான். வயதான பழைய பாணி ஆசாமி. வேலை வாங்குவதில் சமர்த்தர்."**[5]

ஆக்டன் துரை இங்கிலாந்திலிருந்து திரும்பி வரும்போது 'சுதர்ஸன் சர்மாவுக்கு' ஒரு பரிசு கொண்டுவந்திருப்பதாகவும், அதனைத் திங்கட்கிழமை வந்து பெற்றுக்கொள்ளும்படியும் ஆக்டன் துரை சர்மாவைக் கேட்டுக் கொண்டார். **"அது ஒரு தங்கக்கடிகாரம். வாக்கியம் பொறிக்கப்பட்ட கடிகாரம். அவர் (சர்மா) ஓய்வு பெற வேண்டுமென துரை விரும்புகிறார்."**[6]

சர்மாவுக்கு நெஞ்சை அடைப்பது போலிருந்தது. சுவாசத்தைச் சரிபடுத்தித் தன்னை நிதானப்படுத்த முயன்றார். சர்மா ஓய்வுபெறும் தகவலைத் தன்வீட்டிலுள்ளோர்க்குத் தெரியப்படுத்த முடியாத நிலை. திங்கட்கிழமைக்கு முந்தைய சனி, ஞாயிறு விடுமுறையில் தேர்ந்த நடிகரைப் போல் நடித்தும் கொண்டார். வீட்டில் மனைவியிடம் மழுப்பலாக ''அதெல்லாம் ஒன்றுமில்லை. ஒரு சந்தோஷமான விஷயம' தான். துரை சாஹிப் லண்டனிலிருந்து எனக்கு ஒரு தங்கக் கடிகாரம் பரிசாகக் கொண்டு வந்திருக்கிறார். என்றார்.

சர்மா எதிர்பார்த்தது போலவே ஆக்டன் துரை சர்மாவின் பணிஓய்வு குறித்து அவரிடம் தெரிவிக்கவே. சர்மாவிடம் முகத்தசைகள் இறுகிவிட்டன. ஹென்றி கிங் அன்ட் கோ விற்கு மிஸ்டர் சர்மா ஆற்றிய விசுவாசமிக்க சேவையைப்பாராட்டி அவரது பணி ஓய்வு நாளில் அளிக்கப்பட்ட பரிசு தங்கக்கடிகாரம்'

கோழிச்சண்டை

'கோழிச்சண்டை' எனும் சிறுகதையானது ஆசிரியர் அமன் கமீல் என்பாரால் எழுதப்பட்டது. இச்சிறுகதையானது காஷ்மீரி சிறுகதையாகும். இச்சிறுகதை அ.அந்தோனி குருசு என்பாரால் ஆங்கிலத்திலிருந்து தமிழில் மொழிபெயர்க்கப்பட்டதாகும். இன்றுவரையிலும் ஒரு சில இடங்களில் பரவலாகக் காணப்படும் 'சேவல் சண்டைகளை' மையமிட்டு இச்சிறுகதையானது அமைந்துள்ளது எனலாம்.

இச்சிறுகதையின் முதன்மை மாந்தர்களாக அறியப்படுபவர் குலாம்கான் மற்றும் அவனது மனைவி ஷமல் ஆவர். சந்தையில் பெரிதும் உலவும் சேரிக்கோழிகளுக்கு மத்தியில் பெரும் சிரத்தை எடுத்து நாலரை ரூபாய் செலவழித்து குலாம்கான் சேவல் ஒன்றை வாங்கி வந்தான். ஷமலின் பக்கத்துவீட்டுக்காரியான ஜானியிடம் ஐந்துப் பெட்டைக்கோழிகளும், ஒரு சேவலும் இருக்கின்றன. ஷமலிடம் இரண்டு பெட்டைக்கோழிகளுடன் தற்போது சந்தையிலிருந்து வாங்கிவந்த சேவல் ஒன்று இருக்கிறது.

''ஜானியின் சேவல் அங்கும் இங்குமாக கருப்பு புள்ளிகளுடன் அமைந்திருக்கும். ஷமலின் புதுச்சேவல் வெண்மை நிறத்துடன் கண்ணைக் கவரும் வண்ணம் அழகுடையதாக இருந்தது. ஆனால் ஜானியின் சேவல் வலுவான கால்களைக் கொண்டதாகத் தோன்றியது.''

ஷமல் ஒருசில மூடநம்பிக்கைகளைக் கொண்டிருப்பதை நாம் உணர முடிகின்றது. அதற்குச் சான்றாக ஒருநாள் இரவு நடுராத்திரியில் ஒரு சேவல் கூவியதைக் கேட்டு கோபத்துடன், தன் கணவனிடம் **"சீக்கிரமா எழுந்து அதைக் கொல்லுங்க. நடுராத்திரியில கூவுற சேவலை உடனடியாகக் கொல்லனுங்குறது உங்களுக்குத் தெரியாதா? அது சனி புடிச்ச ஜென்மம்!"** [7]

அந்த நிமிடம் முதல் ஷமலுக்கு தன் வீட்டுச் சேவல் மீது அளவுகடந்த கோபம் தான் மேலாக இருந்தது. தன்வீட்டுப் பெட்டைக்கோழிகள் பக்கத்துவீட்டுச்சேவலிடம் சுற்றிக்கொண்டிருக்க. தன் வீட்டுச் சேவல் மட்டும் தன் காலையே சுற்றி வருவது அவளுக்குப் பிடிக்கவில்லை. அவளது கோபத்தை இன்னும் அதிகமாக்கின. இதனைப் பார்த்துக்கொண்டிருந்த ஜானி, அது புதிதாக வந்திருப்பதால் இப்படி இருக்கு நாளைக்குச் சரியாகிடும் என்று ஷமலிடம் சொல்லவே, அதற்கு ஷமல் **"ஆமாம். நாங்க அதை வீட்டிலேயே வச்சிக்கப்போறதா இருந்தா நீ சொல்றது சரியா இருக்கும். அதை இரைச்சிக்காக தான் வாங்கியிருக்கோம்."**[8] என்றாள்.

ஷமல் சேவலைக் கொன்றுவிட மிகவும் தீவிரமாக இருந்தாள். இதனைத் தன் கணவன் குலாமிடம் ஷமல் சொல்லவே. அவன் மறுத்தான், பிறகு **"உன் இ'டப்படி செய், திரும்பவும் ஒரு சேவலை வாங்கிட்டு வான்னு மட்டும் கேக்காதே"** என்றான் குலாம். ஷமலும் சேவலைக் கசாப்புக்கடை சமதுவிடம் கொடுத்து அறுத்து விடலாம் என எண்ணி, சமதுவின் உத்தரவையும் பெற்றுவந்தாள். ஆனால் ஷமல் வீடுதிரும்பும் போது ஷமலின் சேவலும், ஜானியின் சேவலும் புழுதியைக் கிளப்பிக்கொண்டு மூர்க்கத்தனமாகச் சண்டையிட்டுக்கொண்டன. இரத்தம் வரும் அளவுக்கு இரண்டு சேவல்களும் மோதிக்கொண்டன. இருப்பினும் ஷமல் தன் சேவலை மனதுடன் சபித்துக் கொண்டவளாகவே இருந்தாள். திடீரென்று ஒரு கோழி பயந்தோட ஆரம்பித்தது. அது ஜானியின் சேவல். ஷமலின் சேவல் அதை வீடு முழுக்க துரத்தித் துரத்தி அடித்தது. தன் சேவல் மீது அறுத்து போடுமளவுக்கு இருந்த கோபம் தடாலென்று மாறவே ஜானியிடம் ஷமல், ''என்னோட சேவலுக்கு ஆயிரம் குற்றங்குறைகள் இருந்தாலும், சரியாகச் சண்டை போடுற குணம் இருந்தா இதையெல்லாம் நான் கண்டுக்கவே மாட்டேன். இந்த மாதிரி சேவல் தான் எனக்கு வேணும்'' என்று கூறுவதாகக் கதை நிறைவடைகிறது.

பிறந்தநாள்

'பிறந்தநாள்' எனும் சிறுகதையானது ஆசிரியர் வைக்கம் முகம்மது பஷீர் என்பாரால் எழுதப்பட்டது. இச்சிறுகதையானது மலையாள சிறுகதையாகும். இச்சிறுகதை அ.அந்தோனி குருசு என்பாரால் ஆங்கிலத்திலிருந்து தமிழில் மொழிபெயர்க்கப்பட்டதாகும்.

கதையின் ஆசிரியர் பஷீர் தன்னை கதையின் தலைமை மாந்தராகப் பாவித்து கதையை நகர்த்துவதை உணரமுடிகிறது. பஷீர் தன் அன்றாட வாழ்க்கையை மிகவும் சிரமப்பட்டு கழிக்கக்கூடிய நபராக இருக்கிறார். அன்று தன்னுடைய பிறந்தநாளன்றும் கதர்சட்டை, வேட்டி, கான்வாஸ் ஷு மாட்டியிருந்தாலும் ஒரு குவளை டீ குடிப்பதற்குக் கூட பஷீருக்கு வழியில்லை. அன்றைய தினம் மதிய சாப்பாடு மட்டுமே உறுதிசெய்யப்பட்டிருந்து. அதுவும் ஹமீது தன் வீட்டுக்கு மதிய உணவிற்காக பஷீரை அழைத்திருந்தார். பஷீர் தங்கிருந்த வளாகத்தில் இருப்பவர் அனைவரும் மாணவர்கள், எழுத்தர்களாகவே இருந்தனர். பஷீர் மட்டும் வீட்டுவாடகையைச் சரியாகக் கொடுக்காததால் வீட்டு உரிமையாளருக்கு பஷீரை அறவே பிடிக்காது. பஷீருக்கு அன்றைய நாளின் ஆரம்பம் முதல் இறுதி வரை தனது நாட்குறிப்பில் எழுதிவிட வேண்டும் என்ற ஆர்வம் மிகுந்திருக்கும்.

"இன்று ஒன்றும் வித்தியாசமான நாளில்லை. ஆனால் இன்றுதான் என் பிறந்தநாள். வீட்டை விட்டு தனியாக நானிருக்கிறேன். கையில் பணமேதும் இல்லை. கடன் வாங்கவும் வழியில்லை. எனக்குச் சொந்தமானது என்றுச் சொல்லிக்கொள்ள ஏதுமில்லை. ஆனால் இதுபோன்ற பிறந்தநாட்களை நீ அநேகம் கொண்டாட வேண்டும் என்று மாத்யூ வாழ்த்தியது பஷீருக்கு மனத்தின் ஆழத்தில் இலேசான வருத்தத்தை அளித்தது"[9]

அன்றையதினம் மணி காலை பதினொன்று முப்பது. ஆனால் அதுவரையிலும் பஷீர் தேனீர் அருந்தவேயில்லை. தானாகவே ஹமீதின் வீட்டுக்குச் சென்றான். ஹமீது வீட்டின் வெளிப்புறக் கதவுகள் சாத்தப்பட்டிருக்க. பஷீர் கதவைத் தட்டினான். ஹமீது ஏதோ அவசர வேலையாகக் கிளம்பிவிட்டார். தாகம், பசி, கடும்பசியினால் பஷீர் உழன்றான். ஒருமணியளவில் திருவாளர் ரா அவர்களை பஷீர் சந்தித்தான். பேசிக்கொண்டிருக்கையில் 'தேனீர்' வேண்டுமென்று மனம் சொல்ல வாய் சொல்லவில்லை. நேரம் மூன்று முப்பதாகிவிட்டது. வங்கி குமாஸ்தா கிருஷ்ணப்பிள்ளையின் வேலைக்காரன் தீப்பெட்டி தேவைக்காக வந்தான். அவனைச் சிறிது தண்ணீர் கொண்டுவருமாறு பஷீர் பணிந்தான். பஷீர் மதியம் சாப்பிடவில்லை என்பதை அறிந்த வேலைக்காரன் பஷீரிடம் **"எங்கிட்ட ரெண்டனா இருக்கு. அடுத்தமாசம் நான் ஊருக்கு போகும்போது திருப்பிக் கொடுத்தால் போதும்"***10 250* என்றான். அந்தநேரம் பஷீரின் நண்பன் கங்காதரன் அங்கு வந்து தான் தலைமையேற்று நடத்துகிற தொழிலாளர்களின் போராட்டத்தைப் பற்றி பஷீரிடம் தெரிவித்தான். அத்துடன் தனக்கு ஒரு அணா வேண்டும் என்றும் கூறினான்.

பஷீரும் தன்னுடைய நிலையை கங்காவிடம் தெரிவித்தான். இருந்தாலும் வேலைக்காரன் கொடுக்கவந்த ரெண்டனாவில் ஒரு அணாவை எடுத்து கங்காவிடம் கொடுத்தான் பஷீர். மீதமுள்ளள பணத்தில் தேனீர், தோசை, பீடியை வாங்கிவரச்சொன்னார். அன்றையதினம் இரவு ஏழுமணியளவில் போலிஸ்காரர் ஒருவர்

பஷீரிடம் வந்து விசாரணைக்கு அழைத்துச் சென்றார். இரவு ஏழு முப்பது மணியளவில் விசாரணை முடிந்து மீண்டும் தன் அறைக்கு வந்து யாரிடமாவது பணம் கேட்கலாமா என்று எண்ணினான். இரவு ஒன்பது மணியளவில் படுக்கையை விரித்த பஷீருக்கு நாக்கில் உமிழ்நீர் ஊறியது. மாத்யூவின் சமையலறை வாசைன பஷீருக்கு வந்தது. மாத்யூ வீட்டு வேலைக்காரன் குழாயடிக்குச் சென்றதுதும் பஷீர் அந்த சமையலறைக்குள் புகுந்து வயிற்றை நிரப்பிக் கொண்டான். திரும்பி வந்து படுத்துக்கொண்டான். வந்தது வரட்டும் என்ற துணிவு. மாத்யூ கதவைத் தட்ட, கதவைத் திறந்த பஷீரிடம் வேறொரு விஷயத்தைப் பேசுவதாகக் கதை நிறைவடைகிறது.

லாஜ்வந்தி

'லாஜ்வந்தி' என்ற உருது சொல்லிற்கு, 'தொட்டால் சுருங்கி' என்று பொருள். இப்பெயரில் சிறுகதை எழுதிய ராஜேந்திர் சிங்பேடி மிகச் சிறந்த உருது மொழி எழுத்தாளர். 1965 ஆம் ஆண்டு 'ஏக் சதர் மெய்லி சி' என்ற நாவலுக்காகச் சாகித்ய அகாதெமி விருது பெற்றவர். இந்தியா பாகிஸ்தான் பிரிவினைத் துயரத்தின் ஓர் அங்கமாக நடைபெற்ற பெண் பரிவர்த்தனை என்ற கொடுமையை இக்கதை ஆவணப்படுத்துகிறது. கடத்தப்பட்ட பெண்களைச் சந்தேகக் கண்களுடன் அணுகாமல் மனமுவந்து, அவர்களை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும் என்ற கொள்கையை முன்னிறுத்திப் பரப்புரை மேற்கொள்கின்றனர்.

சுந்தர்லால் மற்றும் கால்கா பிரசாத்போன்றோர்.

சுந்தர்லாலின் மனைவி லஜோ என்ற லாஜ்வந்தி மண்ணின் மகள். கஸ்தூரி நிறம் கொண்டவர். கிராமப்பெண். மிகுந்த சகிப்புத்தன்மை கொண்டவர். பிரிவினைத் துயரின் அடையாளமாகக் கடத்தப்பட்ட பெண். மனைவியைப் பிரிந்த சுந்தர்லாலின் துயர மனநிலையைக் கதையின் பெரும் பகுதியில் பேசப்படுகிறது. இறுதியாக வாகா எல்லை வந்து சேர்ந்த லஜோவைப் பழமைவாதிகளின் கடும் எதிர்ப்பையும் மீறி சுந்தர்லால் ஏற்றுக் கொண்டார். முன்போல் மனைவியை எப்போதும் கைநீட்டி அடிக்கும் ஆணாதிக்க மனோபாவத்தை விட்டொழிக்கவும் சங்கல்பம் கொள்கிறார். இல்லம் மீண்டப் பெண்களை மனமுவந்து அவர்களின் வீட்டார் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும் என்ற பரப்புரையை முன்பைவிட இப்போது தீவிரமாகச் செய்து வருகிறார் சுந்தர்லால். மேலும் தன் மனைவியை தேவி என அழைக்க ஆரம்பிக்கின்றார்

நூலாதாரம்

1. **தற்கால இந்தியச் சிறுகதைகள்,**
   தொகுதி – II
   சாகித்திய அக்காதெமி வெளியீடு,
   குணா பில்டிங்ஸ், அண்ணாசாலை,
   தேனாம்பேட்டை, சென்னை 600018.

சான்றெண் விளக்கம்:

1. தற்கால இந்தியச் சிறுகதைகள், தொகுதி – II, பக். *22.*
2. மேலது. பக் *29.*
3. மேலது. பக் *37.*
4. மேலது. பக் *38.*
5. மேலது. பக் *70.*
6. மேலது. பக் *76.*
7. மேலது. பக் *198.*
8. மேலது. பக் *202.*
9. மேலது. பக் *241*
10. மேலது. பக் *250*

இஸ்லாமியத் தமிழ்ச்சிறுகதைகள்

முனைவர் ஷே.நாகூர் கனி
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620020

19-ஆம் நூற்றாண்டில் மேலை நாடுகளில் பரவிய சிறுகதை, புதினம் எனும் இருவகை இலக்கிய வடிவங்களும், தமிழுக்கும் அறிமுகமாயின. இவ்விரண்டனுள், **'சிறுகதை என்பது உரைநடையால் அமைந்த புதிதாம் தன்மை வாய்ந்த ஓர் இலக்கிய வகையாகும்'** என்பர் கா.சிவத்தம்பி. ஒரே ஒரு நிகழ்ச்சியை விளக்குவதாக ஒரே மூச்சில் படித்து முடிக்கக்கூடியதாக அமைவது சிறுகதையாகும்.

இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதைகள் வரையறை

இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதைகள் இறைவனின் வேத வரிகளையும், நபிகளாரின் பொன்மொழிகளையும் நேரிடையாகவும் மறைமுகமாகவும் இடம்பெறச் செய்தும், பின்பற்றக் கோரியும், இஸ்லாமிய மக்களின் வாழ்வியல் போக்கினை, நோக்கினை, பண்பாட்டு மரபுகளை, யதார்த்த வாழ்வியலைச் சித்தரிப்பனவாகவும் அமைவன ஆகும்.

இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதை வளர்ச்சி

இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதையின் தொடக்க காலமாக 1921ஆம் ஆண்டைக் கருதுகின்றனர். ***"1921ஆம் ஆண்டில் தோன்றிய தாருல் இஸ்லாம் பத்திரிக்கையின் ஆசிரியர் பா. தாவூத் ஷா கதைகள் பல எழுதியுள்ளார்" (எம்.ஆர்.எம்.அப்துல் ரஹீம், இஸ்லாமியக் கலைக்களஞ்சியம், தொகுதி-3, ப.291)***

பா.தாவூத் ஷாவின் சம காலத்தவரான மதுரை காதர் முஹையய்யித்தீன் புலவர் ***மூட்டை சுமந்த முடி மன்னர் இஸ்லாமிய வழக்கு மன்றம் முதலான சிறுகதைகளை எழுதியவராவார் (எம்.ஆர்.எம்.அப்துல் ரஹீம், இஸ்லாமியக் கலைக்களஞ்சியம், தொகுதி-2, ப.624)*** என்பர். சிறுகதையின் வடிவத்தோடும், வனப்போடும் அமைந்த கதைகள் 1945ஆம் ஆண்டிற்குப் பின்னரே எழுதப்பட்டதாகக் குறிப்பிடும் மு. ஹம்ஸா,

"இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதை வரலாற்றை 1950ஆம் ஆண்டிற்கு முன் 1950 ஆண்டிற்குப் பின் என இருவகையாகப் பிரிக்கலாம்" (மு.ஹம்ஸா, இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதைகள், ப.8) என்கிறார்.

வி. நூர் முகம்மது, திருச்சி ரசூல், மஹதி, இரவண சமுத்திரம் மகுதூம், ஆர்.பி. மல்லாரி, ஷேக்கோ, ஜெயம் ஹுசைன், ஜமீலா, டி.ஸி. துபாஸ், ஏஏ ரஷீத், எம். செய்யது முகமது ஹஸன், ஏ.கே. ரிபாயி, இருகூரான், டி.கே.எம் காதர், ஜே.எம். சாலி, ஆர்.பி.எம். கனி, கருணாமணாளன், ஆளூர்ஜலால், பாத்திமுத்து சித்தீக், கே.ஜெய்புன்னிஸா,

தோப்பில் முகம்மது மீரான், அப்துல் மாலிக், ஹிமானா சையத், சிராஜுல் ஹசன், தாழை மதியவன், மீரான் மைதீன், நாகூர் ரூமி, களந்தை பீர் முகமது, அர்ஷியா, ஹ.மு. நத்தர்ஷா, பாளையம் சையத், ரோஜா குமார், கீரனூர் ஜாகீர் ராஜா, ஆர்னிகா நாசர், பர்வீன் பானு, திருமங்கலம் பாத்திமுத்து என இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதைப் படைப்பாளிகளின் பட்டியல் நீண்டு செல்கிறது.

இஸ்லாமியத் தமிழ்ச்சிறுகதை வளர்ச்சியில் இதழ்கள்

1947ஆம் ஆண்டு முதல் 'தாருல் இஸ்லாம்' எனும் இலக்கிய இதழ் வெளிவந்தது. 1919ஆம் ஆண்டிலேயே வெளியான இவ்விதழ் கால அளவுகளில் அதாவது மாத இதழாக, மாதம் இருமுறை இதழாக, வார இதழாக, நாளிதழாக பல நிலைகளில் வந்துகொண்டே இருந்தது. இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதைகள் வெளிவர மிகச்சிறந்த களமாக (1945 முதல்) இவ்விதழ் திகழ்ந்தது. 1950க்கு முன்னர் வெளிவந்த நூருல் இஸ்லாம், கதிர்,தோழன், முஸ்லிம் முரசு ஆகியனவும் 1954 இல் தோன்றிய மணிவிளக்கு, 1957 இல் தோன்றிய பிறை ஆகியனவும் இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதைகளை வெளியிட்டன. இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதைகளின் பொற்காலமாக 1950-1960 திகழ்கிறது. இக்காலக்கட்டத்தில் தமிழ் இதழ்களான கலைமகள், ஆனந்தவிகடன், கல்கி, இமயம் ஆகிய இதழ்களிலும் இஸ்லாமியச் சிறுகதைகள் வெளிவந்தன. தாமரை, செம்மலர், கணையாழி ஆகிய இதழ்களும் இஸ்லாமியப் படைப்புகளுக்குக் களம் அமைத்துத் தந்தன. தமிழ்நாடு கலை இலக்கியப் பெருமன்றம், முற்போக்கு எழுத்தாளர் சங்கம் என இலக்கிய அமைப்புகளும் இஸ்லாமியச் சிறுகதை எழுத்தாளர்களைப் பெருமைப்படுத்தின.

வி.நூர்முகம்மது எழுதிய 'சம்மதமா?', இருகூரானின் 'சோறு', ஜே.எம். சாலி படைத்த 'நெருஞ்சிப் பூ', கருணாமணாளனின் 'மௌனத்தின நாவுகள்', ஆளுர் ஜலால் எழுதிய 'நாவுரும்மா' ஆகிய ஐந்து சிறுகதைகள் குறித்த செய்திகள் ஈண்டு ஆய்ந்துரைக்கப்படுகின்றன.

1.சம்மதமா? - வி. நூர்முகம்மது

ஆசிரியர் குறிப்பு

'நூர்' என்னும் புனைபெயரைக் கொண்ட கதாசிரியர் வி.நூர்முகம்மது முன்னாள் இராமநாதபுரம் மாவட்டம், இந்நாள் சிவகங்கை மாவட்டம் திருப்பத்தூரைச் சேர்ந்தவர். எட்டு கதைகளைக் கொண்ட 'சம்மதமா?' என்னும் இவரது சிறுகதைத்தொகுப்பு 1952-ஆம் ஆண்டில் வெளியானது. வடிவச் செம்மையோடு சிறுகதைகளைப் படைப்பதில் முஸ்லிம் எழுத்தாளர்களுக்கு முன்னோடியாகத் திகழ்ந்தவர். கதிர் என்னும் இதழின் ஆசிரியர். அவ்விதழிலேயே சம்மதமா? எனும் சிறுகதை வெளியானது.

கதைச்சுருக்கம்

இராணுவத்தில் கேப்டனாகப் பணிபுரியும் புக்காரி தஞ்சாவூரைச் சார்ந்த செல்வந்தர் காசிம் மரைக்காயரின் மகனாவார். புக்காரியின் திருமணத்திற்குத் திருச்சியில் பெரும் பணக்காரரான அபூபக்கர் சாகிப் மகள் எஸ்.எஸ்.எல்.சி. படித்த மும்தாஜ் என்பவளைப் பேசி முடிக்கின்றனர்.

கேப்டன் புக்காரி விடுமுறையில் வரும் முன்னரே பேசி முடிக்கப்பட்ட திருமணம் என்பதால் தன்னைக் கலந்தாலோசனை செய்யாமல் பேசி முடித்து விட்டதாகக் கலகம் செய்கிறான். மும்தாஜ் பெரும் பணக்காரரின் மகள் என்பதோடு படித்தவள், அழகானவள் என்பதால் பொறுமை அடைகிறான். நண்பர்கள் உள்ளிட்ட அனைவருக்கும் திருமண அழைப்பிதழ் வழங்குகிறான். நண்பர்கள் பலரும் மணப்பெண்ணை நீ நேரில் பார்த்தாயா? எனக் கேட்கின்றனர். திருமண நாள் நெருங்க நெருங்க உற்சாகமிழந்த புக்காரிக்குத் தன்போல் படித்த ஒருவன் மணமாகப் போகிற பெண்ணைத் தெரிந்து கொள்ளாமல் இருப்பதா? என்ற எண்ணம் மோலோங்குகிறது. அறவே தெரியாத ஒரு பெண்ணை மணமுடிக்கச் சம்மதம் என்று எவ்வாறு உரைப்பது? என்று எண்ணுகிறான். திருமணம் இரண்டு நாட்களில் நடைபெற இருக்கின்ற பொழுது மகனின் பேச்சைக் கேட்ட காசிம் மரைக்காயர் மிகுந்த வருத்தமடைகிறார். கேப்டன்புக்காரியின் நண்பன் நஜீர் திருச்சிக்குச் சென்று பெண் வீட்டாரிடம் விபரத்தைக் கூறி வர ஏற்பாடு செய்யப்படுகிறது. மாப்பிள்ளைத்தோழன் நஜீரைப் பெண் வீட்டார் சிறப்பாகக் கவனிக்கின்றனர். மணமகள் மும்தாஜின் தந்தை அபூபக்கர் சாகிபிடம் மணமகன் கேப்டன் புக்காரி திருமணத்திற்கு முன்பாகப் பெண்ணை நேரில் பார்க்க விரும்புவதையும் இல்லையென்று மறுத்தால் திருமணம் நடைபெறாது என்பதையும் எடுத்துரைக்கின்றான். இதனைக் கேட்ட அபூபக்கர் மிகுந்த கோபம் கொள்கிறார். அபூபக்கரின் தாயார் அபூபக்கரைப் பொறுமையாக இருக்கும்படி வேண்டுகிறாள். கல்யாணத்தை நிறுத்தி விடலாம் என்கிற முடிவுக்கு வந்த அபூபக்கர் தன் தாயின் பேச்சால் சற்று அமைதியடைகிறார். மகள் மும்தாஜ் அழுவதை எண்ணி வருந்துகிறார். அவளைச் சமாதானம் செய்கிறார்.

திருமணம் நிறுத்தப்பட வேண்டாம் என்றும் மணமகனின் விருப்பத்தை நிறைவேற்றுவோம் என்றும் மும்தாஜ் கூறுகிறாள். திருமணத்திற்கு முன் மணப்பெண்ணான தன்னைப் பார்ப்பதால் எவ்வளவு கௌரவம் உண்டோ அவ்வளவு கேவலம் திருமணத்தை நிறுத்துவதாலும் ஏற்படும் என்கிற கருத்தினைத் தன் தந்தையிடம் மும்தாஜ் எடுத்துரைக்கின்றாள்.

அபூபக்கர் சாகிப் மாப்பிள்ளைத் தோழன் நஜீரிடம் மணப்பெண்ணைத் திருமணத்திற்கு முன்னர் மணமகன் பார்க்கலாம் என்கிற செய்தியைச் சொல்லியனுப்புகிறார். மாப்பிள்ளை முழு அலங்காரத்துடன் திருச்சிக்கு வருகிறார். மணமகள் வீட்டிற்கு வரும் அவரின் முகம் முழுவதும் மலர்களால் அலங்கரிக்கப்பட்டுள்ளது. மாப்பிள்ளையின் முகத்தை யாராலும் பார்க்க இயலவில்லை.

மலர்களால் அலங்கரிக்கப்பட்ட மணமகன் மயக்கம் அடைந்தவிட அவரை ஹாலில் படுக்க வைத்துவிட்டு அனைவரும் வெளியேறிவிடுகின்றனர்.

மயக்கம் போட்டவன் போல நடித்த புக்காரி எழுந்து எதிரே இருந்த அலமாரியைப் பார்க்கின்றான். அரசியல் நூல்களால் அலமாரி நிரம்பியுள்ளது. இந்தச் சூழ்நிலையில் தேநீர் கொண்டு வந்து மேஜையில் வைக்கும் முக்காடிட்ட மும்தாஜைப் பார்க்கிறான். மின்னலென மறைந்த மும்தாஜின் அழகிலே கேப்டன் புக்காரி சிந்தை இழந்தவனாகிறான். மயக்கம் தெளிந்து வந்த புக்காரியை மணமேடையில் அமர வைக்கின்றனர். திருமண ஒப்பந்தத்தை முறைப்படி எழுதிட நிக்காஹ் (திருமணப்) பதிவேடு கொண்டுவரப்படுகிறது. இந்நிலையில் மணப்பெண் மும்தாஜ் திருமணத்திற்கு இசைய மறுத்து விடுகிறாள். இந்தச் செய்தி உடனடியாகப் பரவ மாப்பிள்ளை வீட்டுப் பெண்கள் எல்லோரும் வெளியேறுகின்றனர். புக்காரியின் தகப்பனார் காசீம் மரைக்காயர் புக்காரியின் கையைப் பிடித்து இழுத்துக் கொண்டு வெளியே செல்கிறார். மும்தாஜின் தந்தை அபூபக்கர் சாகிப் மகளிடம் இது குறித்து வினவுகிறார். அதற்கு மும்தாஜ் பணக்காரனின் மகள், படித்தவள், அழகுடையவள், கோப்பையில் தேத்தண்ணீர் கொண்டு வருவதைக் கண்டவுடன் விருப்பேற்பட்டுவிடுமானால் நாளை நீங்கள் பணம் இழந்து நானும் பல குழந்தைகளுக்குத் தாயாகி என் அழகும் மாறியபின் என்னை வெறுத்தொதுக்கினால் என்ன செய்வது என்கிறாள். துரதிஷ்டவசமாக நான் அழகற்றவளாக அவருக்குக் காட்சியளித்திருந்து அவர் மறுத்துச் சென்றிருந்தால் என் மதிப்பு என்ன ஆகும் என்றும் கூறுகிறாள்.

மேலும் இஸ்லாத்தில் தெரிந்தெடுக்கும் உரிமை ஆண்களுக்கு மட்டும் அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது என்று எண்ணும் ஆண்மக்களுக்குப் பாடம் புகட்ட வேண்டாமா? என்கிறாள்.

மண நிகழ்ச்சிக்கு முன் மணப்பெண்ணிடம் (கபூல் தானா? சம்மதம் தானா? என்று கேட்பது அர்த்தமற்ற கேளிச்சடங்கா? என வினவுகிறாள். இஸ்லாம் வழங்கும் உரிமைகளைக் (போதிக்கும் நீதிகளை) கூத்தாடிக்கு அளிக்கும் இனாமைப் போல் கருதும் வீணர்களுக்குப் பாடம் கற்பித்ததுடன் தனது கடமை முடிந்தது என்று மும்தாஜ் கூறுகிறாள். ஆபூபக்கர் சாகிபின் கவலை பறந்ததாகவும் மும்தாஜ் செய்தது துணிவு மட்டுமல்ல உரிமையும்கூட என்றெண்ணி மகிழ்கிறார்.

சம்மதமா? எனும் இச்சிறுகதை 1945 இல் வெளிவந்தது. இஸ்லாமிய மார்க்கத்தைப் புரிய வைப்பதற்கான கதையாக வடிவ நேர்த்தியோடு இக்கதை அமைந்துள்ளது. பெண்ணுரிமையை வலியுறுத்தும் கதைக்கரு கொண்டதாகவும் இச்சிறுகதை திகழ்கிறது.

இஸ்லாமியத் திருமணச் சடங்கு என்பது வாழ்க்கை ஒப்பந்தம் ஆகும். ஆணும் பெண்ணும் பதிவு செய்யப்பட்ட திருமண முறையில் வாழ்க்கைத் துணைவர்களாக

ஒப்பந்தம் செய்து கொள்கின்றனர். பெண்ணின் சம்மதம் பெறாமல் திருமணம் செய்வதற்கு இஸ்லாத்தில் அனுமதி இல்லை. அவர்களின் சம்மதம் பெறுவது மிகவும் அவசியமாகும்.

"கண்ணிப் பெண்ணாயினும், விதவையாயினும் சம்மதம் பெற வேண்டும் என்று நபிகள் நாயகம் (ஸல்) கூறிய போது கண்ணிப் பெண் (சம்மதம் தெரிவிக்க) வெட்கப்படுவார்களே என்று கேட்டேன். அதற்கு நபிகள் நாயகம் (ஸல்) அவர்கள் அவளது மௌனமே அவளது சம்மதமாகும் என்று கூறினார்கள்" (புக்காரி. 6971, 6964, 5137) *என அன்னை ஆயிஷா (ரலி) அறிவிப்பது ஒப்பு நோக்கத்தக்கதாகும்.*

பெண்களுக்குத் திருமண இசைவளிக்கும் உரிமையை இறைவன் வழங்கியுள்ளான். ***இறைநம்பிக்கைக் கொண்டவர்களே, பெண்களை அவர்களின் விருப்பமின்றி கட்டாயமாக நீங்கள் உடைமையாக்கிக் கொள்வது ஆகுமானதல்ல*** *(திருக்குர்ஆன் 4:19) எனும் இறைமறைக் கருத்தும் இங்கு சிந்திக்கத்தக்கதாகும். இஸ்லாமியர் நடைமுறை இன்றைக்கு வேறுவிதமாகவும் இருக்கலாம். ஒவ்வொரு கதைக்கும் ஒரு கதைக்கரு உண்டு. கதைக்கருக்கள் மாறிக்கொண்டே இருக்கின்றன. கதைகளைப் பற்றிய புரிதல்களும் வாசகனுக்கு ஏற்றார்போல் மாறுபடுவது தவிர்க்க இயலாததாகும். எவ்வாறாயினும் மணமகனை ஏற்று இசைவளிப்பதும் ஏற்காமல் மறுப்பதும் இஸ்லாம் பெண்ணுக்கு வழங்கியிருக்கும் உரிமையாகும். அந்த உரிமையைப் பயன்படுத்தியே பணத்திற்காகவும் அழகிற்காகவும் தன்னை ஏற்க நினைக்கும் கேப்டன் புக்காரிக்கு சம்மதமா? சிறுகதைத் தலைவி மும்தாஜ் தக்க பாடம் புகட்டுகிறாள்.*

2. சோறு - இருகூரான்

ஆசிரியர் குறிப்பு

கோவை மாவட்டம் இருகூர் என்னும் ஊரில் 1937இல் பிறந்தவர் ஐ.எம். சுல்தான் (மூஸா சுல்தான்). இவருக்கு இருகூரான் எனப் பெயர் சூட்டியவர் கி.வா.ஜகந்நாதன். இவர் ஒன்பது புனைபெயர்களைக் கொண்டு பல துறைகளிலும் எழுதியவர். பதிப்பாளர், பத்திரிக்கையாளர், திரைக்கதை ஆசிரியர் என பன்முகத் தன்மை கொண்ட இருகூரான் தன் தந்தையைப் போலவே தையல் தொழிலாளி ஆவார். தையல் தொழிலாளியாக இருந்துகொண்டே சென்னையிலுள்ள பிரபல பத்திரிக்கைகளுக்குப் படைப்புகளை எழுதி அனுப்பினார். இஸ்லாமிய மக்களின் வாழ்க்கைப் பின்னணியில் சமூகத்தைப் பிரதிபலித்து பற்பல சிறுகதைகளை எழுதிப் புகழ்பெற்றார். சென்னைக்கு வந்த இருகூரான் 'சாவி' இதழில் பணியாற்றினார். தினமணிக்கதிரில் துணையாசிரியரானார். குங்குமத்திலும் முரசொலி குழுமத்திலும் பணிபுரிந்தார். சுமைதாங்கி, உழைக்கும் மக்களின் வெற்றிக் கதைகள், ஜெரினா, நம்பிக்கை, நல்லொளி முதலான நூல்களைப் படைத்துள்ளார். 2012 இல் சென்னையில் காலமானார்.

கதைச்சுருக்கம்

வயநாட்டிலுள்ள தேயிலைத் தோட்டத்தில் நடைபெறும் கதையாக ''சோறு'' கதை அமைந்துள்ளது. தேயிலைத் தோட்டத்தில் உள்ள ஒரு கடையில் சமையல் (குசினி) வேலை செய்பவராக மகம்மது சுல்த்தான் உள்ளார். எண்பது வயது மகம்மது சுல்த்தானை எல்லோரும் மாசுத்தா என்றே அழைக்கின்றனர். ராணுவத்தில் சமையலராகப் பணியாற்றியவர். அந்தக் கடையின் முதலாளியாக இபுறாஹீம் திகழ்கிறார். அங்கு அசன் முகமது, சாலிஹு, சின்ன அப்துல் ரஹுமான் முதலாளி இபுறாஹீமின் மூன்றாவது மனைவியின் தம்பி முத்தலிபு ஆகியோர் பணிபுரிகின்றனர்.

தேயிலை விளைவிக்கிற காலத்தில் வெள்ளைக்காரன் கட்டிய மரவீட்டில் கம்பெனி சார்பில் மளிகைக் கடையை நடத்துவதற்குக் காண்டரக்ட் எடுத்து முப்பது வருடமாக இபுறாஹீம் கடை நடத்தி வருகிறார். அவர் அனுமதி அளித்தால் மட்டுமே வாய்க்கு ருசியான நல்ல சோறும், குழம்பும் கடையில் வேலை செய்யும் ஊழியர்களுக்குக் கிடைக்கும். இல்லையெனில் கருவாடு போன்ற புளிக்குழம்புதான் என்கிற நிலையில் வயிற்றுப் பிரச்சினையால் ஊழியர்கள் அவதிப்படுகின்றனர்

வயிற்றுக் கோளாறு காரணமாகக் கணக்கராக இருக்கும் (சின்ன அப்துல் ரஹ்மான்) சின்ன அத்தூர் ரஹுமான் அன்றைய உணவு என்ன என்று கேட்க குருமா என்று மாசுத்தா சொன்னாலும் அதைப் பொய்யென்றெண்ணி வருந்துகிறான். நல்ல சோறு தினம் கிடைப்பதில்லை என்கிற மன வருத்தம் அவனுக்கு, மாசுத்தாவும் வருந்துகிறார். இந்தச் சூழலில் இபுறாஹீம் உடல் நலமில்லாமல் உள்ள கோழிக்கு வெங்காயம் நறுக்கிப் போட்டுக் குணப்படுத்துமாறு கூறுகிறான். சின்ன அப்துர் ரஹ்மானை வேலைக்குச் சேர்க்கும்போது மாதம் முப்பது ரூபாய் சம்பளம் என்று கூறிய முதலாளி இபுறாஹீம் வேலைகளை நன்கு கற்றுக் கொண்டதும் ரூபாய் இருபது அதிகமாகத் தருவதாகக் கூறினாலும் பெருநாள் பற்றிய காரணத்தைக் கூறி முப்பது ரூபாய் சம்பளத்தையே வழங்குகிறான். இதனை எண்ணி முதலாளி இபுறாஹீம் மீது மாசுத்தாவுக்கு வருத்தம் ஏற்படுகின்றது.

பேசிய சம்பளத்தைக் கொடுக்காமல் குறைப்பது, ஊழியர்களுக்கு நல்ல உணவினை வழங்காமல் துன்புறுத்துவது, அளவுக்கு அதிகமாகப் பொய் கணக்கு எழுதுவது என்று முதலாளி இப்றாஹீமின் செயல்கள் மாசுத்தாவைக் கோபமடையச் செய்கின்றன. மேலும், கோழியின் சுகவீன காரணத்தால் மாசுத்தாவுக்கும் இப்றாஹீமுக்கும் வாய்த்தகராறு ஏற்படுகிறது. அந்தத்தேயிலைத் தோட்டத்தில் தேயிலை பறிக்கும் ஊழியர்களை எல்லாம் கண்காணிப்பதற்காக உள்ள குட்டி கிருஷ்ண காம்ரேட் சின்ன விஷயத்தைக் கூட ஊதிப் பெரிதாக்குபவராக உள்ளார். அதனால் அவரின் காதில் விழாத வண்ணம் இபுறாஹீமும், மாசுத்தாவும் வாய் வழக்காடுகின்றனர். என்றாலும் மாசுத்தா பேசிய,

''கம்யூனிஸ்ட்காரன் கேக்கற மாதிரி எதுக்கெடுத்தாலும் உங்கிட்டே ஒரு அடவாடித்தனம்'' என்ற பேச்சு கிருஷ்ண குட்டி காதில் விழ அவர் உடனே, ''எடா கம்யூனிஸ்ட்காரன் நின்னே எந்து செய்து'' என ஆரம்பிக்கின்றார். கோழியின் சுகவீனத்தைக் காரணமாக்கி மாசுத்தாவை இபுறாஹீம் திட்டுகிறார்.

மறுநாள் இபுறாஹீம் பொருள்கள் கொள்முதல் செய்ய கல்பற்றா எனும் இடத்திற்குச் சென்றுவிட கடை ஊழியர்களின் விருப்பத்தை நிறைவேற்ற கோழியை அறுத்து குழம்பாக்குகிறார். குருமாவும் நெய்ச்சோறும் மணக்கிறது. கடை ஊழியர்கள் மகிழ்கின்றனர் என்றாலும் பாசுமதி அரிசி சூப்பிரண்டென்ட் வீட்டுக்கு வாங்கி வைத்திருந்ததை முத்தலிபு உணர்த்துகிறான். ஆனாலும் அதைப்பற்றியெல்லாம் கவலை கொள்ளாமல் மாசுத்தா கடையை அடைத்துவிட்டு அனைவரையும் ஒன்றாக உணவு உண்ண வருமாறு அழைக்கின்றார். கொள்முதலுக்காக கல்பற்றா சென்ற இபுறாஹீம் சரக்குகளை ஏற்றிக் கொண்டு கடைக்கு வந்து சேர்கிறார். கடை அடைக்கப்பட்டிருப்பதும் குருமாவின் வாசனையும் இபுறாஹீமுக்குச் சூழலைப் புரியவைக்கின்றன. சரக்குகளை இறக்கிய லாரி சென்றபின் இன்றைக்கு நெய்ச்சோறு ஆக்கச் சொன்னது யார்? என்று கோபத்துடன் இபுறாஹீம் கேட்க,'நானே தான் செய்தேன்' என்கிறார் மாசுத்தா. மேலும் பக்ரீத்துக்குப் பிறகு பட்டை கிராம்பு தாளிச்ச ஆனம் காய்ச்சவில்லை என்றும் புளிச்சாறு ஓலைக்கருவாடு என்பது தான் அவர்களின் உணவாக உள்ளது என்று கூறும் மாசுத்தாவின் முகத்தில் இபுறாஹீம் உமிழ்ந்து விடுகிறார். அதுமட்டுமல்லாது அவரை ஏளனமாகப் பேசி கணக்கை முடித்து அனுப்பி விடுமாறு அப்துல் ரஹ்மானிடம் கூறுகிறார்.

முகத்தில் வழிந்த எச்சிலைப் புறங்கையில் துடைத்துவிட்டு கைலிப் பையுடன் வெளிக்கிளம்பும் மாசுத்தா யார் கணக்கை எவன்டா தீர்க்கறது? என்கிற கோப வார்த்தையை உதிர்க்கிறார். அவனவன் வரவையும், செலவையும் இறைவனே எழுதுகிறான் என்கிறார் மாசுத்தா. ஏழைகளின் உழைப்பைச் சுரண்டி பாவக்கணக்கைச் சேர்க்கும் உன் கணக்கை மறுமையிலே தான் தீர்க்கப் போகிறாய் என்கிறார். இபுறாஹீம் கோபமாக மாசுத்தாவைக் குறைகூறுகிறார். ஆனால் மாசுத்த லெப்ட் ரைட் போட்டுச் செல்கிறார்.

உழைப்புச் சுரண்டலும் ஏளனமும் இக்கதையின் கருவாக அமைகின்றன. அனைவரிடமும் அன்பு பாராட்ட இஸ்லாம் கட்டளையிடுகிறது.

நீங்கள் அனைவரும் இறைவனுக்கே அடிபணிந்து வாழுங்கள். தாய் - தந்தையரிடம் நல்ல விதமாக அன்புடன் நடந்து கொள்ளுங்கள். உறவினர்கள், அனாதைகள், வறியவர்கள் ஆகியோருடனும் நல்லவிதமாய் நடந்து கொள்ளுங்கள். உறவினரான அண்டைவீட்டார், உறவினரல்லாத அண்டைவீட்டார், பக்கத்தில் இருக்கும் நண்பர், வழிப்போக்கர், உங்கள் கைவசத்திலுள்ள பணியாட்கள் ஆகியோருடனும்

நயமாக நடந்து கொள்ளுங்கள். திண்ணமாக வீண்பெருமையிலும் கர்வத்திலும் உழல்பவர்களை இறைவன் நேசிப்பதில்லை. *(திருக்குர்ஆன் 4:36)* என்கிறது இறைமறை.

உங்களில் ஒவ்வொருவரும் பொறுப்பாளர்களே! உங்களுக்குக் கீழிருந்தவர்கள் குறித்து உங்கள் ஒவ்வொருவரிடமும் வினவப்படும். பணியாட்கள் தன் எஜமானனின் பொருட்களுக்குப் பாதுகாவலன் ஆவான். அவர்களின் பொறுப்புகள் பற்றி விசாரிக்கப்படுவார்கள் *(நூல் புகாரி)* என்பது நபிமொழி. சோறு சிறுகதையில் வரும் பாத்திரங்கள் முதலாளி இபுறாஹீம் என்பவனால் உழைப்புச் சுரண்டலுக்கு உள்ளாகின்றனர். மேலும் சமையலர் மாசுத்தா ஏளனப்படுத்தப்படுகிறார். இபுறாஹீமால் வேலையைவிட்டு அனுப்பப்படும் மாசுத்தாவின் பேச்சு,

குற்றம் புரிந்தோர் புலம்பிக் கொண்டிருப்பார்கள் : 'அந்தோ! எங்கள் செயல்களில் சிறிதோ, பெரிதோ எதையும் பதிக்காமல் இது விட்டுவைக்கவில்லையே!' தாங்கள் செய்தவை அனைத்தும் தம் முன்னால் இருப்பதை அவர்கள் காண்பார்கள். உம் அதிபதி எவருக்கும் சிறிதும் அநீதி இழைக்க மாட்டான். *(திருக்குர்ஆன் 18:48, 49)* எனும் இறைமறை வசனத்தை நினைவூட்டுவதாக அமைகிறது. ஒவ்வொருவரும் செய்யும் செயல்கள் இம்மைக்கும் மறுமைக்கும் பொருத்தமானதாக அமைதல் வேண்டும் என்பதை இதன்வழி உணரலாம்.

3.நெருஞ்சிப் பூ - ஜே.எம். சாலி

ஆசிரியர் குறிப்பு

ஜே.எம்.சாலி *1939* ஆம் ஆண்டு பிறந்தவர். எரவாஞ்சேரியில் பிறந்த இவர் தற்போது சிங்கப்பூர் தமிழ் இஸ்லாமிய எழுத்தாளராகத் திகழ்கிறார். விலங்கு, நோன்பு, வெள்ளைக் கோடுகள், கனாக்கண்டேன் தோழி, ஆயுள் தண்டனை உட்பட நாற்பதுக்கும் மேற்பட்ட நூல்களை எழுதியவர். *2015*ஆம் ஆண்டின் சிறந்த தென்கிழக்க ஆசிய இலக்கிய விருது பெற்றவர். சிங்கப்பூர் தொலைக்காட்சி செய்தி ஆசிரியர். இஸ்லாமியத் தமிழ் இலக்கியக் கழகத்தின் வெளிநாட்டுத் தொடர்பாளர்.

கதைச்சுருக்கம்

முனீராவின் அக்கா ஜுபைதா. ஜுபைதாவைப் பெண் பார்க்க வந்தவர்கள் முனீராவைப் பேசி முடிக்கின்றனர். பலரும் ஜுபைதாவைப் பெண் பார்க்கின்றனர். வரதட்சணை அதிகம் கேட்பதால் ஜுபைதா மறுக்கிறாள். மணமாகாத கண்ணியாகவே வாழ்ந்து வருகிறாள். முனீரா குழந்தைப் பேற்றிற்காகத் தாய் வீட்டிற்கு வருகிறாள். அவருக்குப் பலவிதமான பணிவிடைகளைச் செய்து பார்த்துக் கொள்கிறாள் ஜுபைதா.

ஜுபைதா பிறந்தது முதல் முனீரா பிறந்த இடைப்பட்ட மூன்றாண்டுகள் மிகுந்த துயரம் நிறைந்த ஆண்டுகளாக இருந்ததால் பெற்றோரே ஜுபைதாவைவிட முனீராவுக்கு முன்னுரிமை தருகின்றனர். தனக்கு தன் அக்கா ஜுபைதா செய்யும் பணிவிடைகளை

எண்ணிப் பெருமிதம் அடையும் தங்கை முனீரா தன் சகோதரி சாலையோர நெருஞ்சிப்பூவைப் போல் இருப்பதாக எண்ணுகிறாள்.

இந்தச் சூழலில் முனீராவை விருந்துக்கு அழைத்த உறவினர் வீட்டிற்கு ஜுபைதா தவிர அனைவரும் செல்கின்றனர். சிறுவயதில் மிகப்பெரிய குறும்புக் காரணாக இருந்தவன் இன்று வடநாட்டில் தொழிற்சாலையில் வேலைப்பார்க்கின்ற சித்திக் ஜுபைதா வீட்டிற்கு வருகிறான். தூரத்து உறவு என்றாலும் ஜுபைதாவை விரும்புகிறான். ஜுபைதாவும் சித்திக் வீட்டிற்குச் செல்கிறாள். சித்திக்கின் அம்மா, சித்திக் ஜுபைதாவை விரும்புவதாகக்கூறி, ஜுபைதாவின் சம்மதத்தைக் கேட்கிறாள். சித்திக்கிற்கு இரண்டு மாதம் கழித்து விடுமுறை கிடைக்கும் அப்போது திருமணத்தை வைத்துக் கொள்ளலாம் என்று முடிவு செய்கிறாள் சித்திக்கின் அம்மா.

சித்திக் மீண்டும் தொழிற்சாலைக்குச் சென்று விடுகிறான். இரண்டு மாதங்கள் உருண்டோடிவிட்ட நிலையில் அவன் வரவை எதிர் பார்த்துக் காத்திருக்கிறாள் ஜுபைதா. அந்த நேரத்தில் முனீராவுக்கும் குழந்தை பிறப்பதற்கான வலி ஏற்படுகிறது. சித்திக் வீட்டிற்கு அருகில் உள்ள பெண் குழந்தை சிதீக் தொழிற்சாலையில் ஏற்பட்ட விபத்தில் இறந்துவிட்ட செய்தியைக் கூறுகிறாள். ஜுபைதா அழுகிறாள். முனீராவுக்கு ஆண் குழந்தைப் பிறந்த செய்தியைக் கூறுகிறாள் ஜுபைதாவின் தாய். இவ்வாறு கதை நிறைவு பெறுகிறது.

யாருடைய கவனத்தையும் கவராமல் தனியாக எதற்காகவோ எதையோ நோக்கி இருக்கும் நெருஞ்சிப்பூ குறியீடாக நின்று சிறுகதைத் தலைவி ஜுபைதாவை அடையாளப்படுத்துகிறது. வரதட்சணை அதிகம் கேட்பதால் ஜுபைதாவின் திருமணம் நின்றுவிடுதல், அவள் பிறந்த நேரத்தில் குடும்பத்தில் ஏற்பட்ட வறுமை அவளை ராசி இல்லாதவளாகப்பெற்றோரை எண்ண வைத்தல், அக்காவைப் பெண் பார்க்க வருபவர்கள் சிறிதும் நாகரிகமின்றி மனசாட்சியில்லாமல் தங்கையை மணம் பேச விரும்புதல் என்கிற சமூக அவலங்களை இச்சிறுகதை பேசுகிறது. சகுணம், ராசி இவற்றையெல்லாம் மூடப்பழக்கவழக்கமென இஸ்லாம் கண்டிக்கிறது. ***'காலத்தைத் திட்டாதீர்கள், காலத்தைத் திட்டுபவன் என்னைத் துன்பத்திற்கு உள்ளாக்குகிறான்'*** *(புகாரி, முஸ்லிம்) எனும் இறைவாக்கை நபிமொழிவழி அறியமுடிகிறது. எனவே பிறந்த நேரம் சரியில்லை முதலான பொருத்தப்பாடற்ற நடைமுறைகளை நெருஞ்சிப்பூ கதை கண்டிக்கிறது எனலாம்.*

4.மௌனத்தின் நாவுகள் - கருணாமணாளன்

ஆசிரியர் குறிப்பு

கருணாமணாளனின் இயற்பெயர் அ.ஃப்துர் ரவூ.ஃப் என்பதாகும். 1934ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் 04 இல் தூத்துக்குடி மாவட்டம் ஆழ்வார் திருநகரி எனும் ஊரில் பிறந்தவர். இலங்கையிலிருந்து வெளிவந்த நவஜீவன் எனும் இதழில் 1949இல் 'நர்ஸ் அருணா'

எனும் முதல் சிறுகதையை வெளியிட்டார். குமுதம் வார இதழில் 'வயது 67' எனும் அவரின் இரண்டாவது சிறுகதை வெளியானது. மும்தாஜி, வெள்ளை ரோஜா, நெருப்புக்குள் வசிக்கும் புழுக்கள், முடிவுரையில் ஒரு முன்னுரை, பூ மரக் கிளைகள் முதலான புதினங்களைப் படைத்துள்ளார். அகத்திரை எனும் புதினம் 1962 இல் முஸ்லிம் முரசு இதழ்வழி வெளிவந்தது. கருணாமணாளன், குருகூரான், கிருபாகரன் முதலான புனைபெயர்களில் கதைகளை எழுதினார். அவருடைய 'மௌனத்தின் நாவுகள்' எனும் சிறுகதைத் தொகுப்பு தமிழ்ச் சிறுகதை உலகில் இன்றியமையாத இடத்தைப் பெற்றது.

கதைச்சுருக்கம்

ஷேக்.்பரீத் மனைவியை இழந்தவன். அவனுக்கு ஒரு பெண் குழந்தை. நஜ்மா கணவனை இழந்தவள். அவளுக்கொரு ஆண் குழந்தை. ஷேக்.்பரீத் நஜ்மாவை மறுமணம் செய்ய முன் வருகிறான். பலரும் நஜ்மா பேச்சில் துடுக்கானவள் கறாராக நடந்து கொள்ளக் கூடியவள் என்கிற காரணத்தைக் காட்டி அவளை மணம் செய்ய வேண்டாம் என்கின்றனர்.

ஷேக்.்பரீதுவின் முன்னாள் மனைவி ஹபீபா இளகிய உள்ளம் கொண்டவள். உறவினர் முதலான அனைவருக்கும் உதவும் எண்ணங்கொண்டவள் என இறந்துவிட்ட தன் மனைவியை எண்ணிப் பார்க்கிறான். கண்டிப்பும் கறாரும் கொண்ட நஜ்மா, ஷகீலா எனும் தன் மகளிடம் எவ்வாறு நடந்து கொள்வாளோ என்கிற அச்சம் ஷேக்.்பரீதுவிற்கு ஏற்படுகிறது. இருந்தும் நஜ்மாவை மணந்து கொள்கிறான். குடும்பப் பொறுப்பை நஜ்மாவிடம் ஒப்படைக்கின்றான்.

நஜ்மா தன் மகன் நசீரைக் கண்டு கொள்ளாதவளாக ஷகீலாவையே பெரிதும் கவனித்துக் கொள்கிறாள். நசீர் தன் தாயின் செயல்பாடுகளால் மிகுந்த துன்பமடைகிறான். ஹஜ்ஜுப் பெருநாள் பரிசுகளை ஷகீலாவிற்கு வாங்கித் தரும் அம்மாவை எண்ணி வருந்தும் சிறுவயது நசீர் வீடுகளில் வேலை செய்த நாட்களில் கூட மிகச்சிறப்பாக கவனித்துக் கொண்ட தாய் தற்போது தன்னைப் புறக்கணிப்பதாக எண்ணுகிறான். தின்பண்டங்களை வாங்கித் தரும் தன் தாயின் பாகுபாட்டு மன நிலையை நினைத்து வருந்துகிறான். ஷகீலாவிற்கு பாதாம் அல்வாவும் தனக்கு நிலக்கடலையுமா? எனப் பொங்கும் நசீரை அவனின் தாய் நஜ்மா அடித்துத் துன்புறுத்துகிறாள்.

ஷேக்.்பரீதே வியக்கும் அளவிற்கு நஜ்மா குடும்பத்தைப் பராமரிக்கின்றாள். புறங்கூறும் உறவினர்களைப் புறந்தள்ளுகிறாள். ஏழை மூதாட்டியின் மகளின் திருமணத்திற்கு உதவிடுமாறு கணவனை வேண்டுகிறாள். ஷகீலாவைத் தன் மகள் போலவும் நசீரை மூத்த குடியாள் மகன் போலவும் இவள் நடத்துவதை எண்ணி ஊரில் உள்ளோர் நஜ்மாவைத் தூற்றுகின்றனர். இவ்வாறு பேசுபவர்கள் உண்மையில் ஷேக்பரீதுவின் மூத்த மனைவியின் மகளான ஷகிலாவை நஜ்மாவின் மகள் என்று

நினைக்கின்றனர். ஊராரின் பேச்சைக் கேட்ட நசீர் வருந்துகிறான். தன் தந்தையிடம் சென்று விடலாமா என்று எண்ணுகிறான். பழைய நினைவுகள் அவன் மனதில் படமாய் ஓடுகிறது. செங்கோட்டை ஜமாத்தில் குடிகாரக் கணவனிடமிருந்து தன் தாய் விவாக விடுதலை பெற்றதை எண்ணிப் பார்க்கிறான். தன்னை யார் வளர்ப்பது என்கிற நிலை வருகிறது. ஊரார் நசீரின் முடிவை எதிர்நோக்க நசீரோ அன்னையுடன் செல்வதாகக் கூறுகிறான். நசீரின் வார்த்தைகளால் கோபமடைந்த அவன் தந்தையின் சுட்டெரிக்கும் கண்கள் அவன் மனக் கண்ணில் வருகிறது என்றாலும் அன்னையை விடத் தந்தையே மேலானவர் என்கிற எண்ணம் அவனுக்கு ஏற்படுகிறது. தான் பெற்ற பிள்ளையைவிட வேறொருத்தியின் மகள் நம் தாய்க்கு முக்கியம் என்றால் ஏன் நாம் இங்கு இருக்க வேண்டும் என்று எண்ணுகிறான்.

இதுவரை அடங்கிக் கிடந்த நசீரின் மௌனத்தின் நாவுகள் பேசத் தொடங்கிவிட்டன. தன் தந்தையைக் காண செங்கோட்டையை நோக்கி நடக்கின்றான். கடையநல்லூர் கலந்தர் மஸ்தான் அவுலியா தர்கா கந்தூரி விழாவிற்குச் சென்று நசீர் திரும்பி வருவான் என எண்ணியிருந்த நஜ்மா அவன் ஒரு வாரமாகியும் வராததால் வருந்தி அழுகிறாள். ஷேக் .ஃபரீத் எங்கிருந்தாலும் நசீரைத் தேடி கண்டு பிடித்து விடுவோம் என்கிறான். ஆனால் நஜ்மா தேட வேண்டாம் என்கிறாள்.

தான் தன் சிற்றன்னையிடம் பட்ட துயரத்தை நஜ்மா கூறுகிறாள். அதனால் ஒரு வேலை தானும் சிற்றன்னையாக அமையக் கூடிய சூழல் ஏற்பட்டால் மூத்தவளின் பிள்ளைகளைச் சிறப்பாகக் கவனித்துக் கொள்ள வேண்டும் என நினைத்ததாகவும் விதி அப்படியே அமைத்துவிட்டது எனவும் ஷேக்.ஃபரீதுவிடம் கூறி வருந்துகிறாள். மேலும் வீட்டைவிட்டு வெளியெறிவிட்ட தன் மகன் நசீர் திரும்பி வருவானேயானால் ஷகீலா மீது நான் வைத்துள்ள அன்பு குறைந்துவிடுமோ என்று அஞ்சுகிறேன். நசீர் ஆண் பிள்ளை. அவன் துன்பம் துயரத்தையெல்லாம் சகித்து வெற்றியாளனாக வருவான். அவனை ஆண்டவன் காப்பாற்றுவான். என் இதயத் துதிகள் எப்போதும் உண்டு என்கிறாள். ஷேக்.ஃபரீதுவின் கண்களுக்கு நஜ்மா சுடரும் தாரகையாகத் தோன்றுகிறாள்.

மௌனத்தின் நாவுகள் சிறுகதை சிக்கலான கருவைக் கொண்டதாகும். இஸ்லாமிய நெறியைப் பேணாத பொறுப்பற்ற கணவனால் கைவிடப்படும் பெண்ணும் அவளது குழந்தையும் படும் அல்லல் இக்கதையில் பேசப்பட்டுள்ளது. வளரும் குழந்தைப் பருவத்தின் உளவியலை மையப்படுத்தி இக்கதை நகர்ந்து செல்கின்றது. 'கருணாமணாளனின் மௌனத்தின் நாவுகளை உள்வாங்கிக் கொள்ளும்போது எழும் கேள்விகள் பல' எனும் களந்தை பீர் முகம்மதுவின் கூற்று இங்கு சிந்திக்கத்தக்கதாகும்.

5.நாவூரும்மா– ஆளூர் ஜலால்

ஆசிரியர் குறிப்பு

கன்னியாகுமரி மாவட்டம் ஆளூர் எனும் ஊரில் பிறந்தவர் ஆளூர் ஜலால். முஸ்லிம் முரசு மாதஇதழின் ஆசிரியர். ஆளூர் ஜலால் எழுதியசிறுகதைகள் முழுக்க

குமரி மாவட்டக் கிராமிய மொழியில் அமைந்துள்ளன. 1977 இல் 'மினாராக்கள் நிமிர்ந்து நிற்கின்றன' எனும் இவரின் சிறுகதைத் தொகுதி வெளிவந்தது. இவர் 1995 ஆம் ஆண்டு இயற்கை எய்தினார்.

கதைச்சுருக்கம்

'நாவூரும்மா' எனும் இச்சிறுகதையின் கதைத் தலைவி நாவூரும்மா. பீவி பாத்திமா எனும் தறிநெய்யும் பெண்மணியின் மகள் நாவூரும்மா. 28 வயதாகியும் திருமணம் ஆகாமல் திருமண ஆசையுடன் காத்திருக்கிறாள். பீடி சுற்றும் தொழிலாளியாக நாவூரும்மா அறிமுகப்படுத்தப்படுகிறாள். தனக்குத் திருமணம் நடைபெறவில்லையே என்கிற ஏக்கத்தில் இருக்கும் நாவூரும்மாவின் எண்ணம் அந்த ஊரில் நடக்கும் நிகழ்வுகளை, வீதிகளில் வருவோர் செல்வோரை நினைத்துப் பார்க்கிறது. முதல் நாள் நடந்த ஜொஹரா வீட்டுத் திருமணம் பற்றி மனம் அசைபோடுகிறது. இந்தச் சூழலில் வாக்காளர் பட்டியல் தயாரிப்புப் பணிக்கான கணக்கெடுப்பில் ஈடுபட்டுள்ள வள்ளியூர் ஆசிரியர் அப்துல் காதரின் நினைவு வருகின்றது.

அவனை முதற்நாள் பார்த்தவள் மறுநாளும் வருவானா என்று ஏங்குகிறாள். அவளின் ஏக்கத்தைத் தீர்ப்பது போல் மறுநாள் நாவூரும்மா வீட்டில் வந்து வீட்டில் உள்ள நபர்களின்விபரங்களைக் கேட்கிறான். தானும் தன் தாய் பீவி பாத்திமா (வீயாத்து) ஆகிய இருவரும் இருப்பதாகக் கூறுகிறாள். நாவூரும்மாவின் மனது அப்துல் காதரையே சுற்றிச் சுற்றி வருகிறது.

மைதீன் காஜா என்பவன் நாவூரும்மாவின் பக்கத்து வீட்டுக்காரனாக உள்ளான். சற்று மனம் நலம் குன்றியவன் போல் இருக்கின்றான். கால் ஊனமாக நொண்டி நொண்டி நடக்கவும் செய்கின்றான். அந்தத் தெருவில் உள்ளோர் கடைகளுக்குச் சென்று தேநீர் முதலானவற்றை வாங்கி வர அவனைப் பயன்படுத்திக் கொள்கின்றனர். அவன் மூலமாக வாங்கிவரப்பட்ட தேநீர் வாக்காளர் பட்டியல் தயாரிப்புப் பணி ஆசிரியர் அப்துல் காதருக்கும் கொடுக்கப்படுகிறது. அப்துல் காதர் ஆசிரியர் என்பதால் வரதட்சணை இல்லாமலே திருமணம் செய்து கொள்வான் என எண்ணுகிறாள் நாவூரும்மா. ஊரில் பேருக்குத் தான் நூற்றியொரு ரூபாய்க்கு மேல் பெண்ணிடமிருந்து வாங்கக் கூடாது என்கிற சட்டம் உள்ளதாகவும் அது வெறும் ஏமாற்றுச் சட்டம் தான் என்றும் வரதட்சனை அதிகம் கொடுக்கும் பெண்களே திருமணம் செய்து கொள்ளப்படுகிறார்கள் என்றும் நினைக்கிறாள்.

அப்துல் காதர் ஆசிரியர் பற்றிய கனவில் இருந்த நாவூரும்மாவிடம் எதிர்வீட்டு மீராம்மா, அப்துல் காதருக்கு இரட்டைக் குழந்தைகள் உள்ளனராம் என்கிற செய்தியைக் கூறுகிறாள். திருமணமாகி இரட்டைக் குழந்தைகள் இருக்கும் அப்துல் காதரை எண்ணி நாவூரும்மா உள்ளம் வருந்துகிறாள்.

அந்தத் நேரத்தில் பக்கத்து வீட்டு மைதீன் காஜா (மைங்காஜா) வருகிறான். அவனை மனதிற்குள் வரிந்து கொள்கிறாள் நாவூரும்மா. மைதீன் காஜாவை தேநீர் வாங்கிவர அனுப்பிய நாவூரும்மா தன் தாயாரிடம் எனக்கு என்ன வயதாகிறது? என்கிற கேள்வியை முன் வைக்கிறாள். இருபத்தெட்டு எனப் பதில் கூறும் பீவி பாத்திமா தன் மகள் நாவூரும்மாவைப் பார்க்கிறாள். ஏன் இவ்வாறு கேட்கிறாள்? என நினைக்கிறாள். தனக்கு மைங்காஜாவை (மைதீன் காஜா) கல்யாணம் செய்து வைக்க இயலுமா? எனும் தன் எண்ணத்தை தன் தாயிடம் கேட்கிறாள். அதிர்ந்து வருந்தும் பீவி பாத்திமா தேநீர் வாங்கி வரும் மைதீன் காஜாவை இனிமேல் வீட்டின் பக்கம் வரவேகூடாது என விரட்டுகிறாள். மணந்து கொள்ள வரும் மாப்பிள்ளைகள் வரதட்சணை கேட்டு கொடுக்க இயலாத நாவூரும்மாவை நிராகரித்து விடுகின்றனர். முதல் வருடம் அடுத்த தெரு ஹமீது, இந்த வருடம் மூனாந்தெரு இஸ்மாயில் என அனைத்துச் சம்பந்தங்களும் பணத்தட்டுப்பாட்டில் முடியாமல் போய்விடுகின்றன.

இன்னும் மூன்று வருடத்தில் அரைக்கிழவி ஆகிவிடும் தன்னை யார் மணந்து கொள்வார்கள் என வருந்தி அழுகிறாள். பீடி சுத்தும் வேலையை நாவூரும்மா தொடர்வதாகக் கதை நிறைவு பெறுகிறது.

*வரதட்சணை கொடுக்க இயலாமல் ஏழ்மை நிலையில் வாடும் பெண்ணின் நிலை கதையின் கருவாகிறது. பெண்ணுக்கான மணக்கொடை மஹர் என்று கூறப்படும். இஸ்லாமியத் திருமணத்தில் இது முக்கியமானதாகும். இன்று இந்நிலைக்கு மாறாக இஸ்லாமியர்களில் பலரும் பெண் வீட்டாரிடம் சீதனம் பெறுகின்றனர். இது மாபெரும் பாவமாகும். சீதனம் கொடுக்க இயலாத பெண்கள் முதிர் கன்னிகளாக சமூகத்தில் தங்கிவிடுகின்றனர். இஸ்லாம் பெண்ணுக்கு மஹர் எனும் மணக்கொடை கொடுத்து மணம்முடிக்க வேண்டும் என கட்டளையிடுகிறது. இந்த மஹர் பணமாகவோ, பொருளாகவோ இருக்கலாம். தன்னால் இயன்றதைப் பெண்ணிற்குக் கொடுத்து அவளை மணமுடித்துக் கொள்வதே சாலச் சிறந்ததாகும். **‘பெண்களுக்கு மஹர் எனும் அவர்களின் மணக்கொடைகளை மனமுவந்து கொடுத்துவிடுங்கள் அவர்கள் தாமாகவே அதில் எதையேனும் உங்களுக்கு மனமுவந்து விட்டுக்கொடுத்தால் அதைத் தாராளமாக மகிழ்வுடன் உண்ணுங்கள்’** (திருக்குர்ஆன் 4:4) எனும் இறைமறைச் செய்தி பெண்ணிற்கு ஆண் வழங்கவேண்டிய மஹர் எனும் மணக்கொடையின் சிறப்பினை எடுத்தியம்புகிறது.*

நிறைவாக இஸ்லாமியத் தமிழ்ச் சிறுகதைகள் பலவிதமான கதைக்கருக்களை கொண்டவையாகத் திகழ்கின்றன. இஸ்லாமியர் வாழ்வியலை இலட்சியவாத நோக்கிலும், எதார்த்தவாதப் போக்கிலும் பேசுபவையாக அச்சிறுகதைகள்அமைந்துள்ளன. பல்வேறுபட்ட கதைக்களங்கள்,மொழி நடை, பாத்திர உருவாக்கம் என இஸ்லாமியச் சிறுகதைகள் பல வகைகளில் ஆராய்ச்சி மேற்கொள்வதற்குக் களம் அமைத்துத் தருவனவாக அமைந்திலங்குகின்றன.

பன்முக நோக்கில் தலித் சிறுகதைகள்

முனைவர் சு. சாகுல் ஹமீது
உதவிப் பேராசிரியர், தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

தலித்தியப் படைப்பாளுமை என்பது தனிமனித அடையாளம் மட்டுமல்ல. சமுதாயத்தில் புரையோடிக்கிடக்கும் அவலங்களின் சான்று. இருபதாம் நூற்றாண்டின் இறுதியிலிருந்து இன்று வரைக்கும் உலகஇலக்கியத்திலும்,தமிழ் இலக்கியத்திலும் தலித் இலக்கியம் பெரும் பரபரப்பை ஏற்படுத்திக் கொண்டுள்ளது.

தலித் என்ற மராத்திச் சொல்லுக்கு உடைந்து போனவர்கள் என்று பொருள். எழுபதுகளில் மராட்டியத்தில் வசிக்கும் தாழ்த்தப்பட்ட ஒடுக்கப்பட்ட இனத்தைச் சார்ந்த மக்கள் தங்களைத் தலித் என்று அழைக்கத் தொடங்கினர். காலப்போக்கில் தலித் என்ற பெயரே தாழ்த்தப்பட்ட மக்களுக்கானப் பெயராக மாறிவிட்டதைப் பிரிட்டானிகா கலைக்களஞ்சியம் கூறுகிறது.

தாழ்த்தப்பட்ட ஏழைகள், மலைவாழ்மக்கள், உழைப்பாளிகள், நிலமற்றவர்கள், நாடோடிகள் ஆகியோரை அரசியல், சமூக, பொருளாதார அடிப்படையில் சுரண்டப்படுவதையும், வதைக்கப்படுவதையும் குறித்துப் பேசும் இலக்கிய வகைகளே தலித் இலக்கியங்கள் என வரையறுக்கப்படுகின்றன.

தமிழில் தலித்திய எழுத்துக்களின் முன்னோடி என கருத்தப்படுபவர் கே.டானியல் என்ற ஈழ எழுத்தாளர் ஆவார். அங்கீகாரம் இல்லாத காலகட்டத்திலேயே பஞ்சமர் என்ற உயர்சாதியினரை எதிர்த்துப் போராடும் மக்களைப் பற்றிய நாவலைப் படைத்தவர் இவர். தமிழகத்தைப் பொருத்தமட்டில் எண்பதுகளில் தொடங்கி இருபதாண்டு காலமாகத் தலித் சிறுகதைகள் தமிழ் இலக்கியத்தின் போக்கைத் தீர்மானிக்கத் தொடங்கியுள்ளன. தலித் இலக்கியத்தின் வளர்ச்சி ஆரம்பத்தில் மிகக் குறைவாக இருந்தது. ஆனால் தலித் எழுத்தாளர்களின் எண்ணிக்கை இப்போது நூற்றுக்கும் மேலாக அதிகரித்து இருக்கிறது. ஆனாலும் இதில் பெண்கள் குறைவாகவே எழுதுகின்றனர். கல்வியறிவில் தலித் பெண்கள் மற்றவர்களைக் காட்டிலும் பின்தங்கியுள்ள நிலையை இது சுட்டிக் காட்டுகிறது.

பாமா, பூமணி, சிவகாமி, கு. சின்னப்ப பாரதி, இதய வேந்தன், பாப்லோ அறிவுக்குயில், பிரதீபா ஜெயச்சந்திரன், ஸ்ரீதர கணேசன், அன்பாதவன், அழகிய பெரியவன், குடியரசன், இமயம் என தமிழ் இலக்கியம் படைக்கும் எழுத்தாளர்களின் வரிசை நீள்கிறது.

இக்கட்டுரையானது ஆதாரம், சர்டிபிகேட், மினுக்காட்டம் பொழுது, ஒரு தாத்தவும் எருமையும், மண்பாரம் ஆகிய ஐந்து சிறுகதைகளின் வாயிலாகத் தலித்தியச் சாதிப்பாகுபாட்டை, ஒடுக்குமுறையை ஆராய்கிறது.

விழி.பா. இதய வேந்தன் எழுதிய சிறுகதை 'ஆதாரம்' ஆகும். பழங்குடி இருளர் இனத்தைச் சேர்ந்த அஞ்சலையம்மாள் தன் மகன் முருகேசனுக்கு சாதிச் சான்று பெறுவதற்காக அலைவது தான் ஒற்றைவரிக் கதை. இக்கதையை உயிரோட்டமாகக் கொண்டு போகின்றார் ஆசிரியர்.

கணவனை இழந்த அஞ்சலையம்மாள் தனது பன்னிரண்டு வயது மகன் முருகேசனுடன் ஓட்டைக் குடிசையில் வாழ்ந்து வருகிறாள். எப்படியாவது தம் மகனுக்குச் சாதிச்சான்று பெற்று, நன்றாகப் படிக்க வைத்து விட வேண்டும் என எண்ணினாள். அடிக்கடி கிராம அதிகாரியைப்பார்க்கபேருந்தில் டவுனுக்குப் போய் மனு கொடுத்து வந்தாள். அவனும் சிறிது சிறிதாக அவளிடம் ஆயிரம் ரூபாய் வரை பிடுங்கிக் கொண்டு, வருவாய் ஆய்வாளரைப் பார்க்கனும், வட்டாட்சியரைப் பார்க்கனும் என்று இழுத்தடித்துக் கொண்டே இருந்தான்.

வருவாய் ஆய்வாளர் தன் பங்குக்கு ஐநூறுரூபாயைப் பிடுங்கிக் கொண்டு தவணைச் சொல்லி கடைசியில், வட்டாட்சியரைப் பார்த்தால் தான் வேலை முடியும் என்று சொல்லி விட்டான்.

இதற்கிடையில் அஞ்சலையம்மாளுக்குத் தன் கணவன் சண்முகம் நினைவு வந்தது. பாம்பு பிடிக்கிற வேலையோ, வேட்டையாடுவதோ எதுவும் இப்போது இல்லை என்பதால் கூலி வேலைக்குப் போனான். அதுவும் காலை வாரிவிட, வேலைக்காக பெங்களூருச் சென்றவன் திரும்பி வரவேயில்லை.

ஒரு வழியாக வட்டாட்சியரைப் பார்த்தபோது அவர் எரிந்து விழுந்தார். போய் மனையகாரரோடுவா என விரட்டிவிட்டார். மதியத்திற்குப் பிறகு வந்த கிராம அதிகாரி மேலும் ஐநூறுரூபாய் எடுத்துக் கொண்டுத் திங்கட்கிழமை மேலதிகாரி விசாரணைக்கு வந்துவிட வேண்டும். எப்படியாவது சான்றிதழ் பெற்றுத் தருகிறேன் என்று உறுதியளிக்கிறான்.

அஞ்சலையம்மாளும் வட்டிக்குக் கடன் வாங்கி விசாரணைக்கு முன்பே கிராம அதிகாரியிடம் பணத்தை ஒப்படைக்கிறாள். இறுதியாக விசாரணை நாளில் மேலதிகாரி, நீ இருளர் என்பதற்கு என்ன ஆதாரம்! என்று கேட்டு விரட்டியடிக்கிறார். கடந்த இரண்டு வருடங்களாக அஞ்சலையம்மாள் சான்று பெற அலைந்துக் கொண்டிருப்பதாக கதை முடிகிறது.

'ஏன்தா இந்தச் சாதில வந்து பொறந்தோமோ... வயித்துக்கும் பாடு.... உயிர் வாழ்றதுக்கும் பாடுதான் என்ற அஞ்சலையின் வார்த்தைகளின் வழியாகத் தலித்தியக் கொடுமையை ஆசிரியர் எடுத்துரைக்கிறார்.இக்கதையைப் படிக்கும் போது அஞ்சலையம்மாளுடன் சேரந்து நாமும் பயணிப்பது போன்ற உணர்வை ஆசிரியர் ஏற்படுத்தியிருக்கிறார். தலித்திய மக்கள் தங்கள் உரிமையைப் பெறுவதற்காகக்கூட சுரண்டப்படுவதையும், ஏமாற்றப்படுவதையும் இக்கதையின் மூலம் உணர முடிகிறது.

அன்பாதவன் எழுதிய 'சர்டிபிகேட்' என்ற சிறுகதைச் சாதிச் சான்றிதழ் பெறுவதற்காகப் போராடும் ஒரு சிறுவனின் கதையை அடிப்படையாகக் கொண்டது.விக்கிரவாண்டியைச் சுற்றிப் பல இருளர் சாதி குடும்பங்கள் இருந்தன. அவற்றுள் அதிகம் படித்த இருளாண்டிக்கு எட்டாம் வகுப்பு முடித்து ஒன்பதாம் வகுப்புக்குச் செல்ல சாதிச்சான்று தேவை. ஆறேழு முறை வட்டாட்சியர் அலுவலகம் வரை அலைந்தும் கிடைத்தபாடில்லை.

கலெக்டர் கூட்டத்தில் கல்யாணி சார்! மைக்கைப் பிடித்து, இருளருங்க பாம்பு பிடிக்க போங்க. காட்டு வேலைக்குப் போங்க. விவசாயம் பண்ணுங்க. ஆனா உங்க புள்ளைகள நல்லா படிக்க வைங்க. படிச்சாதான் நல்லது என்று பேசியதை இருளாண்டி கெட்டியாகப் பிடித்துக் கொண்டான். எப்படியாவது படித்து முன்னேறி விட வைராக்கியமாக இருந்தான்.

ஆனால் வட்டாட்சியர் அலுவலகத்தில் 'நீ பாம்பு பிடிக்குற பய தானே? போய் பாம்பு பிடிச்சுடுவா பாப்போம்' என்று கிண்டலடித்து அனுப்பிவிட, மறுபுறம் பெரிய அதிகாரியானவர் சம்பந்தம் ரெட்டியார் வீட்டிற்குச் சென்று அவர் மகனுக்குப் போலியான எஸ்.டி. சான்றைக் கொடுத்துக் கையூட்டுப் பெற்று வருகிறார்.

அலுவலகத்திலிருந்து அவமானத்துடன் வெளிவந்த இருளாண்டி நான்கு பாம்புகளைப் பிடித்துச் சாக்கில் போட்டு எடுத்துக் கொண்டு மீண்டும் வட்டாட்சியர் அலுவலகம் செல்கிறான். அலுவலக ஊழியர்கள் இவனைப் பார்த்துக் கிண்டல் செய்ய அவர்கள் மீது பாம்புகளைத் தூக்கி வீசிவிட்டு வெளியேறுவதாகக் கதை நிறைவடைகிறது.

தலித்துக்களுக்கான சலுகைகளையும், உரிமைகளையும், கள்ளத்தனமாகத் திருடும் சில மக்களுக்கும், அதற்குத் துணைப் போகும் அதிகாரிகளுக்கும் எதிராக அவர்கள் வன்முறைகளில் இறங்குவதை இச்சிறுகதை தோலுரித்துக் காட்டுகிறது.

பத்துவயதுக்குட்பட்ட சிறுவர்களுக்கு விளையாட்டே உலகம். தங்களின் கோபதாபங்களை விளையாட்டிலேயே தீர்த்துக் கொள்வார்கள். சேரியின் பள்ளிக்கூட சுவர்களில் கரியால் பொம்மைப் படம் வரைந்து விளையாடும் சிறுவனைப் பற்றியும், அவன் குடும்பமும், சேரியும், சின்னாபின்னாமாக்கப்படுவதை அழகிய பெரியவனின் 'மினுக்காட்டம் பொழுது' என்ற சிறுகதை விவரிக்கிறது.

பள்ளிக்குக் கீழ்ப்பக்கமாய் நடந்து ஆற்றில் இறங்கி ஏறியதும் சுடுகாடு. பக்கத்து ஊர்களிலிருந்தெல்லாம் சாக்கடை வந்து தேங்கியிருக்கும் ஆற்றுப் படுகை. முட்புதர்கள் அடர்ந்த கரையிலும், சுடுகாட்டிலும் மனிதர்கள் ஒதுங்குவார்கள். பள்ளியின் வேறு பக்கமாய் கண்ணுக்கு கெட்டிய தூரம் வரை கானலில் மூழ்கி மூச்சித் திணறிக் கொண்டிருக்கும் முட்காடு. பள்ளியின் எதிரில் மழைநீர் தேங்கியக் குட்டையில்

எருமைகள் குளிக்கின்றன. முட்காட்டில் மலத்துக்கு அலையும் பன்றிகளின் உறுமல்கள் கேட்கின்றன. கட்டி முடித்தபோது அடித்த மஞ்சளின் பொலிவுப் பள்ளியில் இப்போது இல்லை. வெயிலிலும் மழையிலும் நனைந்து வெளிறிப்போய் விட்டது. சின்னக்கைகளும், கால்களும் பள்ளியின் சுவர்களிலும், தரையிலும் தினமும் பதிந்து ஊர்கின்றன. கட்டிடத்தின் எலும்புகள் வலிக்கும் வரை தெருக்களுக்குப் போட கொட்டி வைத்திருக்கும் கருங்கற்களை எடுத்து அடிக்கிறார்கள் சிறுவர்கள்.... என்ற வரிகள் சேரி மக்களுக்காக ஏற்படுத்தப்படும் பள்ளிக்கூடங்களின் அவல நிலைமையைத் தோலுரித்துக் காட்டுகின்றன.

கூலி வேலைச் செய்யும் கிருஷ்ணன் - செவந்தமணி தம்பதிக்கு சூரவேல், சின்னக்குட்டி, பாஞ்சாலி என மூன்று பிள்ளைகள். இதில் சூரவேல் படம் வரைவதில் திறமையானவன். நண்பர்கள் எருமைப் படத்தைச் சுவரில் வரையவே, சூரவேலும் அருகில் புலி படத்தை வரைந்து, புலியை எருமை மீது மோதவிட்டு சண்டை நடத்திக் காட்டுவான். எப்போதும் அவனைச் சுற்றி ஒரு சிறுவர் பட்டாளமே இருக்கும்.

ஒருநாள் மேலூர்ப் பெண்கள் சிலரைச் சேரி இளைஞர்கள் கிண்டல் செய்ததாகச் செய்தி பரவியது. மேலூர்க்காரர்கள் ஒன்று சேர்ந்துச் சேரிக்காரர்களைத் துவம்சம் செய்துவிட்டார்கள். சேரிக்காரர்களில் சிலருக்கு மண்டை உடைந்தது. மேலும் சிலருக்கு கை, கால் உடைந்து மருத்துவமனைகளில் சேர்க்கப்பட்டார்கள்.

அடுத்த நாள் காவல்துறை சேரிக்குள் நுழைந்துக் கலவரத்துக்குக் காரணமானவர்கள் என நிறையப் பேரைத் தூக்கிக் கொண்டு போனது. அதில் கிருஷ்ணனும் இருந்தான். கெஞ்சி, கூத்தாடி இருபது, முப்பது ரூபா கையூட்டுக் கொடுத்துச் சிறையில் இருந்த தன் கணவனைப் பார்த்தாள் செவந்தமணி.

குற்றம் செய்யாமல் இருந்தும், சேரிமக்கள் என்ற ஒரே காரணத்துக்காக அவர்கள் மீது கட்டவிழ்த்து விடப்படும் வன்முறைகளையும், சிறுவர்களின் கற்பனை விளையாட்டு உலகினையும் ஒரு சேர பதிவு செய்கிறது இக்கதை.

மண் வாசனையுடன் கதையைக் கூறும் பலரில் எழுத்தாளர் இமயம் அவர்கள் குறிப்பிடத்தக்கவர். இவர் எழுதிய மண்பாரம் என்ற சிறுகதையில் கொயிவு, மயமாரி, சால் காய்ச்சல், உழவு, வெரப்பயிறு, விரைவுப்புட்டி, ஏர் என விவசாயம் சார்ந்த கருத்துக்களைப் பதிவுச் செய்திருக்கிறார். இக்கதைக் கிருஷ்ணன்-அஞ்சலை என்ற விவசாயத் தம்பதிகளைச் சுற்றி பின்னப்பட்டிருக்கிறது. பெண்களின் கருத்தைப் புறக்கணித்து இழிவு படுத்துவது போன்ற செயல்கள் தலித்தியக் குடும்பங்களுக்குள்ளும் நீடிப்பதை இக்கதை விளக்குகிறது.

எள்ளு, சோளம் என விரப்பயிறு விதைக்க கிருஷ்ணன் எண்ணியப் போது கடலைதான்போட வேண்டும் என அஞ்சலை பிடிவாதமாக இருந்தாள்.தாலியை அடகு வைத்து இரண்டு மூட்டைக் கடலை விதையை வாங்கினாள்.காணி நிலம் முழுதும் விதைப்பு முடிந்த உடனேயே கடும் மழைப் பெய்து விதைகள் அழுகிவிடுகின்றன.

எல்லாம் மண்ணோடு மண்ணாய்போய் விடுகின்றது. 'அதான் ஆம்பள சொன்ன கேக்கனுங்கிறது. பொட்டாட்சிராச்சியம் பண்ணப்பாத்தா இப்படித்தாம் ஆவும். வெரப்பயிற வித்திருந்தாக் கூட ஐநூறு ஆயிரம்னு வித்துக் காசாக்கி ராவாட்டம் காலாட்டிக்கிட்டு தின்னுகிட்டிருக்கலாம். எல்லாம் மண்ணோட போயிரும் போல இருக்கு.' என்ற வரிகளின் வழியாகப் பெண்ணடிமைத்தனத்தை ஆசிரியர் எடுத்துரைக்கிறார்.

அன்னப்பூ ஏரு நாவில் பயறைப் போட்டுக்கொண்டே அஞ்சலையிடம் பேச்சுக் கொடுக்க இவளும் பேச்சைவிடாமல், பயறு கேட்டவர்களுக்குக் கொடுத்துக் கொண்டே ஏர்களுடனே நடந்தவாறு இருந்தாள்.தண்ணீர்க் குடத்தைத் தூக்கிக்கொண்டு வந்த கிருஷ்ணன் ஏர்களை நிறுத்தச் சொல்லித் தண்ணீர் கேட்டர்வர்களுக்கெல்லாம் சொம்புசொம்பாகக் கொடுத்தான். பிறகு, " நேரத்தப் போக்காதீங்க, ஓட்டுங்க வெசயா" என்று சொல்லி ஏர்க்காரர்களை முடுக்கி விட்டான். ஏர்கள் இரண்டு சுற்றுகள் வந்ததும் கடைசி ஏருக்குப் பயறைப் போட்டுக்கொண்டிருந்தவள் "பயறு" என்று கேட்டதும், அஞ்சலை "இந்தா வர்றன்" என்று சொல்லிவிட்டுப் பயறு மூட்டை இருந்த இடத்திற்குப் பெரிய புட்டியுடன் ஓடினாள். புட்டியில் பயறை நிறைத்துக்கொண்டு வந்து, பயறு கேட்டவளின் புட்டியில் கொட்டுவதற்குள் கடைசி ஏர் ஒரு நிமிடம் நின்று விட்டதைப் பார்த்த கிருஷ்ணன் "ரெண்டு எட்டா நடக்க வாணாம் ? ஏரு நிக்குதில்ல?" அறைவது மாதிரி வெடுக்கென்று அஞ்சலைச் சொன்னாள்: ''இத்தலக்கும் அத்தலக்கும் நடக்க வாணாமா? நான் என்ன எளம் குட்டியா?" நான்கு ஏர்களும் தொடர்ந்து உழுதுகொண்டிருந்தன. பயறு கேட்டவர்களுக்குப் பயறையும் தண்ணீர் கேட்டவர்களுக்குத் தண்ணீரையும் அஞ்சலைக் கொடுத்துக்கொண்டிருந்தாள். வேலை மும்முரமாக நடந்து கொண்டிருந்தது….. என்ற வரிகளின் வழியாக நாம் விவசாய நிலத்தில் நிற்கும் உணர்வை ஆசிரியர் நமக்கு அளித்து விடுகிறார்.

ஒரு தாத்தாவுக்கு எருமை மேல் உள்ள அன்பையும் நட்பையும் விளக்குவதுதான் பாமா எழுதிய ஒரு தாத்தாவும் எருமையும் சிறுகதை. அனைவரிடமும் கலகலப்பாகப் பேசக்கூடியவர்தான் மாலாண்டி தாத்தா. தந்தை இருளாண்டியுடன் எட்டுவயதிலேயே மாடு மேய்க்கப்போனவர். தந்தை இறந்த பின் அதையே தொழிலாக்கிக் கொண்டார். கிராமத்தில் அனைவரின் மாடுகளையும் கூலிக்கு மேய்த்துக் கொடுப்பார். தாத்தாவுக்கு எருமை என்றால் பிரியம். தனிமையில் மணிக்கணக்காக எருமையுடன் பேசும் வெள்ளந்தி மனிதராகத் தாத்தாவை ஆசிரியர் நமக்கு அடையாளப்படுத்துகிறார்.

"ஏலேய்.... தெனமும் நாம் பாக்குரேன், நீயி மேயும் போது ஒனியச்சுத்தி பத்து இருவது வெள்ளக் கொக்குக நிக்குதுகளே... எதுக்குலே? அதுக தான் ஒனக்குக் கூட்டாளிகளா? நீயி எங்குட்டுப் போனாலும் ஊர்வலம் போறது கெணக்கா அம்புட்டுக் கொக்கும் ஒங்கூடயே வருதுக. ரொமபாத் தமாசுடா...ஆமா...ஏய்,ந்தா... என்னலே வாலக்கொண்டி இந்த அடி அடிக்க? கொசுக்கடுச்சா கொசுவ அடிப்பியா எம்மேல சத்துனு வாலத்தூக்கிப் போடுறியே. படுவா ராஸ்கோலு." குனுஞ்சு கால்ல ஒட்டியிருந்த

சகதியத் தேச்சுக்கிட்டே எருமயிட்ட கேட்டாரு, ‘‘ஆமலே... எதுக்கு அந்தக் கருச்சாங்குருவிய முதுகுல ஏத்திக்கிட்டே திரிற? நீயி அந்தக் கருங்குருவிய முதுகுல ஏத்திக்கிட்டு, சுத்தி வெள்ளக் கொக்குகளக் கூப்டுகிட்டு அசஞ்சு அசஞ்சு போறதப் பாக்கைல எனக்குச் சிரிப்பாணி அள்ளும் பாத்துக்கோ. அந்தக் கந்தசாமிப் பெயகூட ஒருநாளு எங்கிட்ட சொன்னான்; அந்தக் கொக்குகளும் கரிச்சாங்குருவியுந்தான் ஒனக்குச் செநேகிதமாம் அப்படித்தானலே?”..... என்ற பேச்சுநமக்கு சிரிப்பைத் தந்தாலும், இது தாத்தாவின் கள்ளம் கபடமற்ற உள்ளத்தைக் காட்டுகிறது.

சாதியின் பெயரால் தம்மைத் தரக்குறைவாகப் பேசுபவரை மாட்டைக்கொண்டே குத்தச்செய்யும் தாத்தாவின் வீரமான மறுபக்கத்தையும் ஆசிரியர் சுட்டிக்காட்டத் தவறவில்லை. பிரம்மாச்சாரியான தாத்தாவின் வாழ்க்கையில் எருமைகளும் ஊர்க் குழந்தைகளும் நிறைந்திருக்கிறார்கள். கதை முழுவதிலும் கிராமத்து நெடி வீசுகிறது.

வடிவம், நேர்த்தி, நடை ஆகியவற்றையும், படைப்பாளியைப் பாதித்த உள்ளீடு முடிவு செய்வதோடு அவரது வாழ்க்கையே சூழ்நிலைத் தீர்மானிக்கும் என்பது இச்சிறுகதைகளின் மூலம் வெளிப்படுகிறது. மேலும் சமூக மாற்றத்தைக் கருத்தில் கொண்டு எழுதப்பட்ட தலித் சிறுகதைகள் தமிழ் இலக்கிய வரலாற்றில் ஒரு மைல்கல். இக்கதைகளின் வாயிலாக இந்த நவீன காலத்திலும் மக்களிடையே ஏற்றத் தாழ்வு மற்றும் பெண்ணடிமைத்தனமும், பாலியல் வன்கொடுமைகளும் முற்றிலும் களைந்தெறியப்பட வேண்டும்.

தமிழ்ச் சிறுகதை மரபில் பெண் படைப்பாளிகள்

முனைவர் அ.சையத் ஜாகீர் ஹுசன்,
இணைப்பேராசிரியர் மற்றும் தலைவர் (பொ),
முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி),
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

முன்னுரை

வ.வே.சு. ஐயர் எழுதிய 'குளத்தங்கரை அரச மரம் சொன்ன கதை' என்னும் சிறுகதை 1915 ஆம் ஆண்டு வெளிவந்தது. தமிழ்ச் சிறுகதை மரபில் பெண் படைப்பாளிகளின் பங்களிப்பு முப்பதுகளில் தொடங்குகிறது. விவேக போதினி இதழில் அம்மணி அம்மாள் எழுதிய 'சங்கல்பமும் சம்பவமும்' கதை 1935-ஆம் ஆண்டு வெளியானது. தொடர்ந்து கு.ப.சேது அம்மாள், கமலா விருத்தாசலம், விசாலாட்சி அம்மாள், சாவித்திரி அம்மாள், குமுதினி, குகப்பிரியை, லஷ்மி, அநுத்தமா, சரஸ்வதி ராம்நாத், வசுமதி ராமசாமி, ராஜம் கிருஷ்ணன், சூடாமணி, கே.ஜெயலட்சுமி, வேங்கடரமணி, இந்திராதேவி, சரோஜா ராமமூர்த்தி, சிவசங்கரி, வாஸந்தி, இந்துமதி, அணுராதா ரமணன், ஜோதிர்லதா கிரிஜா, அம்பை, காவேரி, திலகவதி, சிவகாமி, பாமா, அணுராதா, உஷா சுப்பிரமணியம், தமயந்தி, உமாமகேஸ்வரி, தமிழ்ச்செல்வி ஆகிய எழுத்தாளர்கள் சிறுகதை வளர்ச்சிக்கு பங்களித்துள்ளனர், பங்களித்தும் வருகின்றனர். மாதிரி தேர்ந்தெடுப்பாக ஐந்து பெண் சிறுகதை எழுத்தாளர்கள் எழுதிய ஐந்து கதைகள் இங்கு அறிமுகம் செய்யப்படவுள்ளன.

பெண் படைப்பாளிகள்

வை.மு.கோதை நாயகி அம்மாள் (1901-1960) அவர்கள் சுதந்திரப் போராட்ட வீராங்கனை. சிறைவாசம் அனுபவித்தவர். 35 ஆண்டுகளாகத் தாம் நடத்திய ஜகன்மோகினி இதழின் வாயிலாகப் பல பெண் எழுத்தாளர்களுக்குக் களம் அமைத்துக் கொடுத்தவர். பல நாடகங்களை இயற்றிய பெருமைக்குரியவர். 115 நாவல்களை எழுதியவர். காலச் சக்கரம் இவர் எழுதிய சிறுகதை ஆகும்.

மூவலூர் இராமாமிருதம் அம்மையார் (1883-1962) அவர்கள் இசை வேளாளர் மரபில் பிறந்து தேவதாசி முறை ஒழிப்பிற்காகத் தம்மை அர்ப்பணித்தவர். அரசியல், சமூக நீதி, இலக்கியம் எனத் தீவிரமாகச் செயலாற்றிய களப் பணியாளர். 'தமயந்தி' இவர் எழுதிய ஒரே சிறுகதை, 1945 ஆம் ஆண்டு வெளியானது. 'தாசிகளின் மோசவலை அல்லது மதிபெற்ற மைனர்' என்னும் நாவலும் 'இஸ்லாமும் திராவிடர் இயக்கமும்' என்னும் நூலும் இவர்தம் எழுத்தின் சான்றுகளாகும்.

ராஜம் கிருஷ்ணன் (1925-2014) முசிறியில் பிறந்தவர். நாவல் கதைக்களங்களைத் தேடும் செயற்பாட்டாளர். இவருடைய 'ஊசியும் உணர்வும்' சிறுகதை 1952 இல் அகில இந்திய சிறுகதைப் போட்டியில் வென்றது. மேலும் இந்துஸ்தான் டைம்ஸ் வெளியிட்ட உலகச் சிறுகதைத் தொகுப்பில் இடம்பெற்றது. இவர் எழுதிய 'வேருக்கு நீர்' நாவல் 1972 ஆம் ஆண்டு சாகித்ய அகாதெமி விருது பெற்றது. இவருடைய 'தனிமை' சிறுகதை தன் இருத்தலுக்காகப் போராடும் பெண்ணைத் தனிமைப்படுத்தும் சமூக அவலத்தைக் கவனப்படுத்துகிறது.

ஆர்.சூடாமணி (1931-2010) ஓர் உளவியல் எழுத்தாளர். இவருடைய எட்டு சிறுகதைகள் இலக்கியச் சிந்தனை அமைப்பின் பரிசைப் பெற்றுள்ளன. 1957 இல் இவர் எழுதிய 'காவேரி' என்னும் முதல் சிறுகதை வெளியானது. 'உள்ளக் கடல்' என்ற நாவல் உட்பட 37 நூல்களை இவர் எழுதியுள்ளார். 'நாகலிங்கமரம்' என்னும் இவருடைய கதை வணிகமயமான திருமணச் சூழலை விவரிக்கிறது.

வாஸந்தி (1941-பி) கர்நாடகா மாநிலம் தும்கூரில் பிறந்தவர். 'இந்தியா டுடே' தமிழ் மொழியின் பதிப்பாசிரியர். இந்தியக் கலாச்சாரப் பன்னாட்டு நிகழ்வுகளில் தமிழகப் பிரதிநிதியாகப் பங்கேற்றவர். பஞ்சாப் சாகித்ய அகாதெமி விருதாளர். உசிலம்பட்டி பெண் சிசுக்கொலை, தமிழகப் பெண் பீடித் தொழிலாளர் நிலை குறித்த களப்பணியாளர். Cut-Outs, Caste and Cine Stars என்ற இவருடைய ஆங்கில நூல் தமிழக அரசியல் சூழலைக் கவனப்படுத்துகிறது. பெண் சிசுக்கொலை அவலத்தை இவர் எழுதிய 'நஞ்சு' சிறுகதை காட்சிப்படுத்துகிறது.

கதைச் சித்திரங்கள்

காலச்சக்கரம் கதை காதல் தோல்வி அடைந்த ஒரு பெண்ணின் உணர்வுகளை நம் கண் முன்னே காட்சிப்படுத்துகிறது. சுபாஷிணி, பாஸ்கரன் இருவரும் பட்டினத்தில் பிறந்து வளர்ந்தவர்கள். ஒரே பள்ளியில் படித்தவர்கள். ஒன்றாகப் பழகியவர்கள். உள்ளங்களைப் பறிகொடுத்த காதலர்கள். ஏழை குடும்பங்களைச் சார்ந்தவர்கள். சுபாஷிணியின் தந்தை மறைந்த போது ஆண் துணையில்லாமல் அந்தக் குடும்பம் தவித்து நின்ற நிலையில் தான் எப்போதும் அவர்களுக்கு உறுதுணையாக இருப்பேன் என வாக்குறுதி அளித்தவர்தான் பாஸ்கரன். ஆனால் கால மாற்றத்தில் வெளிநாடுகளுக்குச் செல்ல வேண்டும். மேற்படிப்பு படிக்க வேண்டும், சமுதாயத்தில் ஒரு பணக்கார அந்தஸ்தோடு வாழ வேண்டும் என்ற உள்மன உந்துதல் காரணமாக சுபாஷிணியுடனான காதலை உதறுகிறார் பாஸ்கரன். கோடிஸ்வரர் கோவிந்தனின் மகள் சாரதாவைப் பதினைந்தாயிரம் ரூபாய் வரதட்சிணைக்காக மனமுவந்து மணந்து கோடிஸ்வர மாமனாரின் உபாயத்தால் வெளிநாடு சென்று உயர்கல்வி கற்றுத் தேர்ந்து ஒரு மருத்துவராகத் தாயகம் திரும்புகிறார் பாஸ்கரன். மருமகனின் திறமையைப் பாராட்டி கோவிந்தன் அவருக்கு ஓர் உயர்ரக காரைப் பரிசளித்து மகிழ்கிறார். பணக்கார

அந்தஸ்த்தும் வெளிநாட்டுக் கல்விச்சூழலும் சுபாஷிணியின் நினைவுகளை பாஸ்கரன் மனம் மறக்கவில்லை. பட்டினத்தைவிட்டு ஒரு கிராமத்தில் நதிக்கரையோர வீட்டில் குடியேறுகின்றனர் சுபாஷிணியும் அவருடைய தாயாரும். ஏழ்மை, கடன் தொல்லை என வாடும் சுபாஷிணியின் தாய் எப்படியும் தம் மகளுக்கு ஒரு திருமணம் செய்து வைத்துவிட வேண்டும் என அல்லாடுகிறார். இந்த நிலையில் கல்யாணச் செலவிற்கு ஐந்தாயிரம் ரூபாய் ரொக்கத்துடன் ஒரு திருமண வரன் இல்லம் தேடி வந்தபோது அதில் ஒளிந்திருந்த உள்நோக்கங்களைக் காதல் தோல்வியின் விரக்தியினால் சுபாஷிணி பொருட்படுத்தவில்லை. தனக்கு வந்துசேரவேண்டிய கடன் பாக்கியை வசூலிக்க தன் அத்தை மேற்கொண்ட உபாயம்தான் இது என்பதை சுபாஷிணியும் அவர் தாயும் உணர்ந்தபோது காலம் கடந்திருந்தது. மணக்கோலத்தில் மணமகன் காக்காய் வலிப்பினால் காலை இழுத்த காட்சி சுபாஷிணி தாயின் கதறுலுக்குக் காரணமாயிற்று, ஆனாலும் சுபாஷிணியின் மனம் எந்த சலனத்திற்கும் ஆளாகவில்லை. காக்காய் வலிப்பு கணவனோடு நிற்கவில்லை. அடுத்தடுத்து பிறந்த இரண்டு மகன்களுக்கும் தொடர்ந்தது. கணவருடைய பெற்றோரின் மறைவு, உறவினர் புறக்கணிப்பு, வேலையின்மை, நோயாளி கணவன், நோயாளிப் பிள்ளைகள், கரைந்த சொத்து என உள்ளமும் உடலும் வாடிய கணவன் பிள்ளைகளோடு தம் பழைய நதிக்கரையோர வீட்டிற்கே குடியேறுகிறார் சுபாஷிணி. 'அதே அறை அதே கட்டில் அதே சுபாஷிணி அதே நதிக்கரை - ஆனால் அம்மா! அம்மா! என்று கத்தும் இரு நோயாளிக் குழந்தைகளின் குரல்களும் நோயாளிப் புருஷனுடைய பெருமூச்சும் பெற்ற தாயின் இருதயத் தவிப்பும் இன்று அதிகப் படியாகக் காண்கின்றன' என்ற பகுதி சுபாஷிணியின் அந்திம காலத்தை முன்னிறுத்துகிறது. இந்தச் சூழலிலும் தன் தாயிடம் பாஸ்கரன் மீதான தன் அன்புணர்வைப் பகிர்கிறாள். காதலியைத் துறந்த குற்ற மனம் பாஸ்கரனை விட்டு வைக்கவில்லை. பாஸ்கரன் மணந்தது எட்டு வயதுச் சிறுமியை. வெளிநாட்டுப் பயணம் முடிந்து தம் மனைவியைச் சந்திக்கும் ஆவலோடு இருந்த பாஸ்கரன் தன் மனைவி சாரதா ஒரு பிறவிக் குருடு என்பதை அறிந்து அதிர்கிறார். புத்தி பேதலித்த பாஸ்கரன் சுபாஷிணியைத் தேடி வருகிறபோது சுபாஷிணியின் ஆவி கிளியைப் போல் பறந்து நிம்மதி உலகத்தில் ஐக்கியம் அடைகிறது.

'தமயந்தி' சிறுகதை வரலாற்றுத் தன்மையுடையது. புவனகிரி ஜமீன்தார் குணசேகர் ஆண்வாரிசு இல்லாதவர். தமக்கு ஆண்குழந்தை பிறக்க பல பரிகாரங்கள் செய்தும் பலனளிக்காமல் போகவே தன் மகள் தமிழரசியைப் பட்டத்து இளவரசியாக்க முயற்சி எடுக்கிறார். தமிழரசிக்குக் கல்வி புகட்ட தமயந்தி என்னும் ஆசிரியை பணியமர்த்தப்படுகிறார். வழமையான கல்வியின் ஊடே தமயந்தி சமூகச் சீர்திருத்த சிந்தனைகளைத் தமிழரசிக்குப் புகட்டுகிறார். குணசேகர் முடியாட்சி கொடுங்கோன்மை உணர்வுடையவர். மக்கள் நலனைவிட புரோகிதர் நலன் நாடுபவர். இதற்கு நேர்மாறானவர் தருமபுரியைத் தலைநகரமாகக் கொண்டு ஆட்சி செய்த துரைராஜர் என்பவர். கல்வி, வீரம், ஞானம் ஆகியவற்றில் சிறந்த தன் மகன் வீரகுணசீலனுக்குத்

தகுந்த வாழ்க்கைத் துணை ஒன்று அமைதல் வேண்டும் என்ற வேட்கையுடையவர். தமிழரசி தங்கள் மகனுக்குப் பொருத்தமானவர் என்பதை அறிந்த துரைராஜர் சோதிடர் துணையால் தமிழரசியை வீரகுணசீலனுக்கு மணமுடிக்கிறார். குணசேகரனின் அமைச்சராகப் பணியாற்றி மக்களாட்சி மாண்புகளை உணர்ந்திருந்த திருநாவுக்கரசர் பதவியை உதறி மக்களிடையே விழிப்புணர்வுப் பரப்புரையை மேற்கொள்கிறார். ஆண்டான் அடிமை என்ற வேற்றுமையுணர்வு மக்கள் மனங்களில் முடியாட்சிக்கு எதிரான சிந்தனைகளைத் தூண்டிவிட்டன. இந்நிலையில் வீரகுணசீலன் கொல்லப்பட்டார் என்ற செய்தி பெரும்குழப்பங்களுக்கு வழிகோலுகிறது. வாரிசு இல்லாதவர் விதவை கோலத்தில் உள்ளவர் குழந்தை பேறுபெற அமைச்சரின் மோசவலை ஆலோசனையைப் புறந்தள்ளி தமயந்தி, திருநாவுக்கரசர் போன்றோர் துணையால் அரியணை ஏறுகிறார் தமிழரசி. சீர்திருத்தவாதிகளும் பகுத்தறிவாளர்களும் பங்கேற்ற கோலாகலமான பதவியேற்பு விழாவில் வீரகுணசீலன் உயிருடன் தோன்றுகிறார். பதவியேற்பு விழா வீரகுணசீலம் - தமிழரசி மறுமணவிழாவாகவும் திருநாவுக்கரசர் - தமயந்தி கலப்பு மணவிழாவாகவும் சிறக்கிறது.

‘தனிமை’ சிறுகதை பிரேமா அவர்களுக்கும் அவருடைய இரு மகள்களான ரஜனி, உதயா ஆகிய மகள்களுக்கும் இடையிலான பிரிவைக் காட்சிப்படுத்துகிறது. பிரேமாவின் கணவர் தாவாரவியல் ஆராயச்சியாளர். அரிய தாவரங்களின் சேகரிப்பிற்காக மேற்கு தொடர்ச்சி மலையில் பயணித்தபோது கரிய நாகம் தீண்டி உயிர் துறக்கிறார். ஆண் வாரிசு இல்லாத அந்த அறிஞரின் சிதைக்குத் தன் மகன்களே தீ மூட்ட வேண்டும் எனத் தன் அத்தையின் விருப்பத்தைக் கடுமையாக எதிர்க்கிறார் ரஜனி. மகளாக இருந்தால் என்ன தன் தந்தைக்குச் செய்ய வேண்டிய இறுதிக் கடன்களைத் தானே செய்வேன் என்ற தன் உணர்வை உறவினரும் சமூகமும் புறந்தள்ளியபோது போலித்தனமான உறவுகளை உதறுகிறார் ரஜனி. மென்பொருள் பொறியாளரான தன் தங்கை உதயாவை அழைத்துக்கொண்டு தன் ஆராய்ச்சிக் கல்வியைத் தொடர அமெரிக்காவில் குடியேறுகிறார் ரஜனி. அவ்வப்போது வரும் மகள்களின் தொலைபேசி தொடர்புகளை எதிர்பார்த்து காலத்தை நகர்த்தும் பிரேமாவின் வாழ்க்கைச் சூழலே இக்கதையின் மைய ஓட்டம் என்பது குறிப்பிடத்தக்கது.

‘நாகலிங்கமரம்’ வரதட்சிணை பேரத்தை விவரிக்கும் சிறுகதை. திருமணங்கள் புனிதமான நிகழ்வுகள் என்ற நிலை மாறி வணிக மயம் அடைவதற்குப் பெரும் காரணியாக வரதட்சிணை திகழ்கிறது. பிருந்தா மாநிறம் கொண்ட ஓரளவு உடல் வசீகரம் கொண்ட எட்டாம் வகுப்புவரை படித்த இளம்பெண். பிருந்தாவைப் பெண் பார்க்க வந்த மணமகன் வீட்டாரிடம் அவர் தந்தை செய்யும் உரையாடல் நகைச்சுவையும் புத்தி சாதுர்யத்தையும் பிறர் பலவீனத்தைத் தமக்குச் சாதமாக்கிக் கொள்ளும் சுயநலத் தன்மைகளையும் பிரதிபலிக்கிறது. ஏழாயிரம் ரொக்கத்தை வரதட்சிணையாகத் தர முன் வரும் பிருந்தாவின் தந்தை தன் மகனின் படிப்புச் செலவினங்களைப் பிள்ளை வீட்டார் ஏற்க வேண்டும் என்ற கோரிக்கையை வைப்பது பெரும் சலசலப்பை ஏற்படுத்துகிறது.

அதற்கான வழியில்லாமல் போகவே ஏழாயிரம் ரொக்கத்தை நான்காயிரம், நான்காயிரத்து ஐந்நூறு எனப் பேரத்தைப் படிப்படியாக அதிகரித்து இறுதியாக ஐயாயிரம் என மணமகன் வீட்டாரைப் படிய வைக்கும் உரையாடல் சூட்சுமங்களை இக்கதையில் காணமுடிகிறது.

'நஞ்சு' பெண் குழந்தைக்கு எதிரான சமூக மனோநிலையை விவரிக்கும் சிறுகதையாகும். தாம் பெற்றெடுத்தவை பெண் குழந்தைகள் என்பதால் அவற்றை அரும்பு நிலையிலேயே பறிகொடுத்த பேச்சியம்மா மருமகள் மீனாட்சி, கோமதி, காமாட்சி ஆகியோரின் அவலக் குரல்களைப் பதிவு செய்கிறது இக்கதை. காமாட்சியின் ஏழு பிள்ளைகளும் மரணமடைந்தனர். அவை அத்தணையும் பெண் குழந்தைகள் என்பதிலிருந்து அவை இயற்கையாக மரணமடையவில்லை என்று சூசகமாக புலப்படுத்தப்படுகிறது. குழந்தைப் பேற்றிற்கு வழிவகுக்கும் இல்லற உறவிற்கு மறுத்தால் தன் கணவன் இன்னொரு பெண்ணைத் தன் வாழ்க்கைத் துணையாக வரிப்பார் என்ற அச்சுறுத்தலே இந்த சிசு கொலைகளுக்கு மௌன சாட்சியாகப் பெண்ணினத்தை இந்தச் சமூகம் கையாள்கிறது. பெண் குழந்தைக்கு எதிரான ஆணாதிக்க மனோபாவத்திற்கு எதிர்வினையாக ரங்கமணி காமாட்சிக்குப் பிறந்த எட்டாவது குழந்தையான ஆண் குழந்தையை அதன் நாசியில் நெல்லைச் சொருகுகிறாள். கொலைக்குக் கொலை தீர்வாகாது என்பதற்கிணங்க பெண் குழந்தையைப் பெற்ற சண்பகம் குடும்பத்தை விட்டுப் பிரிந்து அதை வளர்க்கத் தலைப்படும் போக்கு ஓரளவு பொருத்தமான தீர்வாக இந்தக் கதை சுட்டுகிறது.

கதை மாந்தர்கள்

எழுத்தாளர்கள் சஞ்சரிக்கும் கற்பனை உலகில் வாசகர்களும் உலாவுகிறார்கள். கதைகளில் வரும் கதாபாத்திரங்கள் படைப்பாளிகளுக்கும் ரசிகர்களுக்கும் பொதுவானவர்களாக இருக்கும்போது வாசிப்பு சுவாரஸ்யமான அனுபவமாக மாறுகிறது. கதைச்சுருக்கத்தில் இடம்பெற்றுள்ள பாத்திரங்களைத் தவிர்த்து பிறவற்றின் விபரங்கள் இங்கு தரப்படவுள்ளன.

கடிதத்தை எதிர்பார்த்துக் காத்திருக்கும் சுபாஷிணியின் ஆசையைப் போக்கியவர் தபால்காரர் கந்தசாமி. படிக்கத் தெரியாத பாமர மக்களான சேஷப் பாட்டியம்மாள், தலையாரி தாண்டவராயன், வெட்டியான் வீரன், இருளப்பன், முனியன், பேயச்சி, பாவாடை, மூக்கன் ஆகியோருக்கு வந்த கடிதங்களைப் படித்துக் காண்பிப்பார் கந்தசாமி. கண் பார்வை மந்தமான ரங்கநாதப் பண்டிதருக்கும் அவரே கடிதங்களைப் படித்துக் காண்பிப்பார். அவர்களுள் வசதியானவர்களிடம் ஓர் அணா, ½ ரூபாய் என்ற அளவில் அன்பளிப்புகளையும் பெற்றுக் கொள்வார். பாஸ்கரனின் அம்மா ரங்கம்மாள் 'காலச்சக்கரம்' கதையின் இன்னொரு முக்கியமான கதாப்பாத்திரம் ஆவார்.

‘தமயந்தி’ கதையில் வரும் புரோகிதர் ஆண் வாரிசு இல்லாத குணசேகருக்குப் பரிகாரங்கள் செய்ய கூறியவர். பரிகாரங்கள் செய்தும் ஆண் குழந்தை பிறக்காததை, எல்லாம் விதிப்பயன் எனச் சமாளித்தவர் மடாதிபதி. போலித்தனமான ஆன்மீகத்தின் குறியீடாகக் காட்டப்படும் இவர் கதையின் முடிவில் தமிழ்க் கல்விப் பரப்புரையாளராக மாறுகிறார். மனோன்மணி தமயந்தியின் தாய், தாசி குலத்தில் பிறந்து மடத்தின் ஊழியராகப் பணியாற்றுபவர். மகளைத் தாசியாக்காமல் படிக்க வைத்தவர். கட்டழகியாக வளர்ந்த மகளைத் தாசியாக்க முனைந்தவர். மதன சுந்தரி தமயந்தியின் தோழி. மடாதிபதி தமயந்திமேல் கொண்ட மோகத்தை அவளுக்கு உணர்த்தியவர் தனகோடி செட்டியார். அவருடைய இளம்வயது விதவை மகள், கோமாளி, ஜெயில் சூப்பிரண்டு மற்றும் அவருடைய மனைவி, வீரகுண சீலனின் கார் டிரைவர், மனோகரஞ்சனி மடாதிபதியின் சீடர், வெங்கடசய்யர் என்ற அமைச்சர், சீர்த்திருத்த தோழியர் இராசாயி அம்மாள் இக்கதையில் வரும் நிகழ்ச்சி மாந்தர்களாவர். ஜோதிடர் சுப்பராயர் புரோகிதர் ராமையர் வீரகுணசீலன் தமிழரசி திருமணத்திற்கு உதவி செய்தோர் ஆவர்.

மகன்களைப் பிரிந்த பிரேமாவின் தனிமைத் துயருக்கு ஆறுதலாக இருந்தவர் கீதா என்ற சிறுமி ஆவார். விபத்தில் அடிபட்டு சாலையில் கிடந்தவரை மருத்துவமனையில் அனுமதித்து காப்பாற்றியவர் பிரேமா. அவர் பள்ளிக்கூட ஊழியராகப் பணியாற்றுகிறார். அவருடைய மனைவி சத்துணவுப் பணியாளர். இவர்களுடைய வளர்ப்பு மகள்தான் கீதா. கீதாவின் பெற்றோர் விபத்தில் மரணமடைந்தவர்கள். நிராதரவான கீதாவை வளர்க்க முன்வந்த பள்ளிக்கூட ஊழியரைக் கொச்சைப்படுத்துகிறார் அவருடைய தாய். ரஜனியின் அத்தையின் மூத்தமகன் சோமு. அத்தையின் இளைய மகன் மணி மருந்து விற்பனைப் பிரதிநிதி. மூத்த மகனை பிரோமாவின் மகனாகத் தாரை வார்த்து இளைய மகனை அவருடைய மருமகனாக ஆக்க பிரயாசைப்பட்டு தோல்வி அடைந்தவர் ரஜனியின் அத்தை. மகன்களுக்குத் திருமணமாகி இறுதியாக அவரும் மறைந்தார். பாசுப்பிரமணியம் பிரேமாவின் கணவரின் தூரத்து உறவினர். விசாகப்பட்டினத்தில் வாழ்ந்து வருபவர். அவர் மகன் அலாஸ்காவில் பிஎச்.டி, ஆராய்ச்சியாளர். விவாகரத்தானவர். ரஜனியை மணமுடிக்க விருப்பப்பட்டவர். இப்படிப் பல கதாபாத்திரங்கள் நிரம்பி வழிந்தாலும் கதாபாத்திரங்களிடையே வெளிப்படும் வெறுமை ‘தனிமை’ சிறுகதையின் துயரமாகக் காட்சி அளிக்கிறது.

பிரேமாவின் தோழி மீனாட்சி, அவருடைய அம்மா, பிரேமாவைப் பெண்பார்க்க வந்த மாப்பிள்ளை மற்றும் அவருடைய பெற்றோர், திருமணத் தரகர் ‘நாகலிங்க மரம்’ கதையில் வரும் முக்கிய கதாபாத்திரங்கள் ஆவர். பிரேமாவாவின் தந்தையும் பிள்ளையின் அம்மாவும் வரதட்சிணைப் பேரத்தில் பிரதானமாக அங்கம் வகிக்கிறார்கள். சூடு பறந்த இந்த உரையாடலில் சற்றும் அலட்டிக் கொள்ளாமல் ஜன்னல் வழியாக நாகலிங்க மரத்தை ரசித்துக் கொண்டும் அதில் உள்ள பூக்களை எண்ணிக் கொண்டும் அவ்வப்போது இம்மரத்தின் சிறப்புகளை விவரிக்கும் வகையில் வார்க்கப்பட்டுள்ளது

பிரேமா என்ற பாத்திர வடிவம். இது நாகலிங்க மரமும் இக்கதையின் இன்னொரு கதாபாத்திரமோ வாசகரை வியக்க வைக்கிறது.

குமரேசன் சண்பகத்தின் கணவர் ஆவார். கோமதி, ஜானகி குமரேசனின் அண்ணிகள் ஆவர். கமாட்சியின் கணவர் ஆணாதிக்கக் குறியீடாக 'நஞ்சு' சிறுகதையில் படைக்கப்பட்டுள்ளார். மருத்துவச்சி சுப்புத்தாயீ, சுகாதாரப் பணியாளர் மல்லிகா இக்கதையின் செயலுக்கு அணிசெய்யும் கதைமாந்தர்கள் எனில் மிகையாகாது.

கதைகள் உணர்த்தும் சமுதாயக் கருத்துகள்

- தூய்மையான காதல் உள்ளம் சார்ந்தது. பணம், காமம் ஆகிய தடைகளைத் தாண்டி நிற்கும் நிலைபேறானது என்பதை 'காலச்சக்கரம்' கதை உணர்த்துகிறது.
- பழமைவாதத்தைத் தகர்க்க வேண்டும். சமுதாய சீர்த்திருத்தங்கள் மேலோங்க வேண்டும். குறிப்பாகத் தேவதாசி ஒழிப்பு, விதவையர் மறுமணம், கலப்பு மணம், புரோகித ஒழிப்பு, மக்களாட்சி மாண்புகள், உழைப்புக்கேற்ற ஊதியம் போன்ற சமுதாய சிந்தனைகளை 'தமயந்தி' கதை வலியுறுத்துகிறது.
- ஆண் வாசரிசு இல்லாத ஒரு குடும்பம் எதிர்கொள்ளும் சமூக அவலங்களை 'தனிமை' சிறுகதை அம்பலப்படுத்துகிறது.
- வரதட்சிணையில் பேரம்பேசி உடற்குறைபாடு உள்ள ஒருவருக்குத் தன் மகளைப் பேசி முடிக்கும் சுயநலத் தந்தையின் முகமூடியைக் கிழிக்கிறது 'நாகலிங்க மரம்' என்ற கதை.
- பெண்சிசுக் கொலை என்ற சமூகச் சிக்கலை விவாதத்திற்குள்ளாக்குகிறது 'நஞ்சு' என்னும் சிறுகதை.

முடிவுரை

கதைகள் கூறும் மரபுகள் காலந்தோறும் மாறிவந்தாலும் அவற்றின் உட்பொருள் என்பது ஒன்றோடொன்று தொடர்புடையவனாக உள்ளன என்பதை மேற்கூறப்பட்ட சான்றுகள் வாயிலாக அறிய முடிகிறது. ஓர் ஆண் பெண்களின் பிரச்சினைகளை எடுத்துரைப்பதற்கும் ஒரு பெண் அவற்றை ஆவணப்படுத்துவதற்கும் உள்ள வேறுபாடுகளை இக்கதைகள் நமக்குத் தெளிவாகப் பல செய்திகளை உணர்த்துகின்றன.

குறிப்புதவி நூற்களும் கட்டுரைகளும்

1. வெண்ணிலா, அ., மீதமிருக்கும் சொற்கள் - பெண் எழுத்தாளர்களின் சிறுகதைகள் (1930-2004), நியூ செஞ்சுரி புக் ஹவுஸ் (பி) லிட்., சென்னை, திசம்பர் 2007, மு.ப.
2. சுந்தரராஜன் (சிட்டி), பெ.கோ., சிவபாத சுந்தரம், சோ., தமிழில் சிறுகதை : வரலாறும் வளர்ச்சியும், க்ரியா வெளியீடு, சென்னை, ஆகஸ்ட் 1989, மு.ப.
3. பிரேமா, முனைவர் இரா., சிறுகதை வளர்ச்சியில் பெண் எழுத்தாளரகளின் பங்கு, தமிழ் இணையக் கல்விக்கழக இணையதளக் கட்டுரை.

இசுலாமியத் தமிழ் ஆய்வாளர்கள்



முனைவர் அ.சையத் ஜாகீர் ஹுசன் 1965(பி.) எம்.ஏ., எம்.எட்., எம்..'.பில்., பிஎச்.டி., எம்.எஸ்சி., (உளவியல்). திருச்சிராப்பள்ளி ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி) முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறையில் 1994-ஆம் ஆண்டு உதவிப் பேராசிரியராகப் பணியில் சேர்ந்து தற்போது இணைப்பேராசிரியர் மற்றும் துறைத்தலைவராகவும் கல்லூரித் தேர்வு நெறியாளராகவும் பொறுப்பு வகிக்கிறார். கல்லூரியின் கலைப்புல முதன்மையராகவும் (2017-2022) பொறுப்பு வகித்துள்ளார். நீதி நூல்களில் கல்வி, மனிதம் மலர ஆகிய நூல்களின் ஆசிரியர். திருச்சிராப்பள்ளித் தமிழ்ச் சங்கத்தில் துணை அமைச்சராக உள்ளார். இவர்தம் மேற்பார்வையில் இதுவரை 60 பேர் ஆய்வியல் நிறைஞர் பட்டமும்12 பேர் முனைவர் பட்டமும் பெற்றுள்ளனர்.



முனைவர் வ.முஹம்மது யூனுஸ் 1964(பி.) எம்.ஏ., எம்..'.பில்., பிஎச்.டி., திருச்சிராப்பள்ளி ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி) முதுகலைத் தமிழாய்வுத் துறையில் 1989 ஆம் ஆண்டு உதவிப்பேராசிரியராகப் பணியில் சேர்ந்து தற்போது இணைப் பேராசிரியராகப் பணிபுரிந்து கொண்டிருக்கிறார். 2007-2016 காலகட்டத்தில் 'ஜாம்கிராப்' எனும் கிராம ஏற்பு மேம்பாட்டுத் திட்டத்தின் ஒருங்கிணைப்பாளராகச் செயலாற்றினார். உருது, மலையாளம், ஆங்கிலம் ஆகிய மொழிகளைச் சார்ந்த நான்கு நூற்களைத் தமிழாக்கம் செய்துள்ளார். அவற்றுள் 'வரலாற்றில் வாழ்பவர்கள்' (2019) என்னும் ஆங்கில நூல் குறிப்பிடத்தக்கது. கோவைச் செம்மொழி (2010) தமிழ் மாநாட்டின் கருத்தரங்கக் கட்டுரையாளராகவும், அரசுவிருந்தினராகவும் கலந்து கொண்டார். இவருடைய மேற்பார்வையில் 35 பேர் ஆய்வியல் நிறைஞர் பட்டம் பெற்றுள்ளனர்.



முனைவர் ஷே.நாகூர் கனி 1971(பி.) எம்.ஏ., பி.எட்., எம்..'.பில்., பிஎச்.டி., திருச்சிராப்பள்ளி ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி) முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறையில் 2000-வது ஆண்டில் உதவிப்பேராசிரியராகப் பணியில் சேர்ந்து தற்போது இணைப்பேராசிரியராகப் பணியாற்றி வருகிறார். காஜா மியான் மாணவர் விடுதியில் ஒருங்கிணைப்பாளராகப் பொறுப்பு வகிக்கிறார். கோவை உலகச் செம்மொழித் தமிழ் மாநாடு(2010) மற்றும் கோலாலம்பூரில் நடைபெற்ற உலகத் தமிழ் ஆராய்ச்சி ஒன்பதாவது மாநாடு(2015) ஆகியவற்றில் பங்கேற்று ஆய்வுரைகள் வழங்கிய பெருமைக்குரியவர். மௌலானா சூமியின் ரகசிய ரோஜா, சாகித்ய அகாதெமி விருது பெற்ற படைப்புகள் ஆகிய நூற்களின் பதிப்பாசிரியர். இவருடைய மேற்பார்வையில் இதுவரை 45 பேர் ஆய்வியல் நிறைஞர் பட்டத்தையும் இருவர் முனைவர் பட்டமும் பெற்றுள்ளனர்.



முனைவர் ச.அ.சையத் அகமது பிரோசு 1976(பி.) எம்.ஏ., பிஎச்.டி. திருச்சிராப்பள்ளி ஜமால் முகமது கல்லூரி(தன்னாட்சி) முதுகலைத் தமிழாய்வுத்துறையில் 2004-ஆம் ஆண்டு முதல் உதவிப்பேராசிரியராகப் பணியாற்றி வருகிறார். இசுலாமியச் சிறுகதைகளில் வாழ்நெறி மதிப்பியல் கருத்தாக்கம், சிந்தனை நதி, ஆன்மாவின் திறவுகோல் ஆகிய நூல்களின் ஆசிரியர். இசுலாமியத் தமிழ் இலக்கியத்தில் வரலாறும் பண்பாடும், இசுலாமியத் தமிழ் இதழ்களின் பணி உள்ளிட்ட தலைப்புகளில் நடைபெற்ற எட்டு கருத்தரங்குகளை முன்னின்று நடத்தியவர். இவருடைய மேற்பார்வையில் இதுவரை முப்பதின்மர் ஆய்வியல் நிறைஞர் பட்டத்தையும் ஐவர் முனைவர் பட்டத்தையும் பெற்றுள்ளனர்.நாற்பதற்கும் மேற்பட்ட பன்னாட்டு மற்றும் தேசிய அளவிலான ஆய்வுக் கருத்தரங்குகளில் பங்கேற்று ஆய்வுக்கட்டுரைகளைச் சமர்ப்பித்துள்ளார்.

9 789356 363816

நிகழ்வுகள் மற்றும் சூழ்நிலைகளுக்கு ஏற்ப சிந்தையில் தோன்றிய சில நல்ல சிந்தனைகளைத் திரட்டி இயற்றிய ஆக்கங்களில் இருந்து தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட சிறந்த பத்துக் கட்டுரைகளின் தொகுப்புதான் இந்த சிந்தனைத் திரட்டு.

இந்நூலின் ஆசிரியர் முனைவர் அலி இப்ராஹீம் ஜமாலி திருச்சி ஜமால் முஹம்மது கல்லூரியில் அரபிப் பேராசிரியராகப் பணிபுரிந்து வருகிறார். ஆசிரியப் பணியில் இருபது ஆண்டுகளுக்கு மேலான அனுபவம் உள்ளதுடன், எழுத்துத் துறையில் ஆழ்ந்த அனுபவம் உள்ளவர். இவர் அரபி, தமிழ், ஆங்கிலம் உள்ளிட்ட மொழிகளில் எழுதிய கட்டுரைகள் மல சர்வதேச, தேசிய இதழ்கள் மற்றும் சஞ்சிகைகளில் வெளியிடப்பட்டுள்ளன. கனடாவில் உள்ள 'நோவா அரபி மொழிச் சஞ்சிகை' ஆசிரியர் குழுவில் உறுப்பினராக உள்ள இவர் அரபி மொழியில் எழுதிய இரண்டு புத்தகங்கள் ஜெர்மனியில் உள்ள நூர் பப்ளிஷிங் நிறுவனத்தால் வெளியிடப்பட்டுள்ளன.

Price Rs 200.00
ISBN 979-8885217664-8

முனைவர் அலி இப்ராஹீம் ஜமாலி

ஜமாலியின் சிந்தனைத் திரட்டு

முனைவர்
அலி இப்ராஹீம் ஜமாலி

நூல் குறித்து:

மறைந்த தம் தந்தையின் நினைவாக முகநூலில் பதியப்பட்ட பதிவுகளின் தொகுப்பே இச்சிறுநூல். இதில் தனது தந்தையின் வாழ்வு, குணநலன்கள் மற்றும் நற்குணங்களைப் பற்றி ஆசிரியர் குறிப்பிட்டுள்ளார்.

நூலாசிரியர்:

இந்நூலின் ஆசிரியர் முனைவர் அலி இப்ராஹீம் ஜமாலி திருச்சியில் உள்ள ஜமால் முஹம்மது கல்லூரியில் அரபுப் பேராசிரியராகப் பணிபுரிந்து வருகிறார். ஆசிரியப்பணியில் இருபது ஆண்டுகளுக்கும் மேலான அனுபவம் உள்ளவராகவும், எழுத்துத்துறையில் ஆர்வம் அனுபவம் உள்ளவர். இவர் அரபு, தமிழ், ஆங்கிலம் முதலான மொழிகளில் எழுதிய கட்டுரைகள் பல சர்வதேச, தேசிய இதழ்கள் மற்றும் சஞ்சிகைகளில் வெளியிடப்பட்டுள்ளன. மலாயில் உள்ள தேசிய அரபு மொழிச் சஞ்சிகை ஆசிரியர் குழுவில் உறுப்பினராக உள்ள இவர் அரபு மொழியில் எழுதிய இரண்டு புத்தகங்கள் அச்சுவடிவில் உள்ள நூர் பப்ளிஷிங் நிறுவனத்தால் வெளியிடப்பட்டுள்ளன.

Price Rs 80.00
ISBN 979-88856980Z-3



முனைவர்
அ.மு. அலி இப்ராஹீம் ஜமாலி

என் தந்தையின் நினைவலைகள்

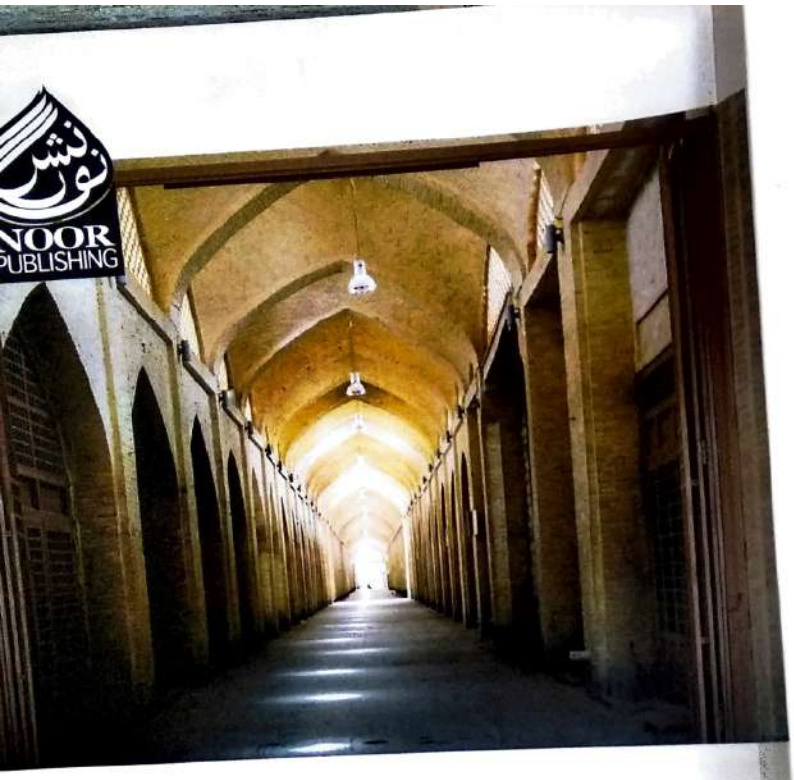
ஆழ்ந்த சிந்தனைகளையும் அழுத்தமான கருத்துக்களையும் சுருக்கமான வரிகளில் வார்த்தை நயத்தோடு வர்ணிப்பதில் கவிதைகளுக்கு நிகர் எதுவுமில்லை படிக்கும் காலத்திலிருந்தே கவிதைகள் மீது எனக்கு அளவற்ற காதல் உண்டு அந்த காதலின் அடையாளமாய் அவ்வப்போது என் சிந்தையில் ஓடிக்கொண்டிருக்கும் கருத்துக்களை கவிதை வடிவில் தர முயற்சித்திருக்கிறேன்

Price Rs 80.00
ISBN 979-888569405-6
9 798885 694056

வரியெல்லாம் குருதி



முனைவர்
அ . முஹம்மது அப்துல் காதர் ஹுஸைனி



نشاد علي و ف الوافي

الأبعاد الاجتماعية والثقافية في كتابات عبده خال: دراسة تحليلية

نشاد علي و ف الوافي

NOOR PUBLISHING

الأبعاد الاجتماعية والثقافية في كتابات عبده خال: دراسة تحليلية

هذا كتاب يتمحور محورها الأساسي علي عبده خال والقضايا الاجتماعية والثقافية والسياسية والدينية المتناولة في عدة أعماله المهمة بالتركيز الخاص على رواية أخاذة رجذابة اقتطفت جائزة العالمية للرواية العربية "ترمي بشرر". عبده خال كاتب رائع نشيط فعّال ينتمي إلى فرقة تؤمن بأن "الأدب لخدمة المجتمع" لا إلى فرقة "الفن للفن". حاملا في صميم قلبه أن الأدب لا بد أن يتطرق إلى قضايا المجتمع وقضايا إنسانية ليرصد ما في حياة الإنسان من آلام وأوجاع ويعمل لتخفيفها وتثليجها كتب سبع روايات وعدة قصص قصيرة ومقالات في مختلف الوسائل. بهذا العرض الخاص عالج من خلال أعماله المتعددة مختلف القضايا الاجتماعية والثقافية والسياسية والدينية.

وفي نفس الوقت يحاول الكاتب أن يتطرق إلى القاء الضوء على تاريخ مملكة العربية السعودية ومميزاتها الجغرافية كما يحاول أن يعالج تاريخ الأدب العربي نثرا وشعر في هذه البقعة المقدسة.

يعكس هذا الكتاب ما وقع من تغيرات إيجابية وسلبية كما هي تحدث في أي مجتمع كان في ضوء كتابات عبده خال، غرة الأدب العربي من السعودية في العصر الراهن والحائز على جائزة العالمية للرواية العربية عام 2010م المشهور في العالم العربي بجائزة بوكر العربية (Arab Booker Prize).



استاذ مساعد في قسم البحوث والماجستير في اللغة العربية وادابها بكلية جمال محمد (كلية مستقلة تتمول عليها الحكومة) المنتسبة إلى جامعة بهاراتي دارسن بتامل نادو/ الهند وكاتب نهرير الف كتابا وحرّر القواميس العربية والإنجليزية والكتب العربية عبارة عن أدب الأطفال. اختير كتابه (تم تأليفه بالشراكة مع اسلم الوافي) إلى المقرر الدراسي بأعرق وافضل جامعة هندية.

NOOR PUBLISHING

9 786202 345002



This is the Era of Information. There is no use with having loads of data that hardly motivate us. But refreshingly in this book, all the information you find, motivates and gives hope to make our future better. A leader in this Era is the one who makes good out of the information, not the one who gets drowned in and not benefiting from it.

In this book, all the contents are carefully selected to be motivating. That's why I have named it 'Manshahi Motivation'. The quotes inspired me and I am sure would do the same magic to my readers as well.

"Everything that comes to you is the guideline from God, that may come to you by any means"

- Manshah

To follow my writings
bedtimestories-manshah.blogspot.com
shahulmansha - In Miraquill App
(An Exclusive App for Writers)

PUBLICATIONS
No.1, Post Office Street
Khajamalai, Trichy - 23
Tamil Nadu
Mobile : 94436 67230
Email : jazymtrichy@gmail.com

978-93-81583-03-9

MANSHAHI MOTIVATION

Compiled by

A. AHAMED SHAHUL HAMEED,
M.A., M.Phil., NET., PGDIBFM
Assistant Professor
P.G. & Research Department of Arabic
Jamal Mohamed College (Autonomous)
Trichy.

SPRINGER PROTOCOLS HANDBOOKS

For further volumes:
http://www.springer.com/series/8623

Springer Protocols Handbooks collects a diverse range of step-by-step laboratory methods and protocols from across the life and biomedical sciences. Each protocol is provided in the Springer Protocol format: readily-reproducible in a step-by-step fashion. Each protocol opens with an introductory overview, a list of the materials and reagents needed to complete the experiment, and is followed by a detailed procedure supported by a helpful notes section offering tips and tricks of the trade as well as troubleshooting advice. With a focus on large comprehensive protocol collections and an international authorship, Springer Protocols Handbooks are a valuable addition to the laboratory.

Methods in Actinobacteriology

Edited by

Dhanasekaran Dharumadurai

Department of Microbiology, Bharathidasan University, Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India

Humana Press

Editor
Dhanasekaran Dharumadurai
Department of Microbiology
Bharathidasan University
Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India

ISSN 1949-2448 ISSN 1949-2456 (electronic)
Springer Protocols Handbooks
ISBN 978-1-0716-1727-4 ISBN 978-1-0716-1728-1 (eBook)
https://doi.org/10.1007/978-1-0716-1728-1

© The Editor(s) (if applicable) and The Author(s), under exclusive license to Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2022
This work is subject to copyright. All rights are solely and exclusively licensed by the Publisher, whether the whole or part of the material is concerned, specifically the rights of translation, reprinting, reuse of illustrations, recitation, broadcasting, reproduction on microfilms or in any other physical way, and transmission or information storage and retrieval, electronic adaptation, computer software, or by similar or dissimilar methodology now known or hereafter developed.
The use of general descriptive names, registered names, trademarks, service marks, etc. in this publication does not imply, even in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protective laws and regulations and therefore free for general use.
The publisher, the authors, and the editors are safe to assume that the advice and information in this book are believed to be true and accurate at the date of publication. Neither the publisher nor the authors or the editors give a warranty, expressed or implied, with respect to the material contained herein or for any errors or omissions that may have been made. The publisher remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

This Humana imprint is published by the registered company Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature.
The registered company address is: 1 New York Plaza, New York, NY 10004, U.S.A.

16 Isolation of Endophytic Actinobacteria from Flowers, Fruits, and Seeds of Higher Plants 97
D. Jayanthi, A. Martin Paul, and Leena Sebastian

17 Isolation Actinobacteria from Desert Soils 109
Ashraf Khalifa and A. Sankaranarayanan

18 Methods for Isolation of Epiphytic Actinobacteria from Rhizosphere of Spermatophytes 113
S. Shravya, S. J. Meghana, and D. Jayanthi

19 Isolation of Epiphytic Actinobacteria from Lichens 121
M. S. Shabeena Banu, T. Nargis Begum, G. Vinothini, D. Dhanasekaran, and N. Thajuddin

20 Isolation of Endophytic Actinobacteria from Lichens 131
M. S. Shabeena Banu, T. Nargis Begum, D. Dhanasekaran, and N. Thajuddin

21 Isolation of Psychrophilic and Psychrotolerant Actinobacteria 141
Manigundan Kaari, Abirami Baskaran, Gopikrishnan Venugopal, Radhakrishnan Manikkam, and Parli V. Bhaskar

22 Isolation of Halophilic Actinobacteria from Different Habitats 145
A. Martin Paul and D. Jayanthi

23 Isolation of Thermophilic Actinobacteria from Different Habitats 155
Pranjali Chole, Lokesh Ravi, and Kannabiran Krishnan

24 Isolation of Stone-Dwelling Actinobacteria 163
Shabari Girish, Lokesh Ravi, and Kannabiran Krishnan

25 Cultivation Techniques of Rare Actinobacteria 169
Vijayakumar Ramasamy, Thirumurugan Durairaj, Cholarajan Alagappan, and Raja Suresh Selvapuram Sudalaimuthu

26 Chemotaxonomical Characterization of Actinobacteria 181
Vijayakumar Ramasamy and Raja Suresh Selvapuram Sudalaimuthu

27 Application of Bioinformatic Tools for Phylogenetic Analysis 187
Manigundan Kaari, Jerrine Joseph, Radhakrishnan Manikkam, Mary Shamya, and Wilson Aruni

28 Methods for Whole-Genome Analysis of Actinobacteria Through Bioinformatics Approaches 193
I. Sarkar, G. Sen, and A. Sen

29 Nanopore-Based Long-Read Sequencing Technology to Obtain Highly Contiguous Whole-Genome Sequence of Actinobacterial Genomes like *Streptomyces* Sp.: A Complete Guide for Actinobacterial Whole Genome Sequencing Project Using Nanopore 207
Sankaranarayanan Gomathinayagam, Loganathan Karthik, and Kodiveri Muthukaliannan Gothandam

30 Mining Genomes of Actinobacteria 221
Sushant Parab, Davide Corà, and Federico Bussolino

31 Comparative Genomics of Actinobacteria 229
Sushant Parab, Davide Corà, and Federico Bussolino

"Isolation of Epiphytic Actinobacteria from Lichens"

Shabeena Banu M.S.[1], Nargis Begum T.[1], G. Vinothini[2], Dharmadhurai Dhanasekaran[2], Thajuddin N.[2]

1- PG & Research Department of Biotechnology, Jamal Mohamed College, Affiliated to Bharathidasan University, Tiruchirappalli -620 020, Tamil Nadu, India.

2- Department of Microbiology, School of Life Science, Bharathidasan University, Tiruchirappalli- 620 024, Tamil Nadu, India.

ABSTRACT

The ever-increasing broad spectrum of diseases and the urgent need to combat it has become a challenge, opening an exciting avenue in the field of biotechnology and biomedical research to produce a potent drug. Epiphytic Actinobacteria being a prolific producer of a thousand biologically active secondary metabolites play a significant role in the production of various antimicrobial, antiviral, anticancer, probiotics and other industrially important compounds. Lichens as a symbiotic structure of alga and fungi known as the ecological niche of various kinds of microbes serve as an alternative source for the isolation of such novel Actinobacteria. The study focuses mainly on the collection, pretreatment and isolation methods of Epiphytic Actinobacteria isolated from lichens, many of which have been successfully isolated and turned into useful drugs and other organic chemicals. With the increasing advancements in science and technology, there would be greater demand in the future for new bioactive compounds synthesized by Actinobacteria from various lichen sources.

Keywords: Epiphytic, Actinobacteria, Secondary metabolites, Antimicrobial, Antiviral, Anticancer, Probiotics, Lichens, Bioactive compounds.

1. INTRODUCTION

Actinobacteria which are ubiquitous and one of the most diverse groups of bacteria in nature represents the largest taxonomic units among the 18 major lineages currently recognized within the domain bacteria [1]. Actinobacteria represent one of the most primitive lineages among prokaryotes which are believed to have evolved about 2.7 billion years ago [2]. They are found universal which are widely distributed in natural and all man-made environments. The members are anaerobic however, some genera range from facultative to obligatory anaerobic, unicellular organisms filamentous, and spore-forming lineages. “Actinobacteria/Actinomycetes” drives their name from a Greek work called “atkis” (a ray)

SPRINGER PROTOCOLS HANDBOOKS

For further volumes:
http://www.springer.com/series/8623

Springer Protocols Handbooks collects a diverse range of step-by-step laboratory methods and protocols from across the life and biomedical sciences. Each protocol is provided in the Springer Protocol format: readily-reproducible in a step-by-step fashion. Each protocol opens with an introductory overview, a list of the materials and reagents needed to complete the experiment, and is followed by a detailed procedure supported by a helpful notes section offering tips and tricks of the trade as well as troubleshooting advice. With a focus on large comprehensive protocol collections and an international authorship, Springer Protocols Handbooks are a valuable addition to the laboratory.

Methods in Actinobacteriology

Edited by

Dhanasekaran Dharumadurai

Department of Microbiology, Bharathidasan University, Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India

Humana Press

Editor
Dhanasekaran Dharumadurai
Department of Microbiology
Bharathidasan University
Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India

ISSN 1949-2448 ISSN 1949-2456 (electronic)
Springer Protocols Handbooks
ISBN 978-1-0716-1727-4 ISBN 978-1-0716-1728-1 (eBook)
https://doi.org/10.1007/978-1-0716-1728-1

© The Editor(s) (if applicable) and The Author(s), under exclusive license to Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2022
This work is subject to copyright. All rights are solely and exclusively licensed by the Publisher, whether the whole or part of the material is concerned, specifically the rights of translation, reprinting, reuse of illustrations, recitation, broadcasting, reproduction on microfilms or in any other physical way, and transmission or information storage and retrieval, electronic adaptation, computer software, or by similar or dissimilar methodology now known or hereafter developed.
The use of general descriptive names, registered names, trademarks, service marks, etc. in this publication does not imply, even in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protective laws and regulations and therefore free for general use.
The publisher, the authors, and the editors are safe to assume that the advice and information in this book are believed to be true and accurate at the date of publication. Neither the publisher nor the authors or the editors give a warranty, expressed or implied, with respect to the material contained herein or for any errors or omissions that may have been made. The publisher remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

This Humana imprint is published by the registered company Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature.
The registered company address is: 1 New York Plaza, New York, NY 10004, U.S.A.

16 Isolation of Endophytic Actinobacteria from Flowers, Fruits, and Seeds of Higher Plants 97
D. Jayanthi, A. Martin Paul, and Leena Sebastian

17 Isolation Actinobacteria from Desert Soils 109
Ashraf Khalifa and A. Sankaranarayanan

18 Methods for Isolation of Epiphytic Actinobacteria from Rhizosphere of Spermatophytes 113
S. Shravya, S. J. Meghana, and D. Jayanthi

19 Isolation of Epiphytic Actinobacteria from Lichens 121
M. S. Shabeena Banu, T. Nargis Begum, G. Vinothini, D. Dhanasekaran, and N. Thajuddin

20 Isolation of Endophytic Actinobacteria from Lichens 131
M. S. Shabeena Banu, T. Nargis Begum, D. Dhanasekaran, and N. Thajuddin

21 Isolation of Psychrophilic and Psychrotolerant Actinobacteria 141
Manigundan Kaari, Abirami Baskaran, Gopikrishnan Venugopal, Radhakrishnan Manikkam, and Parli V. Bhaskar

22 Isolation of Halophilic Actinobacteria from Different Habitats 145
A. Martin Paul and D. Jayanthi

23 Isolation of Thermophilic Actinobacteria from Different Habitats 155
Pranjali Chole, Lokesh Ravi, and Kannabiran Krishnan

24 Isolation of Stone-Dwelling Actinobacteria 163
Shabari Girish, Lokesh Ravi, and Kannabiran Krishnan

25 Cultivation Techniques of Rare Actinobacteria 169
Vijayakumar Ramasamy, Thirumurugan Durairaj, Cholarajan Alagappan, and Raja Suresh Selvapuram Sudalaimuthu

26 Chemotaxonomical Characterization of Actinobacteria 181
Vijayakumar Ramasamy and Raja Suresh Selvapuram Sudalaimuthu

27 Application of Bioinformatic Tools for Phylogenetic Analysis 187
Manigundan Kaari, Jerrine Joseph, Radhakrishnan Manikkam, Mary Shamya, and Wilson Aruni

28 Methods for Whole-Genome Analysis of Actinobacteria Through Bioinformatics Approaches 193
I. Sarkar, G. Sen, and A. Sen

29 Nanopore-Based Long-Read Sequencing Technology to Obtain Highly Contiguous Whole-Genome Sequence of Actinobacterial Genomes like *Streptomyces* Sp.: A Complete Guide for Actinobacterial Whole Genome Sequencing Project Using Nanopore 207
Sankaranarayanan Gomathinayagam, Loganathan Karthik, and Kodiveri Muthukaliannan Gothandam

30 Mining Genomes of Actinobacteria 221
Sushant Parab, Davide Corà, and Federico Bussolino

31 Comparative Genomics of Actinobacteria 229
Sushant Parab, Davide Corà, and Federico Bussolino

Isolation of Endophytic Actinobacteria from Lichens

Shabeena Banu M.S.[1], Nargis Begum T.[1], Dharmadhurai Dhanasekaran[2], Thajuddin N.[2]

[1-] PG & Research Department of Biotechnology, Jamal Mohamed College, Affiliated to Bharathidasan University, Tiruchirappalli -620 020, Tamil Nadu, India.

[2-] Department of Microbiology, School of Life Science, Bharathidasan University, Tiruchirappalli- 620 024, Tamil Nadu, India.

ABSTRACT

With the likelihood of discovering new drugs with new chemical structures to combat various life-threatening diseases, Actinobacteria continues to be the mainstream supplier of various antibiotics in biotechnological industries. In this context, Actinobacteria are receiving much attention in recent years serving as a source of biotechnologically potential compounds. Lichens contribute as an alternative rich reservoir which harbors diverse microorganism that does include Actinobacteria. The study focuses on different methods of isolation of Endophytic actinobacteria isolated from Lichens. The collection, pretreatment, and isolation methods of Lichen associated Actinobacteria are introduced and discussed. There is evidence to suggest that the unique nature of the symbiosis has played a substantial role in shaping many aspects of lichen chemistry. The study of cultivable Endophytic Actinobacteria isolated from lichens bestows a better explicit of the physiological functions of these microorganisms within the "lichen microbiome".

Keywords: Endophytic, Actinobacteria, Lichens, Collection, Pretreatment, Microbiome.

1. INTRODUCTION

Actinobacteria (Actinomycetes), a gram-positive, aerobic, filamentous bacteria with high G+C content with the GC% of 57%-75% serves as a mainstream supplier of a variety of natural drugs and other bioactive metabolites, including antibiotics, enzyme, inhibitors, and enzymes [1]. The distribution of Actinobacteria in various natural habitats, including soil, ocean, extreme environments, plants and animals has been reported to date. As there is an alarming scarcity and need for new antibiotics against many multidrug-resistant bacteria and other

AUTHORS PROFILE



Dr. S. Mohanasundaram is working as an Assistant Professor in the Department of Biochemistry at Sri Sankara Arts and Science College (Autonomous), Kanchipuram, Tamilnadu. He graduated in Biochemistry at Annai Therasa Arts and Science College, Thirukkalukundram, Tamilnadu, India. He secured Master of Science in Advanced Biochemistry at University of Madras (Guindy campus), Tamilnadu, India and Master of Philosophy in Biochemistry from Vinayaka Missions University, Salem, Tamilnadu, India. He secured Ph.D., in Biochemistry at Bharathiar University, Coimbatore, Tamilnadu, India. He is in teaching profession for more than 13 years. He has published 2 patents and more than 75 papers in National and International Journals, Conference and Symposiums. His main area of interest includes Nutritional Pharmacology and Medicinal Chemistry. He is functioning as associate editor / editorial board member in many SCOPUS / Web of science / UGC CARE journals.



Dr. Khayala Rajab Mammadova. She graduated biology faculty of Baku State University. Then did her master in Biophysics field in Baku State Universly. After that she did her Ph.D., work in Botany Institute of Azerbaijan National Academy of Sciences. In 2008-2009 years she was a collaborative Ph.D., student at the International Center for Chemical and Biological Sciences (H. E. J. Research Institute of Chemistry) University of Karachi in Karachi, Pakistan. In 2011, she began working as an Assistant at the Department of Biochemistry of Azerbaijan Medical University, and is currently working an Associate Professor at the Department of Medical and Biological Physics of Azerbaijan Medical University.



Dr. Huseyn Azizulla Abiyev. He graduated Azerbaijan Medical University, Faculty of Pharmacy. In 1973, he began working as a laboratory assistant at the Central Research Laboratory of Azerbaijan Medical University,and is currently working Full Professor at the Department of Medical and Biological Physics of Azerbaijan Medical University. He is author and co-author of more than 90 publications, including textbooks, monograph, articles, abstracts, patents. His scientific interests are Biophysical, Biochemical problems, effects of radioactive radiation on proteins, biomaterials. He is a member of Azerbaijan Biophysics Society.



Dr. S. Mohamed Rabeek is working as an Assistant Professor in the PG and Research Department of Chemistry at Jamal Mohamed College (Autonomous), Tiruchirappalli, Tamilnadu. He graduated in Chemistry at The New College, Chennai, Tamilnadu, India. He secured Master of Science in Chemistry at Jamal Mohamed College (Autonomous), Tiruchirappalli, Tamilnadu, India and Master of Philosophy in Chemistry from Jamal Mohamed College (Autonomous), Tiruchirappalli, Tamilnadu, India. He secured Ph.D.,in Chemistry at Jamal Mohamed College (Autonomous), Tiruchirappalli, Tamilnadu, India. He / She is in teaching profession for more than 08 years. He has published 1 patent and more than 20 papers in National and International Journals, Conference and Symposiums. His main area of research includes Synthetic Organic and Medicinal Chemistry.

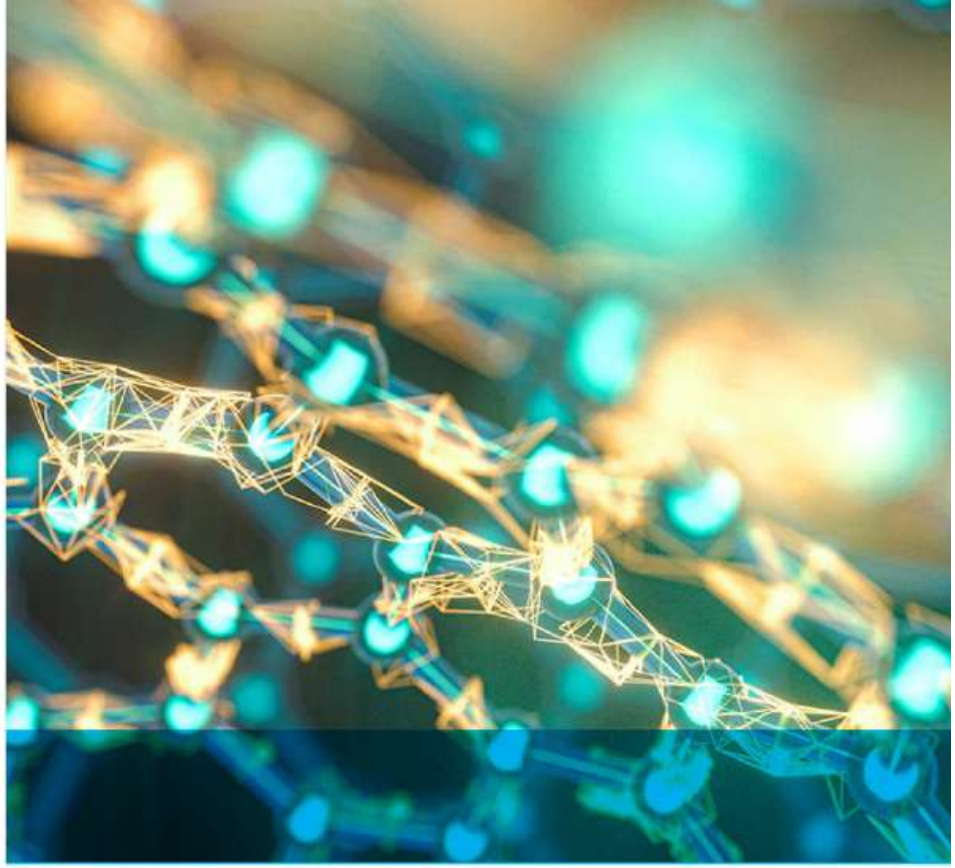


Dr. Vidhya Rekha .U is working as Assistant Professor in the Department of Public Health Dentistry at Sree Balaji Dental College and Hospital, Pallikaranai, Chennai. Tamilnadu. She graduated in MDS, Public Health Dentistry at SRM Dental College and Hospital, Ramapuram, Chennai. Tamilnadu, India. She is in teaching profession for more than 7 years. She has published more than 75 papers in National and International Journals, Conference and Symposiums.

Scientific International Publishing House

ISBN : 978-93-5625-153-3
www.sipinternationalpublishers.com

FUNDAMENTALS OF IMPLANT BIOMATERIALS



FUNDAMENTALS OF IMPLANT BIOMATERIALS

Dr. S. MOHANASUNDARAM
Dr. KHAYALA RAJAB MAMMADOVA
Dr. HUSEYN AZIZULLA ABIYEV
Dr. S. MOHAMED RABEEK
Dr. VIDHYA REKHA.U

AUTHORS PROFILE



Dr.A.Samsathbegum working as an Assistant Professor in the Department of Chemistry at Jamal Mohamed College (Autonomous), Bharathidasan University, Trichirappalli, Tamilnadu, India. She graduated in chemistry with distinction at Holy Cross College (Autonomous), Bharathidasan University, Trichirappalli, Tamilnadu, India. She secured Master of chemistry with distinction in Bishop Heber College (Autonomous), Bharathidasan University, Trichirappalli, Tamilnadu, and India. She secured Ph.D. in Chemistry at Jamal Mohamed College (Autonomous), Bharathidasan University, Trichirappalli, Tamilnadu, India. She is in the field of corrosion science at Jamal Mohamed College (Autonomous) Trichirappalli, Tamilnadu, India. She is in teaching profession for more than 10 years. She has Published 14 research papers and also presented more than 23 research papers in National and International Journals, Conference and Symposiums. Her main area of interest includes Green inhibitors for preventing and controlling corrosion and synthesizing green Nano particles and ionic liquids from green plants. She has also filed the patent under the title of Design and biological study on new anti-inflammatory hybrid derivatives.



Dr. Anamika Gupta working as an Associate Professor in the Department of Chemistry, AMU, Aligarh. She obtained her Ph.D. in the field of Chemistry from Aligarh Muslim University in 2006. She pursued research in the area of Synthetic Organic Chemistry and Photochemistry with special emphasis on the Photochemical Studies on Drug Molecules. She published 23 research articles in peer reviewed journals and presented papers in various conferences (National and International).



Dr. V. Anitha Kumari, working as Professor and Principal, in the Department of Pharmaceutical Chemistry, at Nova College of Pharmacy, Jangareddygudem, West Godavari, Andhra Pradesh, India. She graduated in Pharmacy at College of Pharmaceutical Sciences, Andhra University, Visakhapatnam, India. She secured Master of Pharmacy in Pharmaceutical Chemistry, at Sri Padamavati Mahila Viswa Vidyalayam, Tirupati, Andhra Pradesh, India. She secured Ph.D. in Pharmaceutical Sciences, at, Sri Padamavati Mahila Viswa Vidyalayam, Tirupati, Andhra Pradesh, India. She is in the field of Pharmacy, as Professor and Principal, at Nova College of Pharmacy, Vegavaram, Jangareddygudem, West Godavari, Andhra Pradesh, India. She is in teaching profession for more than 13 years. She has presented 30 number of papers in National and International Journals, Conference and Symposiums. Her main area of interest includes Design, Synthesis and Characterization of novel molecules, Screening and Evaluation of compounds, In silico study of compounds and Molecular Docking studies.

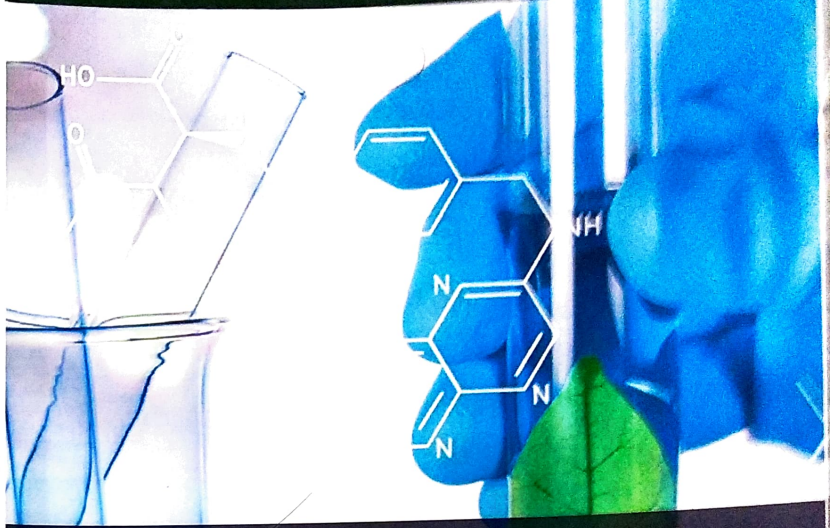


Dr. Sharad Timaji Tajane working as Assistant professor in the Department of Chemistry at Mumbai Bhavan's College (Autonomous) Andheri Mumbai. He graduated in General Science at Dhamangaon (Rly) Adarsh Mahavidyalaya, Dhamangaon (Rly), Maharashtra, India. He secured Master of Science in Chemistry at Amravati Department of Chemistry Amravati University, Amravati, Maharashtra. He secured Ph.D. in Chemistry at Mumbai University Bhavan's College, Andheri (W) Mumbai, Maharashtra India. He is in the field of Teaching. Chemistry at Chemistry Department Bhavan's College (Autonomous), Andheri Mumbai, Maharashtra, India. He is in teaching profession for more than 27years. He has presented 4 number of papers in National and International Journals, Conference and Symposiums. His main area of interest includes Coordination Chemistry and Catalysis.

Scientific International Publishing House

ISBN : 978-93-5625-095-6
www.sipinternationalpublishers.com

CHEMISTRY: THE CENTRAL SCIENCE



CHEMISTRY: THE CENTRAL SCIENCE

Dr.A.Samsathbegum
Dr. Anamika Gupta
Dr. V. Anitha Kumari
Dr. Sharad Timaji Tajane

Advanced Research in Physical And Biological Sciences



Editor- in -Chief

Dr. P. Sakthivel

Associate Editors

Dr. N. Muruganantham

Dr. R. Govindharaju

Dr. P. Anitha

ABOUT THE EDITORS

Dr. P. Sakthivel



Dr. P. Sakthivel, M.Sc. (Phy)., M.Sc. (IT)., M.Phil. (Phy), M.Phil., (CS)., Ph.D. He specializes in various areas of Physical sciences such as Nanotechnology, Thin film, Crystallography, etc. He is working as an Associate Professor in the Department of Physics, Urumu Dhanalakshmi College, Tiruchirappalli-19, Tamil Nadu, India. He has worked as Head of the department of various disciplines like Industrial Electronics, Applied Physics and Computer Science in the self-financing stream of Urumu Dhanalakshmi College, Tiruchirappalli, from the date of joining, with more than 30 years of experience, for his perpetual excellence in academics. He has published over 80 articles in the reputed international journals of Crystallography and Nanoscience and technology.

Dr. N. Muruganantham



Dr. N. Muruganantham, M.Sc., B.Ed., M.Phil., Ph.D., PGDCA., DSCWM. He specializes in various subjects of Chemical sciences such as Phytochemistry, Nanotechnology, Coordination Chemistry, etc. He works as an Assistant Professor in the Department of Chemistry, Thanthai Hans Roever College (Autonomous), Elambalur, Perambalur, Tamil Nadu, India. He has 11 years of experience in his perpetual excellence in academics. He has published 70 research papers in the reputed international journals of Phytochemistry, Coordination Chemistry, Nanoscience and technology. He has presented more than ten papers at National and International Conferences.

Dr. R. Govindharaju



Dr. R. Govindharaju, M.Sc., B.Ed., Ph.D. He specializes in various subjects of Chemical sciences such as Coordination Chemistry, Nanotechnology, Phytochemistry, etc. He is an Assistant Professor in the Department of Chemistry, Thanthai Hans Roever College (Autonomous), Elambalur, Perambalur, Tamil Nadu, India. He has 05 years of experience in his perpetual excellence in academics. He has published more than 50 research papers in the reputed international journals of Phytochemistry, Coordination Chemistry, Nanoscience and technology. He has presented more than ten papers at National and International Conferences.

Dr. P. Anitha



Dr. P. Anitha, M.Sc., B.Ed., M.Phil., Ph.D. She is expertise in various research areas such as Nanotechnology, Thin film physics and Crystallography. She works as an Associate Professor in the Department of Physics, Roever Engineering College, Elambalur, Perambalur, Tamil Nadu, India. She has 13.6 years of teaching experience and published more than 30 research papers in reputed International journals. She has presented more than ten papers at National and International Conferences.

₹xxx

ISBN 978-935574261-2

9 789355 742612

walnutpublication.com

INDIA • UK • USA

Sustainable Nanomaterials for Biosystems Engineering

Trends in Renewable Energy, Environment, and Agriculture

Junaid Ahmad Malik, Megh R. Goyal , Mohamed Jaffer M. Sadiq

ISBN :

9781774912010

Publisher/Imprint:

AAP, CRC Press (Taylor & Francis Group)

Pages :

521

Format :

Print/e-Book

Language :
English
Edition/Volume :
1st
© Year :

2022

Publication date:
October 2022

Price

$189.95

Order Now

About the Book

This new volume explores the integration of bionanomaterials and sustainable resources for the development of new and emerging sustainable processes. It highlights the concept of essential bionanomaterials derived from sustainable resources with examples of interdisciplinary methodologies and research that highlight the reuse of biomass waste as well as the proper usage of green technologies. The volume considers the most recent trends, challenges, and applications in bionanomaterials derived from sustainable sources in energy production and environmental mitigation.

The book looks at state-of-the-art trends in the use of bionanomaterials for renewable energy such as in production of solar energy, for energy harvesting, and for energy conversion and storage. Chapters consider the application of bionanomaterials for the development of improved optical and electrical biosensors. The volume goes on to address the promising use of

bionanomaterials for environmental remediation, such as for recovering heavy metals, radioactive metals, and other pollutants from wastewater, from river water, from soils, etc. Other topics include the use of sustainable nanomaterials in the food industry, in the biomedical field, in ecological research, and more.

This volume, **Sustainable Nanomaterials for Biosystems Engineering: Trends in Renewable Energy, Environment, and Agriculture,** advocates innovative and emerging green technologies for bionanomaterials for an economical and sustainable society for the improvement of humankind in a variety of ways. It will be valuable for academicians, environmentalists, practitioners, NGOs, and industry professionals who are working in the field of biosystems engineering.

Table of Contents

Preface

PART I: BIONANOMATERIALS FOR RENEWABLE ENERGY SOURCE TRENDS
1. Usage of Bionanomaterials in Production of Solar Energy
Md. Jahidul Haque, Zahidul Islam, Ahmed Sidrat Rahman Ayon, Akib Jabed, Zarin Rafa Shaitee, Sanzana Tabassum Proma, Mst. Esmotara Begum, M. Humayan Kabir, M. Mintu Ali, M. Abdul Kaiyum, and M. S. Rahman

2. Scope of Bionanomaterials in Generation of Solar Energy
Ambreen Ashar, Muhammad Zeshan, Muhammad Mohsin, Noshin Afshan, Zeeshan Ahmad Bhutta, and Alina Bari

3. Advanced Electrochemical Bionanomaterials for Energy Conversion and Storage
Suman Gandi, Saran Srihari Sripada Panda, Saidi Reddy Parne, Nagaraju Pothukanuri, and Gangaraju Gedda

PART II: NANOMATERIALS FOR BIOSENSING APPLICATIONS

4. Carbon Nanomaterials for Optical and Electrical Biosensors
Hridoy Jyoti Bora, Gautomi Gogoi, Samiran Upadhyaya, Kangkan Jyoti Goswami, Geeti Kaberi Dutta, and Anamika Kalita

5. Recent Trends in Graphene-Derived Applications for Energy Harvesting and Biosensing
Vedant A. Joshi and Girish M. Joshi

6. Nanomaterials for Biosensing Applications: Concepts and Recent Advancements
Jnanraj Borah and Anupam Chetia

PART III: BIONANOMATERIALS FOR RENEWABLE ENVIRONMENTAL TRENDS

7. Advanced Bionanomaterials for Environmental Remediation
Jaya Gangwar, Joseph Kadanthottu Sebastian, and Preethy Chandran

8. Advanced Bionanomaterials for Environmental Clean Recovery Process
Noshin Afshan and Alina Bari

9. Advanced Bionanomaterials for Heavy Metals and Radioactive Metals Recovery Process
Gayathri Vijayakumar, Surya Arcot Venkatesan, Suparna Perumal, and Shivani Kumar

10. Advanced Bionanomaterials Used to Recover Pollutants from Wastewater
Noshin Afshan, Alina Bari, Ayub Khan, and Yaqoob Shah

11. Role of Nanomaterials in the Treatment of Polluted Cauvery River Water in Tiruchirappalli District (TamilNadu)
R. Arulnangai and Kamal Ahmad Qureshi

12. Potential Nanomaterials for Bioremediation and Biodegradation
Vijaya Geetha Bose, Shreenidhi Krishnamurthy Subramaniyan, Saranya Sri Santhanam, Shreaya Bhaskar, and Sowmia Narayan Sridhar

13. Smart Nanomaterials for Bioremediation and Biodegradation: Laboratory and On-Site Applications and Future Trends
Zeynep Yilmaz-Sercinoglu, Selcen Durmaz-Sam, Fulden Ulucan-Karnak, and Cansu Ilke Kuru

PART IV: NANOMATERIALS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

14. Scope of Nanotechnology in Biomedical and Ecological Research
Dwaipayan Sinha and Arpita De

15. Green Nanotechnology: The Novel and Emerging Strategy for Sustainable Development
Ria Ghosh, Priyanjana Ghosh, Somnath Kar, Suchetana Mukherjee, and Dwaipayan Sinha

16. Sustainable Nanomaterials for the Food Industry: Current Scenario and Perspectives
Vishal Sharma, Abhishek Kumar, Neha Kumari, and Manisha Thakur

Index

About the Authors/Editors

Junaid Ahmad Malik, PhD
Lecturer, Department of Zoology, Government Degree College, Bijbehara, Kashmir (J&K), India

Junaid Ahmad Malik, PhD, is a Lecturer with the Department of Zoology at Government Degree College, Bijbehara, Kashmir (J&K), India, and is actively involved with teaching and research activities. He has more than eight years of research experience. His areas of interest are ecology, soil macrofauna, wildlife biology, conservation biology, etc. Dr. Malik has published 21 research articles and technical papers in international peer-reviewed journals and has authored and edited

books, book chapters, and more than 10 popular editorial articles. He also serves as an editor and reviewer of several journals. He has participated in several state, national, and international conferences, seminars, workshops, and symposia and has more than 20 conference papers to his credit. He is a life member of the Society for Bioinformatics and Biological Sciences.

Megh R. Goyal , PhD
Retired Professor in Agricultural and Biomedical Engineering, University of Puerto Rico, Mayaguez Campus; Senior Acquisitions Editor, Biomedical Engineering and Agricultural Science, Apple Academic Press, Inc.

Megh R. Goyal, PhD, PE, is a Retired Professor in Agricultural and Biomedical Engineering from the General Engineering Department in the College of Engineering at the University of Puerto Rico–Mayaguez Campus. He has worked as a Soil Conservation Inspector and as a Research Assistant at Haryana Agricultural University and Ohio State University. He was the first agricultural engineer to receive the professional license in Agricultural Engineering from the College of Engineers and Surveyors of Puerto Rico and was proclaimed as the "Father of Irrigation Engineering in Puerto Rico for the twentieth century" by the ASABE, Puerto Rico Section, for his pioneering work on micro irrigation, evapotranspiration, agroclimatology, and soil and water engineering. During his professional career of over 52 years, he has received many prestigious awards. A prolific author and editor, he has written more than 200 journal articles and several textbooks and has edited over 100 books.

Mohamed Jaffer M. Sadiq, PhD
Postdoctoral Researcher, School of Chemical Science and Technology, Yunnan University, Kunming, P.R. China

Mohamed Jaffer M. Sadiq, PhD, is a Postdoctoral Researcher at the School of Chemical Science and Technology at Yunnan University in Kunming, P.R. China. Dr. Sadiq has published 20 research articles and technical papers in international peer-reviewed journals. He is also serving as an editor and reviewer for several journals. He has participated in several state, national, and international conferences, seminars, workshops, and symposia. Dr. Sadiq has more than 10 years of industrial and research experience. His areas of interest are photocatalysis, heterogeneous catalysis, wastewater treatment, biomaterials, bio-nanotechnology, etc.

Previous
Next
Widget Didn't Load
Check your internet and refresh this page.
If that doesn't work, contact us.
Refresh this page
Page
About Us
Terms & Conditions
Privacy Policy
Cancellation and Refund Policy

New Qazi Bagh, KP Road, Anantnag,
Kashmir (J&K), India - 192101

Ansari Road, Daryaganj
New Delhi, India - 110002

+91- 9796 33 00 89
Make Payment

-
-

editor@worldbiologica.com

© Copyright 2019 by **W**

Blockchain, Internet of Things, and Artificial Intelligence

Edited by
Naveen Chilamkurti
T. Poongodi
Balamurugan Balusamy

CRC Press
Taylor & Francis Group
Boca Raton London New York

CRC Press is an imprint of the
Taylor & Francis Group, an **informa** business

9780367371531_FM.indd 3 07-01-2021 12:18:42 PM

First edition published 2021
by CRC Press
6000 Broken Sound Parkway NW, Suite 300, Boca Raton, FL 33487-2742

and by CRC Press
2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon, OX14 4RN

CRC Press is an imprint of Taylor & Francis Group, LLC

© 2021 Taylor & Francis Group, LLC

Reasonable efforts have been made to publish reliable data and information, but the author and publisher cannot assume responsibility for the validity of all materials or the consequences of their use. The authors and publishers have attempted to trace the copyright holders of all material reproduced in this publication and apologize to copyright holders if permission to publish in this form has not been obtained. If any copyright material has not been acknowledged please write and let us know so we may rectify in any future reprint.

Except as permitted under U.S. Copyright Law, no part of this book may be reprinted, reproduced, transmitted, or utilized in any form by any electronic, mechanical, or other means, now known or hereafter invented, including photocopying, microfilming, and recording, or in any information storage or retrieval system, without written permission from the publishers.

For permission to photocopy or use material electronically from this work, access www.copyright.com or contact the Copyright Clearance Center, Inc. (CCC), 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923, 978-750-8400. For works that are not available on CCC please contact mpkbookspermissions@tandf.co.uk

Trademark notice: Product or corporate names may be trademarks or registered trademarks, and are used only for identification and explanation without intent to infringe.

Library of Congress Cataloging-in-Publication Data
Names: Chilamkurti, Naveen, 1974- editor. | Poongodi, T., editor. | Balusamy, Balamurugan, editor.
Title: Blockchain, internet of things, and artificial intelligence / Naveen Chilamkurti, T. Poongodi, Balamurugan Balusamy.
Description: First edition. | Boca Raton : C&H/CRC Press, 2021. | Includes bibliographical references and index.
Identifiers: LCCN 2020045938 (print) | LCCN 2020045939 (ebook) | ISBN 9780367371531 (hardback) | ISBN 9780429352898 (ebook)
Subjects: LCSH: Blockchains (Databases) | Internet of things. | Artificial intelligence--Social aspects.
Classification: LCC QA76.9.B56 B5624 2021 (print) | LCC QA76.9.B56 (ebook) | DDC 005.74--dc23
LC record available at https://lccn.loc.gov/2020045938
LC ebook record available at https://lccn.loc.gov/2020045939

ISBN: 978-0-367-37153-1 (hbk)
ISBN: 978-0-429-35289-8 (ebk)

Typeset in Palatino
by SPi Global, India

Contents

Preface vii
Editors ix
Contributors xi

1. **Blockchain** **1**
   S. Suganthi, T. Lucia Agnes Beena, D. Sumathi, and T. Poongodi

2. **Internet of Things** **23**
   S. Karthikeyan and B. Balamurugan

3. **Artificial Intelligence** **41**
   Ishita Singh, Joy Gupta, and K. P. Arjun

4. **Blockchain for Internet of Things I** **65**
   A. Reyana, S. R. Ramya, P. Sivaprakash, and T. Krishnaprasath

5. **A Comprehensive Overview of Blockchain-Driven IoT Applications** **85**
   Rajalakshmi Krishnamurthi and Dhanalekshmi Gopinathan

6. **Artificial Intelligence for Blockchain I** **109**
   Joy Gupta, Ishita Singh, and K. P. Arjun

7. **Artificial Intelligence for Blockchain II** **141**
   CH. V. N. U. Bharathi Murthy and M. Lawanya Shri

8. **Fusion of IoT, Blockchain and Artificial Intelligencefor Developing Smart Cities** **155**
   M. Kiruthika and P. Priya Ponnuswamy

9. **Impact of AI, BC and IoT for Smart Cities** **179**
   Geethu Mary George and L. S. Jayashree

10. **Influence of AI, IoT, and BC for Healthcare in Smart Cities** **205**
    R. Sujatha

11. **Influence of AI BC and IoT for Healthcare – II** **219**
    T. Subha, R. Ranjana and T. Sheela

12. **How IoT, AI, and Blockchain Will Revolutionize Business** **235**
    Yogesh Sharma, Nidhi Sengar, B. Balamurugan, and Ilavendhan Anandaraj

9780367371531_FM.indd 5 07-01-2021 12:18:42 PM

13. Storage, System Security and Access Control for Big Data IoT 257
T. Lucia Agnes Beena, T. Kokilavani, and D. I. George Amalarethinam

14. Security Challenges and Mitigation Approaches for Smart Cities..... 279
S. Ponmaniraj, Tapas Kumar, V. Gokul Rajan, and Sanjay Sharma

15. Security of IoT in Healthcare 307
Supriya Khaitan, Rashi Agarwal, T. Poongodi, R. Indrakumari, and A. Ilavendhan

16. Healthcare Internet of Things: The Role of Communication Tools and Technologies 331
K. Lalitha, D. Rajesh Kumar, C. Poongodi, and Jeevanantham Arumugam

Index 349

Contributors

Rashi Agarwal
Department of Master of Computer Application
Galgotias College of Engineering and Technology, Greater Noida
Delhi-NCR, India

D. I. George Amalarethinam
Department of Computer Science
Jamal Mohamed College
Tiruchirappalli, India

T. Lucia Agnes Beena
Department of Information Technology
St. Josephs College
Tiruchirappalli, India

Geethu Mary George
Department of Computer Science and Engineering
PSG College of Technology, Peelamedu
Coimbatore, India

Dhanalekshmi Gopinathan
Department of Computer Science
Jaypee Institute of Information Technology
Noida, India

Joy Gupta
School of Computing Science and Engineering
Galgotias University, Greater Noida
Delhi-NCR, India

A. Ilavendhan
School of Computing Science and Engineering
Galgotias University, Greater Noida
Delhi-NCR, India

R. Indrakumari
School of Computing Science and Engineering
Galgotias University, Greater Noida
Delhi-NCR, India

L. S. Jayashree
Department of Computer Science and Engineering
PSG College of Technology, Peelamedu
Coimbatore, India

A. Jeevanantham
Department of Information Technology
Kongu Engineering College
Erode, India

K. P. Arjun
School of Computing Science and Engineering
Galgotias University, Greater Noida
Delhi-NCR, India

Supriya Khaitan
School of Computing Science and Engineering
Galgotias University, Greater Noida
Delhi-NCR, India

M. Kiruthika
Department of Computer Science and Engineering
Jansons Institute of Technology
Coimbatore, India

T. Kokilavani
Computer Science
St. Josephs College
Tiruchirappalli, India

9780367371531_FM.indd 11 07-01-2021 12:18:42 PM

13

Storage, System Security and Access Control for Big Data IoT

T. Lucia Agnes Beena, T. Kokilavani
St. Josephs College, Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India

D. I. George Amalarethinam
Jamal Mohamed College, Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India

CONTENTS

13.1 Introduction 258
13.2 Big Data Integration with IoT 259
13.2.1 Key Requirements of Big Data Analytics in IoT 259
13.2.2 Big Data Analytical Solutions 260
13.2.2.1 Apache Hadoop 260
13.2.2.2 ThingSpeak 260
13.2.2.3 Countly 260
13.2.2.4 AT&T IoT Platform 261
13.2.2.5 Axonize 261
13.3 Storage Technologies 261
13.3.1 Key-Value Database 261
13.3.2 Column-Oriented Database 262
13.3.3 Document-Oriented Database 262
13.3.4 Graph Database 263
13.3.5 Cloud-Based IoT Platforms 263
13.3.5.1 AWS IoT Suite 264
13.3.5.2 Google Cloud IoT 264
13.3.5.3 Microsoft Azure IoT Suite 264
13.3.5.4 Salesforce IoT 265
13.3.5.5 IBM Watson Internet of Things 265
13.4 Security Attacks at the IoT Layered Architectures and Protection with Security Mechanisms 265
13.4.1 Perception Layer 266
13.4.1.1 Protection Mechanism 266
13.4.2 Transport Layer 266
13.4.2.1 Protection Mechanism 266
13.4.3 Processing Layer 268
13.4.3.1 Protection Mechanism 268
13.4.4 Application Layer 268
13.4.4.1 Protection Mechanism 269
13.4.5 Business Layer 269
13.4.5.1 Protection Mechanism 270

9780367371531_C013.indd 257 06-01-2021 02:39:16 PM

Advances in Intelligent Systems and Computing 1167

J. Dinesh Peter
Steven L. Fernandes
Amir H. Alavi *Editors*

Intelligence in Big Data Technologies—Beyond the Hype

Proceedings of ICBDCC 2019

Springer

Advances in Intelligent Systems and Computing

Volume 1167

Series Editor

Janusz Kacprzyk, Systems Research Institute, Polish Academy of Sciences, Warsaw, Poland

Advisory Editors

Nikhil R. Pal, Indian Statistical Institute, Kolkata, India

Rafael Bello Perez, Faculty of Mathematics, Physics and Computing, Universidad Central de Las Villas, Santa Clara, Cuba

Emilio S. Corchado, University of Salamanca, Salamanca, Spain

Hani Hagras, School of Computer Science and Electronic Engineering, University of Essex, Colchester, UK

László T. Kóczy, Department of Automation, Széchenyi István University, Gyor, Hungary

Vladik Kreinovich, Department of Computer Science, University of Texas at El Paso, El Paso, TX, USA

Chin-Teng Lin, Department of Electrical Engineering, National Chiao Tung University, Hsinchu, Taiwan

Jie Lu, Faculty of Engineering and Information Technology, University of Technology Sydney, Sydney, NSW, Australia

Patricia Melin, Graduate Program of Computer Science, Tijuana Institute of Technology, Tijuana, Mexico

Nadia Nedjah, Department of Electronics Engineering, University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brazil



Ngoc Thanh Nguyen, Faculty of Computer Science and Management, Wrocław University of Technology, Wrocław, Poland

Jun Wang, Department of Mechanical and Automation Engineering, The Chinese University of Hong Kong, Shatin, Hong Kong

The series "Advances in Intelligent Systems and Computing" contains publications on theory, applications, and design methods of Intelligent Systems and Intelligent Computing. Virtually all disciplines such as engineering, natural sciences, computer and information science, ICT, economics, business, e-commerce, environment, healthcare, life science are covered. The list of topics spans all the areas of modern intelligent systems and computing such as: computational intelligence, soft computing including neural networks, fuzzy systems, evolutionary computing and the fusion of these paradigms, social intelligence, ambient intelligence, computational neuroscience, artificial life, virtual worlds and society, cognitive science and systems, Perception and Vision, DNA and immune based systems, self-organizing and adaptive systems, e-Learning and teaching, human-centered and human-centric computing, recommender systems, intelligent control, robotics and mechatronics including human-machine teaming, knowledge-based paradigms, learning paradigms, machine ethics, intelligent data analysis, knowledge management, intelligent agents, intelligent decision making and support, intelligent network security, trust management, interactive entertainment, Web intelligence and multimedia.

The publications within "Advances in Intelligent Systems and Computing" are primarily proceedings of important conferences, symposia and congresses. They cover significant recent developments in the field, both of a foundational and applicable character. An important characteristic feature of the series is the short publication time and world-wide distribution. This permits a rapid and broad dissemination of research results.

**** Indexing: The books of this series are submitted to ISI Proceedings, EI-Compendex, DBLP, SCOPUS, Google Scholar and Springerlink ****

More information about this series at http://www.springer.com/series/11156

J. Dinesh Peter · Steven L. Fernandes ·
Amir H. Alavi
Editors

Intelligence in Big Data Technologies—Beyond the Hype

Proceedings of ICBDCC 2019

Springer

Editors
J. Dinesh Peter
Department of Computer Science
and Engineering
Karunya Institute of Technology
and Sciences
Coimbatore, Tamil Nadu, India

Amir H. Alavi
Department of Civil and Environmental
Engineering
University of Pittsburgh
Pittsburgh, PA, USA

Department of Computer Science
and Information Engineering
Asia University
Taichung, Taiwan

Steven L. Fernandes
Department of Computer Science
University of Central Florida
Orlando, FL, USA

ISSN 2194-5357 ISSN 2194-5365 (electronic)
Advances in Intelligent Systems and Computing
ISBN 978-981-15-5284-7 ISBN 978-981-15-5285-4 (eBook)
https://doi.org/10.1007/978-981-15-5285-4

© Springer Nature Singapore Pte Ltd. 2021
This work is subject to copyright. All rights are reserved by the Publisher, whether the whole or part of the material is concerned, specifically the rights of translation, reprinting, reuse of illustrations, recitation, broadcasting, reproduction on microfilms or in any other physical way, and transmission or information storage and retrieval, electronic adaptation, computer software, or by similar or dissimilar methodology now known or hereafter developed.
The use of general descriptive names, registered names, trademarks, service marks, etc. in this publication does not imply, even in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protective laws and regulations and therefore free for general use.
The publisher, the authors and the editors are safe to assume that the advice and information in this book are believed to be true and accurate at the date of publication. Neither the publisher nor the authors or the editors give a warranty, expressed or implied, with respect to the material contained herein or for any errors or omissions that may have been made. The publisher remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

This Springer imprint is published by the registered company Springer Nature Singapore Pte Ltd.
The registered company address is: 152 Beach Road, #21-01/04 Gateway East, Singapore 189721, Singapore

Contents

From Dew Over Cloud Towards the Rainbow 1
Zorislav Šojat

L1 Norm SVD-Based Ranking Scheme: A Novel Method in Big Data Mining 17
Rahul Aedula, Yashasvi Madhukumar, Snehanshu Saha, Archana Mathur, Kakoli Bora, and Surbhi Agrawal

Human Annotation and Emotion Recognition for Counseling System with Cloud Environment Using Deep Learning 31
K. Arun Kumar, Mani Koushik, and Thangavel Senthil Kumar

Enhancing Intricate Details of Ultrasound PCOD Scan Images Using Tailored Anisotropic Diffusion Filter (TADF) 43
Suganya Ramamoorthy, Thangavel Senthil Kumar, S. Md. Mansoorroomi, and B. Premnath

LSTM and GRU Deep Learning Architectures for Smoke Prediction System in Indoor Environment 53
S. Vejay Karthy, Thangavel Senthil Kumar, and Latha Parameswaran

A Mobile-Based Framework for Detecting Objects Using SSD-MobileNet in Indoor Environment 65
K. K. R. Sanjay Kumar, Goutham Subramani, Senthil Kumar Thangavel, and Latha Parameswaran

Privacy-Preserving Big Data Publication: (K, L) Anonymity 77
J. Andrew and J. Karthikeyan

Intelligent Big Data Domain for R-fMRI Big Data Preprocessing—An Optimized Approach 433
K. Elaiyaraja, M. Senthil Kumar, and B. Chidambararajan

Textual Feature Ensemble-Based Sarcasm Detection in Twitter Data 443
Karthik Sundararajan, J. Vijay Saravana, and Anandhakumar Palanisamy

Designing Parallel Operation for High-Performance Cloud Computing Using Partition Algorithm 451
Krishnan Rajkumar, A. Sangeetha, V. Ebenezer, G. Ramesh, and N. Karthik

ATSA: Ageing-Based Task Scheduling Algorithm for Mobile Edge Computing 463
S. M. Muthukumari and E. George Dharma Prakash Raj

Application of Big Data in Field of Medicine 473
J. Sabarish, S. Sonali, and P. T. R. Vidhyaa

Implementation of Extended Play-Fair Algorithm for Client-Side Encryption of Cloud Data 485
J. David Livingston and E. Kirubakaran

System Modeling and Simulation of an Outdoor Illumination System Using a Multi-layer Feed-Forward Neural Network 495
Titus Issac, Salaja Silas, and Elijah Blessing Rajsingh

Comparative Performance Analysis of Various Classifiers on a Breast Cancer Clinical Dataset 509
E. Jenifer Sweetlin and D. Narain Ponraj

Handling Data Imbalance Using a Heterogeneous Bagging-Based Stacked Ensemble (HBSE) for Credit Card Fraud Detection 517
V. Sobanadevi and G. Ravi

Advances in Photoplethysmogram and Electrocardiogram Signal Analysis for Wearable Applications 527
G. R. Ashisha and X. Anitha Mary

An Authenticated E-Voting System Using Biometrics and Blockchain 535
A. Priyadharshini, M. Prasad, R. Joshua Samuel Raj, and S. Geetha

Early Recognition of Herb Sickness Using SVM 543
S. Geetha, P. Nanda, R. Joshua Samuel Raj, and T. Prince

Automatic Detection of Sensitive Attribute in Privacy-Preserved Hadoop Environment Using Data Mining Techniques 551
R. Anitha Murthy and Dr. Dhina Suresh

Handling Data Imbalance Using a Heterogeneous Bagging-Based Stacked Ensemble (HBSE) for Credit Card Fraud Detection



V. Sobanadevi and G. Ravi

Abstract Increase in electronic payments has lured fraudsters into this domain, leading to reduced security for customers. Although banks continuously strive to provide enhanced security for the prevention of frauds, these are at times countered by the fraudsters. This has become a vicious cycle leading to the requirement of fraud detection model rather than a fraud prevention mechanism. This work presents a heterogeneous bagging-based stacked ensemble (HBSE) model for effective detection of fraud in credit card transactions. The model is composed of a bagging mechanism that aims to handle data imbalance and heterogeneous base learners that act as effective decision rule extraction mechanisms, hence effectively operating on the highly complex data. The process of creating an ensemble ensures that the model is interpretable. Experiments were conducted on benchmark data, and comparisons were performed with state-of-the-art models. Comparisons indicate highly effective performance of the proposed HBSE model.

Keywords Fraud detection · Ensemble · Bagging · Data imbalance · Noise · Heterogeneous model

1 Introduction

Electronic payments are increasing due to the increase in users opting for online transactions. The high volume of transactions has resulted in a huge increase in the complexity levels of the systems [1]. Attacks from fraudsters can be countered only with varied innovative countermeasures. However, it could be seen that fraudsters are also evolving with evolution in preventive measures [2]. Hence, fraud prevention should be a continual process that has to be updated at regular periods to avoid intrusions. The major complexities involved in a fraud detection system are the voluminous nature of the transactions, the real-time requirements of the domain, imbalance nature of the data, and the high probability of noise levels contained in the

V. Sobanadevi (✉) · G. Ravi
Computer Science Department, Jamal Mohamed College, Trichy 620020, India
e-mail: ammu.soba1987@gmail.com

© Springer Nature Singapore Pte Ltd. 2021

J. D. Peter et al. (eds.), *Intelligence in Big Data Technologies—Beyond the Hype*,
Advances in Intelligent Systems and Computing 1167,
https://doi.org/10.1007/978-981-15-5285-4_51

Culture and Literature

Edited by

Tawhida Akhter

Cambridge
Scholars
Publishing



Culture and Literature

Edited by Tawhida Akhter

This book first published 2022

Cambridge Scholars Publishing

Lady Stephenson Library, Newcastle upon Tyne, NE6 2PA, UK

British Library Cataloguing in Publication Data
A catalogue record for this book is available from the British Library

Copyright © 2022 by Tawhida Akhter and contributors

All rights for this book reserved. No part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission of the copyright owner.

ISBN (10): 1-5275-8060-1
ISBN (13): 978-1-5275-8060-2

CONTENTS

List of Contributors ix

Preface x

Foreword xii

Chapter 1 1
Culture and Literature: Interdependencies
Tawhida Akhter and Meenakshi Lamba

Chapter 2 15
Literature and Society: The Impact of Literature on the Society
Meenakshi Lamba, Tawhida Akhter

Chapter 3 45
A Comparative Study of European and Arabian Culture through Literature
Tawhida Akhter

Chapter 4 59
Lives in the Quagmire of Violation and Violence: The Portrayal of Sex-trafficking in *Karma* by Nancy Deville and *Rescuing Hope: A Story of American Teen* by Susan Norris
Geetika Garg and Shahila Zafar

Chapter 5 78
Conviction, Culture, and Enslavement in *The Slave* by Isaac Singer
Smita Devi and Tawhida Akhter

Chapter 6 111
African Literature and Culture with Special Reference to Doris Lessing's Works
Tawhida Akhter and M. H. Mohamed Rafiq

Chapter 7 142
A Perspective of Indian Culture through Literature
Tawhida Akhter and Smita Devi

Chapter 8 161
The Potent Voices of Select African American Poems
M. H. Mohamed Rafiq and Tawhida Akhter

List of Contributors

Tawhida Akhter
Department of English
College of Sciences and Languages, Sajjir.
Shaqra University, Kingdom of Saudi Arabia.
tawhida@su.edu.sa

Shahila Zafar
Department of English, Central University of Punjab, Bathinda
Punjab, India.
Shahila.zafar@cup.edu.in

Geetika Garg
Department of English, Central University of Punjab, Bathinda
Punjab, India.
geet.aggarwal17@gmail.com

Meenakshi Lamba
Department of English, Barkatullah University
Bhopal, India.
Lambameenakshi80@gmail.com

Smita Devi
Department of English, Lovely Professional University
Punjab, India.
Smitaparashar703@gmail.com

M. H. Mohamed Rafiq
Department of English, Jamal Mohamed College
Bharathidasan University
Trichirapalli, Tamil Nadu, India.
Mohamedrafiq94@gmail.com

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Dr. M.A.SHAKILA BANU

S. RALIYA BEGUM

JAZYM PUBLICATIONS

TRICHY-23.

ISBN :

Published date: December 2021

Rate: 450/-

Published by
JAZYM PUBLICATIONS
TRICHY-23.

Authors

Dr. M.A.SHAKILA BANU

S. RALIYA BEGUM

The author and the publisher have made every effort to ensure that the information in this book was correct at press time and while this book is designed to provide accurate information in regard to the subject matter covered, the author and the publisher assumes no responsibility or liability for any errors or omissions in the content.

Printed at

THE PRINTING HOUSE
Trichy-23.
Ph : 0431-2420121 / 94435 87233

ACKNOWLEDGEMENT

I am obliged to express my humble and heartiest gratitude to the Almighty for showering his loving care and blessings upon me in every step of my work to complete this book successfully.

I extend my gratitude to the Management Committee for permitting to do this course and to complete this book successfully.

I am deeply indebted to the Principal **Dr. S. ISMAIL MOHIDEEN,** M.Sc., M.Phil., PGDCA., Ph.D., Jamal Mohamed College for having given me the opportunity to pursue Ph.D in this institution.

I am very much grateful to **Dr. M.A SHAKILA BANU,** M. Com., M. Phil M.B.A., M. Phil., HDCA.,PGDFM., PGDFT., Ph.D., Associate Professor, Jamal Institute of Management, Jamal Mohamed College for providing me an excellent environment for undergoing the professional course and given official permission to complete this book and her guidance made this work an enlightening educational experience.

I thank the entire Faculty Members of Jamal Institute of Management, Jamal Mohamed College, for their constant inspirations and directions at all levels.

I owe hugely to my dear Parents **M. SYED BAVA** & **S. BASHEERA BEGUM** for their love and confidence in me; which encouraged me to go ahead in my study and career.

I am eternally grateful to my in laws **K.M. MUBARAK,** M.A., M.Ed., M.Phil., & **M. HAJIRA** for always supporting me in every possible way to complete my work.

I am really blessed and I thank my sisters **S. SAJITHA** and **S. NILOFAR NISHA** for the constant love and motivation for the completion of this book.

I would like to express my deep sense of gratitude to my husband **M. MOHAMED ILIYAS** who supported in the arrangement of study and helping me in all the ways to complete this book successfully.

I also like to thank my son **M. MOHAMED IFRAZ** and my nephew **Z. THAHAA HAARIS** for always making me smile, understanding me and loving me unconditionally and also supported me to complete this book.

S. RALIYA BEGUM

PREFACE

I am pleased to present this timely book by S.Raliya Begum for a variety of reasons. First, the content covered and approach adopted by the book is important for managing people in present uncertain and complex business environment. Second, the book is written by a research scholar who is well-informed and well-versed in the field. S.Raliya begum continued her focus on Human Resource Management (HRM) research in a context, covering high technology and knowledge intensive services industries that has been interwoven in the content and its application in this book. Third, the breadth of HRM covered in the book and the in-depth concepts carefully curated which is useful for students, academics, and practitioners. It integrates the key learnings of strategic thinking and HRM strategies can have a major impact on people, businesses, and the societies in which we operate. The book presents a collection of key HRM topics and focuses extensively on applying research and analysis using a concept based learning approach. The book has three parts. Part I consist of four chapters and lays out the key theoretical foundations and underpinnings of HRM. This part offers a focused on human resource planning, recruitment, training and development and key theoretical approaches in HRM. Part II also comprises of four chapters and focuses on motivation, leadership, retention and may exercise strategic choices in their design and implementation of several HRM practices for achieving the desired goals of their business enterprise. Part III comprises of four chapters that is related to promotion, performance appraisal, Hr audit and quality of work-life. The book's unique learning approach is ideal for engaging in higher-order learning suited for final year courses in HRM programs. We hope you will agree that human resource management is an exciting field of

study. In order to make ideas and concepts more interesting, we include a number of examples to illustrate how effective human resource management is helping companies to achieve success. Overall, this book presents a well-positioned and exciting view of the businesses of managing people from a strategic perspective incorporating from a number of countries. I commend this effort and have no doubts that it will find a ready and receptive readership around the world.

CONTENTS

CHAPTER - 1 1
INTRODUCTION TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

CHAPTER - 2 17
HUMAN RESOURCE PLANNING

CHAPTER - 3 32
RECRUITMENT AND SELECTION

CHAPTER - 4 48
TRAINING AND DEVELOPMENT

CHAPTER - 5 63
WAGES AND SALARY

CHAPTER – 6 74
RETENTION AND MOTIVATION

CHAPTER – 7 90
COMMUNICATION

CHAPTER - 8 103
INDUSTRIAL RELATIONS

CHAPTER – 9 120
HR AUDIT

CHAPTER – 10 132
PROMOTION AND TRANSFER

CHAPTER - 11 153
PERFORMANCE APPRAISAL

CHAPTER – 12 162
QUALITY OF WORK LIFE

UNIT - 1

INTRODUCTION TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

MEANING OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Human resource management is the process of recruiting, hiring, deploying, and managing an organization's employees. HRM is commonly remarked simply as human resources. An organization or organization's HR department is sometimes responsible for creating, putting into effect, and overseeing policies governing workers and therefore the relationship of the company with its employees. The term human resources were first utilized in the 1900s, and so more widely within the 1960s, to explain those who work for the organization.

HRM is employee management with a stress on those employees as assets of the business. During this context, workers are sometimes said as human capital. Like other business assets, the goal is to create effective use of employees, reducing risk and maximizing profit.

DEFINITION

According to Edwin Flippo, Human Resource Management is "planning, organizing, directing, controlling of procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human capital to the end that personnel, organizational and social objectives are achieved."

Pigors and Myers define – "It is a method of developing potentialities of workers so that they feel maximum satisfaction of their work and give their best efforts to the company".

According to Byars and Rue "Human resource management encompasses those activities designed to provide for and coordinate the human resources of an enterprise, Human resource functions refer to those tasks and duties performed in enterprises to provide for and coordinate human resources".

Human resource management is the function performed in an enterprise that facilitates the most effective use of staff to achieve organizational and individual goals.- said Ivancevich and Glueck.

IMPORTANCE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

An organization cannot build a decent team of working professionals without good Human Resources. The key functions of the Human Resources Management team include recruiting employees, training people, performance appraisals, motivating employees similarly as workplace communication, workplace safety, and far more. The beneficial effects of those functions are discussed here

Recruitment and Training

This is one of the main responsibilities of the human resource team. The HR managers come up with plans and methods for hiring the proper quiet people. They design the factors which are best suited to a particular description. Their other tasks associated with recruitment include formulating the obligations of an employee and therefore the scope of tasks assigned to workers. Based on the factors the contract of an employee with the corporate is ready. When needed, they also provide training to the workers in step with the necessities of the organization. Thus, the staff members get the chance to sharpen their existing skills or develop specialized skills which successively, will help them to require up some new roles.

Performance Appraisals

HRM encourages the people working in an organization, to figure per their potential and offers them suggestions that may help them to create improvement in it. The team communicates with the staff individually from time to time and provides all the required information regarding their performances and also defines their respective roles. This can be beneficial because it enables them to create a top-level view of their anticipated goals in much clearer terms and thereby, helps them execute the goals with the very best efforts. Performance appraisals, when taken daily, motivate the workers.

Maintaining Work Atmosphere

This is a significant aspect of HRM because the performance of a private in an enterprise is essentially driven by the work atmosphere or work culture that

prevails at the workplace. A safe, clean and healthy environment can bring out the simplest in a worker. A friendly atmosphere gives the staff member's job satisfaction also.

Managing Disputes

In an organization, there are several issues on which disputes may arise between the workers and also employers. you'll be able to say conflicts are almost inevitable. In such a scenario, it's the human resource department that acts as a consultant and mediator to mapped out those issues in a good manner. They first hear the grievances of the workers. Then they are available up with suitable solutions to sort them out. In other words, they take timely action and stop things from going out of hand.

Developing Publicity

The responsibility of creating good packaging lies with the HRM to an excellent extent. They organize business meetings, seminars, and various official gatherings on behalf of the corporate to create relationships with other business sectors. Sometimes, the HR department plays an energetic role in preparing the business and marketing plans for the organization too.

Any enterprise, without a correct setup for HRM, is certain to suffer from serious problems while managing its regular activities. For this reason, today, companies must put lots of effort and energy into putting in place a robust and effective HRM.

FUNCTIONS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

The two important functions of human resource management are Managerial Functions and Operative functions. Let us see them briefly

MANAGERIAL FUNCTIONS

The human resource manager could be a part of the management of the enterprise. So he must perform the essential managerial functions of designing, organizing, directing, and controlling in the organization.

These functions are briefly discussed below

I. Planning

To get things done through the employees, a manager must plan. Planning is critical to work out the goals of the company and lay down policies and procedures to achieve the goals. For the human resource manager, planning means the determination of personnel programs that may contribute to the goals of the company.

II. Organising

Once the human resource manager has established objectives and developed plans and programs to realize them, he must design and develop an organizational structure to hold out the assorted operations.

The company structure includes the following

(i) Allowing of personnel activity logically into functions or positions;

(ii) Assignment of various functions to different individuals;

(iii) Delegation of authority in step with the tasks assigned and responsibilities involved;

(iv) Co-ordination of activities for various individuals.

III. Directing

The plans are to be put into effect by a manager. But how smoothly the plans are implemented depends on the motivation of individuals. The direction function of the human resource manager involves encouraging people to figure willingly and effectively the goals of the enterprise.

In other words, the direction function is supposed to guide and motivate the people to accomplish the personnel programs. The human resource manager can motivate the workers in an enterprise through career planning, salary administration, ensuring employee morale, developing cordial relationships, and provision of safety requirements and welfare of workers.

IV. Controlling

Controlling is anxious with the regulation of activities by the plans, which successively are formulated on the idea of the objectives of the organization. It includes the observation and comparison of results with the standards and correction of deviations that will occur.

Controlling helps the HR manager to judge and control the performance of the HR department in terms of assorted operative functions. It includes performance appraisal, critical examination of HR records and statistics, and HR audit.

(2) OPERATIVE FUNCTIONS

The operative functions are those tasks or duties which are specifically entrusted to the human resource section.

Operative functions of the human resource department are discussed below

I. Employment

The first operative function of the human resource department is that the employment of proper kinds and number of persons necessary to realize the objectives of the organization. This includes human resource planning, recruitment, selection, placement, etc., of the personnel.

Before these processes are performed, it's better to work out the personnel requirements both in terms of number and quality of the personnel. Recruitment and selection cover the sources of supply of labor and therefore the devices designed to pick the proper kind of people for various jobs. Induction and placement of personnel for their better performance also come under the use or procurement function.

II. Development

Training and development of personnel may be a follower of the utilization function. it's the duty of management to coach each employee properly to develop technical skills for the task that he has been employed and also to develop him for the upper jobs within the organization.

Proper development of personnel is important to extend their skills in doing their jobs and in satisfying their growth need. There are many on-the-job and off-the-job methods available for training purposes.

A good educational program should include a mix of both varieties of methods. it's important to suggest that the human resource department arranges training not only for recent employees but also for experienced employees to update their knowledge within the use of the latest techniques.

III. Compensation

This function is anxious with the determination of adequate and equitable remuneration of the workers within the company for their contribution to the organizational goals. The personnel is compensated both in terms of monetary and non-monetary rewards.

Factors that must be borne in mind while fixing the remuneration of the individual are their basic needs, requirements of jobs, legal provisions regarding minimum salary, the capacity of the enterprise to pay, wage level afforded by competitors, etc. For fixing the salary levels, the human resource department can make use of certain techniques like job evaluation and performance appraisal.

IV. Appraisal

Performance appraisal is that the systematic evaluation of the performance and contribution of every employee for taking important personnel decisions. The results of performance appraisal are employed in determining training needs and making decisions about the transfer and promotion of workers. The HR Manager designs the appraisal systems and arranges for the training of managers in effecting systematic appraisal of workers.

V. Maintenance

Merely appointment and training of individuals aren't sufficient, they have to be given good working conditions so they'll like their work and work-place and maintain their efficiency. Working conditions certainly influence the motivation and morale of the staff.

These include measures taken for the health, safety, and luxury of the workforce. The human resource section also provides for various welfare services which relate to the physical and social well-being of the workers. These may include the provision of the cafeteria, restrooms, counseling, insurance, education for children of staff, recreational facilities, etc.

VI. Motivation

Employees add the enterprise for the satisfaction of their needs. In many of the cases, it's found that they are not contributing towards the organizational goals the maximum amount as they'll. This happens because employees don't seem to be adequately motivated. The human resource manager helps the assorted departmental managers to style a system of economic and non-financial rewards to motivate the staff.

VII. Personnel Records

The human resource department maintains the records of the workers working within the enterprise. It keeps all the records of employee training, achievements, transfer, promotion, etc. It also preserves many other records referring to the behavior of personnel like absenteeism and labor turnover and therefore the personnel programs and policies of the enterprise.

VIII. Industrial Relations

These days, the responsibility of maintaining good industrial relations is additionally discharged by the human resource manager. The human resource manager can help in talks, joint consultation, and settlement of disputes if the requirement arises. The human resource manager can do an excellent deal in maintaining industrial harmony within the company as he's deeply related to various committees on discipline, employee welfare, safety, grievance, etc. He helps in laying down the grievance procedure to redress the grievances of the staff. He also gives authentic information to the union leaders and conveys their views on various labor problems to the highest management.

IX. Separation

Since the primary function of human resource management is to acquire workers, it's logical that the last should be the separation and return of that person to society The human resource manager must make sure the timely release of retirement benefits to the retiring worker in time.

CHARACTERISTICS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

The characteristics of human resource management are described below

Nothing moves unless a chunk of paper moves and no paper can move unless someone moves. whether or not there's total automation, the organization would force someone to on the button. This shows how important manpower is to any quiet company.

All enterprises, regardless of size or extent of their resources, commercial or not for profit, have people – they need human resources.

HR is that the most significant asset possessed by any company. The strategists discuss sustainable competitive advantage. It's the HR which helps to carry the advantage.

Human Resource Management may be a process and philosophy of acquisition, development, utilization, and maintenance of competent employee force to attain the goals of an organization effectively.

The concept of HRM contains two versions – the hard version and also the soft version. The hard version or variant emphasizes the necessity to manage people in which it will obtain added value from them and thus achieve competitive advantage.

On the opposite hand, the soft version is worried about treating employees as valued assets, a source of competitive advantage through their commitment, adaptability, and prime quality. Today's HRM may be a combination of both versions. HRM is the management of human energy and capabilities.

1. It's an art and a science

The art and science of HRM are very complex. HRM is both the art of managing people by recourse to creative and innovative approaches; it's a science like the precision and rigorous application of theory that's needed.

2. It's pervasive

Development of HRM covers all levels and every one category of individuals, and management, and operational staff. No discrimination is formed between any levels or categories. All people who are managers must perform HRM. it's pervasive also because it's required in every department of the organization. Every kind of company, profit or non-profit making, must follow HRM.

3. It's an endless process

First, it's a process as there are several functions to be performed in a very series, beginning with human resource getting to recruitment to selection, to training to performance appraisal.

To be specific, the HRM process includes acquisition, development, utilization, and maintenance. Second, it's continuous, because HRM could be a never-ending process.

4. HRM could be a service function

HRM isn't a profit center. It serves all other functional departments. But the essential responsibility always lies with the road managers. HRM could be a staff function. The HR Manager has line authority only within his section but has staff authority as far as other sections are concerned.

5. HRM must be regulation-friendly

The HRM function should be discharged in a manner that legal dictates and don't seem to be violated. civil rights and equality obtain all, the inclusion of communities employed, inclusion of tribal's and farmers within the benefits and non-violation of human rights must be taken care of by the HRM.

6. Interdisciplinary and fast-changing

It is encompassing welfare, manpower, personnel management, and keeps close association with an employee and industrial relations. it's a multi-disciplinary activity utilizing knowledge and inputs from psychology, sociology, economics, etc. it's changing itself by the changing environment. it's traveled from the exploitation of employees to treating them as equal partners within the task.

7. Concentrate on results

HRM is performance-oriented. It is specialized in results, instead of on rules. It encourages an employee to give their best to company. It tries to secure the most effective from people by winning the full-hearted cooperation. it's a process of bringing people and organizations together so the goals are met. it's commitment-oriented.

8. People-centred

HRM is about the employee at work both as individuals and a group. It tries to assist employees to develop their potential fully. It includes employee-related functions like hiring, training, and development, performance appraisal, working environment, etc.

HRM has the responsibility of developing human capital. People are vital for achieving organizational goals. Organizational performance depends on the standard of individuals and workers.

9. Human relations philosophy

HRM may be a philosophy and therefore the self-evident truth is that employees are mortals and not an element of production like land, labor, or capital. HRM recognizes individuality and individual differences. Every manager who achieves success must possess social skills to manage people with differing needs.

10. An integrated concept

HRM includes the Personnel aspect, Welfare aspect, and Industrial relations aspect in itself. it's also integrated because it concerns not only acquisition, but also development, utilization, and maintenance of the organization. Bottom of Form

CHALLENGES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Changes in socio-economic and political conditions are sure to motivate changes within the organizational environment. The personnel managers of today may find themselves obsolete because it is a rapidly changing business environment, and so they must constantly update their knowledge and skills by gazing at the company's needs and objectives. The important challenges are

i. **Vision penetration-** Evolving the proper vision is an entrepreneurial or top management function, but its utility increases immensely if it percolates, and it is known and accepted down the road. Short term goal not only provides the fuel and direction to business strategy but also helps managers evaluate management practices and make decisions. Penetration of short-term goal shall therefore become a crucial, integral part of man-management in future.

ii. **Internal environment-** Creating an environment, which is conscious of external changes, providing satisfaction to the staff of the company, and sustaining it through culture, useful traditions, practices, will become another important segment of managing managerial personnel.

iii. **Change in industrial relations-** The practice of IR has transformed. The notion that employees must be disciplined by the managers will be buried. Development of employees may have simpler and appropriate inputs, but both the employees and managers must be managed and developed by the identical set of assumptions and HRM philosophy of the corporate.

iv. **Building organizational capabilities-** The paradigm of managing managers will include assisting them regarding the new skills and knowledge and environmental changes to evolve business strategies.

v. **Job design and organizational structure-** In designing company's they will hopefully quit uncritical acceptance of foreign concepts and fads like quality circles, TQM, etc. Rather than these, organizational structure and style will primarily be supported (i) task approach and (ii) people approach.

vi. **Increasing size of the workforce-** The companies are ever-increasing in size and complexity, multiplying the number of individuals working therein. The management of an increased workforce poses serious problems and challenges especially since the workers have become more aware of their rights.

vii. **Changing psycho-social system-** Within the traditional bureaucratic mode, the companies were designed to perform technical functions with strict compartmentalization of labor functions. But in the future, human participation is going to be required not only in technical functions but also in establishing the democratic humanistic system.

viii. **Satisfaction of upper-level needs-** The workers are getting many alerts to their higher-level needs. The notice is probably going to accentuate further within the future workforce. Therefore managers would be required to evolve appropriate techniques of motivating the employees and getting work from them.

ix. **Equalitarian social system-** Major developments that have taken place within the last four decades are because of the need of the enterprise members to

possess greater say and influence in organizational functioning. Thus, contemporary enterprises are putting lesser emphasis on the hierarchical structures and thus moving towards a more equalitarian social organization. This is often visiting be more common in days to come back.

x. **Technological advances-** within the wake of technological advances new jobs will be created and plenty of jobs will become redundant. Unemployment resulting from modernization may be liquidated by properly assessing manpower needs and training redundant workers in alternate skills.

xi. **Computerized information system-** It'll play a revolutionary role in managerial deciding. It will even have an increasing impact on coordination and at strategic levels.

xii. **Changes in legal environment-** To satisfy the increasing changes within the legal environment, necessary adjustments will be made so greater utilization of human resources is often achieved.

xiii. **Management of human relations-** The new generation workforce comprising educated and conscious workers will invite a higher degree of participation and avenues for self-fulfillment. It's rather difficult to motivate many of the new generation employees than their predecessors. This can be partly made to change in their value system and better levels of professional competency.

HR POLICIES

HRM is an integral part of overall management and operates through the management group as an entire. Thus, participation at different phases is invariably required in individual policy formulation. The HR professionals assist the chief of a company in formulating the policies at different levels, and also the administration in implementing them.

Success is achieved when the policies are formulated and practiced by the road. Needless to suggests, HR professionals should serve the wants of the road management. There must be in-depth coordination between the personnel and therefore the line people.

In an organization, one finds employees at different levels. Participation by those that will apply the policies in their day-to-day activities is desirable both at the

initial formulation stage likewise as revisionary stages. The character of duties performed by people at each level is different from those of others. What may be applied to executives cannot be applied to employees at the plant level. Hence, HR policies should be broad enough to apply to people at various levels of employees within the company.

Joint affairs of state are one among the essentials of sound policy formulation. Policies which are jointly formulated by the people concerned are more practicable and versatile to use.

Human resource policies begin with identifying the areas requiring such policies; after which steps should be taken to gather the required facts, both from internal and external sources. The assorted policy alternatives should then be identified, leading to the selection of the foremost appropriate ones.

The policies then are approved by the highest management authority of the organization. They must be communicated throughout the enterprise within the type of in-house journals, booklets, policy manuals, notice boards, meetings, and discussions. This could lead to getting the desired support of the staff.

KEY QUALITIES OF AN HR MANAGER

- Sympathetic Attitude
- Quick Decisions
- Integrity
- Patience
- Formal Authority
- Leadership
- Social Responsibility
- Good Communication Skills

HR Manager's role is to interview and hire candidates for their talents and skills. Good HR managers are driven, organized personnel who assist companies to achieve their goals and employees reach their potential. It helps us to learn more about the Qualities of HR Manager intimately.

Sympathetic Attitude

A good personnel manager should have a humane approach to human resource problems. Irrespective of the issues faced by the staff, he must have a sympathetic attitude while managing them.

Quick Decisions

He should display the flexibility to form quick decisions. Let's assume that there's a conflict between a superior and an employee within the organization. When the HR manager tries to mediate and put an end to the conflict, he might need to create some quick decisions. He should be mentally alert and so as not to get caught unawares.

Integrity

Being the pinnacle of the personnel or human resource department, an HR manager should display integrity. Honesty and frankness are the hallmarks of an honest human resource manager. At no time can the staff doubt the integrity of the personnel manager.

Patience

HR manager should be extremely patient and should not lose his temper easily. While managing employees, it's important to be an honest listener, especially when staff is voicing their concerns. And good listening skills require plenty of patience.

Further, since employees tend to speak to the HR manager about their problems, they'll get agitated and verbally abusive. In such situations, it's imperative that the HR manager keeps his cool and controls true.

Formal Authority

He should rely on his formal authority alone. An efficient HR manager earns his informal authority of influencing individuals through his interpersonal skills.

Leadership

Good leadership skills are essential to guide the staff towards achieving the organization's objectives. He should also keep people motivated and encourage them to use their skills for the good of the organization.

Social Responsibility

He should have a way of social responsibility. Further, he must encourage staff to discharge their social obligations to different phases of society. After all, an honest human resource manager isn't only about the enterprise. He also must examine the broader human resource element.

Good Communication Skills

Another essential quality of an HR manager is that he must possess good communication skills. A serious part of his role involves interacting with employees, unions, and management.

ENVIRONMENT IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

The environment comprises all those forces which have their relation to the functioning of varied activities including human resource activities. Human resource management is performed in two varieties of environments- internal and external. These are discussed one by one.

INTERNAL ENVIRONMENT

These are the forces internal to an organization. Internal forces have a profound influence on HR functions. The inner environment of HRM consists of unions, organizational culture, and conflict, professional bodies, organizational objectives, policies, etc. They are discussed below,

Unions

Trade unions are formed to safeguard the interest of their employees. HR activities like recruitment, selection, training, compensation, industrial relations, and separations are disbursed in consultation with organization leaders.

Organisational Culture and Conflict

As individuals have personality, organizations have cultures. Each enterprise has its own culture that distinguishes one company from another. Culture could also be understood as sharing of some core values or beliefs by the employees of the organization. There's often conflict between organizational culture and employee's attitudes. Conflict usually surfaces due to dualities like individual goal vs. organizational goal, discipline vs. autonomy, rights vs. duties, etc. Such conflicts have their bearings on HR activities in a company.

EXTERNAL ENVIRONMENT

External environment involves economic, political, technological, demographic, etc. these exert considerable influence on HRM. Each of those external forces is examined here.

Economic

Economic forces contain rate and strategy, industrial production, national and per capita incomes, money and capital markets, competitions, industrial labor, and globalization. these forces have a significant influence on wage and salary levels. Growing unemployment and reservation in a job also affect the selection for recruitment and selection of staff in the enterprise.

Political

The political environment includes the impact of political institutions on HRM practices. As an example, a democratic form of government increases the expectations of workers being.

Demographic

Demographic variables include sex, age, literacy, mobility, etc. Modern manpower is characterized by literate, women and scheduled caste and scheduled tides workers. Now, workers are called knowledge workers' and therefore the enterprise wherein they work are called 'knowledge enterprises'.

As such, the standard line of distinction between manual and non-manual workers is getting blurred. Workers are demanding parity in remuneration and responsibility among various categories and levels of staff.

UNIT - 2

HUMAN RESOURCE PLANNING

WHAT IS HUMAN RESOURCE PLANNING?

Human resource planning is the continuous process of systematic planning ahead to attain optimum use of a company's most useful asset - quality workers. Human resources planning ensures the most effective fit between employees and jobs while avoiding lack of manpower or surpluses.

There are four steps in the HRP process. It involves analyzing present employee supply, forecasting employee demand, balancing projected labor demand with supply, and supporting organizational goals. HRP is a vital investment for any business because it allows companies to stay both productive and profitable.

DEFINITION

Human resource planning is a process that finds the current and future human resources need for a company to realize its goals. Human resource planning should function as a link between human resource management and also the overall strategic plan of a corporation.

Human resource planning is the process for ensuring the human resource requirements of an enterprise are identified and plans are made for satisfying those requirements- said Bulla and Scott,

A process within which a company attempts to estimate the demand for labor and evaluate the scale, nature and sources of supply which can be required to satisfy the demand - said, Reilly

CHARACTERISTICS OF HUMAN RESOURCE PLANNING

The Characteristics of human resource planning are explained briefly below

1. Future-Oriented

Human resource planning is ready to assess the longer-term requirement of manpower within the organization. It helps identify the dimensions and composition of resources for future purposes.

2. Continuous Process

Human resource planning could be a continuous process. The human resource planning prepared today might not be applicable for the future because of the ever-changing external forces of the environment. Hence, to handle such changing factors, human resource planning has to be revised and updated continuously.

3. Optimum Utilization of Human Resources

Human resource planning focuses on the optimum utilization of resources within the organization. It checks how the workers are utilized in an exceedingly productive manner. It also finds out the worker's existing capabilities and future potentialities to perform the work.

4. Right Kinds and Numbers

Human resource planning determines the proper number and type of individuals at the proper time and right place that are capable of performing the specified jobs. It also assesses the long-run requirement of manpower for the organizational objective.

5. Determination of Demand

Human resource planning may be a process of determining a demand for and provide of human resources within the organization. Then a match between demand and provide estimates the optimum level of manpower.

6. Environmental Influence

Human resource planning is influenced by environmental changes, hence, it's to be updated as per the change occupied within the external environment.

7. Associated with Corporate Plan

Human resource planning is an integral part of the overall corporate plan of the organization. It is often formulated at strategic, tactical, and operational levels.

8. Part of Human Resource Management System

As an element of the total human resource management system, human resource planning is thought to be a component or element of HRM which is anxious with the acquisition and assessment of manpower. It is a foundation for the management of the human resource efficiently and essentially.

OBJECTIVES OF HUMAN RESOURCE PLANNING

The objectives of human resource planning are given below

1. To forecast the long-run needs of human resources.
2. To confirm fuller and effective utilization of existing human resources.
3. To confirm that necessary manpower is out there as and when required.
4. To relate human resource planning with enterprise planning.
5. To estimate the excess or shortage of human resources within the organization at any given time.
6. To urge information about the way within which the present personnel is deployed, the sort of skills needed for various jobs, and manpower requirements over a specified period of your time about the organizational goals.
7. To anticipate the impact of technology on works and human resources.
8. To see the degree of recruitment and training.
9. To estimate the value of the labor force and its housing requirements.
10. To supply a basis for a management development program.
11. To fulfill the wants of expansion and diversification programs.
12. To extend the labor productivity and thereby reduce the labor costs.

Thus, "The ultimate aim of manpower planning is to relate future human resources to future company needs so on maximize the long-run return on investment in human resources" – said A. F. Sikula,

LIMITATIONS OF HUMAN RESOURCE PLANNING

Human Resource Planning is worried about maintaining and recruiting the human resources with the requisite quantity and also the quality, to satisfy the demand and provide arising within the near future.

Despite its good thing about keeping the organization's manpower position balanced, there are some limitations of Human Resource Planning, which are discussed below.

1. The long term is uncertain. There are several external factors viz. Technological, political, cultural, etc. that affects the utilization opportunities. Therefore, the management can consider human resource planning as a guiding factor and might not rely completely on that.
2. With the excess manpower, the businesses try and remove this imbalance using termination, layoff, removal of the present employees. This might create a way of insecurity among them, which would end in the loss of their faith within the company.
3. Human resource planning is time-consuming since it collects the whole information regarding the personnel requirements of every department, then finds the acceptable sources to satisfy the wants.
4. Human resource planning is a rich process. All the activities administrated from the time the manpower need arises till the ultimate placement of employees, consumes a lot of your time and is incredibly expensive.

Thus, the firm must perform the human resource planning carefully since it's accorded with several limitations that may adversely affect the functioning of the firm.

STEPS INVOLVED HUMAN RESOURCES STRATEGY

An HR plan gets your people able to execute your business strategy and goals. It helps you prepare your current staff and anticipate the people you must add

within the future. It preps your business for ratio and your managers for creating future hiring decisions more strategically. A good HR plan should also involve a succession plan, so you'll be able to limit disruptions to your business should there be a change in management.

Here are five critical steps to making an efficient HR plan for your enterprise.

1. Assess your current workforce

Your start in strategic HR planning is identifying your current employees' knowledge, skills, and talents. This involves evaluating your workers' strengths, education levels, and extra training or certifications.

But you shouldn't stop there. You must also consider what talents they need beyond their current job descriptions. For instance, your data entry employee may additionally have a knack for building customer relationships. You'll obtain these less obvious talents by reaching to know your employees through regular conversations – both formal and informal.

And chances are high that your personnel files already contain a wealth of knowledge you wish to assist monitor your employees' talents and skills, such as

- Resume
- Continuing education history
- Performance appraisals
- Projects completed

Having a system to capture and archive your employees' information can make keeping track of your worker's talents easier. At the identical time, your workers will feel more valued if it's clear that you're making note of their strengths.

Also, performance reviews can facilitate your determination when employees are willing and able to assume additional responsibilities. When employees consistently rank high in all told categories, it's a decent indicator they'll be able to tackle some tougher work. Not all employees want to maneuver to other positions, though. If this is often the case, search for ways to challenge them in their current roles.

2. Create employee development plans

Having qualified employees is barely one step when building a long-term, winning workforce. To create a true impact, your employees' work must support the company's growth goals.

You can do that by making an employee development plan for your employees. This can facilitate a straight direction on the way to improve their skills and advance their careers so your business can forge ahead. Follow these steps to assist your employees' development plans are on point.

1. **Consider your business goals –** Before you set objectives for workers, you ought to attempt to align their development plan along with your company's needs.
2. **Seek advice from your employees –** Don't just assume you recognize your worker's skill levels and career aspirations.
3. **Decide what skills your employees need –** Once you've checked out each of your employees' abilities and skills, still as your company's needs, decide exactly what skills every person has to acquire.
4. **Create an action plan –** Once you recognize what the objectives are, you'll be able to work out how your employee will set about achieving them.
5. **Apply the new skills within the workplace –** Founded some opportunities where your employees can quickly apply the new skills to the duty and acquire feedback.

Your company mustn't neglect the staff you have already got especially top performers. Also confirm your employee development plans have a positive connotation in your company by presenting them as a chance to maximize potential, grow and acquire better all around.

The top reason employees stick with a corporation is that they feel challenged by their work, consistent with an Aberdeen report. 34 percent reported that they're sticking with their current employer because they foresee a chance to be a part of the longer-term growth of the corporate.

3. Create a succession plan

With the company, growth comes change. It's inevitable. Whether it's a shift within the executive team or a reorganization of departments, you would like to be prepared. A succession plan can facilitate your minimize disruption by identifying critical roles in your business and employees who have the talents to right away assume these positions, should someone leave.

You may favor involving employees directly in creating your succession plan. This may have conversations with all of your employees to seek out what their career goals are, where they see themselves within the future, and what development they have to induce there.

The selection depends on what your organization's culture is like.

Also, you ought to always be prepared to keep your workers well informed about changes and explain how exactly a change may affect them.

4. Perform a spot analysis

A gap analysis helps you identify what resources your company has and what you'll need within the future. When performing a spot analysis, you'll assess your HR practices and infrastructure to work out where your company is falling short. For instance, a number of your HR practices is also designed to suit where your company was five years ago, but don't meet your needs today or where you propose to be soon. After a niche analysis, you'll be able to improve your current procedures and implement new practices which will support your business's growth.

When conducting a spot analysis, take a glance at your

- **Job descriptions –** Do they match the expectations you currently have for your workers and description all the required skills and requirements?
- **Employee handbook –** Have you ever reviewed and/or refreshed it within the last two years? Check to determine if your policies are still aligned with employment laws. This is often important if you've expanded into new cities or states where you'll be subject to different rules and regulations. When was the last time your workers read the handbook? Consider asking them to re-read it once you create updates.

- **Training programs –** Are your employees being prepared for his or her roles in an organized way that is also smart per business needs?
- **Health benefits –** Are you providing what's required by the Affordable Care Act (ACA) while also meeting the requirements of your employees?
- **Sick days –** New paid sick day standards are emerging across the country in an exceedingly few states and a growing number of cities. Check the present sick day's laws to make certain you comply.
- **Business performance –** If revenue is climbing, it should add up to your contributions to your worker's retirement accounts or award more days of PTO, which can add value to your total rewards package. If revenue is down, consider scaling back on a number of those benefits to assist stabilize your business.

5. Decide if/how to extend resources for the long run

To seek out the simplest people for the work and your business, you need to know what you're trying to find.

Review the data you have got gathered about your current workforce. Does one have enough people? Do they need the proper skills and know-how to assist you to achieve your business goals?

This information can facilitate you to decide what jobs must be filled and who would be the simplest fit. From there, you'll determine if you promote from within or if you must recruit new talent as your business grows. This can be where your skills inventory is particularly helpful. Does anyone has already got a possible fit within? Does anyone need the talents to be mastered already, or could they be attained through training?

Now examine your potential staffing challenges. Here are a number of the foremost common struggles that might make it difficult for you to recruit new employees

- Your current overall rewards package did not meet the expectations of your ideal candidates.
- New technology changes or shifts within the economy make it hard to recruit quality talent. For instance, say your business has to adopt a brand new

technology and there's a lack of experienced candidates who are qualified to fill the relevant place.

- Your company culture is poor, which may be a major turnoff for highly qualified candidates who is choosy about where they work.

Knowing these items can facilitate you to avoid recruiting roadblocks before they become controversial. Attempt to resolve potential issues before bringing in an exceedingly new employee. Ensure that the environment is correct to draw in and retain top talent. Otherwise, you will end up constantly replacing workers.

STEPS IN HUMAN RESOURCE PLANNING

Human resource planning could be a process through which the proper candidate for the proper job is ensured. For organizing any process, the first essential task is to improve the organizational objective to be achieved through conducting the process.

Analyzing Organizational Objectives

The objective is to be achieved in various fields like production, marketing, finance, expansion, and sales gives the thought about the work to be drained the organization.

2. Inventory of Present Human Resources

From the updated human resource information storage system, the present number of workers, their capacity, performance, and potential are often analyzed. To fill the varied job requirements, the interior sources and external sources may be estimated.

3. Forecasting Demand and provide of Human Resource

The available internal and external sources to meet those requirements are also measured. There should be proper matching of verbal description and job specification of particular work, and also the profile of the person should be suitable thereto.

4. Estimating Manpower Gaps

The deficit represents the number of individuals to be used, whereas the surplus represents termination. Extensive use of proper training and development programs is often done to upgrade the abilities of employees.

5. Formulating the Human Resource Action Plan

The human resource plan depends on whether there's a deficit or surplus within the organization. Accordingly, the plan could also be finalized either for brand new recruitment, training, interdepartmental transfer just in case of deficit of termination, or voluntary retirement schemes and redeployment just in case of surplus.

6. Monitoring, Control, and Feedback

It mainly includes the human resource action plan. Human resources are allocated in line with the necessities, and inventories are updated over a period. The plan is monitored strictly to spot the deficiencies and take away them. A comparison between the human resource plan and its actual implementation is finished to make sure the acceptable action and therefore the availability of the desired number of employees for various jobs.

HUMAN RESOURCE PLANNING AT DIFFERENT LEVELS

Human resource planning is completed at various phases for their purposes by various institutions. There is the various phase of human resource planning in an industrial organization

1. National Level
2. Sectoral Level
3. Industry Level
4. Departmental Level
5. Job Level

1. **National Level-** Generally, the central government plans for human resources for the complete nation. It anticipates the demand for and provides human requirements at the national level.

2. **Sectoral Level-** Both central and state governments will also plan human resource requirements at this level. It tries to fulfill the needs of some particular sectors like Agriculture Sector, Industrial Sector, and repair Sector.
3. **Industry Level-** This phase of designing is completed to suit the manpower needs of specific sectors like Engineering, Heavy Industries, Paper Industry, Goods Industries, Service Industries, Textile, Cement/Chemical Industries, etc.
4. **Departmental Level-** This level of coming up with is completed to suit the manpower needs of a specific department during a company e.g. Marketing Department, Production Department. Finance Department, etc.
5. **Job Level-** This level of design satisfies the human resource needs of a selected job family within the department. As an example, the need for several sales executes within the marketing department.

FACTORS AFFECTING HUMAN RESOURCE PLANNING

Human Resource Planning (HRP) is influenced by various considerations. The more important of them are

(i) Type and strategy of the organization,

(ii) Organizational growth cycles and planning,

(iii) Environmental uncertainties,

(iv) Time horizons,

(v) Type and quality of forecasting information,

(vi) Market.

TYPES AND STRATEGY OF ORGANIZATION

The type of organization is a vital consideration because it determines the assembly processes involved, the number of staff needed, and also the supervisory and managerial personnel required. Manufacturing organizations are more complex in this respect than people who render services.

The strategic plan of the company defines the company's HR needs. For instance, a technique of organic growth means additional employees must be hired. Acquisitions or mergers, on the opposite hand, probably mean that the organization

will have to plan for layoffs since mergers tend to form, duplicate, or overlapping positions which will be handled more efficiently with minimum employees.

Primarily, the company decides either to be proactive or reactive in human resource planning. It can either plan to carefully anticipate the requirements and systematically plan to fill them far before, or it can simply react to needs as they arise. Of course, careful progress to fill HR needs better helps to make sure that the organization obtains the proper number of HR people with proper skills and competencies after they are needed.

Similarly, the company must determine the breadth of the plan. Essentially, the company can choose a narrow focus by planning in barely one or two HR areas, like recruitment or selection, or it can choose a broad focus by planning altogether areas including training, remuneration so on.

The enterprise must also decide upon the formality of the plan. It can attempt to have a casual plan that lies mostly within the minds of the managers and personnel staff. Alternatively, the company can have a formalized plan which is spell get into writing, backed by documentation and data.

Finally, the organization must choose flexibility- the power of the HR commit to anticipate and accommodate contingencies. No enterprise likes a high level of uncertainty. Companies seek to scale back uncertainty by planning, which has a forecasting and predicting possible future conditions and events. Human resource planning can contain many contingencies, which reflect different scenarios thereby assuring that the plan is fragile and adaptable.

Organizational Growth Cycles and Planning

The stage of an enterprise's growth can have a considerable influence on human resource planning. Small organizations within the embryonic stage might not have personnel planning.

The need for planning is felt when the company enters the expansion stage. HR forecasting becomes essential. The internal development of individuals also begins to receive attention to stay up with the expansion.

A mature enterprise experiences less flexibility and variability. Growth lays down. The workforce becomes old as few new candidates are hired. Finally, within

the declining stage, human resource planning takes a unique focus. Planning is finished for layoff, retrenchment, and retirement. Since decisions are often made after serious financial and sales shocks are experienced by the enterprise, planning is usually reactive.

Environmental Uncertainties

Political, social, and economic changes affect all enterprises. Personnel planners cater to environmental uncertainties by carefully defining recruitment, selection, and training, and development policies and programs.

Time Horizons

Yet another major factor affecting personnel planning is that the time horizon. Inspiration can't be for too long on a time horizon because the operating environment itself may undergo charges. On one hand, short-term plans are spanning six months to at least one year. On the opposite hand, there are long-term plans which contact three to twenty years. The precise period, however, depends on the degree of uncertainty prevailing in an organization's environment.

Plans for companies operating in an unstable environment, computers as an example, must be for a brief period. Plans for others where the environment is fairly stable, as an example a university plan, is also long-term. In common, the higher the uncertainty, the shorter the plan's time horizon and vice-versa.

Type and Quality of knowledge

The information wont to forecast personnel needs originates from a large number of sources. a significant issue in personnel planning is that the style of information that should be utilized in making forecasts.

Closely associated with the sort of data is that the quality of information used. The standard and accuracy of knowledge rely upon the clarity with which the organizational decision-makers have defined their strategy, organizational structure, budgets, production schedules so forth. Additionally, the HR department must maintain well-developed job-analysis information and HR information systems (HRIS) that provide perfect and timely data. Generally speaking, organizations operating in stable environments are in an exceedingly better position to get comprehensive, timely, and accurate information due to longer planning horizons, clearer definitions of strategy and objectives, and fewer disruptions.

Labor Market

The labor market comprises people with skills and talents which will be tapped as and when the necessity arises. Nevertheless, shortages may occur. As an example, the Confederation of Indian Industry (CII) estimates that by 2015, India is going to be requiring 30 million additional skilled workers in sectors like health care, banking, and financial services, retail, auto, and construction. it's doubtful whether numerous skilled workers would be available within the country.

When one talks about labor supply, the subsequent deserve due consideration

• The size, age, sex, and academic composition of the population

• The demand for goods and services within the country

• The character of production technology

• Employability of the people

WHAT IS ORGANIZATIONAL ANALYSIS?

Organizational analysis is that the process of appraising the expansion, personnel, operations, and work environment of an entity. Undertaking an organizational analysis is helpful because it enables management to spot areas of weakness then find approaches for eliminating the issues.

CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL ANALYSIS

An organizational analysis also includes strategically evaluating a company's potential and resource base.

Internal weaknesses and strengths, along with external threats and opportunities, determine the success of an entity. For this reason, SWOT analysis is a very important part of organizational analysis. It's employed by businesses to assess their performance and establish goals or objectives.

1. Strengths

The competitive edge that a company enjoys over its competitors is a strength that defines its success. Assessing the strengths of a corporation involves evaluating management, workforce, resources, yet as current marketing goals. In general, an interior analysis looks at an entity's core competencies and resources.

Defining the aptitude of a corporation helps the management team to create sound decisions as they formulate long-term objectives. Other important aspects of an indoor analysis include viewing financial objectives, strategic planning, and operational structure.

2. Weakness

Weakness is a side of a company that will affect its performance. Recognizing weaknesses is very important because it enables the organization to locate problems and implement beneficial changes. Additionally, the company is in a position to develop appropriate choices in its strategic planning process, especially when results don't seem to be satisfactory.

Potential weaknesses include low morale, poor leadership, poor financials, obsolete technology, and inefficient performance. An example of a turnaround would be a company, which previously experienced poor cost control, working hard to manage costs.

3. Opportunities

Generally, an external analysis weighs the threats and opportunities that are present outside of a corporation. An external assessment includes sizing up the competition, finding market trends, and evaluating the impact of technology on the performance of a corporation. When staring at external opportunities, a corporation has to identify current trends, similarly as weaknesses and gaps within the market that it can are available and fill.

An entity also has to consider technological changes as a chance. Innovation helps to form business opportunities. Therefore, companies that set themselves apart in terms of their efficient use of obtainable technology are capable of becoming leaders in their respective industries.

4. Threats

Not all problems are detrimental to the achievement of a business. As an example, labor is a threat or a chance, betting on the prevailing economic conditions. Legislation and regulations set by the government also exert control on how well a company performs in its industry.

To achieve a competitive environment, a corporation must learn to cope and embrace change because it happens.

UNIT - 3

RECRUITMENT AND SELECTION

MEANING

Recruitment could be a positive process of trying to find prospective employees and stimulating them to use for the roles within the enterprise. When more persons apply for jobs then there'll be scope for recruiting better workers.

Recruitment may be a linkage activity bringing together those with jobs and people seeking jobs. In simple words, the term recruitment refers to discovering the source from where potential employees could also be selected. The scientific recruitment process results in higher productivity, better wages, high morale, reduction in labor turnover, and enhanced reputation. It stimulates people to use for jobs; hence it's a positive process.

It's the event and maintenance of adequate manpower resources. This can be the primary stage of the method of selection and is completed with placement.

DEFINITION

According to Edwin B. Flippo, "Recruitment is a process of looking for prospective workers and stimulating and inspiring them to use for works in the company."

Edwin B. Flippo says, "It is commonly termed positive in this it stimulates candidates to use for works, to extend the hiring ratio, i.e. the number of applicants for employment. Selection, on the opposite hand, tends to be negative because it rejects a decent number of those who apply, leaving only the most effective to be hired. "

In the words of Dale Yoder, Recruitment is that the process to "discover the sources of manpower to satisfy the necessities of the staffing schedule and to use

effective measures for attracting that human capital in adequate numbers to facilitate effective selection of an efficient working force."

SOURCES OF RECRUITMENT

The eligible and suitable candidates required for a selected job are available through various sources. These sources will be divided into two categories,

INTERNAL SOURCES OF RECRUITMENT

1. Promotions

The promotion policy is followed as a motivational technique for the staff who push and show good performance. Promotion leads to enhancements in pay, position, responsibility, and authority. The need for implementation of the promotion policy is that the terms, conditions, rules, and regulations should be well-defined.

2. Retirements

The retired employees could also be given an extension in their service just in case of the non-availability of suitable candidates for the post.

3. Former employees

Former staff who had performed well during their tenure is also called again and better wages and incentives will be paid to them.

4. Transfer

Staff is also transferred from one section to a different one wherever the post becomes vacant.

5. Internal advertisement

The existing staff could also be curious about taking on the vacant jobs. As they're working within the company for a very long time, they understand the specification and outline of the vacant job. The advertisement within the corporate is circulated so that the workers are intimated.

EXTERNAL SOURCES OF RECRUITMENT

1. Press advertisement

A wide choice for choosing the acceptable candidate for the post is available through this source. It gives publicity to the vacant posts and also the details about the work within the sort of description and job specification are made available to the public normally.

2. Campus interviews

It is the simplest possible method for companies to pick students from various educational institutions. It's easy and economical. The corporate officials personally visit various institutes and choose students eligible for a specific post through interviews. Students get an honest opportunity to prove themselves and find themselves selected for an honest job.

3. Placement agencies

A databank of person is distributed to companies for the selection purpose and agencies get commission reciprocally.

4. Employment exchange

Candidates register themselves with government employment exchanges with their details. In keeping with the wants and requests of the company, the candidates are sent for interviews.

5. Get into interviews

These interviews are declared by companies on the precise day and time and conducted for selection.

6. E-recruitment

Various sites like jobs.com, naukri.com, and monster.com are the available website on which people upload their resumes and seek roles.

7. Competitors

By offering better terms and conditions of service, the human resource managers attempt to get the staff working within the competitor's organization.

FACTORS DETERMINING RECRUITMENT

Recruitment is a crucial function of Human Resource Management in a company, and it's governed by a combination of assorted factors. Proactive HR Professionals should understand these factors influencing recruitment and take necessary actions for the betterment of the company.

We have Internal Factors similarly to External Factors that influence the recruitment process. During this chapter, we are going to be discussing these factors intimately.

INTERNAL FACTORS

Organizations have control over the inner factors that affect their recruitment functions. The inner factors are

- Size of organization
- Recruiting policy
- Image of organization
- Image of job

Size of Organization

The size of the organization is one of the foremost important factors affecting the recruitment process. To expand the business, recruitment planning is mandatory for hiring more resources, which can be handling the long-run operations.

Recruiting Policy

The recruitment policy of a company, i.e., hiring from internal or external sources of the organization is additionally an element, which affects the recruitment process

Image of Organization

Organizations having a decent positive image within the market can easily attract competent resources. Maintaining good promotional material, providing public services, etc., definitely helps a company in enhancing its reputation within the market, and thereby attract the simplest possible resources.

Image of Job

Just like the image of an organization, the image of employment plays a critical role in recruitment. Jobs having a positive image in terms of higher remuneration, promotions, recognition and good work environment with career development opportunities are considered to be the characteristics to draw in qualified candidates.

EXTERNAL FACTORS

External factors are those that can't be controlled by a corporation. The external factors that affect the recruitment process include the subsequent

- **Demographic factors −** Demographic factors are associated with the attributes of potential employees like their age, religion, literacy level, gender, occupation, economic status, etc.
- **Marketplace −** The labor market controls the demand and provide of labor. As an example, if the availability of individuals having a selected skill is a smaller amount than the demand, then the hiring will need more effort. On the opposite hand, if the demand is a smaller amount than the provision, the hiring is relatively easier.
- **Unemployment rate −** If the percentage is high in a very specific area, hiring of resources is going to be simple and easier, because the number of applicants is incredibly high.
- **Labor laws −** Labor laws reflect the environment of a market, which are created by the central and state governments. These laws dictate the compensation, working environment, safety and health regulations, etc., For various forms of employment.
- **Legal considerations −** Job reservations for various castes like STs, SCs, OBCs are the best samples of legal considerations. These considerations, glided by the government, will have a positive or negative impact on the recruitment policies of the enterprise.
- **Competitors −** When organizations within the same industry are competing for the simplest qualified resources, there's a necessity to investigate the competition and offer the resources packages that are best in terms of industry standards.

SELECTION - MEANING

Selection is that the process of picking or choosing the correct candidate, who is best suited for a vacant job position in a company. In other words, selection may also be explained because of the process of interviewing the candidates and evaluating their qualities, which are required for a selected job than choosing the appropriate candidate for the position.

The selection of the right applicant for a vacant position is going to be an asset to the organization, which can be helping the organization in reaching its objectives.

DEFINITION

According to Harold Koontz, "Selection is the process of selecting from the employees, from within the company or from outside, the foremost suitable candidate for the present position or the longer-term positions."

David and Robbins said, "Selection process is a managerial decision-making process on the predict of which job applicants are suitable if hired."

According to R.M. Hodgetts, "Selection is the process during which a company chooses the candidate, who is best to meet the factors for the available positions."

WHAT IS PRELIMINARY INTERVIEW

A preliminary interview is that the most simple level which the candidate has to clear to be hired to figure at the corporate. Usually, such interviews test the very basics of the topic at hand, are scoped and timed. The interview content is extremely precise, almost like an objective exam, and candidates who find themselves being hired often clear these interviews with strong results. Such interviews are usually over the phone.

The regular interviews are multiple. Candidates clearing this phase are having some quality or skill that the corporate wants, which they observed within the preliminary interview or the candidate’s, Resume. These interviews tend to be more generic, where the thought process is essential. Plenty of times, they're not scoped to show the candidate's imagination, well-roundedness of thought process, etc. These interviews explore different qualities like design, aptitude skill, analytical skills, etc

WHAT IS TEST?

A test or examination is an academic assessment is conducted to identify the test taker's knowledge, skill, aptitude, condition, or classification in topics. A test is also administered verbally, online, or offline, or in a very predetermined area that needs a test taker to demonstrate or perform a collection of skills.

There's no consensus or invariable standard for test formats and difficulty. A test is also administered formally or informally. An example of an off-the-cuff test may be a reading test administered by a parent to a toddler. A proper test may be an examination administered by an instructor in a very classroom or a mental test administered by a psychologist in a very clinic. Formal testing often ends up in a grade or a test score. A test score could also be interpreted with regards to a norm or criterion, or occasionally both. The norm is also established independently, or by statistical analysis of an oversized number of participants.

A test could also be developed and administered by a coach, a clinician, a brass, or a test provider. In some instances, the developer of the test might not be directly chargeable for its administration.

TYPES OF TESTS

There are 12 types of tests. These tests are conducted by many organizations. It doesn't mean that each organization conducts all of those tests. Some organizations might not conduct some tests. However, brief descriptions of those tests are mentioned below

1. **Written tests-** Written tests historically have served as significant input into the choice decisions.
2. **Achievement tests-** To verify how he can do the target. Experience can help the staff to satisfy the recruiters.
3. **Intelligent tests-** The employee's intelligence level is decided here.
4. **Performance tests-** Whether the staff performs well or not.
5. **Honesty or polygraph (lie detector) tests-** the employment of polygraph for verifying information on the applying form can only be used for specific jobs, like a policeman, finance managers, etc.

6. **Aptitude tests-** Whether the worker is curious about the task or not may be determined by this test.
7. **Psychological tests-** The psychology of the worker is set. The workers who are psychologically strong and don't get a nervous move.
8. **Graphology (Handwriting Analysis) tests-** it's been said that an individual's handwriting can suggest the degree of energy, inhibitions, and spontaneity to be found within the writer,
9. **Physical tests-** To look at whether the candidate is physically appropriate for the duty.
10. **1G personality tests-** Through this test, a mental and behavioral quality i.e. personality level is measured.
11. **Trainability Tests-** For jobs during which training is critical because of the skill level of the task applicants or the changing nature of the duty, trainability tests are useful. Essentially, the goal is to see the trainability of the candidate.
12. **Work Sample-** Work Sample tests measure the power to try and do something instead of the power to understand something. These tests may measure motor skills or verbal skills, Motor skills include physically manipulating various job-related equipment and oral skills include aptitude and language skills.

DIFFERENT TYPES OF TEST AND ITS LIMITATION

The whole hiring process could be a test for candidates. But during this context, pre-employment testing refers to standardized tests.

1. Job knowledge tests

Job knowledge tests measure a person's technical or theoretical expertise in an exceedingly particular area. As an example, an accountant could also be asked about basic accounting principles. These styles of tests are most useful for jobs that need specialized knowledge or high levels of experience.

Limitations

A job knowledge test doesn't take under consideration a desirable attribute-brainpower. A candidate may have limited knowledge but be a quick learner. Or

they'll know plenty but be unable to regulate to new knowledge and concepts. Plus, there's always a spot between knowing something in theory and applying it in practice.

2. Integrity tests

The pre-employment testing began with integrity tests. They will help companies avoid hiring dishonest, unreliable, or undisciplined people. These tests assess personality traits connected with integrity, like conscientiousness.

If carefully constructed, integrity tests may be good predictors of job performance. Plus, they're less biased than other tests, as few differences are spotted between people of various age groups or races.

Limitations

Candidates faking answers is usually a priority. Especially with integrity tests. If they did, they'd be honest enough to inform the reality. Employers should consider the fact that individuals can repent and alter.

3. Cognitive ability tests

Cognitive ability tests measure a candidate's general learning ability which is strongly correlated to job performance. These sorts of tests are way more accurate predictors of job performance than interviews or experience.

Limitations

As with any cognitive ability test, the practice can improve test takers' marks. Also, cognitive ability tests are susceptible to racial and ethnic differences, posing a discrimination risk. Use different evaluation methods and don't base hiring decisions on these tests alone.

4. Personality tests

Personality assessments can give insight into candidates' cultural fit and whether their personality can translate into job success. Personality traits are shown to correlate to job performance in several roles. As an example, salespeople who score high on extraversion and assertiveness tend to try better. The large five models are popular. Motivation tests also are personality inventory tests, used more frequently by career guidance counselors in schools.

Limitations

Social desirability bias plays a crucial role in self-reported tests. People tend to answer supported what they think you wish to listen to and find yourself misrepresenting themselves. Ensure the test you select is meant to catch misrepresentations. Some candidates may additionally find personality questionnaires invasive, which could hurt candidate experience. So, use caution how and after you use them.

5. Emotional Intelligence tests

Emotional Intelligence (EI) refers to how one builds relationships and understands emotions (both their own and others). These abilities are a crucial thing about professions that involve frequent interpersonal relationships and leadership.

Limitations

People don't always tell the reality when reporting their own EI abilities.

6. Skills assessment tests

Skills assessments don't specialize in knowledge or abstract personality traits. They measure actual skills, either soft skills or hard skills. For instance, a secretarial candidate may take a typing test to point out how briskly and accurately they will type.

Limitations

Skills assessment tests are time-consuming. Hiring managers also need time to judge results. you'll be able to use skills assessments during later stages of your hiring process after you have a smaller candidate pool.

7. Ability tests

Physical abilities tests measure strength and stamina. These traits are critical for several professions. So that they should never be neglected when relevant. By extension, they'll help reduce workplace accidents and worker's compensation claims. And candidates won't be ready to fake results as easily as other tests.

Limitations

Sometimes ability tests may resemble medical examinations that are protected under the Americans with Disabilities Act. If you're not careful, you may face litigation.

INTERVIEW - MEANING

An interview is a procedure designed to get information from a candidate through oral responses for oral inquiries.

An interview is that the way of face to face conversation between the interviewer and therefore the interviewee, where the interviewer seeks replies from the interviewee for selecting a possible human resource.

DEFINITION OF INTERVIEW

According to Gary Dessler, "Interview is a selection procedure formed to identify future job performance on the premise of candidates through oral responses for oral inquiries."

The interview is that the most crucial component of the complete selection process.

It is the first means to gather additional information on an applicant. It is the idea for assessing an applicant's job-related knowledge, skills, and talents. it's designed to decide if a private enterprise should be interviewed further, hired, or eliminated from consideration.

TYPES OF INTERVIEW

There are several sorts of an interview;

1. Unstructured (Nondirective) Interview.
2. Structured (Directive) Interview.
3. Situational Interview.
4. Behavioral Interview.
5. Job-related Interview.
6. Stress Interview.

7. Panel Interview (Board Interview).

8. One-On-One Interview.

9. Mass Interview (Group Interview),

10. Phone Interview

Unstructured (Nondirective) Interview

In unstructured interviews, there's generally no set format to follow so the interview can take various directions. The dearth of structure allows the interviewer to ask follow-up questions and pursue points of interest as they develop.

It includes a procedure where different questions are also asked by different applicants.

Structured (Directive) Interview

In structured interviews, the interviewer lists the questions and acceptable responses beforehand and should even rate and score possible answers for appropriateness.

An interview consisting of a series of job-related questions that are asked consistently of every applicant for a selected job is thought of as a structured interview.

A structured interview typically contains four varieties of questions.

- Situational questions- Pose a hypothetical job situation to work out what the applicant would waste in that situation.
- Job knowledge questions- Probe the applicant's job-related knowledge.
- Job-sample simulation questions- Involve situations during which an applicant is also actually required to perform a sample task from the task.
- Worker requirements questions- Seek to see the applicant's willingness to adapt to the wants of the duty.

Situational Interview

In a situational interview, you ask the candidate what his or her behavior would be during a given situation. Candidates are interviewed about what actions

they might absorb various job-related situations. Situational interviews ask interviewees to explain how they'd react to a hypothetical situation.

Behavioral Interview

In a behavioral interview, you ask candidates to explain how they reacted to actual situations within the past.

Candidates are asked what actions they need to take in prior job situations that are just like situations they'll encounter on the duty. The interviewers are then scored employing a scoring guide constructed by job experts.

This is a structured interview that uses questions designed to probe the candidate's past behavior at a specific time. This system involves asking all interviewees standardized questions on how they handled past situations that were kind of like situations they will encounter on the duty.

The interviewee's responses are then rated with behaviorally anchored rating scales.

Job-related Interview

It is a series of job-related questions that specialize in relevant past job-related behaviors. The questions here don't revolve around hypothetical or actual periods.

Stress Interview

In a stress interview, the interviewer seeks to form the applicant uncomfortable with occasionally rude questions. The aim is supposed to identify sensitive applicants and people with low or high-stress tolerance.

Stress interviews may help a hypersensitive person who might overreact to a small problem with anger and abuse. It intentionally creates anxiety to work out how an applicant will react to worry on the duty.

Panel Interview (Board Interview)

A panel interview is also called a board interview. It is an interview conducted by a team of interviewers, who together question each person and then combine their ratings into a final score.

Here one applicant is interviewed by several representatives of the firm. This system entails the task candidate giving oral responses to job-related questions asked by a panel of interviewers.

The scoring procedure for verbal interview boards has typically been subjective; thus, It might be subject to non-public biases of these individuals sitting on the board. This system might not be feasible for jobs within which there is an oversized number of applicants that have got to be interviewed.

One-On-One Interview

In a one-on-one interview, one interviewer meets one applicant. In a very typical job interview, the applicant meets one-on-one with an interviewer because the interview is also a highly emotional occasion for the applicant, meeting alone with the interviewer is commonly less threatening.

Mass Interview (Group Interview)

The mass/group interview may be a relatively new technique within the west and almost unknown in our country. It's a procedure for the invention of leadership.

Several job applicants are placed in an exceedingly leaderless discussion, and interviewers sit within the background to watch and evaluate the performance of the candidates.

In a group interview, a panel interviews several candidates simultaneously. The panel poses an issue so watches to work out which candidate takes the lead in formulating a solution.

Phone Interview

Employers do some interviews entirely by these can be more accurate than one-to-one interviews for judging a candidate's conscientiousness, intelligence, and interpersonal skills. Here, neither party must worry about things like appearance or handshakes, so each can target substantive answers.

STEPS FOR CONDUCTING EFFECTIVE JOB INTERVIEWS

As a business owner or manager, hiring an employee is one of the foremost important decisions you may make, and interviews are a valuable tool to assist you to select the simplest candidate. The key to effective interviewing is to concentrate on evaluating the applicant's job-related qualifications and skills while avoiding irrelevant questions which will be considered discriminatory.

You can follow the steps below to assist you to create the foremost of your interviews and stay in compliance with the law

1. Understand the task requirements

Identify the most important duties and responsibilities of the position, together with the knowledge, skills, and talents that are needed to perform the job's essential functions. Organizing your selection criteria will facilitate your development objective interview inquiries to evaluate each applicant's potential to succeed.

2. Develop job-related interview questions

Prepare a group of interview questions that focus on the essential functions and responsibilities of the duty. Develop questions for every job requirement you've got identified to assist you and establish a candidate's qualifications. Ask just for information you plan to use in making a hiring decision and know sooner than time how you'll use the knowledge to create that call.

3. Establish a system to judge candidates

Think about your selection criteria and what kinds of responses you're trying to find that may demonstrate a candidate's skills and talent to perform the duty. Founded a formula for rating the applicant's answers that have supported the choice criteria you've got identified. Employing a standard form helps to create the method more objective and ensures that candidates are evaluated supported the identical criteria.

4. Ensure an interviewing environment

Choose a non-public area that's neat and quiet, like an office or room to conduct the interview. Avoid distractions and don't answer the phone or answer emails during the interview. Offer the candidate water or coffee before you start.

5. Help the candidate relax

A friendly demeanor helps to place the candidate comfy and encourages a more natural conversation. However, take care to avoid tittle-tattle that might inadvertently result in potentially discriminatory questions like a couple of candidate's legal status or political opinions. During the interview, nonverbal gestures like smiling, maintaining eye contact, and nodding your head can show your attentiveness and make the applicant feel easier.

6. Avoid unlawful or discriminatory questions

Questions about race, religion, gender, age, ethnos, national origin or ancestry, political affiliations, military service, disability, or other sensitive topics could also be considered discriminatory and will be avoided. Don't ask questions that may elicit such information – for instance, asking about the origin of an unusual surname. As a general rule, information requested in an interview should be limited which is important for determining if someone is qualified for the work.

7. Document the interview

Document the interview by taking notes. you'll later use these notes to refresh your memory when it's time to review the candidate's qualifications and compare his or her strengths and weaknesses against another applicant. Limit your documentation to job-related information and facts, and don't include subjective observations. Disregard any irrelevant or inappropriate information volunteered by the applicant during the interview and don't write it down.

8. Allow the candidate to ask questions

While most of the interview will specialize in asking the candidate questions, be prepared to debate your company and therefore the specific job opening. Give the candidate a chance to ask questions and be honest together with your answers, the maximum amount because it is vital to form an honest impression, it's also important to determine realistic expectations that the candidate can decide whether the position is an honest fit.

9. Provide the applicant with information regarding the next steps

End the interview by thanking the candidate for his or her interest within the job and your company, and let the candidate know some time frame for getting back involved with any next steps. Remain neutral and don't lead the applicant to believe a proposal is forthcoming until you create a judicial decision.

10. Make your judgment and notify candidates

Evaluate each candidate's qualifications and extend a proposal of employment to the best-qualified candidate. Maintain a positive image of your company by informing unsuccessful candidates that they need not been selected and thanking them again for his or her interest.

UNIT - 4

TRAINING AND DEVELOPMENT

TRAINING MEANING

It is observed as teaching specific skills and behavior to employees for the effective performance of their task. it's the method by which the workers are taught skills and given the required knowledge to hold out their responsibilities in step with the specified standards.

TYPES OF TRAINING METHODS

The best training methods target all three learning styles, but it is also important to induce learners to grasp what works best for them and tailor the fabric to them. Here is a list of the eight employee training methods-

1. Technology-based learning
2. Simulators
3. On-the-job training
4. Coaching/mentoring
5. Instructor-led training
6. Roleplaying
7. Films and videos
8. Case studies

1. Technology-based learning

With the event of technology, computerized training is becoming more prevalent. It's sometimes remarked as computer-based training (CBT) or e-learning, but it essentially refers to the identical thing with one key difference. E-learning is

hosted completely online, while computer-based training encompasses any reasonably training that takes place on the pc.

An important advantage of technology-based learning is that it allows trainees to figure through the fabric at their own pace, and removes the necessity for an in-person facilitator. This kind of coaching often mimics traditional classroom-style teaching by providing a voiceover with visuals that support the content. Oftentimes, resources like videos and extra reading accompany the fabric to help within the training process.

Whether it's five or 500 people, any number of people can take CBT courses at just once and at their own pace. Some learners might have longer to thoroughly work their way through the fabric, while others might want to maneuver onto a more advanced curriculum. In either situation, CBT benefits the learner.

Computer-based training does include its challenges too. One major challenge is that the incontrovertible fact that trainees are left unmonitored. Because CBT courses are unmonitored, it's difficult to understand whether your employees are engaging with the fabric. This can make sure that they're being attentive, similarly as inform you about which concepts were communicated effectively.

2. Simulators

Simulations are an efficient training technique for fields that need a particular set of skills for operating complex machinery, like within the medical or aviation industries. Successful simulations reflect actual work situations and permit trainees to resolve issues that they're going to likely face on the task.

3. On-the-job training

On-the-job or hands-on training jumps straight to the sensible skills necessary for the duty. In some cases, it's going to be beneficial to include an employee shadowing component. This can allow new hires to achieve a bit of insight into the context and job requirements before trying it on their own.

4. Coaching/mentoring

Through structured curriculum has its place in training, there are many advantages to mentorship and training. Implementing a mentorship program at your enterprise, together with other training methods, creates staff development opportunities further as develops relationships that help new staffs feel welcomed and supported.

Mentorship is invaluable, but it does include its challenges. Your best employees are going to be asked to require time removed from their add order to coach and grow newer staff members. Though it proves to be beneficial within the end, it'll require a touching sacrifice.

5. Instructor-led training

Classroom-style training is that the most traditional and popular training method for workers. This method mimics other classrooms therein a tutor prepares and leads the experience, usually employing a lecture-style presentation with a visible component.

This form of training has many benefits, one in all which is that trainees can interact with their trainer. Questions are asked that may otherwise go unaddressed in other training methods. It also allows for relationship building between the trainer and also the trainee likewise as among the staff that is researching the training together.

A major challenge for instructor-led training is that the inability to scale it. If the classroom is simply too large, it can inhibit instructors from interacting one-on-one with the scholars. Additionally, in-person monitoring is required throughout the complete training. Trainees are unable to maneuver at their own pace during this environment.

It's important to stay energy high if you're using this training method.

6. Roleplaying

This technique is sometimes executed with a trainee and a facilitator (or trainer), where each is given the chance to act out different potential work scenarios. This method is only in industries that need client or customer interaction because it allows employees to practice handling difficult situations.

7. Films and videos

Video has quickly gained popularity as an efficient training technique. Many employees prefer it to reading materials. There are several approaches to training videos. Some companies choose one approach reckoning on the fabric, while others combine some approaches into one video seamlessly. The approaches include

- **Animation-** This style allows complex topics to be explained through visual illustrations. If a subject is difficult to record, the animation is maybe the most effective method.
- **Live action-** Live classes are more demonstrative and are great for showing appropriate and inappropriate interactions.
- **To-camera-** This approach features a narrator that's speaking to the viewer. Typically, the narrator is communicating the knowledge through a more lecture-style format.
- **Screen recorded-** This method features a recording of things happening on the pc screen. It's perfect for showing employees a way to use new digital tools through a step-by-step process.

Additionally, like computer-based training, the fabric is accessible. An in-person facilitator is senseless and employees can revisit the knowledge whenever they have.

Though making videos is comparatively affordable, it may be time-consuming. It should be beneficial to partner with a training video agency to avoid wasting your valuable time and frustration.

8. Case studies

When you're hoping to develop analytical and problem-solving skills, case studies might be the simplest training technique. Either independently or in a very group, the staff are then asked to research the case and are available up with ideal solutions and scenarios.

OBJECTIVES OF COACHING

Training is a process of enhancing the skill, knowledge, competencies of workers so that they will perform present jobs. The essential objective of coaching is to assist the organization to realize its goals by adding value to the workers.

The training policy of the corporate is formulated looking to its short-term goal, long term goal, and also employees' strength, operational activities, technological advancement than on. The particular objectives of coaching are discussed below

1. **Developing employee competencies –** A scientific, planned training program helps the staff to boost their knowledge, skill abilities. Employees through participation in a training program, workshop, can enrich their knowledge, can interact with the trainer to share views, get rid of wrongful, rigid perception, can strengthen their weaker areas.
2. **Effective job performance by new candidates–** Training makes the new candidates effective by imparting skill, knowledge, molding attitudes, beliefs, mindset, acquainting with policies, rules, and regulations, adjusting to the new environment, the culture of the enterprise.
3. **Helping to grow –** Training helps the workers to grow with the organization because the necessary input requiring for job performance in changing scenarios, is provided to the students.
4. **Buyers delighted –** Training makes the person attentive to rendering buyer satisfaction and delighted so that they'll take required steps to deliver quality goods and services at a reasonable cost.
5. **Acceptance of change –** Organization must introduce new methods, techniques, devices, latest technology to deal with matters arising out of stiff competition within the market. This is often possible if the workers are tuned in to recent changing phenomena and accept changes. Training molds the mind-set of the people appropriately to simply accept changes within the organization.
6. **Preparing reservoir of the talented, committed, and constant workforce –** Training makes the people knowledgeable, skilled, competent, provides an opportunity to utilize latent/potential areas of the people, makes the people

understand rules, regulations, philosophy, policies of the organization. Thus, a reservoir of the talented committed, and constant workforce is made to make sure a smooth supply of personnel to the departments as and when required.

7. **Reduction of absenteeism, turnover rate and increase of production, productivity-** Tailor-made programs are designed with the objectives of creating the people understand the evil effect of absenteeism, the necessity of skyrocketing production and productivity, different schemes of the organization for providing welfare benefit, Social Security to cut back ratio rate.
8. **Developing pro-acting capabilities –** Training improves knowledge, skill, competencies of the people to spot/predict the probable issues to be confronted in near future and to develop proacting capabilities to face the challenges.
9. **Making the people dynamic –** Dynamism is required to activate amongst the workers so that they will realize the requirement of dynamic activities for survival, growth, and development of the worker community and also the organization. Training is such a mechanism that creates the people dynamic.
10. **Uninterrupted industrial –** Training prepares the people to perform the duty of upper responsibility through the development of skill, knowledge, abilities, and other areas of qualitative traits. So, organizational activities aren't affected in an exceeding situation when higher posts occur vacant because of retirement, death, resignation, dismissal, discharge, etc.

BENEFITS OF COACHING

The benefits of coaching the staff for corporate organizations

The twenty-first century has changed the functionality, further because of the mindset of the society. There was a time when employees were expected to make sure the success of the organizations by utilizing their knowledge and skills. The enterprise provides training programs to the workforce and improves their skills. It helps the businesses additionally because the employees to grow and make progress.

The following are the key benefits of coaching the staff for the business organizations.

1. Boosts Employee Performance

The very first advantage of training employees within the corporate sector is that it boosts their performance further as their motivation rate. Research has identified that training boosted the knowledge and expertise of the workers, which had a significantly positive impact on their job performance. Therefore, it's a proven way of enhancing the efficiency of labor.

2. Improve Morale and Job Satisfaction

Society is continually changing, which impacts the necessity for the company sector. The company sector must make the foremost of the technological advancement. However, the workers lose their morale and motivation after they are unable to perform in keeping with their needs and expectations.

3. Ensures Opportunities for Learning

One of the foremost important benefits of coaching employees is that it ensures learning opportunities for organizational teams. If an employee is functioning within the field for ten years. He surely would have the experience. However, he might not be awake to the most recent technology within the market. whether or not he's, he requires the training to induce an in-depth overview and improve his learning. So, the abilities grooming programs teach plenty of skills to boost knowledge

4. Opportunity to spot Weaknesses

Corporate sectors are one of all the busiest fields of society. one and all feature a lot of responsibilities on his/her shoulder. Employees may ignore their shortcomings because of the pressure of labor. A vital good thing about employee training is that it helps them, and also the organization, to spot their weaknesses and make the amendments to repair them.

5. Provide a Framework to Develop Strengths

Society has become quite competitive and demanding. Only those people have the scope of creating progress during this competitive society who have

advanced skills and talents. it's identical for organizations because the companies with a lacking workforce cannot make progress in society.

So, various corporate training programs provide the advantage of developing a framework to figure on the strengths of employees and ensure progress and profits.

6. Encourages Innovation and Risk Acceptance

The most important reason for increased competition in society is that innovation and technological advancement. It challenges people to just accept the chance and obtain out of their comfort zones to embrace progress. Without expertise, employees become frightened of doing that.

However, corporate training provides them the required skills to simply accept innovation and risk, which ensures their progress.

7. Boosts Adherence to Quality Standards

Every field has its peculiarities and requirements. Most of the time, new hires aren't tuned in to the functioning of the organization. A very important advantage of training employees is that it boosts their adherence to the standard of the organization. It equally strengthens the functioning and talents of the old workforce still as new hires.

8. Instills Consistency in Work Atmosphere

One of the foremost important reasons for employee training is that it instills consistency within the work atmosphere. A vital and basic part of training programs is soft skills training, which helps the workers to make sure better communication and other aspects of the organization.

9. Improve Reputation of Organization

One of the foremost important benefits of coaching employees is that it improves the reputation of the organization. You need to be wondering how? Well, most of the workforce around the globe complain that they are doing not get the chance of learning after joining a company.

However, if you concentrate on developing the talents of your workforce, their expertise and job satisfaction will spread the word, and more competent people will join you. They'll prefer to add a company where they will learn and also utilize their abilities to maximize the advantages of the corporate.

10. Reduces ratio Rate

One of the numerous benefits of coaching employees is that it reduces worker turnover. Research has proved that training the staff improves their retention rate and allows the organizations to learn from their competent workforce. The fundamental reason behind this is often that training improves the education and skills of the workforce, which motivates them to not leave it.

ELEMENTS OF AN EFFECTIVE TRAINING PROGRAM

The elements of an effective training program are as follows

Step 1- Make a business case

Safety people often make when trying to launch any new initiative is failing to create the business case. Companies are in business to create money. Any new program or expenditure must be considered within the context of the general value of the initiative to the business. Conducting analytic thinking or developing a proper business case to work out the financial advantage of conducting training could be a must.

Step 2- Develop objectives and learning outcomes

Objectives and learning outcomes describe what learners are going to be ready to know and do post-training. The educational outcomes should also establish the described criteria by which the training is going to be judged a hit. The training objectives and learning outcomes should be aligned with a workers position competency profile and, at a high level, with the organization's business vision and mission.

Step 3- Develop content and instructional design

The most effective education and training methods for a specific situation must be used. In today's work world, a mixture of asynchronous online education including hands-on training within the workplace may provide a much better, more cost-effective, and accessible solution than traditional classroom learning. increase this some on-the-job training that employs a component of tutoring and training and optimal instructional delivery is also achieved. Many other delivery methods are available and may be considered, like video, video-conferencing, webinars, and other computer-based training tools.

Step 4- Access internal and external resources

Delivery of the training is provided using in-house resources or an external consultant. In-house trainers cost less because their salary has already been accounted for within the company budget. An in-house trainer may additionally provide more flexibility and can bring a greater understanding of the problems driving the requirement for training, but it's possible to seek out external consultants who are more skilled and polished speakers. Using an external resource may create "just enough" separation between the problem at hand and also the trainer to keep the conversation within the classroom at an objective level.

Step 5- Develop education and training materials

The educational activities must allow learners the chance to use the principles learned within the classroom. To be effective the teacher must understand the audience, the corporate culture, and also the history behind the necessity for the training. It's well established that adults learn differently than younger students and understanding the challenges of class and training will improve training effectiveness.

Step 6- Transfer knowledge, skills, and talents

The learner must have the chance to promptly apply the knowledge and skills gained within the workplace and demonstrate new abilities. Barriers that will prevent prompt and effective application must be identified and removed if the program is to achieve success. A supportive program that features tutoring and training by managers and supervisors is very important. The effectiveness is going to be increased if the new skills are supported by employment and task observation process with reinforcement.

Step 7- Evaluate the effectiveness

Evaluating the effectiveness of the training and education is difficult. The whole cost of the training is straightforward to live, but it's important to measure uptake and participant satisfaction. Uptake is measured by having learners take post-training tests and demonstrate learned skills and talents. Job observation can even be accustomed assess skills development. Learners offer their feedback using course evaluation forms. More complex methods of evaluation may include using lagging

indicators, like reduced incident and damage data, as measures of performance improvement.

Step 8- Undertake continuous improvement

The improvements may include adjusting and updating the education and training materials, adjusting the time allocated to classroom theory and worksite practical training, and even tweaking the teacher delivery and messaging. Oftentimes how learning is measured must be adjusted over time to extend the worth of the measurement results. The findings from the evaluation process have to make meaningful changes to the objectives and learning outcomes, content, and instructional design.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

Human Resource Development (HRD) is that the framework for helping employees develops their personal and organizational skills, knowledge, and talents. Human Resource Development involves such opportunities as worker training, worker career development, performance management and development, training, mentoring, succession planning, key worker identification, tuition assistance, and enterprise development.

The focus of all aspects of Human Resource Development is on improving the foremost superior workforce so that the company and individual staff can accomplish their work goals in commission to customers.

FEATURES OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

The essential features of human resource development will be listed as follows

- Human resource development may be a process during which employees of the organizations are recognized as their human resource. It believes that human resource is the biggest asset of the organization.
- It stresses the improvement of the human resources of the company. It helps the staff of the company to develop their general capabilities in relevancy their present jobs and expected future role.
- It helps is establishing/developing better inter-personal relations. It stresses developing relationships supported help, trust, and confidence.

- It promotes unity among employees.
- It tries to develop competencies at the company level.
- HRD may be a system. it's several sub-systems. Of these sub-systems are inter-related and interwoven. It stresses collaboration among all the sub-systems.
- It tries to develop competence at the individual, interpersonal, group, and organizational levels to satisfy the organizational goal.
- It is an interdisciplinary concept. It's supported the concepts, ideas, and principles of sociology, psychology, economics, etc.
- It forms on employee welfare and quality of labor life. It tries to examine/identify employee needs and meeting them to the most effective possible extent.
- It could be a continuous and systematic learning process. The development could be a lifelong process, which never ends.

BENEFITS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

Human resource development nowadays is taken into account because of the key to higher productivity, better relations, and greater profitability for any enterprise. Human resource development provides unlimited benefits to the concerned enterprise. A number of the important benefits are being given here

HRD (Human Resource Development) makes people more competent. HRD develops new skills, knowledge, and attitude of the people within the concerned enterprise.

- People are assessed on the premise of their performance by having an acceptable performance appraisal system.
- An environment of trust and respect is often created with the assistance of human resource development.
- Acceptability toward change is often created with the assistance of HRD. Employees found themselves better equipped with problem-solving capabilities.

- It improves the all-round growth of the staff. HRD also improves cohesion within the organization. They become more open in their behavior. Thus, new values may be generated.
- It also helps to form an efficient culture within the organization. It ends up in greater organizational effectiveness. Resources are properly utilized and goals are achieved in an exceedingly better way.
- It improves the participation of workers within the organization. This improves the role of workers and employees feel a way of pride and achievement while performing their jobs.
- It also helps to gather useful and objective data on employees' programs and policies which further facilitate better human resource planning.
- Hence, it will be concluded that HRD provides plenty of advantages in every company. So, the importance of the concept of HRD should be recognized and given an area of eminence, to face this and future challenges within the enterprise.

THE NEED FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

HRD is required by any enterprise that wishes to be dynamic and growth-oriented or to reach a fast-changing environment. Personnel policies can keep the morale and motivation of employees high, but these efforts don't seem to be enough to create the organizational dynamics and take it in new directions. For this purpose, an "enabling" organizational culture is crucial. When employees use their initiative, take risks, experiment, innovate, and make things happen, the organization is also said to own an "enabling" culture.

Even a company that has reached its limit of growth, must adapt to the changing environment. No company is proof against the necessity for processes that help to amass and increase its capabilities for stability and renewal.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FUNCTIONS

The core concept of HRS is the development of people in general or HRD. The concept of development should cover not only the individual but also other units within the company. Additionally to developing the individual, attention must tend to the event of stronger workers, i.e., two-person groups of the worker and his boss.

Such workers are the fundamental units of working within the company. Besides several groups like committees, task groups, etc. also require attention. Development of such groups should be from the purpose of view of accelerating collaboration amongst people working within the organization, thus making for good decision-making. Finally, the whole department and therefore the entire organization also should be covered by development. Their improvement would involve developing a climate conducive for effectiveness, developing self-renewing mechanisms within the company so that they're able to adjust and pro-act, and developing relevant processes which contribute to their effectiveness. Therefore the goals of the HRD systems are as follows

1. The capabilities of every worker as a person.
2. The capabilities of every individual in respect to his or her present role.
3. The capabilities of every worker in relevance to his or her expected future role(s).
4. The relationship between each worker and their supervisor.
5. The solidarity and functioning in every organizational unit (department, group, etc.).
6. Collaboration among different units of the enterprise.
7. The organization's overall health and self-renewing capabilities which, in turn, increase the enabling capabilities of people, dyads, teams, and therefore the entire organization.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT – SIGNIFICANCE

The significance of the HRD within the organization will be seen with the assistance of the subsequent components

- The success of a corporation depends to an outsized extent upon the aptitude, competence, efficiency, and effectiveness of its human resources.
- The HRD system is a necessary tool of management to develop a powerful sense of capability.

- HRD is useful in fulfilling of committed goals of people organization, and society. It increases the potential and efficiency of people, which is probably going to reflect itself within the long term in individual well-being.
- HRD develops the capabilities and effectiveness of the employee within the organization.
- It's a methodology for the event of personnel by creating healthy organizational climate, motivation, human resources, developing teamwork, and creating commitment.
- HRD motivates the workers to use their hidden talent for higher productivity. Development of employees tends to own higher expectations.
- HRD develops a strong superior-subordinate relationship, creates job satisfaction, improves organizational health and also employee morale, brotherly love, and loyalty.
- The sense of belongings or "we felling" within the minds of employees and awareness of larger organizational goals.
- HRD could be a significant thing about determining the expansion and prosperity of mercantilism.
- Organizational effectiveness depends on HRD because it creates an environment to discourage favoritism within the enterprise.
- HRD is that the very focus of the personnel.
- It helps in proper human resource planning and training.
- It promises to meet the career aspirations of the manpower.
- It meets the long-run requirement of the working force within the light of organizational goals.

UNIT - 5

WAGES AND SALARY

WHAT ARE WAGES?

In economics, the value paid to labor for its contribution to the method of production is termed wages.

Labour is a very important factor in production. If there's no labor to figure, all other factors, be it land or capital, will remain idle.

Thus, economic experts termed labor as the "creator of all value".

However, labor alone cannot produce as most of the assembly is that the result of joint efforts of various factors of production. Therefore, the share of the produce paid to labor for its production activity is termed wage.

DEFINITIONS

"A wage is also defined as the sum of money paid under contract by an employer to the worker for services rendered." –said Benham

"Wages is that the payment to the worker for its assistance to production." - A.H. Hansen

'Wage rate is the price procured the employment of labor." -Mc Connell

CONCEPTS OF WAGES

There are two main concepts of wages

A. Nominal Wage

B. Real Wage

A. Money Wages or Nominal Wages

The total amount of cash received by the laborer within the process of production is termed as cash wages or nominal wages.

B. Real Wages

Real wages mean the translation of cash wages into real terms or in terms of commodities and services that cash can purchase. They sit down with the benefits of the worker's occupation, i.e. the number of the necessaries, comforts, and luxuries of life which the worker can command reciprocally for his services.

An example will make the items clear. Suppose 'X' receives Rs. 600 per month as money wages during the year. Suppose also that midway through the year the costs of commodities and services, that the worker buys, go up, on the typical, by 60%.

TYPES OF WAGES

In real practice, wages are of many types, they are as follows

1. Piece Wages

Piece wages are the wages paid in keeping with the work done by the worker. To calculate the piece wages, the number of units produced by the labor is taken into consideration.

2. Time Wages

If the laborer is purchased his services in line with time, it's called time wages. For instance, if the labor is paid Rs. 55 per day, it'll be termed as time wage.

3. Cash Wages

Cash wages check with the wages paid to the labor in terms of cash. The salary paid to a worker is an instance of money wages.

4. Wages in Kind

When the laborer is paid in terms of products instead of cash then it is named the wage in a similar way. These kinds of wages are popular in rural areas.

5. Contract Wages

Under this kind, the wages are fixed within the beginning for complete work. For example, if a contractor is told that he will be paid Rs. 25,000 for the development of the building, then it is termed as contract wages.

NATURE OF WAGE AND SALARY ADMINISTRATION

The nature of Wage and Salary Administration are as follows

1. The essential purpose of wage and salary administration is to ascertain and maintain an equitable wage and salary structure.
2. It's concerned with the establishment and maintenance of equitable labor cost structure i.e. an optimal balancing of conflicting personnel interest so that the satisfaction of the workers and employers is maximized and problems are minimized.
3. The wage and salary administration is anxious about the financial aspects of needs, motivation, and rewards.
4. Employees should be paid consistent with the necessities of their jobs.
5. To minimize the probabilities of favoritism.
6. To determine the task sequences and contours of production wherever they're applicable.
7. To extend the worker's morale and motivation because a wage program will be explained and is predicated upon facts.

CHARACTERISTICS OF WAGE AND SALARY ADMINISTRATION

The characteristics of Wage and Salary Administration are

1. Payment of wages is by the terms of the contract between the employer and employee.
2. The wages are determined on the premise of a time-rate system or piece-rate system.
3. Wages change according to the time spent by the laborer.
4. Wages provide utility.
5. Wages could also be paid weekly, hourly, or on monthly basis.
6. Wage is that the reward paid to the workers for the services rendered by them.
7. Wages are often paid in cash or in a similar way.
8. Every kind of allowance is included in wages.

OBJECTIVES OF WAGE AND SALARY ADMINISTRATION

The objectives of wages and salary administration are

i. To match or draft company HR policy
ii. Have a look at the income level and return ratio of comparable industries
iii. To grasp wage differentiations
iv. To look at the competitiveness of fresh employees
v. To ascertain hiring rates favorable to the community
vi. To stay abreast of wage and salary rates with the cost
vii. To attenuate labor turnover to pay disparity
viii. To extend employee's satisfaction and morale
ix. To find out about the trend of perks and benefits within the market
x. To resolve existing labor conflicts concerning compensation.

PRINCIPLES OF WAGE AND SALARY ADMINISTRATION

The main principles of wage and salary administration are discussed below

1. External Equity
2. Internal Equity
3. Individual Worth.

1. External Equity

External Equity acknowledges that variables external to the organization influence the levels of compensation in an organization. These variables are like demand and provide of labor, the market rate, etc. If these variables don't seem to be kept into consideration while fixing wage and salary levels, these could also be insufficient to draw in and retain employees within the organization. The principles of external equity make sure that jobs are fairly compensated compared to similar jobs within the labor market.

2. Internal Equity

Organizations have various jobs which are related to value term. In other words, the values of assorted jobs in an organization are comparative. Within your own Department, the pay levels of the teachers are different as per the perceived or real differences between the values of jobs they perform.

Thus, a perfect compensation system should establish and maintain appropriate differentials supported relative values of jobs. In other words, the compensation system should make sure that tougher jobs should be paid more.

3. Individual Worth

In this principle, a worker should be paid as per his/her performance. Thus, the compensation system, as far as possible, enables the individual to be rewarded in keeping with his contribution to the organization.

Alternatively speaking, this principle ensures that every individual's pay is fair compared to others doing similar jobs, i.e., 'equal acquire equal work'.

ELEMENTS OF WAGE AND SALARY ADMINISTRATION

The Wage and salary system should have a cordial relationship with the performance, satisfaction, and attainment of goals of the company.

Henderson identified the subsequent elements of the wage and salary system

(i) Identifying the available salary opportunities, their costs, estimating the price of its members of those salary opportunities, and communicating them to employees.

(ii) Relating payment to needs and goals.

(iii) Developing quality, quantity, and time standards regarding work and goals.

(iv) Determining the trouble necessary to realize standards.

(v) Measuring the particular performance.

(vi) Comparing the performance with the payment received.

(vii) Measuring the task satisfaction gained by the workers.

(viii) Evaluating the unsatisfied wants and unreached goals of the workers.

(ix) Looking for the dissatisfaction arising from unfulfilled needs and unattained goals.

(x) Adjusting the salary levels accordingly to enable the workers to achieve unreached goals and fulfill the unfulfilled needs.

FACTORS INFLUENCING WAGE OR SALARY LEVELS

The main factors influencing wage or salary levels are given below

1. **Job Needs –** Differing kinds of jobs require different levels of both physical and psychological skills. Some require high skills so salary is high on the opposite hand simple, routine jobs where skill requirement is salary is paid low.
2. **Ability to pay –** Ability to pay will always depend upon the profit-earning capacity of the company. Usually, MNCs will pay higher salaries because of their higher paying capacity.
3. **Cost of living –** Because of inflation, the important wages decline to affect the purchasing power of workers. Therefore, dearness allowance is given in step with the change in the consumer price level.
4. **Prevailing wage rates –** Prevailing wage rates in competing firms within a company are taken into consideration while fixing wages & company that doesn't pay comparable wages may find it difficult to draw in and retain talent.
5. **Union –** Highly unionized sectors generally have higher wages because well-organized unions can exert pressure on management and procure all kinds of benefits and concessions to employees.
6. **Productivity –** In many organizations, the pay is linked to the productivity or performance of workers.
7. **Demand and provide of labor –** The demand for and the supply of certain skills determine prevailing wage rates. E.g. – High demand for IT Professionals ensure higher buy them.
8. **State Regulations –** Wage policy and laws of the government. exercise a big influence on wage levels. The government has enacted laws to safeguard the interests of the labor. No organization can violate laws referring to minimum wages, payment of bonus, dearness allowance, and other allowance, etc.

ESSENTIAL CHARACTERISTICS OF A GOOD WAGE PAYMENT SYSTEM

The system of wage payment should be specified it's acceptable and beneficial to both management and workers. Such a system must contain the subsequent features

1. **Motivation-** A decent wage system should be providing an incentive to the workers to provide more. This could be done by linking wages and with the output. Workers should run a share within the gains of upper productivity. Incentives and judgment should be rewarded.
2. **Stability-** The wage payment system should be permanent and constant. The fluctuating system may create doubt within the mind of workers. There should be no fear of rate-cutting with increases within the output. Changes within the wage plan shouldn't be made unless may be a substantial change within the methods of labor.
3. **Flexibility-** The wage plan must be capable of being adjusted quickly to the changing requirements of the organization.
4. **Equity-** The wage differentials should be supported by some rational and objective criteria. The wage system should ensure equal obtain equal work. The system should be fair, it mustn't discriminate among individuals. The wage rate should be supported by an equitable evaluation of contributions and performance. The wage system should be just and equitable to any or all styles of employees.
5. **Result-oriented-** The wage plan should establish the relationship between effort and reward. It should provide for the upper wages to more efficient workers. Incentive, payments under the plan should be large enough to draw in the workers towards higher productivity.
6. **Simplicity-** The wage payment system should be easy to adapt to and easy to work. An advanced system that may not be readily understood by the employees is of little value.
7. **Economy-** The price of designing and administering the system should be reasonable. The wage payment system should allow maximum efficiency and

minimum labor cost. The price of supervision shouldn't be unreasonably high. Benefits accruing from the wage plan should be quite its costs.

8. **Reasonable standards-** standards of labor utilized in a wage plan should be reasonable and attainable. They ought to be neither too easy nor too difficult to attain. Too easy standards would increase the prices and thereby defect the very purpose of the inducement wage plan. Standards beyond the reach of workers won't be acceptable to them.
9. **Security-** A decent wage payment system should guarantee a wage to the workers. Minimum wages should be sufficient to fulfill the psychological needs of workers so that they're saved from uncertainly and mental worry. Real wages should be protected against inflation.
10. **Cooperation-** The wage system should promote co-operation between the employer and workers. The wage plan system should be adopted with the co-operation and understanding of the workers.

EMPLOYMENT LAWS REGARDING WAGES

All Entrepreneurs and Business Owners must bear in mind the use laws referring to wages and benefits while operating a business in India. During this article, we glance at a number of the key laws that regulate minimum wages, payment of wages, and bonuses in India.

Minimum Wages Act, 1948

Under the Minimum Wages Act of, 1948 the acceptable Government fixes minimum wages for all the works. The Act empowers State Governments to repair the minimum rate of wages for various forms of employment in India. At present, the National Floor Level of low Wages in India is Rs.160 per day. Know more about low wages in India.

Payment of Bonus Act, 1965

The payment of the Bonus Act applies to the factory and other establishments during which 20 or more persons are employed on any day during a year, excluding some categories of workers. The Payment of Bonus Act mandates the payment of bonus to each employee under the Act. And also the one who has worked within the

establishment for a minimum of 30 days and draws a salary not exceeding Rs.10,000 monthly.

Under this Act, the staff is payable with a minimum bonus of 8.33% of salary or Rs.100 whichever is higher. However, such an amount is payable on completion of 5 years, whether or not there's no profit within the business. If the surplus exceeds the minimum bonus, then the bonus is payable at a rate of 20% of salary. Every employer requires to pay a bonus for the worker within 8 months from the close of the accounting year. Also, the registrar relating the number of bonuses allocable and payable to every employee should be maintained.

Payment of Wages Act, 1936

The Payment of Wages Act regulates the payment of wages to workers within the stipulated time and stops unauthorized deductions. The enforcement of the Payment of Wages Act is by the authorities, while the Central Government enforces the Act to mines, railways, oilfields, and air transportation services.

As per the Payment of Wages Act, wages are payable before the seventh day of a month, for a business having 1000 workers. Just in case of companies having over 1000 workers, wages are payable before the tenth day. Wages must be paid in cash. If wages payable to the worker in cheque or checking account credit, a letter of authorization must be obtained from the worker. Further, the Act also prohibits employers from making unauthorized deductions apart from deductions for unauthorized absence from duty, deductions for house accommodations, recovery of advances, etc.,

DIFFERENCE BETWEEN TIME RATE SYSTEM AND PIECE RATE SYSTEM

DIFFERENCE	TIME RATE SYSTEM	PIECE RATE SYSTEM
Meaning	Time rate system could be a method of wage payment to workers supported time spent by them for the assembly of the output	Piece rate system is a method of wage payment to workers supported the amount of output they have produced.

Discrimination	The time rate system doesn't discriminate the workers and pays identical wages to efficient and inefficient workers.	The piece-rate system discriminates against the workers and pays more wages to efficient and skilled employees.
Supervision	The time rate system requires strict supervision to induce the required quantity of output.	Piece rate system requires strict supervision to get the specified quality output.
Determination of Labor Cost	The time rate system doesn't help to repair labor costs per unit before.	Piece rate system helps to repair per unit labor cost before.
Flow of Production	The time rate system helps to maintain an even flow of production and ensures efficient use of materials, tools, and equipment.	The piece-rate system doesn't bring uniformity within the flow of production and causes an excessive wastage of inputs.
Emphasis	Time rate system emphasis on the good quality of output.	Piece rate system emphasis on a larger quantity of output.
Labor Union's Support	The trade union supports this method.	The union doesn't support this method.
Encouragement to Work	This system doesn't encourage workers to figure more and more.	This technique encourages the workers to work more and more.
Nature of Work	This system is suitable for works that aren't standardized and countable.	this method is suitable for standardized works and countable.
Average Cost of Production	Under this technique, the average cost of production is mostly high.	Under this method, the average cost of production is usually low.
Amount of Wages	Under this technique, the number of wages is definite.	Under this method, the number of wages isn't certain.

Leave	Under this technique, the workers want to require more and more leave.	Under this technique, the workers want to require less leave.
Stability of Job	Under this method, generally, the utilization is stable.	Under this technique, generally, the utilization is unstable.
Control and Supervision	Control and Supervision are required because the workers might not work properly.	Control and supervision are comparatively less required.

.

UNIT – 6

RETENTION AND MOTIVATION

WHAT IS WORKFORCE REDUCTION?

Workforce reduction, more commonly called downsizing, occurs when an employer institutes a mass termination of employees in a shot to scale back costs. This is also spoken of as reductions effective, reorganization, or restructuring.

While workforce reduction involves the permanent termination of employment, it can sometimes involve other methods, including-

- Reducing the number of labor hours that are available for employees;
- Cutting holiday bonuses and holding salary increases;
- Shifting employee tasks to cut back the number of employee positions;
- Lowering or getting eliminate supplemental payments for overtime; or
- Instituting compulsory furlough or layoffs.

Both terms mean a kind of leave from work, but generally, workers on furlough usually can return to their jobs, whereas a worker who is laid off cannot, unless it's a short-lived lay-off. This can depend upon the circumstances of the layoff.

Since workforce reductions usually impact an outsized number of employees, employers must exercise caution and foresight when planning such reductions. Otherwise, they might face many consequences.

WORKFORCE DIVERSITY – INTRODUCTION

We sleep in times when global corporations and their reach across the planet bring benefits in terms of innovative HR policies likewise as challenges in terms of managing the workforce composed of diverse races and ethnicities. Further, the problem of gender diversity in terms of more women and third gender participating

within the workforce has been a trend that has accelerated within the last 20 years in India and far earlier within the developed countries.

When a corporation has people of various caste, creed, religion, minorities, and different genders, then, naturally the question arises on the way to reconcile the differences between these employees without causing an excessive amount of friction in everyday interactions.

Managing diversity is very important, otherwise, the performance of the organization suffers and there will be possible lawsuits and cases filed with minority cells and women's commission from disgruntled employees, who feel aggrieved due to instances of discrimination and harassment supported their ethnicity or sex.

Workforce diversity also means the numerous personal characteristics that make the manpower of a corporation heterogeneous. Organizations within the past took a "Melting Pot" approach to differences in organizations. It had been assumed that individuals who were from a different background would automatically want to regulate with the workforce in the organization but now a day's employees include a group life style, values, and preferences once they come to figure.

The challenge for an HR manager is to form their organizations more accommodating to diverse groups of individuals by addressing different lifestyles, needs, values, and work styles.

WORKFORCE DIVERSITY – DEFINITION

Workforce diversity means the heterogeneous composition of employees of a corporation in terms of gender, language, ethnic origin, education, legal status, etc. Managing such diversity is a challenge to HRM professionals.

"Workforce diversity is anxious with the similarities and differences in such characteristics as age, gender, ethnic heritage, physical abilities and disabilities, race, and sexual orientation, among the workers of a company." Said, Moorhead, and Griffin

CONSEQUENCES OF IGNORING WORKFORCE DIVERSITY

In the era of globalization, It's essential for the management of the organization to recognize workforce diversity and manage it to the benefit of the organization.

If this can be not done, there is also some ill consequences which are stated below-

(i) Many of the professional, skilled, and talented employees might leave the organization that doesn't value diversity. it'll cause excessive ratio,

(ii) Substantial money will be spent on recruiting and retaining employees due to high turnover,

(iii) Discrimination complaints from smaller groups are likely to result from mismanagement of diverse employees.

(iv) A comment, gesture, or joke delivered without malice but received as an insult might create tension between employees,

(v) Due to lack of fair treatment, some employees may develop the sensation of average employees and should experience stress at the place of labor.

(vi) The speed of absenteeism could also be higher just in case of employees facing stressful conditions.

(vii) There is also a lack of openness and mutual trust between various groups and sub-groups. Communication within the organization may additionally be ineffective.

Recognizing the worth of diversity and managing it as an asset can help eliminate the above negative effects and exert a positive influence on cooperation within the workforce. Companies can succeed only if they need an environment that permits all employees, not just some, to figure their full potential.

STRATEGIES FOR MANAGING WORKFORCE DIVERSITY

Strategies for managing workforce diversity or cultural diversity are as follows-

1. Individual Strategies

Individuals with a broad-minded approach can formulate strategies supported by the situations, ego-state and cultural background of other persons at the workplace to manage the diversified cultural situations. Individual strategies to manage cultural diversity aren't inclusive. However, we discuss some important strategies.

They are

i. Understanding the cultural background of others;

ii. Belief that every one culture are good;

iii. To view from other's perspective;

iv. Approach of 'no-winning-over' other's culture;

v. Clear and understandable communication.

2. Group Strategies to Cultural Diversity

Group of employees belongs to the identical culture can understand the cultures of other groups and cultural differences between the two or more groups. They will also formulate appropriate strategies for managing cultural diversity.

The group strategies include

i. Knowledge sharing

ii. Advising and cautioning

iii. Cultural Exchange through Socialization programs

These programs provide a variety of advantages like

i. Understand one another beyond cultural boundaries;

ii. Prevent the possible cultural conflicts in the work environment;

iii. Build relationships among employees' members of the family, which might act as a 'shock absorber' during the periods of cultural or work-related conflicts;

iv. Understand and respecting everyone's culture;

v. Practice the same or interesting areas of other cultures.

vi. Build near-uniform culture at the work environment;

vii. Prevent cultural conflicts in an organization; and

viii. Helps to produce a standard plat-form to resolve cultural conflicts, if a number of them can't be prevented.

These programs suffer from some limitations like sparing time and resources.

3. Organizational Strategies to Cultural Diversity

Organizations can formulate effective strategies to manage cultural diversity at the workplace, additionally to the strategies adopted by individuals and groups.

Organizational strategies include

a. Recruitment and Selection Strategies
b. Organizational Policies and Practices
c. Cultural Training
d. Breaking the Glass-Ceilings
e. Formal Socialization Programs
f. Structuring Work Teams
g. Use of Counselors
h. Communication
i. Special Benefits and Facilities for female and Old People.

4. National Strategies

National strategies towards the management of cultural diversity include

i. Legislative Approach towards equal employment opportunities
ii. Efforts of the cultural Associations.
iii. Efforts of the Diplomatic Missions.

CHALLENGES TO WORKFORCE DIVERSITY

The challenges to workforce diversity are discussed below

(i) **Problematic Gender Relations –** Women often encounter many problems at the workplace. The gender difference is employed as a tool to use them and, at times, it results in molestation.

(ii) **Cultural Conflicts –** Cultural differences may make an employee desire an outsider. The opposite cultural groups might not accept him as a member of their groups. Such things affect the performance of the company adversely.

(iii) **Discriminatory Treatment –** Discriminatory treatment of diverse workforce by the highest officials is extremely common.

For example, in many companies within the U.S.A., whites are generally given a preference over black within the matters of powers, facilities, and promotions. In many companies, they don't give similar wages to women employees as they offer to men for identical work. Such discriminatory practices lower down the morale of the staff.

(iv) **Resistance to vary –** Due to diversity, some groups of workers might resist change proposed by the management.

(v) **Religion/Racial differences** – They are giant reason for quarrels over petty issues, which, if not resolved in time, assume a bitter feud.

MOTIVATION

Motivation is the process that initiates, guides, and maintains goal-oriented behaviors. It includes the biological, emotional, social, and cognitive forces that activate behavior. It doesn't seek advice from the factors that activate behaviors. As a result, we regularly infer the explanations why people do the items that are supported observable behaviors.

Psychologists have proposed different theories of motivation, which include, drive theory, instinct theory, and humanistic theory. The truth is that many forces guide and direct our motivations. Understanding motivation can

- Help to improve the efficiency of individuals as they work toward goals
- Help people to take action
- Encourage people to have interaction in health-oriented behaviors
- Help people to avoid unhealthy or maladaptive behaviors like risk-taking and addiction
- Improve overall well-being and happiness.

THEORIES OF MOTIVATION

According to Maslow, lower needs take priority. They have to be fulfilled before the others are activated. There's some basic sense here that pointless to stress about whether a given color looks good on you after you are dying of starvation, or being threatened along with your life. Some staple items take precedence over all else.

Cultural critique- Does Maslow's classification reflect the order within which needs are satisfied, or is it more about classifying needs from a sort of "tastefulness" perspective, with lofty goals like personal growth and creativity at the highest, and "base" instincts like sex and hunger at the bottom? And is self-actualization a fundamental need? or simply something which will be done if you've got the leisure time?

- self-actualization
- esteem
- belongingness
- safety
- physiological
- Alderfer's ERG theory
- Alderfer classifies needs into three categories, they are
- growth needs
- relatedness needs
- existence needs

This is like Maslow and it's just collapsing into three tiers. But maybe a little more rational. Alderfer believed that as you begin satisfying higher needs, they become more intense (e.g., the ability you get the more you would like power), like an addiction.

- Not most are motivated by identical things. It depends on where you're within the hierarchy.
- The needs hierarchy probably mirrors the organizational hierarchy to a particular extent that is top managers are more likely to be motivated by self-actualization/growth needs than existence needs.

Acquired Needs Theory (McClellan)

Some needs are acquired as a result of life experiences

- Need for achievement, accomplish something difficult. As children are encouraged to try and do things for themselves.
- Need for affiliation, the form closes personal relationships. As children rewarded for creating friends.
- Need for power, control others. As children, ready to get what they require through controlling others.

Again just like Maslow and Alderfer.

These needs will be measured using the TAT (thematic apperception test), which could be a projection-style test supported interpreting stories that employees tell a few set of images.

Cognitive Evaluation Theory

This theory suggests that there are two motivation systems- intrinsic and extrinsic that corresponds to two varieties of motivators

- **Intrinsic motivators-** Achievement, responsibility, and competence. motivators that come from the particular performance of the task or job is the intrinsic interest of the work.
- **Extrinsic motivation-** pay, promotion, feedback, working conditions will come from a personality's environment, controlled by others.

One of the opposites of those could also be a more powerful motivator for a given individual.

Intrinsically motivated individuals perform for his or her achievement and satisfaction. If they are available to believe that they're doing a little job due to the pay or the working conditions or another extrinsic reason, they start to lose motivation.

The belief is that the presence of powerful extrinsic motivators can reduce a human intrinsic motivation, particularly if the extrinsic motivators are perceived by

the person to be controlled by a human. In other words, a boss who is usually dangling this reward or that stick will close up the intrinsically motivated people.

Two Factor Theory (Herzberg)

According to Herzberg, two types of factors affect motivation, and that the bed in numerous ways

- **Hygiene factors-** It is a factor where absence motivates, but whose presence has no perceived effect. They're things that after you take them away, people become dissatisfied and act to urge them back. A good example is a heroin to a junkie. Long run addicts don't increase to urge high, they increase to prevent being sick but to induce normal. Other examples include decent working conditions, security, pay, benefits, company policies, interpersonal relationships. In general, these are extrinsic items low within the Maslow/Alderfer hierarchy.
- **Motivators**- These are factors whose presence motivates. Their absence doesn't cause any particular dissatisfaction, it just fails to motivate. Examples are all the items at the highest of the Maslow hierarchy, and therefore the intrinsic motivators. The two scales are independent, and you'll be high on both.

If you're thinking that back to the category discussion on power, we talked about a few baseline points on the well-being scale. The power involved a threat to cut back your well-being, causing dissatisfaction. Hence, power works by threatening to hold hygiene factors. The influence was said to fundamentally about promising improvements in well-being after you are influenced you try to do something, it's because you would like to, not because you were threatened. The influence works by offering to supply motivators in Herzberg's terms.

Equity Theory

Suppose worker A gets a 20% raise and worker B gets 10% raise. Will both be motivated as a result? Will A be twice as motivated? are B be negatively motivated?

Equity theory says that it's not the particular reward that motivates, but the perception, and therefore the perception is predicated not on the reward in isolation, but compared with the efforts that went into getting it, and therefore the rewards and efforts of others. If everyone got a 5% raise, B is probably going to feel quite pleased

together with her raise, whether or not she worked harder than everyone else. But if A got an excellent higher raise, B perceives that she worked even as hard as A, she's going to be unhappy.

Of course, in terms of truly predicting how someone will react to a given motivator, this may get pretty complicated

1. Workers don't have complete information about how others are rewarded. So that they are occurring perceptions, rumors, inferences.
2. Some workers are more sensitive to equity issues than others.
3. Some workers are willing to ignore short-term inequities as long as they expect things to figure move into the long-term.

Reinforcement Theory

Operant Conditioning is that the term employed by B.F. Skinner to explain the results of the implications of a selected behavior on the long-term occurrence of that behavior. There are four types of Operant Conditioning. They are Positive Reinforcement, Negative Reinforcement, Punishment, and Extinction. Both Positive and Negative Reinforcement strengthen the behavior while both Punishment and Extinction weaken behavior.

- **Positive reinforcement / Strengthening the behavior -** This is often the method of getting goodies as a consequence of a behavior. For example, you create a buying deal, you get a commission. you are doing an honest job, you get a bonus and a promotion.
- **Negative reinforcement / Strengthening the behavior -** This is often the method of getting a stressor withdrawn as a consequence of a behavior. Long-term sanctions are far from countries when their human rights records improve.
- **Extinction / Weakening the behavior -** This can be the method of getting no goodies when you do a behavior.
- **Punishment / Weakening the behavior -** This can be the method of getting a punishment as a consequence of a behavior.

	Apply	Withhold
Reward	positive reinforcement	negative reinforcement
Stressor	punishment	extinction

Reinforcement schedules

The traditional reinforcement schedule is termed a never-ending reinforcement schedule. Whenever the proper behavior is performed it gets reinforced.

Then there's what we call an intermittent reinforcement schedule. There are constant and variable categories.

The Fixed Interval Schedule is where reinforcement is simply given after a particular amount of your time has elapsed. So, if you decided on a five-second interval then each reinforcement would occur at the fixed time of each five seconds.

The Fixed Ratio Schedule is where the reinforcement is given only after a predetermined number of replies. This is often seen in behavior chains where a variety of behaviors should occur for reinforcement to occur.

The Variable Interval Schedule is where the reinforcement is given after varying amounts of your time between each reinforcement.

The Variable Ratio Schedule is where the reinforcement is given after a varying number of correct replies.

Fluctuating combinations of primary and secondary reinforcers constitute other terms within the variable ratio schedule, for example, Reinforcers delivered Intermittently during a Randomized Order (RIR) or Variable Ratio with Reinforcement Variety (VRRV).

	Constant	**Variable**
Interval	Give reward after first proper reply following a specified time period	Give reward after a certain amount of time.
Ratio	Punishment	Give reward after a number of responses.

Expectancy Theory (Vroom)

This theory is supposed to gather many of the weather of previous theories. It merges the perceptual aspects of equity theory with the behavioral aspects of the opposite theories. And the equation is

M = E*I*V

or

motivation = expectancy * instrumentality * valence

M (motivation) is that the amount someone is motivated by the case they find themselves in. it's a function of the subsequent.

E (expectancy) = The person's perception that effort will lead to performance. In other words, the person's assessment of the degree to which effort correlates with their performance.

I (instrumentality) = The person's perception that performance is rewarded/punished. I.e., the person's assessment of how well the quantity of reward correlates with the standard of performance.

V (valence) = The strength of the reward or punishment that is a result of the performance. If the reward is little, the motivation is going to be small, whether or not expectancy and instrumentality are both perfect.

CAREER MANAGEMENT

Career management is conscious planning of individual activities and engagements within the jobs one undertakes within the course of his life for better fulfillment, growth, and financial stability. it's a sequential process that starts from an understanding of oneself and encompasses occupational awareness.

An individual's career is that the sole source of one's the natural expression of themself. One school of thought describes work because of the purpose of life and therefore the source of one's expression and therefore the purpose of being or existence. Yet others believe that there's a good difference between an individual's career and his life. In any case, a career is an integral component of one's life and so the necessity for its management.

Career management is more or less just like organizational management. In the end, an organization is nothing but an assortment of individuals.

This is a tedious task compared to a protracted-term career goal which is more visionary. Since the target is a brief-term or immediate, it's more action-oriented. Second, it demands achievement daily, every moment. Again this step is often difficult for those who aren't tuned in to the opportunities available or don't seem to be completely alert to their talents.

Achievement of a goal requires a well-chalked strategy, which means an inspiration of action to attain the goal. This must be followed by drafting or establishment of procedures/policies/norms or rules that govern action or practice.

The final step within the career management process is evaluation of the career management plan for ensuring that progress is being made or if there's a necessity to introduce some changes within the latter.

One may additionally utilize the services of assorted career assessment tests at various stages to settle on career paths that are in tandem with one's likes and dislikes, strengths, and weaknesses. These tests range from ones that are small and brief to those that are exhaustive offering minute details. A number of the tests that one may wish to undergo are MBTI (Myers and Briggs Type Indicator), SDI (Strength Deployment Inventory), and Multiple Intelligence among others. Ensuring personal development in terms of skills, competencies, change in behavior with time are things one may have to require care of one's own. Short-term goals must be met and evaluated. The long-run career goals must be revised with the change employed scenario. Organizations may or might not fret in a very big way or aligned to your priorities in career and life. Often counseling is of major help in evaluating employment and therefore the prospects and for establishing clarity of values for they change with the period.

INDICATORS OF CAREER PROGRAM EFFECTIVENESS

- Lesser the difference between the two employees, the more successful the program is. But before matching the two employees, HR managers should confirm that the set standards were feasible to realize and that achieved output is calculated with no bias.

- Greater Self Awareness among Employees- The effectiveness of the program may also be measured by the degree of increase in self-awareness among workers. If they feel that they need to achieve greater self-awareness and self-determination and bought necessary and useful information about their career, the program is certainly a giant success.
- Balance between Employee and Organization Requirements and Objectives- Implementation of a career development program should end in better communication in any respect levels within the organization, a balanced match between individual and organizational career and identification of talent pool by HR managers are other major indicators that may facilitate and measure the effectiveness of a career development program.
- Changes in behavior Indexes- Improved employee performance ratings, improved employee morale, reduced turnover rates, reduced worker absenteeism, increased promotions from within, and reduced time to fill job openings.

Along with this, a positive change within the attitude and behavior of workers and adequacy of organizational career information can be seen as indicators of career program effectiveness.

WHAT IS MENTORING?

Mentoring may be a relationship between two people with the goal of professional and private development. The "mentor" is sometimes an experienced individual who shares knowledge, experience, and advice with a less experienced person, or "mentee."

The goal is to assist mentees to improve their skills and, hopefully, advance their careers.

A mentoring partnership could also be between two people within an identical company, same industry, or same networking enterprise. However the partners are close, the link should support mutual trust and respect, and it typically offers personal and professional advantages for both parties.

BENEFITS TO THE MENTOR

Becoming a mentor can enrich your life on a private and professional level.

- **Build your leadership skills –** It helps to develop your ability, motivate and encourage others. This will facilitate you and helps you to become a stronger manager, employee, and team member.
- **Improve your communication skills –** Because your mentee may come from a distinct background or environment, so both of you don't "speak the identical language." this might force you to search out how to speak more effectively as you navigate your way through the mentoring relationship.
- **Learn new perspectives –** By working with someone less experienced and from a distinct background, you'll be able to gain a fresh perspective on things and learn a brand new way of thinking which might help in your work life and also as your personal life.
- **Gain personal satisfaction –** Seeing your mentee succeed, as a result of your input could be a reward in itself.

BENEFITS TO THE MENTEE

A trusted mentor can facilitate to do the following

- **Gain valuable advice –** Mentors can give valuable insight into what it takes to induce ahead. They'll be your guide and "sounding board" for ideas, helping you to fit on the most effective course of action in difficult situations. You will learn shortcuts that facilitate your work more effectively and avoid "reinventing the wheel."
- **Develop your knowledge and skills –** They will facilitate identifying the abilities and expertise to succeed. They'll teach you what you would like to understand or advise you on where to travel for the knowledge you wish.
- **Improve your communication skills –** A bit like your mentor, you will also learn to speak more effectively, which might further facilitate you at work.
- **Learn new perspectives –** Again, you'll learn new ways of thinking from your mentor, even as your mentor can learn from you.

- **Build your network –** Your mentor can give you a chance to expand your existing network of private and professional contacts.
- **Advance your career –** A mentor helps you stay focused and on target in your career through advice, skills development, networking, and so on.

Mutual Mentoring

It's often the case that, within a company or a network, more people are trying to find a mentor than there are those offering to be one. A practical solution to the present is "mutual mentoring."

Although it's probably useful to possess a mentor who has "been there and done that", you would possibly wait a protracted time for such an individual to return along. Instead, why not try working with a less-experienced but willing person, who will still be ready to encourage you to give some thought to what you would like from your career, challenge you to arrange goals and facilitate to review your progress towards them.

If you are doing the identical for them, you have got the idea for a powerful and mutually-beneficial relationship.

UNIT – 7

COMMUNICATION

MEANING OF COMMUNICATION

Communication is defined as an exchange of ideas, messages, and data between two or more people, through a medium. Therefore the receiver understands the message within the good judgment, that is, they develop a common understanding of the message.

The word communication comes from the Latin word 'communicate, which means to share, impart, participate, exchange, transmit, or create common. it's not merely issuing orders and directions.

DEFINITION

"Communication is that the transfer of knowledge from a sender to a receiver, with the knowledge being understood by the receiver". - Koontz and Weihrich

"Communication is that the art of developing and attaining understanding between people. it's the method of exchanging information and feelings between two or more people and it's essential to effective management." - Terry and Franklin

"Communication is the sum of all things one person does when he wants to make understanding within the mind of another. it's a bridge of meaning. It involves a scientific and continuous process of telling, listening, and understanding." - Allen Louis

"Communication is the process by which individuals try to share meaning via the transmission of symbolic messages." - Stoner and Wankel

NATURE OF COMMUNICATION

Communication has the subsequent features

1. Two-way process

Communication may be a two-way process of understanding between two or more persons – sender and receiver. Someone cannot communicate with himself.

2. Continuous process

The exchange of ideas and opinions between people is an ongoing process in organizations. Continuous interaction promotes understanding and exchange of knowledge relevant for decision-making.

3. Dynamic process

Communication between two people takes different forms and mediums depending upon their moods and activity. It is a dynamic process that keeps changing in several situations.

4. Pervasive

Communication could be a pervasive activity. It takes place in the least levels (top, middle, low) altogether functional areas (production, finance, personnel, sales) of a business concern.

5. Two people

A minimum of two people - sender and receiver must be present for communication. It should be between superiors, subordinates, and contemporaries.

6. Exchange

Communication involves the exchange of ideas and opinions. People interact and develop an understanding for every other.

7. Means of unifying organizational activities

Communication unifies the internal environment with the external environment. It integrates the people and physical resources and converts them into organizational output.

8. Verbal and non-verbal

Though words are active carriers of knowledge, gestures can sometimes be more powerful than words. Facial expressions, sounds, signs, and symbols are non-verbal types of communication.

9. Mutual understanding

Communication is effective when the sender and receiver develop mutual affection for the topic. Messages conveyed should be understood by the receiver within the desired sense.

10. Goal-oriented

Communication is goal-oriented. Unless the receiver and sender know the aim they will achieve through communication, it's little practical utility.

11. Foundation of management

Though communication could be a directing function, it's important for other managerial functions also. Designing plans and organization structures, motivating people to accomplish goals, and controlling organizational activities require communication amongst managers at various levels.

12. A means, not an end

Communication isn't an end. Effective communication may be a means towards achieving the tip, that is, goal accomplishment.

13. Human activity

Since communication makes the accomplishment of organizational goals possible, it's essential that individuals understand and like one another. If people don't understand each other's viewpoint, there can't be effective communication.

14. Inter-disciplinary

Communication is that the art of how communicators use knowledge of various fields of study like anthropology, psychology, and sociology. Making the best use of those disciplines makes communication effective. It is, thus, an inter-disciplinary area of management.

ROLE OF COMMUNICATION

Right from the time a toddler is born, communication plays a crucial role in his life. Speaking, listening and writing are the common varieties of communication. An outsized part of our time is dedicated to communication as we share our thoughts and feelings with individuals and groups of individuals. Communication helps to develop an organized society with defined roles for every individual.

Communication provides the idea for effective implementation of plans, assigning jobs to people, completing directions and activities, and facilitates control.

Even once they don't seem to be talking, they're busy reading or writing reports, memos, and letters which are different styles of communication. Communication has reduced geographical distances into storable and confidential forms and has facilitated an outsized number of individuals to interact with one another.

Communication must be effective. Effective communication is the transfer of knowledge together with the transfer of understanding. It means the transfer of messages, ideas, and data in an exceedingly manner that the sender and receiver understand the topic within the same sense.

Effective communication, thus, takes place when the receiver understands the message within the same sense because the sender wants to convey it.

It is the foundation for human interaction that develops a common understanding amongst two or more persons. Communication promotes common objectives through coordinated efforts amongst people belonging to different functional departments.

IMPORTANCE OF COMMUNICATION

The desire to socialize and get formed into organized groups necessitates the requirement for communication. In this fast-changing world, managers communicate changes in technology, structure, or people to the subordinates. If the communication system is well organized, it becomes easier for subordinates to grasp and influence the message. Communication plays an important role within the lives of people and organizations.

The following points highlight the importance of communication

1. Basis for planning

Planning is that the basic function of management. If plans are simple and communicated for his or her implementation, it ends up in organizational success. Planning requires extensive environmental scanning and data about internal and external organization elements. An efficient system of communication helps in obtaining this information. Implementing the plans requires communicating them to

everybody within the organization. Communication is, thus, the idea of coming up with.

2. Motivation to work

Employees are motivated to figure if their needs are satisfied. Communication helps managers to know the needs of their employees so they'll adopt suitable motivators and encourage them to develop a positive attitude towards the work environment.

3. Job satisfaction

Exchange of knowledge develops trust, confidence, and faith amongst managers and subordinates. Employee understands their job positions and performs better. People are committed to organizational objectives which promotes job satisfaction,

4. Commitment to organizational objectives

Managers who follow a good communication system understand employees' needs and adopt suitable motivators to satisfy them, appraise their performance, and give them regular feedback. The workers also work with the commitment towards organizational objectives.

5. Coordination

Communication coordinates organizational resources, individual goals with organizational goals, and the internal environment with the external environment. Coordination is that the key to organizational success and communication is an energetic contributor to coordination.

6. Adaptability to the external environment

To survive within the changing, dynamic environment, managers continuously interact with external parties like government, suppliers, customers, etc. This needs an effective communication system within the organization.

7. Internal functioning of an enterprise

Managers interact with parties internally to business enterprises. They constantly obtain and supply information to them. Simpler the communication system, more accurate is going to be the knowledge.

8. Healthy industrial relations

Satisfied workers contribute to healthy organizations. Communication brings managers and trade unions closer, develops mutual affection, and promotes industrial peace and harmony. This increases industrial production.

9. Helps in performing managerial roles

Communication helps managers in performing these roles effectively. In interpersonal roles, managers interact with superiors, peers, and subordinates; in informational roles, they receive and provide information to people inside and outdoors the organization and in decisional roles, they take important decisions and communicate them to organizational members for his or her effective implementation.

10. Facilitates leadership

Effective leaders interact with followers, guide and encourage them to perform the individual and organizational goals. Effective communication process facilitates leaders to hold out the leadership functions.

11. Facilitates control

Planning is an effective and efficient system. Control is feasible when managers assess subordinates' performance, correct and stop deviations and supply them with regular feedback of performance. Operation largely depends upon the communication system of the organization. How effectively managers control organizational activities depends upon how effective is that the communication system.

12. Training and development

Imparting training and development facilities to workers depends upon how well their superiors communicate with them. Trainers who have good communication skills are better than those who have poor communication skills.

13. Substance to organizational existence

Obtaining information to form plans, making members attentive to authority-responsibility structure, position within the organizational hierarchy, coordinating their activities is that the essence of organizational survival and development. This can be possible through effective communication.

PROCESS OF COMMUNICATION

The communication process may be a sequence of activities where the message sent is known by the receiver in its intended meaning. For instance, execution of an acquisition order or conversation through telephone shall be complete if the required result's achieved.

Communication could be a process that connects the sender with the receiver of the message. It is a systematic series of actions, operations, or changes directed to some end. However, in real-world situations, the communication process is more complex than it sounds. It consists of a series of elements that ends up in sharing of meaning by sender and receiver. These elements are discussed below

1. Sender

The sender is that the one who initiates generates and sends the message. He represents the source of the message. The communication process begins when the sender develops an inspiration or message he wants to transmit. He must easily arrange the ideas which will be understood by the receiver. A coach delivering a lecture within the classroom is that the sender of the message or a manager addressing his team in an exceedingly meeting is the sender of the message.

2. Message

The message is that the idea or information that the sender wants to convey. They may convey it verbally (by writing or speaking) or non-verbally (through gestures or body language). Regardless of the form, the message should be formed so desired objective is achieved.

3. Encoding

Once the sender is evident of what message to transmit, he decides the code through which the message shall be transmitted. The message is abstract and

intangible and, therefore, it needs to be converted into some form like words, gestures, pictures, etc, to give it meaning. Encoding means converting the message into symbols.

Encoding gives aspiring to the message or converts ideas into codes that may be understood by the receiver. Encoding refers to translating the message into words symbols or gestures. it's going to be a mix of the three. The code should be appropriate to the case, that is, interpreted by the receiver within the manner intended.

4. Transmission

The transmission includes selecting the channel or medium of communication. Once decided, the message needs to be sent in writing, the sender may select the electronic channel and also the medium of e-mail or fax. Short messages will be transmitted through telephone but lengthy messages will be sent through letters or circulars.

Short messages are generally sent by telephone. Where drawings, charts, and illustrations form a part of the message, it should be sent in writing.

Some senders select to communicate in writing, so they prefer the written channel of transmission. Nature of data refers to immediacy and confidentiality of data. If immediate feedback is required then it is transmitted orally.

5. Receiver

The receiver is that the person or a gaggle of persons to whom the message is conveyed. just in case of telephonic conversation, the sender can send a message to 1 receiver but just in case of group discussions, seminars, and conferences, the receiver is quite one. The message must be encoded effectively that the receiver can understand it easily. The use of technical words, jargon, and complex symbols should be avoided. Looking at the channel selected, the receiver could also be a listener, viewer, or reader.

6. Decoding

Decoding means giving a meaningful interpretation of the message. On receiving the message, the receiver translates the symbols into meaningful information to the most effective of his ability. Communication is effective if the receiver understands the message in the same way as intended by the sender. The receiver must familiar with the codes and symbols sent by the sender.

7. Noise

Noise represents the disturbing thing about the method of communication. It interferes with effective communication and reduces the clarity of the information. The message is also interpreted differently than intended by the sender. Conversing a message near a machine making noise, disturbance in the telephone line, physical ailment, or mental distress of sender or receiver. Psychological barriers are the common kinds of noise that reduce the standard of a message transmitted from sender to receiver.

8. Feedback

Feedback is the receiver's response to the sender's message. The receiver communicates his message to the sender through words, symbols, or gestures. Feedback is the reversal of the communication process where the receiver becomes the sender and the sender becomes the receiver. Feedback helps the sender to rework his message if needed. It also allows the receiver to clear doubts on the information, ask inquiries to build his confidence, and enables the sender to grasp the efficiency of the message. Feedback makes the communication process complete.

In face-to-face communication, the sender can immediately receive the feedback but in communication, it takes time for the sender to receive feedback on the message. A written notice sent by the manager to the staff to figure seven days per week rather than six is often implemented when everybody has read and signed the notice. Managers can implement the notice given and it's accepted by the subordinates unless it's an order. Feedback increases the efficiency of communication.

It plays an important role in two-way communication. In one-way communication, the sender will communicate with the receiver without getting any feedback. In two-way communication, the receiver provides feedback to the sender.

CHANNELS OF COMMUNICATION

The communication channel is a path through which information flows from one person to another. Two main communication channels are

I. Formal and

II. Informal

I. Formal Communication Channel

Formal Communication Channel is the official channel of communication controlled by managers in their official capacity. Official information and decisions are included in this channel of communication. This channel is officially recognized by the organization structure and it follows the formal chain of command for passing information, suggestions, orders, etc. It defines authority-responsibility relationships amongst members of the organization.

It is created the path of communication. Information will flow vertically, horizontally, and diagonally along the path of communication 'through the proper channel through various levels within the organizational hierarchy.

Vertical communication represents the flow of data from one level to the opposite within the organizational hierarchy. It is downward and upward. In downward vertical communication, the information will flow from top to middle-level managers, lower-level managers, supervisors, and laborers.

The information is related to the goals, policies, directions, instructions, etc of the organization. In upward vertical communication, the information will flow from lower-levels to higher levels. It relates to reports about subordinates' work, achievements, and progress, work-related problems, suggestions to boost the fashion of working, etc.

Horizontal communication flows amongst people at an identical level. It doesn't follow the official chain of command. When the manager of the selling department discusses issues associated with the production and sale of products, with the manager of the production department, it's said to be horizontal communication. Diagonal communication is analogous to horizontal communication that takes place amongst people of various departments at different levels instead of the identical level.

II. Informal Communication Channel

Informal Communication Channel is an unofficial channel of communication that comes out of the socio-psychological needs of people to interact with one another. it's a vital and spontaneous outgrowth of formal channels of communication. It emphasizes more on the person than position. It arises when people of common

nationality, caste, or religion interact with one another or after they share a set or meet one another regularly in canteens, libraries, outdoors, etc.

Grapevine communication

It is a casual communication network where information flows freely throughout the organization. Grapevine is that the commonest sort of informal communication. It connects people within the organization and transmits information in every direction- vertical, horizontal, and diagonal.

Grapevine communication cuts across formal positions and facilitates social, personal, and psychological interaction amongst employees. Though it travels faster than a formal line, it also carries gossips and rumors with it. Grapevine communication normally occurs when some change is introduced in organizational policies and workers are located near one another will debate matters.

WHAT IS EFFECTIVE COMMUNICATION?

Effective communication is that the foundation of positive human interaction. It considers the emotional impact of the message together with the particular information and factual content. Good communicators look for clarity in messaging so ideas aren't misinterpreted. Communication has both advantages and drawbacks, even when the message is delivered in a good and clear manner.

ELEMENTS OF EFFECTIVE COMMUNICATION

There are five elements of effective communication, they are as follows

1. Approach

The way of approach includes Timing of communication; choice of medium; tone and point of view, recognition of audience, direct vs. indirect presentation, persuasive strategies, and rhetorical appeals.

- □ Timing and selection of medium are appropriate to the aim, audience, and material.
- □ The tone is suitable to the aim, audience, and material.
- □ Material is formed relevant to the reader.
- □ The persuasive strategy incorporates a combination of rhetorical approaches

2. Development

In this element, these are the checkpoints to be noticed,

- □ Material is arranged in a very logical and coherent sequence.
- □ Examples are relevant, specific, detailed, sufficient.
- □ Quotations support the argument.
- □ Handling fabric demonstrates knowledge and insight.

3. Clarity

The Purpose or central idea is sufficiently limited for meaningful discussion and the Purpose or central idea is stated clearly, usually within the opening.

- □ The organizational statement is obtainable, usually at the top of the opening.
- □ Subordinate ideas are effectively identified and related clearly to the most purpose or central idea.
- □ Language is obvious, specific, accurate, and appropriate to the audience, purpose, and material.
- □ Word choice is evident, specific, accurate, unassuming, and freed from clichés and misused jargon.
- □ Technical language and terms are defined and explained as required
- □ Sentences are freed from ambiguity.
- □ Transitions between paragraphs are clear and helpful.
- □ Text is appropriately highlighted to have interaction.

4. Style

In this element these are the checkpoints to be followed

- □ Word choice is economical, clear, specific, accurate, unassuming, and free from clichés and misused jargon.
- □ Language is appropriately concrete or abstract.
- □ Active voice is preferred over passive.

- □ Sentences are freed from wordiness and unnecessarily complex constructions.
- □ Variety in syntax and sentence length creates emphasis.

5. Correctness

The Checkpoints includes

- □ Whether spelling is correct.
- □ Correct words should be used to convey the intended meaning.
- □ Rules of grammar should be followed, including pronoun-noun agreement, subject-verb agreement, appropriate verb tense, pronoun case, possessive forms, parallel construction,
- □ Punctuation reflects standard usage.

ADVANTAGES OF EFFECTIVE COMMUNICATION

The advantages of Effective communication- Good Communication Promotes Understanding, when information or ideas are effectively communicated, the receiver doesn't question the meaning or reasoning. For example, if a doctor informing a patient about a fatal disease. The doctor must ensure the patient understands the matter together with any possible courses of action.

When you communicate clearly, it's easier to urge your message across and confirm you're on the identical page together with your audience. for instance, if you're discussing a brand new project along with your employees, you would like to make sure they understand your instructions and expectations. Pinpoint the key aspects, summarize them at the tip of the meeting and encourage employees to arouse further clarification if necessary.

DISADVANTAGES OF EFFECTIVE COMMUNICATION

Good communication might not always be enough to create yourself heard. Even a delivered message doesn't prevent negative acknowledgment. Consider a doctor telling his patient that he has cancer or that he needs immediate treatment. Although the message is obvious and also the patient understands what he's being told, his reaction is also negative. Plus, some patients might not understand why a specific treatment, which happens to be quite expensive, is healthier than another.

UNIT - 8

INDUSTRIAL RELATIONS

INDUSTRIAL RELATIONS - MEANING

Industrial relations is defined as the relations and interactions within the company particularly between the worker and the management, as a result, their composite attitudes and approaches about the management, for the betterment of not only the management and also the workers in the company and therefore the economy as an entire.

The term industrial relations define the relationship between worker and management which stems directly or indirectly from the union-employer relationship.

Industrial relation is the relationships within the industry created by the varied and sophisticated attitudes and approaches of both management and workers about the management of the industry.

OBJECTIVES OF INDUSTRIAL RELATIONS

The objective of Industrial relations is to develop a good working environment so that better understanding can develop between labor and management. The other objectives are

(a) To improve a sense of cooperation.

(b) To improve the sense of commitment and belongingness.

(c) To safeguard the interests of labor and management.

(d) To take care of industrial peace by controlling disputes.

(e) To boost the living standard of workers.

(f) To extend the assembly and productivity both.

(g) To ascertain the economic democracy through workers' participation in management.

(h) To support the event of trade unions.

(i) To rationalize the company by making the state in self a significant employer.

(j) To eliminate strikes, lockout, and gears to a possible extent by the payment of fair wages and fringe benefits and by provisions of higher living and dealing conditions.

(k) To institute control on the loss-making factories or where it's necessary to manage the production of the general public interest at large.

(l) To contribute to the financial set-up development.

SCOPE OF INDUSTRIAL RELATIONS

Industrial relations are the relation between employee and employer in their day-to-day work. Hence, it's a continuous relationship. The scope of business relations includes

(a) Relationship among workers, between workers and their superiors or managers.

(b) Collective relations between trade unions and management. it's called union-management relations.

Scott, Clothier, and Spiegel remarked that industrial relations must attain the utmost individual development, desirable working relationships between management and employees, and effective molding of human resources. They also asserted that either industrial relations or personnel administration are primarily concerned with all functions relating man effectively to his environment.

Thus, the scope of commercial relations seems to be very wide. It includes the establishment and maintenance of excellent personnel relations within the industry, ensuring manpower development, establishing a better contact between persons connected with the industry and between the management. Therefore the workers, creating a way of belonging within the minds of management, creating a mutual understanding, responsibility, and regard for every other, stimulating production still as industrial and economic development, establishing a decent industrial climate, peace, and ultimately maximizing welfare.

SALIENT CHARACTERISTICS OF INDUSTRIAL RELATIONS

The salient characteristics of industrial relations are discussed below

1. Parties within the Industrial Relations Activities

Two parties-workers and management are involved in the process of creating relations. However, the government agencies regulate /maintain industrial relations.

2. Interactive Process

Industrial relations arise out of interactions between different persons/parties. they're supervisors, workers trade unions, employers' associations.

So, an interactive process takes place between –

i. Supervisors and industrial workers
ii. Supervisors and group/team members
iii. Management and organization leaders
iv. Employers' federations and workers' unions.

3. Two-Way Communication

Industrial relations may be a two-way communication process. The sender gives information and the receiver responds to the message. Therefore the conversation occurring through such a mechanism is either complementary or cross. More the complementary transactions, industrial relations situations are better.

4. HRM Practices

The effective human resource planning system, identification and stimulating prospective employees, designing the foremost suitable selection technique to decide on the proper people to help the organization to induce a committed workforce that wants to grow, improve and achieve. Such employees within the process wish to develop better relations with their bosses. So, HRM practices influence IRs patterns within the industry.

5. Approaches to IRs

Various approaches contribute to mold IRs patterns in industrial organizations. The approaches involve sociological, psychological, socio-ethical, human relations, Gandhian, system approaches, etc.

6. State Intervention

The state plays an important role to influence industrial relations situations through its activities as facilitator, guide, counselor for both parties within the industry.

7. Role of Trade Union

Behavioral manifestations of employees are usually governed by the trade unions to which they belong. Hence, trade union's perceptions, attitudes towards management influence workers to make their outlook that regulates/promotes interaction with the management.

8. Organizational Climate

If a congenial and conducive organizational climate prevails, workers feel homely, interact spontaneously, communicate with the boss about their problems, difficulties directly, and are available near him to exchange/share the views one another in respect of labor, change of job design, the introduction of any operative system, process, etc.

9. Dispute Settlement Process

If the force believes in the philosophy of settling workers' grievances/ disputes through the bilateral negotiation process, they furnish away more emphasis on mutual conversation, sharing responsibility, collaboration, partnership dealing, and mutual trust. Within the process changes in workers' attitudes, behavior, and thought pattern are likely to occur which affect industrial relations.

10. Competency Development

Healthy industrial relations help to develop workers' skills, knowledge, ability, aptitude and alter their attitudes, perceptions to enable them to participate in collaborative activities/negotiation process effectively.

11. Issues in IRs

Industrial relations climate/situation is greatly influenced by the issues-economic, non-economic governed by contract/terms and conditions of employment. Besides, the problems not covered under service rules viz., behavioral, and attitudinal issues influence IRs pattern.

IMPORTANCE OF INDUSTRIAL RELATIONS

1. The employee today are more educated and they are responsive to their responsibilities and rights. Management should deal with them not merely as factors of production, but as individuals having human dignity and self-respect. The target is to vary the standard views of management and labor towards one another and develop mutual affection and co-operation and work towards the achievement of the common goal. Good industrial relations result in industrial peace and an increase in production.
2. Joint consultation between employees and management paves the way for industrial democracy so that they contribute to the expansion of the organization.
3. Conducive industrial relations motivate the workers to offer increased output. Good industrial relations, increase labor efficiency and productivity.
4. With increased productivity, the management is in a very position to supply financial and non-financial incentives to workers.

MAIN ASPECTS OF INDUSTRIAL RELATIONS

The main aspects of industrial relations are

(1) Promotion and development of healthy employee management relations;

(2) Maintenance of commercial peace and avoidance of commercial strife; and

(3) Development of commercial democracy.

(1) Promotion and Development or Healthy Labor-Management Relations

One of the aspects of commercial relations is to market and develop healthy relations between the employer and employees and pre-supposes.

(a) Spirit or talks and willingness to require recourse to voluntary arbitration. The very feeling of talks makes them assume equal status within the industry. This sense may further help to develop industrial peace.

(b) The existence of strong, well-organized, democratic, and responsible trade unions and also associations or employers within the industry can ensure job security to workers and their participation in the decision-making and provides labor a dignified role within the society. These associations, tend to form grounds for negotiations, consultations, and discussions on a mutual basis resulting in good labor-management relations.

(c) Whether voluntary or statutory provided by the state, trade unions, and also employers do create, maintain and improve good and healthy labor-management relations.

(2) Maintenance of business Peace

Industrial peace presupposes the absence of business strife. Such peace is established only if the subsequent rights and privileges are enjoyed by the State and facilities for bipartite or tripartite consultation machinery for resolving disputes if any, are provided

(a) Machinery for the prevention and settlement of business disputes should be established through legislative and administrative enactment.

(b) The availability of the bipartite and tripartite forums for the settlement of disputes must be made.

(c) Appropriate Government must have sufficient power to refer the disputes to adjudication or arbitration when it feels it necessary within the interest of the industry or the country. The government must not allow any group within the industry to prevent production to avoid strikes or lock-outs.

(d) Implementation Cells and Evaluation committees must be established, having the power to appear into the implementation of assorted agreements, settlements, and awards and also the violation of statutory provisions under various labor laws.

(3) Development of commercial Democracy

The idea of 'industrial democracy' is that the worker must have the right to go along with the management in running the company.

In this connection, the following techniques are usually adopted

(a) Establishment of the Shop Councils and Joint Management Councils at the ground and plant level to boost the working and living conditions through mutual consultation and understanding. It'll create the necessary climate for the event of business democracy;

(b) Increase in labor productivity through various means;

(c) Recognizing the labor, not as a commodity but as a person's being within the industry, allowing them a sense of self-respect and a better understanding of their role within the organization;

(d) The social environment to which the worker adjusts and adapts himself while at work, must be available.

"Industrial relations includes the attempts to make so- between the conflicting objectives and values; between the profit motive and social gain; between behavior and freedom; between authority and industrial democracy; between negotiation and cooperation; and conflicting interests of the individual, the group and also the community."- said Lester,

POLICIES OF INDUSTRIAL RELATIONS

The Policies of Industrial Relations are as follows

i. Monitoring of commercial relations.

ii. Convening of business meetings among Tripartite Committees and Special Tripartite Committee.

iii. Decisions on closure, retrenchment, and lay-off applications submitted by Central Public Sector Undertakings.

iv. Policy matters referring to employees in Central Public Sector Undertakings on payment of statutory dues of workers, the impact of disinvestments and restructuring of PSUs on employees, improvements in Voluntary Retirement Scheme, etc.

ESSENTIAL CONDITIONS FOR GOOD INDUSTRIAL RELATIONS

The establishment of good industrial relations depends on the constructive attitude on the part of both management and union. The constructive attitude depends on all the fundamental policies and procedures laid down in any organization for the promotion of healthy industrial relations. It depends on the flexibility of the employers and trade unions, to overcome their mutual problems freely and independently with responsibility.

They should put their faith in talks instead of in collective action. The existence of strong/independent/responsible/democratic trade unions, the promotion of collective bargaining- good and independent machinery, for the peaceful settlement of commercial disputes, the existence of excellent human relations, and lack of any quiet discrimination, are certainly the essentials for healthy industrial relations situation.

For maintaining good industrial relations, certain conditions should exist for the upkeep of harmonious industrial relations.

(a) Existence of Democratic Employee is Unions

Industrial relations will be good only when the bargaining power of the workers, unions, is up to the level of management

(b) Existence of Organised Employers Unions

The associations are helpful for the promotion and maintenance of uniform personnel policies, among various companies and to guard the weak-employers.

(c) Mutual and Voluntary Negotiations

The collective beginning may be a process, through which employee issues are settled, through mutual discussions and negotiations, through a give and take approach.

(d) Maintenance of business Peace

i. Establish machinery for presentation and settlement of commercial disputes. This includes legislative and non-legislative measures. Preventive measures include works committee, standing orders, welfare officers, shop councils, joint management councils. Settlement methods include voluntary arbitration conciliation and adjudication

ii. Government with the requisite authority of settlement on business disputes

iii. Provision for the bipartite and tripartite committee, to evolve personnel policies, code of conduct, code of discipline, etc.

iv. Provision for committees to implement and evaluate the negotiation agreements court orders and judgment, awards, and voluntary arbitration, etc.

MAJOR CAUSES OF INDUSTRIAL RELATIONS

In an organization, there is always a chance of conflicts between management and workers on various matters which destroy industrial relation. If industrial relation isn't maintained perfectly, it's going to result in low production and productivity, creation of a tense situation, lower industrial development, loss of business peace and harmony, etc. Major causes of business disputes are

(a) Economic causes

(b) Non-economic causes

These are further classified as

(i) **Physical causes-** related to working conditions, the supply of essential materials.

(ii) **Psychological causes -** Like unlawful lay-off and retrenchment, misbehavior of higher authority to workers, defective transfer, and promotions.

(iii) **Organisational causes -** Like non-recognition of unions.

RECENT TRENDS IN INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM

The demands of the workers have necessitated a grand shift from the 'State Intervention' to 'Liberalization' within the IRS. There are many emerging trends in industrial relations starting from labor reform to judicial trends and managerial strategies. Allow us to have a glance at these varying trends in today's industrial relations system.

1. Labour Reforms

The State Intervention policy of the government has often worked in favor of the labor to relinquish them protection and negotiation. The commercial policies were designed to manage the actions of the labor and capital for providing judicial

solutions to industrial disputes. Now with the merchandise market and capital market reforms, which has increased the start power of the capital.

While the merchandise market and capital market reforms may go unnoticed by the majority of the people, the labor reforms come under the political and economic consideration of the state. Labor reforms exert more political pressures because the government needs to make sure the welfare of many workers employed within the organized sector. The economic pressures do restrain certain welfare schemes of commercial enterprises.

The government of India has resorted to 'soft' labors reforms within the form of

i. Disinvesting rather than privatization.
ii. Liberalizing worker inspection systems.
iii. Amending brotherhood laws.
iv. Reducing interest rates on the provident fund.
v. Special concessions to departments in Special Economic Zones (SEZs).
vi. Different inspection authorities for units in SEZs.
vii. Simplify procedures about annual returns, maintenance of registers, and so on.
viii. Declaring units in SEZs as 'public utility services' to form strikes tougher.

2. Judicial Trends

From the time of 'social justice, 'distributive justice' and 'discriminative justice', where the judiciary was busy in giving many landmarks, judgments for shielding the interest of workers. The trend has been reversed with the arrival of liberalization and globalization, where our industries need to compete with the multi-nationals.

Judiciary has realized that our labor and trade unions are overprotected. They started taking a more realistic stand on the problems regarding industries, keeping visible the prevailing social norms and international practices. For example- the closure and shifting of factories in Agra to stop pollution to Taj and closure of polluting industries and the prohibition of moving activities in forest areas are

strongly opposed by the workers and trade unions. The courts have upheld the privatization of public sectors, despite the protests by public sector workers. There are several samples of judicial judgments during which employers and workers are happy or unhappy.

These are

Examples of Judgments which Make Employers Happy

i. Strike isn't a fundamental right.

ii. Ruling that a strike has not only to be legal but also justified; application of the norm of no work on pay within the case of strikes and for people who do union work as against company work.

iii. Imposition of fine on organization leaders for indulging in arson, loss of company property, etc.

iv. Restrictions on protest demonstrations, political bands, etc.

v. Decision within the case of accidents by a bus or lorry, the compensation payable to the victims should be recovered from the earning of drivers.

Examples of Judgments that Make employee Happy

i. Requirement of a notice of change when the Voluntary Retirement Scheme is introduced because work done by a lot of people will now be required to be done by fewer people.

ii. Regularisation of casual/contract labor. Absorption industry labor as regular when the system of contract labor is abolished.

iii. Ruling of the Supreme Court that the service of workers in an organization can't be terminated arbitrarily and abruptly by giving notice for one or three months or pay instead of notice.

iv. Abolition of kid labor in hazardous industries.

3. Trade Unions Nexus

The negotiation power of trade unions has been weakened earlier. IRS was mainly concerned with trade unions, management, and also the government. But now the consumers and community are part of the dynamic Industrial Relations System (IRS). When the rights of consumers and community are affected, the rights of

employees and trade unions, and even managers/employers get a back seat. this is often evidenced by the ban and restriction on protests and dharnas. Nowadays, trade unions can see their future by aligning themselves with the interests of the broader society. Unions need to make alliances with society, consumers, and community, otherwise, they're going to find themselves dwindling.

In government and public sectors, the workforce is shrinking because of the non-filling of normal posts and the introduction of the Voluntary Retirement Scheme (VRS). Within the private sector, particularly in the commission and software sector, the new, young, and feminine workers don't generally align with any trade unions.

Further, trade unions became quite defensive also. This is often evident from the fact that there's a radical shift from strikes to lawsuits rather than demanding higher wages and improved working conditions.

4. Collective Bargaining

In IRS, negotiation constitutes one of the foremost important mechanisms of rule-making acceptable to both the employers and managers.

Few emerging trends within the negotiation process are

i. Level of talks is shrinking day by day.

ii. In Public enterprises, the government has withdrawn the budgetary support for expenditure arising out of a negotiation. Further, the government prefers long-term settlement and brings to link pay with a performance of both the workers because of the public enterprises.

iii. In private enterprises, there have been decentralizing tendencies.

iv. The managerial objectives expected to be achieved through talks have also shown dominance in terms of reduction in labor costs, increased productivity, increase in the period, reduction of normal staff strength through VRS, stress on prime quality, etc.

v. Trade unions have also shown cooperation especially in crises caused by the external environment. They are doing agree on the introduction of recent work measurement systems, flexible working, changes in work practices, the introduction of technological changes, etc. Trade unions have cooperated in finding solutions to even financial problems of the industries in various ways.

5. Labour-Management Conflicts

Globalization has brought significant changes within the labor market and also the industrial relations system. Both the management and workers have exerted respective pressures on the government to introduce concrete actions favoring their interests. The government has more established to protect the dominant political interests while announcing labor reforms.

The government adopted the strategies without hurting the basic interests of the labor like employment security etc. Thus the role of the government has been complex while solving labor-management conflicts, and can't be fitted clearly as favoring either capital or labor.

However, the conducive and peaceful industrial environment supported the employers to introductive both 'hard' and 'soft' measures to attain dynamism and weaken union power. The trade unions have also re-directed their attention to the neglected workers within the unorganized sector to make a 'more inclusive' union movement.

Few more emerging trends during this issue are

i. There are fewer strikes, lockouts, and fewer working days lost because of strikes.

ii. Workers are more educated and don't believe in violent activities.

iii. Workers have shown responsibilities in cut-throat competition and are tuned in to their rights, thus resulting in a decline in strikes.

iv. Employees also avoid lockouts because the decline in production even for hours causes heavy losses to them.

6. Managerial Strategies

The economic reforms have diluted industrial conflicts, to shift within the relative bargaining power in favor of capital. The employers devised various managerial strategies to realize labor flexibility, weaken labor power, more control over the production process, reduce regular workers via VRS, transfers, multi-tasking, freeze working, increased use of contract labor, subcontracting, etc., on both public and private enterprises.

As a result of such deliberate strategies, the use of contract workers has shown a manifold increase within the organized manufacturing sector of the Indian industry. The management esteem such strategies as a weapon to achieve control over the production process and weaken their dialogue.

7. Government Strategies

In the positive direction, to spice up the economic harmony and economic activity, the government has adopted two strategies namely disinvestment and deregulation, which are expected to be interdependent for the workers in addition to the management.

INDUSTRIAL RELATIONS IN INDIA

IR is dynamic. the character of IR may be seen as an outcome of a complex set of transactions among the key players like the employers, the workers, the organization, and therefore the state in a very given socio-economic context. In a sense, change within the nature of IR has become a change within the socio-economic context of a rustic.

Keeping this fact, IR in India is presented under the subsequent of two sections

1. IR during Pre- Independence

2. IR during Post-Independence

1. IR During Pre-Independence

The structure of the colonial economy and the labor policies of the colonial government, the ideological composition of the political leadership and the dynamics of political struggle for independence are shaped the colonial model of business relations in pre-independent India". Then even the union movement was a very important part of the independence movement.

Until the Second war, the attitude of the colonial government to industrial relations was a passive regulator only because, it provides pressure and the sum of protective and regulative legal framework for industrial relations organization Act 1926 Trade Disputes Act 1929 (TDA). It is the economic emergence of the Second warfare that altered the colonial government's attitude on industrial relations.

The state intervention began within the type of introduction of several wartime measures, viz. the Defense of India Rules (Rule 81- A), service (Technical Personnel) Ordinance, and therefore the Essential Service (Maintenance) Ordinance intrinsically during a marked contrast to its earlier stance, Statutory regulation of business relations was on the plank of its labor policy. The joint consultative institutions were established primarily to hit the uniform and agreeable labor policy.

2. IR During Post-Independence

Though Independent India got a chance to restructure the commercial relations system the colonial model of IR remained in practice for sometimes because of various reasons just like social, political, and economic implications of partition, social tension, continuing industrial unrest, communist insurgency, conflict, and competition within the organization movement. Within the process of consultation and confrontation, gradually the structure of the economic relations system (IRS) evolved.

State intervention within the IRS was a part of the interventionist approach to the management of the business economy. Several considerations like unequal distribution of power within the labor market, the neutrality of the state, incompatibility of free dialogue institutions with economic planning provide moral justification for retaining state intervention within the IRS. State intervention within the IRS is logical when the state holds large stakes within the industrial sector of the economy.

However, state intervention doesn't mean the suppression of trade unions and negotiation institutions. State intervention and dialogue were considered complementary to one another. The tripartite process was considered an important instrument involving the participation of pressure groups within the state managing system. Nonformal ways were evolved to do what the formal system failed to legislate, for one reason or other. Within the process of reviewing the system, National Commission on Labour (NCL) was appointed in 1966.

Now the main target of restructuring shifted from political to intellectual. However, one more opportunity was lost when there was an impasse on the NCL in 1972. The Janta Government in 1978 made, of course, a half-hearted to reform industrial relations.

Several committees were appointed to suggest measures for reforming IRS. Within the process, was revived in the 1980s. The government passed the Trade unions and also the Industrial Disputes (Amendment) Bill, 1988. But, it also proved one more legislative disaster. The bill was severely criticized by the left parties. it had been even viewed by some as a deliberate try and destroy "autonomous; organized or militant labor union movement".

The tripartite deliberations decided on three measures to reform IR in India

(i) To withdraw the organization and therefore the Industrial Disputes (Amendment) Bill, 1988

(ii) To think about the likelihood of formulating a bill on workers' participation in management, 1990. Thus, the striking feature of the history of IR in India has been it's dynamic. Particularly since 1991, the inauguration of the liberalization process, IR in India is marked by new challenges like the emergence of a replacement breed of employees, failure of labor union leadership, economic impact, and employers' insufficient response.

STRATEGY FOR EFFECTIVE EMPLOYEE RELATIONS

Employee relations is the relationship between workers and managers. Every company knows they have a sufficient and effective employee relations strategy, but few of them do much about it and plenty of aren't sure the way to set about forming a technique.

Building a robust employee relations strategy involves creating an environment that delivers what people want. Employees want to feel good about what they are doing and where they work. Organizations want to feel good about productivity, performance, and developing future leaders.

An effective employee relations strategy will impact employee engagement, thus leading to better company performance.

Adopt a Conducive Workplace Culture

Employees want to feel good about what they are doing and where they are doing it. Decide together with your team what values represent your company so promote them transparently. Articulate them to each person within the organization; they're going to drive expected behaviors.

Involve Your Team Members

Employees should feel important to your company. Allow them to willingly accept new responsibilities and challenges. But, ensure they enjoy whatever they are doing. Encourage employees to share their work. This fashion trend to speak with one another more, discuss things among themselves and thus the comfort level increases. Allow them to work together and make some decisions on their own. A team leader should intervene on the condition that necessary.

Insist Upon Proper Communication

Employees have to know what's occurring. Encourage effective communication among team members. They can't add a vacuum and that they need an avenue for articulating needs, wishes, complaints, and goals. Poor communication ends up in confusion and misunderstandings. The communication needs to be precise and relevant. Be very specific about expectations. Be straightforward. Written modes of communication must be promoted among the staff for better transparency. Don't just communicate to employees; ensure there are flexible ways for workers to speak back.

Recognition

Praise the individual for exceptional results and supply suitable rewards. Encourage everyone to perform well to measure up to the expectations of the management team.

Regular Team Meetings

Let everyone close on a standard platform and discuss whatever issues on their mind. The meetings must not be too formal. Leaders should start and end the meeting with a positive tone, provide updates and acquire the group involved.

Events

Celebrate birthdays, holiday parties, and other occasions at the workplace. These small initiatives a protracted way in strengthening the bond among the staff. Allow them to embellish the office, their workstations and make all the mandatory arrangements themselves.

Strong and effective employee relations generally cause a more robust performing organization. Employees need a culture where they're comfortable with one another, share a decent rapport and add close coordination towards a typical objective. They appear forward to visiting work and contributing to the mission, vision, and goals of their employer.

UNIT - 9

HR AUDIT

HUMAN RESOURCE AUDIT - MEANING

The term audit is often related to financial accounting and refers to the official examination and verification of a company's financial and accounting records. HR audit could be a similar concept within the field of Human Resource Management.

HR audit involves examining and reviewing the organization's existing policies, procedures, and practices regarding recruitment and selection, orientation and placement, training and development, job analysis and style, job evaluation, compensation, morale and motivation, employee health and safety, financial aid, industrial relations, etc.

Normally, in a company, not all HR policies are formal and written; there are many informal policies, not officially documented. The HR audit involves the review of all the HR policies, procedures, and practices currently adopted by the organization, no matter whether they are formal or informal.

The audit also helps to test the corporate complies with the legal requirements and regulations regarding employees as laid down by the government of the country. Using an audit, the corporate can determine its strengths and weaknesses within the area of HRM and plan accordingly to enhance its processes and procedures associated with the human resource function.

Human Resource Audit is also called Personnel Management Audit and it is well-practiced in Western developed countries. In India, there's no lull audit like the audited account of the personnel or Human Resource activities in an organization. An audit is evaluation, examination, review, and verification of completed activities, to determine whether they represent a real state of affairs of the activities or not within the department audited.

DEFINITION OF HUMAN RESOURCE AUDIT

According to Eric Flamholtz, "Human Resource Audit is a systematic assessment of the strengths, limitations, and developmental needs of its existing human resources within the context of industrial performance."

HUMAN RESOURCE AUDIT – OBJECTIVES

HR audit could be a comprehensive analysis of HR functions, systems, policies, and procedures of a company.

The main objectives of the HR audit are given below

1. To conduct an independent, objective, systematic and important examination of the HR functions of a corporation.
2. To assess the final environment and performance efficiency in the HR department.
3. To test for any deviations from standards and devise appropriate strategies and corrective actions in HR-related areas.
4. To test for alignment of HR functions and the organization's overall practices and procedures.
5. To live statutory compliances of HR activities as per law and other relevant agencies.
6. To produce feedback on better areas of performance and areas that needs improvement.
7. To spot HR areas that need research and development inputs.
8. To acknowledge the better performance of HR personnel through rewards.

HUMAN RESOURCE AUDIT – NATURE

The nature of Human Resource Audit are as follows

(i) Human Resource Audit usually gives feedback about HR functions not only to operating managers but also to the HR department.

(ii) Basically, the audit is an overall internal control and check the HR activities in a very public organization.

(iii) Human Resource Audit also helps clarify organizational and management goals.

(iv) It's used as a tool for review of the effectiveness of human resource practices.

(v) It also helps the management of the organization to judge how well its policies are going and identifies trouble areas that need particular attention.

BENEFITS OF HUMAN RESOURCE AUDIT

The benefits of Human Resource Audit are as follows

(1) Clarification of the HR department's work and responsibilities.

(2) Ensuring periodical compliance with legal requirements.

(3) Creation of increased acceptance of the required changes within the HR department.

(4) Stimulation of uniformity of department-wise policies and practices.

(5) Encouragement of greater responsibility and professionalism among workers of the HR department

(6) Finding of the contributions of the HR department to the company.

(7) Development of the professional image of the HR department.

(8) Finding solutions to critical personal problems.

(9) Reduction of HR costs through more practical personnel procedures.

(10) Also the review of the department system.

HUMAN RESOURCE AUDIT – NEED

According to Yoder, the necessity for personnel audit is essentially influenced by several conditions. Some of these are

a. **The number of Employees-** Very small units, due to the very small number of persons they appoint, it requires comparatively little within the way of a proper audit.

b. **Organisational Structure-** Continuing feedback is facilitated if an organization includes a department.

c. **Communication and Feedback-** an efficient two-way communications system often reduces the necessity for a proper audit.

d. **Location and Dispersion-** the requirement for a proper audit is directly associated with the number of isolated plants.

e. **Status of an Industrial Relations Manager-** If he participates within the top management plans, reports, discussions, and decisions, the requirement for a proper audit could also be less frequently felt.

f. **Administrative Style -** The greater the delegation of authority and decentralization of power, the greater the worth of a daily and formal audit.

HUMAN RESOURCE AUDIT – IMPORTANCE

At present, personnel and industrial relations audits are widely accepted as tools with which managers can control the programs and practices of the personnel and industrial relations department.

The importance of personnel audit has increased in recent years because

a. A change in managerial philosophy and theory, as a result of which management now feels that employees' participation within the activities of an organization, and their identification with it, have an incredible influence on the working of that organization.

b. The changing role of the government, which intervenes more often and more extensively now, to manage manpower management by an organization to protect the interests of the staff, providing them with better working conditions and ensuring their economic security.

c. The increasing role played by trade unions and their strength, as a result of which they often question managerial competence in industrial relations.

d. The rising wages, changes within the skills of technical and professional workers, and therefore the increasing expenditure incurred on the commercial relations department, are all the factors that have influenced the trend of a personnel audit.

HUMAN RESOURCE AUDIT – PROCESS

1. Determining the Scope of Audit

Since HR may be a very wide field, the corporate may either like better to conduct a comprehensive review of all HR functions or it's going to review some specific areas because it deems necessary. As an example, an organization may favor reviewing only the policies and procedures associated with recruitment, selection, and orientation policies.

2. Determining the Audit Method

HR audits are usually conducted by distributing questionnaire that elicits information about the relevant HR areas. The audit can also be conducted by interviewing managers and employees of the HR department to investigate how well they need to understand the company's policies and the way efficiently these policies are being implemented. When employing a questionnaire, care should be taken to style it in such the simplest way that it elicits all necessary information regarding the areas to be audited.

3. Data Collection

This step includes the particular process of collecting data about the organization and its HR practices. Information is collected by using the questionnaire and by interviewing relevant HR personnel about the HR procedures and policies getting used within the company.

4. Setting the Standards

To assess the efficiency of HR functions, the knowledge collected has got to be compared with some pre-determined standards. These standards must be pre-set and an acceptable level of discrepancies should be specified clearly. Comparing the particular results with the standards will give a plan about the efficiency with which the HR functions are being performed.

5. Feedback about the Results

After collecting information and comparing the results, the audit team summarizes the findings and provides feedback to the company's HR personnel and senior management within the kind of audit report.

The results of the audit should be discussed with the workers of the HR department so that they're made alert to this condition of the HR functions within the company. Discussion with employees will offer new ideas for improving the policies and procedures in the future.

6. Develop Action Plans

Once the results of the audit are out, the information is used for improving the working of the HR department. The findings of the audit should be categorized in step with the order of importance- high, medium, and low. The organization should examine the areas of weaknesses as revealed by the audit and find ways to beat them.

HUMAN RESOURCE AUDIT – RATIONALE

A very famous watch-manufacturing company ventured into the eye-care business. They needed, besides other staff, optometrists at every eye-care retail outlet, across the state. an honest optometrist may be a vital link between the corporate and also the customers. it's the optometrist who converts a possible to an actual customer.

The company had a really good hiring team and was confident that it might be able to hire very able personnel for their eye-care division additionally. Their primary targets would be various students graduating from different optometrists colleges in India. they'd been following these processes for quite it slow their watch-division.

The company went ahead with its plan of expansion. Later, when the hiring team visited the universities to rent optometrists, to their dismay they found that almost all of those graduates weren't employable. They had the requisite knowledge but failed to have a very high level of skill that will be required during this profession.

They had hardly any time to coach them now. Left with no option, they hired optometrists from competitors at a high value. The acquisition cost went-up that was least expected when the corporate was expanding into a brand new business.

In retrospect, they must have 'audited' their hiring process in light of the new business and seen whether they needed to include any changes. This might have forewarned them about the important state of talent demand and provide situation

and that they could have organized some pre-hiring training for the assorted graduating optometrists.

This way they have only been able to keep their hiring cost in check but would have also been successful in showing a greater degree of loyalty among their recruits. A timely audit would have saved the corporate plenty and made their process more efficient. The rationale of the audit hence is outlined as

1. Audit increases the ability of the HR team.
2. It helps in saving plenty of costs.
3. Helps in improving internal and external benchmarking.
4. Helps in compliance issues to numerous quality initiatives within the company.
5. Helps in legal compliance.
6. Improves managerial performance.
7. Improves supervision and leadership at all levels of the organization.
8. Helps to retrospect and reflect on various practices from a practical stand-point.
9. Audit extends the HR business partner's role and helps it to make quantifiable contributions in business.
10. Helps in making the HR department simpler and credible.

HUMAN RESOURCE AUDIT – APPROACHES

There are mainly five approaches within the study of Human Resource Audit. They are

(i) The comparative approach,

(ii) The surface consultant approach,

(iii) The statistical approach,

(iv) The compliance approach, and

(v) The management by the objectives-MBO approach

(i) Comparative Approach

In this approach, the auditors can collect and analyze data of their own company and also compare the information of various firms or companies. After comparing the information of various companies, then the auditors choose the most effective one, which, is best suited for the organization. Thus, the comparative approach helps the auditors to induce the best data.

(ii) Consultant Approach

The organization's performance can improve only by an of doors consultant. The consultant approached gives differing kinds of ideas to the auditors which are most essential for comparative purposes within the organization.

(iii) Statistical Approach

In the statistical approach, certain statistical measures of performance are developed and supported by the company's existing data. For example, absenteeism and accident rates. These data help the auditors in assessing the positive and negative aspects of the company's performance.

(iv) Compliance Approach

In the compliance approach, auditors review the past results and actions of the company's policies and procedures. The check work of the auditors to travel with the legal norms of the company's policies and procedures.

(v) Management by Objectives (MBO) Approach

The management by objectives approach deals with the specifications of goals against which performance is assessed. During this approach, managers set objectives in their specific areas of responsibility.

The methods for evaluating and disseminating data take the shape of

(a) Comparison between periods

(b) Comparison of organizations

(e) Trend lines, frequency distributions, and statistical co-relations

(d) Ratio analysis voluntary ratio

(e) Classification of data; and

(j) Graphical or pictorial display.

HUMAN RESOURCE AUDIT – ADVANTAGES

The Advantages of Human Resource Audit are

(i) HR audit helps the corporate to spot the areas where improvement is required.

(ii) It helps to determine the correct contribution of the HR department towards the organization.

(iii) HR audit facilitates the event of HR plans for the longer-term supported the present performance of the HR department.

(iv) It helps to motivate the staff to perform better and boosts their morale.

(v) HR audit keeps a check on whether the corporate is complying with the desired legal rules and regulations.

(vi) The weaknesses of the HR department are often pinpointed by way of HR audit so that some remedial measures are also taken.

(vii) It enables the HR manager to gauge the task positions and therefore the employees, to formulate promotion and transfer policies.

HUMAN RESOURCE AUDIT – DISADVANTAGES

The Disadvantages of Human Resource Audit are

(i) HR valuation methods assume that employees would remain with their organizations for a specified period of your time. But this assumption is wrong because employees don't remain with one company for long and infrequently change jobs.

(ii) It's very difficult to ascertain standards, just in case of other fields of accounting like financial accounting or management accounting. Every organization uses its standards, and thus the HRA data of no two organizations are often compared.

(iii) HRA dehumanizes the staff by evaluating them in monetary terms. masses can't be owned or used like machines.

(iv) There's no model of HRA valuation which will be said to be ideal. Each model has many practical drawbacks.

(v) The lifetime of a personality's being is uncertain. The lifespan of an employee can never be predicted accurately, and so values can never be assigned to any employee with surety.

PURPOSE OF HR AUDIT

Purpose of HR Audit are

- Helping the HR Department understand the way to improve itself
- Reviewing and therefore the proper resource allocation for human resources
- Being an act of "due diligence" for potential investors and stakeholders of an organization
- A basis for improvements within the future

These were a number of the needs for conducting an HR Audit. supported the various purposes it serves, there also are different HR Audit types to think about.

TYPES OF HR AUDIT

The Types of HR Audit are as follows

1. I-9 Audit

These audits occur to create sure that there exists an I-9 form for all employees within the company. I-9 form could be a legal requirement for companies to verify that every worker has valid employment authorization.

An I-9 Audit checks for any mistakes within the filling procedure of this way. It also looks into the necessity for further documentation within the future.

2. Policies

An audit on policies reviews the company's current and upcoming policies to confirm consistency. Policy audits are necessary to confirm that each of them has full compliance with the governing legal norms.

3. Legal Compliance Audit

Compliance Audits make sure that the company's practices are one with all employment laws. These audits verify the leave structure, disability structure, health and safety, HR policies, payroll, etc.

4. Departmental

This type of audit specifies all its efforts in one department. They are payroll, benefits, performance, etc. This type of audit keeps on changing departments to review different divisions of an organization.

5. Salary and Working Hours

This audit looks into the mistakes within the company's salary structure and working hours for its employees. It reviews the legal working hours for everybody, salary computations, overtime compensation calculations, etc.

6. Safety

A safety audit looks into the steps that are necessary to make sure employee health. While working onsite or perhaps at the office, a worker is also at risk of many aspects challenging its health. This audit makes sure that an organization does everything possible to limit risk within the workplace.

7. Hiring

A hiring audit reviews the hiring process of a corporation. It makes sure that the hiring strategies are consistent, effective, efficient, and fair.

8. Employee Training

This audit checks the worker training and development programs during a company. It identifies where new training programs are necessary and the way to boost on the old ones.

9. Benefits and Compensation Package

A benefits & compensation package audit checks the salary and benefits package. This audit looks upon earnings, compensation as per the company's objectives, appropriate employee benefits, etc.

These were some aspects of HR Audit that a corporation must undertake to review its legal standpoint and performance. While performing these checks, there is some other stuff you must check.

HR AUDIT CHECKLIST

An HR checklist will have a list of things that must be checked while performing HR Audits on different divisions. These checklists are generally very long, but here are some critical points for various departments to stay it short today.

1. Employee Records

- The very first thing is to test the working of your Human Resource system (HRIS). You need to have a correct HRIS to trace and search the data efficiently.
- Ensure that you just have the I-9 forms and everyone's other personnel files.
- Keep the sensitive information of the workers separate. One example here may be the health information of the workers.

2. Employee Handbook

- Conducting an annual checkup on the handbook to confirm no mistakes happened
- Making the workforce attentive to any new changes within the handbook and getting their acknowledgment for the identical.

3. Hiring & Onboarding Process

- Reviewing that your Applicant Tracking System (ATS) is functioning as per your requirements.
- Ensuring and checking informed the viability of the recruitment tools.
- Appraise the concept of implementing the mentor system for brand new hires

4. Compensation

- Build up a system to ascertain how you identify a hike in salary.
- Review the governing salary law to test the issues like average salary, minimum wages, etc.

5. Performance Evaluations

- Have a glance at the performance appraisal tool you're using currently and see if it's meeting your requirements
- Decide on an appropriate period to gauge the performance of the workforce. Also, choose a system to see employee promotion and employee demotion.

UNIT – 10

PROMOTION AND TRANSFER

MEANING

Promotion is nothing but advancement in terms of job designation, salary, and benefits. the worker progresses to a far better job with increased responsibility, more prestige, and standing.

Promotion involves the subsequent ingredients

(i) Improves job, status, and prestige.

(ii) Gives more responsibility.

(iii) Brings increase in pay and perks.

A promotion may additionally require more work, which matches together with general increases in responsibility. This work could also be more complex or interesting, however, so most employees are happy to require it. In recognition of the increased workload and standing of the worker, most employers offer a pay raise with a promotion, and employees may become eligible for extra benefits.

In a ranked system just like the military or a hearth department, the promotion could also be called a rise in rank or grade, and also the employee's pay is adjusted per a rigid scale.

Not every employee views promotions as the cause for celebrations. Some people remain lower in rank so they will stay within the field in professions like policing. Some employees enjoy jobs with light responsibilities, despite the lower pay. In some cases, it's possible to reject such a promotion, although an employer is also puzzled. In others, a promotion isn't an option.

When positions fall vacant in a company, they'll be filled up by internal or external candidates. Many organizations will give the vacancies by the external candidates through the choice procedure, during which the inner candidates may

additionally apply for the post and will be tested and selected for the next level job within the organizational hierarchy at par with external candidates. This process is named 'selection'.

If the organization prefers to fill a vacancy only by the inner candidates and assigns the upper-level job to the chosen employee from within the organization through promotion, such upward movement is termed as a promotion.

OBJECTIVES OF PROMOTION

There are several objectives that organizations use to promote their employees

(i) For the optimum utilization of the employees' skill, knowledge at the suitable level within the organizational hierarchy leading to organizational effectiveness and employee satisfaction.

(ii) For the event of competitive spirit and inculcate the passion within the employee's skill, knowledge, etc. needed for the upper-level jobs.

(iii) To develop a competent internal source of employees able to take up jobs at higher levels within the changing environment.

(iv) For the promotion of a sense of content with the prevailing conditions of the corporate and a way of belongingness to the corporate.

(v) To market employee's self-development and be ready for the promotion as and when their turn of promotion occurs.

(vi) To push interest in training, development programs, and team development areas.

(vii) To eliminate the issues created by the leaders of workers' unions by promoting them within the officers' levels where they're less effective in creating problems.

PURPOSE OF PROMOTION

Promotion is nothing but the vertical move in rank and responsibility.

Promotions are usually given

(a) To place the worker in an exceeding position where he is of greater value to the corporate and where he may desire increased personal satisfaction and income from his work.

(b) To acknowledge an individual's performance and reward him for his work so he may have an incentive to forge ahead. Employees will have little motivation for higher jobs are reserved for outsiders.

(c) To extend an employee's organizational effectiveness.

(d) To create up morale, loyalty and a way of belonging on the part of the staff.

(e) To push job satisfaction among the workers and sure then a chance for unbroken continuous save.

(f) To make among employees a sense of continuity with their present conditions and encourages them to achieve the corporate.

(g) To draw in suitable and competent workers for the organization.

PRINCIPLES OF PROMOTION

The principles of promotion are as follows

1. It Must be Written

The promotion policy should be in writing. It must be understood by all employees to avoid any suspicion regarding line or promotion within the minds of employees.

2. Promotion Vacancies be Specified

The promotion policy should lay down regarding the percentages of vacancies in higher posts that are to be filled up by promotion. it's better to include an announcement of management intention that higher paid and better jobs are going to be filled by promotion from within if possible, instead of hiring from outside.

3. The premise of Promotion should be Mentioned

The promotion policy should mention the premise of promotion. A sound policy must be supported both the considerations i.e., seniority and merit. It should emphasize the merit giving due weightage to seniority. Seniority should be the idea of the promotion of two persons who are equal in merit.

4. Promotion should be supported Job Analysis

In promotion, the duty analysis decides the position of the roles and their relationship to other positions. this could be done to supply clear recognition of the natural movement from one job to a different one. The position could also be adjusted and arranged so that one position prepares workers for one more. The natural course of advancement is also provided throughout the organization or within each division or department. Employees should be fully conscious of the plan to prepare themselves for higher positions.

5. Suitable Training Programme should be Developed

A suitable training program should be developed to organize employees for promotion. Such a program involves special on-the-job training, provisions of vestibule schools, night classes, or vocational courses. Special training programs to fulfill the duty requirements of fast scientific and technological changes are necessary to assist employees to qualify themselves for better jobs.

6. It should be supported with Scientific Procedure

Evaluating employee performance should be followed with Scientific Procedure to justify the promotion or supersession. The assessment of the worker and his confidential report should be objective so every employee has faith within the promotion policy and is induced for better performance of labor to induce promotion.

7. Promotion should be supported by Immediate Boss

Promotion should be supported by the supervisor or the immediate boss. This is often subject to approval by the immediate superior within the organization. Final judgment during this could also be taken by the highest executive within the line with the recommendation and assistance of the section during a staff capacity. This ensures that the policy is going to be consistently administered.

8. It Contains Provision for Challenge

The promotion policy should contain a provision for the challenge of a specific promotion by the worker or union within the bounds of the promotion policy to make sure that there is fairness in management decisions.

9. For Promotion Vacancy Advance Notice be Given

A vacancy or a would-be vacancy should be notified to employees prior so that interested employees may apply within a specified period.

10. Promotion needn't be Forced

It has been seen that each one people within an organization don't want the promotion. Some feel that they're going to leave a congenial workgroup or they'll not be able to handle the responsibilities of the upper job or they'll have certain other reasons. Promotion shouldn't be forced on such reluctant employees they must be allowed to continue their present assignment.

11. Promotion be made on Probation

At first, the promotion should be made on probation. If he's employed satisfactorily during the probation period, he should be made permanent.

TYPES OF PROMOTION

The various types of promotions are as under

1. Horizontal Promotion

In this kind of promotion, the position of the worker concerned has been upgraded with some pay increase but the character of his job remains the identical. This can be referred to as the up-gradation of an employee.

In universities and other academic institutions, the system of this type of promotion is within the type of lecturer-senior lecturer-selection grade lecturer, etc. there's a rise in responsibility and pay with some change within the designation likewise.

However, there's no up-gradation to the next status and responsibility the work classification remains identical. as an example, a lower-division clerk is promoted to a higher-division clerk.

2. Vertical Promotion

Usually, the term promotion refers to vertical promotion. In vertical promotion, there's a change within the status, responsibilities, job classification, and pay. for instance, the promotion of a marketing superintendent as marketing manager.

Sometimes, this sort of promotion changes the character of the job completely, e.g., a functional head is promoted as chief executive of the organization. The roles involved in these two positions are completely different.

3. Dry Promotion

An increase in responsibilities and standing with no increase in pay or other financial benefits is termed as a dry promotion. as an example, a professor in a top university becomes Head of the Department. it's just an elevation of the professor with no increase in monetary benefits.

4. Open versus Closed Promotion

An open system is that the system where it's willing to contemplate all individuals within its organization as potential candidates and also announces internally such position openings.

On the opposite hand, where an organization doesn't announce vacancies or where the candidacy is restricted and isn't open for all individuals within the organization for the promotion openings, the corporate is alleged to possess a closed system. Generally, an organization contains a combination of those two concepts.

BASIS OF PROMOTION

To formulate a promotion policy, it's important to see the acceptable basis for promotion decisions. Normally, policies are supported either "seniority or "merit/skill and both have their advantages and their advocates. Seniority refers to the length of service.

1. Seniority

Seniority means the length of recognized service in a company. If it's adopted as a basis for promotion, promotions are going to be done as a matter of routine.

Trade unions generally insist that years of service or seniority should be the most criteria for creating promotions.

They prefer seniority because the system assures all employees that promotion will come automatically when it's due. That the system is straightforward to know and operate. They say that an employee who has stayed with a company for several years needs appropriate consideration. This satisfies the employee's aspirations for growth, builds morale, and is conducive to higher labor-management relations.

If employees get promotion automatically, as a matter of fact, new employees might not be motivated to enhance their performance. Though its effects on morale are also favorable, in the maximum amount as employees aren't ignored, its effects on motivation are also less acceptable.

Seniority is taken into account to contribute to the employee's ability on the idea that the longer someone does employment, the more he learns about it. However, this assumption also has the reverse effect that after a specific period learning diminishes a phenomenon spoken as "trained incapacity".

For these and various other reasons Management generally prefers merit and skill because the basis for promotion while formulating promotion policy.

2. Promotion by Merit

It is strongly favored since it enhances organizational efficiency and maximizes the utilization of talent since only deserving employees are promoted after a radical assessment of their abilities for the next level job involving greater responsibilities and standing. There's little doubt that promotion on the premise of merit encourages initiative and if the policy is consistent and fair, it results in efficiency and better productivity.

However, such promotions do cause demoralization of a particular number of employees and generate conflicts within the organization. Using merit because of the sole basis for promotion is subject to criticism because there's the problem of bias in judging merit or ability. The devices used for judging ability like performance appraisals and confidential reports aren't above subjectivity.

As a compromise between labor and management preference of seniority as against merit as a promotion basis, the middle road is usually recommended that both seniority and merit may be considered because of the basic criteria for the promotion.

Pigors and Myers observe- Promotions should be fairly utilized by management to put on each job the foremost competent and productive workers available. Seniority should be considered, but only if the qualifications of two candidates for a more robust job are substantially equal." Thus, "merit-cum-seniority" would constitute a compromise solution in practice

METHODS OF PROMOTION

The different methods of promotion are

(1) PROMOTIONAL EXAMINATION

The first method of judging merit is examination. In most countries, the written examination is taken for promotion. It eliminates all types of favoritism and nepotism. It keeps the staff up-to-date about the new developments. It gives equal chance for every employee to aspire and compete for higher positions. In many countries, departmental examinations are organized it's common within the banking services in India. Promotional examinations are of three kinds

(a) Open Competition

Sometimes open competitions are held for the promotional post and anybody whether the service or not can compete for the post of promotion.

(b) Limited Competition

The second style of examination could be a limited examination for promotional posts among people who are already within the service. this is called a "closed system" as against the "open system" where everyone can compete.

(c) Pass Examination

Every department organizes many promotional tests once a year. In these types of tests, those who have passed the examination are qualified for promotion. Here an inventory of qualified candidates is ready, and on the premise of those lists, they're promoted. Under this method, chances of favoritism and corruption are very

less. However, this method of the written examination cannot judge the personality of the candidate.

(2) EFFICIENCY RATING

It is the system under which the efficiency of an employee is rated on the premise of his service records. A record of service of the staff is kept and his capability for the performance of the work is evaluated by his superiors on the idea of his service record. In the USA, there are three major kinds of efficiency rating which are production records, the graphics rating scale, and also the personality test.

(i) Production Records

A Production Record is applicable in such varieties of works, which are repetitive and involve little judgment.

(ii) The Graphics Rating Scale

The graphic rating scale was one of the first types of efficiency ratings. The shape included fifteen traits or qualities against each of which was placed a horizontal line along which were fixed subdivisions with appropriate adjectives under each, indicating the degree to which character to be checked was possessed.

A check on each line 'rated' the worker on the corresponding trait for various forms of work, different combinations of 4 or five traits was specified to be used by the rating officer, the one-sheet serving for a good form of occupations.

The resulting score expressed in a very numerical figure dispensed to 2 decimal places, was discovered by clerks and was subject to review by one or more supervisors. This technique was employed within the US centralized for a few decades than was abandoned in 1935.

(iii) The personality assessment System

The rating officer should check the presence of those qualities within the employee but has no power to gauge these traits qualitatively or quantitatively under the graphic scale system. There are three forms of rating officers, the immediate supervisor, and therefore the next two higher officers. After the shape has been duly checked or marked by the three rating officers, it's 'scored' or value.

The efficiency scoring system is most useful for locating the foremost able and efficient person for promotion. it's a good and reliable system of rewarding the foremost efficient person and eliminating people who are comparatively less competent

But both these methods have some advantages and drawbacks. Therefore, we advise a combination of both the principles-seniority-cum-merit (length of service). It means seniority is fixed and so the meritorious person amongst those that possess the minimum experience is chosen for promotion.

EMPLOYEE PROMOTION – PRACTICE IN INDIA

In India, in some companies, promotions are made on the premise of merit, potential, and seniority. Internal Promotions are also granted, from the present lower cadre on the premise of seniority and merit.

In public sector organizations, elaborate rules exist for regulating the seniority of employees in several service cadres. Promotions are made of this list. But often, thanks to political pressures, the principles are violated and an individual standing much lower within the list is given priority over the senior-most men.

In the private sector enterprises, the promotions are generally not based upon any clear-cut rule. Efficiency is the main consideration unless it's a family enterprise where the relationship with the proprietors or patronage might play a component.

But even there only a limited number of posts would be filled up on the premise of relationship or by way of patronage. Even in such firms where employees are concerned. It is generally a well-defined promotion policy and nepotism is avoided, as far as possible, where the staff is well organized. The rule is followed "Promote the most effective candidate available."

While making promotions, the management must ensure that

(a) Proper talents are first made available by an accurate program of recruitment;

(b) Employees are enabled to satisfy their aspirations within the framework of the company's objectives and projects, and

(c) A program of career planning, including periodic assessment is followed following rules.

It is worth noting that in a very developing economy like India, with rapid technological advances for training and education, it's not always possible to push the older workers who can neither be adequately trained nor are willing to be exposed to new concepts, ideas, and methods of labor.

As for the upper-level promotions, only in a large organization, a policy of promotions from within be practicable; but even their such promotions can't be confined entirely to the prevailing personnel of the organization unless management development and career planning are an important part of the company's promotion policy.

MEANING OF TRANSFER

Transfer means a change in job assignment. It refers to a horizontal or lateral movement of an employee from one job to a different within the same organization without much change in his status or pays package. Transfer causes a shift of individual from one job to a different one without there being any marked change in his responsibilities, skills, and other benefits.

The transfer is the movement of an employee from one job to a different one. "Transfer includes a change of job with no significant increase in responsibility or income, and a promotion involves a change and increases in responsibility or income occur."

Therefore the difference between promotion and transfer should be treated as a broadly conceived idea. Sometimes, transfers may involve some changes in responsibilities and duties.

Sometimes they will involve a change in pay also. for instance, in permanent personnel transfers, an employee normally receives the speed of pay on the duty to which he's transferred. On temporary transfers, employees may continue receiving their usual rate.

Transfers are a vital source for internal recruiting. Often the foremost suitable candidate for an existing opening could also be someone already working in one or the opposite department of the working organization. Transfer of such an employee to fill the task is preferred by managers of the organization.

OBJECTIVES OF TRANSFER

The transfer is also made to realize the subsequent objectives

1. **To satisfy or fulfill organizational needs –** To meet organizational needs arising out of technology change, the volume of production, production schedule, quality of the product, etc., an employee may need to be transferred.
2. **To satisfy employee needs –** Sometimes employees themselves demand transfer due to their problems like pathological state, family problem native attractiveness or non-co-operation from a boss or fellow workers. To satisfy their needs employees may be transferred.
3. **To regulate the workforce –** Employees for excess or surplus in one department may be transferred to another department or section where there's a shortage of workforce.
4. **To cut back monotony and to create workers versatility –** If the workers have stayed on employment continuously for an extended duration, to scale back their monotony and to widen their knowledge and skill, employees are transferred.
5. **For effective use of employees –** If the management feels that the service of the able employee is to be utilized in different branches of the identical organization, then such employees will need to be transferred.
6. **To punish Employees –** If employees are found indulged in undesirable activities like fraud, bribery, duping, etc., such employees are transferred overseas as a disciplinary action.
7. **To administer the relief to the workers –** Employees who are stressed and doing complicated or risky work for a very long period are relieved from such work by transferring to an area of their choice.
8. To enhance employees' background by placing them in numerous jobs of assorted departments and units.

PURPOSE OF TRANSFER

The purpose of transfer are as follows

1. To extend Productivity of Employees

A transfer is also made for the right utilization of the services of an employee when he's not performing satisfactorily and when the management feels that he could also be more beneficial or suitable elsewhere, where his capacities would be better utilized.

2. To Fulfil Employee's Request

Sometimes transfers are formed to satisfy an employee's request when he feels uncomfortable on the task because he dislikes the boss or his fellow workers or because better opportunities for his future advancement don't exist there or family circumstances which can compel him to alter the place of his residence.

3. To fulfill Organisational Requirements

Sometimes transfers are made to satisfy such needs of an organization as may arise out of a change within the quantity of production, fluctuations in work requirements and changes within the organizational structure; the introduction of recent lines of production, etc.

4. Maintenance of a Tenure System

A transfer is also made for the upkeep of a tenure system. In senior administrative services of the government and industries such transfers generally exist.

5. For Adjusting the Work Force

The transfer could also be made to regulate the workforce of the plant, particularly when one is closed down for reasons beyond the control of the employer.

6. For Penalising Employees

The transfer is also made to penalize an employee under which either a difficult activist or could also be transferred to a foreign branch or office where he cannot continue his further activities.

7. For Adjusting the Employee's Timing

The transfer is also made at the requests of the workers to assist work in step with their convenience to this point as timings are concerned, e.g., an employee is transferred from night shift to morning shift or from the primary to the second shift (as within the case of female workers who may wish to take care of their children and do the mandatory household add the morning hours).

8. To make Employee's more Versatile

The transfer is also made to extend the flexibility of the worker, by shifting him from one job to a different one so he may have sufficient chances for gaining a varied and broader experience of labor.

TYPES OF TRANSFER

There is a well-structured transfer policy in organizations. The employee is also transferred because of the organization or at their request. very often the management makes remedial transfer just in case a private isn't performing satisfactorily on his/her present assignment and management feels that he/she is going to be more suitable on a special job considering his/her qualifications.

The transfers are generally affected for the subsequent reasons

A. Personal Transfer

Personal Transfers are those which occur by the desire of the worker and are primarily in his interest. The reasons for such requests could be

(1) To correct erroneous placement.

(2) To alleviate the monotony of employment, acquire better working conditions.

(3) To avoid interpersonal conflicts.

(4) In consideration of the interests of age/health, education of children, housing difficulties or to hitch immobile dependents.

(5) An inquiry for creative opportunities.

B. Organisation Initiated Transfer

The organization may initiate transfers for the subsequent reasons

(1) The requirement for temporary adjustment for the convenience or advantage of the organization or the worker, like leave replacement or very short assignments.

(2) To satisfy emergencies or changes in operations or to cope with fluctuations in works requirements, necessitate either by volume of output or separation.

(3) To form the increasing versatility and competence of key employees.

BENEFITS OF TRANSFER

The staff and the Organisation will acquire the benefits of the transfer.

Transfers benefit both the workers and the organization. Transfers reduce employees' monotony, boredom, etc., and increase employees' job satisfaction. Further, they improve employees' skills, knowledge, etc. The correct placement and interpersonal conflicts.

Thus, they improve employees' morale. Further, they prepare the worker to satisfy organizational exigencies including fluctuations in business and organizational requirements.

Transfer doesn't imply any promotion or demotion of an employee, yet they're fairly often worn out all organizations for the advantages that they need for organizations further as employees

(a) **To satisfy the organizational needs –** Organizations must carry the changes in technology, changes in demand, changes in organizational structure, government policies, etc. They transfer employees to regulate those changes because these changes achieve changes in job assignments. it's important thus, to possess the right man within the right job.

(b) **To fulfill employee needs –** Transfers are also done at the request of employees. Employees request for transfer on account of higher opportunities in some departments, or due to personal/family reasons. Organizations feel that the transfer wouldn't result in any major imbalance

that will allow such transfers. Sometimes, they encourage it due to reasons of employee's adaptability is founded.

(c) **To create optimum use of employee's talent –** An employee's transfer makes his talents and skills get used optimally on other jobs. Some jobs become monotonous for an employee after a long time. To encourage him or motivate him to not leave the organization, he's asked to use his talents in another department.

(d) **To avoid conflicts –** Some employees find it difficult to figure out with their colleagues during a particular department. They might be transferred to a different department to cut back conflicts.

(e) **To require punitive action against employees –** Organizations have behavioral norms for all employees. If some employees refute them, they're transferred to less significant jobs. it's a punitive measure to preoccupy against an employee to take care of the discipline within the organization.

PROBLEMS RELATED TO TRANSFER,

The problems related to transfer are

i. Adjustment problems to the worker to the new job, place, environment, superiors, and colleagues,

ii. Transfers from one place to a different place cause many inconveniences to the worker and his relations referring to housing, education of kids, etc.,

iii. Company initiated transfers lead to a reduction in employee contribution, and

iv. Discriminatory transfers affect employee morale, job satisfaction, commitment, and contribution.

DEMOTION

A demotion refers to a permanent reassignment to a lower position than the worker had worked previously. This position will have a lower level of responsibility or skill, and a lower pay grade than the previous position.

Demotions are often either voluntary or involuntary and may occur because of poor employee performance, position elimination, disciplinary actions, or organizational restructuring. A demotion is nothing but it can allow a corporation to retain an employee by returning the employee to the previous position. Therefore, it's also possible when the employees won't respond well to the demotion.

TYPES OF DEMOTION

The different types of demotion are

1. Voluntary Demotion.

2. Involuntary Demotion.

Voluntary Demotion

A permanent employee may request a voluntary demotion to a vacant position in a very class with a lower salary rate, given that the worker has previously achieved permanent status therein class or, the request for demotion is to a related class within the same job series as defined by the Personnel Commission.

Involuntary Demotion

An involuntary demotion could be disciplinary action, as such is subject to the disciplinary procedures in these Rules and Regulations.

ADVANTAGES OF DEMOTION

Telling an employee that he's being demoted to a special job is never a positive experience for a manager.

However, employee demotions are usually intended to profit the corporate and should be even the worker.

Good managers will weigh the advantages of demoting employees against the psychological effects on the employee and the organizational culture.

Frances Burks has identified the advantages of demotion, which are listed below

- Some managers use this tactic to avoid the conflict of telling someone he's fired.
- Another financially good thing about demoting employees could be a salary reduction. Typically, a demotion means the worker works in an

exceedingly lower-paying position. this could save the corporate a considerable amount. In some cases, a demotion results because the corporate believes it's overpaying a worker for the assembly he generates.

- Employee demotion may involve fewer risks or other grievances than termination.
- One of the more positive benefits of employee demotions is that the opportunity to develop the worker through more training. Sometimes, employees take a grip, they're not adequately prepared to handle. A demotion may prevent burnout or employment separation. If the worker is demoted to a footing he's most comfortable with, he can work towards additional training to eventually grow into the position from which he was demoted.
- A demotion may be the most effective option for keeping an employee who has potential but needs more training and knowledge. Sometimes companies grow faster than anticipated, and employees get pushed into roles that they don't want or aren't able to handle. After all, the worker may realize he's unfit for his current position.
- Sometimes a company's structure change and demotions are necessary because departments are phased out and fewer high-level positions are needed. Such changes may be a chance for improvement for all involved as people assume new responsibilities to require the corporate in a very different direction. Some people won't view the changes or demotions as a chance and they'll quit. One major disadvantage with demotion is that the demoted employee may become de-motivated or worse.

Sometimes, demotions are intended to be an alternative to firing an employee who cannot do his current job. Instead of a utilization relationship, a choice is formed to retain the worker, but at a lower level of responsibility.

All rules and regulations are to be laid down in writing which incorporates a clause that violation of the identical may end in demotion.

CAUSES OF DEMOTION

There are several reasons for demoting an employee from his present position. Some of the reasons are as follows

1. Inadequacy workers in terms of job performance, attitude, and capability. It happens when an employee finds it difficult to satisfy job requirement standards, following his promotion.
2. Demotion may result from organizational staff reductions. To adverse business conditions, organizations may commit to lay off some and downgrade some jobs.
3. Demotions are also used as disciplinary tools against poor employees.
4. If there's a slip-up in staffing i.e., someone is promoted wrongly.
5. When, there is a change in technology, methods, and practices, old hands are unable to regulate or when employees cannot do their job properly.

SUSPENSION

Suspension may be a common practice within the workplace for violating an organization's policy, or major breaches of the policy. Work suspensions occur when a business manager or supervisor deems an action of an employee, whether intentional or unintentional, to be a violation of policy that ought to end in a course of punishment, and when the employee's absence during the suspension period doesn't affect the corporate. This type of action hurts the worker will haven't any hours of labor during the suspended period and won't get paid, unless the suspension is with pay, or is challenged and subsequently overturned. Some jobs, which pay on salary, may have paid suspensions, within which the affected worker is prevented from coming to figure but will still receive pay. Generally, suspensions are deemed only if the affected worker remains unpaid. Suspensions are usually given after other means of counseling statements are exhausted, but some violations may lead to immediate suspension.

Suspension clauses are common components of agreements. Suspensions could also be challenged by employees in unionized organizations through the filing of a grievance.

Suspension on full pay may also be used when an employee has to be far from the workplace to avoid prejudicing an investigation. This is often used not as a punishment, but within the employer's best interest.

TERMINATION OF SERVICE

Termination of employment refers to the top of an employee's work with a corporation. An employee is also terminated from the employment of their powerfulness or following a call made by the employer.

An employee who isn't actively working because of an illness, leave of absence, or temporary layoff continues to be considered employed if the link with the employer has not been terminated formally with a notice of termination.

- Termination of employment refers to the tip of an employee's work with a corporation.
- Termination is also voluntary, as when a worker leaves of their own accord, or involuntary, within the case of an organization downsize or layoff, or if an employee is fired.
- A company doesn't have to offer an employee a severance package when their employment is terminated rather, it's discretionary.
- A worker who is unemployed through no fault of their own could also be eligible to receive unemployment benefits.

How Voluntary Termination Works

An employee may voluntarily terminate their employment with a corporation. An employee who decides to terminate employment with a corporation usually does so after they find a higher job with another company, retire from the labor pool, resign to begin their own business, or take a possibility from working.

Voluntary termination of employment is a result of constructive dismissal. This implies that the worker left the corporate because that they had no other choice. they might work under difficult working conditions at the employer-which could include a too-low salary, harassment, a replacement work location

An employee who voluntarily leaves an employer is also required to administer advance notice to the employer, either verbally or in written form. Many

organization usually requires two-week advance notice of an employee's termination. In some cases, the worker gives notice at the time that they terminate, or they furnish no notice in any respect.

Layoffs and downsizing

Companies attempt to lay off workers or downsize their organizations to lower their operating costs, restructure their organizations, or because they need not want an employee's skill set. Employees are usually relinquishing through no fault of their own, unlike workers who are fired.

An employee is typically fired from employment as a result of unsatisfactory work performance, poor behavior or attitude that doesn't fit with the corporation's culture, or unethical conduct that violates the company's policies. inline with at-will employment laws recognized in some states, an organization may dismiss unexpectedly any employee who is performing poorly or violating some sort of the company's rules. The corporate doesn't provide a reason for the employee's termination.

UNIT - 11

PERFORMANCE APPRAISAL

MEANING OF PERFORMANCE APPRAISAL

Employee performance evaluation is a key part of the function of staffing because the evaluation is a basis for judging the strength and weakness of employees, so continuous efforts are made to create a stronger and simpler organization.

Performance appraisal is the process of reviewing an individual's performance and progress during a job and assessing his potential. it's a scientific method of obtaining, analyzing, and recording information while doing a selected job, instead of assessing the work.

Performance appraisal is the assessment of the importance and relative worth of staff systematically and subjectively. The competence of the worker should be measured with relation to the established standard of the task assigned.

Performance appraisal may be seen as an objective method of judging the relative worth or ability of a private employee in performing his tasks.

OBJECTIVES OF PERFORMANCE APPRAISAL

Performance Appraisal has the following objectives;

1. To take care of records and to work out compensation packages, wage structure, salary raises, etc.
2. To spot the strengths and weaknesses of employees and to put the right men on the right job.
3. To take care and assess the potentiality of an employee for further growth and development.
4. To produce feedback to employees regarding their performance and related status.
5. It is a basis for influencing the working habits of the workers.
6. To review the promotional and other training programs.

CLASSIFICATION OF PERFORMANCE APPRAISAL

Performance appraisal is also classified under three categories, whereas

1. Review of the performance

This review was associated with the necessity to boost the performance of people and to improve the effectiveness of the organization.

2. Review of the potential

It deals with the issues of predicting the extent and kind of labor that the individual can prove his nature of the job.

3. Review of reward

This style of reward shows, an improvement in his salary, power, and standing, etc.

CHARACTERISTICS OF PERFORMANCE APPRAISAL

The characteristics of performance appraisal are given below

1. The system must be bias-free

The evaluator must be objective and also the methods of the appraisal must be fair and equitable. The atmosphere must be that of confidence and trust.

2. It must be relevant

It should only measure behavior that is relevant to successful job performance and not the other personal traits.

3. It should be acceptable to all

The performance standards and appraisal methods should be developed by joint participation and collaboration.

4. It should be reliable, dependable, and consistent

High reliability is important for proper decision-making and validation studies and also it should be scientific, so that if an employee is evaluated by two different evaluators, then the result should be significantly identical.

5. It must be able to objectively differentiate between a decent employee and an ineffective employee

Rating an employee average doesn't adequately indicate the degree of effectiveness. Therefore the technique must be sufficiently sensitive to select up the difference between an efficient and an ineffective employee.

ADVANTAGES OF PERFORMANCE APPRAISAL

1. It provides uniform and systematic judgments by supervisors of the performance and conduct of every employee.
2. It'll be useful in improving employee job performance by pinpointing the world or aspect that requires improvement.
3. Performance appraisal is viewed as a necessary ingredient for assessing management potential.
4. The data is used as a basis for choosing employees for promotions or individual merit wages or rise.
5. It'll help to spot training and development efforts.
6. Performance appraisal helps the worker to beat his weaknesses and improve his strength and thus enable him to enhance his performance.
7. It'll help in creating a desirable culture and tradition within the organization.
8. It is used as a basis of sound personnel policy in relevance to transfers and promotion; otherwise he could also be transferred to a different job.

DISADVANTAGES OF PERFORMANCE APPRAISAL

1. It's abundantly difficult to compile an appraisal form that may only and completely assess any employee.
2. There's every likelihood of the assessment of an employee being subjectively supported by individual performers and prejudices of the superior.
3. It's difficult to put down ideal reference points so far as attributes of personality are concerned. In any case, such reference points cannot strictly be defined.

4. Merit rating may be subject to several errors. When a rater is positively lenient, an individual, performance is rated above actual.

LIMITATION OF PERFORMANCE APPRAISAL

The following are the limitations of performance appraisal

1. Hallo effect

It is a bent to influence the evaluation of other traits by the assessment of one trait. Hallo could be a circle of sunshine around the sun or moon caused by refraction. someone could also be good in one trait on which his good is valued by his supervisor. Hallo effect takes place when traits aren't clearly defined and are unfamiliar.

2. Criterion problem

Criteria are hard to define in measurable, or maybe objective terms.

Ambiguity, vagueness, and generality of criteria are difficult hurdles for any process to beat. Traits too present ambiguity. A specific trait is difficult to define and variations of interpretation easily occur among different managers using them.

3. Frustration

Employees who are rated better aren't rewarded accordingly and so, they feel frustrated and their morale goes down.

4. Lack of cooperation

Rating is inaccurate and difficult to appraise the personnel within the right perspective if the rater is biased or he doesn't have adequate information about the job and employees and full cooperation of management and subordinates.

METHODS OF PERFORMANCE APPRAISAL

There are two types of performance appraisal. They are

- Traditional Methods
- Modern Methods

Each performance appraisal has its strengths and weaknesses. It is also suitable for one organization and non-suitable for another organization. As such, there's no single appraisal method accepted and employed by all organizations to live their employees' performance.

The modern methods, on the opposite hand, place more emphasis on the evaluation of labor results, i.e., job achievements than the non-public traits! Modern methods tend to be more objective and worthwhile. The varied methods included in each of the 2 categories

In the discussion that follows, each method under both categories is going to be described briefly.

TRADITIONAL METHODS

Ranking Method

It is the oldest and simplest formal systematic method of performance appraisal during which an employee is compared with all others for the aim of placing the order of worth. the workers are ranked from the very best to the bottom or from the most effective to the worst.

In doing this the worker who is highest on the characteristic being measured and also the lowest one, are indicated. Then, the following highest and therefore the next lowest between next highest and lowest until all the workers to be rated are ranked. Thus, if there are ten employees to be appraised, there'll be ten ranks from 1 to 10.

Paired Comparison

In this method, each employee is compared with other employees on a one-one basis, usually supported by one trait only. The rater is supplied with a bunch of slips each coining pair of names, the rater puts a tick mark against the worker whom he decides the higher of the 2. The amount of times the employee is compared as better with other employees determines the final ranking.

Grading Method

In this method, certain categories of worth are established before and punctiliously defined. There are three categories established for employees-outstanding, satisfactory, and unsatisfactory. There may be over three grades. Employee performance is compared with grade definitions. the worker is, then, allocated to the grade that best describes his or her performance.

Such kind of grading is completed in the Semester pattern of examinations and within the selection of a candidate in the public service sector.

Forced Distribution Method

This method was evolved by Tiffen to eliminate the central tendency of rating most of the staff at the next end of the size. The tactic assumes that employees' performance level confirms a standard organization. This can be useful for rating an outsized number of employees' job performance and promote ability. It tends to eliminate or reduce bias.

It is also highly simple to grasp and straightforward to use in appraising the performance of employees in organizations. It suffers from the disadvantage that improves similarly, no single grade would rise in ratings.

Forced-Choice Method

The forced-choice method is developed by J. P. Guilford. It contains a series of groups of statements, and rater rates how effectively an announcement describes each individual being evaluated. A common method of the forced-choice method contains positive and negative statements.

Each statement carries a score or weight. The ultimate rating is finished on the premise of all sets of statements. Thus, employee rating during this manner makes the strategy more objective. The sole problem related to this method is the particular constructing of several evaluative statements also called 'forced-choice scales', which take plenty of your time and energy.

Check-List Method

The purpose of using the check-list method is to ease the evaluation burden. During this method, a series of statements, i.e., questions with their answers in 'yes' or 'no' is prepared by the HR department.

When the check-list is completed, it's sent to the HR department to arrange the ultimate scores for all appraises supported by all questions. While preparing questions an effort is formed to see the degree of consistency of the rater by asking the identical question twice but in a different manner.

However, one of all the disadvantages of the check-list method is difficult to assemble, analyze and weigh a variety of statements about employee characteristics and contributions from a price standpoint. This method is also inefficient particularly if there are a variety of job categories within the organization because a check-list of

questions must be prepared for every category of job. it'll involve lots of cash, time, and effort.

First, an inventory of noteworthy (good or bad) on-the-job behavior of specific incidents is ready. Second, a gaggle of experts then assigns weightage or score to those incidents, depending upon their degree of desirability to perform the employment. Finally, check-list indicating incidents that describe workers as "good" or "bad" is made. Then, the check-list is analyzed by the rater for evaluating the workers.

The idea behind this rating is to encourage workers who can perform their jobs effectively in critical situations. This is often so because most of the people work alike in the normal situation. The strength of the critical incident method is that it focuses on behavior and, thus, judges performance instead of personalities.

Generally, negative incidents are positive ones. Hence, the tactic is subject to any or all the constraints regarding subjective judgments.

Graphic Rating Scale Method

The graphic rating scale is one of the foremost popular and simplest techniques for appraising performance. it's also called a linear rating scale. during this method, the printed appraisal form is employed to appraise each employee.

The form lists traits (such as quality and reliability) and job performance characteristics (from unsatisfactory to outstanding) for every trait. The rating is finished on the idea of points on the continuum. It is commonly followed by five points scale.

The rater rates each appraisee by checking the score that best describes his or her performance for every trait which assigned values for the traits are then totaled. This method is easy for measuring various job behaviors of an employee. However, it's also subjected to rater's bias while rating employee's behavior at job. The occurrence of ambiguity in designing the graphic scale ends up appraising employee's performance.

Essay Method

The essay method is the simplest one in all various appraisal methods available. The rater writes a narrative description of an employee's strengths,

weaknesses, past performance, potential, and suggestions in this method for improvement. Its positive point is that it's simple to use. It doesn't require complex formats and extensive/specific training to complete it.

However, the essay method, like other methods, isn't free from drawbacks. Within the absence of any prescribed structure, the essays are likely to vary widely in terms of length and content.

Moreover, because the essays are descriptive, the strategy provides only qualitative information about the worker. within the absence of quantitative data, the evaluation suffers from a subjectivity problem. Nonetheless, the essay method may be a good start and is useful also if utilized in conjunction with other appraisal methods.

Field Review Method

When there's a reason to suspect a rater's biasedness rating appears to be quite over others, these are neutralized with the assistance of a review process. The review process is sometimes conducted by the personnel officer within the HR department.

The review process involves the subsequent activities

(a) Identify areas of inter-rater disagreement.

(b) Help the group to hit a consensus.

(c) Make sure that each rater conceives of the quality similarity.

However, the method may be a time-consuming one. The supervisors usually resent what they consider regarding the staff interference. Hence, the tactic isn't widely used.

Confidential Report

It is the standard way of appraising employees mainly within the Government Departments. Evaluation is formed by the immediate boss or supervisor for giving effect to promotion and transfer. Usually, a structured format is devised to gather information on employee's strengths weaknesses, intelligence, attitude, character, attendance, discipline, etc. reports.

MODERN METHODS

Management by Objectives (MBO)

Most of the standard methods of performance appraisal are subject to the antagonistic judgments of the raters. It is absolutely to beat this problem; Peter F. Drucker propounded a brand new concept, namely, management by objectives (MBO) way back in 1954 in his book.

The Practice of management. The concept of MBO was conceived by Drucker, described as a "process whereby the superior and subordinate managers of a company jointly identify its common goals, define each individual's major areas of responsibility in terms of results expected and use these measures as guides for operating the unit and assessing the contribution of every member".

In other words, MBO requires the manager to goals with each employee so periodically discuss his or her progress toward these goals.

MBO isn't only a way of performance evaluation. it's viewed by the Practicing managers and pedagogues as a philosophy of managerial practice because a technique by which managers and subordinates plan, organize, communicate, control, and debate.

An MBO program consists of four steps, they are goal setting, performance standard, comparison, and periodic review. In goal-setting, goals are set for each individual to realize. The superior and subordinate jointly establish these goals. The goals ask the specified outcome to be achieved by each employee.

In performance standards, the standards are set for the staff as per the previously arranged period. When the workers start performing their jobs, they are available to grasp what's to be done, what has been done, and what remains to be done.

In the third step, the particular level of goals attained is compared with the goals set. this allows the evaluator to search out out the explanations variation between the particular and standard performance of the workers. Such a comparison helps devise training needs for increasing employees' performance can even explore the conditions having their bearings on employees' performance but over which the staff haven't any control.

Finally, the corrective measure is taken when actual performance deviates from the slandered established within the first step-goal-setting stage.

UNIT – 12

QUALITY OF WORK LIFE

INTRODUCTION TO QUALITY OF WORK LIFE

The success of any organization is very conditional on how it attracts, recruits motivate, and retains its workforce. Today's organizations must be more flexible so that they're equipped to develop their workforce and revel in their commitment. Therefore, organizations are required to adopt a technique to enhance the employees' quality of work-life to satisfy both the organizational objectives and employee needs. It is differentiated from the broader concept of quality of life.

To some extent, this might be overly simplistic, as Elizur and Shye concluded that quality of work performance is plagued by the quality of life moreover as the quality of working life. However, it'll be argued here that the precise attention to work-related aspects of quality of life is valid.

A clearer understanding of the inter-relationship of the varied facets of quality of working life offers the chance for improved analysis of cause and effect within the workplace.

The effective targeting of stress reduction, as an example, may otherwise prove a hopeless task for employers pressured to require action to satisfy governmental requirements.

It balances the priorities of career goals and family goals. Career goals include promotions, employment status, monetary earnings, and also the like.

Family goals include spending longer with members of the family for spiritual activities, pleasure leisure, health, education, and careers of relations. this idea reduces the gap between work and family within the process of balancing the stress of both. Certain jobs allow work-life balance.

MEANING

Quality of work-life refers to the favourableness or unfavourableness of the employment environment for the people working in an organization. the amount of scientific management which focused solely on specialization and efficiency has undergone a revolutionary change.

Traditional management gave inadequate attention to human values. within the present scenario, the needs and aspirations of workers are changing. Employers are now redesigning jobs for better QWL.

This value-based process is aimed towards meeting the dual goals of enhanced effectiveness of organizations and improved quality of life at work for workers."

DEFINITION

According to Nadler and Lawler "quality of Work life is a way of thinking about people, work and organization, its distinctive elements priorities about the impact of labor on people further as on organizational effectiveness, and the concept of participation in organizational problem-solving and higher cognitive process."

"The overriding purpose of QWL is to alter the climate at work so that the people, work, organizational interface results in a much better quality of work life." Says Luthans

SCOPE OF QUALITY OF WORK LIFE

Quality of work life is nothing but the quality of the relationship between workers and the working environment.

Quality of work-life represents a concern for human dimensions of labor and relates to job satisfaction and organizational development. The following aspects improve the Quality of Work Life

1. Recognition of labor life issues

Issues associated with work-life should be addressed by the Board and other important officials of the corporate like why people don't seem to be happy, do they have the training, why employee morale is poor, and various other issues. If these are addressed properly, they'll be able to build, "People-Centred Organisations".

2. Commitment to improvement

If the staff is committed to improvement in productivity and performance then QWL is improved. This issue will be taken by the board through staff recognition and support programs. The board should prepare QWL reports periodically to spice up the system. They will also introduce a reward system which can be of help to them.

3. Quality of work-life teams

Board members should form the combined team of managers and workers and everyone's problems and customary themes must be identified.

Work Life Teams = Managers + Staff

All issues must be addressed like loss of morale, lack of trust, increased intensity of labor, reward, recognition, etc., and commonly, managers and staff should make solutions.

4. Training to facilitators

Both the leader and staff can assess the duty requirement and judge jointly what sort of training is required to boost the standard of work life.

5. Conduct focus groups

Focus groups can affect the QWL and positively discuss the questions, For example;

(a) What brought you here today?

(b) What are the highest three issues that affect your quality of work-life?

(c) What do employees want the organization should do for them?

(d) Do you want the company to extend the salary, etc.

6. Analyze information from the focus group

After the formation of focus groups and their discussion on different issues and collection of data, the data should be analyzed to present the right direction to organizational activities.

7. Identify and implement improvement opportunities

It is important to spot and implement improvement opportunities like communication, recognition, and non-monetary compensation. It improves support structure, a constant review of reward and recognition system, etc. would help in formulating communication strategies, specializing in linkages between managers and staff.

8. Flexible work hours

The diverse workforce of today doesn't want to figure for fixed hours or days. They require flexibility in their work schedule. Therefore professional and private life are often managed together. To improve the QWL following ways can be followed

i. Work for extended hours during a day with less number of working days during a week.

ii. visiting the office for fixed hours but in numerous time slots instead of fixed working hours. Many companies even provide the flexibleness of work from home.

9. Autonomy to work

Delegation is a necessary element of organizational structure. People want the freedom to figure in their way, in terms of forming teams and making decisions. If they're allowed to try and do so, it enhances the QWL.

An organization with the prime quality of work life is "an organization that promotes and maintains a peaceful environment that leads to excellence in everything– by ensuring open communication, respect, recognition, trust, support, well-being and satisfaction of its workers, both personally and professionally".

IMPORTANCE OF QUALITY OF WORK LIFE

Many companies find that listening to the requirements of employees can benefit the corporate in terms of productivity, employee loyalty, and company reputation. QWL is very important due to the subsequent reasons

1. Enhance stakeholder relations and credibility

A growing number of companies that target QWL improve their relationships with the stakeholders.

2. Increase productivity

This allows them to concentrate on their jobs during the workday and helps to attenuate absenteeism. The result is often both enhanced productivity and strengthens employee commitment and loyalty.

3. Attraction and retention

Work-life strategies became a method of attracting new skilled employees and keeping existing ones satisfied. Many job seekers prefer flexible working hours because of the benefit they might hunt for in their job. they'd rather have the chance to figure flexible hours than receive a further increment in annual pay.

More employees may stay employed, return after an opening or take employment with one company over another if they will match their needs better with those of their paid work.

This leads to savings for the employer because it avoids the value of losing an experienced worker and recruiting someone new.

Employers who support their staff in this way often gain loyalty from the staff.

4. Reduces absenteeism

Sickness rates fall as pressures are managed better. Employees have better methods of addressing work-life conflicts than taking unplanned leave. Workers who are healthy and not over-stressed are more efficient at work.

5. Improve the standard of working lives

Minimizing work-life role conflict helps prevent role overload and have a more satisfying working life, fulfilling their potential in the organization.

Work-life balance can minimize stress and fatigue at work, enabling people to possess safer and healthier working lives. Workplace stress and fatigue can contribute to injuries at work and also in personal life.

Self-employed people control their period to some extent. Most existing information on work-life balance is targeted at those employed relationships. However, the self-employed too may take pleasure in maintaining healthy work habits and developing strategies to manage workflows that enable them to balance one with other roles in their lives.

6. Matches those who wouldn't work with jobs

Parents, people with disabilities, and people nearing retirement may increase their manpower participation if more flexible work arrangements are made. Employers may additionally get pleasure from a wider pool of talent to draw from, particularly to their benefit when skill shortages exist.

7. Benefiting families and communities

QWL maintains the balance between work and family. At the intense, if family life suffers, this could have wider social costs.

Involvement in community, cultural, sporting, or other activities is often a benefit to the community and society at large. as an example, voluntary participation at school boards of trustees can contribute to the standard of children's education.

While such activities don't seem to be the responsibility of individual employers, they'll value more highly to support them as community activities can demonstrate good corporate citizenship. this will also develop workers' skills which might be applied to the workplace.

8. Job involvement

People put their best into the work and report good performance. They achieve a way of competence and match their skills with the requirements of the task. They view their jobs as satisfying the requirements of feat and recognition. It helps to reduce absenteeism and turnover which helps to save organizational costs of recruiting and training replacements.

9. Job satisfaction

Job involvement results in job commitment and job satisfaction. whose interests are protected by their employers is experienced a high degree of job satisfaction. This improves job output.

10. Company reputation

Many organizations, including Governments, NGOs, investors, and also the media, consider the standard of employee experience within the workplace when evaluating a corporation.

SIGNIFICANCE OF WORK-LIFE QUALITY

The Significance of Work-Life Quality is

1. Decrease absenteeism and increase turnover,
2. Less number of accidents,
3. Improved labor relations,
4. Employee personification,
5. Positive employee attitudes towards their work,
6. Increased productivity and intrinsic motivation,
7. Enhanced organizational effectiveness and competitive advantage.

PROBLEMS IN IMPROVING THE QUALITY OF WORK LIFE

Though every organization attempts to enhance the employer-employee relations and through it, the standard of labor lifetime of employees, problems may occur ineffective implementation of QWL programs. These problems may occur because of

1. Poor reward and recognition

People won't do their best once they feel that employers' commitment in terms of reward and recognition is lacking. The commitment may be a mutual phenomenon. When employers want to urge the simplest from employees but don't give them reward and recognition, people won't be committed to figuring.

2. Dead-end jobs

Work that doesn't offer opportunities for growth and promotion is one of the best reasons for employees' de-motivation and non-commitment.

3. Managing by intimidation

Mistreating people and managing them by threats and embarrassment results in employees' dissatisfaction and weakens their commitment.

4. Negative working environment

Non-acceptance by colleagues, non-cooperation, an excessive amount of politics, and negative behavior by colleagues, supervisors, and people within the company also hamper commitment. At the end of the day, people want peace of mind, which if not available within the work environment will discourage them to indicate total support to the corporate.

5. No job security

The most important need of employees is job security. If the worker feels that he can lose his job anytime, he wouldn't be committed to the company's goals.

6. Negative attitude

Some people naturally aren't committed to anything and anyone and they'd not be committed to their employers also. Commitment is an attitude and people who lack it'll not be committed to their jobs.

BASIC ELEMENTS OF QUALITY OF WORK LIFE

QWL focuses on creating an employee work environment where employees work along with a satisfaction to attain the objectives collectively.

The four basic elements of quality of work-life are

(i) The program is supposed for enhancing human dignity and growth opportunities.

(ii) Employees are gathered together to realize the collective goals.

(iii) Employees settle on work-related issues through total participation.

We can say, quality of work-life is an intervention that focuses on developing a peaceful environment that helps within the enrichment of the human element at work.

CRITERIA OF QUALITY OF WORK LIFE (Identified by Professor Walton)

Professor Walton has identified eight dimensions, which frame the standard of working life framework.

They are as follows

(i) Adequate and Fair Compensation

Motivation experts believe that cash remains a vital motive, which makes people work on duty. However, people also want to determine fairness and adequacy in their pay rewards. Employees obtain equal work and pay that is linked to responsibility, skill, performance and individual accomplishment are viewed with great importance.

(ii) Safe and Healthy Working Conditions

The organization must create safe working conditions, physically and psychologically for its worker. The emergence of ergonomics within the 1950s has significantly improved equipment design and plant layout to boost the physical moreover as psychological comfort and safety of the workers.

(iii) Immediate Opportunities available to Use and Develop Human Capacities

An organization must be answerable for the expansion and development of its workers. This involves training, skill, development, recognition, and promotion. Work assignments should be made to expand skills, abilities, and knowledge. They must create a positive effect on self-esteem, autonomy, involvement, and motivation.

(iv) Future Opportunity for Continued Growth and Security

Employment should be there, which provides continual growth in job and income security. Opportunities for training and advancement should be considered.

(v) Social Integration within the Work Organization

The work environment should provide opportunities for preserving an employee's identity and self-esteem through freedom from prejudice, a way of community, interpersonal openness, and therefore the absence of satisfaction within the organization.

(vi) Constitutionalism within the Work Organization

There should be the correct to personal-privacy, free speech, and equitable treatment within the workplace.

(vii) Work and Total Life Space

A person's work should not overbalance his life. Ideally, work schedules, career demands, and travel requirements must not take up an excessive amount of his leisure and family life.

(viii) Social Relevance of work Life

The organization in society influences an employee's value of his work and career.

ESSENTIAL STEPS OF QUALITY OF WORK LIFE

The Essential Steps of Quality of Work Life are

1. **Work Schedule flexibility –** Employees require flexibility in their work schedule. There are three aspects of flexibility, ie- flexi-time –the concept of flexible working hours, staggered working hours –it has different time intervals for beginning and end of working hours. Compressed work-week – With more working hours per day with a lesser number of working days per week.
2. **Autonomous group of works –** The creation of an autonomous group of works helps in creating positive feelings among workers. They will be the freedom to settle on their teams, there should be freedom of deciding regarding the selection of methods for work distribution of tasks among group members and designing of labor schedules.
3. **Job Enrichment –** Job enrichment attempts to style employment in such a way that it becomes more interesting and challenging so that the worker makes meaning out of that.
4. **Growth opportunity–** An employee, who is achievement-oriented one, seeks growth through his work. If the work provides him the opportunity for private growth and to develop his personality, he will feel committed to the work.

5. **Providing stability of employment –** Good pay and different alternative routes of providing better wages and stability of employment will help the manpower to function better.
6. **Participation –** Participation in deciding, particularly on the matters directly concerned with an individual's work, has a vital touch on his satisfaction and performance. A higher degree of participation improves the QWL and overall organizational climate.
7. **Recognition –** Awarding and rewarding for his or her achievement, job enrichment, providing well-furnished and decent workplaces, offering membership in associations and clubs, offering vacation trips, etc., are the ways to recognize the employees.
8. **Congenial relationship –** Harmonious worker-manager relationship makes the worker have a way of association and belongingness.
9. **Grievance procedure –** When the organization allows the workers to precise their grievances and represent their problems, their confidence within the management improves.
10. **Occupational stress –** Stress may be a condition of strain on one's emotions. It adversely affects employee's productivity. The HR manager has got to identify and minimize the strain.
11. **Organisational health program –** These programs educate the staff about health problems, and means to keep up and improve health. This program should also suggest workup, diet control, etc. Effective implementation of those programs ends up in the reduction of hospitalization, absenteeism, excessive job turnover, disability, etc.
12. **Adequacy of resources –** The organization must see that sufficient resources are allocated towards achieving the objectives of QWL.
13. **Seniority and merit promotion –** Seniority is to be taken for promotion for operating workers and merit is to be considered for the advancement of managerial personnel.
14. **Communication –** It helps to develop QWL effectively, two-way communication is important. Through the downward communication,

employees would receive -information about the varied aspects of the organization, instructions about job performance, and other specific communication which can be relevant for them.

MAJOR FACTORS OF QUALITY OF WORK LIFE

The Major factors of Quality of Work Life are described below

1. Attitude

The one that is entrusted with a specific job should have sufficient knowledge, required skill and expertise, enough experience, enthusiasm, energy state, willingness to be told new things, dynamism, sense of belongingness within the organization, involvement within the job, inter personnel relations, adaptability to changes within the situation, openness for innovative ideas, competitiveness, ability to figure struggling, leadership qualities and team spirit.

2. Opportunities

The opportunities for learning, research, discovery, self-improvement, enhancement of skills, innovation, public recognition, exploration, celebrity-status, and various fame. Naturally, the previous ones are interesting and much rewarding also.

3. Nature of Job

For example, a driller within the oil drilling unit, a driver, a fire-fighter, traffic policeman, train locomotive engineer, construction laborers, welder, miner, lathe mechanic must do dangerous jobs and need to be more alert so that they can avoid any loss of limb or loss of life which is irreparable, whereas a pilot, doctor, judge, journalist need to be more prudent and tactful in handling the situation, a CEO, a professor, a coach have more responsibility and accountability but the safe working environment, a cashier or a guard cannot afford to be careless in his job because it involves loss of cash, property and wealth, an officer cannot afford to be careless for his reputation and goodwill.

Some jobs need soft skills leadership qualities, intelligence, higher cognitive process abilities, abilities to coach and extract work from others.

4. People

Almost everyone must pander to three sets of individuals within the workplace. Those are namely boss, co-workers within the same level, and subordinates.

5. Stress Level

Stress level will not be directly proportional to the compensation. Stress is of various types – mental stress/physical stress and psychological or emotional stress. A director of a corporation will have mental stress, a laborer will have physical stress, and a psychiatrist will have emotional stress.

6. Career Prospects

Every job should offer career development. That is a very important factor which decides the standard of work life. Status improvement, more recognition from the management, appreciations are the motivating factors for anyone to require a keen interest in his job. It is a win-win situation for both the parties, an employee should be rewarded appropriately for his good work, extra efforts, sincerity, and at the identical time a lethargic and careless employee should be penalized suitably, this may motivate the previous to figure with more zeal and deter the latter from being so, and strive for better performance.

7. Challenges

The job should offer some challenges to make it interesting. It permits an employee to upgrade his knowledge and skill and capabilities, whereas the monotony of the duty makes someone dull, non-enthusiastic, dissatisfied, frustrating. Challenge is that the fire keeps the innovation and thrill alive.

8. Growth and Development

If a corporation doesn't give chance for growth and private development it's very difficult to retain talented personnel and also to seek out new talent with experience and skill.

MAJOR PROBLEMS OF QUALITY OF WORK LIFE

The major problems with QWL are

(i) **Pay –** Employees should properly be remunerated and equity must be maintained.

(ii) **Benefits –** Employer must study providing benefits due, to the staff. as an example, profit share, Bonus, performance incentives

(iii) **Security –** Employees must have permanent tenure which should be properly and effectively managed by the employer.

(iv) **Work Schedules –** Work schedules have to be prepared with the participation of employees. During the preparation of those schedules, the subsequent factors are to be considered like –

- Flexi time
- Shorter workweeks
- Enriched jobs and
- Autonomous workgroups

(v) **Occupational Stress –** Occupational stress could be a matter of concern because the individuals stricken by this cannot enjoy their work. the staff must be assigned to the roles suitable for them. The management must examine conditions of labor, form of work, abilities of workers to perform, etc., during work allocation to avoid the strain at work.

(vi) **Empowerment –** Employees needed to be scope to participate within the decision-making process, particularly on matters which affect their interests. More autonomy at work with a sharing approach within the process of participation helps employees to be more involved within the process.

(vii)**Recognizing and Social Integration –** Recognization of individual and group achievements will bring a way of belongingness among employees. They involve themselves more within the process if properly treated and recognized at the workplace. The method of integration, through the treatment of employees, as partners of the assembly system, enriches the work life.

(viii) **Social Aspect of Life –** The work mustn't negatively affect the lifetime of workers. It shouldn't interfere with their family life and their time off. Family life is equally important to the workers and desires proper care.

ADVANTAGES OF QUALITY OF WORK LIFE

The Advantages of Quality of Work Life are as follows

1. Healthier, focused, and productive employees
2. Efficient, flexible and profitable organizations
3. Self-esteem
4. Improved job satisfaction and involvement
5. Stronger commitment to the organization's goals
6. Improved physical and mental health
7. Greater growth and development of the individual as someone and as a productive member of the organization.
8. Less absenteeism and turnover and fewer accidents; and
9. Higher quality and quantity of output of products and services.

DISADVANTAGES OF QUALITY OF WORK LIFE

Despite many advantages QWL programs also face several Disadvantages

1. Both labor and management open themselves to substantial risks.
2. The union may perceive joint activities as a way by which it intends to 'do them in.
3. The management may perceive joint activities as an intention of diluting its ability to manage and a way by which the union will acquire more power. QWL programs are successful in varied settings and variety.

APPROACHES TO QUALITY OF WORK LIFE

The following variables have led to the success of Quality of Work-Life programs

(i) Flexibility in time –flexible working hour's system. Flextime is a work-scheduling scheme allowing individual employees, within established limits,

to manage and redistribute their working hours around organizational demands.

(ii) **Job Enrichment –** Redesigning programmed for employee jobs to permit greater autonomy and responsibility within the performance of labor tasks is required from time to time.

(iii) **Management by Objectives –** Participation of an employee together with his superior in setting employee goals.

(iv) **Staggered Hours –** a piece hour arrangement of overlapping schedules of predetermined hours established for the overall hands. In the staggered work-hour schema, a group of employees begin and end work at different intervals.

(v) **Socio-technical System –** The physical and technological redesign of the workplace for the employee with human considerations of the hands.

(vi) **Job Rotation –** Job rotation is that the program during which employees are periodically changed the work assignments to accumulate skills and knowledge to cut back the monotony burden within the organizations.

(vii) **Job Enlargement** – The task enlargement programmed within which employees continue their present jobs, but duties are added with the intent of constructing the duty more rewarding.

(viii) **Autonomous Work Group –** A sort of participation within which the group of workers is given some control over deciding on production methods, distribution of tasks, recruitment of team members, and so on.

(ix) **Employee Participation –** A program geared toward a greater sharing of responsibility for decision-making.

STRATEGIES FOR IMPROVING QUALITY OF WORK LIFE

Quality of work Life is the shared responsibility, not only the management and workers but also the union leaders, brass, and behavioral scientists. Hackman and Suttle outline six strategies that might be used for improving QWL in organizations.

These strategies include

1. The event of careers and career paths,
2. Work design,
3. Design and maintenance of group and inter-group relationships
4. Organizational reward systems,
5. Managerial practices, and
6. Internal and external strategies for change.

1. Career and Career Paths

Career refers to a sequence of positions occupied by a person during a lifetime. From the management's point of view, the method of development of careers and career paths forms a method to boost, or a minimum of, sustain employees' productivity and prepare them for changing work situations within the organizational setting.

It involves issues like counseling, charting career paths, career information systems, human resource planning, periodic skill assessment, training, and help for disadvantaged groups. Three conditions are needed for the effective performance of activities concerning to development of career paths of employees in organizations.

i. Coordination of those activities with other activities in HR management, and

ii. Provision for equal access to the good thing about all employees.

2. Work Design

Work design influences employee satisfaction, motivation, and productivity. To enhance the quality of work-life, work design must consider factors that moderate employees' reactions to their work. As there is no universally good work design, there are varied job-design options to boost QWL.

i. Diffusing knowledge about work-redesign theory and practice;

ii. Disseminating work-redesign innovations;

iii. Paying more attention to the roles of first-level managers; and

iv. Paying more attention to the role of unions in work-redesign efforts.

3. Reward Systems

The reward systems motivate employees in organizations. Workers do what satisfies their needs. Before doing anything, they appear for the reward in terms of salary increases, benefits, desirable job assignments, etc. which organizations control. These organizational rewards could also be direct or indirect, financial or non-financial, and distributed on an individual or group basis. The kind of rewards, influence every other aspect of the organization and must be used as an integral part of any program of the organization at change.

4. Designing and Maintaining Group and Inter-Group Relationships

There exists social psychology in formal and informal situations. They arise a fancy set of behaviors, emotions, attitudes, and beliefs when groups tend to possess interdependent relationships.

As a method to boost QWL, efforts are also made to require into consideration the dynamics of intra-group and inter-group relations in designing and maintaining them in organizations. Different behavioral science interventions will be applied to cut back the destructive effects of inter-group conflict and improve QWL.

Such interventions aim to extend communications and interactions between work-related groups, reduce the number of dysfunctional competition and replace a parochial, independent point of view with an awareness of the requirement for the interdependence of action calling on the simplest efforts of those groups.

5. Managerial Practices

The prevailing management practices in a corporation influence the standard of labor life in it. The supervisor influences employees' productive behavior through his treatment of the individuals and his influence on the look of jobs and also the management influences through the reward systems and therefore the development of teamwork.

6. Internal and External Strategies for Change

A set of internal and external strategies is employed to introduce five strategies toward the development of QWL in a company. Before sticking to the present set of strategies, there's a requirement to create a variety of choices between centralized-de-centralized strategies, power-based and collaborative strategies, fast

and slow-paced strategies, and individual and structure-oriented strategies. Often, three general strategies are.

i. Strategies originating with political groups like community action approaches.

ii. Societal level strategies use the legislation involving the integration of internal and external programs.

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Dr. M.A.SHAKILA BANU

S. RALIYA BEGUM

JAZYM PUBLICATIONS

TRICHY-23.

ISBN :

Published date: December 2021

Rate: 460/-

Published by
JAZYM PUBLICATIONS
TRICHY-23.

Authors

Dr. M.A.SHAKILA BANU

S. RALIYA BEGUM

The author and the publisher have made every effort to ensure that the information in this book was correct at press time and while this book is designed to provide accurate information in regard to the subject matter covered, the author and the publisher assumes no responsibility or liability for any errors or omissions in the content.

Printed at

THE PRINTING HOUSE
Trichy-23.
Ph : 0431-2420121 / 94435 87233

ACKNOWLEDGEMENT

I am obliged to express my humble and heartiest gratitude to the Almighty for showering his loving care and blessings upon me in every step of my work to complete this book successfully.

I extend my gratitude to the Management Committee for permitting to do this course and to complete this book successfully.

I am deeply indebted to the Principal **Dr. S. ISMAIL MOHIDEEN,** M.Sc., M.Phil., PGDCA., Ph.D., Jamal Mohamed College for having given me the opportunity to pursue Ph.D in this institution.

I am very much grateful to **Dr. M.A SHAKILA BANU,** M. Com., M. Phil M.B.A., M. Phil., HDCA.,PGDFM., PGDFT., Ph.D., Associate Professor, Jamal Institute of Management, Jamal Mohamed College for providing me an excellent environment for undergoing the professional course and given official permission to complete this book and her guidance made this work an enlightening educational experience.

I thank the entire Faculty Members of Jamal Institute of Management, Jamal Mohamed College, for their constant inspirations and directions at all levels.

I owe hugely to my dear Parents **M. SYED BAVA** & **S. BASHEERA BEGUM** for their love and confidence in me, which encouraged me to go ahead in my study and career.

I am eternally grateful to my in laws **K.M. MUBARAK,** M.A., M.Ed., M.Phil., & **M. HAJIRA** for always supporting me in every possible way to complete my work.

I am really blessed and I thank my sisters **S. SAJITHA** and **S. NILOFAR NISHA** for the constant love and motivation for the completion of this book.

I would like to express my deep sense of gratitude to my husband **M. MOHAMED ILIYAS** who supported in the arrangement of study and helping me in all the ways to complete this book successfully.

I also like to thank my son **M. MOHAMED IFRAZ** and my nephew **Z. THAHAA HAARIS** for always making me smile, understanding me and loving me unconditionally and also supported me to complete this book.

S. RALIYA BEGUM

PREFACE

I am pleased to present this timely book by S.Raliya Begum for a variety of reasons. First, The aim of this book is to understand the concept of organizational citizenship behavior (OCB). It is primarily meant for students of Business Management both at undergraduate and postgraduate levels. Practicing managers and administrators will also find the book useful. Since OCB is new in the area of management in this country, a careful selection of topics has been made. A comprehensive introduction to OCB is provided. Its features include a simple approach to the understanding of OCB through the use of examples and chapter summaries. Topics covered are, Introduction to Organizational Citizenship Behavior, Learning and Perception, Attitudes and Job Satisfaction, Conflict Management, Leadership, Personality and Individual Behavior, Motivation, Work Stress and Counselling, Communication, Dynamics Of Organizational Climate and Development**,** Decision Making, Formal, Informal and Theories Of Organization. The book's unique learning approach is ideal for engaging in higher-order learning suited for final year students. We hope you will agree that organizational citizenship behavior is an exciting field of study. In order to make ideas and concepts more interesting, we include a number of examples to illustrate how effective is organizational citizenship behavior helping companies to achieve success. Overall, this book presents a well-positioned and exciting view of the businesses of managing people from a strategic perspective incorporating from a number of countries. I commend this effort and have no doubts that it will find a ready and receptive readership around the world.

CONTENTS

CHAPTER-I **1**
INTRODUCTION TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
CHAPTER - II **8**
LEARNING AND PERCEPTION
CHAPTER - III **36**
ATTITUDES AND JOB SATISFACTION
CHAPTER - IV **61**
CONFLICT MANAGEMENT
CHAPTER - V **97**
LEADERSHIP
CHAPTER - VI **129**
PERSONALITY AND INDIVIDUAL BEHAVIOR
CHAPTER - VII **159**
MOTIVATION
CHAPTER - VIII **193**
WORK STRESS AND COUNSELLING
CHAPTER - IX **217**
COMMUNICATION
CHAPTER - X **254**
DYNAMICS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND DEVELOPMENT
CHAPTER - XI **286**
DECISION MAKING
CHAPTER-XII **310**
FORMAL, INFORMAL AND THEORIES OF ORGANIZATION

UNIT- I
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

INTRODUCTION TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Organizational Citizenship Behaviors (OCB) referred to the level at which workers are set up to blow away the practices and assignments that are assigned by their job to benefit the association and individuals inside it. There are three key viewpoints to authoritative citizenship practices:

1. They are optional and willful practices in that individuals lead them out of close to a home decision and a longing to help.
2. They are practices that blow away what is generally anticipated and an aspect of their responsibilities depiction, and
3. The practices contribute emphatically to the adequacy and atmosphere of the association.

Most employees comprehend that their essential obligation is to accomplish the work that is relegated to them, avoid practices that could be considered inconvenient, and convey work that is adequate and useful to the association. organizational citizenship conduct manages the activities and practices that are not needed by laborers. They are not basic to the work, yet advantage the group and support considerably more prominent hierarchical working and proficiency. This is regularly arranged as a specialist "exceeding any and all expectations," or "giving their everything." They view their particular employment as something other than a check and endeavor to do everything they can to make their workplace run easily; regardless of whether it has a negligible association with their present obligations.

Organizational citizenship practices (OCBs) are individual, optional activities by representatives that are outside their proper expected set of responsibilities. Directors who know about the advantages and disadvantages of

OCBs can assist representatives with contributing to the association and stay away from burnout. Here are the few things that you need to know:

- Employees who feel hierarchical citizenship will "go the additional mile" out of close to home inspiration – recognizing these inspirations can prompt expanded execution and occupation fulfillment.
- Expecting or formalizing this conduct can prompt occupation creep or an undesirable work/life balance; yet releasing it unnoticed may decrease inspiration.
- Positive OCBs decrease the requirement for oversight, improve working environment resolve and result in cost-saving ideas — all of which save administrative time.
- Individuals are groundbreaking in the practices they show, and will, in general, choose those practices that they expect will be essential for their future job.
- Employees who are willing and glad to go past proper occupation prerequisites will help associations adapt to change and unusual conditions.

WHAT IS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR?

Organizational citizenship conduct (OCB) is a term that is utilized to depict all the positive and valuable worker activities and practices that aren't important for their conventional expected set of responsibilities. It's anything that workers do, out willingly, that backings their partners and advantages the association in general.

OCB isn't something that is needed from workers to tackle their work and it's no piece of their legally binding assignments.

DEFINITION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Dennis Organ defined organizational citizenship behavior as "an individual conduct which isn't compensated by a proper prize framework… however that, when joined with a similar conduct in a gathering, brings about viability."

Morisson found that OCB was not reliably seen as an "extra-job", and indeed workers who thought about it "in-job" displayed a greater amount of it. Since this would imply that OCB could sometimes be anticipated by supervisors and associates, formal acknowledgment and award get conceivable.

TYPES OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

The five most organizational citizenship practices, as indicated by Organ, are:

- Altruism
- Courtesy
- Sportsmanship
- Conscientiousness
- Civic virtue

- **Altruism** - Altruism in the working environment happens when a worker helps or helps another representative without anticipating anything consequently. A straightforward illustration of philanthropic conduct at work is the point at which somebody offers their help to an associate who is overwhelmed by assuming control over (part of) their assignments or electing to help tidy up the flask after an interior organization occasion. Selflessness in the working environment can help representative confidence, efficiency, and viability.
- **Courtesy** – Courtesy is affable and circumspect conduct towards others, for this situation, different workers. Instances of politeness at work incorporate saying great morning, asking a colleague how their vacation was, how their children are getting along, how a task they're as of now dealing with is going; essentially any inquiry identified with a (individual) subject somebody has recently spoken about that shows individuals you've tuned in to what they were saying.
- **Sportsmanship** –Sportsmanship is about a representative's capacity to be a decent failure. It's tied in with having the option to manage circumstances that don't go as arranged – or negative amazements, and to not show negative conduct when that occurs.

An illustration of good sportsmanship in the work environment is a worker who is briefly assuming control over the assignments of a colleague who broke his

leg and will be on debilitated leave for half a month. While this impressively expands this current worker's responsibility, she isn't grumbling about it to her partners since she knows it's a transitory circumstance and that she's taking one for the group.

- **Conscientiousness -** Conscientiousness is characterized as conduct that includes a specific degree of discretion and discipline and that goes past the bare necessities. In a work setting, this implies that representatives don't simply arrive as expected and stick to cutoff times, yet that they, for example, likewise prepare before they go on vacation so their partners will not be suffocating in a major responsibility.

A model that is identified with a far-off stir set-up is having sufficient self-restraint to get up in the first part of the day and complete the work, in any event, when there is no chief around to give you a bump. Good faith likewise implies realizing that occasionally the work essentially needs to complete, regardless of the way that it's nightfall.

- **Civic virtue** – Civic virtue is about how well somebody addresses the association they work for. It's about how a representative backs their organization when they're not within an authority limit.

City prudence can likewise be exhibited by representatives pursuing business occasions like pledge drives, or running a (semi) long-distance race for a foundation with a group of colleagues. Urban prudence is a kind of authoritative citizenship conduct that makes a feeling of local area and kinship inside the association. This, thusly, prompts higher occupation fulfillment and better occupation execution.

ADVANTAGES OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

We have effectively referenced a couple of advantages of authoritative citizenship conduct above, however here is a outline:

- OCB can help representative confidence.
- It builds individuals' degrees of work seriousness.
- It is useful for representative execution and profitability; indeed, research shows that OCB decidedly predicts execution.
- It makes better friendly collaborations between representatives.

- It decreases pressure.
- It makes a feeling of local area among workers.
- It is useful for your Employer Brand.

BENEFITS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

The benefits of organizational citizenship behavior are as follows:

• A Sense of Purpose

Workers feel a huge sense of direction and work seriousness. This implies that representatives feel their work is fundamental and valuable to the organization.

• Feeling in Control

Organizational Citizenship Behavior permits representatives to feel they have more noteworthy command over the work they do, and how they do it. Laborers get the chance to choose what they need to invest more energy into and how they need to achieve it.

• A Renewed Sense of Vigor

At the point when representatives feel they are doing useful for other people or think that they are taking part in work that implies something, it forestalls sensations of burnout. Representatives can become re-stimulated and have another feeling of direction so they can keep on tackling a job that facilitates organization objectives.

• Clear Up Role Ambiguity

In the event that a task has not been characterized by bosses, pioneers can utilize this as a chance to make the worker's position fit with work objectives and include components that empower Organizational Citizenship Behavior. As time passes by, jobs should be reclassified or changed to mirror a specialist's range of abilities better. In the event that pioneers are canny, they can work with representatives to work in OCB components.

• Increased Job Performance

A recent report uncovered that Organizational Citizenship Behavior prompted more critical occupation execution which prompts great work and expanded

profitability for bosses. It additionally accompanied the reward of higher relational connections, a decrease in struggle, and lower time costs.

• Engage Early-Career Workers

A similar report likewise showed that specialists who didn't have a ton of work insight (however had high measures of knowledge) were available to bouncing into Organizational Citizenship Behavior. They were not stubborn and were searching for approaches to get occupied with the association. Urging them to engage in alternate manners that advance OCB is a smart thought.

BEST PRACTICES OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Pioneers are continually searching for workers who restrain the practices and rules that cosmetics Organizational Citizenship Behaviors. In any case, chiefs and pioneers can assist with empowering these practices which ought to decidedly affect culture and commitment.

• Set an Example

Pioneers need to epitomize the sorts of practices they need representatives to take on. Societies are set up at the top, and if laborers see pioneers being chivalrous, bouncing in to help when they can, taking part in occasions outside of work, assisting with arranging noble cause occasions supported by the association, at that point laborers will have a casing of reference for participating in Organizational Citizenship Behaviors.

• Encourage Teamwork

OCBs altogether affect relational connections and reinforcing colleague bonds. In the event that a culture of joint effort and collaboration is set up right off the bat, laborers will see themselves assuming a fundamental part in supporting who they work with. On the off chance that objectives and targets are clarified in a manner that urges laborers to pay special mind to the group then characteristics like selflessness and graciousness can grab hold.

• Connect the Qualities of OCBs with Company Goals

Every guideline of Organizational Citizenship Behavior: charitableness, kindness, good faith, sportsmanship, and the urban activity ought to be associated

with organization objectives and qualities. They don't need to be named something similar or referred to straightforwardly, yet the characteristics attribute reference ought to be remembered for any verbiage that identifies with organization objectives or goals. This will help support a culture addressed by OCBs.

• Don't Over-Regulate

There is some contention concerning whether Organizational Citizenship Behaviors ought to be managed or thought about a piece of the work. Notwithstanding, what makes them so significant to administration is that the number of OCBs that specialists take part in can tell pioneers how beneficial or connected with workers are. It likewise removes the willful idea of OCBs which uncovers a component of the decision. Whenever given the chance, laborers need to have the opportunity to choose to be philanthropic, show kindness, be reliable, have sportsmanship, or participate in community activity.

DISADVANTAGES OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

There are very few inconveniences cited for Organizational Citizenship Behavior. The agreement by numerous sources is that these practices advantage the association and the workers. In any case, there was a 2007 examination study that analyzed the impacts of associations that join a conventional method of managing OCB, and those that remember a representative's commitment for OCB as a component of execution evaluations and occupation audits. Two essential issues could emerge.

The first is that representatives may pass up the practices. Ordinarily, representatives take part in activities or obligations that are not generally seen by influencers or pioneers deciding. In the event that workers are evaluated on these different practices, this can be tricky. The other issue is that a more prominent accentuation on Organizational Citizenship Behavior can make representatives experience work-related pressure and balance between fun and serious activities issues. Practices that were viewed as intentional and are currently commanded to turn into a piece of the position removes the part of Organizational Citizenship Behavior that can expand commitment.

UNIT – II

LEARNING AND PERCEPTION

WHAT IS LEARNING?

Learning is consequently an adjustment of conduct because of involvement. Learning can be characterized as the lasting change in conduct because of immediate and roundabout experience. It implies a change in conduct, disposition because of schooling and preparing practice, and experience. It is finished by procurement of information and abilities, which are generally lasting.

MEANING OF LEARNING

There are two essential components in learning:

1. Change should be moderately lasting: This implies that in the wake of "learning" our conduct should be extraordinary, either better or more regrettable when contrasted with our conduct before this learning experience.

   For instance, you "learn" to drive a vehicle or have figured out how to utilize a PC.

2. This change should happen because of some sort of involvement or practice. This learning isn't brought about by natural development.

   For instance, a kid doesn't figure out how to walk, it is a characteristic organic marvel. We don't figure out how to eat or drink.

DEFINITION OF LEARNING

Learning is generally a perpetual change in conduct that happens because of involvement - Stephen P. Robbins.

Learning is the way toward having one's conduct changed, pretty much for all time, by what he does and the results of his activity, or by what he notices - Munn N.L.

Learning can be characterized as a generally lasting change in conduct possibly that outcomes from supported practice or experience - Steers and Porter.

NATURE OF LEARNING

Learning is a gathering of information or conduct that outcomes from training or experience. There are few issues in this definition. They are

1. Learning comes change
2. Change in information or conduct must be generally perpetual or enduring
3. Learning happens because of training or through experience

Learning comes change

For instance, when you become familiar with a subsequent language, your insight about how to impart develops, and your conduct changes when speaking with local speakers of the language.

Change in information or conduct must be moderately perpetual or dependable

For instance, If you endeavor to speak with somebody in another dialect by looking into words in a word reference that you rapidly fail to remember once the collaboration is finished, learning didn't occur because there was no lasting change in your insight into the subsequent language.

Learning happens because of training or through experience

For instance, Learning a subsequent language requires a lot of training in elocution, word use, and sentence structure.

COMPONENTS OF LEARNING

The components of learning are:

1. Motivation
2. Cues
3. Response
4. Reinforcement

Let us see the components of learning briefly:

Motivation

Motivation depends on needs and objectives. Inspiration goes about as a spike to learning, with necessities and objectives filling in as upgrades. Uncovering

purchaser intentions is one of the great errands of advertisers. Advertisers instruct roused customer portions why their item will best satisfy their necessities. Advertisers use inspiration examination to uncover buyer intentions and use it in creating promoting programs.

Cues

Cues are the boosts that guide those intentions. On the lookout, showcasing blend (place, value, bundling, styling, publicizing, and shows) fill in assigns to assist buyers with satisfying their requirements in item explicit manners.

Prompts serve to coordinate customer drives when they are predictable with shopper assumptions. Advertisers should be mindful to give prompts that don't steam those assumptions.

For instance, the customer expects high style stores to convey architect dress at exorbitant costs hence; a high design fashioner ought to disperse their garments just through restrictive stores and promote just in quality design magazines.

Response

How an individual responds to a drive or prompt establishes their reaction. Learning can happen regardless of whether reactions are not obvious. The rug producer who gives reliable prompts to a purchaser may not generally prevail with regards to animating a buy, regardless of whether that individual is spurred to purchase.

All things being equal, the producer may succeed just in framing a great picture of the rug in the shopper's brain for example summoning a propensity to react by purchasing.

Reinforcement

Reinforcement improves the probability that a particular reaction will happen later on as the aftereffect of specific signs or upgrades. Numerous advertisers instinctually find that support serves to show their clients ideal conduct. For instance, phone organizations that give cash limits to clients who take care of their bills speedily are acting to guarantee brief installments later on.

KINDS OF LEARNERS

A student is somebody who is finding out about a specific subject or how to accomplish something.

There are three kinds of students:

1. Visual Learners
2. Auditory Learners
3. Kinesthetic Learners

Visual Learners

- Visual students adapt fundamentally through the composed word.
- They will be perusers who persistently bring down each word.

Auditory Learners

- Auditory students adapt principally through tuning in.
- They center their ears and consideration around your words, listening cautiously to all that you say.
- They like to talk as opposed to compose and savor the chance to examine what they've heard.

Kinesthetic Learners

- Kinesthetic students learn better by doing
- This bunch learns best when they can rehearse what they're realizing
- They need to have their hands on the console, since they think about the actual activity.

CHARACTERISTICS OF LEARNING

Learning is the way toward getting a new agreement, information, practices, abilities, qualities, mentalities, and inclinations. A portion of the Characteristics of learning are:

1. Learning is Purposeful
2. Learning is a Result of Experience
3. Learning is Multifaceted
4. Learning is an Active Process

Learning is Purposeful

Every students sees a learning circumstance from an alternate perspective. Every student is a novel person whose previous encounters influence status to learn and comprehension of the necessities in question.

Learning is a Result of Experience

Since learning is an individual interaction, the teacher can't do it for the students. The students can gain just from individual encounters; accordingly, learning and information can't exist separated from an individual.

Learning is Multifaceted

Learning is a diverse in another manner. While learning the current subject, students might be learning different things too. They might be creating perspectives about flying positive or negative contingent upon what they experience.

Learning is an Active Process

Students don't absorb information like a wipe assimilates water. The teacher can't accept that students remember something since they were in the home, shop, or plane when the educator introduced the material.

FACTORS AFFECTING LEARNING

Learning depends on some key factors that choose what changes will be brought about by this experience. The key components or the main considerations that influence learning are an inspiration, practice, climate, and mental gathering. A portion of the components are as per the following:

- **Motivation** − The consolation, the help one will finish an undertaking, to accomplish an objective is known as inspiration. It is a vital part of learning as it acts gives us positive energy to finish an undertaking. Model − The mentor roused the players to dominate the game.
- **Practice** − We all realize that "Practice makes us awesome". To be a fussbudget or possibly complete the assignment, it is vital to rehearse what we have realized. Model − We can be software engineers just when we execute the codes we have composed.

- **Environment** − We gain from our environmental factors, we gain from individuals around us. They are of two sorts of climate – inside and outside. Model − A kid when at home gains from the family which is an inside climate, yet when shipped off school it is an outside climate.
- **Mental bunch** − It depicts our speculation by the gathering of individuals we decided to spend time with. In basic words, we make a gathering of those individuals with whom we associate. It tends to be for a social reason where individuals with a similar mindset work a similar way. Model − A gathering of perusers, explorers, and so forth.

These are the principal factors that impact what an individual realizes, these are the root level for our conduct and all that we do is associated with what we realize.

THE LEARNING PROCESS

Learning can be characterized from numerous points of view, yet most therapists would concur that it is a generally perpetual change in conduct that outcomes for a fact. The learning cycle has the accompanying advances:

1. Upgrades
2. Attention
3. Acknowledgement
4. Interpretation
5. Reinforcement
6. Behavior
7. Reward
8. Habits
9. Motives
10. Efforts

Upgrades

Upgrades are any articles and language which draw the consideration of individuals. Representatives get boosts from the activities of their bosses. Bosses tell and guidance workers who focus on these boosts. Every one of the improvements may not be completely taken care of.

Attention

The level of Attention relies on the idea of improvements. All improvements are not focused on. Specialized and intriguing boosts are exceptionally joined in. Profession situated upgrades are by and large acknowledged by workers. The character levels of representatives impact their cravings to learn, thought processes in need satisfaction, and strain decrease.

Acknowledgment

Acknowledgment are perceived as worthy elements of progress and new ways of life. Representatives focusing on improvements are perceiving the upgrades for learning purposes. The degrees of acknowledgment rely on the degrees of qualities, inclinations, needs, and wants of the representatives.

Interpretation

The interpretation and assessment measure is an essential point for executing the boosts in conduct through support. Representatives act appropriately through demeanor changes, objectivity, mental and actual turn of events. It is seen in better exhibitions.

Reinforcement

Supported insight is learning. The discernment interaction incorporates improvements, consideration, acknowledgment, interpretation, and conduct. Discernment prompts learning, however, the insight itself isn't learning except if it is supported. Rehashed activity is support. Support might be positive, negative, discipline and annihilation. Students learn according to their insight levels. For the most part, uplifting feedback is more compelling for rolling out lasting improvements in conduct.

Behavior

Learning changes behavior through the support of apparent information. It rolls out lasting improvements in conduct. A transitory change in conduct isn't learning. Positive conduct offers awards to workers.

Reward

Representatives anticipate compensations for learning. If the interpreted conduct gives an award, it is acknowledged, else it isn't acknowledged. Workers form their conduct into propensities. Prizes might be financial or non-money related.

Habits

A lasting change in conduct turns into a habit that helps constant improvement in conduct and execution. Workers foster the propensity for self-appraisal and advancement. It assists with imparting imagination and trust in workers who are urged to carry on appropriately over and over.

Motives

Motives rely upon the degree of fulfillment. Representatives getting more fulfillment through learning foster high intentions. Less fulfilled students have low intentions. Learning is finished just when intentions are completely acknowledged and converted into endeavors.

Efforts

Efforts help accomplish great endeavors and execution. This is a consistent cycle. Endeavors are the programmed result of positive routines which are obtained through the learning cycle. Self-improvement is conceivable through self-exertion. Representatives willing to foster themselves are self-persuaded and exertion arranged.

PRINCIPLES OF LEARNING

Throughout the long term, instructive analysts have personalities a few standards which appear to be by and largely relevant to the learning interaction. They give extra understanding into what causes individuals to realize most adequately.

The main principles for learning are:

1. Readiness
2. Exercise
3. Effect
4. Power
5. Force
6. Recency

Readiness

Readiness infers a level of determination and excitement. At the point when understudies are prepared to learn, they meet the teacher in any event midway, and this improves the educator's work.

Exercise

The rule of activity expresses that those things regularly rehashed are best recollected. It is the premise of drill and practice. The human memory is error-prone. The psyche can seldom hold, assess, and apply new ideas or practices after a solitary openness.

Effect

The rule of impact depends on the passionate response of the understudy. It expresses that learning is fortified when joined by a wonderful or fulfilling feeling and that learning is debilitated when related with a disagreeable inclination.

Power

The condition of being first, regularly makes a solid, practically steadfast, impression. For the educator, this implies that what is instructed should be correct in the first run-through.

Force

A striking, emotional, or energizing learning experience shows more than a daily schedule or exhausting experience. An understudy is probably going to acquire a more prominent comprehension of moderate flight and slows down by performing them instead of only finding out about them.

Recency

The standard of recency expresses that things that are late educated are best recollected. Then again, the further an understudy is eliminated time-wise from another reality or understanding, the more troublesome it is to recollect.

KINDS OF LEARNING

There are three principal kinds of learning:

- Traditional molding,
- Operant molding, and
- Observational learning.

Both traditional and operant molding are types of cooperative learning, in which affiliations are made between occasions that happen together. Observational learning is similar as it sounds: learning by noticing others.

Traditional Conditioning

Traditional Conditioning is an interaction by which we figure out how to relate occasions, or improvements, that regularly happen together; therefore, we figure out how to expect occasions. Ivan Pavlov led an acclaimed study including canines in which he prepared (or adapted) , the canines to relate the sound of a chime with the presence of a piece of meat. The molding is accomplished when the sound of the chime on its causes the canine to salivate in expectation for the meat.

Operant Conditioning

Operant Conditioning is the learning cycle by which practices are built up or rebuffed, in this way reinforcing or stifling a reaction. Edward Thorndike authored the expression "law of impact," in which practices that are trailed by outcomes that are fulfilling to the life form are bound to be rehashed, and practices that are trailed by terrible results are less inclined to be rehashed. B. F. Skinner explored operant molding by leading examinations with rodents in what he called a "Skinner box." Over time, the rodents discovered that stepping on the switch straightforwardly caused the arrival of food, exhibiting that conduct can be impacted by remunerations or disciplines. He separated among positive and negative support and investigated the idea of termination.

Observational Learning

Observational learning happens through noticing the practices of others and impersonating those practices, regardless of whether there is no support at that point. Albert Bandura saw that kids frequently learn through mirroring grown-ups, and he tried his hypothesis utilizing his renowned Bobo-doll try. Through this analysis, Bandura discovered that kids would assault the Bobo doll in the wake of review grown-ups hitting the doll.

WHAT IS PERCEPTION ?

Perception relies upon complex elements of the sensory system however abstractly appears to be generally easy because this preparation occurs outside of cognizant mindfulness.

Perception includes five senses such as; contact, sight, taste smell, and sound. It additionally incorporates what is known as discernment, a bunch of faculties including the capacity to distinguish changes in body positions and developments.

It additionally includes the psychological cycles needed to handle data, for example, perceiving the essence of a companion or recognizing a natural aroma.

The investigation of these unending cycles shows that their working is influenced by three classes of factors. The items or occasions being seen, the climate in which discernment happens, and the individual doing the seeing.

In basic words, we can say that discernment is the demonstration of seeing what is there to be seen.

However, what is seen is affected by the perceiver, the item, and its current circumstance. The importance of insight stresses every one of these three focuses.

DEFINITION OF PERCEPTION

According to Joseph Reitz; " Perception incorporates every one of those cycles by which an individual gets data about his current circumstance - seeing, hearing, feeling, tasting and smelling."

B. V. H. Gilmer, said "Discernment is the way toward getting mindful of circumstances, of adding a significant relationship to sensations."

Uday Pareek said discernment can be characterized as "the way toward accepting, choosing, coordinating, deciphering, checking, and responding to tactile boosts or information."

As indicated by S. P. Robbins, insight can be characterized as "the interaction by which people sort out and decipher their tactile impressions to offer significance to their surroundings."

IMPORTANCE OF PERCEPTION

Perception is an abstract, dynamic and inventive interaction through which we relegate importance to tangible data to get ourselves as well as other people. It tends to be characterized as our acknowledgment and translation of tactile data. It likewise incorporates how we react to the data.

It is the cycle by which a life form identifies and deciphers data from the outer world through the tactile receptors. It is our tangible experience of our general surroundings and includes both the acknowledgment of natural upgrades and activities in light of these improvements.

Through the perceptual interaction, we acquire data about the properties and components of the climate that are basic to our endurance.

Discernment does not just make our experience of our general surroundings; it permits us to act inside our current circumstances.

1. Perception is vital in understanding human conduct because each individual sees the world and unexpectedly approaches life issues. Whatever we see or feel isn't equivalent to what it truly is. At the point when we purchase something, it isn't because it is awesome, because we take it to be awesome.
2. If individuals carry on based on their discernment, we can anticipate their conduct in the changed conditions by understanding their current view of the climate. One individual might be seeing current realities in a single manner which might be not the same as current realities as seen by another watcher.
3. With the assistance of insight, the necessities of different individuals can be resolved, because individuals' discernment is affected by their requirements.
4. Perception is vital for the administrator who needs to abstain from making blunders when managing individuals and occasions in the work setting. This issue is made more confounded by the way that various individuals see a similar circumstance unexpectedly. To manage the subordinates successfully, the chiefs should comprehend their insights appropriately.
5. Perception can be significant because it offers more than target yield; it ingests a perception and produces a modified reality improved with past encounters.
6. Perception forms character (not positive or negative character) that characterizes various jobs people fall into the comedian, the two-timer, the affected, the person in question, and so on
7. It is fundamentally significant on the off chance that we need to coexist with others to attempt to see things from their point of view or stroll from their perspective for some time. If we stroll from their point of view ,we will acquire

another viewpoint about things and in that comprehend the other and can adore and help the other all the more fittingly.

In this manner, for understanding human conduct, it is vital to comprehend their insight, that is, how they see the various circumstances.

Individuals' conduct depends on their view of what the truth is, not on reality itself. The world as it is seen is the world that is significant for understanding human conduct.

PERCEPTUAL PROCESS

The perceptual process permits us to encounter our general surroundings.

In this outline of insight and the perceptual cycle, we will get familiar with how we go from distinguishing improvements in the climate to really making a move dependent on that data and it very well may be coordinated into our current designs and designs, and are then deciphered dependent on past encounters.

Although the perception is an intellectual and mental interaction, what we see individuals and items around us means for our correspondence.

In reality, perception measure is a succession of steps that starts with the climate and prompts our impression of a boost and activity in light of the improvement. To completely see how the perception works, we need to follow these steps.

Three stages of the perception process are;

1. Selection.
2. Organization.
3. Interpretation.

Selection

Our general surroundings are loaded up with a boundless number of boosts that we may join in, however, our cerebrums don't have the assets to focus on everything.

Accordingly, the initial step of discernment is the choice of what to take care of. At the point when we take care of something explicit in our current circumstance-

regardless of whether it is a smell, a believing, a sound, or something different completely.

Choosing is the initial segment of the discernment interaction, wherein we concentrate on certain approaching tactile data. In determination, we pick boosts that stand out for us.

We center around the ones that stand apart from our faculties (sight, sound, smell, taste, and contact). We take data through every one of the five of our faculties, yet our perceptual field incorporates such countless upgrades that it is inconceivable for our cerebrums to measure and sort out everything.

Along these lines, as data comes in through our faculties, different variables impact what forges ahead through the discernment interaction.

Organization

Whenever we have decided to take care of an upgrade in the climate, the decision sets off a progression of responses in our minds.

This neural cycle begins with the actuation of our tactile receptors (contact, taste, smell, sight, and hearing).

Getting sorted out is the second piece of the discernment cycle, in which we sort and order data that we see dependent on natural and learned psychological examples.

Three different ways we sort things into designs are by utilizing nearness, closeness, and contrast

Interpretation

After we have taken care of a boost, and our cerebrums have gotten and coordinated the data, we decipher it such that bodes well utilizing our current data about the world Interpretation just implies that we take the data that we have detected and coordinated and transform it into something that we can classify.

By placing various improvements into classifications, we can all the more likely comprehend and respond to our general surroundings.

Impression of others includes detecting, sorting out, and deciphering data about individuals, and what they say and do. The sensation is a fundamental trait of discernment as it identifies with outside input. In the perceptual cycle, first and foremost the perceiver should choose what will be seen.

At that point, the association happens when audience members distinguish the kind of sound and contrast it with different sounds heard previously.

Understanding and arrangement are by and large the most abstract spaces of discernment, as they include choices about whether audience members like what they hear and need to continue to tune in.

We make prompt assessments that reason programmed decisions of positive and negative responses toward others, which happen outside of our mindfulness.

The choice, association, and understanding of discernments can contrast among various individuals.

Based on these, the perceptual yield that implies, values, perspectives, conduct, and so on of the perceiver may contrast.

Hence, when individuals respond distinctively in a circumstance, a piece of their conduct can be clarified by analyzing their perceptual interaction, and how their discernments are prompting their reactions.

ERRORS IN PERCEPTION

Perception is the way towards investigating and understanding an improvement all things considered.

It may not be consistently conceivable to see the improvements as they are intentionally or unwittingly, we botch the improvement and see it wrongly.

Ordinarily, the biases in the individual, the season of insight, troublesome foundation, absence of lucidity of the upgrade, disarray, struggle as the main priority, and such different components are answerable for mistakes in discernment.

There are a few errors in perception are;

- Illusion
- Hallucination
- Halo Effect
- Stereotyping
- Similarity
- Horn Effect
- Contrast

Illusion

The illusion is a false perception. Here the individual will botch an improvement and see it wrongly.

For instance, in dark, a rope is mixed up like a snake or the other way around. The voice of an obscure individual is mixed up as a companion's voice. An individual remaining a good way off who isn't referred to might be seen as a known individual.

Hallucination

Some of the time we go over occurrences where the individual sees some upgrade, in any event, when it is absent.

This marvel is known as a visualization. The individual may see an article, individual, and so on or he may hear some out voice however there are no items and sounds in actuality.

Halo Effect

Halo Effect implies the circumstance when individuals specifically decipher what they see based on their inclinations, foundation, experience, and perspectives. It implies any attributes that make an individual, article, or occasion stand apart will build the likelihood that it will be seen.

Since it is unimaginable for us to acclimatize all that we see, just certain boosts can be taken in.

Stereotyping

The individual is assessed based on apparent positive quality, component, or attribute. when we draw an overall impression about an individual based on a solitary trademark, like insight, friendliness, appearance, or a impact is working.

Therefore, this is the inclination to rate a man consistently high or low in different qualities if he is uncommonly high or low in one specific characteristic: If a laborer does not have many non - appearances, his chief may give him a high evaluating in any remaining spaces of work.

Similarity

Individuals typically can fall into in any event one general classification dependent on physical or conduct qualities then they will be assessed. At the point when we judge somebody based on our impression of the gathering to which the individual in question has a place, we are utilizing the easy route called generalizing.

For instance, a supervisor may expect that a laborer from a Middle East nation is languid and can't meet execution goals, regardless of whether the specialist made an honest effort.

Comparability

Frequently, individuals will in general search out and rate all the more decidedly the individuals who are like themselves. This propensity to support closeness may make evaluators give better appraisals to representatives who display similar interests, work strategies, perspectives, or guidelines.

Horn Effect

At the point when the individual is assessed based on a negative quality or highlight apparent. This outcome is a generally lower rating than a worthy rate.

He isn't officially dressed up in the workplace, that is the reason he might be easygoing busy working as well.

Contrast

The inclination to rate individuals comparative with others instead of to the individual exhibition the person in question is doing. Maybe will assess a representative by contrasting that worker's presentation and different representatives.

In the mid-twentieth century, Wilhelm Wundt distinguished differences as an essential guideline of discernment, and from that point forward the impact has been affirmed in a wide range of zones.

These impacts shape visual characteristics like tone and brilliance as well as different sorts of insight, including how hefty an item feels. One investigation found that thinking about the name "Hitler" prompted subjects to rate an individual as more threatening.

Essentially, we utilize the above alternate routes when we judge others. Seeing and deciphering what others do is difficult. Subsequently, people foster procedures for making the undertaking more reasonable.

These methods are regularly important they permit us to cause exact discernments quickly and give legitimate information to making projections. However, at times it likewise makes issues.

PERCEPTION MODELS

Perception models are identified with the discernment targets and perceptual arrangement to accomplish goals. Extensively talking, the insight model might be chosen from among the dynamic model, the wonderful model, the implied most loved model, and the natural model. Each enjoys its particular benefits.

Decision-Making Models:

There are various sorts of Decision-Making models. Of these, the advancing model, the individual Decision-Making model, and the moral dynamic model are a portion of the significant discernment models dependent on the dynamic cycle.

These are:

1. Moral Decision-Making Model:

The dynamic cycle includes moral contemplations, which are utilitarian, reliable, and just. Utilitarianism alludes to the best use for the best number of individuals. Objectives like profitability, productivity, economy, and proficiency are considered under the moral dynamic interaction. Consistency with the current standards and guidelines is significant for settling on moral choices.

Right choices are liked, as they don't offend any individual. Fair dispersions of advantages and expenses are the essential mark of equity. Morals depend on societies and social arrangements. Moral choices have an ethical help and enduring highlights. Morals and culture impact the dynamic interaction at each stage, i.e., finding out the requirements for choices, the ID of the choice models, allotment of weight to the standards, improvement of the other options, assessment of the other option; and choice of the best other options. The requirements and perspectives are created according to the morals and culture of society.

2. Individual Decision-Making Model:

People think before they act in their way and technique. They follow the straightforward cycle of dynamic. They consider their choice the best because the choice is taken according to their standpoint. A few people lean toward fulfilling choices while others accept the expansion of employments as the best choice.

In any case, some individuals don't make a big deal about the choice interaction, yet take a quick choice dependent on their impulses and watchfulness. Most individuals utilize a basic dynamic cycle. Tidiness, quickness, eagerness, mentalities, inclinations, and instruction affect the person's dynamic interaction.

3. Upgrading Model:

The enhancing dynamic model accepts the sanity, objectives, and inclinations for showing up at the last decision of amplifying the result. Judiciousness expects that individuals lean toward consistency and worth augmenting. Individuals are consistent and objective-situated. They are objective arranged and utilize the means of streamlining to choose the best other option. Individuals are clear about their inclinations and decision techniques.

They are proficient in the requirement for a choice, can recognize the choice rules, relegate legitimate loads and qualities, foster other options, assess the other options, and select the best other option. The chiefs list the necessities, which are seriously pushing and less pushing. The models isolating the means are gauged and assessed to discover different elective answers for an issue.

To start with, choices are created in various structures. Besides, the options are assessed according to the weighted rules. Various options are connected and positioned. The option having the greatest loads is evaluated as the best and given the main position. The choice in this way shown up gives most extreme worth or enhances the utilization of assets.

Fulfilling Model:

The delightful or limited reasonableness model is utilized to show up at appropriate choices. At the point when individuals deal with complex issues, they need at any rate those arrangements, which may fulfill them to a base level. A straightforward and fulfilling model is built inside the constraints of discernment.

Every one of the issues is broken down, their intricacies are perceived and arrangements are advanced for prominent decisions.

The contrast between the upgrading and fulfilling model is that all options are not assessed under the fulfilling model as is done in the previous case. All things being equal, just those choices are assessed which are agreeable and adequate. Just those other options, which are sufficient, are chosen for getting fulfillment.

If wonderful characteristics exist in other options, the further pursuit of sufficient traits proceeds till the best option is shown up. The fantastic model thinks about just straightforward and restricted models. Just those options are viewed as which are usually known and are inside the constraints of the chiefs. Far off, non-practical options are not thought of, and just helpful and congenial choices are utilized for taking care of issues.

1. Certain Favorite Model:

Like the wonderful model, the verifiable most loved model tackles complex issues by working on the interaction. An elective will be thought of and assessed just when it is distinguished as a top choice, which is verifiably known to the decision producer. For this situation, the chief is neither normal nor objective.

He verifiably chooses a favored other option. The understood most loved is the correct decision. It has been uncovered by research that individuals lean toward a certain most loved choice which could conceivably be the upgrading elective. In the verifiable most loved model, the issue is first distinguished. From there on, understood most loved choices are created to track down the necessary arrangements.

Assessment rules to pass judgment on every single option as the most loved are created. Utilizing the models, the choices are decreased to a lower number, viz., a couple. On the off chance that these options don't satisfy the prerequisites of the choices, new certain most loved choices are created, assessed, and chosen as examined as of now.

2. Instinctive Model:

The implied most loved model brings forth the natural model, which has faith in one's own choice as great. The certain most loved model requires even assessment of the other options. Instinct is viewed as the best model to choose an option as the best elective answer for the issue.

Instinct is one's inward inclination or intuition. It relies upon one's insight and information. Numerous choices taken at the oblivious level of the psyche are exceptionally valuable. Natural and reasonable choices are not inverse to one another, however are corresponding to one another. Natural choices result from fast dynamic cycles, even though they are not generally trustworthy. The administration ought to reasonably assess natural choices.

PERCEPTUAL ERRORS AND DISTORTION

Perceptual twisting is a position where the individual doesn't see the thing, especially the individual, as it could be. This is influenced due to a few elements, which spoil our decisions about others and circumstances.

Obstructions to Perceptual Accuracy

1. **Particular Perception:** Selectivity will in general be one-sided by a person's perspectives, interests, and foundation, then by the actual improvement. It functions as an alternate route in deciding for others.
2. **Attribution:** It alludes to how individuals clarify the reason for another's as their conduct. There are two kinds of attributions that individuals make, individual miens and situational attributions. There is an overall inclination among the people to credit their conduct to situational factors yet clarify the conduct of others by close-to-home manners. Perceptual contortion happens as a result of attributions because of two reasons :
   - Fundamental attribution blunder and
   - Self-serving predisposition.
3. **Generalizing:** It implies making a decision about somebody based on one's view of the gathering to which that individual has a place. Some illustration of basic generalizations is that Americans are materialistic Japanese are nationalistic and Germans are productive. Speculation dependent on generalizing makes absorption simpler since it grants to look after consistency. Be that as it may, the peril lies in wrong generalizing.
4. **Projection:** When one's very own qualities are doled out to other people, at that point projection happens. On the off chance that you, at the end of the day, are

straightforward and dependable you assume that others are similarly legit and reliable. It isn't so consistently.

5. **Perceptual Set:** It implies recently held convictions about an item's effect on the singular impression of comparative articles. For instance, an administrator may have fostered the overall conviction that laborers are sluggish. His resulting insight will be impacted by this set when he meets a gathering of laborers.
6. **Understood Personality Theory:** In judging and making inductions about others, a person's discernments are impacted by his conviction that specific human qualities are related to each other. For instance, the quality of trustworthiness is related to dedication. All persevering individuals are seen truth be told.
7. **Hope:** Expectancy is a propensity to see individuals, articles, or occasions based on what we anticipated that they should be in any case. This angle is otherwise called "Inevitable outcome".
8. **Perceptual Maps:** Derive the parts or qualities an individual uses in looking at comparative articles and give a score to each protest on every trademark. Perceptual planning includes an assortment of numerical methodologies intended to put or depict purchasers' view of brands or different articles on one or a progression of 'spatial guides' to such an extent that the connection between can be effectively seen.

FACTORS AFFECTING PERCEPTION

There are various factors that influence perception. They are:

1. Stimulus

Force, life span, oddity, movement, foundation, vicinity, and variety of the upgrade impact insight. For instance, on the off chance that you see and hear an individual talking noisy, the impact of insight will be not quite the same as just hearing it.

2. Origin

Improvement made by the objective straightforwardly will in general have a more noteworthy effect than the boost made by an outsider.

3. Circumstance

The circumstance chooses how discernment is made. Uproarious talking during mid-day break and working hours makes the same improvement, however not a similar discernment. Gravity, reality, time, work setting, group environment, nature of work, work custom, and culture are a portion of the elements that influence discernment in the work environment.

4. Tactile Organs

The Affectability of the receptor is vital in insight. For instance, seeing an occasion as against not seeing it plainly in light of not wearing your exhibitions can make various insights.

5. Perceiver

Age, sex, mentality, thought process, interest, insight, assumptions, self-idea, state of mind and psychological construction of the perceiver, and affectability of the receptors are the significant components that influence discernment.

6. Prompts and Memory

If the cerebrum gets a natural signal, it will in general quit looking for additional, and proceeds to fit the fresher prompts to coordinate and build up the current one. Thus, anything that exists in the memory can impact discernment. This is significant as it additionally prompts twists.

7. Mental Training

On the off chance that a perceiver is very much prepared to suspend judgment and tune in or see carefully, at that point they will want to diminish the effect of perceptual predisposition.

THEORIES OF PERCEPTION

At the point when we study discernment, we can see what occurs in our body/sensory organs and what occurs outside, that is, in the psyche/cerebrum and the climate. The previous is called 'proprioception and the last 'exteroception'. These are incorporated in the cerebrum. It is assessed that the mind dedicates, at any rate, a large portion of its assets for sensation and discernment. This implies sensation and discernment are critical and complex cycles.

There are a few speculations to clarify sensation and insight. Maybe, the motivation behind why there are numerous hypotheses is that insight has been studied under different teaches like brain science, theory, and medication and each order proposed its speculations.

Most speculations on discernment, independent of the order, can be grouped into two methodologies 'bottom-up' and 'hierarchical' approaches. These methodologies are firmly connected to proprioception and exteroception.

1. Bottom-up Approach

Granular perspective, likewise called 'direct methodology', was proposed by Gibson. As indicated by this methodology, objects exist if they are seen; for example, the entryway of your home exists if you see it, and it holds the properties of an entryway if someone sees it as an entryway.

Consequently, the properties of the objects are discernment-free. As such, we see the world straightforwardly through our receptors, and deductions are not included. This reasoning is additionally alluded to as guileless authenticity or direct authenticity. The most grounded contention for this is our capacity to see something quick and precisely.

Gibson's hypothesis was to a great extent dependent on his perception of pilots in World War II. Many contend that this was special and the hypothesis can't clarify a few genuine circumstances. For instance, when an entryway is partially open and just the rectangular edge falls in the eye, we see it as an entryway through which we can enter and exit. Figments are another valid example and what falls on our tangible organs isn't what we see.

2. Top-down Approach:

This methodology acknowledges that there are a few information sources and delegate thinking/inductions other than the actual upgrades, which falls on our tangible organs that influence insight. This methodology is likewise called 'constructivist' or roundabout methodology, and Gregory has been its predominant defender.

Albeit this methodology sounds coherent, it also faces a few deficiencies. For instance, assuming discernment is the aftereffect of deductions, how could another conceived child see, since a youngster isn't equipped for inducing?

In any case, a youngster does see and show preference for shape steadiness, mother's voice, and typical highlights as opposed to mixed highlights, even 5 minutes after birth. This makes it hard to clarify insight exclusively through an aberrant methodology.

3. Perceptual Cycle:

Neither hierarchical nor granular perspectives can freely clarify discernment. Moreover, tests have shown that increment in the lucidity of improvement and measure of setting improved the probability of right distinguishing proof of the article. From this emerged the supposition that the hierarchical and base-up measures associate with one another to create insight.

Neisser's perceptual cycle endeavors to clarify this. As indicated by this, a perceiver will in general investigate the real climate utilizing his/her insight from past experiences and don't do as such in a vacuum. The presence of experience is, in this way, critical to begin the investigation.

This experience might be extremely simple, say, for instance, a premonition that an issue can be settled with a specific goal in mind. In light of this, the perceiver makes a few moves. The success/disappointment in the activity refines the experience. This emphasis goes on and is called the perceptual cycle. Due to the emphasis, it is just common that new mixes of activities come up.

4. Transformative Psychology Approach:

Our eyes adjust to the force of light, and likewise, we can adjust to the power of torment. Bats explore their way without impacting, utilizing sound waves, while most different creatures do as such by the feeling of sight. This shows the presence of a developmental interaction, and the hypothesis proposes that discernment advances through versatile activities.

5. Attribution Theory:

If somebody is furious with you, you will ascribe it to his/her awful temper, your error, or some outside factor that irritated the individual. As such, we discover a reason for the displeasure. Heider, a famous analyst called attention to that individuals are 'innocent psychologists' and attempt to bode well out of get-togethers

and make causal relations for any friendly circumstance, in any event, when there are none.

He expanded this thought and proposed that we will in general clarify the conduct of others by appending 'interior attribution' like jealousy, absence of prepping, the outrage of the individual, etc. In any case, we clarify our conduct by utilizing outer factors like conditions and impulses. This is called outer attribution. Officially, the attribution hypothesis manages how a social perceiver utilizes information to show up at causal clarification of occasions.

6. Journalist Inference Theory:

Allow us to take two cases to get this. An individual who has a cordial air wishes you energetically. Someone else who doesn't have an agreeable aura likewise wishes you energetically. It is very characteristic that we see them distinctively and property diverse significance to similar conduct. This is the thing that correspondence surmising hypothesis endeavors to clarify.

Journalist surmising hypothesis was proposed by John Davis and recommends that we property conduct dependent on the accompanying five distinct data sources:

a. **Decision:** The initial input is whether the representative has a free decision to act without a doubt. For instance, the CEO of an organization is ad¬dressing every one of the workers, yet participation is discretionary.

b. **Goal versus Unintentional:** The subsequent information is whether the conduct is deliberate or inadvertent. Allow us to say that the location by the CEO was mandatory, yet not long before the location, a significant client called to take care of certain issues. Accordingly, the worker couldn't go to the location of the CEO. This would be outer attribution. Notwithstanding, if the representative left the workplace expressing that s/he had a significant appointment, it would ordinarily be seen as the powerlessness of the worker to design. This will be an instance of inside attribution.

c. **Social Desirability:** Assuming the normal practice is that all workers go to the CEO's location, even though it might have been declared that the participation is discretionary, the shortfall of a representative without due reason would be viewed as inside attribution.

d. **Non-Common Effect:** If an individual's conduct has significant consequence for us, it would affect the attribution. For instance, if the postponement in giving satisfactory data by an individual prompts your inability to bring deals to a close arrangement, at that point it would be viewed as inside attribution.

e. **Decadent Relevance:** Assuming an individual's conduct seems to cause us some advantage/hurt, we are probably going to give it individual importance regardless of whether it was because of conditions. For this situation, we will in general make interior attribution.

7. Kelly's Covariance Theory:

This is the most popular hypothesis of attribution. The term covariance implies that an individual has a contribution from various observations. As per Kelly, causal data has three parts that decide the kind of attribution.

These are:

a. Agreement

b. Uniqueness

c. Consistency

a. Agreement implies the degree to which others carry on a similar route in a comparative circumstance. For instance, on the off chance that it downpours, numerous representatives may arrive behind schedule to the office. Consequently, on a stormy day, assuming Mr 'X' is late, the conduct is probably going to get an outside attribution tag.

b. Uniqueness implies the degree to which an individual carries on a similar route in various circumstances. For instance, Mr 'X' arrives behind schedule for gatherings frequently. If he does as such on a stormy day, it isn't probably going to be ascribed to the downpour (outer attribution); rather to the individual's disposition towards dependability (inside attribution).

c. Consistency alludes to the degree to which an individual carries on a similar way, every time a similar circumstance emerges. Assume an individual arrives behind schedule whenever it downpours, at that point, his arriving behind schedule on a stormy day is probably going to have inner attribution, though on the off chance that s/he doesn't, as a rule, arrive behind schedule regardless of whether it

downpours, arriving behind schedule on a blustery day is probably going to have outer attribution.

Kelly's view is that we count on past encounters to make attributions and search for either various important causes or numerous adequate causes. For instance, assuming we see an understudy dominate in assessments, we reason that the understudy should be wise, dedicated, exceptionally gifted, spurred, and prepared. All these are important to do well in an assessment. This method of credit is called different fundamental causes.

Be that as it may, frequently we quality achievement in assessment to insight as it were. This is called attribution because of 'various adequate reason'.

UNIT – III

ATTITUDES AND JOB SATISFACTION

MEANING OF ATTITUDE

An attitude describes people's suffering ideal or troublesome intellectual assessments, sentiments, and activity inclinations toward some thought. Individuals have perspectives seeing nearly everything like religion, legislative issues, fabric, music, food.

An individual's attitude subside into a cognizant example and to transform one may require a troublesome change in numerous others. Accordingly, an organization would be all around encouraged to accommodate its item into existing mentalities as opposed to have a go at changing individuals' disposition.

Attitude can be characterized as scholarly inclinations to react to an article or class of items in a reliably good or ominous manner.

Attitudes frequently result in and influence the conduct or activity of individuals. Attitudes can prompt planned conduct if there are no outside intercessions.

Attitude comprise a mental marvel which can't be straightforwardly noticed. Be that as it may, an attitude can be noticed by implication by noticing its results. For instance, if an individual is extremely customary in his work, we may gather that he prefers his work without a doubt.

Attitudes are steadily obtained throughout some period. The way toward gaining attitudes begins directly from adolescence and proceeds for the duration of the existence of an individual. At the outset, the relatives may greatly affect the mentality of a youngster.

WHAT IS ATTITUDE?

Attitudes is characterized as a pretty much stable arrangement of inclinations of assessment, interest, or reason including the hope of a particular sort of involvement and preparation with a suitable reaction.

Attitudes are otherwise called "edges of reference". They give the foundation against which realities and occasions are seen.

In straightforward words, a "attitude" is a person's method of looking or a person's perspective at something.

To be more explicit, a "disposition" might be characterized as the psychological condition of a person, which sets him up to respond or cause him to act in a specific pre-decided manner. It is a procured feeling.

Attitudes is the combination of convictions and sentiments that individuals have about circumstances, explicit thoughts, or others.

DEFINITION OF ATTITUDE

Attitude is the way, disposition, feeling, and position about someone or something, inclination, or direction, particularly as the main priority.

According to Gordon Allport, "An attitude is a psychological and neural condition of preparation, coordinated through experience, applying an order or dynamic impact upon the person's reaction to all articles and circumstances with which it is connected."

Thurstone said, "Attitudes signifies the absolute of man's tendencies and sentiments, bias or predisposition, assumptions, thoughts, fears, dangers, and other a particular subject."

COMPONENTS OF ATTITUDES

Attitudes represent our assessments, inclinations, or dismissals dependent on the data we get.

It is a summed-up propensity to think or act with a specific goal in mind concerning some article or circumstance, frequently joined by sentiments. It is a scholarly inclination to react in a steady way concerning a given article.

This can incorporate assessments of individuals, issues, articles, or occasions. Such assessments are frequently sure or negative, yet they can likewise be questionable on occasion.

These are the perspective, and they shape how we identify with the world both in work and outside of work. Scientists likewise propose that there are a few unique parts that makeup perspectives.

One can see this by taking a gander at the three components of attitudes: comprehension, influence, and conduct. The components of attitudes are;

1. Cognitive Component.
2. Affective Component.
3. Behavioral Component.

Cognitive Component

The psychological part of attitudes alludes to the convictions, considerations, and characteristics that we would connect with an article. It is the assessment or conviction section of a demeanor. It alludes to that piece of demeanor that is connected in everyday information on an individual.

Ordinarily, these become exposed in sweeping statements or generalizations, for example, 'all children are charming', 'smoking is destructive to wellbeing' and so forth.

Affective Component

Affective component is the passionate or feeling section of an attitude. Utilizing the above model, somebody may have the disposition that they love all infants since they are charming or that they disdain smoke since it is hurtful to wellbeing.

Behavioral Component

Behavioral component of attitude comprises an individual's propensities to behave in a specific route toward an article. It alludes to that piece of mentality that mirrors the aim of an individual in the short-run or since quite a while ago run.

Attitudes is made out of three components, which incorporate a psychological part, a compelling or enthusiastic segment, and a social segment.

Fundamentally, the psychological part depends on the data or information, though the emotional segment depends on the sentiments.

The conducting part reflects what mentality means for how we act or carry on. It is useful in understanding their intricacy and the possible connection among perspectives and conduct.

Yet, for the good of clearness, remember that the term mentality alludes to the influenced part of the three segments.

Every last one of these segments is altogether different from the other, and they can expand upon each other to frame our mentalities and, subsequently, influence how we identify with the world.

CHARACTERISTICS OF ATTITUDE

Attitude can be depicted as a propensity to respond decidedly or adversely to an individual or conditions.

Along these lines, the two fundamental components of mentality are this inclination or inclination and the course of this inclination.

It has been characterized as a psychological condition of availability, coordinated through experience, which applies an order or dynamic effect on the reactions. Some of the Characteristics of Attitude are

1. Attitudes are the mind-boggling mix of things we call character, convictions, qualities, practices, and inspirations.
2. It can fall anyplace along a continuum from entirely great to truly horrible.
3. All individuals, regardless of their status or insight, hold perspectives.
4. An attitude exists in each individual's brain. It assists with characterizing our personality, manage our activities, and impact how we judge individuals.
5. Although the inclination and conviction segments of demeanor are inward to an individual, we can see an individual's disposition from their subsequent conduct.

6. Attitude assists us with characterizing how we see circumstances and characterize how we act toward the circumstance or article.
7. It gives us inside comprehensions or convictions and musings about individuals and articles.
8. It can likewise be express and verifiable. Express disposition is those that we are intentionally mindful of a verifiable demeanor is oblivious, yet at the same time, influence our practices.
9. Attitudes cause us to carry on with a certain goal in mind toward an article or individual.
10. Attitude is a rundown of an individual's encounter; along these lines, a demeanor is grounded in direct experience predicts future conduct all the more precisely.
11. It incorporates certain parts of character as interests, appreciation, and social lead.
12. It demonstrates the completion of a man's tendencies and sentiments.
13. An Attitude is a perspective, validated or something else, valid or bogus, which one holds towards a thought, item, or individual.
14. It has viewpoints like bearing, force, over-simplification, or explicitness.
15. It alludes to one's preparation for managing Job.
16. It might be positive or negative and might be influenced by age, position, and training.

FACTORS AFFECTING ATTITUDES

Elements impacting attitudes are convictions, sentiments, and activity inclinations of an individual or gathering of people towards articles, thoughts, and individuals.

Frequently people and articles or thoughts become related in the personalities of people and thus, perspectives become multidimensional and complex. Attitudes include some information on a circumstance.

In any case, the fundamental perspective, of the attitude is found in the way that some trademark feeling or feeling is capable and, as we would appropriately

expect, some unmistakable propensity to activity is related. Emotionally, at that point, the significant factor is the inclination or feeling. These are the variables affecting Attitudes; They are:

- Social Factors.
- Direct Instruction.
- Family.
- Prejudices.
- Personal Experience.
- Media.
- Educational and Religious Institutions.
- Physical Factors.
- Financial Status and Occupations.

Social Factors

Each general public has most individuals who like to have an agreeable existence. They attempt to keep away from the pointless erosion of struggles with individuals.

Normally, they are slanted to foster uplifting outlooks towards the vast majority of individuals and issues. Our attitudes may work with and keep up our associations with individuals from emphatically esteemed gatherings. Social jobs and accepted practices can affect perspectives. Social jobs identify with how individuals are required to act in a specific job or setting. Accepted practices include society's principles for what practices are considered suitable.

Direct Instruction

As a rule, the individual being traditionalist or the bearing of the disposition of individuals is considers significant. Now and then direct guidance can impact demeanor arrangement. For instance, someone gives data about the handiness of some organic product. Based on this data, we can foster a positive or negative disposition about that natural product.

Family

The family is the most remarkable hotspot for the arrangement of mentalities. The guardians, senior siblings, or sisters give data about different things. Perspectives created by an individual, regardless of whether positive or negative are the consequence of family impact, which is incredible and hard to change.

Prejudices

A disposition may include a bias, wherein we prejudge an issue without giving impartial thought to all the proof. Biases are assumptions or decisions where one fosters a few mentalities toward others, objects, and so forth. If we are biased against an individual, who is, blamed for a wrongdoing, we may view him as liable paying little heed to the proof. We can likewise be biased for something.

Personal Experience

To be the premise of mentalities, individual encounters have had a solid impression. Consequently, the attitude will be all the more handily framed when individual experience includes enthusiastic components. In circumstances including feelings, appreciation will be more top to bottom insight and longer follow.

Media

As a method for correspondence, broad communications like TV, radio, has a significant impact in molding individuals' suppositions and convictions. There is new data on something that gives the establishment to the development of new psychological mentalities towards it.

Educational and Religious Institutions

As a framework, instructive and strict establishments have a solid impact in molding mentalities since they establish the framework of understanding and good ideas inside the person. Understanding the great and the awful, the splitting line between something that can and can't do is gotten from the focal point of the instructive and strict foundations.

Physical Factors

Clinical clinicians have commonly perceived that physical, wellbeing, and imperativeness are significant factors in deciding change, and regularly it has been discovered that lack of healthy sustenance or illness or mishaps have meddled so

truly with the typical improvement that genuine conduct unsettling influences have followed.

Financial Status and Occupations

Our financial and word-related positions additionally add to mentality arrangement. They decide, to some degree, our mentalities towards associations and the executives and our conviction that specific laws are 'acceptable' or 'awful'. Our financial foundation impacts our present and future perspectives.

TYPES OF ATTITUDES

Attitudes something that lies among feelings and thought preparing. It could be positive or negative. An individual can have a great many perspectives, yet authoritative conduct concentrates on an extremely set number of business-related mentalities.

The greater part of the exploration in hierarchical conduct has been worried about three mentalities. The kinds of perspectives are;

- Job Satisfaction,
- Job Involvement,
- Organizational Commitment.

Job Satisfaction

Job satisfaction is the degree of happiness an individual feels concerning their work. This inclination is predominantly founded on a person's impression of fulfillment. An individual with a significant degree of occupation fulfillment holds uplifting outlooks about the work, while an individual who is disappointed with their work holds a negative demeanor about the work.

An individual having a contrary mentality shows a character aura that is slanted to encounter anxiety, pressure, upset, trouble, and so on while those with an inspirational perspective will feel glad themselves, others, and their work.

For the most part, it is considered a significant degree of occupation fulfillment that implies uplifting outlooks towards the work and the other way around. At the point when individuals discuss representative perspectives, as a general rule they

mean occupation fulfillment. Truth be told, the two are oftentimes utilized reciprocally.

Job Involvement

Occupation association alludes to the degree with which an individual recognizes mentally with their work and sees their apparent presentation level essential to self-esteem.

Significant degrees of occupation association are identified with less unlucky deficiencies and lower acquiescence rates. In any case, it appears to more reliably foresee turnover than truancy, as per as much as 16% of the difference in the previous.

Organizational Commitment

The last job attitude alludes to a hierarchical responsibility. It is perceived as one's relationship with their association and feels glad for being its representative. It is characterized as a state in which work relates to a specific association and, its objectives, and wishes to keep up participation in the association.

Essentially, turnover and non-appearance are low when workers have a hierarchical responsibility.

FUNCTIONS OF ATTITUDE

The important functions of attitudes that are critical in authoritative conduct perspective are:

1. Adjustment Function
2. Ego-Defensive Function
3. Value-Expressive Function
4. Knowledge Function

Let us discuss about the important functions of attitudes briefly

Adjustment Function

Attitudes regularly assist people with acclimating to their workplace. Buyers hold certain brand perspectives mostly due to the brand utility. If an item has helped

us in the past even in a little way, our demeanor towards it will in general be great. One method of changing mentality for an item is by showing individuals that it can address utilitarian objectives. They might not have considered some ad that focuses on the utilitarian advantages of an item.

Example: Well-treated workers will in general foster an uplifting outlook towards their administration or work.

Ego Defensive Function

Purchasers need to shield their self-idea from inward sensations of uncertainty. Restorative and individual cleanliness items, by recognizing this need, increment their significance to the purchaser and have the chance of a great mentality by offering consolation to the shopper's self idea.

Example: Older workforce may feel to some degree compromised by a youthful and new employee who is loaded with new thoughts and energy

Value-Expressive Function

Perspectives are one articulation of general qualities, ways of life, and viewpoint. On the off chance that a customer portion for the most part holds an uplifting outlook towards being in a design fragment, a buyer may treat high style apparel and extras as images of that way of life.

For example, an administrator who esteems genuine and true work will be more vocal against a worker who is having an exceptionally easygoing methodology towards work.

Knowledge Function

Attitudes give edges of reference or standard that permit people to comprehend and see their general surroundings. People have a solid need to know and comprehend individuals and things with whom they come in contact, particularly if they figure they may impact their conduct.

For example, If an understudy has a solid negative mentality towards the school, whatever the school does, the understudy will be seen as something 'terrible' and as really against them.

Attitude Formation

The inquiry regularly emerges, 'how are the attitudes and resulting practices framed?' While perspectives are essentially educated throughout the long term, some acquired attributes do influence such attitudes. A portion of the learned qualities answerable for attitude development are:

1. Experiences
2. Perceptual inclinations
3. Observation of other individual attitude
4. Association
5. Personality

Experiences

Experience with individuals and circumstances foster our mentality towards such people and circumstances. Through professional training, individuals foster perspectives towards working conditions, pay rates, oversight, bunch elements, etc.

Perceptual inclinations

Discernment is the after effect of a mind-boggling association of different faculties like sentiments, seeing, hearing, etc. and has a significant influence on our disposition and conduct arrangement.

For instance, if a supervisor sees a subordinate's capacity as restricted, he will give him a restricted duty. Additionally, we lose numerous old buddies because of our changed insight about them.

Observation of other individual attitude

At the point when we like somebody, we attempt to copy that individual's mentality.

For instance, when we are intrigued by somebody resisting the urge to panic under unpleasant conditions and we like such smoothness, we may attempt to do likewise.

Association

Our relationship with the gathering we have a place with emphatically impacts our mentality. Our nearby relationship with a gathering would urge us to be reliable with the demeanor of the gathering.

Personality

Personality is a bunch of attributes and qualities, propensity designs, and adapted reactions to specific boosts that figure the feeling that an individual establishes upon others and this connection is a component of an individual's disposition.

IMPORTANCE OF ATTITUDE

Workers with an inspirational perspective will make a sound air in the association, foster positive relations with subordinates, their bosses, chiefs, and top administration. An uplifting outlook has huge advantages for a person from numerous perspectives. Following are the perspectives related to importance of attitudes:

1. Career achievement
2. Productivity
3. Leadership
4. Teamwork
5. Decision making
6. Motivation
7. Interpersonal relations
8. Stress the board

Career achievement

Execution is a boundary to gauge representatives' accomplishment in the work environment. Execution prompts achievement either through advancement or expanded pay. An uplifting outlook of a worker will assist him with considering approaches to achieve their assignment in a distinct way.

Productivity

A representative with an uplifting perspective will in general take more interest and duty and will give better work, which thus will improve profitability.

Leadership

Dealing with a different labor force is a significant errand for accomplishing the goal of an association. Uplifting perspectives showed by pioneers or workers will bring about legitimate correspondence between the subordinate which will prompt effective work.

Teamwork

An uplifting perspective of representatives assists with liking each other's skills and work collectively for accomplishing regular destinations.

Decision making

A representative with an inspirational perspective and attitude will assist workers with settling on better choices, in a goal way. It will empower representatives to pick admirably and sensibly and keep away from them to take an unambiguous choice.

Motivation

Motivation is a significant factor for effective work. A representative with an uplifting outlook will consistently be intellectually set up to confront any snag in a task.

Interpersonal relations

Clients like to make a connection with somebody positive in nature. An uplifting outlook helps in building up significant client reliability.

Stress the board

Inspirational perspective and thinking will decrease the pressure of a worker and with diminished pressure representatives can take a superior choice and increment their efficiency which results, workers, appreciating better wellbeing and take less debilitated leaves.

THEORIES OF ATTITUDE

The most important theories of attitudes are:

1. Balance Theory
2. Congruity Theory
3. Affective Cognitive Consistency Theory
4. Cognitive Dissonance Theory

Let's talk about these four theories of attitudes in short:

Balance Theory

Balance Theory is worried about consistency in the judgment of individuals as well as issues that are connected by some type of relationship.

There are three components:

- Person
- another individual
- Impersonal substance

Congruity Theory

The congruity theory is like the equilibrium hypothesis. The focal point of the hypothesis is on changes in the development of a source and an idea that is connected by a cooperative or dissociative declaration.

Congruity exists when a source and idea emphatically related have the very same assessment, and when a source and idea that are adversely related have precisely the contrary assessment connected to him.

Affective Cognitive Consistency Theory

The theory is likewise called underlying because it is worried about what occurs inside the person when a demeanor changes. It is worried about the consistency between an individual's general mentality towards an article or issue and his convictions about the relationship.

Intellectual design implies a cut-off friendship between the item or issue and the accomplishment of wanted undesired upsides of objectives.

Cognitive Dissonance Theory

The distinction between these two is that the improvements emerge from a climate in the first. This hypothesis will in general tie in the third part of the attitudes.

SOURCES OF ATTITUDES:

Attitudes allude to the sentiments and convictions of "people or gatherings of people. Be that as it may, the inquiry is how these sentiments and convictions created? The point which has been focused on by numerous individuals is that mentalities are obtained, however not acquired. An individual procures these perspectives from a few sources.

The Attitudes are procured however not significant wellsprings of securing perspectives are as talked about underneath:

1. Direct Personal Experience:

An individual's immediate involvement in the disposition object decides his demeanor towards it. The individual experience of an individual, regardless of whether it is ideal or horrible, will influence his disposition profoundly. These perspectives which depend on close-to-home experience are hard to change.

For instance, an individual joins a new position, which is prescribed to him by his companion. Yet, when he joins the work, he discovers his work redundant, administrators too extreme, and colleagues not so co-employable, he would foster a negative demeanor towards his work because the nature of his immediate involvement in the work is negative.

2. Affiliation:

Now and again an individual goes over another disposition object which might be related to an old demeanor object. In such a case, the disposition towards the old mentality item might be moved towards the new demeanor object. For instance, if another specialist stays more often than not in the organization of a laborer, who is in the acceptable books of the administrator, and towards whom the director has an inspirational perspective, the boss is probably going to foster a good demeanor

towards the new specialist too. Henceforth the uplifting perspective for the old specialist has been moved towards the new laborer due to the relationship between the old and the new laborer.

3. Family and Peer Groups:

Perspectives like qualities are obtained from guardians, educators, and friend bunch individuals. In our initial years, we start displaying our mentalities after those we appreciate, regard, or might be even dread. We notice how our loved ones act and we shape our mentalities and conduct to line up with theirs. We do so even without being advised to do as such and even without having direct insight. Likewise, mentalities are obtained from peer bunches in universities and associations. For instance, if the proper thing is to visit "Hot Millions", or the "Domino's", you are probably going to hold that disposition. If your folks support one ideological group, without being advised to do as such, you naturally begin preferring that party.

4. Neighborhood:

The neighborhood where we reside has certain social offices, strict groupings, and ethnic contrasts. Further, it has individuals, who are neighbors. These individuals might be Northerners, Southerners and so on Individuals having a place with various societies have various perspectives and practices. A portion of these we acknowledge and a portion of these we deny and potentially rebel. The similarity or resistance in certain regards is the proof of the mentalities we hold.

5. Financial Status and Occupations:

The financial status and word-related situation of the individual additionally influence his demeanor arrangement. Our financial foundation impacts our present and future mentalities. Examination discoveries have shown that joblessness upsets previous strict and monetary qualities. The offspring of the expert class will in general be preservationists. Regard for the laws of the nation is related to expanded long periods of advanced education.

6. Mass Communications:

Attitudes are large and less steady when contrasted with values. Promoting messages, for instance, endeavor to adjust the disposition of individuals toward a specific item or administration.

MEANING OF JOB SATISFACTION

Job satisfaction alludes to an individual's inclination of fulfillment at work, which goes about as an inspiration to work. It isn't simply the fulfillment, joy, or self-happiness yet the fulfillment at work.

Job satisfaction identifies with the complete connection between an individual and the business for which he is paid. Fulfillment implies the basic sensation of achievement of any objective or objective. Occupation disappointment brings a shortfall of inspiration at work.

DEFINITION OF JOB SATISFACTION

Smith characterized job satisfaction as the inclination an individual has about their work.

Locke proposed that job satisfaction was a positive or pleasurable response coming about because of the evaluation of one's work, work accomplishment, or professional adventures.

Vroom characterized job satisfaction as laborers' enthusiastic direction toward their present place of employment jobs.

Lofquist and Davis, characterized job satisfaction as "a person's positive emotional response of the objective climate because the person examined the degree to which their necessities are satisfied by the climate".

IMPORTANCE OF JOB SATISFACTION

Job satisfaction is a regularly contemplated subject in work and authoritative writing. This is fundamental because of the way that numerous specialists accept that work fulfillment patterns can influence work market conduct and impact work profitability, work exertion, worker truancy, and staff turnover. Also, work fulfillment is viewed as a solid indicator of generally singular prosperity, just as a decent indicator of goals or choices of representatives to leave a task.

Job satisfaction is likewise significant in regular day-to-day existence. Associations effects affect individuals who work for them and a portion of those impacts are reflected in how individuals feel about their work. This makes work fulfillment an issue of generous significance for the two bosses and representatives. As numerous investigations recommend, businesses profit by fulfilled representatives

as they are bound to benefit from lower staff turnover and higher profitability if their workers experience a significant degree of occupation fulfillment. In any case, representatives ought to likewise 'be glad in their work, given the measure of time they need to dedicate to it all through their functioning lives.

FACTORS OF JOB SATISFACTION

Job satisfaction alludes to an overall disposition which a worker holds by numerous particular mentalities in the accompanying regions. There are various variables on which work fulfillment depends. Significant among them are examined hereunder:

(i) Personal Factors:

They incorporate specialists' sex, instruction, age, conjugal status and their qualities, family foundation, financial foundation, and such.

(ii) Factors Inherent in the Job:

These elements have as of late been examined and discovered to be significant in the choice of workers. Rather than being guided by their colleagues and managers, the gifted specialists would prefer to jump at the chance to be guided by their tendency to pick occupations regarding 'what they need to do'. These variables incorporate the actual work, conditions, the impact of interior and outside climate hands on which are uncontrolled by the administration, and so forth.

(iii) Factors Controlled by the Management:

The idea of oversight, professional stability, sort of work gathering, and pay rate, limited time openings, and move strategy, term of work, and feeling of obligations are factors constrained by the board. Every one of these variables incredibly impacts the specialists. These elements persuade the laborers and give a feeling of occupation fulfillment.

Even though exhibition and occupation fulfillment is impacted by the various arrangement of elements, these two can be connected if the executives join awards to execution. It is seen that work fulfillment is a result of execution as opposed to a reason for it.

Fulfillment emphatically impacts the beneficial productivity of an association while non-appearance, worker turnover, liquor addiction, flightiness, non-responsibility are the consequence of occupation disappointment. Nonetheless, work fulfillment or disappointment structures sentiments about the work and the association which brings about boosting up worker resolve.

VARIABLES OF JOB SATISFACTION

A few researchers have been completed in the past to decide the associates of high and low job satisfaction. These investigations have related job satisfaction to two sorts of factors hierarchical and individual. Discoveries concerning a portion of these factors are given underneath:

I. Authoritative Variables:

(1) Occupational Level:

The higher the level of the work, the more prominent the fulfillment of the person. This is because more significant level positions convey more noteworthy notoriety and poise. This connection between word-related level and occupation fulfillment originates from the social reference bunch hypothesis in that our general public qualities a few positions more than others.

Subsequently, individuals in esteemed positions will like them more than the individuals who are in non-esteemed positions. The relationship may likewise originate from the need satisfaction hypothesis. Individuals in more elevated level positions find the greater part of their necessities fulfilled than when they are in lower-level ones.

(2) Job Content:

More noteworthy the variety in work content and the less the dreariness with which the assignments should be played out, the more prominent the fulfillment of the people in question. Since work content as far as assortment and nature of errands called for is an element of word-related level, the hypothetical contentions given above apply here moreover.

(3) Considerate Leadership:

Individuals like to be treated with thought. Subsequently, kind administration brings about higher occupation fulfillment than discourteous initiative.

(4) Pay and Promotional Opportunities:

Any remaining things being equivalent these two factors are positively identified with work fulfillment.

II. Individual Variables:

For certain individuals, it shows up most positions will disappoint, independent of the authoritative conditions included, though, for other people, most positions will be fulfilling. Individual factors like age, instructive level, sex, and so forth, are liable for this distinction.

(1) Age:

The majority of the proof on the connection among age and occupation fulfillment, holding such factors as word-related level consistent, appears to demonstrate that there is for the most part a positive connection between the two factors up to the preretirement years and afterward there is a sharp diminishing in fulfillment.

(2) Educational Level:

With word-related levels held consistently, there is a negative connection between the instructive level and occupation fulfillment. The higher the training, the higher the reference bunch which the individual looks to for direction to assess his work rewards.

(3) Sex:

There is at this point no steady proof concerning whether ladies are happier with their positions than men, holding such factors as work and word-related level consistent. One may foresee this to be the situation, considering the for the most part lower word related desire of ladies.

HOW TO INCREASE JOB SATISFACTION

If the employers want to create job satisfaction for their employees, they should keep the following things into consideration:

1. Complaint Handling Procedure

It is alluring that the protests of the specialists are heard persistently and the issues addressed quite far. Production lines in which the laborers' requests/complaints are not taken care of appropriately endure because the specialists lose trust in the management and become baffled.

2. Acceptable Future

Each laborer is unquestionably worried about his/her future possibilities. On the off chance that the industrial facility manages to set out the conditions for advancement and progression, and if the laborer gets the normal advancement and improvement in pay scales at the ideal time, at that point he/she feels happier with his/her work and gets certain of his/her future.

3. Testing the Worker's Ability and Progress

Each specialist, regardless of whether in a plant or an office, wants that he/she ought to be paid by their capacity. If they has gone through some new preparation or has expanded their capacity to work here and there, at that point they ought to be compensated for their better capacity through an ascent in compensation.

Associations in which the management watches out for the capacity and progress of its laborers regularly give a serious level of occupation fulfillment to their laborers. The administration must offer the specialists some chance of advancing increasingly elevated.

If then again, the association doesn't give any consideration to the capacities and expanded proficiency of its staff, it endures over the long haul because the laborers additionally lose interest in their positions and don't regularly attempt to improve their degree of effectiveness. This happens because they feel that an expansion in capabilities or proficiency isn't identified with progress or advancement.

4. Regard for Creative Suggestions

As a rule, a laborer working under a specific arrangement of conditions is best able to say how and where upgrades can be made. If specialists are urged to recommend available resources for improving profitability and the states of work, they regularly accompany entirely important thoughts. This aids in expanding position fulfillment since when the laborer is lauded for giving a decent viable thought, he/she will in general focus harder on his/her work to win more applause. Assuming ideas are dismissed, the specialist feels disappointed and throughout some period his/her imagination is killed.

5. Agreeable Analysis or Evaluation of Work Performance

In each association, the director or the manager has to bring to the table basic remarks of the work performed by the specialist since he/she should call attention to the laborer's slip-ups and attempt to kill them. On the off chance that this analysis is offered in a genial and amicable manner, more as an idea than analysis, at that point their work fulfillment is additionally along these lines kept up. Be that as it may, assuming the specialist is embarrassed or harshly condemned for their missteps, they loses their significant serenity.

6. Expansion in Wages

Rules overseeing pay raises ought to be clear and unequivocal and ought to be followed up on fairly and consistently. If the laborer gets the expected pay raise at the correct time, at that point he/she feels happy with his/her work. If this doesn't occur, disappointment is the outcome. Pay raise is, indeed, the main factor in work fulfillment.

7. Applause for Good Performance

If specialists are not applauded for excellent execution in their work, they lose interest in it, and subsequently, the association endures. By and large, the specialist likes to function admirably and stay involved than only to sit back dispensed to them.

If they additionally energized in their work by an infrequent expression of acclaim and regard, at that point he/she is additionally persuaded to keep a significant degree of productivity and truth be told to improve it.

8. Advancement According to Ability

In each association, a few groups get resigned after completion of their administration period, leaving an extension for advancement for the lesser representatives. Assuming advancement depends on the capacity of the laborer, the specialist's psychological fulfillment is kept up. If, then again, advancement relies on different factors like casteism and individual blessing, at that point the laborer's interest in their work decays.

9. Legitimate Quantum of Work

Job satisfaction is to be kept up, it is fundamental that the normal amount of work doesn't surpass the person's capacity to finish it. If they need to work more than, the/she easily quite a while frame, at that point, they will undoubtedly get disturbed, discouraged, and tired.

10. Equivalent Wages for Equal Work

Worker's guilds in pretty much every industry are requesting that there ought to be equivalent compensation for equivalent work. In any manufacturing plant or office, a specialist should be paid however much different laborers are being paid in his/her or different associations for comparative work. The laborer feels fulfilled if this correspondence is kept up. On the off chance that it isn't, the specialist loses his/her fulfillment.

11. Opportunity to Seek Help in Solving Problems

Frequently the specialist is looked at by issues in his/her work that he/she can't tackle alone. In such a case, he/she ought to be allowed to look for help and direction from different laborers or his/her bosses. If it is in this way, the specialist lands more position fulfillment.

12. Non-attendance of Unnecessary Intervention and Criticism

No individual needs to forfeit his/her dignity. Assuming the specialist is superfluously shown disregard or manhandled, he/she rapidly gets disappointed. Consequently, he/she ought to be shielded from pointless interferences and analysis.

13. Good Hours of Work

The long stretches of work in any industrial facility or office ought to be helpful thus organized as to offer the most un-conceivable burden to the biggest number of employees. If this isn't investigated, the specialists become disappointed.

THEORIES OF JOB SATISFACTION

Various theories are endeavoring to clarify work fulfillment, however, three applied structures appear to be more conspicuous. The first is a content hypothesis, which proposes that work fulfillment happens when one's requirement for development and self-completion are met by the person's work. The second theoretical system is regularly alluded to as the cycling hypothesis, which endeavors to clarify work fulfillment by taking a gander at how well the work lives up to one's desires and qualities. The third calculated gathering incorporates situational hypotheses, which recommends that work fulfillment is a result of how well a person's very own qualities collaborate or network with the authoritative attributes.

1. Content Theories

The most punctual substance hypothesis was Abraham Maslow's "chain of command of requirements". At the most reduced level, essential life-supporting necessities like water, food, and asylum were distinguished. A higher level comprised of physical and monetary security, while the third level included requirements of social acknowledgment, having a place, and love.

The fourth level consolidated confidence needs and acknowledgment by one's companions and at the highest point of the pyramid was saved for self-completion needs like individual self-sufficiency and self-heading. As per Maslow, the requirements of an individual exist in a consistent request, and that the essential lower level necessities should be fulfilled before those at more elevated levels. At that point, when the fundamental requirements are satisfied, they presently don't fill in as inspirations for the person.

The more a task takes into account development and obtaining of more significant level requirements, the almost certain the individual is to report fulfillment with their work. Moreover, the accomplishment of rousing individuals relies upon perceiving the requirements that are unsatisfied and assisting the person with addressing those necessities.

His methodology prompted the two-continuum model of occupation fulfillment where work fulfillment was put on one continuum and occupation disappointment was set on a second. Hertzberg's hypothesis perceived that work qualities produced by disappointment were very not quite the same as those made by fulfillment.

He distinguished the elements that add to each measurement as "sparks" and "cleanliness". The sparks are inherent elements that impact fulfillment dependent on the satisfaction of more elevated level necessities like accomplishment, acknowledgment, and opportunity for development. The cleanliness factors are extraneous factors that, for example, work conditions, pay and relational connections that should be met to forestall disappointment. At the point when cleanliness factors are poor, work will disappoint.

Essentially, when individuals are happy with their work, inspirations are available, yet eliminating the helpers doesn't consequently prompt disappointment. Work fulfillment relies upon the extraneous attributes of the work, comparable to the work's capacity to satisfy one's more significant level necessities of self-realization

2. Cycle Theories

Cycle theories endeavor to clarify work fulfillment by taking a gander at hopes and qualities. This hypothesis of occupation fulfillment recommends that specialists select their practices to address their issues.

Data sources are factors like insight, capacity, and exertion, while results incorporate things like compensation, acknowledgment, and opportunity. The hypothesis depends on the reason that works fulfillment is an immediate aftereffect of people's view of how decently they are treated in contrast with others. This "value hypothesis" suggests that individuals look for social value in the prizes they expect for execution. At the end of the day, individuals feel fulfilled at work when the info or commitment to a task and the subsequent result is similar to that of their collaborators.

The quintessence of this hypothesis is that assuming laborers set forth more exertion and perform better busy working, they will be repaid likewise. Inconsistencies that happen between expected remuneration and genuine result lead to disappointment.

If workers get short of what they expect or in any case feel as though they have been dealt with unreasonably, at that point disappointment may happen. Alternately, overcompensation may likewise prompt disappointment and the representative may encounter sensations of blame.

UNIT – IV

CONFLICT MANAGEMENT

MEANING OF CONFLICT

The term 'conflict' has a wide implication. It is dependent upon various understandings in various settings. It is by and large alluded to a mental perspective where an individual can't choose the conduct along these lines or that way. Here and there, the term is utilized as a distinction of assessment between two people or gatherings independent of their status in the organization. Conflict can be characterized as a distinction that exists between necessities, qualities, and interests of people or gatherings in an organization.

Conflict can be productive, and it tends to be dangerous. The differentiation depends on how the conflict is overseen. Conflict can't generally be kept away from. Appropriately oversaw conflict can help in bringing useful change.

The conflict is any circumstance wherein at least two gatherings feel themselves in resistance. It is a relational interaction that emerges from conflicts over the objectives or the strategies to achieve those objectives.

Hence, the conflict might be characterized as a communicated battle between in any event two related gatherings who see contradictory objectives, scant assets, and impedance from the other party in accomplishing their objectives.

DEFINITION OF CONFLICT

S. R. Robbins characterizes Conflict as "an interaction where an exertion is intentionally made by an individual or unit to impede another that outcome in baffling the accomplishment of others objectives or promoting of their inclinations."

According to Morton Deutsch, the conflict is a "circumstance at whatever point inconsistent exercises happen."

James D. Thompson characterizes, conflict as an authoritative clash is that conduct by hierarchical individuals which is extended contrary to different individuals.

According to Chung and Meggison, "Conflict is the battle between contrary or contradicting needs, wishes, thoughts, interests, or individuals. As indicated by them conflict emerges when people or gatherings experience objectives that the two players can't accomplish sufficiently".

Pondy said, "Conflict has been characterized as the state of target contradiction among qualities and objectives; as the conduct of intentionally meddling with another's an objective accomplishment; and as genuinely as far as antagonism. Enlightening scholars have clarified conflict conduct as far as target irreconcilable situation, individual styles, responses to dangers, and psychological contortions."

FEATURES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

The features of organizational conflict are as follows

1. It Helps in Analytical Thinking:

The conflict may actuate challenge to sees, suppositions, rules, approaches, objectives, plans, and so forth, which would require a basic examination to legitimize these as they are or make changes as required. As H. M. Carlisle has put it – "No circumstance is more impeding to an organization than releasing helpless choices unchallenged".

2. It Helps in Increased Cohesion

The conflict between various organizations creates union inside an organization and a more prominent feeling of gathering recognition to contend with pariahs. It helps in devotion and commitment to hierarchical objectives.

3. Conflict Promotes Competition

It has been seen that a few people are profoundly energetic by conflict and serious rivalry. For example, a teacher who has been denied advancement because of conflict inside the office may work more earnestly to demonstrate that he is more fit and merits an advancement. Consequently, it might prompt a significant degree of exertion and yield.

4. It Serves as a Foundation for Organizational Development

Conflict with the norm is a pre-essential to change. Imaginative and creative individuals are continually searching for grounds to shake things up. These moves lead to looking for options in contrast to existing examples which prompts authoritative change and advancement.

5. It Reduces Tensions

A few conflicts if unexpressed can prompt innovative contortions of truth, feeling of disappointment and pressure, high mental misrepresentations, and one-sided suppositions bringing about dread and doubt.

TYPES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

Assignment, jobs, measures, authoritative heading, outer pressing factor, and relationship issues, all make conflict. The types of organizational conflict are discussed below:

Type 1 Task Conflict

Task conflict identifies with the substance and objective of the work. As indicated by Graves, task conflict emerges among individuals from the group and influences the objectives and assignments they are endeavoring to accomplish. It tends to be founded on contrasts in vision, aim, and quality assumption. It is vital for the center and channels any undertaking conflict with the goal that these distinctions become shared and lead to enhancements in the manner and approach achieving current and future errand. Changing conflict over to agreeable rivalry may be one method of taking the best from the two sides.

Type 2 Role Conflict

Conflict encompassing jobs and obligations are particularly regular during or quickly following authoritative change, especially restructurings. Individuals might be hazy on who is answerable for which choices and yields.

For instance, after a global key business counseling firm rebuilt its administrative staff, a person who some time ago oversaw two key client portions was reluctant to surrender all the obligation to the new chief. He kept on addressing staff and issue orders while his substitution was attempting to set another bearing.

With two chiefs giving info, representatives were stuck in the center, which made a clash among them just as between the administrators.

To recognize the main driver of a job conflict, each gathering needs to look at their obligations just as different people. One or both may have to change their insight, and afterward, they should work together to explain who will deal with what.

Type 3 Process Conflict

This is identified with how the work completes. This type of conflict bases on, the interaction, techniques, steps, or strategies used to arrive at an objective. One individual may get a kick out of the chance to prepare while others may jump at the chance to make a plunge heedlessly. These distinctions in approaches or cycles can prompt correspondence breakdowns and eventually conflict. Solid contrasts in ways to deal with interaction will frequently prompt improved methods of taking care of work.

Process conflict generally emerges when two divisions, groups, or gatherings collaborate on an interaction. They may see the interaction distinctively and differ on how it ought to be cultivated or point fingers instead of imparting adequately when issues emerge. For instance, at a worldwide producer of hard work gear, three movements were associated with the creation of a machine, which frequently experienced low quality or low creation rates. No standard cycle existed to assemble the machine, and each shift accepted its methodology was ideal. On the off chance that one shift finished before the item was finished, the following gathering would either send the machine through without finishing it – which brought about low quality – or dismantle it and reconstruct it – which eased back creation.

To distinguish the underlying driver of cycle conflict, analyze the cycle controls set up and how representatives associate with them. Get groups or people to work together to characterize the interaction all the more adequately and set up correspondence channels to address issues.

Type 4 Directional Conflict

Directional clash emerges when organizations are compelled to reexamine their techniques and spotlight on more limited term exercises, as many did during the financial plunge. Representatives may not realize how to focus on long haul versus

transient requirements, or one office may work strategically while another remaining parts key. For instance, a provincial protection business, addressing a few unmistakable protection suppliers, was fostering a progression plan and chose a few chiefs to be prepped as cutting-edge pioneers. This activity brought about a directional clash because the administrators were hazy whether to zero in on gathering their momentary objectives or on the more extended term progression endeavors**.**

Type 5 External Conflict

External conflict emerges when pressures from clients or different partners sway interior choices. Late financial moves constrained organizations to change and adjust, for instance, by bringing down costs while giving upgraded client care. Deals or client assistance staff supporting clients' requirements may have collided with activities attempting to meet inward objectives.

For instance, a medical services programming organization was pushing to put up another item for sale to the public. Deals and client support representatives kept on bringing client contributions to the programming bunch, which put forth a valiant effort to fuse the thoughts into the item. As the solicitations kept on coming in, it expanded the advancement cycle past the arranged delivery date. At the point when the board, at last, chose to deliver the item minus any additional upgrades, extra conflict emerged because clients presently griped that their sources of info are not joined.

To recognize the main driver of outer conflict, inquire as to whether anybody inside has the control to determine the issue. The arrangement may include cooperation among a few divisions to acclimate to the outer pressing factors all the more adequately.

Type 6 Relationship Conflict

It centers around the relational relationship. They are straightforwardly among individuals and might be over jobs style, assets, or even characters. This conflict can infiltrate and harm all parts of an organization. Relationship conflict can rapidly request all the consideration and energy. Although helpless science between people can exist, the most relational conflict will, in general, develop from the other five wellsprings of conflict. For example, when two directors endeavor to coordinate

similar divisions or when representatives unexpectedly see outside conditions, relational conflict assembles.

Be that as it may, on occasion, the real relational conflict may exist. This made conflict between the pioneer and the group, which influenced execution. To discover the underlying driver of relational conflict, search for a specific inclination or bias. Will negative feelings be survived? An open, direct discussion is consistently the most ideal approach to bring issues out in the open and start chipping away at a goal.

LEVELS OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

The conflict may emerge at any level in an organization beginning from a singular level to a hierarchical level. The three primary levels of conflicts are discussed below

1. INDIVIDUAL LEVEL CONFLICT

Individual level conflict shows that human conduct is coordinated by needs, which direct the exercises of a person. Before joining an organization, the people attempt to coordinate with their necessities with the organization's contributions as far as to pay bundles or different advantages. Nonetheless, on the off chance that they notice any disparity with their associates in the organization, it might bring about a conflict at the individual level. Such a conflict may prompt pressure, dissatisfaction, and horrendous conduct in people.

The individual-level clash can be bifurcated into two classifications, which are as per the following:

a. Intra-Individual Conflict:

Emerges inside the individual and is viewed as mental. It is of two kinds: They are

i. **Objective Conflict –** Refers to a conflict where an individual or a gathering needs to bargain its objectives for the accomplishment of hierarchical objectives. In the objective clash, the individual or gathering objectives are not lined up with the hierarchical objectives.

ii. **Job Conflict –** Occurs when people understand that their normal jobs are unique from real jobs.

b. Between Individual Conflict:

Refers to a sort of conflict that happens between two people. For the most part, this conflict emerges because of the accessibility of scant assets or prizes. It can likewise happen because various individuals have various assessments, demeanor, esteem framework, and way of working.

2. GROUP LEVEL CONFLICT

Group level conflict refers to the uniqueness, rivalry, or conflict between two gatherings of the organization, like administration and staff. Gathering level clash can be classified into intra-bunch conflict and between bunch conflict, which is referenced as follows:

i. **Intra-Group Conflict –** Refers to a conflict that happens inside a solitary gathering.

ii. **Between Group Conflict –** Refers to a conflict that happens between at least two gatherings. Intergroup clashes are oftentimes seen inside an organization when two offices are in the conflict with one another to get scant assets.

3. ORGANIZATIONAL LEVEL CONFLICT

Organizational level clash refers to the conflict which happens at the level of the whole organization. It is of two kinds they are,

I. Intra-Organizational Conflict

This refers to the conflict happening inside an organization. Intra-hierarchical level conflict can be of three sorts, which are as per the following:

a. Horizontal Conflict

This demonstrates that there can be a conflict between two practical gatherings at a similar progressive level. It can happen on account of different reasons, like shared assets and interdependency, and objective inconsistency. For instance, now and again, the assets, like printers, might be utilized by various offices simultaneously, prompting a long line of archives to be printed. This may bring about a delay in activities. Any confusion in information and figures of the reports that are shared by two reliant offices may likewise prompt clash. In like manner, the objectives of one division may meddle with the objectives of another office, prompting objective incongruence and conflict.

b. Vertical Conflict

Vertical Conflict refers to the conflict between various progressive levels, for example, between a prevalent and subordinates. Vertical clashes can happen given lacking or insufficient correspondence and contorted discernments. For instance, if better delegates a few obligations than the subordinates, however, neglects to give clear directions then a conflict may emerge between the subordinates and the manager concerning the duties.

ii. Between Organizational Conflict

This refers to the conflict happening between at least two organizations. Organizations having a place with the same industry may enjoy deceptive practices and undesirable rivalry due to authoritative conflict.

STAGES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

Louis R. Pondy in his book Conflict, "Authoritative Concepts and Models" has composed that there are five phases of conflict and they might be referenced as follows:

1. Latent conflict
2. Perceived conflict
3. Felt conflict
4. Manifest conflict and
5. Conflict Aftermath.

1. Latent Conflict

In this sort of conflict, rivalry frames the premise, when the total requests of members for assets surpass the assets accessible to the organization. There are four fundamental kinds of inactive conflicts and they are:

(a) opposition for scant assets,

(b) drive for independence,

(c) difference of sub-unit objectives,

(d) job conflict.

Self-rule needs to structure the premise of conflict when one gathering either tries to practice command over some action that another gathering views as its area or looks to protect itself from such control. Objective uniqueness is the wellspring of conflict when two gatherings that must co-work on some joint action can't agree on the coordinated activity. At least two kinds of dormant conflicts may likewise be available simultaneously.

2. Perceived Conflict

Another is of his view that apparent conflict happens because of the gatherings misconception of one another's actual position. The conflict may here and there be seen when no states of dormant clash exist and idle conditions might be available in a relationship with no of the members seeing the conflict. Such a conflict can be settled by improving correspondence between the gatherings.

3. Felt Conflict

The significant differentiation between seeing clash and feeling conflict is that x might know that he is in genuine conflict with y over some strategy. However, this may not make x tense or restless and it might have no impact at all on x's fondness toward y'. The personalization of conflict is the instrument that makes numerous individuals worried about dysfunctions of conflict. At the end of the day, it causes them to feel the conflict.

There are two clarifications for the personalization of conflict

(i) The conflicting requests of proficient organization and individual development make tensions inside the person. Nerves may likewise result from character emergency or extra-organization pressures. People need to vent these nerves to keep up inside balance,

(ii) Conflict becomes customized when the entire character of the individual is engaged with the relationship.

4. Manifest Conflict

By manifest conflict we mean any of a few assortments of conflictful conduct like open animosity, indifference, harm, withdrawal and ideal acquiescence to rules aside from jail riots, political transformations and outrageous work agitation, viciousness as a type of show conflict is uncommon. The thought processes towards viciousness may remain, yet they will in general be communicated in less savage structures.

5. Conflict Aftermath

The result of conflict may have either certain or negative repercussions for the organization relying upon how the conflict is settled. If the conflict is made plans as per the general inclination, everything being equal, the reason for a more co-usable relationship might be laid; or the members in their drive for a more arranged relationship may zero in on inactive conflicts not recently saw and managed.

Then again, if the conflict is simply stifled however not settled, the idle states of conflict might be exasperated and detonate in a more genuine structure until they are amended. This conflict is classified as a "Conflict result".

FACTORS OF ORGANIZATIONAL CONFLICT:

The accompanying six factors help in surfacing conflict in anorganization:

1. Heterogeneity amongst members
2. Incongruence in status hierarchy
3. Role dissatisfaction
4. Defective formalisation
5. System of decision making, and
6. Merging conflicting units.

Factor 1 Heterogeneity amongst Members

In huge organizations heterogeneity among individuals is unmistakably seen because of social and strict foundation, qualities and convictions, instructive level, age factor, and so forth at the appointed time of time, heterogeneity is probably going to be supplanted by homogeneity.

Factor 2 Incongruence in Status Hierarchy

Conflict additionally happens because of workplace or overlooked sensations of changed divisions and units and not being given the imperative status in the hierarchical design. Consequently, it turns into a status and self-image issue of the staff.

Factor 3 Role Dissatisfaction

This happens to people and divisions due to not assigning them the ideal jobs they might want to perform. Simultaneously, these jobs have been distributed to some others and divisions by the organization according to their choice. This job conflict regularly happens when the conventional expert in the organization stops working or gets inadequate. The goal of conflict in such a condition is just conceivable when an appropriate proper movement is apportioned.

Factor 4 Defective formalisation

Formalization implies the type of rules and guidelines, normalizing the personal conduct standard of people in an organization. If the jobs of people and the units are clear cut in a way lessening the opportunity of conflict. Regardless, if formalization is deficient, the odds of conflict over jobs, capacity and purview are probably going to increment.

Factor 5 System of decision making

In an organization, the dynamic is a significant part of the executives. This framework should be smoothed out in a division. The individuals who are approved to make significant choices on authoritative, monetary, and discipline matters, and so on, be indicated and let known to the offices, sub-segments, and units.

Simultaneously, experts for routine choices for smooth working must be assigned to all responsible for offices and units according to the authoritative necessities. This will stay away from disarray and clashes.

Factor 6 Merging conflicting units

In an organization, where at least one units are prone to conflict on different issues and which they care not to determine, is anything but a sound circumstance. In such cases, job clashes, inner self issues, insufficient execution information, and so on, should be assessed by the administration and if essential, consolidation of such

units is suggested in a suitable way keeping in see the wellbeing of the organization to stay away from the conflict.

PATTERNS OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

The different patterns of conflicts in an organization can be principally viewed as follows:

1. Behavioural Pattern
2. Structural Conflict, and
3. Resource.

1. Behavioural Pattern

In the majority of the organizations, it has been seen that the issues are fundamentally identified with individuals. For instance, singular conflicts show because of different causes like inadmissibility, vulnerability, and contrariness. At the point when individual aims for the outcome and doesn't get it, it gets contrary with a desire to accomplish. Hence, there is no fulfillment. Unsuitability and vulnerability are constantly seen among people because of different reasons. A conflict between people can come up given:

(i) Frustration, and

(ii) Goal conflict.

(i) Frustration

This happens in a person's standard of conduct when his inspirational drives are forestalled preceding arriving at the ideal objective. Dissatisfaction prompts numerous other mental issues like dynamic and abstract vulnerability to discover legitimate other options. The solution for such circumstances is the fitting inspiration of the person to acknowledge the choices to stay away from clashes.

(ii) Goal Conflict

Any place a condition of contending objectives exists, it makes the conflict between people, for one isn't in a situation to choose from proper plan to strike coordinated effort adequate to all.

Similarly, there might be various organizations having their belief systems. The perspectives on these organizations and the administration may not be comparable.

In this way, to the greatest advantage of the organization, the administration and organizations may need to team up for smooth working. The joint effort is very fundamental when accomplices are committed to various responsibilities and a trade-off may antagonistically influence their inclinations.

2. Structural Conflict

Structural conflict in an organization can be separated into four primary heads:

i. Hierarchical

ii. Functional

iii. Line and staff, and

iv. Formal and informal.

i. Hierarchical conflict

It is that conflict, which exists among various degrees of the board of an organization. For instance, the top administration may conflict with the central administration.

ii. Functional conflict

This surface between different utilitarian divisions of the organization. For example creation office having a conflict with the showcasing division.

iii. Line and staff conflict

This might be expressed as the conflict between individuals from line and individuals from the staff. This typically happens, for the staff individuals have no authority over the line the executives.

iv. Formal and informal conflict

This is as per normal procedure, happens between formal organization and casual organization existing in a foundation.

Formal Organizations are organized to give, hierarchical interest. They are regularly framed to accomplish the explicit undertaking of an organization. They are shaped under conventional principles and guidelines. While casual organizations are made for fulfilling the different social necessities of a person. Here the conflict

happens on occasion when 'Authoritative Needs' and 'Social Needs' conflict with one another.

CAUSES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

The reasons for the conflict inside an organization might be separated under the following heads:

Cause 1 Reliance among Departments and Groups

Though reliant is the beginning of the cutting edge frameworks approach, it causes all the more frequently, among divisions and gatherings. Shared reliance causes conflict when assets are restricted inside the organization. With restricted assets, each division or gathering attempts to extend its need as basic.

The office or the gathering which oversees more prominent offer by control causes disappointment in the division, which may have been denied of even its authentic requirements. It is absurd to expect to develop an idiot-proof technique for conveying similarly or even evenhandedly the restricted assets of the organization as cash, faculty, and gear among various divisions of organizations. Henceforth, the conflict will naturally emerge till the asset position improves. As the reliance on the assets builds, the occurrence of conflict is should increment unchecked.

The other wellspring of conflict is the organization in the planning of the exercises. Now and then the exhibition of one division/bunch relies upon the finish of the errand by another office/bunch inside the timetable. On the off chance that one neglects to finish the errand on schedule, the other division can't begin and finish its exercises. Time is additionally restricted on account of people. Inside the restricted time factor, various exercises are relied upon to be performed inside the time requirement. The main driver of conflict is a relationship, which happens because of specialization. More prominent specialization, more noteworthy the reliance, and more prominent reasons for the conflict inside the organization.

The conflict emerging out of specialization turns into every one of the more intense if the outside conditions are not appropriately anticipated.

Cause 2 The distinction in Goals

The distinction in objectives among various subunits or divisions may cause conflict.

This distinction among subunit objectives is identified with four attributes of the organizations:

a. Shared reliance on restricted assets.

b. Serious award frameworks.

c. Contrasts in singular objectives.

d. Contrasts in authoritative working objectives.

At the point when assets are restricted and the working level laborers request high wages, a conflict may emerge between the working power and the administration. The administration thinks about the interest as ill-conceived and inopportune with regards to the asset limitation. A serious award framework additionally produces conflict among various units and gatherings. Any gathering, which presses hard, compensates more and prevails with regards to getting. It will cause conflict among different individuals from the gathering.

The contrast in singular objectives likewise acquires conflict in the organization. People having heterogeneous people contingent upon their diverse ways of life, socio-political foundation, and attitudinal advancements are should have varying individual objectives. This distinction is showed even in the departmental or gathering objectives. No consistency could be shown up under idle heterogeneity. The clashing gatherings legitimize their disparities on the vindication of subjectivity in operational objectives. It appreciates on the organizers to set down even the activity objectives explicitly and dispassionately.

Cause 3 Contrasts in Perceptions

Insights might be expressed as the way toward accepting data however various faculties which is deciphered and placed in a coordinated example based on experience. Insight is a mental component of human character, which relies upon the data and correspondence framework on one hand and the character advancement of individuals on the other. Character, having psycho–actual components, is projected

in the realm of the conditions in which the individual has been raised. Thus, various individuals and gatherings have various discernments about specific occasions and exercises in the organization. Individuals having the impression of an unfeeling disposition towards work, are well-suited to conflict with individuals having a view of work as love. Insight likewise relies upon the wellspring of a stream of data. Time skyline likewise adds to distinction in discernments. The contrast in the time skyline is additionally identified with the position involved by the individual in the organization and the assignments performed by individuals in various units, segments, and offices.

APPROACHES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

There are two approaches of organizational conflict. They are

Conventional and Modern Approaches to Conflicts

At the point when an individual think about a conflict, he immediately imagines that something untoward has occurred. It is a wonder that can't be stayed away from in any organization. The conflict could conceivably be beneficial to the organization. In the new past, this point of view of conflict in the worldwide organizations has come out with imagining that there is a social contract in the way to deal with the conflict.

The scientists directed by the executive's specialists have communicated the assessment that individuals with Eastern culture like China, Korea, Japan, Taiwan, and other Asian nations and the Western nations like USA, Canada, and so on, have various ways to deal with discover conflict arrangements.

The fundamental contrast in Western culture is by all accounts profoundly Individualistic' esteeming singular necessities, accomplishments, and so on, over bunch needs and accomplishments. While Eastern culture is by all accounts exceptionally 'collectivistic', esteeming bunch needs and accomplishments far beyond singular necessities and accomplishments.

This doesn't demonstrate completely that the conflict viewpoints are to be taken consistently on the social foundation alone. Be that as it may, the social foundation seems to frame a significant factor while understanding and moving toward conflict circumstances.

APPROACH 1 TRADITIONAL APPROACH

In a conventional way to deal with conflict, there are two kinds of reasoning

i. Classicists (in light of old-style regular assessment)

ii. Neoclassicists (accentuation on singular brain science).

I. Classicists:

This methodology depends on normal assessment. The methodologies or methods of expressing gratitude toward are given underneath

a. Not to allow the conflict to show up.

b. If at all the conflict shows, it ought to be disposed of immediately.

c. Wellspring of conflict is to be distinguished and be forestalled until the end of time.

Classicists feel that these strategies could be accomplished intentionally through a distinct power construction, obligation, and responsibility of the concerned workforce in the progression.

ii. Neoclassicists:

This is the customary methodology zeroing in on singular brain science. They have the accompanying explicit perspectives:

a. Understanding the individual brain science and personal conduct standard.

b. Creating and empowering casual participative administration.

c. Keep away from singular disappointment and achieve amicability in the organization.

d. Casual gatherings are to be urged to accommodate the inadequacies of formal organization.

e. Occupation enhancement and augmentation in an organization can adjust work fulfillment to individual just as gatherings.

f. They are likewise of the assessment that participative popularity-based way to deal with a dynamic framework might be a key to progress.

APPROACH 2 MODERN APPROACH

Pioneers have the view that conflict is a characteristic wonder. The conflict is a piece of the design without which there is no likelihood to have 'change', developments, and progress.

A portion of the cutting edge sees regarding conflict are given beneath:

i. Conflict is characteristic in an organization.
ii. Conflict consistently isn't negative or unmistakable.
iii. It happens, when an adjustment of the authoritative construction is required.
iv. Conflict shows when there is an issue for an individual or a gathering in dynamic.
v. Conflict in an organization is known as a solid mentality to bring changes and developments for progress gave the expectations positive.
vi. Contrasts of assessment among the educated people and work bunch bring novel thoughts. With regards to conflicts, the people, gathering, and organization comprehend the upsides and downsides of the issue, and it is advantageous in such cases to acknowledge the best view.
vii. Clashes should be taken in acceptable soul and appropriately took care of by the administration since they have positive and adverse results.
viii. Present-day the executives should concentrate completely on the conflict and go to a choice, regardless of whether beneficial or something else.

MAIN GUIDELINES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

Conflict incitement may be needed in organizations where there is a lot of laziness, individuals transform into 'teacher's pets' and don't pose any inquiries, when there is no aggressive soul between gatherings/people, when everybody attempts to show up at an agreement at any expense and so forth.

S. R Robbins had offered certain rules to animate conflict in an organization consequently:

I. Correspondence:

Administrators can control messages to animate conflict. Uncertain or compromising messages support conflict. Data that a plant will close, that a division is to be cleared out, or that a lay-off is sure can decrease aloofness and power individuals to stand up to their disparities to animate novel thoughts and power re-assessment of current practices and so on In some cases, a chief can likewise divert

messages and modify channels to empower conflict. Insightfully planted reports in the casual channels can likewise fill a valuable need.

ii. Getting Outsiders:

A usually utilized technique for 'stirring up' a stale unit or organization is to get individuals whose foundations, perspectives, values, and administrative styles change altogether from the prevalent standards. Presentation of heterogeneous individuals into the organization helps in upsetting the norm (for instance, recommending inventive thoughts, offering dissimilar alternatives, exhibiting inventiveness, and so on) bringing back life a stale organization.

iii. Rebuild the Organization:

Changing the construction of an organization is an amazing method of making a conflict. Separating old work gatherings and divisions to rearrange them so they have new participants or obligations will make vulnerabilities that call for corrections right away. Conflict that creates during this period may at last prompt improved techniques for activity as individuals attempt to conform to new conditions.

iv. Empowering Competition:

The utilization of rewards, motivating force pay and grants for astounding execution will invigorate rivalry. Such motivations, when directed appropriately, encourage a serious soul among people and gatherings. The conflict will be beneficial as one gathering battles hard to outshine the other.

ADVANTAGES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

Usually conflicts lead to a positive or useful result. Some of the advantages of conflicts are as follows:

1. Give opportunity to self-assurance through investigating the circumstance.
2. Assists with looking for an explanation.
3. Produces testing soul among people/chiefs.
4. Creates soul of solidarity even among heterogeneous gatherings when wellsprings of conflicts are normal.

5. Demonstrates the circumstance calls for development.
6. Long-standing issues can be managed through the inventiveness of individuals in settling circumstances.
7. Now and then clashing circumstances are made to redirect the consideration from numerous different issues in the organization.
8. Prompts self-improvement and change.
9. Goes about as a significant energizer for change.

DISADVANTAGES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

Conflicts are once in a while terrible and need surely disposal because of following reasons:

1. Wastage of time and endeavors, influences the profitability of people.
2. Individuals work for their deformities/interests instead of the hierarchical target.
3. Makes doubt in the psyche against the individual, organization, or executives.
4. Increment representative's turnover.
5. Makes unfaithfulness and defiant mentality and loses imagination.
6. Uncertain indignation among individuals.
7. Expanded character conflicts.
8. Less confidence among individuals.
9. Mental prosperity is compromised.
10. Establishes negative environment.
11. Gathering attachment is disturbed.
12. Make pressure on individuals.
13. Prompts dissatisfaction.

DIFFERENT WAYS FOR CONFLICT RESOLUTION:

There are five unique manners by which conflict is settled:

Way 1. The Competing Style

The contending style is utilized when an individual need to make a speedy move, settle on disliked choices, handle imperative issues, or when one requirements security in a circumstance where non-cutthroat conduct can be misused. To foster this style, one should foster the capacity to contend and discuss, utilize his position or position, affirm his assessments and sentiments, and figure out how to express his position and persevere.

Abuse of this style can prompt the absence of input, decreased learning, and low strengthening. This can bring about being encircled by "Teacher's pets". Individuals who abuse the contending style frequently utilize provocative proclamations because of the absence of preparing on relational abilities.

At the point when abuse is taken to a limit, the individual will make blunders in the execution of the assignment by retaining required data, talking despite someone else's good faith (or "manipulating"), utilizing eye movements and motions intended to communicate dissatisfaction, and making interruptions by playing or interfering. Abuse of this style can be shown through steady pressure or outrage and intermittent upheavals of rough temper.

Underutilization of the contending style prompts a brought down degree of impact, hesitation, moderate activity, and retained commitments.

Way2. The Avoiding Style

This style is utilized when you don't fulfill your interests or the worries of the other individual. This style is low self-assuredness and low co-operative. The objective is to delay. It is fitting to utilize this style when there are issues of low significance, to lessen pressures, or to delay. Aversion is likewise fitting when you are in a low force position and have little power over the circumstance, when you need to permit others to manage the conflict, or when the issue is indicative of a lot bigger issue and you need to chip away at the center issue.

Abuse of the evasion style can bring about a low degree of info, dynamic as a matter of course, and permitting issues to rot, which can create a breakdown in

correspondence between colleagues. This can repress meetings to generate new ideas from being profitable and can keep the group from work. Individuals who abuse evasion, feel they can't talk honestly unafraid of repercussions. The abuse of conflict evasion can frequently be an aftereffect of youth encounters, past business-related episodes, and negative encounters with compromise.

Practices related to the abuse of evasion incorporate being quiet, melancholy, and untruthful. A milder type of evasion conduct is the point at which the colleague lingers about completing work and purposely takes a contradicting perspective improperly during a dynamic circumstance, or is meek, removed, or timid. Outrageous practices can happen when evasion is abused. An individual starts to be negative, basic, and mocking.

Underuse of the aversion style brings about hostility and hurt sentiments. Likewise, work can become overpowering because an excessive number of issues are taken on the double, bringing about a failure to focus on and delegate. At the point when aversion is underused, a colleague may reject that there is an issue and permit their hurt sentiments to forestall correspondence.

Way 3. The Compromising Style

This style is modestly confident and decently co-employable. The bargaining style is utilized with issues of moderate significance when the two players are similarly amazing and similarly dedicated to restricting perspectives. This style produces brief arrangements and is fitting when time is a worry, and as a reinforcement for the contending and working together styles when they are ineffective in settling the circumstance.

Bargaining abilities incorporate the capacity to impart and keep the exchange open, the capacity to discover an answer that is reasonable for the two players, the capacity to surrender part of what you need, and the capacity to appoint worth to all parts of the issue.

Abuse of the bargaining style prompts loss of long haul objectives, absence of trust, making of a pessimistic climate, and being seen as having no firm qualities. Abuse of giving and take can bring about satisfying concessions to keep individuals without settling the first clash. Underuse prompts pointless conflicts, incessant force battles, and ineffectual arrangement.

Way 4. The Collaborating Style

The Collaborating Style is the point at which the worry is to fulfill the two sides. It is exceptionally emphatic and profoundly co-usable. Proper employments of the teaming up style incorporate coordinating arrangements, picking up, combining viewpoints, acquiring responsibility, and improving connections. Utilizing this style can uphold open conversation of issues, task capability, equivalent appropriation of work among the colleagues, better conceptualizing, and improvement of inventive critical thinking.

This style is suitable to utilize habitually in a group climate. Working together abilities incorporate the capacity to utilize dynamic or powerful tuning in, go up against circumstances in a non-compromising manner, investigate input, and recognize hidden concerns. Abuse of the teaming up style can prompt investing an excessive amount of energy in minor issues, dissemination of duty, being exploited, and being over-burden with work. Underuse can bring about utilizing convenient solution arrangements, absence of responsibility by other colleagues, debilitation, and loss of development.

Way 5. The Accommodating Style

The Accommodating Style is previous your interests to fulfill the worries of others. This style is low emphatics and high co-operative. The objective is to yield. The obliging style is suitable to use in circumstances when you need to show that you are sensible, foster execution, make generosity, keep harmony, retreat, or for issues of low significance. Obliging abilities incorporate the capacity to forfeit, the capacity to be magnanimous, the capacity to comply with orders, and the capacity to yield. Abuse of the obliging style brings about thoughts standing out enough to be noticed, limited impact, loss of commitment, and confusion. Individuals who abuse the obliging style display an absence of want to change and ordinarily exhibit tension over future vulnerabilities.

Underuse of the obliging style can bring about an absence of affinity, low spirit, and powerlessness to yield. At the point when the obliging style is underused, an individual may show a lack of concern as a method of not tending to the outrage or hurt.

ORGANIZATIONAL CONFLICT HANDLING MODELS

There are two conflict handling models. They are

I. Pondy's Conflict Episode Process:

Pondy fostered a conflict cycle model, which is valuable to see how a conflict begins. He has depicted five stages that he calls as 'conflict scene' as talked about underneath:

1. Dormant Conflict

It is the main phase of conflict advancing circumstances shows up on the scene between people parched gatherings. In this stage potential clash actuating powers exit. For instance, interest for different assets by divisions when some may get and be fulfilled and others may not get and be disappointed. Thus there may exist, a circumstance between two gatherings. At this stage, the seed of disappointment has been planted.

2. Felt Conflict

At the point when one gathering disappoints the longing of another gathering, individuals see that a clashing circumstance exists. For instance, the outreach group may require an extra financial plan for special exercises which the money office may not deliver. The outreach group may credit the absence of account as a likely reason for the fall in sales. Subsequently, conflict between the two may mix. At this stage, the conflict doesn't surface.

3. Show Conflict

At this stage, there isn't just acknowledgment or affirmation of conflict yet in addition appearance of conflict by clandestine or obvious conduct. It is a phase of an open question. The two players devise their techniques to confront one another. Outreach groups may make the point for extra assets for limited-time exercises, particularly during celebration season. The accounting office may transparently turndown the solicitation since the nonconformist has assigned extra assets for the obtainment of better crude materials for the creative division. Outreach groups may contend that better crude materials have no significance except if the realities are brought to the notification of costumers, which must be done through the special mission. The discussion might be ceaseless and disappointing.

4. Compromise

There can be the goal of conflict and once the conflict is settled between two gatherings, there is consistently a gathering, which is looser because the goal is the result of win-lose or the trade-off system, a phase is set for the ensuing crash scene.

5. Conflict Aftermath:

A gathering, which feels crushed, may begin arrangements and be keeping watch for the attack to render the retribution. Conflict consequence is an immediate capacity of the aftereffects of the compromise style embraced and practiced in some random circumstance.

II. Thomas – Kilmann Conflict Handling Model:

At whatever point we deal with an issue related to hierarchical clash the arrangement is there as refereeing methodologies. Kenneth Thomas and Ralph Kilmann fostered their model of how we manage conflict while cooperating at the University of Pittsburgh.

Their thoughts depend on research perceptions and on the all-around regarded mental hypothesis (Jung, Blake, and Mouton, and so on). The model depicts how people act when confronted with the conflict in a circumstance where the worries of two individuals give off an impression of being contrary.

In the same way as other such models, there is nobody right style to deal with conflict adequately requires the two players to be flexible. Be that as it may, we will each have our favored style(s), and it assists with staying alert about which ones these are, and how to stretch out into the other boxes on the lattice.

The techniques ordinarily received by the organization are as per the following:

1. Evasion:

In this, the clashing gatherings may either pull out or hide the inconsistency. Organization utilizes keeping away from techniques. Where there is a clear benefit of holding on to determine the conflict. Staying away from is proper if organizations are excessively occupied with more significant concern.

We don't seek after our position, or that of the other individual, thus don't address the conflict. We may essentially not discussion about it, defer the issue, or pull out from the circumstance. Aversion is compelling when the circumstance is

accused of feeling that will forestall judicious conversation when you have no possibility of fulfilling your interests, (e.g., organization strategy) or when others may be better positioned to determine the issue.

2. Rivalry:

It is a sort of win-lose approach in which an individual tries to fulfill their advantage, paying little heed to the effect on different gatherings to the conflict. Hierarchical procedures are utilized when they manage solid characters. In this senior individuals utilize their ability to diffuse the conflict. We intend to affirm or 'win' our situation with no worry for the necessities of the other individual.

We utilize whatever power (rank, insight, and so forth), we can accomplish this objective. Contending conduct can be viable in crisis circumstances, or where extreme activities are required that are not in light of a legitimate concern for the other individual, e.g., cost decreases, redundancies, rules, and order.

3. Collaboration

In collaborating, the events aim to clear up the hassle with the aid of using clarifying variations instead of with the aid of using accommodating diverse factors of view. It is a sort of win-win answer that lets in each event to gain their desires. The use of collaborations is irrelevant whilst time is of the essence, troubles are unimportant, and desires of different celebrations are incorrect or illegal.

Collaborating is taken into consideration as one of the pleasant techniques, specifically whilst the business enterprise hobby is on the stake, this technique is usually used whilst business enterprise experience that the priority is critical. This technique is used mainly in all of the organizations, in which we need to clear up interpersonal war. It promotes innovative hassle-solving. It takes greater time than different techniques. We actively painted with the opposite character to meet absolutely the worries of each event. We examine and collect data, are looking for out underlying reasons, and attempt to see the problem from each side, so that neither facet has to deliver ground.

Collaboration allows merging very specific insights on a hassle, (e.g., the answer is one which neither character might have produced alone), to advantage dedication from others who will need to put into effect the answer and to construct long-time period partnerships.

4. Accommodation:

It is a sort of lose-win state of affairs in it one celebration seeks to appease an opponent, that celebration can be inclined to vicinity fighter hobby above his or her personal, i.e., in short, one celebration inclined to be self-sacrificing. When war is upon the pretty unimportant issue, business enterprise to remedy the war makes use of accommodating techniques.

We forget about our worries for the pastimes of the opposite character. We generally tend toward selfless generosity – even charity – and are completely non-competitive. Accommodation is beneficial for a longer period, e.g., giving in in this factor will construct higher members of the family with inside the future, or whilst concord is greater critical than this precise issue.

5. Compromising:

It is a well-familiar method for resolving war. In it, there isn't any clear winner or loser. It is a sort of state of affairs wherein every celebration is inclined to surrender something. Its use is suitable whilst cooperation is critical however time/sources are restrained or locating an outcome, even much less than pleasant is higher than being with none answer. It isn't always appropriate whilst an innovative answer is essential.

Compromising techniques come below the second one desire with the aid of using the business enterprise. Organizations use compromising methods whilst they're dealing the fairly critical troubles. It can frequently result in a brief answer. We purpose for an answer that each event can accept, which in part satisfies their worries. It calls for a willingness to offer and take and assumes each side is capable of delivering ground. Compromise is beneficial for reaching a temporary agreement to a complicated issue, or an expedient answer below time pressure, and whilst pleasant your worries, at the same time as critical, isn't always really well worth the attempt or disruption of greater assertive styles.

It is the position of the supervisor to have a view approximately his unit activities. The personnel need to be keenly considered frequently. Unfortunately, whilst coworkers are sad with every different or their paintings state of affairs, they're now no longer constantly in advance approximately what's bothering them. Instead, they will be stuffed with irritated however in no way strive to expose it.

CAUSES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

These are the causes of organizational conflicts. Let us discuss them briefly:

1. **Conflicting Needs**– Whenever human beings compete for scarce sources, recognition, and strength war can arise.
2. **Conflicting Styles**– Because men or women undergo unique, all of them have specific styles, all and sundry ought to apprehend their fashion and discover ways to paintings with others who've specific fashion.
3. **Conflicting Perceptions**– When character have trade pix of the identical stimulus and every will attend and interpret the statistics in a relatively specific manner. In this human beings can also additionally view the identical incident in dramatically specific approaches memos, overall performance reviews, rumors, and hallway feedback may be assets for conflicting perception.
4. **Conflicting Goals**– Problem can arise whilst human beings are answerable for specific duties in reaching the identical goal.
5. **Conflicting Roles**– This war takes place whilst one assignment is assigned to greater than one character and might placed sure constraints to the position.
6. **Different Personal Values**– Differing private values politics, religion, can reason war, coloration ethnicity variations can result in war.
7. **Unpredictable Policies**– Whenever regulations are modified erratically carried out or nonexistent false impressions are probably to arise. The absence of clean regulations or regulations which are continuously converting can create a surrounding of war.
8. **Informational Factors**– When diverse factors of perspectives had been developed.

CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

The following are the traits of war discovered from the definitions stated above:

1. **Two or greater events** – There need to be or greater people or companies required for enterprise war. In present-day instances, paintings play with the aid of using the now no longer people however institution of man or woman & they

achieve organizational targets and desires. While acting in companies there are the possibilities of distinction of opinion, the factor of view, expectancies, etc.

2. **Conflicting targets and desires, evaluations** – While acting in companies, interacting with every different, conflicting condition can also additionally rise because of specific evaluations, expectancies, targets or desires, etc.
3. **Sudden and unplanned events** – Most of the conflicts arise suddenly, spontaneously. They're unplanned. Few of the conflicts can be deliberate for his or her incidence whilst the enterprise will become static and rigid and the pinnacle control needs to place existence within the enterprise and to make it dynamic.
4. **Expressed with the aid of user behavior and skilled with the aid of using** others-The conflicts are expressed with the aid of using the involved events in specific approaches and forms thru their behavior or behavior mindset and moves and is skilled with the aid of using others or managers.
5. **Conflict creates limitations within the clean go with the drift of paintings** – Generally, conflicts hinder the clean go with the drift of paintings, it's far disruptive, interruptive, and impairing in nature, consequently, it will become hard to gain the organizational desires.
6. **Opposite viewpoints of the events** – Whenever there are contrary evaluations, viewpoints, ideas, thinking, and attitudes on any concern matter, troubles or occasion war state of affairs can also additionally rise.
7. **Inter-organizational conflicts** – When conflicts arise among specific companies are known as inter-organizational conflicts.
8. **Intra organizational conflicts** – When conflicts arise among people or companies of people operating within the enterprise are referred to as Intra organizational conflicts.
9. **Conflicts fluctuate from the competition** – Competition among people departments targets to win over the opposite with none interference in the hobby of different. But in war, there's a sturdy competition and intervention to reason disruption of the pastimes and items of others.

10. **Adverse effects** – The impact of the war is constantly adverse at the enterprise, ended in delays in choice-making, wastage, misuse and destruction of diverse sources, inefficiency in paintings overall performance, and breakdown of go with the drift of paintings. Organizations boom and improvement will be stopped.

MODELS OF ORGANIZATIONAL CONFLICTS

L. R. Pondy has developed 3 models of organizational conflict, They are

(1) Bargaining model

(2) Bureaucratic model and

(3) Systems model.

(1) Bargaining model

The dialogue model covers conflict among interest teams that are competing for scarce resources, for example, labor-management conflicts, line employees conflicts, budgeting processes. We tend to might have integrative dialogue wherein the parties compose to extend the full quantity of resources on the market to competitory parties.

Alternatively, we tend to might have distributive dialogue whereby every party uses bluffs and threats and conceals real needs and information concerning its real strength. In the distributive (competitive) method every party adopts strategic dialogue ways to extract most benefits. It tries to win public and or government support and sympathy to get1 favorable results.

While in the integrative dialogue method we've co-operative spirit and free yet as open communication between the rival parties to evolve reciprocally satisfactory solutions to the conflicts. Here, there's no emphasis on the utilization of power or pressure tactics. beneath integrative process, labor and management can attempt to extend productivity and thereby increasing returns to each labor and management.

Taylor's scientific management is very geared toward an integrative bargaining method between labor and management. once the productivity rupee enlarges in its size, the individual share of labor and capital is certain to increase within the fruits of

prosperity. The capital budgeting method additionally adopts the dialogue model to resolve conflicts among departments' competition for scarce investment funds.

(2) Bureaucratic model

Bureaucratic conflicts arise from tries to compel obedience to rules, orders, and organizationally prescribed attitudes, and behavior. The bureaucratic model deals with conflicts concerning autonomy versus management and coordination. Such conflicts arise between the boss and his subordinates in the management hierarchy.

Superiors need to manage the behavior of subordinates, and subordinates naturally resist such controls. In the bureaucracy, impersonal rules and procedures are used rather than personal management however as rules are impersonal and inflexible they produce a lot of conflicts, not less. once personal management is replaced with management by rules, the liberty of subordinates is severely restricted. In massive organizations, mature workers demand management over their affairs by themselves, and this self-control want is denied by bureaucracy.

In an oversized organization, the goals, interests, and desires of subordinates aren't compatible and identical with those of the organization or the superior within the hierarchy of management. once organizational goals are shared by all. we have got a real integration of goals. Integration of individual and organizational goals (or means) can resolve the superior-subordinate role conflicts. people ought to be induced to relinquish up conflicting goals and adopt organizational goals, we tend to might incorporate the individual's goals into those of the organization.

This needs labor participation within the management decision-making and policy formulation process. In different words, we must always have democratic and participative leadership. there's another mechanism to integrate individual and organization goals, viz., supply of incentives to perform activities that may contribute to the organization goals, for example, productivity bonus and incentive wage plans.

(3) Systems Model:

The systems model is appropriate for the analysis of conflicts among useful departments and it's involved with lateral (not vertical) conflicts i.e., conflicts among persons in operation at a similar organization level. the official or authority-structure model deals with the downside of control. The intergroup dialogue model deals with

issues of competition. The systems (lateral) model, however, deals with the issues of coordination.

The conflict between the assembly manager and therefore the promoting manager is that the best example of a systems model. Conflicts in lateral relationships are often reduced or resolved in two ways.

(1) Goal differentiation is often reduced by modifying incentive systems or selection, training, and assignment procedures, and

(2) useful mutuality is often reduced.

(a) By reducing dependence on common resources,

(b) By loosening up schedules or introducing buffers, admire inventories or contingency funds, and

(c) By reducing pressures for consensus. These techniques of preventing social conflicts are also costly.

LEVELS OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

Conflict unceasingly happens in our social life, they occur at various levels at intervals individuals, groups, or organizations. Conflict arises from disagreement over the goals to realize or the strategies accustomed accomplish them. In organizations, conflict among completely different interests is inevitable and sometimes the quantity of conflict is substantial.

It happens after they have one or additional alternatives and that they have to choose a few or one out of these.

There are completely different levels of conflicts and that they are as follows:

1. Conflict at Personnel/Individual Level:

Conflicts at the individual or personnel level in an organization may be viewed in 2 ways:

a. Intra-individual or personal conflicts- it's a scenario in which a person is in an exceeding downside of higher cognitive process at intervals him/her, e.g., role ambiguity.

b. Inter-individual or inter-personal conflicts- once 2 individuals; are in confrontation with every other, it should be referred to as interpersonal conflict. this might be between 2 people of a similar group; in that case, it should be referred to as intra-group conflict. If the conflict is between two members of various teams then it should merely be thought to be inter-personal conflict however if it's blown up, it should develop as inter-group conflict.

2. Conflicts at cluster level:

a. Intra-group conflicts- e.g., the conflict between subgroups

b. Inter-group conflicts- e.g., the conflict between completely different groups

3. Conflict at Organizational Level:

These conflicts may additionally be intra-organizational conflict or inter-organizational conflict.

a. Intra-organizational conflicts-All inter-individual, intra-individual, inter-group, or intra- cluster conflicts are intra-organizational conflicts.

b. Inter-organizational conflicts are between two organizations or between a business and therefore the government.

TYPES OF MANAGERIAL ACTIONS THAT CAUSE WORKPLACE CONFLICTS

These are the types of managerial actions that cause workplace conflicts. Let us discuss about them briefly,

1. Poor communications

(a) staff expertise continued surprises, they aren't informed of the latest decision, programs, etc.

(b) staff doesn't perceive reasons for decisions, they aren't involved in decision-making.

(c) As a result, staff trust the "rumor mill" over management.

2. The alignment or the quantity of resources is insufficient

(a) Disagreement regarding "who will what".

(b) Stress from operating with inadequate resources.

3. "Personal chemistry", together with conflicting values or actions among managers and employees

(a) sturdy personal natures don't match.

(b) we regularly don't like in others what we tend to don't like in ourselves.

4. Leadership problems, together with inconsistent, missing, too-strong, or unknowledgeable leadership

(a) Avoiding conflict, "passing the buck" with little follow-through the decisions.

(b) staff sees a similar continuing problem within the workplace.

(c) Supervisors don't perceive the roles of their subordinates.

POSITIVE CONSEQUENCES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

Thomas E. W. offers a listing of the positive consequences of conflicts. They are

1. Helps individuals to try and do the introspect
2. Helps individuals to hunt clarification
3. Ends up in innovation
4. Stimulates people
5. It provides the challenge
6. Conflicts calls attention to the amiss of various components/units and section
7. Conflict will be used as a method to shift off issues temporarily
8. Conflict is a security price in unharnessing of sick wills
9. Will increase cohesiveness just in case of intergroup conflict. Serves as a cementitious force

NEGATIVE CONSEQUENCES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT

The negative consequences of organizational conflict are as follows:

1. Wastes differing kinds of resources.
2. Diverts attention from structure goals.
3. Creates a negative climate

4. Focuses on sub-unit goals.
5. Suppresses feelings for locating a solution
6. Conflict loses objectivity
7. It should cause distract among individuals leads to the flight of personnel

EFFECTIVE CONFLICT MANAGEMENT IN AN ORGANIZATION

Conflicts might have positive or constructive effects of an organization. they'll even have negative or destructive effects for an organization.

Effective conflict management in an organization might have the following usual approaches:

(1) Rules and normal procedures could also be established to regulate undesirable behavior, to assure equity and honest treatment to all or any persons, and resolve inevitable conflicts.

(2) Management might modify or alter work-flow arrangements, job designs, boundaries of areas of operations, and, several alternative work relationships among individuals or groups. These can minimize conflicts.

(3) The reward system will be altered to encourage cooperation and discourage competition.

(4) Labor participation in management may be inspired notably in those areas wherever labor is vitally interested. For instance, we tend to might have representatives of labor related to the formulation of labor plans, policies, and procedures.

(5) We tend to might have standing machinery for mediation, conciliation, and arbitration to facilitate resolution of all practicable types of conflicts.

(6) Managers ought to be trained specially for effective handling of conflicts. For instance, sensitivity (T-group) training may end in additional considerate, sensitive, and verificatory managers. Such coaching enhances AN individual's cognizance and sensitivity to alternative persons.

(7) Use of integrators could be a sensible approach for managing conflict between departments having' completely different goals. AN integrator operates serving

to communication and coordination between interdependent departments. These integrators or coordinators will promote co-operation and resolve conflicts between departmental managers.

(8) Lateral conflicts also can be settled by referring the dispute to a standard superior. In social conflict substance, each party could also be enough to resolve their disputes. In work-related conflict the common superior will adopt arbitration for the settlement of disputes;

(9) We tend to might have structural re-organization to resolve conflicts. we will cut back conflict between interdependent parties by making buffers e.g., we tend to might have increased within the inventory stock of finished merchandise so the pressure on production to fulfill rush orders for sales will be reduced and conflicts between production and sales departments will be resolved

(10) Management might propose superordinate goals i.e., high goals that are appealing to the sub-units or departments in conflict. These superordinate goals can't be accomplished by the efforts of somebody sub-unit. Such a superordinate goal is compelling and appealing to all or any the conflicting teams and it may be accomplished solely through mutual co-operation.

When the state is suddenly attacked by a third country, all political parties unite and co-operate to defeat the common enemy. All individuals get along and pursue the superordinate goal of victory. The conflict might come once the upper goal is achieved unless the new goals are introduced. Management will introduce new and reciprocally appealing objectives constantly.

UNIT – V

LEADERSHIP

MEANING OF LEADERSHIP

Leadership can just be characterized as the capacity to impact others. Leadership is the work that is finished by the leader.

It is an interaction of social impact wherein one individual can enroll the guide and backing of others in the achievement of a typical errand.

Leadership is an interaction by which a leader can direct, guide, and impact the conduct and work of others towards the achievement of explicit objectives in a given circumstance. Leadership is the capacity of a director to incite subordinates to work with certainty and enthusiasm.

Leadership is the possibility to impact the conduct of others. It is likewise characterized as the ability to impact a gathering towards the acknowledgment of an objective. Leaders are needed to foster future dreams and to spur the hierarchical individuals to need to accomplish the dreams.

DEFINITION OF LEADERSHIP

As per Koontz and Donnell, the demonstration of leadership is the way toward impacting individuals with the goal that they will endeavor energetically and eagerly toward the accomplishment of the gathering objective.

As per Livingston – 'Leadership is the capacity to stir the longing to follow a typical goal'.

As per C.I. Bernard – 'Leadership is the nature of the conduct of the people whereby they control individuals or their exercises in coordinated endeavors'.

Keith Davis, "Leadership is the way toward urging and helping other people to work excitedly towards their goals. Leadership should separate collaboration and readiness of the people and gatherings to achieve the hierarchical targets."

George R. Terry, "Leadership is a relationship where one individual impacts others to cooperate readily on related undertakings to accomplish what the leader wants."

NATURE OF LEADERSHIP

- Leadership gets from the force and is like, yet unmistakable from, the executives. Indeed, "leadership" and "the board" are unique. There can be heads of totally sloppy gatherings, however, there can be administrators just of coordinated gatherings. In this way, it tends to be said that a supervisor is essentially a leader yet a leader may not be an administrator.
- Leadership is fundamental for overseeing. The capacity to lead adequately is one of the keys to being a compelling supervisor since she/he needs to consolidate assets and lead a gathering to accomplish destinations.
- Leadership and motivation are firmly interconnected. By getting motivation, one can see the value in better what individuals need and why they go about as they do. A leader can empower or hose laborers' motivation by establishing a great or ominous workspace in the organization.
- The pith of leadership is followership. At the end of the day, individuals can follow an individual that makes that individual a leader. Besides, individuals will, in general, follow those whom they see as giving methods for accomplishing their longings, needs, and needs.
- Leadership includes an inconsistent circulation of force among leaders and gathering individuals. Gathering individuals are not feeble; they can shape bunch exercises solely. All things considered, the leader will normally have more force than the gathering individuals.
- Leaders can impact the supporters' conduct solely. Leaders can impact laborers either to do sick or well for the organization. The leader should have the option to enable and persuade the adherents to the reason.
- The leader must coincide with the subordinates or supporters and should have a reasonable thought regarding their requests and desires. This makes dependability and trust in subordinates for their chief.

- Leadership is to be worried about qualities. Supporters take in ethics and qualities from their chiefs. Leaders are the genuine instructors of ethics, and they can support thoughts. Leaders need to offer positive expressions of ethics on the off chance that they are not fraudulent.
- Leading is a requesting position both actually and mentally. The leader should have the strength, force, and capacity to meet the substantial necessities; enthusiasm, energy, and persistence to meet the psychological prerequisites for driving.

CHARACTERISTICS OF LEADERSHIP

The Characteristics of Leadership are

1. It is a between close to home cycle in which a director is into impacting and managing laborers towards the accomplishment of objectives.
2. It means a couple of characteristics to be available in an individual which incorporates insight, development, and character.
3. It is a gathering cycle.
4. A leader is engaged with forming and trim the conduct of the gathering towards the achievement of hierarchical objectives.
5. Leadership is circumstance bound. There is no best style of leadership. Everything relies on handling the circumstances.

IMPORTANCE OF LEADERSHIP

Leadership is a significant capacity of the executives which assists with augmenting productivity and accomplishing hierarchical objectives. The accompanying focuses legitimize the significance of leadership in a worry.

1. **Initiates activity** - Leader is an individual who begins the work by imparting the strategies and plans to the subordinates from where the work begins.
2. **Motivation** - A leader ends up being assuming a motivator part in the worry's working. He persuades the representatives with monetary and non-financial prizes and accordingly gets the work from the subordinates.
3. **Providing direction** - A leader needs to oversee as well as assume a controlling part for the subordinates. Direction here implies training the subordinates in the manner in which they need to play out their work viably and proficiently.

4. **Creating Confidence** - Confidence is a significant factor that can be accomplished through communicating the work endeavors to the subordinates, clarifying their job, and giving them rules to accomplish the objectives. It is additionally critical to hear the representatives concerning their objections and issues.
5. **Building assurance** - Morale means willing co-activity of the representatives towards their work and getting them into certainty and winning their trust. A leader can be a spirited supporter by accomplishing full co-activity so they perform with the best of their capacities as they work to accomplish objectives.
6. **Builds workplace** - Management is completing things from individuals. A productive workplace helps in sound and stable development. Accordingly, human relations ought to be kept in mind by a leader. He ought to have individual contacts with workers and ought to tune in to their issues and address them. He should treat representatives on compassionate footing.
7. **Co-ordination** - Co-ordination can be accomplished through accommodating individual interests with hierarchical objectives. This synchronization can be accomplished through appropriate and successful co-appointment which ought to be the essential intention of a leader.

QUALITIES OF A LEADER

A leader has multidimensional attributes in him which makes him engaging and viable in conduct. These are the necessities to be available in a decent leader:

1. **Physical appearance** - A leader should have a satisfying appearance. Body and wellbeing are vital for a decent leader.
2. **Vision and prescience** - A leader can't keep up with impact except if he displays that he is forward-looking. He needs to imagine circumstances and consequently needs to outline consistent projects.
3. **Intelligence** - A leader ought to be adequately astute to analyze issues and tough spots. He ought to be insightful who gauges advantages and disadvantages and afterward sums up the circumstance. Thusly, a positive bowed of the brain and development standpoint is vital.

4. **Communicative abilities** - A leader should have the option to convey the arrangements and methodology, correctly, and adequately. This can be useful in influence and incitement.
5. **Objective** - A leader must have a reasonable standpoint that is liberated from predisposition and which doesn't mirror his ability towards a specific person. He ought to foster his assessment and should put together his judgment concerning realities and rationale.
6. **Knowledge of work** - A leader ought to be unequivocally knowing the idea of work of his subordinates since it is then he can win the trust and certainty of his subordinates.
7. **Sense of Responsibility** - Responsibility and accountability towards a person's work is vital to bring a feeling of impact. A leader should have an awareness of certain expectations towards hierarchical objectives because really at that time he can get limit of capacities misused from a genuine perspective. For this, he needs to inspire himself and stimulate an inclination to give the best of his capacities. Really at that time, he can persuade the subordinates to the best.
8. **Self-certainty and self-discipline** - Confidence in himself is essential to procure the certainty of the subordinates. He ought to be reliable and should deal with the circumstances with full determination.
9. **Humanist** - This attribute to be available in a leader is fundamental since he manages people and is in close to home contact with them. He needs to deal with the individual issues of his subordinates with extraordinary consideration and consideration. Accordingly, treating the individuals on philanthropic grounds is fundamental for building a friendly climate.
10. **Empathy** - It is a familiar proverb "Venturing into the shoes of others". This is vital because reasonable judgment and objectivity come really at that time. A leader ought to comprehend the issues and grievances of representatives and ought to likewise have a total perspective on the requirements and desires of the workers. This aids in improving human relations and individual contacts with the workers.

From the above characteristics present in a leader, one can comprehend the extent of leadership and its significance for the extent of the business. A leader can't have all characteristics all at once. Yet, a couple of them helps in accomplishing viable outcomes.

ROLE OF A LEADER

The following are the fundamental parts of a leader in an organization :

1. **Required at all levels** - Leadership is a capacity that is significant at all degrees of the executives. At the high level, it is significant for getting co-activity in the definition of plans and strategies. In the center and lower level, it is needed for translation and execution of plans and projects outlined by the top leadership. Leadership can be practiced through the direction and guiding of the subordinates at the hour of execution of plans.
2. **Representative of the organization** - A leader, i.e., a director is supposed to be the delegate of the endeavor. He needs to address the worry at classes, gatherings, comprehensive gatherings, and so forth His job is to impart the reasoning of the venture to the outside open. He is additionally illustrative of the own area of expertise that he leads.
3. **Integrates and accommodates** - The individual objectives with authoritative objectives A leader through initiative characteristics helps in accommodating/incorporating the individual objectives of the representatives with the hierarchical objectives. He is attempting to coordinate the endeavors of individuals towards a typical reason and along these lines accomplishes goals. This should be possible just if he can impact and get willing co-activity and inclination to achieve the destinations.
4. **He requests support** - A leader is a supervisor what's more that he is an individual who engages and welcomes the backing and co-activity of subordinates. This he can do by his character, knowledge, development, and experience which can give him the sure outcome. Therofore, he can request the full help of representatives which brings about the ability to work and in this way adequacy in running of a worry.

5. **As a companion, scholar, and guide** - A leader should have three-dimensional qualities in him. He can be a companion by sharing sentiments, assessments, and wants with the representatives. He can be a savant by using his knowledge and experience and accordingly directing the representatives as and when the time requires. He can be a guide by overseeing and imparting the workers the plans and strategies of top leadership and secure their co-activity to accomplish the objectives of a worry. Now and again he can likewise assume the part of an advocate by directing and a critical thinking approach. He can tune in to the issues of the workers and attempt to tackle them.

LEADERSHIP AND MANAGEMENT - RELATIONSHIP AND DIFFERENCES

Leadership and the executives are the terms that are frequently viewed as equivalent. It is fundamental to comprehend that initiative is a fundamental piece of successful leadership. As a significant segment of the board, amazing leadership conduct stresses after building a climate in which every single representative creates and dominates. Leadership is characterized as the possibility to impact and drive collective endeavors towards the achievement of objectives. This impact may start from formal sources, for example, that given by procurement of administrative situation in an organization.

An administrator should have characteristics of a leader, i.e., he should have initiative characteristics. Leaders create and start methodologies that form and support the upper hand. Organizations require vigorous initiative and hearty leadership for ideal authoritative proficiency.

Differences between Leadership and Management

1. While administrators set out the design and delegate leadership and duty, leaders give guidance by fostering the authoritative vision and conveying it to the representatives, and rousing them to accomplish it.
2. While leadership remembers the center for arranging, putting together, staffing, coordinating, and controlling; leadership is primarily a piece of coordinating capacity of the board. Leaders center around tuning in, building connections, cooperation, moving, spurring, and convincing the adherents.

3. While a leader gets his power from his adherents, a director gets his power by ideals of his situation in the organization.
4. While administrators follow the organization's approaches and strategy, the leaders follow their impulses.
5. Management is a greater amount of science as the administrators are careful, arranged, standard, legitimate, and a greater amount of psyche. Leadership, then again, is workmanship. In an organization, on the off chance that the administrators are required, leaders are an absolute necessity/fundamental.
6. While leadership manages the specialized measurement in an organization or the work content; leadership manages individuals' angle in an organization.
7. While leadership measures/assesses individuals by their name, records, present execution; leadership sees and assesses people as having potential for things that can't be estimated, i.e., it manages the future and the exhibition of individuals if their latent capacity is completely extricated.
8. If management is responsive, leadership is proactive.
9. Management depends more on composing correspondence, while initiative depends more on verbal correspondence.

The organizations which are over overseen and under-drove don't perform up to the benchmark. Initiative joined by the executives sets another course and utilizes assets to accomplish it. Both leadership and the board are fundamental for individual just as hierarchical achievement.

LEADER VERSUS MANAGER

"Leadership and managership are two equivalent terms" is an inaccurate assertion. Leadership doesn't need any administrative situation to go about as a leader. Then again, a director can be a genuine supervisor in particular on the off chance that he has the attributes of a leader in him. By ethical ness of his position, the chief needs to give leadership to his gathering. A supervisor needs to play out every one of the five capacities to accomplish objectives, i.e., Planning, Organizing, Staffing, Directing, and Controlling. Leadership is a piece of these capacities. Initiative as an overall term isn't identified with managership. An individual can be a leader by the ethical of their characteristics. For instance: head of a club, class,

government assistance affiliation, social organization, and so forth Accordingly, it is consistent with saying that, "All directors are leaders, however, all leaders are not chiefs."

A leader impacts the conduct and work of others in collective endeavors towards the accomplishment of indicated objectives in a given circumstance. Then again, the administrator can be a genuine director in particular on the off chance that he has got characteristics of a leader in him. Administrators at all levels are relied upon to be the heads of work bunches so that subordinates enthusiastically convey directions and acknowledge their direction. An individual can be a leader by the excellence of all characteristics in him.

BASIS	MANAGER	LEADER
Origin	A person becomes a manager by virtue of his position.	A person becomes a pacesetter on basis of his personal qualities.
Formal Rights	Manager has formal rights in a corporation attributable to his status.	Rights aren't obtainable to a leader.
Followers	The subordinates are the followers of managers.	The cluster of workers whom the leaders leads are his followers.
Functions	A manager performs all functions of management.	Leader influences folks to figure volitionally for cluster objectives.
Necessity	A manager is incredibly essential to a concern.	A leader is needed to form cordial relation between person working in and for organization.
Stability	It is a lot of stable.	Leadership is temporary.
Mutual Relationship	All managers are leaders.	All leaders aren't managers.
Accountability	Manager is in charge of self and subordinates behavior and performance.	Leaders haven't any well outlined accountability.
Concern	A manager’s concern is structure goals.	A leader’s concern is cluster goals and member’s satisfaction.
Followers	People follow manager by virtue of job description.	People follow them on voluntary basis.

Role continuation	A manager will continue in workplace until he performs his duties satisfactorily in congruity with structure goals.	A leader will maintain his position solely through day to day wishes of followers.
Sanctions	Manager has command over allocation and distribution of sanctions.	A leader has command over totally different sanctions and connected task records. These sanctions are primarily of informal nature.

LEADERSHIP AND MOTIVATION

Motivation is an objective situated trademark that assists an individual with accomplishing his destinations. It pushes a person to take a stab at accomplishing their objectives. A chief should have the correct initiative attributes to impact motivation. In any case, there is no particular outline for motivation.

As a leader, one should keep an open viewpoint on human instinct. Knowing various necessities of subordinates will unquestionably settle on the dynamic cycle simpler.

Both a worker just as a director should have leadership and persuasive attributes. A powerful leader should have careful information on persuasive components for other people. He should comprehend the fundamental necessities of workers, friends, and his bosses. Leadership is utilized as a method for persuading others.

Given beneath are significant rules that lay out the fundamental perspective on motivation:

- Harmonize and match the subordinate necessities with the authoritative requirements. As a leader, the leader should guarantee that the business has the very ethics and ethics that he looks for in his workers. He should ensure that his subordinates are energized and prepared in a way that addresses the issues of the business.
- Appreciation and prizes are key sparks that impact an individual to accomplish an ideal objective. Remunerating great/remarkable conduct with a little badge of appreciation, testament, or letter can be an incredible

motivation. If an endorsement is granted to an individual, it should specify the specific demonstration or the quality for which the individual is being remunerated.

- Being a good example is likewise a key helper that impacts individuals in arriving at their objectives. A leader should set a genuine guide to guarantee his kin to develop and accomplish their objectives viably.
- Encouraging people to engage in arranging and significant issues goal methodology persuades them, yet in addition, shows the complexities of these key dynamic variables. Also, it will assist everybody with improving comprehension of their part in the organization. The correspondence will be unambiguous and will positively draw in affirmation and appreciation from the leader.
- Developing good and solidarity unquestionably key affects the prosperity of an organization. The mental or passionate condition of an individual comprises their ethical texture. A leader's activities and choices influence the spirit of his subordinates. Henceforth, he ought to consistently know about his choices and exercises. Solidarity is the spirit of the organization. The leader ought to consistently ensure his subordinates appreciate playing out their obligations collectively and make themselves a piece of the organization's arrangements.
- A leader should venture into the shoes of the subordinates and view things from the subordinate's point. He ought to feel for them during troublesome occasions. Feeling for their issues makes them more grounded intellectually and inwardly.
- A significant and testing position achieved teaches pride among workers. The chief should cause their representatives to feel they are playing out significant work that is vital for the organization's prosperity and achievement. This persuasive perspective drives them to satisfy objectives.

When you are self-propelled, really at that time you can spur others to accomplish their objectives and to fit their objectives with the shared objectives of the organization.

EMOTIONAL INTELLIGENCE FOR LEADERS

An organization is comprised of individuals and when individuals are included, feelings naturally become an integral factor, and a work environment is the same. It is indiscreet to expect that a work environment is all goal, no-feeling just execution sort of a pressed room where chemicals have no degree to sneak in any way the truth of the matter is that feelings alone are the greatest spark or de-helper of a worker. The feelings alone, administer the exhibition and productivity of a laborer and had it not been the situation, we couldn't ever have discussed the significance of balance between fun and serious activities and for the current setting, the need for genuinely savvy leaders.

The current occasions are dynamic monetarily as well as socially where the social texture is quickly advancing because of globalization and different impacts. The normal age of the labor force is diminishing and the leaders presently anticipate overseeing individuals having a place with various societies and foundations. In such a circumstance, it is significant for a leader to be exceptionally sharpened to the enthusiastic parts of his/her exchanges with individuals. Passionate Intelligence is fundamentally the capacity to perceive and comprehend one's sentiments and feelings just as those of others and utilize that data to oversee feelings and connections. The 4 significant parts of Emotional intelligence as proposed by Daniel Goleman are:

- Self Awareness
- Self Management
- Social Awareness
- Relationship Management or Social Skills

A leader will in general affect the considerations and motivation of individuals. They can enthuse good faith and trust in the supporters and lead them to helpful undertakings which are called reverberation and then again they can contrarily impact them to destruct, e.g of such leaders being Hitler and d Osama Bin Laden which is inverse to reverberation called dissonance.

Leaders are firmly seen as far as their non-verbal communication, looks, and so on Thus, it is significant for a leader to think about the non-verbal type of articulations too, which may decidedly or adversely impact adherents. In this way, if

a leader is discussing ethics in business with a somewhat unconvinced and bewildered look all over, the devotees make a note of it and the message isn't gotten by them. A leader needs to go about as a good example as well, supporting his assertions, belief systems, and qualities with suitable activities.

As a leader one additionally must know about one's abilities and shortcomings, it is hard to acknowledge direction from a leader who isn't mindful. As directors, leaders need to identify well with the circumstances, feelings, goals, and motivations of the subordinates. A diminishing presentation of a colleague may be a direct result of various reasons, a troublesome laborer may be confronting motivation issues and a subordinate who utilizes harmful language with others may be inadequate with regards to trust in his capacities. A leader needs to perceive realities and attempt and reach to more profound levels and comprehend things past self-evident.

Aside from the above reasons, Emotional Intelligence is additionally significant because the devotees or subordinates anticipate it from their chiefs. A subordinate working intimately with the supervisor would anticipate that the manager should comprehend his circumstance and needs. What's more, of course, if trough does as such, influences his degree of responsibility and execution at work. A leader needs to appropriately know and comprehend when he/she should be ordered and when he needs to designate. He/she should know, when the colleagues are going about as one unit and when there are contrasts.

While directing surveys and improvement exchanges, the input must be conveyed adequately. The leader should be delicate to the weaknesses and fears of the subordinates which here and there may be communicated and now and then kept undisclosed.

In this way, to have the option to draw in and hold gifted subordinates and keep them persuaded, a leader needs to catch up on his relationship-building abilities and passionate knowledge, as every one of them is not brought into the world with the appeal to hold individuals. Luckily, enthusiastic knowledge with training and painstakingly coordinated endeavors can be expanded.

LEADERSHIP ETHICS - TRAITS OF AN ETHICAL LEADER

Ethics refers to the alluring and fitting qualities and ethics as indicated by an individual or the general public on the loose. Ethics manage the immaculateness of

people and their expectations. Ethics fill in as rules for examining "what is fortunate or unfortunate" in a particular situation. Relating ethics with initiative, we find that ethics are about the leader's personality and the leader's job.

Moral speculations on leadership discussion around two principle things:

(a) The activities and conduct of leaders; and

(b) The personality and character of leaders.

It is vital to note that "Ethics are crucial for initiative". A leader drives and impacts the subordinates/supporters to accomplish a shared objective, be it if there should arise an occurrence of collaboration, hierarchical mission, or any undertaking. It is a moral occupation of the leader to approach his subordinates with deference as every one of them has novel character. The moral climate in an organization is constructed and created by a leader as they have a powerful job in the organization and because of the way that leaders have an impact in fostering the authoritative qualities. A viable and moral leader has the accompanying qualities/attributes

Pride and consciousness: He regards others. A moral chief ought not to utilize his adherents as a medium to accomplish his objectives. He should regard their sentiments, choice, and qualities. Regarding the adherents suggests listening successfully to them, being empathetic to them, just as being liberal in hearing restricting perspectives. To put it plainly, it suggests treating the supporters in a way that validates their qualities and convictions.

Serving others: He serves others. He ought to be accommodating.

Equity: He is reasonable and just. There ought to be no close-to-home inclination. Any place a few supporters are dealt with suddenly, the ground for differential treatment ought to be reasonable, clear, and based on ethical quality.

Local area building: He creates local areas. He is circumspect to the local area interests. He doesn't disregard the adherents' expectations. He turns out more earnestly for the local area objectives.

Trustworthiness: He is faithful and legit. Genuineness is fundamental to be a moral and successful leader. Fair leaders can be constantly depended upon and relied on. They generally acquire the regard of their adherents. A genuine leader presents the

reality and conditions really and totally, regardless of how basic and unsafe the reality might be. He doesn't distort any reality.

It is crucial to note that leadership is about qualities, and it is difficult to be a leader if you do not have the mindfulness and worry for your very own qualities. Leadership has a good and moral angle. These ethics characterize leadership. Leaders can utilize the previously mentioned attributes as measuring sticks for impacting their conduct.

LEADERSHIP STRATEGY- WHICH LEADERSHIP STYLE TO FOLLOW?

Without a successful leadership technique, it is accepted, that the authoritative systems don't work. The best parts in a group don't ensure a positive outcome without an incredible mentor, comparably, workgroups may not capacity successfully if leaders don't follow a fitting leadership technique. To comprehend leadership styles here are three situations:

Situation 1 - A Teacher gives an inquiry to the class loaded with understudies, be that as it may, addresses it for them;

Situation 2 - A Teacher gives the inquiry to the understudies and sees how understudies tackle them;

Situation 3 - A Teacher gives an inquiry to the understudies and moves around the class, notices the understudies, and helps any place required.

Scenario 1 was "Driving from the Front",

Scenario 2 was "Strong Leadership Style", and

Scenario 3 was "Intuitive Leadership Style". Other than this the leadership styles/techniques could be founded on character qualities like Directive Leadership, Structured Leadership, Intuitive Leadership, or Process Driven initiative.

Here are a few hints while choosing leadership methodology/style:

A leader should know about his/her character characteristics and those of his colleagues/adherents to comprehend which initiative style will be best.

A leader may not embrace a steady leadership every through hey/her vocation. Situational Leadership helps to tend to changed requirements/assumptions for the

devotees as the leader embraces a procedure dependent on a circumstance he/she is in. If a leader has an independent group, he should utilize an order leadership style or lead structure the front. He could rather designate and give inputs where vital.

A common mistake particularly a new leaders make is to duplicate set up/understand leaders. Keep in mind, every circumstance is novel as are the supporters. A leadership style that might be fit for a notable chief may not be suitable for your group. Depend on it here - don't attempt to impersonate different leaders.

A leader won't ever fear attempting a new way to deal with tackle a work issue or address a clashing circumstance. It is a serious chance that a leader receives a style that isn't fair and square.

A leader should continue to upgrade his/her initiative abilities. While hands-on experience matters a ton, getting enlisted into initiative courses after itemized assessment of the program and criticism of the members will help to carry out a leadership style all the more successfully.

It is regularly said that great chiefs are conceived and not made; nonetheless, great leaders are the individuals who know about their character characteristics and of their devotees. They know which initiative style is to be received in a specific circumstance. Whenever this is done, there is a little test left for a leader to turn into a "great/incredible" leader.

LEADERSHIP STYLES

All leaders don't have the same mentality or same viewpoint. As talked about before, barely any leaders embrace the carrot approach and a couple receives the stick approach. Along these lines, the entirety of the leaders doesn't complete things in a similar way. Their style changes. The leadership style shifts with the sort of individuals the leader connect and manages. An ideal/standard leadership style helps an innovator in getting the best out of individuals who follow him.

A portion of the significant leadership styles are as per the following:

Autocratic leadership style: In this style of leadership, a leader has total order and hold over their representatives/group. The group can't advance their perspectives regardless of whether they are best for the groups or authoritative interests. They can't condemn or scrutinize the leader's method of completing things. The leader himself completes the things. The benefit of this style is that it prompts expedient dynamic and more prominent profitability under the leader's watch. The disadvantages of this leadership style are that it prompts more prominent worker truancy and turnover. This initiative style works just when the leader is the awesome performing or when the work is dreary, incompetent, and routine, or where the venture is the present moment and dangerous.

The Laissez-Faire Leadership Style: Here, the leader confides in their representatives/group to play out the actual work. He simply focuses on the scholarly person/levelheaded part of his work and doesn't zero in on leadership part of his work. The group/representatives are invited to share their perspectives and give ideas that are ideal to authoritative interests. This initiative style works just when the representatives are talented, steadfast, experienced, and scholarly.

Democrat/Participative leadership style: The leaders welcome and urge the colleagues to assume a significant part in dynamic interaction, however a definitive dynamic force rests with the leader. The leader manages the workers on what to perform and how to perform, while the representatives impart to the leader their experience and the ideas assuming any. The benefits of this initiative style are that it prompts fulfilled, propelled, and more gifted representatives. It prompts an idealistic workplace and empowers imagination. This leadership style has the solitary disadvantage that time has come burning through.

Bureaucratic leadership: Here the leaders stringently stick to the authoritative guidelines and strategies. Likewise, they ensure that the representatives/group additionally rigorously keep the standards and methodology. Advancements happen based on workers' capacity to stick to hierarchical guidelines. This leadership style bit by bit creates over the long haul. This leadership style is more appropriate when safe work conditions and quality are required. However, this leadership style debilitates innovativeness and doesn't make representatives self-satisfied.

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ITS VALUE IN THE CORPORATE WORLD

Transformational leadership is one of the numerous sorts of leadership that is normally in plain view in reality. The justification for zeroing in on this specific kind of initiative in this article is to feature the requirement for groundbreaking leadership in these difficult stretches when the capacity to explain a dream and rouse the representatives alongside putting the organization before self is gravely required.

The point here is that except if corporate leaders show groundbreaking leadership in these violent occasions, the organizations that they head would not have the option to withstand the headwinds of disturbance and explore the rough oceans of rivalry. Instances of groundbreaking leaders incorporate the late amazing Steve Jobs of Apple, Bill Gates of Microsoft, Jack Welch of GE, and NR Narayana Murthy of Infosys. Alongside these figures, the names of Aditya Birla and Ratan Tata ring a bell when posting the corridor of acclaim for groundbreaking leaders.

Transformational leadership goes past typical initiative and as the name suggests, it brings about a total revival of the organization and a change of its position in the corporate world. For example, the late Steve Jobs prevailing with regards to changing purchaser view of figuring, portable innovation, and how media is devoured in the advanced age. Likewise, Bill Gates can be credited with spearheading the individualized computing unrest that has profited Billions of individuals throughout the planet and has changed the scene of the business world. Further, NR Narayana Murthy can be said to have brooded an entire industry with his stewardship of Infosys that brought about the IT area in India taking off incredibly and arising as a power to deal with on the planet. At long last, Ratan Tata and Aditya Birla can be credited with changing what were family-possessed organizations into another look expertly oversaw aggregates that re-imagined the guide of the corporate world in the region and abroad.

Besides, these figures prevailing in driving their organizations to more prominent statures as well as guaranteed that they were exploring and way breaking in their undertakings. For example, Ratan Tata presented the idea of the one Lakh Car in India, which guaranteed that a great many working-class purchasers could change over their fantasy about possessing a vehicle into the real world. Aside from

Ratan Tata, Capt. Gopinath of the past Deccan Airways notoriety changed the idea of avionics in India by furnishing the regular individual with the fortitude and the availability required by presenting the idea of SimplyFly or carrying traveling to the majority.

We will talk about every one of these figures and the qualities of groundbreaking leadership in different articles also. It would get the job done here to express that what every one of these leaders shared practically speaking was a dream and the capacity to make an interpretation of it into significant outcomes and complete it by and by. The highlight is noted is that numerous leaders have the vision yet neglect to convert into the real world. While a few chiefs (who are genuinely phenomenal) like the Late Legendary Dhirubhai Ambani had a mix of vision, mission, aspiration, and difficult work, which demonstrated that he stays a transcending figure in the rundown of groundbreaking leaders.

TIPS TO OVERCOME CHALLENGES IN LEADERSHIP

Leadership surely turns into difficult work, if directors don't comprehend their representatives well. You can't make representatives work by reprimanding or being impolite to them. Managers are effective just when their representatives admire them and treat them as their good examples. Release us through certain tips to conquer difficulties in leadership:

A leader needs to rouse his/her subordinates - Try not to anticipate that your juniors should focus on work on the off chance that you, at the end of the day, are not genuine about your work. The best tip to defeat difficulties in leadership is to comprehend the brain science of your subordinates. A person who is driving a group of say five representatives likewise has a revealing chief. Presently attempt to dissect your relationship with your announcing leadership. How might you feel if your unrivaled abuses you before all? Indeed, you might never want to see your Boss's face again and he/she would turn into your greatest adversary. Indeed, your colleagues additionally go through a similar inclination when you don't chasten them in private. Continuously keep yourself from other's perspectives before responding. Indeed, a supervisor should be somewhat exacting, else nobody would hear him out/her yet that doesn't mean you truly should be a Hitler. A Hitler-like Boss discovers it incredibly testing to make his cooperation and convey.

The following tip to conquer difficulties in leadership is to energize open correspondence among colleagues - You are unfortunately mixed up on the off chance that you feel that your work as a group chief is to sit in your shut lodge and rest. A leader has to understand what his colleagues are up to however yes there is a contrast between knowing and meddling.

You need to give your colleagues the space they require. The most ideal approach to win the trust of your colleagues is to sit with them once inconsistently and enquire if they are content with their present job? Keep in mind, representatives who are not happy with their positions are the ones who make issues and revile their organization. Allow them to concoct their complaints and you should give the most fitting arrangement quickly. Trust me, if minor issues are tended to at the most punctual, you could never have an issue later on. Convey within the sight of all. Normal strategies should be talked about within the sight of all so data comes to its ideal structure.

As a leader, you need to have the nature of removing the best out of your colleagues - A leader should lead from the front. Set a model for your subordinates. Make them function as a solitary unit. Sometimes go out with them for deals gatherings, customer introductions, etc. You need to guarantee your workers that you are consistently there with them, even on the most crucial occasions. A supervisor needs to ensure his group. Handhold and guide them concerning what is correct and what's up? Workers will in general indiscriminately follow their chiefs, in this manner as Bosses, you need to watch your conduct cautiously.

Energize ice-breaking exercises in the work environment. Commending celebrations together, going out for snacks and group trips on occasion go far in fortifying the bond among representatives and their bosses.

Top entertainers should be valued. Try not to be impolite to the ones who have not performed well this time. It would demotivate them. Sit with them and attempt to chip away at their trouble spots. Trust me, thusly, your subordinates would turn into your greatest fan as well as endeavor hard to perform better.

Arranging insightfully additionally goes far in beating difficulties in leadership. Try not to rely upon a solitary arrangement. It is in every case better to be prepared with Plan B than to den later.

Leadership is no advanced science. You simply need to treat your subordinates with the most extreme regard and care.

AUTHORITY VS LEADERSHIP

The leadership practiced is a sort of real force and individuals follow figures practicing it because their positions request so independent of the individual standing firm on the situation. Leaders in organizations and somewhere else may have formal specialists yet they generally depend on the casual position that they practice on individuals to impact them. Leaders are trusted for their judgment and regarded for their skill, trustworthiness, and so on and henceforth followed and not because they stand firm in a specific situation. For example, M.K. Gandhi for the most part didn't stand firm on any leadership footing to lead the Indian opportunity battle.

It is additionally imperative to comprehend that a conventional position and force rising out of it, may not generally have the option to impact individuals in an ideal way as; amid emergency and troubles individuals see it as pressure. Then again initiative will in general make adherents out of freedom of thought and decision without constraining them to acknowledge anything tossed in their direction. Leadership seldom gives a degree to input, valuable analysis, or assessments of individuals on whom it is practiced anyway leaders give an adequate stage to their devotees to voice their considerations and criticism.

When managing grown-ups, the sole utilization of power to direct and train them scarcely works, initiative gives a superior methodology of sharing and including accordingly assembling affinities with devotees and making long haul connections. Leadership can scarcely make individuals change their mentalities and practices with enduring impacts and results anyway a leader rouses adherents through self demonstrated ways and thus leadership shows more prominent viability intending to perspectives and practices of individuals.

Practicing leadership in some cases restricts the ways to deal with show up at answers for issues and issues while leadership urges individuals to look past the self-evident and think inventively and now and then arise with extremist arrangements.

Aside from it, the greatest distinction between the two as referred to by Stephen R Covey is the ethical leadership held by leaders over the supporters which is missing on account of force from power. Inside the hierarchical arrangement when

leaders additionally have a moral expert on their subordinates by setting up asynchrony in their words and activities; the remainder of the construction and cycles of the organization likewise get adjusted to it, along these lines making a vigorous and straightforward culture.

A definitive method of working likewise urges people to work in storehouses while in the organizations of today; the leaders need to have a total picture and organize with different capacities and offices as and when required. It is in reality hard for troughs and leaders to move out of their circle of power and arrange and connect with outside individuals. Anyway, the need of great importance and the more powerful way to deal with leadership and the executives are when leaders emerge from their usual range of familiarity and move from practicing expert on a little gathering to driving the whole organization.

People, who don't depend on power however lead individuals, are the ones who appreciate the advantage of their belief systems and musings rehearsed by later ages long after they are no more. Indeed, even with people who stood firm on footings of obligations, the ones who drove their kin are the ones recalled and followed.

THREE TRAITS OF EFFECTIVE LEADERSHIP

The three attributes that are talked about here are character, vision, and relationship adequacy. It should be referenced that these three are not by any means the only characteristics yet more like these attributes are crucial for leadership. As such, these characteristics are vital however not comprehensive.

To take the first trait, the character of the leaders is significant as it characterizes what their identity is, the thing that they will do, and what they would not do, and a big motivator for them. As such, the people who have their qualities and convictions in profound established manners would have the option to withstand the pressing factors and trial of their qualities and standards. Since leadership is tied in with being an official conclusion creator, it is significant for the leaders to be focused on the rule and be driven by values rather than simply seeking after the reality. Consequently, the main attribute of successful leadership is the strength of character that leaders have.

The next trait of the powerful initiative is the capacity to be a visionary and have a feeling of prospects. The point here is that leaders are people whom the

supporters admire manage them towards the future and consequently leaders should have visionary capacities to complete this need. We have models from business, government, and society where genuine leaders like the late amazing Steve Jobs, Bill Gates, and Larry Paige, and Sergei Brian of Google demonstrated that they had a game-changing thought regarding what's to come. The substance of 21st-century leadership isn't just about peering into the future yet additionally making the future a spot for the organization to flourish and succeed. All in all, leaders are those people who are not compromised by the future and rather like the unbelievable legendary prophets in each religion can show pathways to the future which the devotees can follow.

The third trait is the way powerful the leaders are in close-to-home connections. Since most leaders understand that, the entire round of life is about individuals and the connections that one forms with those whom one experiences; viability in close-to-home connections recognizes the genuine leaders from the rest. Although this doesn't imply that leaders need just charm or be extrovert's, the point here is that by supporting and hatching connections, the leaders can demonstrate that their conduct towards others and the viability, which they show in their connections, invades the entire organization and contaminates others emphatically to do likewise.

At long last, it should be noticed that leaders should discover the organizations that they are agreeable in and thus their qualities and the hierarchical DNA should be adjusted to make a triumphant blend. All things considered, one can be the correct individual for some unacceptable work and some unacceptable individual for the correct work and what is important is whether one is the opportune individual for the correct work.

SOCIAL MEDIA SKILLS THAT EVERY LEADER SHOULD HAVE

The online media transformation has overwhelmed the business world. Hardly any spaces of business and society have been left immaculate by the web-based media upheaval. Associative with this pattern, organizations and business leaders have understood the enormous force of online media and have begun to tune their techniques likewise.

1. Becoming a Producer

Business leaders should fuse online media in their interchanges by creating and sharing rich media on their sites and by opening Facebook and Twitter accounts through which they can impart to their partners. This is more difficult than one might expect as most business leaders are slow on the uptake where web-based media is concerned. To reduce this inadequacy, business leaders need to figure out how to utilize innovation all the more viably and all the more proficiently. This implies that they would need to redesign their specialized abilities and become web-based media clever. This proficiency and skill in utilizing web-based media would be a significant benefit to them as they approach imparting to their partners.

2. Becoming a Distributor

The assembly of vertical transmission media and level participatory media implies that the business chiefs should dominate the information on this interaction between these altogether different standards at work. For example, conventional correspondence is to a great extent various leveled and follows order and control stream. Then again, online media follows framework elements that decide if the substance circulates the web or not, and henceforth, business leaders should become specialists in controlling the dispersion of substance that would allow them to impact the progression of correspondence all through the organization. Realizing what to say and how to say are pretty much as significant as the appropriation of these messages to the more extensive crowd.

3. Becoming a Recipient

A typical holdback one hears in the data age is that we are blockaded with data over-burden. Suffocating in a never lessening surge of Facebook posts, tweets, and messages, business leaders can lose all sense of direction in this electronic labyrinth that would weaken their capacity to filter through the substance and figure out what is valuable or not. Given the way that generally business leaders have had partners to swim through the data and give them what is fundamental, they may need to utilize web wise staff to do this for them in the changing universe of web

4. Becoming an Advisor and Orchestrator

When the business chiefs understand the significance of web for their organizations, the following assignment is to guarantee that they let this knowledge permeate all through the organization. At the end of the day, they need to become change specialists wherein they would reap the capability of web-based media by motivating their representatives to accept web-based media adequately and effectively. To do this, they should have the right stuff portrayed in the three areas above and what's more, they should wear the cap of evangelicals who trumpet the benefits of web-based media to their representatives.

5. Becoming an Architect

The online media upheaval has tested the customary originations of authoritative correspondence, as there is a dainty line between free trade of data all through the organization and the danger of flighty utilize that presents existential dangers to the organizations. For example, it is regular in numerous organizations to boycott the utilization of web-based media by the worker during the time they spend in the office. Rather than these autarkic reactions, business leaders should foster proper procedures that would blend vertical responsibility with even coordinated effort. As such, the consolidation of authoritative various leveled correspondence with that of casual organizations of correspondence is the test before business leaders.

6. Becoming an Analyst

At long last, business leaders should not just influence online media for their hierarchical achievement yet additionally be on the ball by riding the rush of progress and expecting the following change in perspective. As the cutting-edge web of things is as of now not too far off, business leaders should utilize all their keenness and experience to perceive how their organizations can benefit from the coming changes. This implies wearing different caps immediately and guaranteeing that they are on the ball rather than behind it.

TRANSACTIONAL LEADERSHIP THEORY

The transactional style of leadership was first portrayed by Max Weber in 1947 and afterward by Bernard Bass in 1981. This style is regularly utilized by the

administrators. It centers around the fundamental leadership interaction of controlling, arranging, and momentary arranging. The celebrated instances of leaders who have utilized conditional procedure incorporate McCarthy and de Gaulle.

Transactional leadership includes propelling and coordinating devotees essentially through speaking to their responsibility. The force of conditional leaders comes from their conventional power and duty in the organization. The principal objective of the adherent is to comply with the directions of the leader. The style can likewise be referenced as a 'telling style'.

The leader trusts in propelling through an arrangement of remunerations and discipline. On the off chance that a subordinate does what is wanted, an award will follow, and if he doesn't go according to the desires of the leader, a discipline will follow. Here, the trade among leaders and supporters happens to accomplish routine execution objectives. These trades include four dimensions:

Unexpected Rewards: Transactional leaders interface the objective to rewards, explain assumptions, give vital assets, put out commonly settled upon objectives, and give different sorts of remunerations to effective execution. They set SMART (explicit, quantifiable, achievable, reasonable, and opportune) objectives for their subordinates.

Active Management by Exception: Transactional leaders effectively screen crafted by their subordinates, watch for deviations from rules and principles, and making a remedial move to forestall botches.

Passive Management by Exception: Transactional leaders intercede just when principles are not met or when the exhibition isn't according to the assumptions. They may even utilize discipline as a reaction to unsuitable execution.

Laissez-faire The leader gives a climate where the subordinates get numerous chances to decide. The leader himself abandons duties and tries not to settle on choices and in this manner the gathering frequently needs heading.

Assumptions of Transactional Theory

- Employees are persuaded by remuneration and discipline.
- The subordinates need to submit to the sets of the predominant.
- The subordinates are not self-propelled. They must be firmly observed and controlled to complete the work from them.

Implications of Transactional Theory

The transactional leaders overemphasize itemized and momentary objectives, and standard principles and strategies. They don't put forth an attempt to improve adherents' imagination and age of novel thoughts. This sort of leadership style may function admirably where the hierarchical issues are straightforward and characterized. Such leaders watch out for not reward or disregard thoughts that don't fit with existing plans and objectives.

The transactional leaders are discovered to be very powerful in directing proficiency choices that are pointed toward reducing expenses and improving profitability. The value-based leaders will, in general, be profoundly mandate and activity arranged and their relationship with the devotees will, in general, be fleeting and not founded on passionate bonds.

The theory expects that subordinates can be propelled by straightforward prizes. The solitary 'exchange' between the leader and the adherents is the cash that the devotees get for their consistency and exertion.

The transactional sort of leadership is viewed as insufficient, but great, in developing the utmost leadership potential. It forms because the basis for more mature interactions but care should be taken by leaders to not practice it exclusively, otherwise it'll cause the creation of an environment permeated by position, power, perks, and politics.

DIFFERENCE BETWEEN TRANSACTIONAL AND TRANSFORMATIONAL LEADERS

Transactional leadership	Transformational Leadership
Transactional Leadership is responsive	Transformational Leadership is proactive
This type works within the organizational culture	This type helps to change the organizational culture by implementing new ideas
Transactional leaders help employees to achieve the organizational objectives through rewards.	Transformational leaders motivate and empower employees to achieve company's objectives by giving them higher ideals and moral values
It helps to motivates employees by appealing to their own self-interest	It helps to motivates employee by encouraging them to implement their own interests in the work

CONTINUUM OF LEADERSHIP BEHAVIOUR

The continuum presents a variety of actions associated with the degree of leadership employed by the manager and to the world of freedom available to non-managers in arriving at decisions. A broad range of leadership styles are depicted on the continuum between two extremes of autocratic. The Tannenbaum and Schmidt Continuum has often associated with McGregor's supposition of Theory X and Theory Y.

A manager is characterized as consistent with the degree of control that's maintained by him consistent with this approach, four main sorts of leadership are identified:

- **Tells:** The manager identifies a drag, chooses a choice, and announces this to subordinates. The subordinates aren't a celebration of the choice-making process and therefore the manager expects them to implement his decisions as soon as possible.

- **Sells:** the choice is chosen by the manager only but he understands that there'll be some amount of resistance from those faced with the choice and thus makes efforts to influence them to simply accept it.
- **Consults:** Though the matter is identified by the manager, he doesn't make a final judgment. the matter is presented to the subordinates and therefore the solutions are suggested by the subordinates.
- **Joins:** The manager defines the bounds within which the choice are often taken by the subordinates then makes the ultimate decision alongside the subordinates.

According to Tannenbaum and Schmidt, if one has got to choose the leadership style that is practicable and desirable, then his answer will depend on the subsequent three factors:

- **Forces within the Manager**: The behavior of the leader is influenced by his personality, background, knowledge, and knowledge. These forces include:

  i. Value systems

  ii. Confidence in subordinates

  iii. Leadership inclinations

  iv. Feelings of security in an uncertain situation

- **Forces within the subordinate:** The personality of the subordinates and their expectations from the leader influences their behavior. The factors include:

  i. Readiness to assume responsibility in decision-making

  ii. Degree of tolerance for ambiguity

  iii. Interest within the problem and feelings on its importance

  iv. Strength of the requirements for independence

  v. Knowledge and knowledge to affect the matter

If these factors are on the positive side, then more freedom is often allowed to the subordinate by the leader.

• Forces within the situation:

These include factors like:

i. sort of organization

ii. Group effectiveness

iii. Nature of the matter

iv. Time pressure

When the authors updated their work in1973, they suggested a replacement continuum of patterns of leadership behavior. In this, the entire area of freedom shared between managers and non-managers is redefined constantly by interactions between them and therefore the environmental forces. This pattern was, however, more complex as compared to the previous one.

According to Tannenbaum and Schmidt, successful leaders know which behavior is that the most appropriate at a specific time. They shape their behavior after a careful analysis of self, their subordinates, organization, and environmental factors.

FOUNDATION PILLARS OF SUCCESSFUL LEADERS

Successful leaders must have certain exceptional traits which function as the pillars of the motivation of successful leadership. Effective leaders should have enabling capabilities, must be ready to share the common vision, are alleged to be deft in challenging the prevailing system/processes, should have encouraging qualities, and be ready to model behavior.

1. Motivational Leaders as Enablers: Motivational leaders as enablers play an important role in creating a culture of collaboration, empower teams to drive optimum performance by encouraging employee involvement in deciding and in developing high-performance leaders/teams.

2. Creating a Culture of Collaboration: Motivational leaders create a culture of cooperation and collaboration which is useful in getting the specified support of the team members for realizing a standard goal and creating a way of shared responsibility.

3. Empowering Teams for Performance Excellence: Empowering teams during this context means giving the liberty to people to participate and implement decisions so that they acquire a way of ownership and involvement within the organizational processes.

4. Developing High-Performance Leaders/Teams: Leaders as enablers do have the power to rework followers into leaders by making them accountable individually, allowing them to exercise control over circumstances and decisions, giving them the required support and confidence for taking charge of varied responsibilities.

5. Sharing a standard Vision: Motivational leaders should be experts in articulating the vision, mobilizing the specified support and involvement of their teams for the achievement of the last word vision. they ought to be ready to assess the opportunities and visualize the changes, communicate an equivalent with others and gather their support and be ready to align the individual goals with the organizational vision. an efficient leader, rather than that specialize in personal vision or individual aspirations, should be ready to attract the eye and support for the common values, principles, and goals. Motivational leaders have an exceptional ability to animate the vision and seeking the support of all the key stakeholders or the team members by providing a strategic direction and therefore the required guidance.

6. Skills in Challenging the prevailing Systems & Processes: Successful leaders must have an unprecedented ability to anticipate the change, analyze the developments or changes within the external environment, capitalize on the opportunities by taking proactive initiatives and be skilled in experimenting or taking risks. a pacesetter can efficiently anticipate change and take proactive remedial measures for dealing with the challenges posed by the change beforehand by being creative, flexible, and using their competence to the optimal best. aside from this, developments within the external environment play an important role in the determination of the futuristic strategies of a corporation. within the present scenario, organizations function in a global environment, and it's vital to remain abreast with the challenges posed by external factors or the developments within the outside environment. It can, therefore, be said that various stakeholders like clients, employees, suppliers, etc. all are alleged to tend equal importance by the leaders. Motivational leaders demonstrate their real potential during times of adversity. a real leader turns adversity into opportunities and demonstrates his/her complete potential

by enabling things to function efficiently. Besides this, true leaders are good at taking risks and experimenting with new ideas and processes. They act because of the catalysts of change for introducing reforms within the existing systems & processes. Motivational leaders are efficient risk-takers and are experts in challenging the prevailing processes for evolving innovative processes and concepts.

7. Encouraging Qualities of a Leader: They play the role of facilitators and motivate the teams for demonstrating the simplest of their performance by fostering trust, passion amongst the team members to exceed expectations and motivating others to direct their focus and a spotlight for utilizing their better potential and capabilities within the pursuit of organizational excellence.

8. Modeling Behaviour of Leaders: Motivational leaders do have an unprecedented ability in personifying and representing the organization's values before everyone and obtain the support of others in modeling the common values. they ought to be ready to cite success stories or live samples of how others have achieved success by endorsing the common values and following them in their day-to-day behavior.

Thus it is often concluded that motivational leaders should be ready to demonstrate the above-discussed traits in their behavior and be ready to drive the teams for achieving excellence at work by building collaborative capabilities and strengthening the interior competencies. They are the trendsetters, act because they leaders of change and have exceptional anticipatory qualities which help the organization and therefore the teams in remaining during a state of readiness for proactively addressing the challenges and surviving within the competitive scenario. Motivational leaders have exceptional encouraging qualities and play an important role in developing high-performance leaders also as teams; they transform followers into leaders and make an environment of trust and mutuality for the belief of the shared values and goals.

UNIT – VI

PERSONALITY AND INDIVIDUAL BEHAVIOR

INTRODUCTION OF PERSONALITY

Personality is a designed assemblage of propensities, attributes, perspectives, and thoughts of an individual, as these are coordinated remotely into jobs and sculptures and as they relate inside to inspiration, objectives, and different parts of selfhood. The term Personality is gotten from the Latin word "Persona" which intends to talk through.

This Latin expression was utilized to mean the veil, the entertainers used to wear in old Rome and Greece, A person's Personality is the blend of qualities and examples that impact their conduct, thought, inspiration, and feeling. It drives people to reliably think, feel, and act specifically; generally, it is the thing that makes every individual novel.

Over the long haul, these examples emphatically impact individual assumptions, insights, qualities, and mentalities. Also, Personality emerges from inside the individual and remains genuinely predictable all through life. It is an example of stable states and qualities of an individual that impact their conduct towards objective accomplishment. Every individual has remarkable methods of projecting these states.

The investigation of Personality centers around two wide regions;

1. One is understanding individual contrasts specifically personality attributes, like friendliness or crabbiness.
2. The other is seeing how the different pieces of an individual meet up in general.

WHAT IS PERSONALITY?

Personality is an aggregate of manners by which an individual responds and associates with others. It is singular contrasts in trademark examples of reasoning,

feeling, and acting. It is the preeminent acknowledgment of the inborn propensity professionally being.

It is a demonstration of fortitude flung despite life, the supreme certification of all that establishes the individual, the best transformation to the all-inclusive states of presence, combined with the best conceivable opportunity of self-assurance.

DEFINITION OF PERSONALITY

As indicated by Gordon Allport, "Personality is the powerful association inside the people of those psychophysical frameworks that decide his special changes by his surroundings".

Ogburn signifies "the reconciliation of the socio-mental conduct of the person, addressed by propensities for activity and feeling, perspectives and conclusions."

According to Lundberg and others, "The term Personality refers to the propensities, mentalities and other social attributes that are normal for a given person's conduct".

Lawrence A. Lewin said, "Personality addresses those primary and dynamic properties of an individual or people as they reflect themselves in trademark reactions to circumstances".

FACTORS OF PERSONALITY

In the field of organizational conduct, the Personality is the total of an individual's sentiments, thinking, practices, and reactions to various circumstances and individuals.

Our Personality separates us from others, and understanding somebody's Personality gives us signs about how that individual is probably going to act and feel in an assortment of circumstances. To successfully oversee organizational conduct, comprehension of various workers' Personality s is useful.

Having this information is additionally valuable for setting individuals in positions and associations. Having a solid Personality is the way to progress. This is additionally a vital determinant of good administration.

An individual with an inspirational perspective can coordinate his considerations, control his feelings and manage his demeanor. Each individual has an alternate Personality and there is a lot of components that add to that Personality. We consider them the 'determinants of personality or the factors of Personality '.

- Environmental Factors.
- Physical Factors.
- Situational Factors.
- Hereditary.
- Family and Social Factors.
- Identification Process.
- Cultural Factors.
- Intelligence.
- Sex Differences.
- Psychological Factors.

Environmental Factors

Among the variables that apply pressures on our Personality development are the way of life where we are raised; our initial molding; the standards among our family, companions, and gatherings of people; and the different impacts that we experience. These ecological components assume a significant part in forming our Personality.

It builds up the perspectives, qualities, standards, and impressions of a person. In light of the way of life and customs, various feelings of good and bad are framed in people. These natural factors additionally incorporate the neighborhood an individual lives in, his school, school, college, work environment, companions, guardians; everyone assumes a part as the determinants of one's Personality.

Physical Factors

Numerous actual variables will decide an individual's Personality. These actual variables incorporate the in the general actual construction of an individual: his stature, weight, shading, sex, excellence, non-verbal communication, and so forth

Physical Factors are one of the significant purposes behind that. The majority of the actual constructions change now and then, thus does the Personality. With works out, beautifiers, medical procedures, and so forth numerous actual highlights are changed, and in this way, the Personality of the individual additionally develops.

Situational Factors

The situational elements can be ordinarily seen when an individual acts contrastingly and displays various qualities and attributes. Along these lines, situational factors sway a Personality critically.

They frequently draw out the attributes of an individual that are not regularly seen. A person's Personality, albeit for the most part steady and predictable, changes in various circumstances.

The various requests of various circumstances call forward various parts of one's Personality. So we shouldn't see Personality designs in disconnection (group, and Porter, 19&). This perspective is vital for association conduct because the chief has command over the organizational circumstance.

Hereditary

Heredity refers to those components that were resolved at origination. The actual design, facial appeal, sex, demeanor, muscle arrangement, and reflexes, energy level, and natural rhythms are attributes that are for the most part viewed as either totally or significantly affected by the guardians. Hereditary inclines specific mental, physical, and enthusiastic states. It has been set up through research that those mental qualities can be sent through inherited. Anyway, such decisive verification isn't accessible for individuals.

Family and Social Factors

Family and gatherings of people essentially affect Personality development. Guardians and other relatives affect the Personality development of the kid. Guardians have more impact on Personality development when contrasted with different individuals from the family.

Other than an individual's home climate and relatives, different impacts are emerging from social variables like companions, neighbors, family members, and so on These gatherings have their effect through socialization and ID measure.

Identification Process

The Identification Process happens when an individual attempts to distinguish himself with some individual to whom he feels ideal in the family. The first recognizable proof can be seen as the closeness of conduct between the kid and the

model. The second distinguishing proof can be glanced in as the kid thought processes or wants to resemble the model. Third, it very well may be seen as the interaction through which the youngster assumes the qualities of the model.

Cultural Factors

Culture is the basic determinant of the human dynamic. It, by and large, decides mentality towards autonomy, animosity rivalry, and co-activity. Each culture expects and prepares its individuals to act in a manner that is worthy to the gathering

Intelligence

There is certainly some connection between knowledge and Personality . Knowledge is primarily inherited. Exceptionally shrewd people can make a superior change in home, school, and society than those people who are less clever.

Sex Differences

Men are more self-assured, resolute, and vivacious. They have a better need to prevail concerning intrigue and aptitudes. Young men show interest in hardware and outside exercises. They lean toward experiences. However, young ladies are less lively games. They are calmer and inspired by close-to-home appearances. They are more harmed by close to home, enthusiasm, and social issues. Hence sex contrasts assume a fundamental part in the development of the Personality of a person.

Psychological Factors

Psychological Factors assume a major part in the working of human conduct and the development of one's Personality. A portion of the mental variables are thought processes, procured interests, perspectives, Personality, scholarly limits, and so forth Beyond the joint impact of these elements nonetheless, the general commitment of each factor to Personality shifts with the Personality or Personality measure included and maybe with the individual concerned.

ROLES OF PERSONALITY

Personality assumes a critical part in organizational conduct on account of the way that individuals think, feel, and carry on impacts numerous parts of the working environment. Individuals' Personality s impact their conduct in gatherings, their mentalities, and how they decide.

In the work environment, Personality influences such things as inspiration, administration, execution, and struggle. The more that administration sees how the

Personality and organizational conduct functions, the better prepared they are to be powerful and achieve their objectives.

One factor which decides the significance of the Personality in Organizational behavior is the climate where the Personality of an individual is being examined; all things considered, the Personality's effect on an association is relative and relies upon how the association has been organized.

At the point when a circumstance emerges, an individual will deal with it dependent on their qualities, convictions, and Personality attributes. These Personalities are created all through an individual's lifetime and can't be effectively changed, so it is more useful for administrators to endeavor to comprehend this instead of to battle it.

There are two kinds of qualities overseeing our practices in an association; individual qualities and the usually held upsides of an association.

The convictions and qualities remain generally stable paying little mind to what circumstance we are in. Our sentiments and practices, then again, will, in general, be handily affected by the climate wherein we work. Attributes like receptiveness, enthusiastic strength and suitability all foresee that an individual will have less struggle, work better in groups, and have uplifting outlooks about their work.

Individuals with this kind of Personality ought to be set in circumstances where they would be working with or driving others. People who show this quality for the most part appreciate working with others, and they have the compassion and affectability that empowers them to coexist well with others.

DECISION-MAKING AND INDEPENDENCE ARE GREATLY AFFECTED BY PERSONALITY.

Personality traits like self-adequacy, principles, and favorable to movement add to great dynamic under tension and autonomy, while attributes like neuroticism and not being open don't.

In the light of these reflections, our qualities and Personality s administer our activities and practices, and since organizational conduct is based upon our qualities, it is of principal significance to comprehend the Personality s of workers to utilize organizational conduct.

One of the essential issues in the comprehension of individuals' conduct is how we comprehend the individual in an organizational setting. Jackson and Carter (2000) brought up that in work associations; we frequently take a restricted perspective on the individual, zeroing in additional on the level of ability to seek after organizational objectives.

The business-related conduct of individuals in an association comes from both natural and individual variables. From the natural methodology, relational, bunch, and cultural impacts and individual components stretch out across intellectual capacities, gained skill, Personality styles, inspiration, and actual qualities.

A typical part of the Personality is the way where we think about its impact on conduct. We will in general think about this as far as an individual with a specific arrangement of Personality traits.

CHARACTERTICS OF PERSONALITY

Personality is obtained by the person because of his support in bunch life. It refers to something considerably more fundamental and suffering about an individual.

Beyond fundamental place of understanding, Personality shares different qualities or highlights practically speaking.

- Personality is novel in every person.
- Personality refers especially to the constant Personality traits of a person.
- Personality addresses a unique direction of a creature to the climate.
- Personality is extraordinarily impacted by friendly co-operations.
- Personality addresses an extraordinary association of tenacious dynamic and social inclination.
- Consistency.
- Psychological and physiological.
- It impacts practices and activities.
- Multiple articulations.

Personality is novel in every person

Personality refers to inner just as outer Personality traits, some of which are very broad. Be that as it may, it is remarkable to every person. It isn't workable for an individual to replicate or mimic the Personality traits.

Personality refers especially to the constant Personality traits of a person

Each individual has a specific inclination just as other lasting attributes and Personality traits. Personality is made out of the persevering or perpetual Personality traits that display themselves in the type of social conduct and endeavor to make a change with the climate.

Personality addresses a unique direction of a creature to the climate

Personality addresses the way toward learning. It happens regarding the climate. We don't get every one of the Personality traits of the Personality immediately.

Personality is extraordinarily impacted by friendly co-operations

Personality is not an individual quality. It is an aftereffect of social cooperation. As such, it implies that when we interact with the different citizenry, we get certain Personality traits while We show certain others. All these come to shape Personality.

Personality addresses an extraordinary association of tenacious dynamic and social inclination

In Personality, different Personality traits are not assembled. They are, truth be told, incorporated into one. This mix is only a consequence of association which might be unique about one man to another. The conduct of an individual coordinated to one specific individual may contrast from the conduct of someone else. That is the reason; we put the state of an appropriate climate. This appropriateness is worried about singular particularity.

Consistency

There is by and large a conspicuous request and routineness to practices. Individuals act in similar ways or comparative courses in an assortment of circumstances.

Psychological and physiological

Personality is mental development, yet research proposes that it is additionally impacted by organic cycles and needs.

It impacts practices and activities

Personality doesn't simply impact how we move and react in our current circumstances; it additionally makes us act positively.

Multiple articulations

Personality is shown in something beyond conduct. It can likewise be found in our considerations, sentiments, cozy connections, and other social associations. In reality, the Personality is an interesting mix of examples that impact conduct, thought, inspiration, and feeling in a person. There are numerous ways to deal with the modem mental investigation of Personality, including the psychodynamic, learning, humanistic, organic, attribute, and social viewpoints.

It tends to be depicted as what an individual means for other people, how he comprehends and sees himself, and his example of inward and external quantifiable qualities. It envelops the generally steady sentiments, considerations, and standards of conduct an individual has. Indeed, our Personality changes throughout significant periods. A person's conduct towards others, mentality, attributes, attitude make his Personality

PERSONALITY TRAITS

Comprehensively five boundaries portray a person's Personality. These five measurements are additionally called "Large Five" Factors, and the model is alluded to as the Five-Factor Model likewise contracted as FFM.

The Five-Factor Model was at first proposed by Costa and McCrae in the year 1992 and regularly portrays the connection between a person's Personality and different practices. The following are five Personality traits of a person:

1. Openness to experience

People with receptiveness to encounters are by and large dynamic, have a gigantic tendency towards imagination and style and tune in to their heart for example follow their internal sentiments. Such people are for the most part open to

new learnings, ranges of abilities, and encounters. Individuals who score high on receptiveness are very progressive and current in their standpoint when contrasted with people who score low on a similar boundary. Such people are moderate, hesitant to changes, and have a customary methodology throughout everyday life.

2. Conscientiousness

As the name recommends, people with a Conscientiousness Personality attribute tune in to their soul and act likewise. Such people are incredibly wary and self-restrained. They never play out any errand in scurry however reconsider before acting. Individuals with this Personality are for the most part orderly and will in general become fussbudgets over the long haul. Individuals who score high on reliability are proactive, objective arranged, and self-restrained. They endeavor hard to achieve objectives and destinations inside the specified period.

3. Extraversion and Introversion

Carl Jung promoted both the terms - "Extraversion" and "Self-preoccupation".

a. Extraversion: Extraversion refers to a state where people show more worry about what's going on outside. Such people love cooperating with individuals around and are by and large garrulous. They don't care for investing energy alone however love being the focal point of fascination of gatherings and parties. Such people love going out, celebrating, meeting individuals and frequently get exhausted when they are without anyone else. They respect the organization of others and disdain remaining alone.

b. Introversion: Introversion, then again refers to a state when an individual is concerned uniquely with his own life and that's it. Such people don't worry about others and are only sometimes keen on what's going on around them. They favor remaining back at home instead of going out and investing energy with companions. Such people talk less and appreciate their conversation. You could never discover them in gatherings, clubs, gatherings, or social parties. They by and large don't have numerous companions and will in general depend on barely any confided-in ones.

4. Agreeableness

Suitability is a Personality attribute that instructs people to change in practically all circumstances. Such people don't den and face changes happily. They

adjust to all circumstances and are amicable and kind-hearted. Individuals who score high on pleasantness are prepared to help other people and blaze their trillion-dollar grin at whatever point an issue emerges. People who score low on suitability then again discover challenges in changing with others and are minimal hostile.

5. Neuroticism

Neuroticism is an attribute where people are inclined to adverse musings like nervousness, outrage, jealousy, coerce, etc. Such people are regularly in a condition of wretchedness and don't how to appreciate life. They generally take a gander at the negative sides of life and find it very hard to adapt up to push.

DIFFERENT TYPES OF PERSONALITY

There are several types of personality. Let us see them briefly:

1. **The Duty Fulfiller** - Such people play their jobs and duties genuinely and play out whatever undertakings are allocated to them. Obligation fulfillers are not kidding people and put stock in trustworthiness and a quiet living. They do nothing which isn't useful for themselves, their work, families, or for the general public. Such people are in reality acceptable and capable residents who comply with the overall set of laws and can't fantasy about overstepping the law. Individuals with such a personality type are incredibly dedicated and frequently think that it's hard to deny others, in the long run getting overburdened by the day's end. Such people embrace a coordinated methodology towards work and are amazingly steadfast and devoted. They additionally show a solid tendency towards innovativeness and style.
2. **The Mechanic** - As the name recommends such people are slanted towards hardware like a plane, motorcycling, vehicles, races, etc. They are intrigued to know why and how certain things work. Speculations don't intrigue them. You would not have the option to persuade them except if and until they see the useful application themselves. Such people are amazingly bold and have a solid force of sensible thinking.
3. **The Nurturer** - Nurturers are people with an enormous heart. For them, the bliss of others is a higher priority than their advantages. Such people in reality live for other people. They don't take a gander at the hazier sides of life and put stock in

extricating the best out of individuals around. They have a positive methodology throughout everyday life and need to accept simply the best of individuals.

4. **The Artist** - Artists have an eye for regular magnificence and inventiveness. Maybe than stressing over the future, they have faith in living for the occasion. Such people are very collected and don't get into superfluous battles and inconveniences. They don't aimlessly duplicate others and seek to make their very own style.

5. **The Protector** - You would discover such a personality type in not many individuals, making it an exceptionally uncommon personality type. Defenders are precise people who need the best framework to complete things. They regularly think nonsensically. They are doubters who discover an issue in each circumstance. Such people don't confide in others and just have faith in themselves.

6. **The Idealist** - Such individuals have a solid arrangement of qualities and morals. They discover bliss in helping other people. They view themselves as fortunate if they get a chance to help other people.

7. **The Scientist** - Such people trust incautious and key arranging. They are acceptable onlookers who have confidence in continually assembling data and update their current information. Researchers are amazingly shrewd individuals who have a sharp scientific brain.

8. **The Doer** - Individuals with such a personality type are the ones who have confidence in speedy activities and prompt outcomes. They appreciate facing challenges throughout everyday life and satisfy errands appointed to them in the most limited range conceivable.

9. **The Guardian** - Such people are sticklers who guarantee that everything wherever is going on easily. They are adult people who have an unmistakable arrangement of norms.

10. **The Performer** - Performers endeavor hard to command notice of others and love being the focal point of consideration. They are carefree people who appreciate fun and energy throughout everyday life.

11. The Inspirer - Inspirers are skilled people and regularly go about as a good example for other people. They have extraordinary relationship-building abilities.

12. The Giver - Individuals with "The Giver" personality type appreciate the organization of others and don't incline toward remaining alone.

13. The Executive - Such people are destined to lead and make awesome pioneers. They love assuming responsibility and are acceptable chiefs.

IMPORTANCE OF PERSONALITY DEVELOPMENT

A person's personality refers to his/her appearance, qualities, disposition, outlook, and conduct with others. Let us see the importance of Personality development.

Personality development grooms an individual and assists him with making a Personality of his/her own. People need to have their very own style for others to follow them. Don't aimlessly duplicate others. You need to set a model for individuals around you. Personality development makes you look great and adequate as well as assists you with confronting the world cheerfully.

Personality development goes far in lessening pressure and clashes. It urges people to take a gander at the more splendid sides of life. Face even the most noticeably awful circumstances with a grin. Trust me, blazing your trillion-dollar grin won't just liquefy half of your issues yet additionally dissipate your pressure and stresses. There is no point cribbing over minor issues and issues.

Personality development assists you with fostering an uplifting perspective throughout everyday life. A person with an adverse mentality discovers an issue in each circumstance. Maybe then cribbing and censuring individuals around, examine the entire circumstance, and attempt to track down a suitable answer for something similar. Keep in mind, if there is an issue, there must be an answer also. Never lose your cool. It would exacerbate things.

It is fundamental for people to carry on well with individuals around. Being well mannered with others won't just make you famous among others yet, in addition, procure you regard and pride. You can't request regard by being inconsiderate with individuals around. Personality development assumes a significant part in creating your external as well as internal identity. The person is a social

creature. One necessities individuals around. Individual requirements to have that attractive force that pulls in individuals towards him. You need to have that allure of yours. Personality development assists you with acquiring acknowledgment and acknowledgment from the general public just as individuals around you.

Personality development assumes a fundamental part in a person's expert as well as close to home lives. It makes an individual restrained, prompt, and a resource for his/her association. An in-trained individual thinks that it's hard to get by over the long haul.

One ought to never convey his/her mentality or individual feelings of spite to work. The office isn't where you can be discourteous to others since you had a battle with your companion the previous evening. Personality development meetings assist you with separating your own just as expert life. It is truly vital to keep harmony between both lives to lead a quiet and calm life.

Personality development assists a person with teaching positive Personality traits like reliability, adaptable disposition, ability to learn, cordial nature, excitement to help other people, etc. Never wonder whether or not to impart data to other people. Continuously arrive at the office on schedule. A few groups tend to work till late. Late sittings increment your feelings of anxiety as well as ruin your own life. Sitting till late at the workplace shows that an individual is very poor in time the board abilities.

Personality development assists you with fostering a great Personality and makes you stand separated from the rest. Personality development additionally assumes a fundamental part in improving one's relational abilities. People should dominate the craft of communicating their musings and sentiments in the most wanted manner. Personality development makes you a certain person who is valued and regarded any place he goes.

PERSONALITY DEVELOPMENT TIPS

Here are some of the tips to develop the personality. Let us see certain tips for upgrading one's personality:

- **Think positive -** It is truly fundamental to think positive. Recollect there is light toward the finish of each dim passage. Don't generally think negatively

as it goes about as a demotivating factor as well as makes an individual dull and baffled. Try not to get angry with minor things.

- **Dress Sensibly**-Dressing reasonably and adroitly goes far in sharpening one's Personality. One necessity to dress as per the event. The cost has nothing to do with keen dressing. A fashionable person is regarded and loved by all. Nobody would treat you appropriately on the off chance that you don't wear reasonable dresses fitting with events. Do deal with the attack of the dress also. Somebody who is massive would not glance amazing in body embracing garments. Wear the correct makeup. You don't need to apply boisterous makeup to look great and alluring. Indeed, even insignificant makeup, whenever applied reasonably can truly make you stand separated from the rest.
- **Be calm** Do not generally discover shortcomings in others. Battling and quarreling lead to no arrangement. Be courteous with others. Be extremely cautious about what you talk about. Try not to be inconsiderate and irascible.
- **Leave your conscience behind**-An individual requirement to shroud his self-image wherever he goes. Be it office or work environment you need to abandon your self-image on the off chance that you wish to win appreciation from others. A person who is acceptable from the inside

WHAT IS A PERSONALITY TEST?

A Personality test is an apparatus used to evaluate human Personality. Personality testing and evaluation allude to procedures intended to gauge the trademark examples of Personality traits that individuals display across different circumstances. Personality tests can be utilized to help explain a clinical conclusion, manage restorative intercessions, and help foresee how individuals may react in various circumstances.

Personality is something that we casually evaluate and depict each day. At the point when we talk about ourselves as well as other people, we regularly allude to various attributes of a person's Personality. Clinicians do a lot of the same thing when they survey Personality. However, on a more orderly and logical level.

KINDS OF PERSONALITY TESTS

There are two fundamental kinds of Personality tests:

- self-report inventories and
- projective tests

- **Self-report inventories** include having test-takers read questions and afterward rate how well the inquiry or articulation applies to them. One of the most well-known self-report inventories is the Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI).
- **Projective tests** include introducing the test-taker with a dubious scene, article, or situation and afterward requesting them to give their understanding from the test thing.

The best advantage of self-report inventories is that they can be normalized and utilize set up standards. Self-inventories are additionally moderately simple to control and have a lot higher dependability and legitimacy than projective tests. Projective tests, then again, are frequently utilized in psychotherapy settings and permit specialists to rapidly assemble a lot of data about a customer.

For instance, a specialist can look not just at an individual's reaction to a specific test thing, yet they can likewise consider other subjective data like manner of speaking and non-verbal communication. The entirety of this can be investigated in more prominent profundity as individual’s progress through treatment meetings.

USES OF PERSONALITY TESTS

Personality tests are regulated for various purposes, including:

- Assessing speculations
- Evaluating the viability of treatment
- Diagnosing mental issues
- Looking at changes in Personality
- Screening position candidates

Personality tests are additionally in some cases utilized in measurable settings to lead hazard appraisals, build up capability, and in youngster guardianship disputes.

Other settings where Personality testing might be utilized are in school brain research, professional and word related guiding, relationship directing, clinical brain research, and work testing.

REASONS TO TAKE A PERSONALITY TEST

Personality tests can be helpful for various reasons. These tests can assist you with learning yourself and better comprehend both your qualities and shortcomings. And keeping in mind that all Personality tests are unique, discovering that you may be high on a particular Personality can help you acquire more prominent knowledge into your conduct standards.

For instance, your outcomes on a Personality test may demonstrate that you rate high on the Personality quality of inner-directedness. This outcome recommends that you need to consume energy in friendly circumstances, so you need to figure out time alone to re-energize your energy. Realizing that you have this propensity can assist you with perceiving when you are getting depleted from mingling and put away calm minutes to recover your balance.

TIPS FOR TAKING A PERSONALITY TEST

It is extremely unlikely to get ready for a Personality test, yet there are a few things that you can do to ensure that your outcomes are the best impression of your Personality:

- **Be fair**. Try not to attempt to introduce an "ideal" form of yourself. All things considered, attempt to simply reply in a way that reflects what your identity is and how you feel.
- **Read the guidelines**. Your outcomes probably won't be an exact impression of you on the off chance that you don't comprehend the rules or questions.
- **Don't attempt to "beat the test."** Avoid attempting to think about what you think may be viewed as the "ideal" answer. Simply react sincerely.

As you begin taking a gander at all of the diverse Personality appraisals that are accessible, you will presumably see one thing rapidly: There are a ton of "casual" tries out there! Simply a basic online pursuit will turn up a gigantic scope of tests and tests intended to reveal to you something about your Personality.

THEORIES OF PERSONALITY

After some time, scientists have fostered various Personality theories and no hypothesis is finished in itself.

The speculations of Personality can be advantageously gathered under four sorts:

1. Psychoanalytic Theory
2. Type Theories
3. Attribute Theories
4. Self-hypothesis

Psychoanalytic Theory

The Psychoanalytic Theory of Personality has held the interest of therapists and specialists for quite a while frame. Sigmund Freud, its formulator, was a significant impact.

It takes care of stresses three principle issues for example the id, the personality, and the superego. Psychoanalysts say that all human Personality is involved in these firmly incorporated capacities.

Type Theories

The sort speculations address an endeavor to place some level of request into the disarray of the Personality hypothesis. The sort hypothesis addresses an endeavor to logically portray Personality by grouping people into advantageous classifications.

Two classes of type speculations are clarified beneath:

Sheldon's Physiognomy Theory: William Sheldon has introduced an interesting body-type touchy model that addresses a connection between certain anatomical highlights and mental attributes with recognizing qualities of an individual and his conduct.

Carl Jung's Extrovert-self observer Theory: The best approach to type Personality is as far as to conduct or mental variables. Jung's contemplative person and outgoing individual sorts are a model.

Attribute Theories

Some early Personality specialists accepted that to get people, we should separate standards of conduct into a progression of noticeable qualities.

As indicated by the Personality hypothesis, consolidating these qualities into a gathering structure a person's Personality. A Personality quality can be Personality as a "suffering Personality of an individual that shows up reliably in an assortment of circumstances". In blend, such Personality traits recognize one Personality from another.

Gordon Allport's Personality Traits: Claims that Personality traits are genuine elements, truly found someplace in the cerebrum. We each acquire our one-of-a-kind arrangement of crude material for given Personality traits.

Raymond Cattell's 16 Personality Factors: Raymond Cattell believed Personality to be an example of qualities giving the way to comprehension and foreseeing an individual's conduct.

Cattell distinguished two sorts:

- Surface Traits
- Source Traits

Self-hypothesis

The psychoanalytic, type and attribute theories address the more conventional way to deal with clarifying the mind-boggling human Personality.

Carl Rogers is most firmly connected with his methodology of self-hypothesis. Rogers and his partners have fostered this Personality hypothesis that spots accentuation on the person as a starting, making, persuasive determinant of conduct inside the ecological structure.

As per Rogers essential elements of Personality:

- Self Actualization: Carl Rogers accepted that people have one essential rationale that is simply the inclination complete – for example to satisfy one's latent capacity and accomplish the most significant level.

- Self-idea: Self-idea is Personality as "the coordinated, predictable arrangement of discernments and convictions about oneself".

NATURE OF PERSONALITY

Personality is the mental development and development inside the ambit of progress.

Hubert Bonner underlines six suggestions to explain the idea of the Personality. These recommendations apply to dynamic by a chairman.

- Totality of acts
- Personality and Environment
- Personality Depicts consistency
- Personality is objective arranged conduct
- Time Integrating structure
- Personality Structure

Totality of acts

In an association, human conduct is the mark of zenith which is gone before by various demonstrations. It is the entirety of these demonstrations as reacted conduct that is pertinent to both individuals and the association. The disengaged mental or physiological part of an individual in Personality is of no utilization for organizational choice or activity.

Personality and Environment

Personality and climate are two reliant factors of human conduct. The Personality gets formed by the climate, it is likewise a reality that it is the climate that animates Personality to activity.

Personality Depicts consistency

An ordinary Personality is dynamic because of the natural setting around him. The Personality can be adaptable to the mark of consistency in an alternate natural setting.

Personality is objective arranged conduct

Each individual looks to accomplish the ideal objective through his Personality. The cycle of objective determination is in itself a powerful nature of

Personality which additionally fashions solidarity among Personality and objective coordinated conduct.

Time Integrating structure

Personality gives a combination of hindsight and the possibility because what's to come in as much identified with the past as the past is to the future.

Personality Structure

Personality structure comprises three measurements – determinants, stages, and Personality traits.

MEANING OF INDIVIDUAL BEHAVIOR

Individual Behavior refers to how an individual responds or acts in his work environment. It tends to be Personality as a blend of responses to inside and outer developments. Individual Behavior Personality how an individual will react under particular conditions and will communicate various feelings like bliss, inconsiderateness, love, outrage and so forth. It refers to some substantial activity by a person. Investigation of individual conduct uncovers the conduct of humans at the workplace. The conduct of an individual affects the presentation of association. Positive conduct will prompt an upgrade the profitability. Though on another hand, negative conduct will cause harm and bring hefty misfortunes for the organization.

FACTORS INFLUENCING INDIVIDUAL BEHAVIOR

Different factors influencing individual conduct is arranged into the following classifications: –

1. Personal Factors
2. Environmental Factors
3. Organizational Factors

Personal Factors

Individual elements are of two kinds: Biographic and Learned Personality traits:

Biographic Personality traits: Biographic qualities are hereditary in nature and are acquired by the individual by their folks or progenitors. These are talented

highlights that an individual has by birth. These biographic qualities are recorded beneath: –

- **Physical Personality traits -**Personal attributes identify with skin, appearance, vision, stature, weight, size of the nose, and so forth which impact the presentation of the person. An individual with great actual attributes has an alluring Personality, they dress well and act delicately in an association.
- **Age-**Age is an individual acquired trademark that is dictated by date of birth. Youngsters are required to be more proficient, vivacious, hazard taking, inventive and goal-oriented.
- **Gender-**Gender is an acquired trademark similar to men or ladies is hereditary in nature. Lady is relied upon to be more enthusiastic than men and creates high turnover rates. It is because of more resemblance of the lady leaving their place of employment referring to individual reasons.
- **Religion-**Religious upsides of individual impact unmistakable parts of his/her conduct in the association. The profoundly strict individual is stricter towards following virtues, morals, and a set of accepted rules while playing out their jobs.
- **Marital Status-**Researcher showed that with conjugal status, obligations of individuals get slanted and for them having consistent legitimate occupation turns out to be more significant. Such representatives have fewer nonattendances, low turnovers, and more occupation fulfillment.

Learned Personality traits: Learned qualities allude to the progressions in people's conduct that come from his/her co - operations with climate.

- **Personality-**Personality exclusively doesn't allude to actual attributes of an individual yet shows the development of a person's mental framework. These are the individual attributes of people that involves tolerance, extroverted, strength, forcefulness, and so forth
- **Perception-**It is a perspective of the individual through which it deciphers a specific circumstance. Discernment is Personality ized as an interaction through which data enters the mind and an understanding happens for giving some reasonable importance to the world.

- **Values-**These are worldwide convictions that aids unmistakable activities and decisions in a few circumstances. It involves the thought of a person that depends on great, right, and attractive suppositions.

Environmental Factors

The outer climate has a successful part in affecting individual conduct.

- **Employment level-** Employment openings accessible inside the nation go about as a significant determinant of individual conduct. If there should arise an occurrence of fewer business openings, he/she will remain stick to the same occupation level regardless of how much fulfillment is accomplished. Be that as it may, assuming there are greater work openings accessible, representatives will move to different positions.
- **Wages Rate-**Monetary pay is a central point that each representative considers before joining any association. Consequently, a choice whether to remain in a specific organization or shift elsewhere is assumed the premise of wages he/she is getting.
- **General Economic Environment-**Economic cycle in a nation extraordinarily impacts the conduct of an individual in an association. They are dependent upon conservation and cutbacks. Professional stability and steady pay are the most important components of inspiration for this kind of worker. While workers of public area endeavors are not influenced by monetary situation inside the country as they get their fixed compensations independent of financial conditions.
- **Political Factors-**Political factors in a roundabout way impact the conduct of a person. In a politically steady climate, there will be huge chances of solid employment positions. It will give a better opportunity to a person which will impact their professional decision, execution, and jib plan.

Organizational Factors

Wide scope of organizational variables impact the conduct of the person which is recorded beneath: –

- **Physical Facilities-**Physical climate at the workplace affect the conduct of a person. It involves factors like lighting, neatness, heat, commotion level, office outfitting, the strength of laborers, and so on

- **Structure and Design-**It is worried about the set-up plan of offices inside an association. Individual Behavior is impacted by where an individual consummately fits in a progression of association.
- **Reward System-**Fair award framework embraced by the organization for remunerating its workers upgrades the general exhibition and conduct of the person.

TYPES OF INDIVIDUAL BEHAVIOR

There are five kinds of individual practices that empower the association to cooperate with their current circumstance; gain offers, and use the information to the best benefit and address the issues of various partners.

The underneath graphs feature the five kinds of individual conduct; task execution, organizational citizenship, counterproductive work practices, joining and remaining with the association, and work participation.

1. Task Performance

It refers to objectives coordinated practices under a person's influence that help organizational destinations. Errand execution practices change crude materials into labor and products or uphold and keep up specialized exercises. For instance, unfamiliar trade dealers at Wachovia settle on choices and make moves to trade monetary forms. Workers in many positions have more than one execution measurement. Unfamiliar trade dealers should have the option to distinguish beneficial exchanges, work helpfully with customers and associates in a distressing climate, help with preparing new staff and work on unique media communications gear without blunder. A portion of these exhibition measurements are a higher priority than others, yet exclusively by thinking about every one of them can we completely assess a representative's commitment to the association.

2. **Organizational Citizenship**

Organizations couldn't successfully contend, change assets, or serve the necessities of their partners if workers performed just their proper occupation obligations. Workers additionally need to take part in organizational citizenship practices (OCBs) - different types of participation and accommodation to others that

help the association's social and mental setting. At the end of the day, organizations require logical execution (i.e., OCBs) alongside task execution.

Organizational citizenship practices take on numerous structures. Some are coordinated toward people, for example, helping associates with their work issues, changing your plan for getting work done to oblige collaborators, showing authentic civility toward colleagues, and sharing your work assets (supplies, innovation, staff) with colleagues.

3. Counterproductive Work Behavior

Organizational conduct is keen on all working environment practices, remembering those for the "clouded side," by and large known as counterproductive work practices (CWBs). CWBs are deliberate practices that can straightforwardly or by implication hurt the association. They incorporate maltreatment of others (e.g., affronts and terrible remarks), dangers (undermining hurt), work aversion (e.g., lateness), work harm (taking care of job erroneously), and obvious demonstrations (robbery). CWBs are not minor concerns. One ongoing investigation found that units of a drive-through joint chain with higher CWBs had an essentially more terrible execution, while organizational citizenship had a moderately minor advantage.

4. Joining and Staying with the Organization

Assignment execution, organizational citizenship, and the absence of counterproductive work practices are significant, yet whenever qualified individuals don't join and remain with the association, none of these presentation-related practices will happen. Pulling in and holding capable individuals is especially significant as stresses over ability deficiencies heat up.

Organizations endure and flourish not simply by recruiting individuals with ability or potential; they likewise need to guarantee that these workers stay with the organization. Associations with high turnover endure due to the significant expense of supplanting individuals who leave. At the point when individuals leave, a portion of this indispensable information is lost, regularly bringing about shortcomings, more unfortunate client assistance, etc.

5. Keeping up Work Attendance

Along with pulling in and holding representatives, associations need everybody to appear for the job on planned occasions. Situational factors—like serious climate or vehicle breakdown—clarify some work nonattendances. Inspiration is another factor. Representatives who experience work disappointment or business-related pressure are bound to be missing or behind schedule for work since going on vacation is an approach to briefly pull out from upsetting or disappointing conditions. Non-appearance is likewise higher in associations with liberal wiped-out leave since this advantage restricts the negative monetary effect of removing time from work. Studies have discovered that non-attendance is additionally higher in groups with solid nonappearance standards, implying that colleagues endure and even anticipate that co-workers should get some much-needed rest.

DEFINITION OF INDIVIDUAL DIFFERENCES:

According to Driver James "Varieties or deviations from the normal of the gathering, regarding the psychological or actual Personality s, happening in the individual from the gathering are singular contrasts."

"The variety of deviations among individual in respect to solitary qualities or various attributes, those distinctions which in their entirety recognize one individual from another." - Good C.V.

According to Skinner, "Today we consider singular contrasts including any quantifiable part of the all-out Personality.

KINDS OF INDIVIDUAL DIFFERENCES:

1. Physical differences:

Short or height of height, murkiness or reasonableness of composition, heftiness, slenderness, or shortcoming is different actual individual contrasts.

2. Differences in intelligence:

There are contrasts in insight level among various people. We can group the people from super-ordinary (over 120 I.Q.) to morons (from 0 to 50 I.Q.) based on their insight level.

3. Differences in attitudes:

People vary in their mentalities towards various individuals, items, establishments, and authority.

4. Differences in achievement:

It has been found through accomplishment tests that people contrast in their accomplishment capacities. These distinctions are a lot apparent in perusing, composing, and in learning science.

These distinctions in accomplishment are even noticeable among the kids who are at a similar degree of insight. These distinctions are because of the distinctions in the different variables of insight and the distinctions in the different encounters, interests, and instructive foundations.

5. Differences in motor ability:

There are contrasts in engine capacity. These distinctions are noticeable at various ages. A few groups can perform mechanical assignments effectively, while others, even though they are at a similar level, feel a lot of trouble in playing out these errands.

6. Differences on account of sex:

McNemar and Terman found the accompanying contrasts among people, based on certain investigations:

(i) Women have more prominent expertise in memory while men have more noteworthy engine capacity.

(ii) Handwriting of ladies is prevalent while men dominate in science and rationale.

(iii) Women show more prominent expertise in making tangible differentiation of taste, contact, and smell, and so forth, while men show more noteworthy responses and aware of the size-weight dream.

(iv) Women are better than men in dialects, while men are predominant in material science and science.

(v) Women are superior to men in reflect drawing. Flaws of discourse and so forth in men were discovered to be multiple times of such blames in ladies.

(vi) Women are more powerless to the idea while there is threefold the number of visually challenged men as there are ladies.

7. Racial differences:

There are various types of racial contrasts. Contrasts of climate are an ordinary factor in causing these distinctions. Karl Brigham has created a rundown based on contrasts in degrees of knowledge among individuals who have relocated to the United States from different nations.

Based on these normal contrasts between the races, the psychological age of a specific individual can't be determined since this distinction depends on climate.

8. Differences due to nationality:

People of various countries vary regarding physical and mental contrasts, interests and Personality and so forth 'Russians are tall and bold'; 'Ceylonese are short and thin'; 'Germans have no funny bone'; 'Yellow races are savage and vindictive'; 'Americans are good and blunt'; Indians are shy and harmony cherishing' and so forth perceptions go into our normal talk.

9. Differences due to economic status:

In contrast to youngsters' greatest advantage, inclinations and Personality are brought about by monetary contrasts.

10. Contrasts in interests:

Factors like sex, family foundation level of development, the contrast of race and ethnicity, and so on, cause contrasts in interests.

11. Passionate contrasts:

People vary in their enthusiastic responses to specific circumstances. Some are bad-tempered and forceful and they blow up very soon. Other people are serene and don't blow up without any problem. At something specific an individual might be such a lot of incensed that he might be ready for the most exceedingly awful wrongdoing like homicide, while someone else may just snicker at it.

12. Personality contrasts:

There are contrasts regarding Personality. Based on contrasts in Personality people have been ordered into numerous gatherings.

CAUSES OF INDIVIDUAL DIFFERENCES:

A portion of the fundamental driver of individual contrasts are as under:

1. Heredity:

Quite possibly the most critical and boss reason for singular contrasts is heredity. People acquire different actual attributes like face with its highlights, shade of eyes and hair, kind of skin, state of skull and size of hands, partial blindness, sparseness, stub-finger and propensity to specific sicknesses like malignancy and tuberculosis, mental Personality traits like knowledge, conceptual reasoning, aptitudes, and biases. Presently heredity contrasts bring about the amount and pace of physical just as mental development being unique and various people.

2. Climate:

Climate essentially impacts singular contrasts. Changes in the kid's current circumstance are reflected in the progressions as a part of his Personality. Mentally talking, an individual's current circumstance comprises of the whole of incitement which he gets from origination until his demise. Climate comprises physical, scholarly, social, good, political, monetary, and social powers. Every one of these powers causes singular contrasts. Current clinicians accept that singular contrasts are brought about by both heredity and climate. Personality is the result of shared collaboration among heredity and climate.

3. Impact of rank, race, and country:

People of various ranks and races display exceptionally stamped contrasts. It is for the most part seen that child of a Kshatriya has a greater amount of mental fortitude in him while the child of a dealer has the qualities of the business.

Likewise, people of various countries show contrasts regarding their Personality, Personality, and mental capacities. These are the result of their topographical, social, and social climate. Numerous examinations have shown the presence of contrasts among Americans and Negroes, Chinese and Japanese, English and Indian people.

4. Sex contrasts:

Development of young men and young ladies shows contrasts because of distinction in sex. The actual development of the young lady happens a little while

sooner than the young men. Between the age of 11 and 14, young ladies are taller and heavier than young men. After 15, young men begin dominating the race.

Young ladies are benevolent, friendly, thoughtful, and delicate while the young men are courageous, hard, peevish, effective, and equipped.

5. Age and intelligence:

Physical, intellectual, and passionate development is brought about by the development in age. Numerous people contrast due to the distinctions in knowledge. People who are beneath the normal in insight and mental age discover a lot of trouble in learning and the normal shrewd people can adapt rapidly.

6. Personality and enthusiastic dependability:

A few groups are by personality dynamic and speedy, while others are latent and moderate, some hilarious and others irascible. The enthusiastic solidness of the individual is distinctively influenced by physical, mental, and ecological variables. Contrasts in enthusiastic solidness cause singular contrasts.

UNIT – VII

MOTIVATION

WHAT IS MOTIVATION?

Motivation is the word derived from the word 'motive' which means needs, wants, needs, or drives inside the people. It is the way toward invigorating individuals to activities to achieve the objectives. In the work objective setting the mental elements, invigorating individuals' conduct can be -

- Desire for cash
- Success
- Recognition
- Job-fulfillment
- Group work

Quite possibly the main elements of the executives are to make readiness among the workers to act in the best of their capacities. Hence the part of a pioneer is to stimulate interest in the execution of representatives in their positions. The cycle of motivation comprises of three phases:-

1. A felt need or drive
2. A boost in which needs must be stirred
3. When necessities are fulfilled, the fulfillment or achievement of objectives.

In this manner, we can say that motivation is a mental wonder which means the needs and needs of the people must be handled by outlining a motivating force plan.

Motivation is a significant factor that urges people to give their best presentation and help in arriving at big business objectives. A solid positive motivation will empower the expanded yield of workers yet a negative motivation

will decrease their presentation. A vital component in the workforce of the executives is an motivation.

DEFINITION OF MOTIVATION

According to Likert, "It is the center of the executives which shows that each individual gives him a feeling of worth in vis-à-vis bunches which are generally essential to him. A manager ought to endeavor to treat people with nobility and an acknowledgment of their value."

Berelson and Steiner said "A rationale is an internal express that stimulates, initiates, or moves and coordinates or channels conduct objectives."

As per, Lillis "It is the incitement of any feeling or want working upon one's will and elevating or driving it to activity."

"Motivation is the complex of powers beginning and keeping an individual at work in an association." – Dubin.

Memoria defined motivation as "A readiness to exhaust energy to accomplish an objective or prize. It is a power that initiates lethargic energies and gets rolling the activity of individuals. The capacity fuels consuming energy for activity among the people of an association."

TYPES OF MOTIVATION

When a supervisor needs to get more work from his subordinates then he should inspire them for improving their presentation. They will either be offered motivator for more work, or might be in the space of remunerations, better reports, acknowledgment, and so forth, or he may ingrain dread in them or use power for getting wanted work. These are the following types of motivation. Let us discuss them briefly:

1. Positive Motivation:

Positive motivation or motivator motivation depends on remuneration. The specialists are offered motivations for accomplishing the ideal objectives. The motivating forces might be looking like more compensation, advancement, acknowledgment of work, and so on The representatives are offered the motivations and attempt to improve their exhibition enthusiastically.

As indicated by Peter Drucker, the genuine and positive helpers are liable for the situation, exclusive requirement of execution, data satisfactory for poise, and the cooperation of the laborer as a capable resident in the plant local area. Good motivation is accomplished by the co-activity of representatives and they have a sensation of satisfaction.

2. Negative Motivation:

Negative or dread motivation depends on power or dread. Dread makes representatives act with a specific goal in mind. If they don't act appropriately then they might be rebuffed with downgrades or lay-offs. The dread goes about as a pushing instrument. The representatives don't readily co-work, rather they need to keep away from the discipline.

Even though representatives work up to a level where discipline has stayed away from however this kind of motivation causes outrage and dissatisfaction. This kind of motivation by and large turns into a reason for mechanical distress. Disregarding the disadvantages of negative motivation, this strategy is usually used to accomplish wanted outcomes. There might be not any administration that has not utilized negative motivation at either time.

NATURE OF MOTIVATION

Motivation is a mental marvel which produces inside a person. An individual feels the absence of specific requirements, to fulfill which he feels working more. The need for fulfilling inner self rouses an individual to show improvement over what he regularly does. The nature of the motivation are as follows:

1. Motivation is an internal inclination that stimulates an individual to work more.
2. The feelings or wants of an individual brief him for accomplishing a specific work.
3. There are unsatisfied requirements of an individual which upset his balance.
4. An individual moves to satisfy his unsatisfied necessities by molding his energies.
5. There are lethargic energies in an individual which are enacted by channelizing them into activities.

IMPORTANCE OF MOTIVATION

Motivation is vital for an association due to the accompanying advantages it gives:

1. Puts HR right into it

Each worry requires physical, monetary and HR to achieve the objectives. This should be possible by building the ability in representatives to work.

2. Improves the level of proficiency of workers

The level of a subordinate or a representative doesn't just rely on his capabilities and capacities. For getting the best of his work execution, the hole among capacity and readiness must be filled which helps in improving the degree of execution of subordinates. This will result into-

a. Increase inefficiency,
b. Reducing the cost of activities, and
c. Improving general productivity.

3. Leads to the accomplishment of authoritative objectives

The objectives of an undertaking can be accomplished just when the accompanying components happen

a. There is a most ideal use of assets,
b. There is a co-usable workplace,
c. The representatives are objective coordinated and they act in a purposive way,
d. Goals can be accomplished if co-appointment and co-activity happen at the same time which can be adequately done through motivation.

4. Builds agreeable relationship

Motivation is a significant factor that brings representatives fulfillment. This should be possible by keeping into the psyche and outlining a motivating force plan to help the workers. This could start the accompanying things:

a. Monetary and non-financial motivators,
b. Promotion openings for workers,
c. Disincentives for wasteful workers.

5. Leads to the soundness of work power

Dependability of the labor force is vital according to the perspective of notoriety and generosity of a worry. The workers can stay faithful to the venture just when they have a sensation of interest in the administration. The abilities and proficiency of representatives will consistently be of benefit to workers just as representatives. This will prompt a decent open picture in the market which will pull in capable and qualified individuals into a worry. As it is said, "Old is gold" which gets the job done with the job of motivation here, the more established individuals, the more the experience and their change into a worry which can be good for the undertaking.

From the above conversation, we can say that motivation is an inward inclination that can be seen exclusively by the administrator since he is in close contact with the workers. These necessities can be perceived by the chief and he can outline motivation designs as needs are. We can say that motivation hence is a constant cycle since motivation measure depends on limitless needs. The interaction must proceed all through.

MOTIVATION AND MORALE - RELATIONSHIP AND DIFFERENCES

Morale can be characterized as the absolute fulfillment got by a person from his work, his work-bunch, his boss, the association he works for, and the climate. It for the most part identifies with the sensation of a person's solace, joy, and fulfillment.

According to Davis, "Morale is a state of mind of gatherings and people which decides their mentality."

To put it plainly, Morale is a combination of representatives' perspectives, practices, an indication of perspectives and sentiments - all taken together in their work situations, showing the representatives' sentiments towards work, working terms, and connection with their managers. Morale remembers workers' mentalities for and explicit response to their work.

There are two conditions of Morale:

High Morale - High Morale suggests Morale at work-a a fundamental in the accomplishment of the board goals. High Morale results in:

- A sharp cooperation on a piece of the representatives.
- Organizational Commitment and a feeling of belongingness in the worker's mind.
- Immediate struggle ID and goal.
- Healthy and safe workplace.
- Effective correspondence in the association.
- Increase in usefulness.
- Greater motivation.

Low Morale - Low morale has the following highlights:

- Greater complaints and clashes in the association.
- High pace of worker truancy and turnover.
- Dissatisfaction with the bosses and managers.
- Poor working conditions.
- Employees' dissatisfaction.
- Decrease inefficiency.
- Lack of motivation.

Although motivation and Morale are firmly related ideas, they are diverse followingly:

While motivation is an inner mental drive of a person which urges him to act in a particular way, the spirit is to a greater extent a gathering situation.

Higher motivation regularly prompts higher Morale of representatives, yet high spirit doesn't bring about enormously roused representatives as to have an uplifting perspective towards all elements of work circumstance may not power the representatives to work all the more productively.

While motivation is an individual idea, Morale is a gathering idea. Along these lines, motivation thinks about the individual contrasts among the representatives, and the spirit of the workers can be expanded by contemplating those components which impact bunch situation or absolute work settings.

Motivation gains essential worry in each association, while Morale is an auxiliary wonder since high motivation prompts higher efficiency while high Morale may not lead to higher usefulness.

Things attached to Morale are normally things that are simply important for the workplace, and things attached to motivation are attached to the exhibition of the person.

CLASSICAL THEORIES OF MOTIVATION

The motivation ideas were mostly evolved around the 1950s. Three fundamental theories were made during this period. These three old-style theories are-

- Maslow's chain of importance of requirements hypothesis
- Herzberg's Two-factor hypothesis
- Theory X and Theory Y

These theories are building squares of the contemporary speculations that grew later. The functioning troughs and learned experts till date utilize these old-style speculations to clarify the idea of representative motivation.

MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS THEORY

Abraham Maslow is well prestigious for proposing the Hierarchy of Needs Theory in 1943. This hypothesis is a traditional portrayal of human motivation. This hypothesis depends on the understanding that there is a progression of five necessities inside every person. The direness of these requirements shifts. These five requirements are as per the following-

1. **Physiological requirements** These are the necessities of air, water, food, attire, and a safe house. As such, physiological necessities are the requirements for essential conveniences of life.

2. **Safety requirements** Safety needs incorporate physical, ecological, and enthusiastic security and insurance. For example Job security, monetary security, Morale from creatures, family security, wellbeing security, and so on
3. **Social requirements** Social necessities incorporate the requirement for adoration, warmth, care, belongingness, and fellowship.
4. **Esteem requirements** Esteem needs are of two kinds: inward regard needs (dignity, certainty, fitness, accomplishment, and opportunity) and outer regard needs (acknowledgment, power, status, consideration, and profound respect).
5. **Self-actualization need** -This incorporate the desire to become what you are equipped for turning out to be/what you can turn into. It incorporates the requirement for development and self-satisfaction. It additionally incorporates want for acquiring information, social administration, innovativeness, and being stylish. The self-realization needs are rarely completely satiable. As an individual develops mentally, openings keep springing up to keep developing.

As per Maslow, people are persuaded by unsatisfied requirements. As every one of these requirements is essentially fulfilled, it drives and powers the following need to arise. Maslow assembled the five necessities into two classifications - Higher-request needs and Lower-request needs. The physiological and the wellbeing needs to be established the lower-request needs. These lower-request needs are for the most part fulfilled remotely. The social, regard, and self-realization need to be comprised the higher-request needs. These higher-request needs are by and large fulfilled inside, i.e., inside a person. In this way, we can infer that during the blast period, the representative's lower-request needs are essentially met.

IMPLICATIONS OF MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS THEORY

Taking everything into account, the supervisors should give workers fitting pay rates to buy the necessities of life. Breaks and eating openings ought to be given to representatives.

All things considered, the administrators ought to give the representatives employer stability, a protected and sterile workplace, and retirement benefits to hold them.

All things considered, the administration ought to empower cooperation and put together get-togethers.

Taking everything into account, the supervisors can appreciate and compensate workers for achieving and surpassing their objectives. The administration can give the merited worker a higher occupation rank/position in the association.

All things considered, the supervisors can give the workers testing occupations in which the representatives' abilities and capabilities are completely used. Additionally, development openings can be given to them so they can arrive at the pinnacle.

The administrators should recognize the need level at which the representative is existing and afterward those necessities can be used as the push for motivation.

Limitations of Maslow's Theory

- It is crucial to note that not all workers are administered by the same arrangement of necessities. Various people might be driven by various requirements at the same mark of time. It is consistently the most remarkable unsatisfied need that persuades a person.
- The hypothesis isn't experimentally upheld.
- The hypothesis isn't pertinent if there should be an occurrence of starving craftsman as regardless of whether the craftsman's essential requirements are not fulfilled, he will in any case make progress toward acknowledgment and accomplishment.

HERZBERG'S TWO-FACTOR THEORY OF MOTIVATION

In 1959, Frederick Herzberg, a conduct researcher proposed a two-factor hypothesis or the help cleanliness hypothesis. As per Herzberg, there are some work calculates that outcome fulfillment while there are other occupation factors that forestall disappointment. As per Herzberg, something contrary to "Fulfillment" is "No fulfillment" and something contrary to "Disappointment" is "No Dissatisfaction".

Herzberg arranged these work factors into two classifications

a. Hygiene factors-Hygiene factors are those work factors that are fundamental for the presence of motivation in the working environment. These don't prompt

positive fulfillment for the long haul. However, if these components are missing/assuming these elements are non-existent in the working environment, they lead to disappointment. At the end of the day, cleanliness factors are those variables which when sufficient/sensible in a task, placate the representatives and don't make them disappointed. These variables are outward to work. Cleanliness factors are likewise called dissatisfiers or upkeep factors as they are needed to stay away from disappointment. These variables portray the work climate/situation. The cleanliness factors represented the physiological requirements that the people needed and expected to be satisfied. Cleanliness factors include:

- **Pay -** The compensation or pay construction ought to be suitable and sensible. It should be equivalent and serious to those in a similar industry in a similar space.
- **Company Policies and authoritative arrangements -** The organization strategies ought not to be excessively unbending. They ought to be reasonable and clear. It ought to incorporate adaptable working hours, clothing standard, breaks, get-away, and so forth
- **Fringe benefits -** The workers ought to be offered medical care plans benefits for the relatives, representative assistance programs, and so on
- **Physical Working conditions -** The functioning conditions ought to be protected, perfect and sterile. The work supplies ought to be refreshed and all around kept up.
- **Status -** The representatives' status inside the association ought to be natural and held.
- **Interpersonal relations -** The relationship of the representatives with his friends, bosses, and subordinates ought to be fitting and satisfactory. There ought to be no contention or embarrassment component present.
- **Job Security -** The association should give professional stability to the employees.

b. Motivational factors-According to Herzberg, the cleanliness factors can't be viewed as motivations. The persuasive elements yield positive fulfillment. These

elements are natural to work. These components rouse the workers for a predominant exhibition. These elements are called satisfiers. These are factors engaged with playing out the work. Representatives discover these variables naturally fulfilling. The sparks represented the mental necessities that were seen as an extra advantage. Motivational variables include:

- **Recognition -** The representatives ought to be applauded and perceived for their achievements by the supervisors.
- **Sense of accomplishment -** The workers should have pride. This relies upon the work. There should be a product or something that affects the work.
- **Growth and limited time openings -** There should be development and headway openings in an association to rouse the representatives to perform well.
- **Responsibility -** The representatives should consider themselves answerable for the work. The supervisors should give them responsibility for work. They ought to limit control however hold responsibility.
- **Meaningfulness of the work -** The actual work ought to be significant, fascinating, and trying for the representative to perform and to get persuaded.

Limitations of Two-Factor Theory

The two-factor theory is not free from limitations:

1. The two-factor hypothesis disregards situational factors.
2. Herzberg accepted a relationship among fulfillment and usefulness. In any case, the examination led by Herzberg focused upon fulfillment and overlooked efficiency.
3. The hypothesis's unwavering quality is unsure. The examination must be made by the raters. The raters may ruin the discoveries by examining the same reaction variously.
4. No far-reaching proportion of fulfillment was utilized. A representative may secure his position adequate notwithstanding the way that he may despise/object to an aspect of his responsibilities.

5. The two-factor hypothesis isn't liberated from inclination as it depends on the regular response of representatives when they have enquired about the wellsprings of fulfillment and disappointment at work. They will pin disappointment on the outside components, for example, compensation structure, organization strategies, and friendly relationship. Likewise, the representatives will offer credit to themselves for the fulfillment factor at work.
6. The hypothesis disregards common laborers. Despite these impediments, Herzberg's Two-Factor hypothesis is satisfactory comprehensively.

Implications of Two-Factor Theory

The Two-Factor hypothesis infers that the supervisors should pressure after ensuring the sufficiency of the cleanliness components to keep away from worker disappointment. Likewise, the administrators should ensure that the work is invigorating and compensating so the representatives are inspired to work and perform harder and better. This hypothesis stress work improvement to inspire the representatives. The work should use the worker's abilities and capabilities to the greatest. Zeroing in on the motivational variables can improve work quality.

THEORY X AND THEORY Y

In 1960, Douglas McGregor planned Theory X and Theory Y recommending two parts of human conduct at work, or all in all, two unique perspectives on people (representatives): one of which is adverse, called Theory X and the other is positive, alleged as Theory Y. As per McGregor, the view of directors on the idea of people depends on different Assumptions.

Assumptions of Theory X

- An normal representative inherently doesn't care for work and attempts to get away from it at whatever point conceivable.
- Since the representative would not like to work, he should be convinced, constrained, or cautioned with discipline to accomplish authoritative objectives. A nearby oversight is needed on the piece of supervisors. The directors embrace a more domineering style.
- Many workers rank employer stability on top, and they have almost no desire/aspiration.

- Employees for the most part hate duties.
- Employees oppose change.
- An normal worker needs a formal course.

Assumptions of Theory Y

- Employees can see their work as unwinding and typical. They practice their physical and mental endeavors naturally in their positions.
- Employees may not need just danger, outer control, and compulsion to work, however, they can utilize self-course and restraint on the off chance that they are committed and true to accomplish the hierarchical destinations.
- If the work is fulfilling and fulfilling, at that point it will bring about representatives' dependability and obligation to association.
- An normal worker can figure out how to concede and perceive the obligation. Indeed, he can even figure out how to get duty.
- The workers have abilities and capacities. Their intelligent capacities ought to be completely used. At the end of the day, the inventiveness, cleverness, and imaginative possibility of the workers can be used to tackle authoritative issues.

Along these lines, we can say that Theory X presents a cynical perspective on representatives' tendency and conduct at work, while Theory Y presents an idealistic perspective on the representatives' temperament and conduct at work. If associate it with Maslow's hypothesis, we can say that Theory X depends on the understanding that the representatives accentuate on the physiological necessities and the security needs; while Theory X depends on the understanding that the social requirements, regard needs, and the self-realization needs rule the workers.

McGregor sees Theory Y to be more legitimate and sensible than Theory X. In this way, he energized welcoming group relations, capable and animating positions, and investment of all in the dynamic cycle.

Implications of Theory X and Theory Y

Many associations use Theory X. Theory X energizes the utilization of tight control and oversight. It infers that representatives are hesitant to authoritative changes. In this way, it doesn't support advancement.

Numerous associations are utilizing Theory Y procedures. Hypothesis Y infers that the administrators ought to establish and empower a workplace that gives freedoms to representatives to step up to the plate and self-heading. Workers ought to be offered freedoms to add to authoritative prosperity. Hypothesis Y supports the decentralization of power, collaboration, and participative dynamic in an association. It orchestrates and coordinates with workers' requirements and goals with hierarchical necessities and yearnings.

MODERN THEORIES OF MOTIVATION

We as a whole know about the old-style theories of motivation, however, they all are not experimentally upheld. Taking everything into account, all are all around upheld with confirmations. A portion of the contemporary/current speculations of motivation are clarified underneath:

- ERG Theory
- McClelland's Theory of Needs
- Goal Setting Theory
- Reinforcement Theory
- Equity Theory of Motivation
- Expectancy Theory of Motivation

ERG THEORY OF MOTIVATION

To bring Maslow's need order hypothesis of motivation in synchronization with experimental exploration, Clayton Alderfer re-imagined it in his terms. His improvement is called as ERG hypothesis of motivation. He categorized Maslow's chain of command of necessities into three easier and more extensive classes of requirements:

- **Existence needs-**These incorporate a requirement for fundamental material necessities. So, it incorporates a person's physiological and actual security needs.
- **Relatedness needs**-These incorporate the goal people have for keeping up critical relational connections (be it with family, companions, or bosses), getting public notoriety and acknowledgment. Maslow's social necessities and outside segment of regard needs fall under this class of need.

- **Growth needs**- These incorporate requirement for self-improvement and self-improvement and headway. Maslow's self-realization needs and characteristic part of regard needs fall under this classification of need.

Implications of the ERG Theory

Directors should comprehend that a representative has different requirements that should be fulfilled simultaneously. As per the ERG hypothesis, if the administrator focuses exclusively on each need, in turn, this won't successfully propel the representative. Likewise, the dissatisfaction relapse part of ERG Theory has an additional impact on working environment motivation. For example, if a representative isn't furnished with development and progression openings in an association, he may return to the relatedness need like mingling needs and to meet those mingling needs, if the climate or conditions don't allow, he may return to the requirement for cash to satisfy those mingling needs. The sooner the supervisor acknowledges and finds this, the prompt advances they will take to satisfy those necessities which are baffled until such time that the worker can again seek after development.

MCCLELLAND'S THEORY OF NEEDS

David McClelland and his partners proposed McClelland's hypothesis of Needs/Achievement Motivation Theory. This hypothesis expresses that human conduct is influenced by three requirements - Need for Power, Achievement, and Affiliation. Need for accomplishment is the desire to dominate, to achieve according to a bunch of guidelines, to battle to make progress. The need for power is the longing to impact another person's conduct according to your desire. All in all, it is the craving to have authority over others and to be compelling. The need for the alliance is a requirement for open and friendly relational connections. At the end of the day, it is a longing for a relationship dependent on co-activity and shared arrangement.

The people with high accomplishment needs are profoundly energetic by contending and testing work. They search for special freedoms in work. They have a compelling impulse for criticism on their accomplishment. Such people attempt to get fulfillment in performing things better. High accomplishment is straightforwardly identified with the elite. People who are better or more normal entertainers are

profoundly energetic. They accept accountability for tackling the issues at work. McClelland called such people as players as they set testing focuses for themselves and they face the intentional challenge to accomplish those set targets. Such people search for imaginative methods of performing positions. They see the accomplishment of objectives as an award, and worth it over a monetary prize.

The people who are propelled by power have a compelling impulse to be persuasive and controlling. They need that their perspectives and thoughts ought to overwhelm and accordingly, they need to lead. Such people are inspired by the requirement for notoriety and Morale. People with more noteworthy force and authority will perform better compared to those having less force. For the most part, supervisors with high requirements for power end up being more proficient and effective directors. They are more decided and faithful to the association they work for. Need for force ought not generally to be taken adversely. It very well may be seen as the need to positively affect the association and to help the association in accomplishing its objectives.

The people who are roused by association incline a well-disposed and steady climate. Such people are compelling entertainers in a group. These individuals need to be loved by others. The chief's capacity to settle on choices is hampered if they have a high association need as they like to be acknowledged and preferred by others, and this debilitates their objectivity. People having high connection needs favor working in a climate giving more noteworthy individual association. Such individuals have should be on the acceptable books of all. They for the most part can't be acceptable pioneers.

GOAL SETTING THEORY OF MOTIVATION

In the 1960s, Edwin Locke set forward the Goal-setting hypothesis of motivation. This hypothesis expresses that objective setting is connected to task execution. It expresses that particular and testing objectives alongside fitting criticism add to higher and better assignment execution.

In straightforward words, objectives show and guide a representative about what should be done and how much endeavors are needed to be placed in.

The significant highlights of the Goal setting theory are as per the following:

- The eagerness to pursue the fulfillment of objectives is the fundamental cause of occupation motivation. Clear, specific, and troublesome objectives are more prominent persuading factors than simple, general, and obscure objectives.
- Specific and clear objectives lead to more noteworthy yield and better execution. Unambiguous, quantifiable, and clear objectives joined by a cutoff time for fruition abstains from misconception.
- Goals ought to be sensible and testing. This gives an individual a sensation of pride and win when he accomplishes them, and sets him up for achievement of the next objective. The really difficult the objective, the more prominent is the award for the most part and the more is the energy for accomplishing it.
- Better and suitable input of results coordinates the worker conduct and adds to better than nonattendance of criticism. Criticism is a method for acquiring notoriety, making explanations, and directing objective troubles. It assists representatives to work with greater inclusion and prompts more noteworthy occupation fulfillment.
- Employees' interest in the objective isn't generally attractive.
- Participation in defining the objective, nonetheless, makes the objective more worthy and prompts greater association.

The Goal setting theories has certain outcomes, for example,

a. Self-productivity - Self-productivity is simply the person's certainty and Morale that he has the capability of playing out the assignment. Higher the degree of self-effectiveness, more noteworthy will be the endeavors placed in by the person when they face testing errands.

b. Goal responsibility - Goal setting theory expects that the individual is focused on the objective and won't leave the objective. The objective responsibility is subject to the accompanying components:

i. Goals are made open, known, and communicated.

ii. Goals ought to be set-self by an individual as opposed to assigned.

iii. Individual's laid-out objectives ought to be reliable with the hierarchical objectives and vision.

Advantages of Goal Setting Theory

- Goal setting hypothesis is a method used to raise motivators for representatives to finish work rapidly and successfully.
- Goal setting prompts better execution by expanding motivation and endeavors, yet in addition through expanding and improving the input quality.

Limitation of Goal Setting Theory

- At times, the authoritative objectives are in a struggle with the administrative objectives. Objective struggle detrimentally affects the presentation on the off chance that it propels inconsistent activity float.
- Very troublesome and complex objectives animate less secure conduct.
- If the representative needs abilities and skills to perform activities fundamental for the objective, at that point the objective setting can fizzle and prompt subverting of execution.
- There is no proof to demonstrate that objective setting improves work fulfillment.

REINFORCEMENT THEORY OF MOTIVATION

Support hypothesis of motivation was proposed by BF Skinner and his partners. It expresses that person's conduct is an element of its outcomes. It depends on the "law of impact",

Support hypothesis of motivation neglects the inside condition of the individual, i.e., the inward sentiments and drives of people are overlooked by Skinner. This hypothesis centers around what befalls a person when he makes some move. Subsequently, as per Skinner, the outside climate of the association should be planned successfully and decidedly to propel the representative. This hypothesis is a solid apparatus for breaking down the controlling system for a person's conduct. Be that as it may, it doesn't zero in on the reasons for a person's conduct.

The administrators utilize the accompanying techniques for controlling the conduct of the workers:

Positive Reinforcement - This infers giving a positive reaction when an individual shows positive and required conduct. For instance - Immediately lauding a representative for coming right on time for work. This will build the likelihood of extraordinary conduct happening once more. The prize is a positive build-up, however not really. On the off chance that and just if the workers' conduct improves, the prize can say to be a positive reinforcer. Encouraging feedback invigorates the event of conduct. It should be noticed that the more unconstrained is the giving of remuneration, the more noteworthy support esteem it has.

Negative Reinforcement-This suggests remunerating a representative by eliminating negative/bothersome results. Both positive and negative support can be utilized for expanding attractive/required conduct.

Punishment - It suggests eliminating positive outcomes to bring down the likelihood of rehashing unfortunate conduct in the future. At the end of the day, discipline implies applying unfortunate Implications for showing unwanted conduct. For example - Suspending a worker for defying the hierarchical norms. Discipline can be evened out by encouraging feedback from the elective source.

Termination- It infers nonattendance of fortifications. All in all, termination suggests bringing down the likelihood of undesired conduct by eliminating awards for that sort of conduct. For example - if a representative no longer gets recognition and adoration for his great work, he may feel that his conduct is creating no productive outcome. Termination may accidentally bring down attractive conduct.

Implications of Reinforcement Theory

Reinforcement theory clarifies exhaustively how an individual learns conduct. Chiefs who are endeavoring to propel the workers should guarantee that they don't compensate all representatives all the while. They should mention to the workers what they are not doing address. They should tell the representatives how they can accomplish uplifting feedback.

EQUITY THEORY OF MOTIVATION

The center of the equity theory is the rule of equilibrium or value. According to this motivation hypothesis, a person's motivation level is connected to his impression of value, decency, and equity rehearsed by the administration. Higher is a

person's view of reasonableness, more prominent is the motivation level and the other way around. While assessing decency, the worker thinks about the work contribution to (terms of commitment) to result (as far as remuneration) and contrasts something very similar and that of another companion of equivalent framework/classification.

EQUITY THEORY

Proportion

Comparison Perception

O/I a < O/I b Under-compensated (Equity Tension)

O/I a = O/I b Equity

O/I a > O/I b Over-compensated (Equity Tension)

Assumptions of the Equity Theory

- The hypothesis exhibits that the people are concerned both with their prizes and with what others get in their correlation.
- Employees anticipate a reasonable and fair return for their commitment to their positions.
- Employees choose what their impartial return ought to be after contrasting their information sources and results and those of their associates.
- Employees who see themselves as being in a biased situation will endeavor to decrease the disparity either by misshaping inputs as well as results mentally, by straightforwardly adjusting inputs or potentially yields, or by stopping the association.

EXPECTANCY THEORY OF MOTIVATION

The hypothesis expresses that the power of an inclination to act in a specific way is subject to the force of an assumption that the presentation will be trailed by an unequivocal result and on the allure of the result to the person.

The Expectancy hypothesis expresses that representative's motivation is a result of how much an individual needs a prize (Valence), the evaluation that the

probability that the exertion will prompt anticipated execution (Expectancy), and the conviction that the presentation will prompt award (Instrumentality).

To put it plainly, Valence is the importance related by a person about the normal result. It is normal and not the real fulfillment that a representative hopes to get after accomplishing the objectives.

Hope is the Morale that better endeavors will bring about better execution. Anticipation is impacted by variables like ownership of proper abilities for playing out the work, accessibility of right assets, accessibility of critical data, and getting the necessary help for finishing the work.

Instrumentality is the Morale that assuming you perform well, a legitimate result will be there. Instrumentality is influenced by variables, for example, trust in individuals who determine who gets what result, the effortlessness of the interaction determining who gets what result, and clearness of connection among execution and results. Accordingly, the Expectancy Theory of Motivation focuses on the accompanying three connections:

- **Effort-execution relationship**: What is the probability that the person's work be perceived in his exhibition examination?
- **Performance-reward relationship**: It discusses the degree to which the worker accepts that getting a decent exhibition examination prompts authoritative prizes.
- **Rewards-individual objectives relationship:** It is about the allure or allure of the expected award to the person.

Vroom was of the view that workers intentionally conclude if to perform at the particular employment. This choice exclusively relied upon the representative's motivation level which thus relies upon three variables of anticipation, valence, and instrumentality.

Advantages of the Expectancy Theory

- It depends on the personal responsibility person who needs to accomplish the most extreme fulfillment and who needs to limit disappointment.

- This hypothesis stresses upon the assumptions and discernment; what is genuine and real is insignificant.
- It stresses remunerations or settlements.
- It centers around mental lavishness where the last target of an individual is to achieve the most extreme delight and least torment.

Limitations of the Expectancy Theory

- The anticipation hypothesis is by all accounts optimistic because many people see the serious level of connection among presentation and prizes.
- The utilization of this hypothesis is restricted as remuneration isn't straightforwardly associated with execution in numerous associations. It is identified with different boundaries likewise like position, exertion, obligation, training, and so forth

Implications of the Expectancy Theory

- The administrators can relate the favored results to the pointed exhibition levels.
- The chiefs should guarantee that the representatives can accomplish the pointed presentation levels.
- The meriting representatives should be compensated for their extraordinary exhibition.
- The award framework should be reasonable and simple in an association.
- Associations should configuration fascinating, dynamic, and testing occupations.
- The worker's motivation level ought to be constantly surveyed through different strategies like a poll, individual meetings, and so forth.

MOTIVATIONAL CHALLENGES

Motivation is by all accounts a basic capacity of the board in books, however, by and by it is difficult. The purposes behind motivation being testing position are as per the following:

- One of the fundamental reasons for motivation being a difficult occupation is the evolving labor force. The representatives become a piece of their association with different requirements and assumptions. Various representatives have various convictions, perspectives, qualities, foundations,

and thinking. Be that as it may, every one of the associations doesn't know about the variety in their labor force and in this way don't know and clear about various methods of persuading their assorted labor force.

- Employees thought processes can't be seen, they must be assumed. Assume, there are two representatives in a group showing fluctuating execution regardless of being of the same age bunch, having the same instructive capabilities and same work insight. The explanation is what propels one representative may not appear to be persuaded to the other.
- Motivation of representatives becomes testing particularly when the associations have impressively changed the work job of the representatives, or have decreased the chain of importance levels of progression, or have tossed out a critical number of workers for the sake of down-estimating or right-measuring. Certain organizations have decided to recruit and fire and paying for execution techniques almost surrendering persuasive endeavors. These systems are fruitless in causing a person to exceed himself.
- The enthusiastic nature of requirements additionally presents a test to a supervisor in spurring his subordinates. This is because a representative at one point in time has assorted requirements and assumptions. These necessities and assumptions continue changing and may likewise conflict with one another. For example, the representatives who invest additional energy at work for addressing their requirements for achievement may find that the additional time went through by them conflict with their social needs and with the requirement for connection.

FEATURES OF A GOOD MOTIVATION SYSTEM

Motivation is a perspective. High motivation prompts high Morale and more prominent creation. A persuaded representative gives his best to the association. He remains steadfast and focused on the association. A sound motivation framework in an association ought to have the accompanying highlights:

- Superior execution ought to be sensibly compensated and ought to be duly recognized.

- If the exhibition isn't reliably sufficient, at that point the framework should make arrangements for punishments.
- The representatives should be managed in a reasonable and just way. The complaints and deterrents looked at by them should be managed in a split second and decently.
- Carrot and stick approach ought to be carried out to rouse both productive and wasteful representatives. The workers should treat adverse results (like the dread of discipline) as a stick, an external push, and move away from it. They should face positive results (like prize) as carrot, an internal force, and move towards it.
- Performance evaluation framework ought to be exceptionally viable.
- Ensure adaptability in working courses of action.
- A sound motivation framework should be related to hierarchical objectives. Accordingly, the individual/worker objectives should be blended with the hierarchical objectives.
- The persuasive framework should be changed to the circumstance and the association.
- A sound motivation framework requires adjusting the idea of a person's positions. The positions ought to be overhauled or rebuilt as indicated by the prerequisite of circumstance. Any of the choices to work specialization - work turn, work development, work improvement, and so on could be utilized.
- The board approach ought to be participative. Every one of the subordinates and representatives ought to be engaged with a dynamic cycle.
- The motivation framework ought to include money-related just as non-financial prizes. The financial prizes ought to be associated with execution. Execution ought to be founded on the workers' activity towards the objectives, and not on the notoriety of representatives.
- "Motivate yourself to propel your representatives" ought to be the administrative methodology.

- The supervisors should comprehend and distinguish the motivations for every representative.
- Sound motivation framework ought to energize strong management whereby the directors share their perspectives and encounters with their subordinates, tune in to the subordinate's perspectives, and help the subordinates in playing out the assigned work.

ROLE OF MOTIVATION

Motivation and Organizational Theory

Even though we have examined motivation widely before, the part of the HR division and the job of the authoritative culture in rousing representatives have not been talked about finally. As the authoritative hypothesis states, representatives should be spurred to complete their latent capacity and there are a few different ways of empowering them and enabling them to do as such. These remember the part of remuneration frameworks for rousing representatives as indicated by their requirements for outward or outside motivation and by giving them openings that appeal to their inborn or inward motivation needs. Different components that persuade representatives are the sort of occupation that they are approached to play out, the additional advantages like broadened excursions and perquisites like organization gave convenience and financing to kids tutoring just as the arrangement of clinical protection inclusion for the workers and their families. As of late, there has been part of accentuation on rousing representatives by getting sorted out offsite occasions and fun and diversion occasions where the workers let their hair down and enjoy the genuinely necessary pressure alleviating exercises.

Some Factors that can Motivate Employees

The hierarchical design is another perspective that can propel workers. For example, it has been tracked down that level associations rather than progressive associations spur workers more. Then, the authoritative culture assumes a significant part in persuading workers. The instances of Google, Facebook, and new businesses where the hierarchical culture is open and university are significant in such manner. Third, the HR chiefs have a significant task to carry out in persuading workers by collaborating with them, discovering their complaints, and proposing answers for conduct issues. There are numerous multinationals like Fidelity where the HR

directors hold one on one meetings with the representatives to cultivate an open and comprehensive culture where workers don't keep anything down and where they are urged to be pretty much as frank as could be expected. Fourth, associations that advance variety as an authoritative basic are known to workers who feel less compromised and less unreliable than in associations where inclination and bias are wild. Fifth, numerous associations have the propensity for saying a certain something and accomplishing something different through and through which implies that they are deceptive in their methodology. Such associations can't propel the workers, especially at the lower levels since the new enroll and those with less experience frequently look to the ranking directors and the authority for respectability and consistency.

Pay and Benefits are by all account not the only Motivators

Having covered the different parts of how the associations can persuade the representatives, it should be referenced that simple dependence on compensation and advantages can't inspire workers. With the approach of the product and administration area, the fascination of being sent nearby has become a significant spark for the workers who whenever allowed the opportunity to go nearby increase their presentation recognizably. Aside from this, the way that the brand picture of the association has a great deal of effect on the motivation levels of the representatives is another factor. For example, numerous alumni have their inclinations for dream organizations or organizations that they might want to work in after graduation. This significant help draws in the best ability to those organizations that are frequently seen as the benchmark for industry peers. If the picture doesn't get together to the real world or if the promotion is without substance, numerous representatives lose motivation to work in such organizations.

Conclusion

At long last, as examined above, there is no set equation on how associations can do or can't deal with rouse the representatives. The best methodology is to allow representatives to track down their specialty inside the association and let them complete their potential as opposed to driving them to take care of the job that isn't as they would prefer. Aside from this, numerous industry veterans are additionally of the view that workers need to discover the organization that suits them, and thus, sticking on to occupations that don't inspire them is counterproductive.

TEAM MOTIVATION - TIPS FOR MOTIVATING TEAM

A gathering heading towards a typical target will perform best when it is inspired collectively. Group motivation is controlled by how well the colleagues' necessities and prerequisites are met by the group.

A few tips for compelling team motivation are as per the following:

- The group's goal should well adjust and synchronize with the colleague's needs and necessities.
- Give in composed the group's central goal and guarantee that all get it.
- For looking after motivation, the group ought to be given difficulties reliably.
- Giving a group duty joined by power can likewise be a decent motivation for the group to perform.
- The group's motivation level is high when the colleagues feel that they are being advanced, their abilities and skills are being improved, and they are learning new things reliably.
- Viable and genuine pioneers can foster a climate for the group to rouse itself. They give prod to self-realization practices of colleagues.
- Dedicate quality/useful chance to your group. Have an idealistic and great connection with your colleagues. This will make you more familiar with them and you can get information on how well they are playing out their work. Welcome their perspectives and thoughts as they might be productive and it will likewise support their Morale.
- Motivation is about strengthening. The abilities and skills of the colleagues ought to be completely used. Enabling colleagues makes them responsible for their behavior.
- Give input to the group reliably. Become their coach. Give the group acknowledgment for great and exceptional execution. Give the group valuable and not negative input.

SELF MOTIVATION AT WORK

Self-motivation is a force that drives us to continue to push forward. It empowers nonstop learning and achievement, whatever be the situation. Self-motivation is an essential method for understanding our objectives and advancing. It is fundamentally identified with our creativity in defining dynamic objectives for ourselves, and our Morale that we have the necessary abilities and capabilities for accomplishing those difficult objectives. We frequently feel the requirement for self-motivation. The following are simply the ways/strategies motivation:

Convey and converse with getting persuaded: Communicating with somebody can help up your energy and make you go on target. Talk with idealistic and inspired people. They can be your associates, companions, spouse, or anyone with whom you can share your thoughts.

Stay hopeful: When confronting obstacles; we generally put forth attempts to discover how to beat them. Likewise, one ought to comprehend the positive qualities in terrible.

Find your advantage territory: If you need an interest in your current errand, you ought not to continue and proceed with it. On the off chance that an individual has no interest in the undertaking, however on the off chance that it is fundamental to perform, he should associate it with a greater extreme objective.

Self-affirmation: One should know when his motivation level is immersed and he feels large and in charge. There will be an outline that once an individual recognizes, he can continue with his work and can develop.

Screen and record your prosperity: Maintain a triumph bar for the tasks you are as of now chipping away at. At the point when you notice any advancement, you will need to cultivate it.

Inspire energy level: Energy is fundamental for self-motivation. Do normal activities. Have legitimate rest. Have tea/espresso during breaks to revive you.

Help, uphold and inspire others: Discuss and offer your perspectives and thoughts with your companions and friends and help them in getting persuaded. At the point when we notice others performing great, it will keep us inspired as well. Welcome input from others on your accomplishments.

Support learning: Always empower learning. Peruse and handle the rationale and justification of the perusing. Learning makes an individual more certain about beginning new tasks.

Break your greater objectives into more modest objectives: Set a brief time frame cutoff time for each more modest objective to accomplish the greater objective on schedule.

STAFF MOTIVATION - MOTIVATION TIPS FOR EMPLOYEES

Workers are the structure squares of an association. Authoritative achievement relies upon the aggregate endeavors of the representatives. The representatives will on the whole add to hierarchical development when they are motivated.

There are few hints for motivating the staff/workers in an association:

- **Evaluate yourself-**In request to persuade, support, and control your staff's conduct, it is fundamental to comprehend, empower and control your conduct as an administrator. Work after using your qualities and freedoms to kill and lower the adverse consequence of your shortcomings and authoritative dangers. The chief ought to receive the methodology "You're OK - I'm OK".
- **Be acquainted with your staff-**The supervisor ought to be all around familiar with his staff. The more and the better he knows his staff, the less difficult it is to get them engaged with the work just as in accomplishing the group and hierarchical objectives. This will likewise welcome the staff's responsibility and dedication. A welcoming prevalent subordinate relationship is a vital factor in work fulfillment.
- **Provide the representative's certain advantages** - Give your staff some monetary and different advantages. Give them rewards, compensate them for double time, and give them wellbeing and family protection benefits. Ensure they get parts from work. Allow them to appreciate get-away and occasions.
- **Participate in new workers acceptance program-**Induction continues with enrollment publicizing. Now time, the potential participants begin making their impressions and want about the work and the association. The way wherein the choice is directed and the subsequent enrollment interaction will either assemble or harm the impression about the work and association. Hence, the

administrator should have a say in outlining the commercial and in the choice and enlistment measure. After the choice about the applicant is made, the director should look into the chose joinee's joining date, the family migration issues, cost of evacuation, and so on Being seen by the newcomer and your whole group/staff to be included totally, will guarantee a powerful passage in the association.

- **Provide input to the staff continually -** The staff individuals are quick to know how they are performing. Take a stab at giving ordinary and productive criticism to your staff. This will be more worthy by the staff. Try not to put together the input concerning Assumptions, however on realities and individual perceptions. Try not to enjoy partiality or contrasting the representative and another person. Sit with your staff on a day-by-day or week after week premise and ensure that input occurs. This will help in boosting the representative's Morale and will subsequently inspire the staff.
- **Acknowledge your staff on their accomplishments-**A gesture of congratulations, a few expressions of commendation, and giving a note of credit to the representative/staff part at an individual level with some type of wide exposure can propel the staff a ton. Make it a highlight to notice the staff's remarkable accomplishments in true pamphlets or the association's diary. Recognize the representative with the most elevated commitment, yet in addition, recognize the worker who meets and over surpasses the objectives.
- **Ensure compelling time the board -** Having power after some time guarantees that things are done in the right way. Spur your staff to have "shut" times, i.e., barely any hours when there are no interferences for the staff in playing out their work job with the goal that they can focus at work and "open" times when the staff uninhibitedly convey and connect. Plan coordinated meetings of communication with your staff where they can ask their inquiries and can borrow your time and, in this way, they won't feel dismissed. This all will work in a long time ago race to rouse the staff.
- **Have stress the executive's strategies in your association -** Create a climate wherein you and your staff can work inside ideal pressing factor levels. Guarantee a hopeful mentality towards stress in the working environment. Have instructional courses on the pressure the board, and guarantee a development

with bunch gatherings on the way stress can be brought down busy working. Give your staff self-sufficiency in work. Distinguish the pressure manifestations in representatives and attempt to manage them.

- **Use advising procedure -** The representatives'/staff sentiments towards the work, their friend, their bosses, and towards the future can be viably managed through the staff guidance. Directing gives a climate, motivator, and backing which empower the worker to accomplish his personality.
- **Give the representatives learning openings -** Employees ought to reliably master new abilities at work. It has been very much said by somebody that with individuals jumping occupations more frequently than required and associations done giving professional stability to representatives, the youthful blood workers explicitly understand that keeping learning is the most ideal approach to stay employable. Openings ought to be given to the representatives to foster their abilities and capabilities and to utilize their abilities. Connection the staff objectives with the authoritative objectives.
- **Set a model for your staff/subordinates-**Be a good example for your staff. The staff would gain from what you do and not from what you say/guarantee. How you cooperate with your customers/clients and how would you respond later after the association is over affect the staff. The staff all the more intently notices your non-verbal correspondence (motions, non-verbal communication).
- **Smile frequently** - Smiling can tremendously affect boosting the Morale of the staff. A grinning predominant establishes a hopeful and spurring workplace. Grinning is a fundamental segment of the non-verbal communication of certainty, acknowledgment, and intensity. Grin reliably, normally, and frequently, to exhibit that you feel better and good about the staff who works for you. It empowers groundbreaking thoughts and criticism from the staff. The staff doesn't feel reluctant and took steps to talk about their perspectives along these lines.
- **Listen viably** - Listening mindfully is a type of perceiving and liking the individual who is talking. Proportional/Mutual listening creates genial and solid individual connections on which the worker/staff improvement rests. On the off chance that the administrators don't listen mindfully to the subordinates, the

Morale of the subordinates lets down and they don't want to share their thoughts or giving their perspectives. Powerful tuning in by the supervisor helps up the representatives' Morale and along these lines rouses them.

JOB ENRICHMENT - MEANING AND ITS BENEFITS

Organizations are progressively confronting the warmth of weakening, which doesn't regard the strength of the equivalent. Loads of time, cash, and assets are spent on preparing a person for specific work and when he/she leaves the profit from that venture rises to invalid. Frequently it isn't for the cash that individuals leave; that might be the explanation with the cutting edge staff yet as we move towards the upper degrees of the authoritative chain of importance, different reasons acquire noticeable quality. A large number of the individuals who quit their positions grumble of their positions as dull!

This has constrained associations to consider approaches to make the work they offer intriguing. Heaps of endeavors are made to keep dreariness under control; work advancement is one of them. It is the way toward making some work seriously intriguing, testing, and fulfilling for the representatives. It can either be an up degree of obligations, expansion in the scope of impact, and the difficulties.

How does an Organization Enrich a Job?

Ordinarily, work enhancement includes joining different existing and new assignments into one enormous module of work. The work is then given over to a worker, which implies there is an expansion in obligations and degree. This expansion in duty is frequently vertical. The thought is to gather different errands with the end goal that normal work.

Moreover growing positions upward additionally gives representative direct power overworks units and representatives that were once in the past under the ward of top administration as it were. While on one hand, this builds the responsibility for representatives in their work, it likewise calms the superfluous weight from the top administration.

Job enhancement likewise opens up a criticism channel for the workers. Representatives are now and again informed about their presentation. This keeps them on target and assists them with knowing their powerless and solid focuses. Execution principles are set for the actual workers and future exhibitions are

coordinated against the benchmarks. This with no genuine mediation or association of the top administration!

In a specific bank that managed business credit letters for import and fare exchange, the workers handled the records in a grouping with every representative being particular for a certain part of the check. Frequently it so happened that a mix-up at going before level lead to a progression of errors at succeeding level. Mistakes are collected at each level and this outcome in immense loss of usefulness.

The association chose to go for work improvement where every worker or assistant was spent significant time in all parts of handling. Every representative was currently ready to deal with a customer all alone. After some time it was discovered that the exchange volume expanded by 100%!

JOB ENLARGEMENT - MEANING AND ITS BENEFITS

Job Enlargement is a task plan strategy wherein there is an increment in the number of errands related to a specific work. At the end of the day, it implies expanding the extent of one's obligations and duties. The increment in extension is quantitative in nature and not subjective and at a similar level.

Job Enlargement is a level rebuilding strategy that focuses on expansion in the labor force adaptability and simultaneously decreasing repetitiveness that may crawl up throughout some period. It is otherwise called even stacking in that the duties increment at a similar level and not in an upward direction.

Many accept that since the expansion is even in nature there is anything but an extraordinary requirement for preparing! As opposed to this, work development requires suitable preparing particularly on schedule and individuals the executives. Errand-related preparing isn't needed much since the individual is now mindful of something similar or doing it for quite a while.

ADVANTAGES OF JOB ENLARGEMENT

The significant advantages of Job enlargement are as follows:

1. **Reduced Monotony:** Howsoever fascinating the work may show up initially, at some point, or another individual's gripe of fatigue and dreariness. Occupation broadening whenever arranged cautiously can help decrease fatigue and make it fulfilling constantly for the representatives.

2. **Increased Work Flexibility:** There is an expansion to the number of errands an individual performs. There is in this way an expanded extent of doing assignments that are flexible but then practically the same in specific angles.
3. **No Skills Training Required:** Since the individual has effectively been playing out the undertaking before, there is no extraordinary prerequisite for bestowing new abilities. Anyway individuals and time the board intercessions might be required. The work accordingly gets more persuasive for the one performing it.

BASIS FOR COMPARISON	JOB ENLARGEMENT	JOB ENRICHMENT
Meaning	A type of job design in which the task related to a single job are improved is known as job enlargement.	A management tool used to encourage employees, by adding responsibilities in the work is known as Job Enrichment.
Concept	Quantitatively developing the scope of a job.	Qualitatively expanding the range of work performed by employee
Objective	To cut-down the boredom in performing a redundant work.	To make the work more challenging, interesting and creative.
Outcome	May not be positive	The output of job enrichment is always positive.
Requirement of additional skills	No	Yes
Expansion	Horizontal	Vertical
Supervision	high	low

UNIT – VIII

WORK STRESS AND COUNSELLING

MEANING OF STRESS

Stress is characterized as a condition of mental and passionate pressing factor or strain, brought about by testing or troublesome conditions. It is an external power that controls a person's sentiments and conduct.

It is an individual's reaction to an outer factor (boost, known as the stressor) in the climate and the result of such response. The stressor can be a preposterous or outrageous pressing factor, put on the Employees, which can be an upsetting one.

Stress happens because of inconsistencies between situational requests and the Employee's capacity to satisfy those requests, fundamentally, it is the irregularity between the apparent state and wanted state, bringing about mental, physiological, and conduct deviations. It is an indivisible piece of work life.

DEFINITION OF STRESS

Dr. Hans Selye, one of the main experts on the idea of stress, portrayed pressure as "the pace of all mileage brought about my life."

CHARACTERIZATION OF STRESS

The Characterization of Stress are

1. **Eustress:** It alludes to positive pressure, wherein the circumstance offers a chance to the person to acquire something. It is viewed as help that urges individuals to address difficulties and, without which an individual does not have the sparkle expected to raise their degree of execution.
2. **Distress:** It is portrayed as adverse pressure, in which an individual encounters uncertainty or deficiency due to vulnerability, frustration. Trouble can cause cardiovascular illnesses, liquor addiction, conjugal breakdown, drug misuse, and significantly more.

SOURCES OF STRESS

The fundamental wellsprings of stressors are partitioned into four classifications:

- Individual-level stressors: Stressors are related straightforwardly to a person's character and occupation duty.

1. **Personality sort:** How an individual encounters pressure relies generally upon the kind of character he/she has. There are two kinds of character, which are Type An and Type B.
2. **Role over-burden:** Excess responsibility cause, expanded pressing factor, fdgh8o, and strain in Employees, that eventually brings about pressure.
3. **Role Conflict:** In an association, job struggle happens where individuals experience contending requests. It very well may be a between job struggle which is caused when an Employee has two contradicting jobs and individual job struggle.
4. **Role equivocalness:** When the Employees are ignorant of their obligations, specialists, forces, capacities, and execution assumptions, it is known as job vagueness.
5. **Task Characteristics:** The qualities of errands likewise make people face pressure, particularly when it includes exercises like dynamic, data trade, and observing work.

- **GROUP LEVEL STRESSORS:** The pressure coming about because of gathering elements and administrative conduct are covered under this classification. It very well maybe because of the accompanying reasons:

1. Lack of cohesiveness
2. Managerial Behavior
3. Workplace brutality
4. Intragroup clash
5. Sexual Harassment
6. Status Incongruence

- **ORGANIZATIONAL LEVEL STRESSORS:** These stressors impact practically every one of the Employees working in the association.

1. **Organizational environment:** If the climate of the association puts over the top pressing factor of work on Employees, makes high-pressure Employees.
2. **Organizational design:** The construction of association clarifies the degree of power and rules and guidelines where choices are taken. If in an authoritative plan the principles are more and the cooperation is less, at that point likewise the construction of the association functions as a stressor to Employees.
3. **Organizational administration:** Managerial style assumes a significant part in the improvement of Employees. On the off chance that there is a culture of the association to make strain, dread or nervousness, or work for extended periods to finish the designated work in a brief time frame, else they will be terminated, will make unreasonable tension on the Employees.
4. **Organizational Lifecycle:** As everything has a daily existence cycle, associations also go through different phases of life, for example, birth, development, strategy, methodology, hypothesis, religion, custom, and last ceremonies. The beginning stages of the existence of the association are energizing while the last ones are pressure inclined.

- **EXTRAORGANIZATIONAL STRESSOR:** Those sources of pressure, which are outside the association is remembered for this classification. This covers pressure brought about by family, economy, status, or absence of portability.

Stress is connected to limitations and requests. Limitations prevent a person from accomplishing something wanted by him while requests suggest the deficiency of something which individual longings.

All individuals don't feel pressure with similar power. Some are effectively inclined to pressure, as they over-respond to the components causing pressure while others can defeat any stressors. Accordingly, it is an individual's insight, experience, disposition, and social help; that decides how an individual encounters pressure.

REASONS FOR STRESS

The significant reasons for pressure at work or in association:

Profession Concern: If an Employee feels that he is especially behind in the company pecking order, at that point he may encounter pressure. If he appears to be that there are no chances for self-development, he may encounter pressure. Subsequently, unfulfilled professional assumptions are the critical wellspring of stress.

Job Ambiguity: It happens when the individual doesn't have the foggiest idea of what he should do, at work. His errands and duties are not satisfactory. The Employee isn't sure what he is generally anticipated to do. It makes disarray in the personalities of the laborer and results in pressure.

Turning Work Shifts: Stress may happen in those people who work on various work shifts. Employees might be required to work on the day shift for certain days and afterward on the night shift. That may make issues in changing by the shift timings, and it can influence individual life as well as day to day life of the Employee.

Job Conflict: It happens when individuals have various assumptions from the individual playing out a specific job. It can likewise happen if the work isn't according to assumption, or when a task requests a specific sort of conduct that is against the individual's virtues.

Word-related Demands: Some positions are more requesting than others. Occupations that imply hazard, and threat are more distressing. Examination discoveries show, work that causes pressure needs steady checking of supplies and gadgets, upsetting states of being, deciding, and so forth

Absence of Participation in Decision-production: Many experienced Employees feel that the administration ought to counsel them on issues influencing their positions. In all actuality, the bosses scarcely ask the concerned Employees before taking a choice. That fosters a sensation of being ignored, which may prompt pressure.

Work Overload: Excessive responsibility prompts pressure as it puts an individual under huge pressing factors. Work over-burden may take two distinct structures:

Subjective work over-burden infers playing out a task that is convoluted or past the Employee's ability.

Quantitative work over-burden is a consequence of numerous exercises acted in an endorsed time.

Work Underload: For this, situation, too little work or extremely simple work is normal concerning the Employee. Accomplishing less maintenance or sources of income of standard and straightforward nature would prompt tedium and fatigue, which can prompt pressure.

Helpless Working Conditions: Employees might be dependent upon helpless working conditions. It would incorporate terrible lighting and ventilation, unhygienic disinfection offices, over-the-top commotion, and residue, presence of poisonous gasses and vapor, deficient wellbeing measures, and so forth Every one of these undesirable conditions makes physiological and mental irregularity in people accordingly causing pressure.

Absence of Group Cohesiveness: Every gathering is portrayed by its cohesiveness, although they vary generally in their degree. People experience pressure when there is no solidarity among work bunch individuals. There are doubt, desire, continuous fights, and so forth, in gatherings and this leads to pressure on Employees.

Relational and Intergroup Conflict: These contentions occur because of contrasts in discernments, mentalities, qualities, and convictions between at least two people and gatherings. Such struggles can be a wellspring of stress for a bunch of individuals.

Hierarchical Changes: When changes happen, individuals need to adjust to those changes, and this may cause pressure. Stress is higher when changes are huge or uncommon like exchange or reception of innovation.

Absence of Social Support: When people accept that they have the kinship and backing of others at work, their capacity to adapt to the impacts of pressure increments. On the off chance that this sort of friendly help isn't accessible, a Employee encounters more pressure.

Certain components outside the extent of an association likewise cause pressure. The fundamental driver of stress outside work or association:

Urban Amenities: Poor community conveniences nearby in which one lives can be a reason for pressure. Insufficient or absence of public offices like inappropriate water supply, over the top commotion or air contamination, absence of appropriate vehicle office can be very unpleasant.

Life Changes: Life changes can carry pressure on an individual. Life changes can be moderate or unexpected. Steady life changes incorporate getting more established, and unexpected life changes incorporate the demise or mishap of a friend or family member. Unexpected life changes are exceptionally distressing and hard to adapt to.

Dissatisfaction: Frustration is another reason for pressure. It emerges when objective coordinated conduct gets hindered. The board should endeavor to eliminate obstructions and assist the Employees with arriving at their objectives.

Racial, Caste, and Religious Conflicts: Employees living in territories, which are frequently inclined to clashes among individuals dependent on contrasts found in their race, standing, and religion do experience the ill effects of pressure. On account of religion, the minorities and lower-position individuals (particularly in India) are liable to more pressure.

Mechanical Changes: When there are any progressions in specialized fields, Employees are under the steady dread of losing positions or need to conform to new advances. It tends to be a wellspring of stress.

Vocation Changes: When an individual out of nowhere changes to another work, he is under pressure to bear new duties enough. Under-advancement, over-advancement, downgrade, and moves can likewise cause pressure.

CONSEQUENCES OF STRESS

Stress can have various results. As we previously noted, if the pressure is positive, the outcome might be more energy, eagerness, and inspiration. Of more worry, are the unfortunate results of pressure. We see that pressure can deliver singular outcomes, hierarchical results, and burnout. For instance, liquor misuse appears as an individual result; however, it additionally influences the association the individual works for. An Employee who drinks at work may perform inadequately and make a risk for other people. On the off chance that the classification for a result appears to be fairly subjective, know that every outcome is sorted by the space of its essential impact.

Singular Consequences The individual results of pressure, at that point, are the results that principally influence the person. The association likewise may endure, either straightforwardly or by implication, yet the individual follows through on the genuine cost. Stress may create conduct, mental, and clinical outcomes.

Social Consequences The conduct outcomes of stress may hurt the individual under pressure or others. One such conduct is smoking. Exploration has archived that individuals who smoke will in general smoke more when they experience pressure. There is additional proof that liquor and medication misuse are connected to pressure, albeit this relationship is less all-around archived. Other conceivable conduct results are mishap inclination, viciousness, and hunger problems.

Mental Consequences The mental outcomes of stress identify with an individual's emotional well-being and prosperity. At the point when individuals experience an excess of stress at work, they may get discouraged or wind up resting excessively or sufficiently not. Stress may likewise prompt family issues and sexual troubles.

Clinical Consequences The clinical outcomes of stress influence an individual's actual prosperity. Coronary illness and stroke, among different ailments, have been connected to pressure. Other regular clinical issues coming about because of a lot of pressure incorporate migraines, spinal pains, ulcers, and related stomach and intestinal issues, and skin conditions like skin break out and hives.

Hierarchical Consequences Clearly, any of the individual results just talked about can likewise influence the association. Different aftereffects of stress have much more straightforward ramifications for associations. These remember decay for execution, withdrawal, and negative changes in perspectives. One clear hierarchical outcome of a lot of pressure is a decrease in execution. For working specialists, such decay can convert into low-quality work or a drop in inefficiency. For administrators, it can mean defective dynamics or disturbances in working connections as individuals become bad-tempered and difficult to coexist with.

MEANING OF EMPLOYEE COUNSELING

Employee counselling has arisen as the most recent HR instrument to draw in and hold the best Employees and increment the nature of the labor force. In the present quick moving corporate world, there is no association liberated from pressure

or has calm Employees. The Employees can be pushed, discouraged, experiencing an excessive amount of uneasiness emerging out of working environment-related issues like overseeing cutoff times, meeting targets, absence of time to satisfy individual and family responsibilities, or dispossessed and upset because of some close to home issues.

Employee guiding is an imperative piece of execution audit and likely evaluation, if these are to accomplish their essential reason for assisting Employees with improving and create. Except if cautiously and delicately taken care of, Employees may turn out to be more disappointed after the counselling than previously.

Employee counselling is a technique for comprehension and aiding people who have specialized, individual, and passionate change issues meddling with their work execution.

DEFINITION OF EMPLOYEE COUNSELLING

According to Keith Davis – Employee guiding includes a conversation of a passionate issue with worker and overall goal of diminishing it.

B. J. Prasantham said "Counselling is a connection between the instructor and counselee portrayed by trust and receptiveness, in a coordinated, or a little gathering relationship, whereby the counselee is assisted with working through his relational or potentially intrapersonal issues and emergency".

CHARACTERISTICS OF EMPLOYEE COUNSELING

In past, the accomplishment of an organization was credited on conventional variables and these are getting less significant in the present time. The main factor of achievement in the present time is determined and the executives of the great labor force and it is exceptionally basic.

At present time, HR advisors and professionals are occupied in planning and growing new, better, and inventive procedures to pull in, rouse, and hold skilled and great labor force. One of the new strategies is Employees counselling and it is acquiring ubiquity. The Primary Characteristics of Employee Counseling are:

(a) Service offered to Employees.

(b) Service is led in the association.

(c) Focus is on issues looked at by Employees.

(d) Objective of advising is issue arrangement.

(e) Employee guiding serves all concerned.

(f) Employee guiding is a consistent interaction.

(g) Role of the instructor is significant in advising.

(h) Half information is something risky, is finished through advising.

IMPORTANCE OF EMPLOYEES COUNSELING

Through counselling the manager attempts to address his subordinates, guarantee a two-way correspondence, and assist them with developing and create in the association. The importance of Employee counselling are recorded as under:

1. It gives Employees a climate where they can share and examine their strains, clashes, concerns, and issues with their bosses.
2. It is a cycle of assisting Employees with understanding their maximum capacity by causing them to comprehend their qualities and shortcomings.
3. Guiding gives Employees the consolation and courage to deal with the issues unquestionably.
4. Delivering passionate pressure is a significant capacity of counselling. The arrival of strain may not tackle the whole issue yet it eliminates the inabilities to think straight to the arrangement.
5. Counselling meetings additionally assist Employees with getting a chance to comprehend the business climate and put forward sensible objectives for additional enhancements.
6. It even offers the business a chance to comprehend the Employee's viewpoint and defined commonly pleasing objectives for future.
7. It can even assist the administration with choosing the requirement for training and improvement projects to hone the Employee's abilities and increment their degree of certainty at work.
8. A decent counselling meeting for the most part helps in winning the trust and confidence of the Employees.

9. It gives more self-rule to Employees and decidedly builds up their alluring conduct and attempts to make conditions in which the Employee can gain from his slip-ups.

TYPES OF EMPLOYEES COUNSELING:

The four types of Employee counselling are:

Type 1. Execution Counseling:

If the presentation of Employee beginnings declining in the working environment, the requirement for execution counselling emerges. The advisor should attempt to recognize the fundamental causes behind the Employee's terrible showing. The reasons could be office stress, impossible cutoff times, issues in relational relations with different Employees, and so forth In the wake of perceiving the issue, the advocate can exhort about how to manage it.

Type 2. Disciplinary Counseling:

This sort of advising happens when a Employee's conduct misses the mark concerning the principles anticipated. A Employee may abruptly fire starting up the quarrel, become peevish, be missing from work for long, and so on The advisor should meet the Employee and go up against him about his conduct issues.

He should attempt to dissect every one of the reasons that could be causing the conduct slips. A Employee might be baffled due to individual issues; high truancy might be because of tormenting by collaborators in the workplace. The advisor may give tips on the best way to confront the circumstance and improve his conduct.

Type 3. Individual Counseling:

Work environment issues are by all accounts not the only issues that Employees face; individual and family issues likewise influence their exhibition. Families and companions are fundamental pieces of any individual's life; pressure in a specialist's very own life influences his work execution unfavorably.

Individual issues could incorporate affliction of a relative, conjugal struggles, useless day to day life, an issue with kids, family fights, and so forth The instructor ought to listen carefully to the Employee's very own issues and backing them in settling them so the Employee can focus on his work wholeheartedly.

Type 4. Stress Management in Workplace:

Working in the advanced occupation climate is upsetting with such countless cutoff times to meet and focuses to accomplish. Employees may get restless and tense because of their high pressing factor responsibility. This influences their efficiency at work, yet in addition their emotional well-being.

The association must deal with the Employees' prosperity and give them rules to managing pressure. Greater associations may connect with specialists for giving mental advising to Employees as a feature of Employee government assistance programs.

PREREQUISITES OF EMPLOYEE COUNSELING

The prerequisites of Employee Counseling are:

1. Tune in and Show Confidence:

Try not to disregard the Employee issues as trifling and hear them out. Put stock in their capacities, show trust in their work, and reveal to them that the association has a lot of assumptions from them. Such trust and certainty propel the Employees to determine issues and perform better.

2. Zero in on the Problem and not the Person:

Anyway large or little the issue is, it is influencing execution and should be talked about. In any case, recall the genuine offender is the issue and not the individual. Thus, rather than zeroing in on the Employee, attempt to zero in on understanding the issue.

3. Give Suggestions and Solutions:

In the wake of understanding the issue, attempt to assist the individual with tackling it. Take the Employee's assessment on the manners in which the issue can be settled. Examine the different arrangements and give ideas. A conversation about the arrangements may help you sort out and dispense with the problem area.

4. Make an Action Plan:

A few issues may warrant a progression of assignments to be performed throughout some period to be settled. Make activity plans for yourself and the partner. Note down the activities that each gathering needs to perform. Show

dynamic contribution to cause the colleague to feel great with your drives and inspire him/her to perform to the best of his/her capacities.

5. Follow up:

Follow up after ordinary stretches to check whether the advising has made a difference. It does not just show the veritable interest in the prosperity and execution of the colleague yet it addition assists with distinguishing holes and different issues. Additionally, follow-up assists with assessing the achievement of the activity plan by the HR Head.

Guiding, whenever progressed admirably, can deliver awesome outcomes, as far as improving Employee confidence and usefulness. In any case, with regards to counselling colleagues, one must be truly cautious and take the workspace and current circumstance into thought. Go with an authentic expectation to help and perceive how your guiding does some incredible things.

STAGES OF COUNSELING PROCESS:

Let us see the stages of employee counselling process briefly:

1. **Compatibility/Relationship Building** – Rapport building is the initial phase in guiding. It shows such fundamental abilities as reflecting, following, pacing, mindful tuning in, and sympathizing presents such instruments as getting educated assent, utilizing self-revelation, reflecting customer sentiments, and so forth
2. **Appraisal/Problem Definition** – The advocate evaluates the Employee's sentiments, musings, practices, and relational elements. It includes asking the Counselee to investigate inquiries.
3. **Objective Setting** – The third phase of the counselling cycle, includes a center around the objective setting. It shows how objective setting is a community-oriented concentration and exhibits the utilization of the three Cs decision, change, and adapting simultaneously.
4. **Intercession** – It shows building up an arrangement for change, surveying the objectives set simultaneously, and getting ready for managing the issue
5. **End** – The advocate surveys objective achievement, abilities acquired, accessible assets and supports, and likely impediments and takes a gander at follow-up arranging. It includes discovering elective approaches to help the Counselee.

OBJECTIVE OF EMPLOYEE COUNSELING

The overall goal of counselling is to foster self-assurance, understanding, poise, and capacity in Employees for better occupation execution. This target might be accomplished through various elements of advising which are as per the following:

1. Exhortation:

The least complex capacity in counselling is to give exhortation to counselee on the matter due to which he is feeling the feeling of mal-change. Even though offering guidance seems, by all accounts, to be a basic capacity, in real practice, it presents various issues.

For significant guidance, the advocate should be completely mindful about the issue of the counselee and he should have the option to analyze its main drivers so the exhortation is pertinent for eliminating those reasons for the issue. Another issue in offering exhortation arises as instructor counselee relationship in which the last may foster the sensation of inadequacy if the previous has not handled the issue based on fairness.

2. Consolation:

Consolation includes giving an individual boldness and certainty to deal with an issue satisfactorily. Ordinarily, issues are over-stressed messed up. Accordingly, the counselee sees himself incapable to defeat these issues. In such a circumstance, he loses his fearlessness. This fills in as an endless loop.

An issue arises, the individual loses his certainty; the issue gets amplified, he loses his certainty further, etc. Through consolation, the advocate can break this endless loop. At the underlying stage, he may direct the counselee to break the stalemate at the external level and steadily move to the focal point of the issue. At each stage, the counselee can foster self-assurance.

3. The arrival of Emotional Tension:

Counselling gives an outlet to delivering enthusiastic pressure. This arrival of enthusiastic pressure is known as passionate therapy which is the interaction of decontamination of feelings. The strain produces when an individual feels disappointment and gets himself vulnerable to eliminate the disappointment.

Once in a while, this inclination might be founded on inappropriate grounds. Whenever the individual gets a chance to pass on his sentiments to a thoughtful audience, he delivers his pressure and disappointment. To the degree, the instructor shows thoughtful and accommodating mentalities to the counselee, the last can deliver his enthusiastic strain.

4. Explained Thinking:

Advising capacities to foster explained thinking in the brain of counselee. Explained thinking will in general be a consequence of passionate delivery. In any case, a gifted advisor can help this cycle. To explain the counselee's reasoning, the guide fills in as a guide in particular and forgoes telling the counselee what is correct.

He simply advances the different choices with the reasonable ramifications of every other option. This aids the counselee to see the value in the issue from the right viewpoint which assists him with growing the right reasoning.

5. Reorientation:

Another capacity of guiding is reorientation which includes a change in the counselee's mystic self through an adjustment of fundamental objectives and qualities. Maybe this is the most basic capacity of advising as it includes an adjustment of essential objectives and qualities which is a slow and excruciating interaction. At the point when the issue of Employee increments past a specific extent, he needs the support of an expert advisor.

EMPLOYEE COUNSELING – PROBLEMS FACED IN DIFFERENT AREAS

At the point when a Employee is working in an association, he comes through various exercises, collaborates with various people, and faces circumstances. These are having different kinds of impact on Employees. This might be ideal or non-good. If the impression is ideal then it is eagerly acknowledged by us. Assuming not positive, it makes issue for the Employees and going to give unfriendly impacts.

At the point when the ominous impression is there, it makes troubles and circumstance gets off-kilter for working in the association. The Employees face various issues from various zones, for example, – individual, family, society, work execution, working climate, close to a home relationship, and vocation improvement.

These are clarified underneath:

(a) Job-Related Problems:

At the point when a Employee is dealing with issues identified with his presentation and because of that he gives terrible showing.

In this sort of issues we can incorporate absence of preparation, helpless training, the conduct of friends and chiefs, troublesome working technique, helpless working conditions, resistance from colleagues, absence of skills, recently bought innovation, helpless support of the machines working, absence of acknowledgment to the work performed, absence of vocation advancement openings, helpless compensation structures, inappropriate government assistance, and government-managed retirement measures, ill-advised retirement benefits, target pressure and better standards of business, and so forth

(b) Personal and Family Problems:

Another sort of issue of Employees is relating his own life. This can incorporate like poor instructive level, low type to get work, drinking, smoking, betting, short demeanor, poor monetary condition, conjugal relationship, family questions, chronic weakness because of diabetes, hypertension, away from family for a more extended period, leave not allowed as and when required, chronic frailty of relatives, and so forth.

All these are identified with the Employees actually and give a reason for pressure and unfavorably influence the working, wellbeing, and brain of Employees because the Employee conveys these individual issues at working environment too.

(c) Other Problems:

Different issues can go from the workplace, between close to home relationships and working conditions. These may incorporate ominous mentality of the board, negative standards, arrangements, helpless vocation openings, helpless working conditions, absence of trust, certainty, common agreement, camaraderie and collaboration, power stray, legislative issues, absence of legitimate authority, uncalled for the approach of seniors, questions, helpless help from associations, helpless work-life quality, and different issues not straightforwardly identified with Employees.

These are a portion of the issues looked at by the Employees and there might be more issues identified with various positions. However, these are the fundamental issues commonly looked at by Employees found from the investigation of the reports alluded those were kept up in different association for leading Employee guiding.

COMPONENTS OF EMPLOYEE COUNSELLING PROGRAMS

The majority of the main associations are keen on counselling advising of Employees since it is labor that contributes to the accomplishment of the association. It is absurd to expect to bear to work with the labor force under pressure and lower inspiration. It is expected to take legitimate consideration of Employees with the goal that they are liberated from issues, work appropriately and keep up a great relationship in the association.

It contributes at long last to the advancement of every concerned gathering. It is the need of great importance to pull in and hold the talented labor. HR specialists and experts are centering on planning more helpful and inventive devices for pulling in and overseeing better Employees. Because of this, the ubiquity of Employees counselling is getting force step by step.

The association are planning and giving Employees advising project to their Employees with the assistance of inner specialists on the off chance that they are having. If not, the help of outside specialists or advisors is taken for counselling Employees guiding the system. The Segments of Program are as follows:

(i) Identification of Problems:

The main segment of the Employee guiding system is distinguishing proof of issues of the Employees. The issues might be looked at in changed zones that are not yet distinguished. Various procedures have been utilized for distinguishing proof of issues, for example, – surveys, research facility tests, and preparing of Employees.

For example, while counselling tests the issues of diabetes, hypertension, cholesterol, and so forth, can be recognized. It assists with making the healing move as right on time as could be expected. If the issues are not recognized opportune, the antagonistic impact will be more hurtful for Employees.

(ii) Educating Employees:

There are sure zones where the Employees are associated with detrimental routines and the outcomes are not known to them For instance, the Employees are associated with drinking and smoking exercises consistently. The advocate teaches them in regards to the awful impacts on wellbeing, mind, monetary conditions, and family relationship. It is assisted in talks, recordings, and pictures. The goal is to teach them and spur them to make preventive strides in the future.

(iii) Counseling of Employees:

In this, the chief or expert engages with a Employee who deals with the issues. They connect eye to eye and talk about the issues of the Employee. He attempts to tune in, comprehend, and gives guidance or ideas to take care of the issues. It could be identified with work execution, wellbeing, individual and conjugal of Employees. Through counselling help the Employee is remembered from the issues and the state of Employee improves.

(iv) Direction for Assistance:

In this program when the advisor finds that it is unimaginable to expect to tackle the issue of his own then it gets important to allude or guide the Employees to different specialists or hotspots for help.

For example, if a Employee is confronting a hypertension issue and the guide isn't in a position to tackle this, the Employee is coordinated to take the help of clinical specialists with the goal that the issue can be settled at the most punctual. There might be numerous other such situations when the help of different specialists is looked for issue arrangement.

(v) Execution of Techniques:

In this movement, the administrator engages in the execution of the strategies or intercessions so the issues can be addressed or forestalled so that in the future it tends to be forestalled. For example, counselling clinical registration, eye testing camps, nourishment program, cleaning effort, preparing of good food in container or cafeteria of the association, and so forth, is the execution of the exercises. Such projects are to be led by the directors in the actual association.

FUNDAMENTAL CONDITIONS FOR EFFECTIVE EMPLOYEE COUNSELING PROGRAM:

During routine work, the Employees face troubles or issues because of concealed reasons and these are influencing their assurance, execution, relationship, and efficiency. It isn't dealt with conveniently; the impacts would be more unsafe. Through Employee advising the issues can be tuned in and counsel, Suggestions and direction can be given to the Employees. If earnest endeavors are put the issues would be settled by and large.

Assuming not really, the issue may proceed despite guiding too. On the vast majority of the occasions, the Employees are having low assurance to play out the positions because of the absence of abilities, extreme responsibility, over-the-top pressing factor for meeting targets, professional assumptions, individual and conjugal issues.

The viable method of managing the issues of Employees is that the advising ought to be led appropriately and at an ideal time. To lead Employee counselling all the more viably then certain conditions are to be satisfied. The fundamental conditions for effective employee counseling program are as follows

(a) Top Management Support:

For counselling Employees guiding the help of top administration is important. Without the help of top administration, the exercises can't be arranged and executed. The Employees should be considered by the board as a truly significant asset of the association and it ought to be overseen adequately. On the off chance that the help and responsibility are legitimate, the advising unquestionably would be more compelling.

(b) Proper Formulation and Communication of Policy for Employee Counseling:

With the endorsement of the top administration, an approach for leading Employee advice ought to be arranged well ahead of time. It ought to be set up with conversations with different directors and advisors so all components of guiding are dealt with appropriately.

Method, circumstance, obligation and time term, and so on, are to be chosen in the approach. It ought to be in a situation to manage all concerned. Further, it ought to be ideal and appropriately conveyed to all administrators and Employees to make mindfulness concerning this.

(c) Listen and Show Confidence:

During counselling interaction, the administrator or expert should give legitimate opportunity to listen to the issues of the Employee. Certainty ought to appear to the Employee that the issue would be settled unquestionably. The issue ought not to be overlooked at any expense since it will influence gravely in a long time ago run.

The capacities of Employees should be regarded and should be informed that each Employee is significant and association having elevated standards from them. A solid workplace would foster certainty and trust in Employees. It, at last, propels the Employees to step up to the plate and take care of the issue and perform better.

(d) Concentration on big Issue of Problem and not Individual:

The focal point of the trough or advocate ought to be there on the issues. It is an issue that is the primary guilty party due to that terrible impact is occurring. The issue might be major or minor it ought not to be overlooked and should be managed legitimate core interest. Endeavors ought to be there to comprehend the issues and their causes and not the individual Employees. That would assist with leading guiding all the more successfully.

(e) Give Suggestions, Advice for Solutions:

After understanding the issue, the endeavors ought to be there to discover the reasons for the issues. Based on the examination, certain exhortation, direction, and ideas are to be given to the Employees with the goal that convenient the issues are tackled. In this interaction, the Employee ought to be included and certainty ought to be grown with the goal that he can take a dynamic part in the issue arrangement. Without offering any idea or guidance the tuning in of the issue becomes pointless. These ought to be given ideal and not postponed.

(f) Preparation of Action Plan:

The chief ought to set up an activity plan for issue arrangement. For a specific sort of issue, certain assignments are to be performed throughout some undefined time frame for issue arrangement. It ought to be in a situation to manage the advisor and the Employees. For this reason, the administrator ought to get included effectively so the other colleagues are playing out their undertakings agreeably.

(g) Documentation of Counseling Program:

At the point when the Employee guiding projects are directed identified with various zones, the records ought to be looked after appropriately. This would help the administrators and others to make future moves and arranging. Based on records the connected choice and moves can be made successfully. It ought not to be disregarded and the duty regarding keeping related records ought to be fixed ahead of time itself.

(h) Follow-Up:

The last advance in the advising program is follow-up and it ought to be done appropriately. It ought to be done at customary span to see the adequacy of the guiding project. It would assist with discovering the achievement and disadvantages of the program. Based on this the medicinal moves can be made to make it more powerful. Abnormalities can be kept an eye on the piece of Employees whether they have found a way legitimate way to tackle the issues or not.

Assuming the guiding is done appropriately by keeping in see the conditions, it very well may be normal that it would give awesome outcome in improving the spirit, execution, efficiency, and level of responsibility of Employees towards the association and their family. It will foster a sound workplace and that is fundamental for all formative exercises.

FACTORS NECESSARY TO BUILD A SUCCESSFUL COUNSELING PROGRAM

The way of thinking behind a counselling project depends on the conviction that every individual is an extraordinary individual with explicit necessities and gifts. Accepting and advancing regard for human poise and cultivating that idea among Employees are significant for their positive development.

The advising program assumes a vital part in planning and working with the development and advancement of the Employees. Quite possibly the most broadly utilized guiding projects is talking with which perhaps mandate, tyrant, non-dictator, or non-order. Whatever the strategy for Interviewing, it is aimed at discovering an answer for the current issue.

Counselling is useful. Morrisey in 1972 has recommended numerous methods, some of which are as per the following –

1. You-we procedure wherein the commendation is coordinated towards 'you' and the analysis towards 'we'. This is a viable method of setting up an affinity since aggregate acknowledgment of fault as opposed to tossing it on others helps to loosen things up and work in certainty.
2. Recycled praise procedure is passing on the commendation got from an outsider in the interest of the counselee.
3. Counsel demand strategy as the actual name recommends it is looking for the answer for the issues.
4. Synopsis strategy is summarizing the choices and fixing obligations and coordinating the entire choice.

The guiding projects are pointed toward fostering the Employee and in the long run fostering the association. It incorporates enhancing the Developing Capable People program through mindfulness direction; dynamic and critical thinking systems on different issues. The advising deals with the announcement of Bradley which says that "On the off chance that you contact me delicate and delicate, If you take a gander at me and grin at me, If you hear me out talk at times before you talk, I will develop, truly develop" and ought to be when in doubt by each chief.

QUALITIES AND ROLE NECESSARY FOR A COUNSELOR

These are the Characteristics necessary for a good counselor

1. Advocate ought to be a spirit sponsor for the Employee
2. Advisor ought to be impartial and should never come close to one Employee with different Employees
3. Instructor ought to have warm habits and social decorum’s

4. He/she should be knowledgeable in great relational abilities
5. The advisor ought to have proficient capabilities, experienced, development
6. Powerful listening expertise
7. Satisfying character
8. Massive Patience
9. Humane methodology
10. Non-critical towards an issue or a Employee
11. Examination Oriented as counselling is a steadily developing calling
12. Compassionate and thoughtful towards the Employees
13. Discrete standpoint
14. Steadily promising to Employees to approach for redressal.

ADVANTAGES OF EMPLOYEE COUNSELING

Employee Counseling offers Employees a secret office, effectively got to, gives an appropriately qualified and directed professional, doesn't raise the danger of a determination of the mental issue, and vows to mitigate trouble inside a sensibly brief timeframe.

Working environment advising offers assistance that is esteemed by Employees. It has the potential for lessening disorder, nonappearance, eases the heat off chiefs through the accessibility of useful methods for managing 'troublesome staff or circumstances', and adds to its standing as a mindful boss.

Employee Counseling is regularly seen by bosses as a protection strategy against the danger of remuneration claims made by Employees presented to business-related pressure. A few advantages might be featured as under:

1. It assists Employees to handle the issues adequately
2. Employees can figure out their issues easily
3. Counselling Helps in taking the right choices, be it individual or official

4. Counselling gives another approach to take a gander at the circumstance with another viewpoint and inspirational perspective
5. It likewise May lessen the quantity of non-appearance of Employee
6. It might keep the end from the boss or acquiescence from Employee
7. It decreases the expense of recruiting new Employee and preparing new staff as an old staff is held
8. It brings about the Possibility of smooth coordination among manager and Employee
9. It helps the person to comprehend and help him/herself
10. It gives Alternate answers for issues
11. Counselling aides in Coping with the circumstance and the pressure
12. Employees dissatisfactions and stress are eliminated with the assistance of Counseling
13. The Employee can defeat his shortcoming, his enthusiastic aggravations, and come out with refined conduct
14. He/she can improve his/her conduct to maximum capacity.

CHALLENGES OF EFFECTIVE EMPLOYEE COUNSELING:

The challenges of effective employee counseling are as follows:

(i) Employees are not open to imparting their issues to supervisor/instructor.

(ii) Lack of trust in advising technique.

(iii) Providing advice to Employees is a tedious and expensive interaction.

(iv) The actual motivation behind advising is crushed if the advisor is inadequate.

Employee advising can go far in assisting Employees with confronting their everyday issues all the more successfully and manage pressure in a superior way. It assists them with assuming expanded responsibility for their work and life and keeps a good arrangement among work and individual life.

Advising assists the association with recognizing the pain points at the most punctual and handle them before they dramatically overemphasize. Work environment stress and uneasiness can influence the emotional wellness, usefulness, and conduct of the Employees. Advising is important to deal with the pressure so the usefulness and proficiency of the Employees are kept up.

Advising additionally addresses the mental and social issues of the Employees, subsequently assisting them with turning out to be better individuals who are more faithful and energetic about their working environment responsibilities.

UNIT – IX

COMMUNICATION

MEANING OF COMMUNICATION

The English word 'communication' is gotten from the Latin word communis, which implies normally. The term communication refers to the sharing of thoughts in like manner. As such, it is the transmission and association of realities, thoughts, conclusions, sentiments, or mentalities. Communication is the embodiment of the executives. The fundamental capacity of the board (arranging, coordinating, staffing, coordinating, and controlling) can't be performed well without compelling communication.

So, Communication is the way toward passing thoughts, sees, realities, data and comprehension starting with one individual then onto the next. This cycle is important for causing the subordinates to comprehend what the administration anticipates from them.

Communication can't occur without two gatherings – the collector and the sender. The data which is sent by the sender should be justifiable to the beneficiary.

Communication is just about as old as human progress. The regular requirement for insurance prompted bunch life. As gathering life created, types of communication additionally created. Communication was in the types of codes, signs, signs, and articulations. Steadily with the expansion in the populace, division of work, trade economy, and so on, required the improvement of language. In the current day world, communication is an imperative need of each Step in any modern or business action.

DEFINITION OF COMMUNICATION:

According to Koontz and O'Donnel, Communication might be perceived "as the trading of data in any event between two people to make a comprehension in the brain of the other, regardless of whether it brings about struggle."

"Communication is a trade of realities, thoughts, conclusions or feelings by at least two people." - Newman and Summer

'Communication is the amount of everything an individual does when he needs to make a comprehension in the brain of another. – Louis A. Allen

'It is the way toward passing data and comprehension starting with one individual then onto the next. It is a scaffold of significance between individuals. By utilizing this scaffold of significance, an individual can securely cross the stream of the misconception that isolates every one individual'. – Keith Davis

CONCEPT OF COMMUNICATION

'Data' and 'Communication' are regularly utilized reciprocally, however, they imply very various things. Data is giving out; communication is traversing. Communication is the trade and stream of data and thoughts starting with one individual then onto the next; it includes a sender communicating a thought, data, or feeling to a collector. Successful communication happens just if the collector comprehends the specific data or thought that the sender expected to communicate.

"Sending, giving or trading data and thoughts", is characterized by Webster's Dictionary.

Business Communication:

Business Communication will be communication that advances an item, administration, advertising, or association; transfers data inside a business; or capacities as an authority proclamation from an organization. It is imperative to procure the abilities of powerful composition and talking. It is additionally regular for esteemed organizations to demand incredible relational abilities as a necessity at the hour of enlistment.

Mode of Communication:

As appropriately said by the writer; Salman Rushdie, "The language of a government official darkens reality. The language of a craftsman uncovers it".

Medium is the capacity and transmission channels or apparatuses used to store and convey data or information. Now and again we may even really like to utilize signs and motions. It's essential to trade considerations and thoughts with others on the off chance that we need to assume a significant part in the public arena.

OBJECTIVES OF COMMUNICATION

The essential goal of communication in administration is to pass on data—directions, strategies, systems, choices, and so forth, so the audience will hear, read, comprehend what is said, concur and acknowledge the message, and respond as planned by the supervisor or sender of communication.

Furthermore, the supervisor will presumably want to impact or convince the representative such that will help keep up great connections. Other propelling objectives or goals of administrative communication might be a social exchange, personal progression, self-articulation. On the other hand, the worker likewise has comparative objectives of communication in an association. The job of Communication in Organization

Dynamic is the center of the board interaction. The relationship of communication and dynamic is inseparable since decisions should depend on data. The choice is the setting of the system of communication. Choice center's additionally become communication focuses. The chief is a leader. However, all choices are currently founded on the communication of data to the administration.

The board data framework has accepted interesting significance in the current administration. Of course, we need viable communication for giving choices to those engaged with executing them. Communication empowers a gathering to think together, to see together, and to act together.

Indeed, without communication, there could be no association. Individuals would be linked by levels of leadership yet they would be acting without a chain of comprehension. Helpless communication prompts helpless co-appointment. Essentially, collaboration itself relies on communication.

The board is completing things through others. Subsequently, all administration acts should go through the bottleneck of communication. Administrative thoughts, plans, and choices are placed into impact through communication. An administration may have the best strategies, yet until they can be communicated, they are useless. The board communication in the association has two purposes:

i. Arrangement of information and comprehension required for the collective endeavor.

ii. Provision of perspectives required for inspiration, co-activity, and occupation fulfillment.

The primary reason guarantees the expertise to work, while the subsequent reason guarantees the will to work. The two together will give us collaboration. Hence better communication improves work execution and more work fulfillment. Each administrative position is a focal point of communication.

The progression of data and comprehension might be gotten by different gadgets of communication, e.g., words, letters, images, or messages. Data and comprehension are passed to the recipient, and information on its impact is passed back to the sender as input.

Inspiration and heading both rely upon successful communication. Each part of the board requires great communication. As the exchange of data, communication should be justifiable to the beneficiary. It is the entirety of the relative multitude of things one individual does when he needs to make understanding in the brain of another. It is a scaffold among significance and comprehension.

It includes a deliberate and ceaseless interaction of telling, tuning in, and understanding. Communication is the chain of understanding that ties an endeavor from start to finish and from one side to another. No association can achieve anything without a chain of comprehension to help its hierarchy of leadership.

`The organisation outline may set up the hierarchy of leadership, however, it is very hard to build up and keep a successful chain of comprehension, i.e., the best arrangement of the communication. Effective inspiration and assignment rely upon the progression of comprehension through the different strategies of communication.

The board should put more prominent dependence on the up close and personal communication. It is viable as far as representative reaction and interest. Datastream descending is normally guaranteed by the levels of leadership under the Scalar or line association.

In any case, cognizant endeavors are important to guarantee free progression of up communication from the base to the top and this input data framework is significant for smooth administration of a major business. From enrollment to the retirement of representatives we need a viable network of communication.

ATTRIBUTES OF COMMUNICATION

The attributes of communication are as per the following:

(I) **At least two people** – Communication includes, in any event, two people—the sender and the recipient. The sender sends the message and the collector gets the message. There is a trade of data between at least two people.

(ii) **Two-way measure –** Communication is a two-way measure. It doesn't simply imply sending and accepting messages. It isn't finished except if and until the message has been perceived by the recipient in a similar sense.

(iii) **Form of communication** – Communication may take a few structures, e.g., request, guidance, report, questions, and so forth It very well might be verbal or written. It very well might be formal or casual.

(iv) **Scope –** Communication is available in all human connections. It is fundamental in a wide range of associations and at all degrees of the executives. It has an extremely wide degree.

(v) **Dynamic interaction –** Communication is affected by the mindset and thinking about the sender and recipient. It continues changing relying on the Level of comprehension of the sender and collector.

(vi) **Goal-situated** – Communication is objective arranged and is powerful just when there is a consistency of objectives of the sender and the beneficiary.

(vii) **Interdisciplinary** – Communication gets information from a few sciences like human sciences (investigation of non-verbal communication), social science (investigation of human conduct), brain research (investigation of human), and so forth The connecting between these sciences makes communication viable.

(viii) **Interpersonal relations** – The principal reason for communication is to impact human conduct which makes relational relations.

(ix) **Circular interaction** – There is a roundabout progression of data in the communication cycle. After the criticism, the beneficiary of the first message is needed to communicate another message. The reaction demonstrates the achievement of the communication.

IMPORTANCE OF COMMUNICATION

The importance of communication are as follows:

(i) Increase in Size:

With the huge size of activity in a business firm, the requirement for powerful communication has been generally felt.

(ii) Growing Specialization:

Expansion in offices has prompted the necessity of specialization inside the association. Sound communication is fundamental for guaranteeing common co-activity and comprehension between various divisions for the smooth working of the association.

(iii) Cut-Throat Competition:

Because of advancement and globalization, the serious rivalry has come about in the middle of private, public areas and unfamiliar banks. Communication through broad communications, paper, promotion, and so on has gotten essential to make due in the race.

(iv) Trade Union Movement:

Worker's organizations are solid and incredible. Standard trade of data, counseling association pioneer's and so on assists with keeping up sound relations between them.

(v) Human Relations:

To foster common trust and certainty, the executives and workers need to speak with one another. Support of employees in the administration interaction has purchased it could be said of having a place and faithfulness towards the association.

(vi) Public Relations:

Each association needs to keep its clients, partners, government, and different areas of the general public educated about its item and contribution to the general public. Public connection helps in building generosity for the association.

(vii) Personal Asset:

Communication ability is fundamental for each fruitful work. Directors are needed to address the public everywhere at different events. The capacity to impart viably is similarly fundamental for advancement in the profession.

SEGMENTS OF COMMUNICATION PROCESS

Communication is the interaction by which one individual passes on importance starting with one individual then onto the next. It is a two-way measure that happens in the relationship between a sender and a beneficiary. It is a constant and relational cycle. The communication cycle has the following segments:

1. **Sender or communicator –** Sender is a worker with thoughts, aims, data, and a reason for imparting. He is the source or initiator of the communication. He has something with importance to impart. The communication starts when a sender recognizes the need to communicate something specific dependent on specific reasons.
2. **Message –** The sender encodes significance into a message that can be communicated. The message represents the importance the source is attempting to pass on.
3. **Encoding –** Encoding can give a structure where thoughts and reason can be communicated as a message. The consequence of the encoding interaction is the message. The encoding includes deciphering the sender's aim or thoughts into a methodical arrangement of images or motions.
4. **Channel or medium –** The channel is the transporter of the message. The connection interfaces the source and the recipient. In associations, the station or medium can appear as such segments as eye to eye communication, calls, gatherings, or other written reports.
5. **Beneficiary** – The collector is the person whose faculties see the sender's message. There might be one or numerous beneficiaries. If the message doesn't arrive at the collector, communication isn't finished.
6. **Disentangling –** Decoding is the interaction by which the recipient deciphers the message and makes an interpretation of it into significant data. Unraveling is a two-venture measure – (a) the collector should initially see the message, and (b) the beneficiary should then decipher it. The deciphering measure is especially affected by certain components like the recipient's need, status, experience, situational factors, and so forth.

7. **Communication commotion –** In communication, clamor can be considered as those variables that upset or contort the expected message. Commotion may happen in every one of the components of a communication. "Commotion" upsets communication. It incorporates the accompanying elements:

(a) Factors that impede the advancement of an unmistakable idea.

(b) Faulty encoding because of vague images.

(c) Defects in the channel.

(d) Inattentive gathering.

(e) Faulty translating because of biases, wrong understanding, individual standpoint, wrong importance of words and images.

8. Input – A criticism gives a connection or channel to the communicator to know the collector's reaction and to decide if the message has been gotten and has delivered the expected change. Criticism may come from multiple points of view. In eye to eye communication, input comes through the looks of the recipient. Some backhanded methods for criticism are such factors as decreases in usefulness, low quality of creation, absence of coordination, non-appearance, and so on Criticism may make the sender alter his future communication.

ELEMENTS OF COMMUNICATION

The elements of communication are as follows:

1. Data:

The above all else capacity of communication is to give data. This capacity is acted from various perspectives. Before giving or passing data, one needs to get, gather or filter data from different sources, both outer and inner, and through different media, verbal or non-verbal, non-verbal communication or paralanguage, gesture-based communication or general media helps, books, diaries, papers, commercials, leaflets and so forth

The data hence assembled is of indispensable significance to people and gatherings. It assists them with settling on choices by recognizing, breaking down, and assessing the information, and thinking about elective decisions. At the end of the day, strategy choices can be taken just when data is free.

Instruction, innovative work relies upon data. Instruction is a continuous interaction. No organization can truly develop except if individuals crucially engaged with it have some sort of 'proceeding with the instruction'. All ranking directors nowadays stay up to date with the most recent improvements in their separate territories.

Legitimate transmission of data is likewise of incredible instructive worth to workers. Except if they are given valuable data occasionally they are probably going to stay oblivious, crude, or deficiently prepared.

Data made accessible to the world external the association likewise teaches the general population. Promotions, unique articles, data talks, and so on, assume a significant part in such a manner.

2. Control:

The following vital capacity of communication is to control 'part conduct' severally. Each association has a progressive framework and formal rules that the representatives should follow.

When, for instance, the representatives are needed to adhere to their set of working responsibilities or guidelines, or to agree with organization approaches, communication is playing out a control work. This very capacity likewise gives the workers their set of principles. It is for the most part expected of the representatives to initially convey their complaints or grievances to their nearby chief. They have, thusly, to follow the conventional channel of communication.

Be that as it may, simultaneously, it should likewise be called attention to, casual communication additionally controls conduct. By talking casually in bunches the laborers set out the standards to be followed. It isn't generally vital for the supervisors to officially give guidelines, force do's and don'ts, or chalk out standards of conduct. Truth be told, it is currently turning out to be increasingly more express that casual communication practices more prominent control than formal communication.

3. Inspiration:

In the expressions of Robbins, "communication encourages inspiration by explaining to representatives what can anyone do, how well they are getting along, and how can be dealt with improve execution if it's disappointing. The arrangement of explicit objectives, criticism on progress toward the objectives, and support of wanted conduct all animate inspiration and require communication."

All business is objective situated. All potential endeavors must be made to accomplish an objective inside a thoroughly examined system of the time. For this reason, the group of laborers must invest in their absolute best amounts of energy. All in all, they must be persuaded.

The idea of remunerations and discipline promptly gets significant here. It, notwithstanding, should be seen that prizes and motivating forces demonstrate more power and usefulness than disciplines. If the specialists are kept glad, given support, and appropriately remunerated both in real money and kind, they guarantee the accomplishment of the undertaking.

Each cutting-edge business visionary/administrator knows the significance of inspirational perspective, empathic tuning in, uplifting statements and monetary compensations, and prizes given as occasion trips, outfitting remittances, speedy advancements, etc. Numerous Indian just as worldwide organizations in India are currently taking their laborers to occasion resorts and sending supervisors alongside their families to Europe, Far East, and such other beautiful spots.

This is equipped to rouse them to 'procure' their advantages, rewards, and occasions. It improves the worth and the picture of the association.

4. Enthusiastic Expression and Interdependence:

The working bunch is an essential hotspot for social connection. The communication that happens inside the gathering is of indispensable significance as it offers them the most obvious opportunity to share their disappointments just as sensations of fulfillment. Communication, along these lines, gives them delivery to their sentiments, and that is the satisfaction of a significant social need.

Communication is a social action and each association is over every one of them a social substance. The individuals from the gathering or association are people

who have such a great amount to share, assemble, or pass on. Newman and summer bring up that the substance of communication isn't simply raw numbers or target thoughts, yet in addition sentiments, perspectives and translations. A sufficient comprehension of this part of the communication is of monstrous assistance to the administration.

In this association, it is advantageous to observe the term 'Enthusiastic Intelligence' that is additionally the title of Daniel Goleman's book on administration. Passionate insight, as per Goleman, "is to do with how well we deal with our own internal lives and coexist with individuals".

End:

Data, control, inspiration, and passionate articulation and association – these are the four principal elements of communication. Every one of them is similarly significant. None of them can be seen or perceived in segregation from others. In any gathering or association, we need to keep up some firm control, invigorate or rouse the individuals to perform, give away to enthusiastic articulation and reliance and settle on choice decisions based on data.

Any communication connection occurring in a gathering or association performs at any rate at least one of these capacities. More regularly they are multiple, basically because these capacities are reliant. Just an appropriate comprehension of these fundamental elements of communication can make an association work viably.

GOOD COMMUNICATION GATEWAYS

As a supervisor, your principle obligation is to complete things through individuals willingly. Anyway, strong your thoughts or all-around contemplated your decisions, they become viable just as they are sent to other people and accomplish the ideal outcome activity or response. Communication is, thusly, your most essential administration apparatus.

You impart with words as well as through your apparent mentalities and your activities. How well you oversee depends upon how well you impart in this expansive sense. The ten rules or precepts can assist you with improving your abilities as a chief by improving your abilities to communication with bosses, subordinates, and partners.

(1) Seek to explain your thoughts before imparting.

(2) Examine the genuine reason for every communication.

(3) Consider the all-out actual setting (when you communicate in - private) and human setting or social environment that invades work connections. Think about additional custom and past training. Like every living thing, communication should be capable of adjusting to its current circumstance.

(4) Consult with others, where vital, in arranging communication. Such interest and conference assist with loaning extra knowledge and objectivity to your message. Other than an interest in arranging, communication gets the dynamic help of others.

(5) Be careful while you convey, the hints just as the essential substance of your message. Your manner of speaking, your appearance, your affectability to other people—all colossally affect those you wish to reach. Your decision of language is additionally significant.

(6) Take the chance, when it emerges, to pass on something of help or worth to the collector. Individuals at work are generally receptive to the chief whose messages consider their advantages and needs.

(7) Follow up your communication by posing inquiries, urging the recipient to communicate his responses, by follow-up contacts, by an ensuing audit of execution. Each important communication should have criticism data so that total agreement and legitimate activity result.

(8) Communicate for later just like today. While communications might be pointed toward fulfilling the needs of today, they should be reliable with long-range objectives and interests. For instance, it is hard to impart about horrible showing or weaknesses of a faithful subordinate honestly. Yet, deferring unpleasant communications makes them more troublesome over the long haul and is truly unreasonable to your organization.

(9) Be certain your activities support your interchanges. In the last investigation, the most enticing communication isn't what you say however what you do.

(10) Lastly, yet in no way, shape, or form the least, look for not exclusively to be seen yet to comprehend be a decent audience. Listening is quite possibly the

main, generally troublesome, and most dismissed abilities in communication. Tuning in with the inward ear will assist you with knowing the internal man.

Focus on the verifiable implications, implicit words, and feelings of someone else. Tuning in with comprehension is the opposite side of the communication coin. As an administrator attempt to foster empathic agreement. Compassion refers to the capacity to take on another's job and subsequently become mindful of his sentiments, just as his thought processes his perspectives, qualities, and convictions.

The ability requires delicate mindfulness. Attempt to see the expressed thought and demeanor from the other individual's perspective, to detect how it feels to him, to accomplish his edge of mentality, etc. Affectability to others helps a great deal in compelling communication.

If you can tune in to what he can advise you, on the off chance that you can see how it appears to him if you can see its significance for him, assuming you can detect the passionate flavor which it has for him, just you will be delivering intense powers of progress in him.

Such a methodology alone can improve your connections and your interchanges with others. Genuine communication happens when you tune in with comprehension and it is two-way traffic. Powerful communication relies essentially on knowing plainly what you need to pass on, understanding the other party, and communicating in and composing his language.

VERTICAL COMMUNICATION

Individuals in the association continually collaborate through descending, vertically, and flat interchanges. Up communication programs can satisfy the developing need for investment concerning chiefs (at a lower level) and workers (at the working level).

Individuals need data, so they can comprehend what is happening and why, and they need activity on things that difficulty them. They likewise need to take part in dynamic gracious issues in which they are essentially intrigued.

Along these lines up communication empowers workers to fulfill their more elevated level self-absorbed requirements. The achievement of a vertical

communication program is represented by the strong responsibility and truthfulness of top management in a letter just as in soul.

THE APPROACH OF A VERTICAL COMMUNICATION

The bundle approach of a vertical communication program may include:

i. Make some noise or input idea (questions-answers);

ii. Special the board chambers of directors and additionally workers to talk about their issues;

iii. Worker yearly gathering;'

iv. Junior sheets;

v. A corps of advisors or ombudsmen going about as listening sheets and redressers of grumblings;

vi. Assignment groups of workers to consider an issue, and suggest the board;

vii. Idea plans;

viii. Periodical attitude exploration to decide the issues that most concern the work power; and

ix. Complaint systems.

Vertical communication empowers the subordinate to answer to his manager about himself, his presentation, and about others (working under him) and their issues. He can answer his manager about hierarchical practices and approaches. He can look for an explanation about broad objectives and explicit mandates.

Level Communication-Formal association generally accentuates descending and up a communication in the organisation chain of importance. Flat communication has been under-accentuated in conventional design. In a perfect world, formal horizontal communication channels should enhance and function admirably with vertical channels.

Truth be told, when formal vertical channels are not open, the casual level channels are practically certain to flourish as a decent substitute. Regularly this substitute even channels appear as grapevine. Even communication among peers

gives, for co-appointment and upkeep of the framework. It assembles a feeling of co-activity.

ESSENTIALS OF COMMUNICATION

In a wide range of communication, the communicator should keep in see the accompanying fundamental focuses:

1. Reliable:

For great communication, the plan to be sent should be totally clear in the psyche of the communicator. The interaction of communication to be finished should spring out from an 'unmistakable' head. The scholastic level of the laborers, their force of getting a handle on things, and so on, ought to likewise be considered, in any case, the communication is probably going to go waste.

It is particularly fundamental for a nation like India, where the assortment of dialects roughens the progression of communication. It ought to consistently be recollected that representative communication ought to never be in theoretical terms.

2. Append Importance to Actions Rather than Words:

In all interchanges, activities are huge than words. A departmental head who maintains 'we' feeling in words however consistently utilizes 'I' with regards to assuming the acknowledgment, can't prevail with regards to setting up legitimate communication soul and will undoubtedly be doubted and misconstrued. Such models can be duplicated in thousands and consequently, the brilliant guideline that activities take need in all interchanges need consistently be recalled practically speaking.

3. Support:

The communicator and the beneficiary ought to take part in the communication. It is a basic protest of the laborers that "legitimate and the patient head isn't given to their voice". Listening has an exceptionally major impact on oral communication since it is listening just which prompts sharing, investment, and comprehension in oral communication. In any case, this listening isn't simply detached hearing. It is shrewd which is to culminate with training dependent on solid information on standards of human instinct.

4. Transmission:

In this association, the communicator should design cautiously what to convey and how to impart. How might the chief speak with the laborers when they, when all is said and done, don't have the foggiest idea or can't see all realities about the new compensation motivating force plan or reward framework or the association contract? Further designation of power without duty separates the soul of communication.

5. Keep the System Always Alive:

The arrangement of communication ought to be kept open and alive all the all year. It is exclusively by legitimate endeavors that great communication relations can be created.

6. Sincere Men-Boss Relations:

Hand and glove connection between the prevalent and the subordinates is additionally a fundamental precondition for the achievement of any arrangement of the communication. Compelling communication requires the nature of the connection between individuals quickly associated with one another. It requires sound modern connection approaches and practices an inside and out the climate of cordial participation and a sensation of trust and certainty all through the association directly from the top administration, down to the humblest laborer.

Under such conditions, just the importance of communication is gotten a handle on rapidly and effectively. To put it plainly, communication is anything but a substitute for great administration however it requires great administration to work it successfully and productively.

THE FUNDAMENTALS OF COMMUNICATION

Man is a social being, he needs to help out others and draw in himself will socially valuable exercises. Communication weaves together the entirety of individual encounters. Through communication, the man stays away from the baffling dejection of confinement and discovers a method of fulfilling his necessities and needs.

It is normally a two-way measure including incitement and reaction among organic entities and it is both proportional and substituting. The reaction evoked by

one dispatch thusly turns into an improvement by its own doing. In this manner in a progression of communications, each might be by both reaction and boost.

Mead (1934) has developed a communication hypothesis which is named "Representative Internationalism". The embodiment of Mead's hypothesis lies in his origination of the person as speaking with himself according to the perspective of the general public. "The human self-emerges through its capacity to take the mentality of the gatherings to which he has a place" -because he can converse with himself as far as the local area to which he has a place. "It is this capacity to go into the mentality of others" which makes complex human culture conceivable.

(a) Communication is Reciprocal:

A consistent inversion of jobs happens in communication. In a discussion, the communicant turns into the communicator and the last thusly turns into the communicant and both are similarly significant.

This raises for thought the measures for the achievement or viability of communication. It may basic be expressed that communication happens effectively when the impact delivered by the report is that expected by the communicator. If the communicator is intended to prompt activity or to convince, it is effective if the result gets the job done for the motivations behind the communicator.

If the last tries to send an encounter or to share a thought, the communication might be considered effective if there is proof of at any rate inexact comprehension by the beneficiary. The models for accomplishment in the communication are genuinely gross. This, notwithstanding, can't be kept away from since it is regularly difficult to pass on with complete precision the inward experience of the communicator or to include in the beneficiary accurately the state looked for by the initiator.

(b) Communication and Expression:

The originator of communication has a reason for starting the interaction. The reason might be shifted of different yet an expectation of making a type of impact on someone else or people is consistently present. One may notwithstanding, witness the result of improvements looking like communication, upgrades that do not have the aim of communication.

Under such conditions, the originator of the boosts might be communicating something however he won't purposefully be conveying anything. The baby cries due to an inside condition of feeling and not due to any longing to deliver an impact. Solely after this cry has been over and again followed by satisfying impacts would it be able to be viewed as being utilized as a specialized gadget.

Speakers in school classes now and then give the feeling that they are talking a result of the need to talk as opposed to speaking with their listeners. The shout of torment scowls, act perspectives, works, canvases, drawings, figures, melodic synthesis all these might be just articulations or impressions of an inner state. Just when they are expected to create impacts or when they prevail with regards to delivering impacts, may they be viewed as types of communication.

Desai (1969) has spelled out the accompanying focuses identifying with communication adequacy:

(i) It should be clear in reason and expectation;

(ii) It should be clear and ought to be founded on felt need;

(iii) The communicator should develop a legitimate affinity with the convey by tolerating his sentiments;

(iv) The communicator should help the impart to tune in, to take an interest, and to collaborate; and

(v) Language should be reasonable.

(c) Learning Theory:

The brain research of learning offers various variants of the instruments and cycles of human learning and in doing so gives one essential type of a hypothesis of the communicator. Regardless of the distinctions of approach, and particularly the fluctuating accentuation as among intellectual and conduct components, practically all hypothesis in the brain research of learning gives a significant spot to the relationship as the basic rule of viable communication.

Momentarily, the connection between improvement and reaction provides the way to both learning and communication (in the feeling of educating). Various scholars have underscored various components in the learning interaction; for

example, Hull (1948) stresses drives, Thorndike (1932) reward, Tolman (1932) the intellectual forgiving, Skinner (1957), support, however, all appear to share an overall system of ideas, which is additionally a structure for seeing how communication functions.

Each activity might be thought about, as a reaction, which assumes the first improvement. The reaction conduct "set off" or in any case brought about by any improvement, has outcomes which are at last responsible in term of a decrease of pressure, a re-visitation of harmony or balance which is the "typical" condition of the creature and of the bigger arrangement of which it shapes part.

Human communication, in this view, is that cycle which joins people to one another and their current circumstances. Communication, though transmission or gathering begins in an encounter of strain and ought to be clarified as far as its capacity, genuine or expected, in lessening the condition of pressure.

Individuals go into communication connections, because of an encounter of strain, inside a common climate, some earlier upgrade applies tension on them to communicate data or to react to data, which becomes obvious. The communication circumstance is deciphered as one where the requirements of the members are fulfilled measurably.

The connection between members is a utilitarian and robotic one, either helpful or unavoidable. The sender identifies with the collector either instrumentally to accomplish some arranged and unsurprising reaction and impact, or due to legitimate need. Likewise, the collector goes to because it is valuable or because he is adapted to do as such.

(d) Information Theory:

Data hypothesis is a formal numerical hypothesis dependent on likelihood and with no incentive for observational forecast, or need for experimental approval (Frick, 1959). In many man-made frameworks, the transmission medium comprises electrical motivations the fundamental components being not many and straightforward. These days the premise of long reach communication framework is the change of language into a concurred electrical or typographical code.

The wide motivation behind the data hypothesis is to supply a numerical strategy, which helps the creator of a framework to find some kind of harmony between the requests of the message source, the limit of the channel, and the assumption for clamor. An effective System is one, where the contrasts between signals conveyed and messages got is minuscule.

Data hypothesis suggests that the connection among sender and collector is an instrumental one and is steady with albeit particular from that which is verifiable in the point of view of conduct learning.

(e) Voluntary and Involuntary Communication:

At whatever point an onlooker responds to the expressional action of another person in a manner that demonstrates the eyewitness' consciousness of the inside condition of the originator of the boost a communication has occurred. When, notwithstanding, his response has no significance to the condition of the last-mentioned even though he may have seen and reacted to the discharged upgrade, no communication can be said to have happened. The conveying of a baby may make a close-by youngster strike it or cause a grown-up to leave the room.

In these circumstances, while the baby has communicated a condition of feeling and keeping in mind that the spectator has responded to the type of articulation, no communication intentional or compulsory has occurred; since the response has no significance to the inside condition of the communicator.

It should now be clear that the investigation of the communication interaction can be extremely confounded. Notwithstanding, when one is capable in the mechanics of communication and constant in defeating the hindrances to communication, the interaction of communication could be caused to that degree.

THE MECHANICS OF COMMUNICATION

A basic viewpoint on the mechanical expansion of the open interaction can't be gotten from a slender premise. Social and social speculations, conduct researchers, clinical experts, savants, and craftsmen all add to our arrangement. Past the specialized capability of the study of communication, anyway is the social effect of the craft of communication.

Four variables are fundamental for the communication interaction to work. There should be communication. There should be a beneficiary. There should be the communication substance and there is, at last, the subject of the impact of communication. "Who says what to whom and with what impact" is an exemplary depiction of the communication cycle.

Specialists in communication have recognized a differing number of components or components in communication.

The all-out communication impact doesn't create the ideal result since its three segments are vis-à-vis communication, customary communication, and the broad communications will in general capacity autonomously with no significant exertion at coordination or joining.

Relational communication explains the importance of messages in the customary social structure and colloquialism. In the process implications can change, bringing about huge objective exchanges. Mutilation in importance can stay away from if close connections with the individuals who possess key positions could be kept up.

The best blend for fruitful communication subsequently seems, by all accounts, to be a mix of the broad communications, neighborhood augmentation association with topic specialization as key assessment pioneers who can contribute essentially towards embellishment individuals' methods of thought and activity.

FEW BARRIERS TO COMMUNICATION

An individual now and again needs to convey a certain something; however, he imparts something different which he won't ever plan. This sort of occasion in communication conduct is known as "The Arc of Distortion".

The bending could be because of some imperfection in any of the instruments of communication. These impediments to communication are otherwise called "obstructions". Coming up next are a couple of obstructions to communication:

1. Absence of a legitimate style, of criticism.
2. Content unessential to the necessities of the customer base.
3. Inability to keep a two-path stream of communication.

4. Unacceptable environment.
5. Absence of arrangement for flat progression of thoughts.
6. Non-accessibility of specialized advisors.
7. Semantic challenges.
8. Absence of administration.
9. Absence of inspiration.
10. Absence of help from the heads of the establishment.

Any hindrance to communication could be survived or bending diminished through an efficient arrangement of input. The input is of basic significance in testing the achievement of any endeavor at communication for simply by whatever gadget is it conceivable to notice its impact. On the off chance that the communicator is to look with the communicant, it is workable for him to pass judgment on the achievement of the communication by the last's response.

GUIDELINES FOR EFFECTIVE COMMUNICATION

On the off chance that we have a sensibly decent comprehension of the cycle of communication and its issues, boundaries, and breakdowns it ought not to be hard to make our communication successful. It must, notwithstanding, be clarified that ideal communication is infrequently accomplished. Maybe it doesn't exist.

However, we can, and ought to, endeavor to get every one of those abilities and deal with each one of those perspectives that make communication powerful. As someone has very much said, "Standards resemble stars. We may never contact them, however, they continue to manage our way". So is the situation with communication.

Given beneath are a few rules that should assist us with imparting:

1. Clearness of Purpose:

In any case, we should make a cautious investigation of what precisely we wish to impart. As is frequently the situation in business, we will most likely be unable to explain the issue totally, except if it is commonly extremely basic. However, any

exertion made toward this path ends up being productive. Subsequently, it is totally important to comprehend the motivation behind our message.

Also, this requires cautious arranging. The absence of preparation turns into the primary significant boundary in communication. Communication doesn't simply happen. We need to put forth all potential attempts to comprehend the why's and how's, the when and where, or more all the 'what' of our message. As George Bernard Shaw says, "The significant misstep in communication is to accept that it occurs".

2. Shared Activity:

Let us not fail to remember that powerful communication is the duty of all people in the association. They might be at any level-administrative or non-administrative. They are largely running after a shared objective. It implies that every one of them has an offer, straightforwardly or by implication, from multiple points of view, during the time spent communication.

Regardless of whether the communication is viable can be decided based on the planned outcomes. Furthermore, the outcomes are the obligation of the whole association.

It has, in this manner, to be a bunch of obligations. Supervisors are encouraged to talk with others at whatever point vital. Regularly it is important to look for the power to convey before a message is sent, or somebody is to be kept in the image concerning the activity expected. It is, consequently, valuable to recall the headings 'For Action' and 'For Information' when communications are being arranged.

3. Normal Set of Symbols:

The encoding and interpreting of the message ought to be finished with images that are natural to the sender and the collector. It is a changeless state of communication that the code or set of images be commonly perceived/coherent. That is the reason chiefs, and particularly the expert staff, are encouraged to stay away from the pointless specialized language which is clear just to the specialists in their fields.

The regular communication becomes inadequate if the trained professionals/specialized specialists, who are acclimated with utilizing a unique sort

of jargon and style among themselves, utilize their specific assortment of language even with the managerial or records segment of the association. They should recollect that, past their language, there is a typical center of language.

4. Center the Needs of the Receiver:

At whatever point we impart we should remember the necessities of the beneficiaries of the message/data. It ought to be our undertaking to see that whatever we impart ought to be of worth to the collector, both in the short run and in the removed future. Our attention to the requirements of the recipient will make him more responsive.

5. 'Use Feedback':

'Use input', urges Stephen Robbins, a famous expert on authoritative conduct. Communication is finished just when the message is perceived by the beneficiary. Also, we can never know whether communication/message is perceived except if the sender gets criticism.

Numerous communication issues emerge given misunderstandings and errors. They are more averse to happen on the off chance that we ensure that the 'input circle is used in the communication cycle'. We can accomplish this objective by posing inquiries, mentioning an answer to a letter, and urging the recipient to give his responses to the message/data.

6. Undivided attention:

Dynamic or 'participative' listening is pretty much as significant as some other component during the time spent communication. It shows, once more, that communication is a joint obligation of both the sender and the recipient.

7. Controlling Emotions:

Feelings assume a significant part in relational connections between bosses, subordinates, and colleagues in an association. It ought to, be thusly, a significant point of communication to establish a climate where individuals are propelled to run after the ideal objectives of the endeavor while they accomplish their objectives.

There should be produced a solid environment of contribution and synergistic development. It should likewise be recollected that a significant capacity of communication is control hierarchical control as well as poise. It implies that a

fruitful communicator should learn/train himself to practice limitations on his feelings, particularly outrage.

Truly we don't generally impart in a completely judicious way. Our thinking is frequently blurred with negative sentiments/feelings. Also, that prompts all kinds of errors inferable from feeling stacked encoding of the message of confusion of the approaching message. That is the reason the MBO (Management by Objectives) theory accentuates discretion.

8. Amiability:

This leads us to the apparent part of the communication. There is a truism, "The tone makes the music". Similarly, in communication, the manner of speaking, the decision of language, and the congruency or legitimate association between what is said and how it is said to impact the responses of the collector.

That is the reason directors are encouraged to evade dictatorship, or as such, to practice authority with beauty. Everyone realizes that courteousness pays, and it is reflected so very 'noisily' both in words and activities. In addition, in an association, good manners empower participative communication including individuals at all levels, prompting sidelong and askew communication from the ordinary, progressively–organized descending communication.

9. Kill Noise:

Each conceivable exertion should be made to dispense with the component of commotion that mutilates communication at the transmission stage. It turns out to be particularly significant in the wake of present-day mechanical headway. Anything turning out badly with the hardware or any aggravation in the transmission line will undoubtedly invalidate the actual point of communication.

10. Keeping away from Connotations and Ambiguities:

Semantic issues can be tackled by utilizing straightforward language and keeping away from meanings. Care should be taken to see that the beneficiary of the message doesn't need to go past the content of the message. A sender ought to, hence, utilize denotative words and articulations in inclination to indicative ones. It is likewise important to keep away from all vagueness that implies utilizing words with two-sided connotations.

11. Socio-Psychological Aspect:

As communication is a two-way measure including both the sender and the collector, both should put forth cognizant attempts to see each other's social and socio-mental foundation. As a brilliant guideline for successful communication one should recall, "First see, at that point be perceived". A successful communicator is an educated communicator.

12. Fulfillment:

One should likewise try to send a total message, outfitting every important reality and figure. Deficient communication pesters the collector because of which appropriate input won't come. The message ought to be coordinated to such an extent that the recipient isn't left in question about any part of the message.

13. Compactness:

Fulfillment doesn't mean the incorporation of pointless subtleties or redirections. Viable communication is compact and fresh. The sender ought to be written and appropriately engaged in his vision.

14. Appropriate Use of Body Language:

Appropriate utilization of non-verbal communication is of foremost significance, particularly in oral communication. No oral communication can be fruitful or powerful on the off chance that we don't deal with our non-verbal communication. In any case, there should be an acceptable eye to eye connection with the individual to whom we are talking.

The development of our hands and feet should be effortless. Each audience notices cautiously how we walk and how we talk. Our stride says a great deal regarding us. A warm handshake can do ponders. Holding our head straight on our shoulders shows certainty. Truth be told, our general appearance can truly make or blemish our communication.

COMMUNICATION FLOWS IN AN ORGANIZATION

In an organization, communication streams are in 5 fundamental ways. They are

1. Downward
2. Upward
3. Lateral
4. Diagonal
5. External

1. Downward Flow of Communication: communication from bosses to subordinates in levels of leadership is a descending communication. This communication stream is utilized by the directors to send business-related data to the representatives at lower levels. Representatives require this data for playing out their positions and for meeting the assumptions for their directors. Descending communication is utilized by the supervisors for the accompanying purposes -

- Giving criticism on representatives execution
- Giving position guidelines
- Giving a total comprehension of the worker's work just as to convey to them how their work is identified with different positions in the association.
- Conveying the association's mission and vision to the workers.
- Featuring the spaces of consideration.

Hierarchical distributions, brochures, letters to representatives, bunch gatherings, and so forth are for the most part instances of descending communication. To have successful and blunder free descending communication, administrators must:

- Specify communication objective
- Ensure that the message is exact, explicit, and unambiguous.
- Utilize the best communication strategy to pass on the message to the recipient in the right structure

2. Upward Flow of Communication: Communication that streams to a more elevated level in an association is called up a communication. It gives input on how

well the association is working. The subordinates utilize up communication to pass on their issues and exhibitions to their bosses.

The subordinates likewise utilize up communication to tell how well they have perceived the descending communication. It can likewise be utilized by the workers to share their perspectives and thoughts and to take part in the dynamic cycle.

Up communication prompts a more dedicated and faithful labor force in an association because the workers are allowed an opportunity to raise and talk disappointment issues to the more elevated levels. The directors become acquainted with the worker's sentiments towards their positions, companions, administrator, and association. Administrators can along these lines in like manner make moves for improving things.

Complaint Redressal System, Complaint and Suggestion Box, Job Satisfaction reviews, and so forth all assistance in improving vertical communication. Different instances of Upward Communication are - execution reports made by low-level administration for investigating by more significant level administration, representative demeanor studies, letters from workers, worker director conversations, and so on

3. Lateral/Horizontal Communication: Communication that happens at the same degrees of the chain of command in an association is called parallel communication, i.e., communication between peers, between chiefs at same levels, or between any evenly identical authoritative part. The upsides of flat communication are as per the following:

It is efficient.

It works with co-appointment of the assignment.

It works with co-activity among colleagues.

It gives passionate and social help to authoritative individuals.

It helps in taking care of different authoritative issues.

It is a method for data sharing

It can likewise be utilized for settling clashes of a division with other offices or clashes inside an office.

4. Diagonal Communication: Communication that happens between a director and representatives of other workgroups is called corner-to-corner communication. It by and large doesn't show up on the authoritative graph. For example - To plan a preparation module a preparation chief connects with an Operations staff to enquire about how they play out their undertaking.

5. External Communication: Communication that happens between an administrator and outside gatherings, for example - providers, sellers, banks, monetary establishments and so on For example - To raise capital the Managing chief would interface with the Bank Manager.

ORAL COMMUNICATION

Oral communication suggests communication through the mouth. It incorporates people speaking with one another, be it direct discussion or telephonic discussion. Talks, introductions, conversations are on the whole types of oral communication. Oral communication is for the most part suggested when the communication matter is of a brief kind or where an immediate association is required. Vis-à-vis communication (gatherings, addresses, meetings, interviews, and so on) is huge to construct compatibility and trust.

BENEFITS OF ORAL COMMUNICATION

The benefits of oral communication are as follows:

- There is a significant degree of comprehension and straightforwardness in oral communication as it is relational.
- There is no component of inflexibility in oral communication. There is adaptability for permitting changes in the choices recently taken.
- The input is unconstrained if there should be an occurrence of oral communication. In this manner, choices can be made immediately.
- Oral communication isn't just efficient, yet it additionally sets aside cash and endeavors.
- Oral communication is best if there should be an occurrence of the issue goal. The contentions, debates and numerous issues/contrasts can be put to an end by talking them over.
- Oral communication is fundamental for cooperation and gathering energy.

- Oral communication advances an open and empowering spirit among authoritative workers.
- Oral communication can be best used to move private and secret data/matter.

LIMITATIONS OF ORAL COMMUNICATION

- Relying just on oral communication may not be adequate as business communication is formal and extremely coordinated.
- Oral communication is less true than written communication as they are casual and not as coordinated as written communication.
- Oral communication is efficient all things considered, yet if there should be an occurrence of gatherings, long discourses devour part of the time and are useless now and again.
- Oral communications are difficult to keep up and in this manner they are unstable.
- There might be false impressions as the data isn't finished and may need fundamentals.
- It requires mindfulness and incredible receptivity on a piece of the recipients/crowd.
- Oral communication (like discourses) isn't oftentimes utilized as lawful records besides in examination work.

MEANING OF WRITTEN COMMUNICATION

Written communication has incredible importance in the present business world. It is a creative movement of the psyche. Compelling written communication is fundamental for planning commendable limited-time materials for business improvement. Discourse preceded composing. However, composing is more extraordinary and formal than discourse. Viable composing includes a cautious selection of words, their association in right request in sentence development just as durable piece of sentences. Additionally, composing is more legitimate and solid than discourse. Yet, while discourse is unconstrained, composing create setback and requires significant investment as criticism isn't prompt.

BENEFITS OF WRITTEN COMMUNICATION

The Benefits of Written Communication are

- Written communication helps in setting down obvious standards, arrangements, and rules for the running of an association.
- It is a lasting method for communication. In this way, it is helpful where record support is required.
- It aids legitimate assignment of obligations. While if there should arise an occurrence of oral communication. Written communication is more exact and unequivocal.
- Successful composing communication creates and upgrades an association's picture.
- It gives prepared records and references.
- Lawful guards can rely on upon set up communication as it gives substantial accounts.

LIMITATIONS OF WRITTEN COMMUNICATION

Written communication doesn't save upon the expenses. It costs colossal as far as writing material and the labor utilized recorded as a hard copy/composing and conveying letters.

Additionally, if the recipients of the written message are isolated by distance and on the off chance that they need to clear their questions, the reaction isn't unconstrained.

Written communication is tedious as the criticism isn't prompt. Compelling written communication requires incredible abilities and skills in language and jargon use. Helpless composing abilities and quality adversely affect the association's standing. A lot of desk work and message trouble is included.

WHAT IS NON-VERBAL COMMUNICATION?

It is the communication of sentiments, feelings, perspectives, and musings through body developments/motions/eye to eye connection.

SEGMENTS OF NON-VERBAL COMMUNICATION

The segments of non-verbal communication are as follows:

- **Kinesics:** It is the investigation of looks, stances, and signals. Did you realize that while in Argentina to bring a clenched hand up noticeable all around with knuckles pointing outwards communicates triumph, in Lebanon, raising a shut clenched hand is considered impolite.
- **Oculesics:** It is the investigation of the job of an eye to eye connection in nonverbal communication. Did you realize that in the initial 90 sec - 4 min you conclude that you are keen on somebody or not. Studies uncover that half of this initial feeling comes from non-verbal communication which incorporates oculesics. Just 7% comes from words - that we say.
- **Haptics:** It is the investigation of contacting. Did you realize that satisfactory degree of contacting shift starting with one culture then onto the next? In Thailand, contacting somebody's head might be considered discourteous.
- **Proxemics:** It is the investigation of the quantifiable distance between individuals as they interface. Did you realize that the measure of individual space while having a casual discussion ought to change between 18 inches - 4 feet while the individual distance required when addressing a horde of individuals ought to associate with 10-12 feet.
- **Chronemics:** It is the investigation of utilization of time in nonverbal communication. Have you at any point seen that while A representative won't stress over running a couple of moments late to meet an associate, a supervisor who has a gathering with the CEO, a late appearance will be considered as a nonverbal sign that he/she doesn't give satisfactory regard to his boss?
- **Paralinguistics**: It is the investigation of varieties in pitch, speed, volume, and stops to pass on importance. Strangely, when the speaker is making a show and is searching for a reaction, he will stop. In any case, when no reaction is wanted, he will talk quicker with negligible respite.
- **Physical Appearance**: Your actual appearance consistently contributes to how individuals see you. Perfectly brushed hair, pressed garments and an exuberant grin will consistently convey more weight than words.

C'S OF EFFECTIVE COMMUNICATION

There are 7 C's of successful communication which is pertinent to both written just as oral communication. These are as per the following:

1. **Completeness -** The communication should be finished. It ought to pass on all realities needed by the crowd. The sender of the message should think about the recipient's outlook and pass on the message as needs are. A total communication has the following highlights:
    - Complete communication creates and upgrades the notoriety of an association.
    - Moreover, they are cost-saving as no vital data is absent and no extra expense is brought about in passing on additional messages if the communication is finished.
    - A complete communication consistently gives extra data any place required. It leaves no inquiries in the brain of the beneficiary.
    - Complete communication helps in better dynamic by the crowd/ perusers/ recipients of the message as they get all ideal and pivotal data.
    - It convinces the crowd.
2. **Conciseness** - Conciseness implies imparting what you need to pass on in the least potential words without renouncing the other C's of communication. Succinctness is a need for successful communication. Compact communication has the following highlights:
    - It is both efficient just as cost-saving.
    - It underlines and features the fundamental message as it tries not to utilize over-the-top and unnecessary words.
    - Concise communication gives a short and fundamental message that is restricted words to the crowd.
    - Concise message is engaging and understandable to the crowd.
    - Concise message is non-monotonous in nature.
3. **Consideration -** Consideration infers "venturing into the shoes of others". Powerful communication should contemplate the crowd, i.e, the crowd's view focuses, foundation, mentality, training level, and so forth Endeavor to conceive

your crowd, their necessities, feelings just as issues. Guarantee that the confidence of the crowd is kept up and their feelings are not hurt. Change your words in the message to suit the crowd's necessities while making your message total. Highlights of kind communication are as per the following:

- Emphasize on "you" approach.
- Empathize with the crowd and display interest in the crowd. This will animate a positive response from the crowd.
- Show positive thinking towards your crowd. Underscore on "what is conceivable" as opposed to "what is incomprehensible". Lay weight on certain words, for example, good-humored, submitted, much appreciated, warm, solid, help, and so on

4. **Clarity -** Clarity infers stressing on a particular message or objective at a time, rather than attempting to accomplish a lot on the double. The clearness in communication has the following highlights:
    - It makes understanding simpler.
    - Complete clearness of musings and thoughts upgrades the importance of the message.
    - Clear message utilizes precise, fitting, and substantial words.

5. **Concreteness -** Concrete communication infers being specific and clear as opposed to fluffy and general. Solidness reinforces certainty. The substantial message has the following highlights:
    - It is upheld with explicit raw numbers.
    - It utilizes clear words and that form the standing.
    - Concrete messages are not confounded.

6. **Courtesy -** Courtesy in message infers the message should show the sender's demeanor just as should regard the recipient. The sender of the message ought to be genuinely respectful, wise, intelligent, and eager. The considerate message has the following highlights:

- Courtesy infers contemplating the two perspectives just as sensations of the collector of the message.
- Courteous message is positive and centered at the crowd.
- It utilizes terms showing regard for the collector of a message.
- It isn't at all one-sided.

7. **Correctness -** Correctness in communication infers that there are no syntactic blunders in communication. Right communication has the following highlights:
    - The message is precise, right, and very much coordinated.
    - If the communication is right, it helps up the certainty level.
    - Correct message greatly affects the crowd/perusers.
    - It utilizes suitable and right language in the message.

Attention to these 7 C's of communication makes you a successful communicator.

MEANING OF RUMOURS

Talk is an "instinctual conduct" emerging in the work environment typically including unconfirmed data of unsure beginning sent by listening in on others' conversations. It emerges in grapevine communication and generally spreads unauthentic data however, in any case, at times, the data might be valid and precise.

Talk is data, regularly a combination of truth and falsehood, advised by one individual to another. It is a tattle or basic discussion particularly about the individual or exclusive issues of others.

While tattle structures one of the most seasoned and regular methods for spreading and sharing realities and perspectives, it brings mistakes and different varieties into the data sent. Tattle additionally as a rule conveys suggestions that the news communicated is of individual or minor nature. A few groups normally comprehend tattle as spreading of gossip and deception.

CAUSES OF RUMOURS:

Rumors start on account of the accompanying reasons:

1. Helpless communication framework:

A helpless communication framework where individuals don't transparently share formal data frequently prompts the spreading of reports. Individuals get data from unauthenticated sources and spread it like of control fire.

2. Compress the administration:

At the point when representatives need to compress the board to acknowledge their requests, they may spread bogus data in the association in the desire to go into an exchange with the administration.

3. Malintentions of workers:

Representatives who are not dedicated to the association spread wrong data to make hurt it.

EFFECTS OF RUMOURS:

Bits of hearsay are unsafe for the association and representatives. Spreading of bits of hearsay can prompt the accompanying:

(1) It can assemble a feeling of the local area with shared interests and data.

(2) It can engage and redirect members in tattle meetings.

(3) It can foster different kinds of stories not identified with realities.

(4) It can construct designs of social responsibility.

(5) It can advance common social prepping. Individuals tattle at the working environment, burn through their time and go amiss from authoritative objectives.

(6) It brings about a loss of efficiency and time.

(7) There is a loss of trust and resolve.

(8) It expands tension among workers as rumours circle with no unmistakable data concerning what is truth and what isn't.

(9) It develops disruptiveness among workers as individuals "favor one side". Individuals structure gatherings and advance the gathering objectives.

(10) It offends and notorieties of individuals high in the chain of command.

(11) It impedes the professional success chances of the busybodies as they are seen as amateurish.

(12) It expands work turnover as great representatives leave the organization because of an undesirable work environment.

MANAGEMENT OF RUMOURS:

As bits of gossip are destructive for the association, the board should manage them viably.

The accompanying measures help in conquering the impacts of bits of hearsay:

(1) When the board detects gossip in the association, it ought to distinguish its motivation and eliminate it. It is in every case better to eliminate the reason for gossip as opposed to fixing it once it starts in the association.

(2) Supervisors ought to examine realities with workers, cooperate up close and personal, eliminate their complaints, and try not to spread bogus data.

(3) A solid communication framework can assist with diminishing rumours. Rehashed rumours may prompt affirmation of that data. Chiefs should spread genuine data recorded as a hard copy before the bits of gossip are rehashed.

(4) Association pioneers are the middle people among the executives and laborers. Directors should look for their assistance to diminish bits of gossip in the association.

UNIT – X

DYNAMICS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND DEVELOPMENT

CONCEPT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE

The Concept of organizational climate was officially presented by the human religionist's in the last part of the 1940s. Presently it has become a valuable illustration for pondering and depicting the social framework. The climate of an association is fairly similar to the character of an individual. Similarly, each individual has a character that makes him extraordinary and not quite the same as different people. Every association has an organizational climate that recognizes it from different associations.

Essentially, the organizational climate mirrors an individual's view of the association to which he has a place. It is a bunch of exceptional attributes and highlights that are seen by the representatives about their associations which fills in as a significant power in affecting their conduct. Hence, organizational climate from an expansive perspective can be perceived as the group climate of the association.

MEANING OF ORGANIZATIONAL CLIMATE

Before understanding the importance of organizational climate, we should initially comprehend the Concept of climate.

"Climate in the normal sense is alluded to as the normal course or state of the climate at a spot over a time of years as displayed by temperature, wind, speed, and precipitation."

Notwithstanding, it is very hard to characterize organizational climate joining the qualities of common climate. This is so because the most disappointing component of an endeavor to manage situational factors in a model of the executive's execution is simply the tremendous intricacy of the administration.

DEFINITION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE

Individuals have characterized organizational climate based on its possible properties. A couple of significant definitions are given below.

As indicated by Forehand and Gilmer, "Climate comprises of a bunch of qualities that portray an association, recognize it from different associations are generally suffering over the long run and impact the conduct of individuals in it."

As per Campbell, "Organizational climate can be characterized as a bunch of traits explicit to a specific association that might be actuated from the way that association manages its individuals and its current circumstance. For the individual individuals inside the association, the climate appears as a bunch of perspectives and encounters which depict the association as far as both static qualities (like level of independence) and conduct result and result possibilities."

CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE:

The characteristics of organizational climate will be obvious from the accompanying attributes:

1. General Perception:

Organizational climate is an overall articulation of what the association is. It is the rundown insight that individuals have about the association. It passes on the impressions individuals have of the organization inside the climate inside which they work.

2. Conceptual and Intangible Concept:

Organizational climate is a subjective idea. It is hard to clarify the parts of organizational climate in quantitative or quantifiable units.

3. Extraordinary and District Identity:

Organizational climate gives a particular personality to the association. It clarifies how one association is unique about different associations.

4. Suffering Quality:

Organizational climate developed throughout some undefined time frames. It addresses a generally suffering nature of the interior climate that is capable of by the organizational individuals.

5. Multi-Dimensional Concept:

Organizational climate is a multi-dimensional idea. The different elements of the organizational climate are singular self-rule, authority structure, administration style, an example of correspondence, level of struggles and participation, and so on.

FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL CLIMATE

Organizational climate is a sign of the mentalities of organizational individuals towards the association. Scientists have utilized the information identifying with the singular impression of organizational properties in recognizing organizational climate. Indeed, even in this specific situation, there is a lot of variety.

Litwin and Stringer have included six variables that influence organizational climate. These elements are:

(i) **Organizational Structure:** Perceptions of the degree of organizational limitations, rules, guidelines, formality,

(ii) **Individual Responsibility:** Feeling of self-governance of working for oneself,

(iii) **Rewards:** Feelings identified with being certain of sufficient and proper prizes,

(iv) **Risk and Risk Taking:** Perceptions of the level of challenge and hazard in the work circumstance,

(v) **Warmth and Support:** Feeling of general great cooperation and supportiveness winning in the work setting.

(vi) **Tolerance and Conflict**: Degree of certainty that the climate can endure, varying assessments.

IMPACT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE:

Organizational climate impacts, by and large, the exhibition of the representatives since it significantly affects the inspiration and occupation fulfillment of individual workers. Organizational climate decides the workplace where the worker feels fulfilled or disappointed. Since fulfillment decides or impacts the proficiency of the workers, we can say that organizational climate is straightforwardly identified with the effectiveness and execution of the representatives.

The organizational climate can influence human conduct in the association through an effect on their exhibition, fulfillment, and mentalities. There are four components by which climate influences the conduct of the representatives.

1. Limitation System:

Organizational climate can work as a limitation framework in both the positive and negative sense. This should be possible by giving data to the representatives about what sort of conduct will be compensated, rebuffed, or disregarded. Subsequently, conduct can be impacted by changing levels of remunerations and disciplines. Such an imperative framework would impact the conduct of those individuals who are generally keen on those particular qualities which are allocated to various social results.

2. Assessment of Self and Others:

Organizational factors may influence conduct thorough assessment of self as well as other people. In this assessment cycle, both the physiological and mental factors will be related. Such assessment will influence human conduct.

3. By Acting as Stimuli:

Organizational elements can impact human conduct by going about as upgrades. As for upgrades they impact a person's excitement level, which is an inspirational variable coordinating human conduct. The degree of excitement will straightforwardly influence the degree of actuation and consequently execution.

4. By Helping the personal to create a Perception:

Organizational variables impact the conduct by aiding the person in framing an impression of the association. The discernment at that point impacts conduct. Hence, a great organizational climate is instrumental to higher worker fulfillment, better human relations, and higher usefulness, the job of climate.

DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE:

The significant dimensions or segments which by and large address the climate of an association are as talked about underneath:

1. Predominant Orientation:

The predominant direction of the association is a significant determinant of climate and it is the significant worry of its individuals. If the predominant direction is to stick to set up rules and guidelines, the climate is described by control. On the off chance that the direction is to deliver greatness, the climate will be described by accomplishment.

2. Between Personal Relationships:

The relational connections in the associations are reflected in the manner in which casual gatherings are framed and worked. The casual gatherings may profit the association additionally, however, at times it might dislike the objectives of the association.

3. Peacemaking:

In the association, there can generally be between bunch just as bunch clashes. The organizational climate will rely on how viably these contentions are overseen. If they are overseen successfully, there will be a climate of collaboration in the association. On the off chance that they are not overseen appropriately, there will be an air of doubt and non-collaboration.

4. Singular Autonomy:

On the off chance that the individual representatives are given adequate opportunity to work and activities authority, it will bring about productivity in tasks. The self-governance will ease up the weight of more significant level chiefs.

5. Organizational Control System:

The control arrangement of the association can be either inflexible or adaptable. Inflexible control will prompt an indifferent or administrative climate in the association. There will be the least degree for self -guideline.

6. Organizational Structure:

The organizational design serves the premise of entombing individual relations among bosses and subordinates. It explains concerning who is mindful to whom and who is to coordinate whom. If there is a centralization of power, the interest in dynamic by the subordinates will be less. Then again, if there is a decentralization of power, there will be an air of participative dynamic.

7. Assignment Oriented or Relations Oriented Management:

The prevailing style of directors will likewise influence the organizational climate. Undertaking focused methodology implies that the administration style will be totalitarian. The representatives should show results or face the discipline. The worker confidence will be low over the long haul.

If the chiefs are relations arranged, the climate will be thoughtful and strong. There will be camaraderie in the association because the necessities and goals of the laborers will be given due significance.

8. Prizes and Punishments:

The arrangement of remunerations and disciplines is likewise a significant segment of organizational climate if the prize framework is straightforwardly identified with execution and usefulness, there will be an air of contest among the representatives. Everyone will get a kick out of the chance to try sincerely and procure more prizes as advancements and pay rise. On the off chance that there is biasedness in the dissemination of remunerations, the worthy representatives will be debilitating.

9. Correspondence:

The correspondence arrangement of the association will likewise influence the organizational climate. The progression of data, its course, and its sort are immeasurably significant determinants. An appropriate correspondence framework implies that the subordinates are in a situation to communicate their thoughts, ideas, and responses, else they will feel baffled.

10. Hazard Taking:

How individuals react to hazards and whose help is looked for in circumstances implying chances are significant in any association. On the off chance that people go ahead and evaluate groundbreaking thoughts with no dread, they won't spare a moment in facing challenges. Such a climate will be helpful for imaginative thoughts.

DEVELOPING A SOUND ORGANISATIONAL CLIMATE:

To develop a sound organizational climate is a drawn-out recommendation. Organizational climate relies on the organizational conduct framework. The organizational climate ought to address the objectives and ways of thinking of the individuals who consolidate to make the association. The sort of climate that an association looks for is dependent upon the kind of individuals it has, the sort of innovation, level of training, and anticipate activities of individuals in it.

The accompanying methods s are for the most part accommodating in improving the climate of the association:

1. Compelling Communication System:

There ought to be a two-path correspondence in the association so the workers realize what is happening and respond to it. The chief can adjust his choice based on criticism got.

2. Worry for People:

The administration ought to be keen on human asset advancement. It should work for the government assistance of representatives and an improvement in their functioning conditions. For fostering a sound organizational climate, the administration ought to have worry for individuals.

3. Participative Decision Making:

The administration ought to include the workers in dynamic interaction, especially those choices which are identified with objective setting and influence them. Participative dynamic will make the workers focused on the association and more cooperative too.

4. Change in Policies, Procedures, and Rules:

The organizational climate can likewise be changed by making changes in the strategies, techniques, and rules. It is a tedious interaction however the progressions will likewise be dependable if the laborers see the progressions in strategies, methodology, and rules as ideal for them.

5. Innovative Changes:

By and large, the laborers and workers oppose any creative changes. Yet, where innovative changes improve the functioning states of the workers, the change will be handily acknowledged. A better climate will be there if the administration receives inventive changes in counsel with the workers.

Oneself impelling man looks for accomplishment, achievement, and importance in what he does. The organizational climate with a specific level of opportunity is proper for him.

Consequently, to develop a sound organizational climate, the board should comprehend individuals in the association.

PARTICIPATION AND ORGANISATIONAL CLIMATE:

As we have underscored before additionally, cooperation is a compelling instrument to foster a sound organizational climate. In this way, every association can endeavor to foster an organizational climate dependent on support. Investment depends on the equitable worth of organizational life.

Bennis has given some fundamental highlights of vote based system as applied to organizational life. As indicated by him, majority rule government is essentially an arrangement of qualities. These qualities include:

(i) Full and free correspondence paying little mind to rank and power.

(ii) A dependence on the agreement as opposed to on the more standard types of pressure or bargain to oversee struggle.

(iii) The possibility that impact depends on specialized ability and information than on the ideas of individual impulses or right of force.

(iv) A climate that licenses and even energizes passionate articulation just as assignment arranged demonstrations.

(v) An essentially human inclination, one which acknowledges the certainty of contention between the association and the individual yet which will adapt to and intercede in this contention on sane grounds.

To sum up, we can say that there are three significant thoughts in this Concept of cooperation:

1. Mental and Emotional Involvement:

The fundamental element of the participative framework is that there ought to be the mental and enthusiastic association of the representatives in the organization of the association. This inclusion is mental as opposed to physical. An individual who takes an interest is inner self-included instead of only undertaking included. On the off chance that there is no mental association of the workers, the support is no cooperation except for simply a control. In such a circumstance, the supervisor attempts to make individuals imagine that they are taking an interest and having an impact, while in all actuality they are not.

2. Acknowledgment of Responsibility:

A second significant trait of investment is that individuals are urged to acknowledge obligation. Since individuals are intellectually and sincerely engaged with dynamics, they need to attempt duties moreover. Accordingly, they become both leaders and agents. This is a social cycle by which individuals become engaged with an association and need it to work effectively. At the point when individuals need to accomplish something, they will discover away. Under participative conditions, individuals see supervisors as steady supporters of the group. Representatives are prepared to work effectively with supervisors, rather than responsively against them.

3. Inspiration to Contribute:

Support propels individuals to add to the circumstance. They are offered freedoms to utilize their drive and inventiveness towards the goals of the association. Support utilizes innovativeness, everything being equal, in this manner, every one of them contributes something in dynamic. Commitment is not quite the same as assent because in assent the individual just affirms what has effectively been chosen. An assent or doesn't add to dynamic rather he just supports what has been chosen by others.

MEANING OF ORGANIZATIONAL CULTURE:

Organizational culture is very perplexing. Each organization has its exceptional character, actually like individuals do. The novel character of an association is alluded to as its way of life. In gatherings of individuals who cooperate, organizational culture is an undetectable however amazing power that impacts the conduct of the individuals from that gathering.

There is by all accounts wide understanding that organizational culture alludes to an arrangement of shared importance held by individuals that recognize the association from different associations.

Organizational culture is an arrangement of shared suspicions, qualities, and convictions, which administers how individuals act in associations. Organizational culture incorporates an association's assumptions, encounters, reasoning, and qualities that hold it together, and is communicated in its mental self-portrait, inward operations, collaborations with the rest of the world, and future assumptions.

It depends on shared mentalities, convictions, customs, and composed and unwritten principles that have been created over the long haul and are considered legitimate. These common qualities impact individuals in the association and direct how they dress, act, and play out their positions. Each association creates and keeps a one-of-a-kind culture, which gives rules and limits to the conduct of the individuals from the association.

Organizational, culture influences the association's usefulness and execution and gives rules on client care and administration, item quality and security, participation and timeliness, and worry for the climate. It likewise stretches out to creation strategies, promoting, and publicizing rehearses, and to new item creation.

Organizational culture is one of a kind for each association and perhaps the hardest thing to change. Corporate culture mirrors the qualities, convictions, and perspectives that pervade a business.

Organizational culture is frequently alluded to as "the personality of an association" addressing the aggregate conduct of individuals utilizing basic corporate vision, objectives, shared qualities, mentalities, propensities, working language, frameworks, and images.

DEFINITION OF ORGANIZATIONAL CULTURE

According to Robbie Katanga, "Organizational Culture is the way associations get things done."

As indicated by Alec Haverstick, "An enormous part, Organizational culture is a result of remuneration."

"Organizational culture characterizes a together common portrayal of an association from the inside." - Bruce Perron,

As per Richard Perrin, "Organizational culture is the number of qualities and ceremonies which fill in as a paste to incorporate the individuals from the association."

According to Alan Adler, "Organizational culture is progress in the working climate."

As indicated by Elizabeth Skringar, "Organizational culture is formed by the primary culture of the general public we live in, though with more noteworthy accentuation on specific pieces of it."

CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL CULTURE

As people come into contact with associations, they come into contact with dress standards, stories individuals tell about what goes on, the association's proper guidelines and methods, its conventional code of conduct, ceremonies, errands, pay frameworks, language, and jokes just comprehended by insiders, etc.

Individuals from associations make decisions on the worth their association puts on these attributes, and afterward change their conduct to coordinate with this apparent arrangement of qualities. The characteristics of organizational culture are;

- Development (Risk Orientation)
- Attention to Detail (Precision Orientation).
- Emphasis on Outcome (Achievement Orientation).
- Emphasis on People (Fairness Orientation).
- Teamwork (Collaboration Orientation).

- Aggressiveness (Competitive Orientation).
- Stability (Rule Orientation).

Let us see them briefly:

Development (Risk Orientation)

Organizations with societies that spot a high worth on development urge their representatives to face challenges and enhance in the exhibition of their positions.

Organizations with societies that spot a low worth on development anticipate that their employees should take care of their responsibilities the very way that they have been prepared to do them, without searching for approaches to improve their exhibition.

Attention to Detail (Precision Orientation)

This trait of organizational culture directs how much representatives are relied upon to be precise in their work.

A culture that puts a high worth on tender loving care anticipates that its employees should play out their work with exactness. A culture that puts a low worth on this trademark doesn't.

Emphasis on Outcome (Achievement Orientation)

Organizations that attention to outcomes, yet not on how the outcomes are accomplished, place a high accentuation on this worth of organizational culture.

An organization that teaches its business power to take the necessary steps to get deals orders has a culture that puts a high worth on the accentuation on result attributes.

Emphasis on People (Fairness Orientation)

Organizations that spot a high worth on this attribute of organizational culture place a lot of significance on what their choices will mean for individuals in their associations. For these organizations, it is critical to approach their representatives with deference and poise.'

Teamwork (Collaboration Orientation)

Organizations that arrange work exercises around groups rather than people place a high worth on this attribute of the organizational culture.

Individuals who work for these sorts of organizations will in general have a positive relationship with their colleagues and administrators.

Aggressiveness (Competitive Orientation)

This quality of organizational culture directs whether bunch individuals are required to be confident or agreeable when managing organization's they contend inside the commercial center.

Organizations with a forceful culture place a high worth on intensity and beating the rivalry no matter what.

Stability (Rule Orientation)

An organization whose culture puts a high worth on steadiness is rule-situated, unsurprising, and administrative in nature. These kinds of organizations regularly give steady and unsurprising degrees of yield and work best in non-changing economic situations. These are the seven qualities that are normal about organizational culture. The facts demonstrate that the qualities are not equivalent in all occasions and circles.

ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Culture assumes a significant part in associations. A few associations fostered a solid corporate culture, expanded their generosity, and got a decent situation on the lookout. The different jobs of organizational culture are given underneath:

- Culture joins together representatives by furnishing a feeling of personality with the association.
- An casual control instrument.
- Facilitation of open correspondence.
- Culture empowers associations to separate themselves from each other.
- Culture frequently produces responsibility, supplanting individual interests.

- Culture sets association standards, rules, and principles. Consequently, culture empowers representatives to work in an association, by showing them how to act.
- A mutual perspective.
- Culture turns out to be particularly significant in a program/project-based association. In such an association, the order is level and dynamic is moved to the task/program reason units and offices. In this unique situation, culture gives the controlling light towards the accomplishment of objectives and destinations.
- Enhanced shared trust and collaboration.
- Fewer conflicts and more effective dynamic cycles.
- A solid feeling of distinguishing proof.
- Assisting workers in sorting out their practices by giving legitimization to practices.

TYPES OF ORGANIZATIONAL CULTURE

The practices, standards, approaches, and upsides of an association structure it's a way of life.

The way of life of an association chooses how workers act among themselves just as individuals outside the association. Allow us to comprehend the different kinds of association culture:

Regulating Culture

In such a culture, the standards and systems of the association are predefined and the principles and guidelines are set according to the current rules.

The representatives act in an ideal manner and stringently stick to the approaches of the association. No worker dares to defy the guidelines and adheres to the generally laid strategies.

Even minded Culture

In an even-minded culture, more accentuation is set on the customers and the outside parties. Consumer loyalty is the primary thought process of the workers in a practical culture.

Such associations treat their customers as Goods and don't adhere to any set standards. Each representative endeavors are hard to fulfill his customers to anticipate the greatest business from their side. '

Institute Culture

Associations following institute culture and recruit gifted people. The jobs and obligations are designated by the foundation, instructive capability, and work insight of the representatives. Associations following institute culture are exceptionally specific about preparing the current representatives.

They guarantee that different preparing programs are being led at the work climate to sharpen the abilities of the representatives.

The administration puts forth earnest attempts to update the information on the workers to improve their expert ability. The workers in an institute culture adhere to the association for a more drawn-out term and develop inside it.

Instructive organizations, colleges, emergency clinics, and so on training such kind of culture.

Ball club Culture

A ball club culture thinks about the representatives as the most loved ownership of the association. The workers are the genuine resources of the association who have a significant job in its fruitful working.

In such a culture, the people consistently have an upper edge and they don't trouble much about their association. Publicizing organizations, occasion the board organizations, monetary establishments follow such a culture.

Club Culture

Associations following a club culture are extremely specific about the representatives they enlist. The people are employed according to their specialization, instructive capability, and interests.

Everyone does what he is awesome. The high potential workers are advanced appropriately and examinations are a normal component of such a culture.

Stronghold Culture

There are sure associations where workers are not exceptionally certain about their vocation and life span. Such associations follow post culture.

People endure the most when the association is confused. Stockbroking enterprises follow such a culture.

Troublemaker Culture

In a troublemaker culture, criticisms are fundamental. The exhibition of the representatives is evaluated every once in a while and their work is altogether observed.

Group directors are delegated to examine inquiries with colleagues and guide them at whatever point required. The workers are under steady watch in such a culture.

Bet your Company Culture

Associations that follow bet your organization culture take choices that imply an immense measure of hazard and the results are likewise unanticipated.

The standards and strategies of such an association are figured to address delicate issues and it requires some investment to get the outcomes.

Cycle Culture

As the name recommends the workers in such a culture hold fast to the cycles and methods of the association.

Criticisms and execution audits don't make any difference much in such associations. The representatives maintain the principles and guidelines and work as per the philosophies of the working climate. All administration associations follow such a culture.

Charles Handy, the main expert on organizational culture, characterized four various types of culture:

Force Culture

In an association with a forced culture, power is held by only a couple of people whose impact spreads all through the association. There are not many guidelines and guidelines in a forced culture.

What those with power choose is what occurs. Representatives are by and large decided by what they accomplish instead of how they get things done or how they act.

A result of this can be fast dynamic, regardless of whether those choices aren't in the best long haul interests of the association. A force culture is typically a solid culture, however, it can quickly turn harmful.

Job Culture

Associations with a job culture depend on rules. They are profoundly controlled, with everybody in the association understanding what their jobs and obligations are. Force in a job culture is controlled by an individual's position (job) in the organizational construction. Job societies are based on point-by-point organizational constructions that are normally tall (not level) with a long hierarchy of leadership. An outcome is that dynamic in job societies can frequently be agonizingly sluggish and the association is more averse to face challenges.

To put it plainly, associations with job societies will in general be extremely regulatory.

Errand Culture

Undertaking society structures when groups in an association are framed to address explicit issues or progress projects. The undertaking is a significant thing, so power inside the group will frequently move contingent upon the blend of the colleagues and the situation with the issue or venture. Regardless of whether the undertaking society demonstrates a viable will to a great extent be controlled by the group dynamic. With useful and inventive, the correct blend of abilities, characters, and authority, working in groups.

Individual Culture

In an association with individual societies, people a lot of consider themselves to be extraordinary and better than the association. The association exists with the goal for individuals to work. An association with an individual's way of life is truly an assortment of people who end up being working for a similar association.

HOW ORGANIZATIONAL CULTURES START

Some organizational societies might be direct, or if nothing else circuitous, the aftereffect of activities taken by the originators. Notwithstanding, this isn't generally the situation.

Here and there originators make frail societies, and if the association is to Survive, another top supervisor should be introduced who will show the seeds for the vital solid culture.

Albeit organizational societies can create in various manners, the interaction typically includes some adaptation of the accompanying advances:

- A single individual (originator) has thought for another endeavor.
- The originator gets at least one other and makes a center gathering that imparts a typical vision to the organizer. That is, all in this center gathering accept that the thought is a decent one, is useful, merits running a few dangers for, and merits the venture of time, cash, and energy that will be required.
- The establishing center gathering starts to act in the show to make an association by raising assets, getting licenses, joining, finding space, building, etc.
- At this point, others are brought into the association, and a typical history starts to be constructed.
- Most of the present effective corporate goliaths in all enterprises fundamentally followed these means.

HIGH VS. LOW-CONTEXT CULTURE

The Concept of a high-and low-setting society identifies with how a worker's contemplations, assessments, sentiments, and childhood influence how they act inside a given culture.

North America and Western Europe are for the most part considered to have low-setting societies. Low-setting society implies that organizations in these spots have immediate, individualistic workers who will in general put together choices concerning realities.

This sort of money manager needs indicates noted in agreements and may have issues with trust. High-setting societies are the inverse in that trust is the main piece of transactions. There are territories in the Middle East, Asia, and Africa that can be viewed as the high setting.

Associations that have high-setting societies are collectivist and spotlight on relational connections. People from high-setting societies may be keen on becoming acquainted with the individual they are leading business with to get a premonition on dynamic.

They may likewise be more worried about business groups and gathering achievement as opposed to singular accomplishment.

DIFFERENT WAYS OF MANAGING ORGANIZATIONAL CULTURE

We featured that there are a lot of systems for overseeing technique, ability, administration, and execution, however not culture. Culture has been this subtle, strange subject. Review activity plans, commitment occasions or programs, and different enhancements miss the mark regarding building a solid culture establishment the whole association can comprehend and deal with clearness and speed.

Most heads of fruitful societies gain for a fact and different coaches, companions, or specialists, how to bits together their improvement approaches because there is certainly not a reasonable manual for following.

While a few aides exist, they are not comprehensively known and applied like other improvement disciplines.

Each association that dominates at the structure, building up, and utilizing their interesting society on the side of conveying manageable execution has assembled a solid "culture establishment."

STEPS FOR MANAGING ORGANIZATIONAL CULTURE;

Follow these steps for managing organizational culture

1. Evaluate your present culture and execution,
2. Clarify your underlying vision.
3. Clarify qualities and anticipated practices.
4. Clarify key needs.
5. Engage your group in characterizing SMART objectives.
6. Clarify and track key measures,
7. Maintain an administration framework for needs and objectives.
8. Manage correspondence propensities and schedules.
9. Build inspiration all through the cycle.

Stage 1 – Evaluate your present culture and execution

1. Define your 1-3 basic exhibition needs – for example, development, benefit, consumer loyalty, and so on;
2. identify your 3-5 worth/conduct qualities and
3. identify close to 1-3 worth/conduct shortcomings that are keeping down your association from accomplishing its maximum capacity with the presentation needs you characterized.

Stage 2 – Clarify your underlying vision

Characterize your vision for improving outcomes with just a couple of the exhibition needs from step No. 1 and how you will fabricate a culture advantage by utilizing the worth/conduct qualities and improving the shortcomings.

Convey how you will cooperate to improve the powerless zones since they are keeping your association away from supporting your motivation and partners.

Stage 3 – Clarify qualities and anticipated practices

Characterize supporting expected practices for the 1-3 shortcomings that you recognized in sync #1.

These practices would be reliably shown in your association on the off chance that you were "experiencing your qualities." People decipher values from their viewpoint so characterize expected practices like Zappos, The Container Store, and others.

Stage 4 – Clarify key needs

Characterize and share the 3-5 noteworthy vital needs that your association will zero in on to help the 1-2 presentation needs remembering for your underlying vision from the Define steps.

If the exhibition need is development, will it be accomplished through new items or administrations, reexamined deals methodologies, development with current clients, or different procedures

Stage 5 – Engage your group in characterizing SMART objectives

Draw in your association and use broad input and prioritization to characterize the goals that help each essential need. These objectives need to characterize in a manner to help the normal practices for the 1-2 shortcomings you recognized from the Define steps.

For instance, if responsibility is a shortcoming, objectives ought to incorporate more focused plans, measures, audits, acknowledgment, and different ways to deal with help the conduct you need.

Objectives likewise need meaning all levels in bigger associations so individuals see how to deal with their objectives and measures impacts the more extensive association.

Stage 6 – Clarify and track key measures

Distinguish a few generally speaking estimates that help a couple of top execution needs from the Define steps. It might assist with having one profoundly apparent "bringing together measurement" regardless of whether a few representatives don't straightforwardly impact it.

Stage 7 – Maintain an administration framework for needs and objectives

Most associations have a framework to track or screen the situation with needs and objectives. These surveys need acclimating to zero in extra time and consideration on the top execution needs and worth/conduct shifts recognized in the Define steps.

The attention should be on outcomes and supporting the conduct shift through acknowledgment, training, eliminating boundaries, and so forth

Stage 8 – Manage correspondence propensities and schedules

Straightforward, certifiable, and predictable correspondence is required about your exhibition improvement venture and the job of culture so all representatives feel part of the cycle.

Routinely planned meetings with two-way correspondence and broad casual methodologies are expected to underscore anticipated practices and results. Utilize these meetings to explain plans, answer questions, uncover reports and diminish show.

Stage 9 – Build inspiration all through the cycle

Input and acknowledgment are basic to the cycle. Share and praise progress in a straightforward way as a standard piece of normal correspondence exercises. Stand up to reality when upgrades don't go as arranged and reconnect your group to focus on changes.

GUIDELINES FOR CHANGING CULTURE

The huge obstructions and protection from change, organizational societies can be overseen and changed over the long run. This endeavor to change the way of life "can take various structures.

The associations and administrators in the worldwide relations "should figure out how to impart across the social gap; each should comprehend that the other sees and connects in on a very basic level distinctive manner.

Three-fourths of organizations accept their partnerships fizzled in light of the inconsistency of the country and corporate societies. Basic rules, for example, the accompanying can be useful;

- Assess the current culture.
- Set practical objectives that affect reality.
- Recruit outside workforce with industry experience, so they can connect well with the organizational faculty.
- Make changes starting from the top, with the goal that a reliable message is conveyed from all supervisory group individuals.
- Include workers in the way of life change measure, particularly when making changes in rules and cycles.
- Take out all features that help the staff to remember the past culture.
- Expect to have a few issues and discover individuals who would prefer to move than change with the way of life and, if conceivable, take these misfortunes early.
- Move rapidly and conclusively to gather speed and to stop protection from the new culture.
- Stay the course by being tireless.

Likewise, associations endeavoring to change their way of life should be mindful so as not to relinquish their foundations and indiscriminately surrender their center, yet particular, capabilities.

CULTURAL VARIABLES

Culture, in this way, is good, learned, as per the standards and qualities depending on the aggregated legacy.

It is an arrangement of learned conduct shared by and communicated among the individuals from the gathering. Countless social factors were recognized by Harris and Moran. These are;

Family relationship

A connection framework is a framework received by an offered society to direct family connections.

Instruction

The formal or casual instruction of laborers in an unfamiliar firm, gotten from whatever source, extraordinarily influences the assumptions put on those specialists in the working climate. '

Economy

Whatever the financial framework, the methods for creation and dissemination (and the subsequent consequences for people and gatherings) impact such organizational cycles as sourcing, conveyance, motivating forces, and bringing home of capital.

Governmental issues

The arrangement of government in the general public, regardless of whether popularity-based, Communist, or domineering, forces shifting limitations on an association and its opportunity to work together. "

Religion

The profound convictions of the general public are regularly amazing to such an extent that they rise above other social perspectives.

Affiliations

Numerous and different kinds of affiliations emerge out of the formal and casual gatherings that make up the general public.

Wellbeing

The arrangement of medical services in a nation influences worker efficiency, assumptions, and mentalities toward actual wellness and its job in the work climate.

Amusement

Firmly identified with other social elements, entertainment remembers the route by which individuals utilize their relaxation time, just as their perspectives toward recreation and their decision of whom to associate with.

In reality, it is a Collective legacy took in by people and parsed starting with one age then onto the next.

The individual gets culture as a feature of the social legacy and thus, may reshape the way of life and present changes which at that point become part of the legacy of succeeding ages.

WAYS OF CREATING CUSTOMER RESPONSIVE ORGANIZATIONAL CULTURE

The explanation an association can convey fortunate or unfortunate client assistance boils down to a certain something; what's going on within that association.

To summarize it in a single word; culture. The way of life within the association is affecting client care. It's something beyond recruiting the correct individuals, and it's more than client support preparing.

Simultaneously, it's basic. It's simply setting an illustration of client care conduct at the top, and. pushing its way, through all workers, close to the client. Beginning at the top implies that initiative and the board should establish the vibe.

At that point, they should try to do what they say others should do. They should deal with workers like they need the client treated shockingly better, just, to complement the point.

This is the place where the client-centered culture starts. It begins with individuals who need to make the best decision. Starting there, we can layer on client assistance preparing that centers around making an astounding work climate.

Here are the manners in which that you can make a client-responsive organizational culture:

- Management should estimate administration quality and input from the client an essential piece of everybody's work insight. This data should be accessible and perceived by everybody, regardless of their level. The whole association should get fixated on what the client needs.
- Be clear about determining the conduct that representatives are relied upon to convey, both with outside clients and their collaborators.
- Explain why giving brilliant client assistance is significant for the organization as well as for the world.

- Create approaches to convey magnificent instances of client support both inside and outside the organization. Establishment festivities, acknowledgment functions, logos, and images of the client assistance culture and its qualities. This is the place where you need the mugs, catches, and standards. Have a client assistance release board to highlight extraordinary administration occurrences. Take advantage of each lucky break to announce the occasions when representatives do it right.
- Indoctrinate and train everybody in the way of life when they are employed. It puts all rookies through a "customs" course that subtleties the organization's history with client relations.
- Encourage a feeling of obligation for bunch execution. Help workers perceive what their exhibition means for other people. Underline the significance of "interior client care."
- Establish approaches that are "client well disposed" and that show worry for your clients. Kill all everyday practice and unbending strategies and rules. '
- Remove any workers who don't show the conduct important to satisfy clients. An excessive number of organizations permit forefront administration delegates to stay hands-on when they are not fit for a client assistance position.

All together for a culture of client care greatness to develop and flourish, the board should have a deep longing for it to be that way and the energy to guarantee that this craving spreads all through the association and stays there forever.

MEANING OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Organizational Development is a procedure of arranged change. It tries to change convictions, mentalities, qualities, and constructions truth be told the whole culture of the association. So the association may better adjust to innovation and live with the speed of progress.

Organizational Development is an extensive methodology for association improvement. Organizational Development is a long reach exertion to improve an association's critical thinking and restoration measures, especially through a more viable and community executives culture.

R. Beckhard characterizes Organizational Development as a change system which is:

(i) Planned.

(ii) Organization-wide.

(iii) Managed from the top to build association viability and wellbeing through arranged mediations in the association's cycles, utilizing social science information.

OBJECTIVES OF ORGANISATIONAL DEVELOPMENT:

The objectives of organizational development are:

(a) Improvement in the exhibition of the association.

(b) Improvement in the capacity of the association to adjust to its current circumstance, and

(c) Improvement in between close to home and between bunch conduct to get cooperation.

CHARACTERISTICS OF ORGANISATIONAL DEVELOPMENT:

The characteristics of organizational development are as follows:

1. Organizational improvement is an instructive system for bringing an arranged change.
2. It is identified with genuine issues of the association.
3. Research center preparing techniques dependent on experienced conduct are principally used to bring change.
4. Organizational development utilizes a change specialist (or advisor) to guide and influence the change. The part of the progress specialist is to manage bunches towards more viable gathering measures instead of instructing them. Change specialists just help the gathering in critical thinking measures and the gatherings take care of the actual issues.
5. There is a nearby working connection between change specialists and individuals who are being changed.

6. Organizational development tries to fabricate the critical thinking limit by improving gathering elements and issue a showdown.
7. Organizational development ventures into all parts of the associated culture to make it all the more humanly responsive.
8. Organizational development is a drawn-out approach and is intended to hoist the association to a more elevated level of working by improving the exhibition and fulfillment of association individuals.
9. Organizational development is expansive based and depicts an assortment of progress programs. It is concerned with changes in the organizational plan as well as with changes in organizational ways of thinking, abilities of people, and gatherings.
10. Organizational development is a unique cycle. It perceives that the objectives of the association change and henceforth the techniques for accomplishing them ought to likewise change.
11. Organizational development uses framework thinking. It depends on open, versatile frameworks idea. The association is treated as an interrelated entire and no piece of the association can be changed without influencing different parts.
12. Organizational development is research-based. Change specialists direct overviews, gather information, assess, and afterward choices are taken.
13. Organizational development utilizes bunch measures as opposed to singular cycle. It puts forth attempts to improve bunch execution.
14. Organizational development is situational and possibly arranged.
15. Association Development and Management Development are integral rather than conflicting.

STEPS IN ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Lawrence and Lorsch have given the accompanying strides in organizational turn of events:-

1. Issue recognizable proof—Diagnosis:

Organizational development program begins with the recognizable proof of the issue in the association. The right finding of the issue will give its causes and decide the future activity required.

2. Arranging Strategy for Change:

Organizational development specialist endeavors to change analysis of the issue into an appropriate activity plan including the general objectives for change, assurance of essential methodology for achieving these objectives and the succession of itemized conspire for executing the methodology.

3. Executing the Change:

Organizational development specialists assume a significant part in executing change.

4. Assessment:

Organizational development is a drawn-out measure. So there is an incredible requirement for cautious checking to get measure criticism whether the Organizational development program is going on well after its execution or not. This will help in making reasonable alterations, if fundamental. For assessment of the Organizational development program, the utilization of pundit meetings, examination of progress endeavors, and correlation of pre-and post-preparing standards of conduct are very successful.

ADVANTAGES OF ORGANIZATION DEVELOPMENT

Organizational development may enjoy a few benefits however a few groups might be believing that are there any drawbacks of association advancement. In this way, here we give a nitty-gritty article about the benefits and impediments of association improvement beneath. The Advantages of Organization Development are as follows:

1. **Change all through the association:** Development initiates are attempted all through the entire association.

2. **More noteworthy inspiration:** After endeavor and finishing the Organizational development program, chiefs and representatives feel propelled to work with satisfaction.
3. **Expanded usefulness:** Organizational development builds efficiency. Since representatives can work with new techniques and machines.
4. **Better nature of work:** Quality work, merchandise, and administrations through effective Organizational development projects can be guaranteed.
5. **Higher occupation fulfillment**: Managers and workers got happy with changed things and more offices.
6. **Improved Teamwork:** Employees get solidarity and cooperation might be empowered as they become fulfilled and persuaded by top administration.
7. **The Better goal of contention**: After getting the association created, supervisors' and representative's mindsets likewise get created and expanded. Subsequently, they can resolve the struggle without any problem.
8. **Obligation to destinations:** Goal direction and responsibility are made among the workers. After getting everything created they don't get any extent of showing carelessness.
9. **Expanded readiness to change:** Organizational development program makes the attention to acknowledge change without obstruction. On the off chance that the administrators and representatives are persuaded they become willing for any change to be executed later.
10. **Decreased nonattendances:** Absenteeism is diminished and representatives go to the workplace and work in time which prompts high efficiency.
11. **Lower Turnover:** Turnover is one of the issues of an association through the Organizational development program worker turnover rate becomes lower.
12. **Formation of learning people and gatherings:** With various advancement programs taken frequently, people and gatherings learn numerous things. They become prepared to oversee improvement programs later on.

DISADVANTAGES OF ORGANIZATION DEVELOPMENT

Organizational development program endures a few constraints moreover. The level of these limits may differ starting with one association then onto the next. In any case, a few impediments are examined beneath:

1. **Significant time prerequisites:** Organizational development programs take quite a while. Not just that for making any move plan for Organizational development, however, organizers additionally take a lot of time.
2. **Significant consumption**: It costs many. A lot of assets are needed to execute to Organizational development program. Now and again an association can't oversee reserves.
3. **Delayed pay off period:** sometimes, the organizational development program is influenced by the postponed take care of organization. That is the reason a few associations become hesitant.
4. **Conceivable disappointment:** Organizational development program might be flopped because of certain reasons. These disappointments are both human-related and non-human-related.
5. **Conceivable imagine of security:** The protection of the association might be spilled out through the Organizational development program. Because of the inclusion of reckless individuals, it occurs so.
6. **Conceivable mental mischief:** Some mental damage is capable while taking the Organizational development program. Workers with solid brain science can secure it.
7. **Likely similarity:** Due to expected congruity with and aftereffects of various activities, Organizational development projects may make misconception and disarray.
8. **Accentuation on bunch measure:** Very frequently the accentuation is laid on the gathering cycle. If the gathering doesn't mean so or view it appropriately, and the Organizational development program is influenced.
9. **Applied vagueness:** Organizational development program idea, its operational chance likely yield, and so forth may not be perceived by certain individuals who are associated with Organizational development

10. **Trouble in assessment:** The assessment of the Organizational development program doesn't happen as expected. This can raise numerous goals from certain corners.
11. **Social incongruence:** If the Organizational development program changes with the current culture, it can bring wanted outcomes.

These are some significant restrictions or detriments of the Organizational development program. Regardless of that, the association should embrace an improvement program by keeping away from potential restrictions.

UNIT – XI

DECISION MAKING

WHAT IS DECISION MAKING?

Decision-making is an indispensable piece of the present-day board. Rational or cool-headed Decision making is taken as an essential capacity of the board. Each administrator takes a great many Decisions subliminally or intentionally making it the critical segment in the job of a supervisor. Decisions assume significant parts as they decide both authoritative and administrative exercises. A choice can be characterized as a strategy intentionally browsed a bunch of Decisions to accomplish authoritative or administrative targets or objectives. Decision making cycle is a ceaseless and crucial part of dealing with any association or business exercises. Decisions are made to support the exercises of all business exercises and authoritative working.

The Decision makes up one of the center utilitarian qualities that each association receives and executes to guarantee ideal development and drivability as far as administrations and additionally items advertised.

In that capacity, Decision-making interaction can be additionally exemplified in the scenery of the accompanying definitions.

DEFINITION OF DECISION MAKING

As per the Oxford Advanced Learner's Dictionary the term Decision-making methods - the way toward choosing about something significant, particularly in a gathering of individuals or in an association.

Trewartha and Newport characterize Decision making as "Decision making includes the determination of a strategy from among at least two potential Decisions to show up at an answer for a given issue".

As proven by the inevitable definitions, Decision-making interaction is a consultative issue done by a comity of experts to drive better working of any

association. Along these lines, it is a consistent and Decision making action that invades any remaining exercises relating to the association. Since it is a continuous movement, the Decision-making cycle plays essential significance in the working of an association. Since scholarly personalities are associated with the interaction of Decision making, it requires strong logical information combined with abilities and involvement with expansion to mental development.

DECISION MAKING AS CHECK AND BALANCE SYSTEM TO DEVELOP THE ORGANIZATION

It implies that Decision-making interaction looks for an objective. To accomplish these objectives, the organization may confront part of the hindrances in managerial, operational, advertising wings, and operational areas. Such issues are figured out through a complete Decision making cycle. No choice comes as end in itself, since it may advance new issues to tackle. At the point when one issue is settled another emerges, etc, to such an extent that the Decision-making cycle, as said prior, is consistent and Decision making.

A ton of time is burned through while a Decision is taken. In an administration setting, choice can't be taken unexpectedly. It ought to follow the means, for example,

1. Defining the issue
2. Gathering data and gathering information
3. Developing and gauging the alternatives
4. Choosing the most ideal choice
5. Plan and execute
6. Take subsequent activity

Since the Decision-making cycle follows the above successive advances, a great deal of time is spent in this interaction. This is the situation with each choice taken to take care of the board and authoritative issues in a business setting. Although the entire cycle is tedious, the consequence of such interaction in an expert association is unselfish.

DECISION MAKING IN AN ORGANIZATIONAL CONTEXT

Decision-making is essential for everybody's life and we all need to settle on a Decision each second. Directly from picking what to wear to what exactly to eat to where we reside and work and reaching out to whom we wed, Decisions are a basic piece of our lives. In a hierarchical setting, it is beneficial to take note of that Decision-making requirements the correct sort of data, the total data, and the capacity to blend and figure out the data. While the initial two ascribes rely upon outer sources, the capacity to settle on educated Decision is a character quality. Consequently, fruitful CEOs are individuals who can consider the various perspectives and unique viewpoints and show up at the correct choice.

The business scene of the current occasions is covered with instances of organizations that have made vital mistakes and these are generally to do with the absence of appropriate Decisions taken by the CEO and directors in these organizations. For example, the disappointment of Chrysler and Ford (the auto majors in the United States) to address the difficulty of rivalry from Japanese auto majors like Toyota was for the most part because of the absence of inventive Decision that would have reacted to the danger intelligently. It is another matter that these organizations (Chrysler specifically) under the stewardship of Lee Iacocca had the option to effectively meet the rivalry by the Japanese given the firm Decision taken by him.

The other perspective that identifies with Decision making in an authoritative setting is that there should be finished and exact data settled on access to the leader. In Economics, there is a term called "deviations of data" that demonstrates how deficient and inadequate data prompts helpless Decisions and wrong decisions. What this idea implies is that having halfway data or defective data regularly prompts "investigation loss of motion" which is another term for helpless Decision-making capacities. At last, even with solid and precise data, the chief should have great critical thinking abilities and insightful Decision-making capacities to show up at good decisions in regards to the ordinary issues and issues.

The abrogating rule in Decision making is that the chief should have authenticity and authority over individuals whom the person in question is settling on. All in all, leaders succeed just when their Decision are respected and followed by

individuals or gatherings that the choice affects. The justification referencing this towards the end is that as a rule, the divided idea of the associations with various interests addressed by groups regularly sabotages the Decision-making abilities of the chief. Subsequently, it merits referencing that such authority should be vested with the leader.

Therefore, it is clear that the subject of Decision making incorporates a few components. We desire to cover a greater amount of these components exhaustively in the resulting articles and this article is considered as establishing the vibe for the remainder of the module on Decision making.

INDIVIDUAL DECISION MAKING

People tend to think and address before performing. This is productive in the investigation and gauging of a person's conduct. Singular Decision making has certain advantages and disadvantages, not many of which are referenced beneath:

ADVANTAGES OF INDIVIDUAL DECISION MAKING

- An individual for the most part settles on a brief Decision. While a gathering is overwhelmed by different individuals, settling on Decision making very tedious. Also gathering a bunch of individuals devours a parcel of time.
- Individuals don't get away from duties. They are responsible for their demonstrations and execution. While in a gathering it is difficult to consider any one individual responsible for an off-base choice.
- Individual Decision making saves time, cash, and energy as people settle on instant and legitimate Decisions by and large. While cooperative choice-making includes part of the time, cash, and energy.
- Individual decisions are more engaged and objective when contrasted with the bunch.

DISADVANTAGES OF INDIVIDUAL DECISION MAKING

- A bunch has the capability of gathering more and more full data contrasted with an individual while deciding.

- An individual while settling on any choice uses his instinct and perspectives. While a gathering has numerous individuals, such countless perspectives and numerous methodologies and subsequently better Decision making.
- A bunch finds covered up ability and center capability of representatives of an association.
- An individual won't mull over each part interest. While a gathering will consider the interest of all individuals from an association.

THE PROCESS OF CORPORATE DECISION MAKING

Corporate Decision making occurs at different levels in associations and can be top-down or base up. The distinction between these two styles of Decision making is that the top-down Decision making is done at the more significant levels of the chain of importance and the Decision are passed down to the professional bureaucracy to be executed. Then again, base-up Decision making is finished by offering self-governance to the center chiefs and the line supervisors to take Decision dependent on the conditions and conditions existing in their groups. In numerous associations, what we see is a top-down Decision making in the domains of strategy, vital center, heading in which the association needs to continue and base up Decision making about the everyday running of the groups.

It should be recollected that the central administration is frequently called the "sandwich" layer since they need to carry out the Decision made above and simultaneously need to choose about how to run the groups and need to convey them to the lower levels too.

The point here is that in any cycle of corporate Decision making, the genuine implementers assume a basic part since the best-laid plans of the top administration can turn out badly if there is no responsibility from the central administration. Thus, numerous associations coordinate off-site gatherings at resorts and different spots where the senior administration briefs the center administration about the Decision that they have taken and what it would mean for the association.

Corporate Decision making is additionally portrayed by Consensus or its absence. Like in reality, companies regularly have power focuses and bunches that have their plans, and henceforth showing up at a Consensus can be lumbering for the

CEO or the Chairman of the Board of Directors. It is a direct result of this explanation that numerous partnerships witness occasional restructurings concerning authoritative construction and turnover among the top administration. The other perspective identified with corporate Decision making is that numerous associations flourish with pioneers who have a "radiance" around them and thus Decision making is smooth because the adversary power focuses regularly surrender to the pioneer's Moxy or their capacity and vision. Once more, Infosys has witnessed this when with the retirement of its amazing originator, N R Narayana Murthy; the organization is going through a terrible stage with contending groups shaking for control. Abroad, Apple is an illustration of an organization that depended on the corona impact of its author, Steve Jobs and once he died, there is some vulnerability about how the organization should take on the lookout.

Taking everything into account, corporate Decision making is effective as long as there is a "stick" to tie the association together as alluring pioneers or a hierarchical culture that qualities rationality and forces dependability. When any of these conditions are eliminated, at that point the associations fall into a reckless snare wherein the interaction of corporate Decision making is impeded prompting the deficiency of seriousness of the organization.

TOP-DOWN DECISION MAKING VERSUS BOTTOM-UP DECISION MAKING

Decision-making is getting repetitive nowadays when independence and decentralization are the standards. Having said that, it is essential to understand that not everything Decision can be made by those at the center or lower levels of the corporate progression; Indeed, the case most Decision making relating to authoritative arrangements, firm savvy methodology, and client securing and client relationship the board must be done since the view from the top is unhindered just as the top administration having the experience and the foreknowledge to take such Decision.

The direct that needs to be noted is that base up Decision-making functions admirably when the everyday running of the groups and divisions are concerned. It doesn't function admirably in instances of vital acquisitions and firm-wide arrangement making that is best left to the top administration.

Which is better additionally relies upon the sort of association since those in the administration area work in more just manners when contrasted with the organizations in the assembling area. Since assembling is about set schedules and machines, the guidelines must be sent from the top since the Decision making just as the execution works directly. Notwithstanding, the administration area is driven by intricacy and non-linearity, and subsequently, Decision making must be finished by the requirements of the circumstance, and the players associated with the Decision making cycle need to act in manners that expand their advantages from the choice.

At long last, this is the primary concern necessity for any Decision making interaction for example how much advantage that the choice brings to the firm instead of the costs brought about in such Decision making. Assuming the advantages far exceed the expenses, a Decision should be possible in top top-down or base-up way with results that are great for the entire association. There are numerous cases of Decisions taken at the top that were not completed and carried out appropriately given incomprehensible correspondence and conflicting transmission. Then again, there is numerous Decision that has been taken by the center and lower levels that do not have the experience and prescience also the essential profundity which has brought about transient reasoning.

CONFLICT RESOLUTION AND DECISION MAKING

Any Decision considered at any level needs to take the clashing requirements of the people who are influenced by the Decision and thus compromise is a piece of the Decision making cycle. How well the struggles are settled relies upon the ability and authority qualities of the leader.

All things considered, any choice that is taken is to adjust contending interests and is a designation of divided assets between the various gatherings. The point here is that in any association there are scant assets that should be distributed among contending gatherings and henceforth the leader needs to guarantee that every one of the necessities and worries of the various gatherings is contemplated when settling on the choice.

Since most Decisions include some passionate segment also, the chiefs must be particularly touchy to the requirements of individuals who are influenced by the Decision.

Consensual Decision making guarantees that most worries of the various gatherings are heard and considered. Nonetheless, in reality, associations, Decision making by Consensus probably won't be attainable since each gathering has its plans. Consequently, the leaders need to guarantee that the Decision that they take include some measure of the conference and some measure of superseding the individual plans. The explanation being that however singular concerns can be considered, the leaders need to remember the interests of the association and subsequently continue in like manner. This is required to forestall people and gatherings commandeering the Decision making interaction with their plans.

Decisions are taken and the most ideal approach to manage conflicts is to determine them as per the general inclination of the abused gatherings. Nonetheless, this is more difficult than one might expect in this cutthroat existence where no one will miss out on worthwhile assets and forego their odds. So it takes a considerable amount of expertise and administrative capacities also authority attributes to guarantee that the Decision brings about friendly settlements among the contending gatherings. The point here is that while it is preposterous to expect to satisfy everyone, it is feasible to give them a reasonable hearing and show restraint toward them to give an impression of consensual Decision making.

In outrageous situations when the contending bunches disagree or stay with the choice, it is left to the higher-ups in the association to assume the part of peacemakers. This is the cycle of enticement for the senior administration as a component of the worries and complaint redressal. This is a fundamental segment of the Decision making interaction in associations and just when there is a Decision-making plan of action to allure can genuine Decision making work.

STEPS IN THE DECISION-MAKING PROCESS

The Decision-making cycle resembles a school test. The individuals who take great Decision will breeze through the test and the rest who doesn't take right Decision should bear the outcomes. Having the option to take great choice is significant for everybody, regardless of whether he/she is an understudy, educator, chief, head, president, head of any foundation and so on An understudy needs to take Decision about his profession, a president needs to take Decision in regards to his nation's advantage, and chief needs to take Decision concerning his organization and

similarly the head of any foundation. So everyone needs to pass this progression to advance in their field.

The significance of choice in Latin is to 'cut off'. This implies that from every one of the accessible Decisions you pick a certain something and afterward cut off from the wide range of various other options. Because of this, the Decision making cycle some of the time turns out to be exceptionally troublesome. Picking the correct choice from every one of the accessible options is difficult to do.

Decision-making interaction requires thinking measure, time, endeavors, assets, and a tad of information and past encounters. The thinking measure assumes a significant part in Decision making interaction since it permits you to pass judgment on every single thing. Timing is likewise significant.

Taking the right decision at an opportune time can save you from any difficulty. Setting aside too little effort to take a Decision or setting aside an excess of effort to execute your choice can cause numerous issues for you. Decision-making cycles additionally require information, experience, and examination. If you have information, you can discover various Decisions for the issue confronted. Settling on a Decision without having legitimate information about the issue can cause challenges.

In our view, the Decision-making force is the way to advance throughout everyday life. You may have seen numerous individuals who don't take legitimate Decisions and afterward they need to endure. Then again individuals who have this Decision-making force keeps on advancing in their life. Not we all have this Decision-making force. We attempt to settle on the right Decision yet at times we commit errors since we don't have the foggiest idea about the means that we ought to follow during the Decision making cycle. So to make the right decision, it is significant that we should know every one of the means of Decision-making measures and follow them.

The Decision making interaction includes the accompanying advances:

1. Curious Observation
2. Existence of Problem
3. Goals and Planning
4. Search, Explore and Gather the Evidence
5. Generate Creative and Logical Alternative Solutions
6. Evaluate the Evidence
7. Make the Educated Guess (Hypothesis)
8. Challenge the Hypothesis
9. Reach a Conclusion
10. Suspend Judgment
11. Take Action

These means will assist you with taking appropriate Decision. Every one of these means will be clarified individually in additional articles. Any individual who needs to be a decent chief ought to follow these means. Regardless of whether your concern is large or little these means will show you the correct way to tackle your concern and will lead you towards movement.

HOW TO DEVELOP COMPANIES IN A TIME OF CRISIS?

Supervisors face the unenviable undertaking of returning high benefits in a period of inflationary pressing factors. This implies that your organization needs to develop more than the predominant pace of swelling if genuine returns must be made. For example, assuming the swelling rate is 10%, the organization's development rate should be more than that and all the more significantly, the rate expansion in net benefits should likewise be more than that if the genuine profit from the capital must be positive. This is the motivation behind why a few stocks perform well when contrasted with the others, as their genuine paces of return are more than the inflationary rate.

Then, administrators likewise face the situation of increasing expenses of information sources, expanded tax collection, and rivalry from around the world.

The point here is that since governments throughout the planet are raising the expenses as an approach to build the incomes, which implies that every one of the info costs goes up prompting a falling impact on the primary concerns of the organizations. Further, with the contest from lower compensation and cheaper focuses getting more exceptional, directors in numerous multinationals and local organizations are confronted with a circumstance where they need to develop more than the others, yet additionally cut expenses simultaneously. The point here is that organizations can either expand main concern numbers by expanding incomes and making more benefits or slice expenses to build the productivity of their organizations. The ideal situation is the place where they can expand the benefits and diminishing expenses simultaneously, which would prompt Nirvana for the chiefs.

At last, on recessionary occasions, organizations have to do with purchasers who spend less and request more. This implies that they need to battle with diminishing deals and expanded limits that must be given to the purchasers. Subsequently, the one-two punch of diminished benefits and diminished productivity implies that administrators have an extreme errand on their hands. In addition, with fewer shopper buys, collapse sets in where the costs are low yet customers don't have the cash to spend. Consequently, regardless, monetary emergencies remove a substantial cost for organizations, and subsequently supervisors face a migraine when faced with Decision-making decisions.

The bleak situations laid out here need not be the apocalypse circumstances and there are available resources to beat the misery and ride the downturn. Development is one perspective that organizations can embrace to adjust to the intense market climate. Aside from that, organizations can likewise advance their present cycles and reengineer their work processes so efficiencies and cooperative energies result which make a new incentive for them. They can likewise legitimize their expense structures so pointless and excess costs are disposed of. At last, they can likewise zero in on making their stockpile chains substantially more compelling and proficient.

BENEFITS OF DECISION MAKING

The benefits of decision making are as follows:

Gives More Information

Great Decision-making interaction procures sufficient data before making any move. In Decision making, there is an enormous number of people groups included. It is attempted by the entire gathering instead of by a solitary person. Every individual gives his viewpoint to deal with a specific circumstance.

They all address their raw numbers as per their expertise. This creates sufficient data which can be utilized for better comprehension of the circumstance. This aids supervisor in taking restorative Decisions.

Increment People's Participation

Decision-making in the association is finished by a gathering of people groups working in the association. It isn't done by a solitary individual as opposed to by a gathering of individuals. Each individual effectively partakes in Decision making of the association. They are allowed to introduce their innovative thoughts with no boundaries.

Likewise, none of them is independently condemned for any disappointment yet the entire gathering is dependable to deal with. This builds the cooperation level of various individuals in the association.

Give More Alternatives

Organizations can get various options for a specific circumstance through collective choice-making. Various individuals are filling in collectively for legitimate Decisions. Every individual looks distinctively at a specific issue.

They give their points of view and thoughts for it. On this route, there are various Decisions accessible to pick. Every one of the options is appropriately examined considering taking care of the circumstance. The best one is picked to show up at a superior outcome.

Improves the Degree of Acceptance and Commitment

Organizations consistently face the odds of contention among their staff working in the association. Through cooperative choice-making, every individual gets an equivalent option to share his perspectives and thoughts.

Here Decision is not forced on the people groups however are made with their investment. It fosters a feeling of dedication and belongingness among individuals towards the business. They effectively acknowledge the Decision taken and are focused on their jobs.

Improves the Quality of Decisions

Decision-making aids in taking quality Decisions at the opportune time. There are various specialists connected with by associations in their Decision-making gathering. These people groups have through information and innovative reasoning.

They break down every single part of each option accessible to them for dealing with circumstances. The best among the various options accessible is picked. It empowers in quality Decision making which helps in the simple achievement of goals.

Helps in Strengthening the Organization

It helps in improving the strength of the association. Decision-making gives a stage to every individual working in an association to similarly address their thoughts. Everyone gets an equivalent option to partake in dealing with the association.

It fosters a feeling of collaboration and solidarity among people working there. They all meet up and pursues the achievement of the organization's objectives. This expands the general usefulness of the association and fortifies its general design.

DISADVANTAGES OF DECISION MAKING

The disadvantages of decision making process are as follows:

Exorbitant

The as a matter of first importance hindrance of Decision making is that it is too costly to even think about preparing. Decision-making in associations includes various people groups for making a legitimate move. Assembling various individuals in one requires enormous endeavors. Additionally, it is too difficult to even consider investigating the alternate points of view given by individuals in a gathering. Everything requires huge assets to methodically gather data from various individuals.

Tedious

Decisions are of no utilization on the off chance that they are not taken conveniently. Decision-making includes a progression of steps to be followed to come to a specific result. Various individuals are partaking in Decision making. It takes time and endeavors to design, put together and arrange various individuals for meetings and have quality conversations. Every one of these things makes ends up being tedious and may postpone making an appropriate move.

Individual Domination

This is another drawback of the Decision making cycle in an association. There might be a likelihood that all individuals are not treated similarly in a gathering made for Decision making. Scarcely any people groups may attempt to control the entire issues and may overwhelm over entire conversations in gatherings. Individuals contrast in their insight and involvement with managing circumstances. This empowers a few groups in ruling over the entire gathering and dampening different people groups.

Questionable Responsibility

Another burden of Decision making is that duty isn't clear. On account of individual Decision making, the obligation is on a solitary individual. In any case, on account of cooperative choice-making, the entire gathering is included and duty isn't clear. This decreases the extent of responsibility to one individual.

WHAT IS GROUP THINK?

Group think refers to the mental wonder that happens inside a gathering of individuals, when the longing for amicability or congruity in the gathering brings about a flawed or atypical dynamic result. Authoritative Change: Group think could be the greatest obstruction to hierarchical change.

SYMPTOMS OF GROUPTHINK

The symptoms of group think are as follows:

Defense:

This is when colleagues persuade themselves that notwithstanding proof in actuality, the choice or option being introduced is the best one.

"Those others disagree with us since they haven't explored the issue as broadly as we have."

Companion Pressure:

At the point when a colleague states a contradicting viewpoint or questions the reasoning behind a choice, the remainder of the colleagues cooperates to pressure or punish that individual into consistency.

"Well on the off chance that you truly feel that we're committing an error you can generally leave the group."

Smugness:

After a couple of victories, the gathering starts to feel like any choice they make is the correct one because there is no conflict from any source.

Moral High Ground:

Every individual from the gathering sees oneself as good. The mix of good personalities is thusly thought not to probably settle on a poor or indecent choice. At the point when ethical quality is utilized as a reason for Decision making, the strain to adjust is much more prominent because no individual needs to be seen as indecent.

Generalizing:

As the gathering turns out to be more uniform in their perspectives, they start to consider untouchables to be having an alternate and second-rate set of ethics and attributes from themselves. These apparent negative qualities are then used to ruin the resistance.

"Legal advisors will discover any pardon to contend, in any event, when the realities are unmistakably against them."

Control:

Individuals control their suppositions to adjust.

"If every other person concurs, my contemplations actually should not be right." Data that is accumulated is controlled so it likewise adjusts to, or upholds the picked choice or option. "Try not to tune in to that garbage, they haven't the foggiest about the thing is truly going on."

Deception of Unanimity:

Since nobody stands up, everybody in the gathering feels the collective choices are consistent. This is the thing that feeds the Groupthink and makes it winding crazy. "I see we as a whole concur so it's chosen at that point."

WHAT IS BRAINSTORMING AND HOW DOES IT WORK?

Conceptualizing is an exceptionally basic gathering strategy for discovering groundbreaking thoughts, which depends on suddenness and unfiltered inventiveness. Preparing the human cerebrum to trigger a "tempest of thoughts" and to along these lines put those thoughts in writing is the basic idea of conceptualizing, which was figured by the American writer Alex F. Osborn in 1939 and further created by the board theoretician Charles Hutchison Clark. All conceptualizing strategies expect to gather crude thoughts in a speedy design, whereby members are asked to just communicate their thoughts so anyone can hear.

Conceptualizing is a strategy for discovering new, crude thoughts by a bunch of individuals, which are first and foremost gathered with no bias or any unique request and afterward surveyed and assessed individually.

As an order, conceptualizing envelops different various structures, stages, perspectives, and elements. When you study conceptualizing strategies and their benefits and drawbacks, your next meetings to generate new ideas will start to have greater and better impacts. What makes the idea of conceptualizing so engaging is that it doesn't involve any muddled guidelines. Notwithstanding, not all meetings generate new ideas consequently end with all individuals teaming up effectively. Peruse on to discover what rules and perspectives are associated with a decent talk, what methods pay off, and how you can set yourself up to do meetings to generate new ideas in the most ideal manner.

THE FOUR MAIN RULES OF ANY BRAINSTORM

1. **Quantity over quality:** Brainstorming is tied in with gathering a lot of thoughts. One of the gathered thoughts ought to be then considered as the most fitting for whatever project or some other gathering-focused undertaking that the conceptualizing individuals are seeking after. The steady progression of thoughts is thusly key to this idea, regardless of whether a large portion of the thoughts are either illogical or powerless, as they can be subsequently appeared differently about smart thoughts and killed from the cycle. Colleagues should in this manner have confidence that every last one of their little commitments is recorded.

2. **No analysis, contending, or negative remarks during the meetings**: To ensure that the progression of thoughts isn't upset, doesn't separate in any capacity, or that it doesn't stop, the above rule should likewise be incorporated. At the end of the day, commitments ought to just contain novel thoughts. Some other substance ought to be called attention to in the resulting assessment of thoughts.
3. **Complete log, all things considered:** It is just after recording all thoughts that one can ensure an unfiltered meeting to generate new ideas, which would then be able to move onto its next stage – in particular assessing the gathered thoughts. What is significant here is to figure out who will be the host of the talk, for example, the recorder of thoughts. This individual should keep away from any commitments during the meetings. On the off chance that thoughts are dismissed and not recorded, members may regularly feel demotivated.
4. **Think fresh and motivate one another:** Though the purported "tempest of thoughts" as a rule comprises an assortment of thoughtfully detached thoughts, nothing should hold up traffic of taking up an idea that has effectively been referenced, as it very well may be formed into a groundbreaking thought. Conceptualizing ordinarily involves its type of gathering elements, which prompts thoughts being pushed to one explicit calculated circle or dense to a solitary strand of thoughts during one meeting to generate new ideas. Members ought to neither avoid creating thoughts nor referencing thoughts that lead to a new applied to head. Both the previous and the last strengthen conceptualizing as a gathering strategy and frequently bring about sure results.

NOMINAL GROUP TECHNIQUE

A precise and coordinated gathering meeting was held among the individuals to work with Decision making by appropriately recognizing the issues and producing the arrangements thereof. The ostensible gathering procedure helps in forestalling the conversation being overwhelmed by a solitary individual and subsequently, permits the quiet individuals, who are very bashful, to stand up their thoughts in the gathering.

The goal of the ostensible gathering procedure is to determine the assessment conflicts among the gathering individuals by empowering every person to pen down his/her considerations about the issue and later examine it with the whole gathering

to arrive at the Consensus arrangement. For the most part, the ostensible gathering preparing is contained the accompanying advances:

1. First of all, the facilitator invites every one of the members and afterward briefs about the issue requiring choice.
2. The members are offered time to pen down their thoughts that go to their psyches concerning the issue being talked about. During this period, every part composes his/her thoughts quietly without examining anything with one another.
3. Once every one of the individuals has composed, their thoughts are needed to share them before all the gathering individuals. At this stage, the facilitator chalks down the thoughts of each gathering part on the flip diagram, accordingly offering every one of the individuals an equivalent chance to share what they feel.
4. Once the central issues are composed on the diagram, the individuals are approached to talk about the focuses which hello feels require clarification. Every part clarifies his/her brain to different individuals and in the interim, the facilitator attempts to keep up the conversation as unbiased as could be expected, in this manner staying away from the analysis and judgment.
5. Once all focuses are clarified, the individuals are approached to give a vote or rank different thoughts by focusing on these corresponding to the essential issue, for which the gathering is held.

If the gathering doesn't arrive at a Consensus choice, again the positions are doled out to the recorded thoughts, and this cycle proceeds till an official choice is shown up.

One of the principal benefits of the ostensible gathering strategy is that it gives all the gathering individuals an equivalent chance to stand up their brains. Likewise, some gathering individuals are very and modest, this strategy assists them with recording their thoughts and talk about with the gathering individuals. The significant drawback is that this strategy devours a ton of time to show up to the last end and only each issue can be tended to in turn.

DELPHI TECHNIQUE

The Delphi Technique alludes to the deliberate determining strategy used to assemble assessments of the board of specialists on the issue being experienced, through the polls, regularly sent through the mail. All in all, a bunch of assessments relating to a particular issue, gotten recorded as a hard copy ordinarily through surveys from a few specialists in the particular field is called a Delphi method.

In a Delphi strategy, the gathering facilitator or the change specialist totals every one of the mysterious suppositions got through the polls, sent a few times to a similar arrangement of specialists. The specialists are needed to offer support for the responses given in the main survey and based on it, the updated poll is arranged and is again shipped off a similar gathering of specialists.

The specialists can adjust their answers as per the answers given by other board individuals. The goal of a Delphi procedure is to reach the most exact answer by diminishing the number of arrangements each time the survey is shipped off the gathering of specialists. The specialists are needed to offer their input each time the survey is gotten, and this interaction proceeds until the issues are limited, reactions are engaged, and the Consensus is reached.

In a Delphi method, the character of the gathering individuals isn't uncovered, and they are not needed to accumulate for an actual gathering. Every part is allowed to offer his input concerning the issue, in this manner staying away from the persuasive impact that an amazing or legitimate part can have on the other gathering individuals.

This strategy is very invaluable as different conclusions can be assembled from the huge pool of specialists who may be topographically isolated. Additionally, the nature of choice gets improved as the aptitude of each gathering part is promoted to reach the last arrangement.

FISH BOWL TECHNIQUE

The fishbowl device empowers the assistance of enormous gathering discourse by zeroing in on a little gathering conversation in an internal circle while the remainder of the gathering tunes in and sees from the external circle.

It very well may be utilized as an option for customary discussions or board conversations and offers an exceptionally unique setting to examine questionable issues and offer ability. At the point when individuals in the center are public authorities or other chiefs, this strategy can help carry straightforwardness to the Decision making cycle and increment trust and comprehension about complex issues.

Some of the time the conversation is a "shut discussion" among a particular gathering. All the more regularly, at least one seats are available to "guests" from the external circle who need to pose inquiries or offer remarks. An open fishbowl empowers the unique cooperation of the whole gathering.

Although to a great extent self-coordinating once the conversation gets in progress, the fishbowl interaction ordinarily has a facilitator or arbitrator. The fishbowl is quite often part of a bigger cycle of discourse and thought.

- A few seats in an inward circle, encircled by the bigger circle(s) of seats
- Try to empower simple admittance to internal and external circle
- Flip outlines to compose main points of interest can be useful

The most effective method to work with a fishbowl

- After an overall presentation on the fishbowl method, a determination of specialists (or members with experience) on the chose subject is welcome to the internal circle.
- Explain the interaction, the targets, and the issue that will be examined.
- The facilitator should ensure the external circle consistently notices quietly. They can plan questions and remarks so they are prepared to move into the inward circle.
- Participants are permitted to switch between the internal and external circle to either contribute or notice.
- Once the points or the time assigned have been covered, the facilitator ought, to sum up, the conversation and open the floor for questioning, in the wake of eliminating the inward circle of seats.

- During the questioning, audit key focuses, intriguing remarks, and the gathering's sentiments in regards to specific issues. Members should be permitted to foster their own decisions and put themselves out there unreservedly.
- Providing the members with an outline report of the exercises learned and a rundown of secret weapons can be useful after the activity has finished.

CONSENSUS MAPPING TECHNIQUE:

Consensus planning is one more method of cooperative choice making. In this strategy, an endeavor is settled on to show up at a choice by pooling the thoughts together created by a few assignment subgroups. It starts with creating thoughts. The thoughts so created by the undertaking sub-bunches are created and limited in a more modest number of thoughts.

At that point, all thoughts are combined into an agent structure called 'strawman map' for all thoughts created by the subgroups. Strawman map is additionally limited to show up at a commonly-worthy arrangement.

The consensus planning strategy is discovered most appropriate for multi-dimensional issues, has interconnected connections, and includes numerous consecutive strides in critical thinking.

GROUPS FOUND IN AN ORGANIZATION

These are the groups found in an organization

1. Formal gathering:

This gathering is characterized by authoritative construction. After arranging, associations bunch the exercises and put those under proper construction, choosing their objectives and destinations and systems to accomplish something similar. Formal gathering individuals report to their bosses and collaborate to accomplish the shared objectives.

Normally a proper gathering includes those whose nature of occupation is pretty much homogeneous. On a shop floor, a posse occupied with doing likewise work addresses a conventional gathering. Additionally, in a call-focus, full-scale bound guests dealing with a similar client account address a conventional gathering.

Consequently, a formal gathering is framed dependent on work specialization and comparability of ranges of abilities to harvest the benefits of division of work.

2. Order bunch:

This gathering is otherwise called task bunch. An undertaking is characterized as cross-useful exercises, done by a bunch of individuals to achieve a shared objective. A group addresses the idea of an order bunch. An order gathering can be framed by drawing individuals from different conventional gatherings. For instance, to make progress in new item dispatches, associations may frame an order bunch. When the errand is accomplished, a bunch of individuals might be sent back to their particular proper gatherings.

3. Advisory groups:

To accomplish results, associations regularly structure lasting or impermanent boards, drawing individuals from different conventional gatherings. Panels additionally address the presence of cross-useful individuals. While for an order bunch, objectives might be explicit, for boards, it is changed.

For instance, to guarantee better straightforwardness and exactness in buy Decision, different individuals drawn from the client segments, for example, account, promoting, HR, and s, may address a Tender Purchase Committee (TPC), in an association.

Such councils might be lasting in nature. Once more, there might be the presence of transitory councils in associations, who might be depended on to accomplish brief objectives like a panel to test into an instance of asset theft against a specific part.

4. Casual gatherings:

Casual gatherings are framed inside a formal authoritative construction. Casual gathering individuals essentially meet the social or alliance needs sharing their house advantages. Subsequently, casual gatherings are not authoritatively decided; the actual individuals from such gatherings satisfy their requirements for social collaboration.

FIVE STAGE MODEL OF GROUP DEVELOPMENT

A group can't be relied upon to perform well right from the time it is framed. Shaping a group is very much like keeping a relationship. It requires some investment, tolerance, needs help, endeavors, and individuals frequently go through conspicuous stages as they change from being an assortment of aliens to a unified gathering with shared objectives.

Bruce Tuckman introduced a model of five phases Forming, Storming, Norming, and Performing to create collectively.

Direction (Forming Stage)

The main phase of gathering advancement is the framing stage. This stage presents a period where the gathering is simply beginning to meet up and is portrayed with tension and vulnerability.

Individuals are careful with their conduct, which is driven by their craving to be acknowledged by all individuals from the gathering. Struggle, discussion, misconception, and closely-held convictions are kept away from even though individuals are beginning to frame impressions of one another and acquire a comprehension of what the gathering will do together.

Average results of the shaping stage incorporate accomplishing a comprehension of the gathering's motivation, deciding how the group will be coordinated and who will be liable for what, the conversation of significant achievements or periods of the gathering's objective that incorporates a harsh task plan, illustrating general gathering decides that incorporates when they will meet and disclosure of what assets will be accessible for the gathering to utilize.

At this stage, a bunch of individuals are realizing what to do, how the gathering will work, what is generally anticipated, and what is satisfactory.

Force Struggle (Storming Stage)

The second phase of gathering improvement is the raging stage. The raging stage is the place where question and contest are at their most prominent because presently bunch individuals have a comprehension of the work and an overall vibe of belongingness.

This is the stage where the ruling gathering individuals arise, while the less fierce individuals stay in their usual range of familiarity.

Inquiries around the initiative, authority, rules, approaches, standards, duties, structure, assessment rules, and award frameworks will in general emerge during the raging stage. Such inquiries should be addressed so the gathering can move further on to the following stage.

Collaboration and Integration (Norming Stage)

In this stage, the gathering gets fun and pleasant. Gathering connections are part simpler, more agreeable, and useful, with gauged compromise, open correspondence, holding, and common regard.

On the off chance that there is a question or disturbance, it's relatively simple to be settled and the gathering refocuses.

Gathering administration is vital, however, the facilitator can venture back a little and let a bunch of individuals step up and push ahead together.

Cooperative energy (Performing Stage)

When a gathering is clear about its requirements, it can push ahead to the third phase of gathering improvement, the norming stage.At this stage, the resolve is high as gathering individuals effectively recognize the gifts, abilities, and experience that every part brings to the gathering. A feeling of belongingness is set up and the gathering stays zeroed in on the gathering's motivation and objective.

Individuals are adaptable, related, and trust one another. The administration is distributive and individuals will adjust as per the requirements of the gathering.

Conclusion (Adjourning Stage)

This phase of a gathering can be befuddling and is normally arrived at when the undertaking is effectively finished. At this stage, the undertaking is reaching a conclusion and the colleagues are moving off in various ways.

This stage takes a gander at the group from the viewpoint of the prosperity of the group rather than the point of view of taking care of a group through the first four phases of group development.

UNIT – XII

FORMAL, INFORMAL AND THEORIES OF ORGANIZATION

MEANING OF FORMAL ORGANIZATION

When the supervisors are continuously getting sorted out measure then because of getting sorted out measure, an organizational design is made to accomplish orderly working and effective use of assets. This sort of construction is known as formal organizational design. Formal organizational construction plainly explains the task to be performed by every person, the power, duty relegated to each person, the prevalent subordinate relationship, and the assignment of each person in the organization. This design is made deliberately by the directors for the accomplishment of the organization objective.

A proper organization is purposely intended to accomplish the destinations of organization. The individual working in the organization should adjust as indicated by the standards of formal organization. It advises him to do certain things in a predetermined way, to submit to orders from assigned people, and to help out others. Coordination additionally moves in a recommended design in the proper organization structure.

The development of formal organization depends on four key columns, to be specific:

(i) Division of work,

(ii) Scalar and utilitarian cycles,

(iii) Structure, and

(iv) Span of control.

The guideline of the division of work and specialization permits the proper organization to isolate the entire work into various little tasks and every activity is performed by an alternate individual so that advantage of specialization can be benefited.

The scalar and practical cycles allude to the development of the organization both in an upward direction and on a level plane through the design of the organization allude to the general course of action in the organization which gives appropriate harmony between various pieces of the organization and guarantees legitimate execution, everything being equal, and the accomplishment of organizational goals. The range of control alludes to the number of subordinates straightforwardly detailing and responsible to one prevalent.

DEFINITION OF FORMAL ORGANIZATION

As indicated by Chester I. Barnard, the formal organization is "an arrangement of intentionally planned exercises or powers of at least two people".

FEATURES OF FORMAL ORGANIZATION

The features of formal organization are as follows:

(1) The formal organization construction is made purposefully by the way toward getting sorted out.

(2) The reason for formal organization structure is the accomplishment of the organizational objective.

(3) Informal organization construction every individual is appointed a particular work.

(4) In proper organization each individual has doled out a fixed position or dynamic force.

(5) Formal organizational design brings about the making of unrivaled subordinate relations.

(6) Formal organizational design makes a scalar chain of correspondence in the organization.

CHARACTERISTICS OF FORMAL ORGANIZATION

The characteristics of the formal organization are given below:

1. Made by the organization.
2. Specialization or the division of work is the premise of the proper organization.

3. The power and obligation of individuals in a conventional organization are characterized.
4. There are formal principles and techniques.
5. There is an unmistakable arrangement of power appended with every part.
6. There are determined lines of correspondence.

SIGNIFICANCE OF FORMAL ORGANIZATION

The formal organization is the premise of the compelling organization of any undertaking. It can help in accomplishing the accompanying significance:

1. Formal organization helps in recognizable proof of the targets of different divisions and units other than working with the way toward accomplishing organization objectives through the satisfaction of goals of different offices.
2. It helps being used of assets and new mechanical improvements in a legitimate and ideal way.
3. Authority and obligation connections are unmistakably characterized which work with better correspondence.
4. Wastage of assets and clashes between people are limited as the division of work among the offices and people is set down. It likewise guarantees appropriate equilibrium of exercises of various offices.
6. Representatives are roused to work for individual headway as it makes a hierarchy of leadership through and through featuring chances for advancement.
7. It helps in getting the soundness of the undertaking through strategies, approaches, rules, and guidelines. Because of the essence of distinct systems, strategy and guidelines, the tasks of various offices proceed regardless of whether old workers are resigned or leave and the new representatives join the organization.

ADVANTAGES OF FORMAL ORGANIZATION

The advantages of the formal organization are as per the following:

1. Orderly Working:

Formal organization structure brings about the precise and smooth working of an organization.

2. Accomplishment of Organizational Objectives:

Formal organizational construction is set up to accomplish organization destinations.

3. No Overlapping of Work:

In conventional organization, structure work is methodically split between different divisions and representatives. So there is no possibility of duplication or covering of work.

4. Co-appointment:

The formal organization design brings about planning the exercises of different divisions.

5. Formation of Chain of Command:

Formal organizational construction unmistakably characterizes unrivaled subordinate relationships, i.e., who reports to whom.

6. More Emphasis on Work:

Formal organization construction lays more accentuation on work than relational relations.

DISADVANTAGES OF FORMAL ORGANIZATION

The disadvantages of Formal Organization are listed below:

1. Postponement in real life:

While following scalar chain and hierarchy of leadership activities get postponed in proper design.

2. Overlooks Social Needs of Employees:

Formal organizational construction doesn't offer significance to the mental and social needs of workers which may prompt demotivation of representatives.

3. Accentuation on Work Only:

Formal organization design offers significance to work just; it disregards human relations, inventiveness, abilities, and so forth.

MEANING OF INFORMAL ORGANIZATION

In the formal organization design, people are allocated different occupation positions. While working at those specific employment positions, the people connect and foster some friendly and cordial gatherings in the organization. This organization of social and agreeable gatherings frames another construction in the organization which is called informal organization design.

The informal organizational design gets made consequently and the fundamental reason for such construction is getting mental fulfillment. The presence of informal design relies on conventional construction since individuals working at various occupation positions connect to shape informal construction and the work positions are made in proper construction. In this way, if there is no conventional design, there will be no work position, there will be no individuals working at work positions and there will be no informal construction.

DEFINITION OF INFORMAL ORGANIZATION

Keith Davis has depicted informal organization as an organization of individual and social relations not set up or needed by formal organization yet emerging suddenly as individual's partner with each other. It is otherwise called – 'shadow organization' as it exists alongside the proper organization. As we as a whole know, man is a social creature and can't live without social collaboration.

TYPES OF INFORMAL GROUP

The informal group is classified as follows:

1. Level Clique
2. Vertical Clique
3. Blended or Random Clique
4. Vested party

1. Level Clique – It is an informal relationship of laborers (or) administrators who are all in a similar position.

2. Vertical Clique – Here unrivaled and subordinates will frame a gathering. Individuals of various levels in a division cooperate informally.

3. Blended or Random Clique – individuals of various positions, from various offices and various areas structure a gathering informally.

4. Vested party – The people having the same attributes, same thought, and working comparable kinds of work structure a gathering. This gathering is called an Interest bunch. They are shaped to accomplish some regular target.

FEATURES OF INFORMAL ORGANIZATION

The features of the informal organization are as per the following:

(1) Informal organization design gets made consequently with no planned endeavors of supervisors.

(2) Informal organization design is shaped by the workers to get mental fulfillment.

(3) Informal organization design doesn't follow any fixed way of the stream of power or correspondence.

(4) Source of data can't be referred to under informal construction as any individual can speak with anybody in the organization.

(5) The presence of informal organizational construction relies upon the conventional organization structure.

CHARACTERISTICS OF INFORMAL ORGANIZATION

The characteristics of the informal organization are as per the following:

1. It is the consequence of connections creating based on regular qualities, similar to race, religion, language, culture, and so on
2. It is set apart by the shortfall of any composed or formal principles and guidelines.
3. It has no design, nor is it appeared on an organizational graph.
4. It satisfies the social and mental necessities of its individuals.
5. It isn't limited by any departmental or useful hindrance.

SIGNIFICANCE OF INFORMAL ORGANIZATION

The significance of informal organization can be analyzed from the capacities performed by informal gatherings. The significant elements of an informal organization are as under:

1. The correspondence cycle inside informal gatherings is extremely quick. Accordingly, it tends to be utilized as a divert of correspondence in the organization.
2. It aids the selection of thoughts advanced by the conventional organization through conversation, of its advantages and disadvantages. Subsequently, it offers help to the conventional organization.
3. The informal pioneer can direct the individuals more successfully as he is viewed as more dependable to the individuals from informal gatherings and in this manner, it helps in filling the hole in the director's capacities. They can go about as a medium to determine any issue among the executives and laborers.
4. Informal organization gives a stage to outlet their sentiments and dissatisfactions. Consequently, it gives mental fulfillment to the individuals.
5. The presence of informal organization makes it essential for the administrators to plan and act cautiously. Hence, informal organization aids the legitimate working of the proper organization.

ADVANTAGES OF INFORMAL ORGANIZATION

The advantages of the informal organization are as per the following:

1. Quick Communication:

The informal design doesn't follow scalar chain so there can be a quicker spread of correspondence.

2. Satisfies Social Needs:

The informal correspondence gives due significance to the mental and social needs of workers which rouse the representatives.

3. Right Feedback:

Through informal design, the high-level administrators can know the genuine criticism of representatives on different strategies and plans.

VITAL USE OF INFORMAL ORGANIZATION. The informal organization can be utilized to get benefits in the proper organization in an accompanying way:

1. The information on informal gathering can be utilized to accumulate the backing of workers and improve their exhibition.
2. Through the grapevine significant data can be sent rapidly.
3. By helping out the informal gatherings the chiefs can handily exploit both formal and informal organizations.

DISADVANTAGES OF INFORMAL ORGANIZATION

The disadvantages of the informal organization are as per the following:

1. Spread Rumors:

As indicated by a review 70% of data spread through informal organizational construction are bits of gossip that may delude the representatives.

2. No Systematic Working:

Informal construction doesn't shape a design for the smooth working of an organization.

3. May Bring Negative Results:

Assuming informal organization goes against the strategies and changes of the board, it turns out to be extremely hard to execute them in the organization.

4. More Emphasis on Individual Interest:

Informal construction gives more significance to the fulfillment of individual interest when contrasted with organization interest.

REASONS FOR INFORMAL ORGANIZATION

The essential purpose for the rise of informal organization is the deficiency of formal organization to address the issues of the two individuals and organizations. Formal organization either doesn't give the most helpful method of connections or it might deliver some mental tension on the individuals from the organization.

In the present circumstance, organizational individuals make informal organization due to the accompanying reasons:

1. Want to Socialize with others:

Individuals, essentially, associate in the organization to fulfill their social necessities. Typically, such necessities are not fulfilled by the conventional organization however such requirements are very significant for individuals.

Informal organization furnishes freedom to them to cooperate with individuals of their enjoying dependent on a few components like character factors, standing, religion, a spot of the beginning, basic interests, and so forth. This is the normal method of need fulfillment and, accordingly, becomes significant justification the rise of informal organization.

2. Mental Fatigue of Routine Tasks:

Because of expanding level of specialization, individuals focus on a solitary errand or a couple of straightforward assignments. Straightforward and routine kinds of assignments have a bothersome impact on individuals. They become exhausted by their assignments and may feel mental weariness. Consequently, they attempt to defeat this issue through friendly collaborations which are given by the informal organization.

3. Progressive Control and Communication:

Currently huge organizations are described by a chain of importance — unrivaled subordinate organizations with formal control and correspondence. There is a propensity of activity of control by bosses while subordinates dislike control. At the point when a subordinate can't foil such various leveled control, he attempts to discover an affiliation where he doesn't confront a comparable sort of control.

Subsequently, he joins an informal organization. In addition, the formal correspondence might be very extensive and tedious while individuals may get a kick out of the chance to work through a more limited way. Along these lines, they foster their particular manner of connection as an informal organization to get data rapidly.

4. Positive Contributions of Informal Organization:

Justification making informal organization is that it adds to the interests of its individuals severally. These might be in the space of-(I) ensuring their advantage, (ii) functioning as administrative gadget, (iii) insurance of social upsides of individuals, (iv) approval of their convictions, (v) source for beating dissatisfaction, and (vi) improvement of initiative potential.

DIFFERENCE BETWEEN FORMAL AND INFORMAL ORGANIZATIONS

The difference between formal and informal organizations can be specified momentarily as underneath:

1. **Beginning –** Formal organization is intentionally made by the board in an all-around arranged way to accomplish organizational objectives. Though, informal organization emerges precipitously and no cognizant endeavors are made to make it. Their arrangement depends on connections, position, culture, taste, issues, and so forth
2. **Premise –** A proper organization is administered by rules and methods. Then again, a informal organization depends on the mentalities and feelings of individuals. It relies upon informal and social contacts between individuals working and interfacing with each other.
3. **Nature** – A proper organization is steady and unsurprising as they are made through an arranged way yet an informal organization is neither stable nor unsurprising.
4. **Correspondence –** As the formal organization is an arrangement of distinct connections among a person. In this way, it follows pre-decided lines of correspondence. In actuality, a causal organization has no unmistakable structure and there are no particular lines of correspondence.
5. **Center** – In a proper organization, the primary spotlight is put on specialists and capacities. In an informal organization, the attention is on individuals and their connections.
6. **Authority –** The power, if there should be an occurrence of formal organization, streams start to finish. Informal authority is appended to an individual and it can stream in the downwards or flat heading.
7. **Presence** – A proper organization isn't a result of the informal organization through informal organization that emerges from formal construction.
8. **Discernment** – A conventional organization works on strategies and approaches rather than assumptions or feelings. All exercises are executed by pre-decided courses and activities. While, in an informal organization, the exercises are impacted by the feelings and assumptions of its individuals.

9. **Show –** Formal organization can appear in an organization diagram or an informal organizations can't appear on the outline or manual of the undertaking.
10. **Appointment** – in the event of formal organization, the position and obligation are designated as per the headings of high-level organization, though, if there should be an occurrence of informal organization, there is no such interaction.
11. **Adaptability** – if there should be an occurrence of formal organization, the design is inflexible though, in the event of informal organization, it is adaptable.

BROKEN EFFECTS OF INFORMAL ORGANIZATION

Even though informal organization fulfills the social necessities of its individuals and supplements formal organization with a certain goal in mind, it has some useless impacts exceptionally when it isn't taken care of appropriately.

The major broken impacts that may arise due to the activity of informal organization are as per the following:

1. Protection from Change:

An informal organization produces protection from a change in the organization. Each informal gathering advances certain qualities and standards which are viewed as alluring for it. In course of time, a bunch of individuals watches these qualities and standards bringing about the execution of the state of affairs.

Any planned change by the organization influencing modification of generally shared qualities and standards is energetically stood up to. In this manner, if the informal organization isn't taken care of appropriately, there might be issues in bringing such a change.

2. Age of Rumor:

Informal organization prompts the spread of gossip which includes correspondence of data about an individual or organization working not founded on reality yet dependent on close to home interest of gathering individuals spreading the talk.

Gossip might be damaging as it influences the spirit of individuals antagonistically as everybody continues adding data from his side which is generally reasonable to him. This may make harsh sentiments among the board and representatives uniquely if talk identifies with issue managing workers.

3. Job Conflict:

Individuals from an Informal organization perform two kinds of jobs all the while: job endorsed by formal organization and job expected by informal organization. Ordinarily, there is a struggle between these jobs because a gathering part is required to play out his job as per official standards (for instance, getting change working) which might be not quite the same as a informal job (for instance, keeping up the state of affairs). Higher is the level of job struggle, more is the broken effect on organizational working.

4. Similarity:

Informal organization applies solid pressing factors for adjustment to act as per the overall principles of informal organization. This can make a bunch of individuals hesitant to act autonomously, innovatively, or self-assuredly because of the dread of losing bunch endorsement and enrollment. The pressing factor for congruity may bring about limited yield and control of a informal organization by certain individuals towards unfortunate necessities or their egotistical finishes.

5. Social Costs:

The informal organization is expensive according to social perspective moreover. By and large, informal communications implied for individual fulfillment like tattling, joke-telling, and so on, occur during working hours bringing about wastage of time and assets. More the time squandered in such exercises, more is the working expenses for the organization.

OVERCOMING DYSFUNCTIONAL EFFECTS OF INFORMAL ORGANIZATION

The informal organization is a characteristic result of the activity of social components in the working environment. In that capacity, it cannot be made nor shed. The solitary alternative left to the executives is to defeated useless impacts of informal organization to not make any negative inclination among representatives.

Accordingly, what is needed for beating useless impacts of informal organization impacts is to foster a circumstance in which informal organization doesn't develop past unmanageable recommendation and is utilized for positive

activities. Two methodologies can be embraced by the board in this specific circumstance:

1. Underlying Approach and
2. Social Approach

1. Underlying Approach:

Underlying methodology manages the plan of formal organization so that it makes informal organization thoughtful to the conventional organization. This can be accomplished in the accompanying manners:

(i) The work ought to be relegated as far as 'significant finished results'. Directors can distinguish squares of work that have common solidarity whose outcome can be envisioned, for instance, a square that incorporates all exercises identified with getting a client's organization, creating a specific item, and so forth.

Authority can be designated for doing an obvious, complete square of work to a little gathering of individuals. This may empower the gathering individuals to see their commitments straightforwardly and they partner themselves, with the work.

(ii) People with all abilities important to finish the allocated work ought to be put as close as conceivable to the mark of activity. Along these lines, a work gathering will be free and independent. For instance, an independent outreach group may incorporate a sales rep, a helpful man, a conveyance man, and a record-keeping individual. In such a case, individuals can frame informal gatherings related to the final product instead of with their specific fortes.

(iii)A working gathering ought to be provided with full realities on its work. The gathering ought to act naturally managing. If any data, pertinent to bunch working, is accessible somewhere else, this ought to be provided rapidly to the gathering.

For instance, information on research center tests, material expenses, and so on might be recorded elsewhere however should be imparted promptly to the gathering. Since the gathering gets the data quickly on its encouraging and has a full position to make changes, its individuals may turn out to be so fascinated with the outcome that they will keep away from other gatherings of people.

2. Social Approach:

Other than underlying methodology, the executives can embrace conduct way to deal with defeat useless impacts of informal organization. It can receive an adaptable and obliging methodology towards informal organization as opposed to a solid harsh way to deal with tackle an issue emerging out of its working as the last methodology may solidify the mentalities of individuals from informal organization prompting age of genuine balance and ruinous contentions.

Subsequently, the issues emerging out of informal organization can be addressed through adaptable conduct which may incorporate the accompanying perspectives:

(a) Management ought to make an inclination in the personalities of representatives that it isn't against the informal organization; actually, it supports such exercises so that the interests of workers are coordinated with those of the organization through the better arrangement.

(b) While deciding, the impact of informal organization ought to be considered like making panels, changing work design and circulation, and so on

(c) Management can abstain from making moves or establishing a climate that is superfluously threatening to informal organization overall since this will make more unfavorable sentiments in the personalities of individuals which might be impeding to the organization.

CLASSICAL THEORY OF MANAGEMENT BY TAYLOR:

The term 'classical' signifies something customarily acknowledged or since a long time ago settled. It doesn't imply that traditional perspectives are static and time-bound that should be dispensed with. Some of the elements of classical theory are

(a) Inter-related capacities Management comprises of a few between related and between subordinate capacities like arranging, sorting out, staffing, coordinating, and controlling.

(b) Universal standards of the executives-It is feasible to get, study and practice the board easily, and to work with this traditional author (Taylor, Fayol, Weber, and so forth) fostered certain standards-absolutely dependent on experience.

(c) Bureaucratic construction Traditional hypothesis recommended that organizations be worked around work to be finished. Work is cut into little packages and gave over to individuals having imperative capabilities. The work is administered and constrained by a typical prevalent observing certain principles and guidelines.

(d) Reward-discipline nexus-"Adhere to the principles, comply with the orders, show the outcomes and get the prizes" Juicy carrots for the individuals who run the race in front of others and the individuals who fall behind are seriously punished. Extraordinary accentuation was likewise put on effective utilization of assets while creating results.

Shockingly, the traditional hypothesis created in three streams-

Bureaucracy (Weber),

Administrative Theory (Fayol), and

Scientific Management (Taylor).

Let us examine the classical theory more closely:

BUREAUCRACY

Max Weber (1864-1920) presented the majority of the ideas on regulatory organizations. The word organization suggests an organization portrayed by rules, methodology, unoriginal relations, and elaborate and genuinely unbending chain of command of power obligation connections. Weber has given various highlights of regulatory construction. These are given beneath:

a. Progressive system - Hierarchy is a method of positioning different situations in dropping requests from start to finish of an organization.

b. Division of work-The absolute work is separated into particular positions. Each person's work is separated into the basic, daily schedule and clear-cut errands. Every representative knows his limits. By doing likewise kind of work various occasions, he turns into a specialist in course of time.

c. Rules, guidelines, and systems -The conduct of workers is controlled through a bunch of rules. The accentuation is on consistency. Workers are relied upon to

adhere to these principles stringently. They must be applied in an indifferent and target way.

d. Records-Proper records must be saved for everything. Documents must be kept up to record the choices and exercises of the organization on an everyday reason for some time later.

e. Generic connections - Everything ought to continue as per rules. There is no space for individual inclusion, feelings, and notions. On the off chance that a representative arrives behind schedule, regardless of whether he is a director or a peon, the standard should be the same for all. The choices should be administered by sane contemplations instead of individual elements.

f. Managerial class-Bureaucracies by and large have an organizational class responsible for organizing the work. Known as administrators, these authorities are chosen (remunerated and advanced) based on their ability and abilities.

ADVANTAGES OF BUREAUCRACY

The following are the advantages of bureaucracy:

(1)Specialization-Each part is appointed a particular undertaking and can convey better performance after some time.

(2)Structure-A construction of the structure is made by distinguishing the obligations and duties and revealing connections inside an order hierarchy. Design assists individuals with knowing their jurisdictional cutoff points and work with no grinding.

(3)Rationality-Bureaucracy carries levelheadedness to an organization. Decisions are made by a goal and by and large settled upon rules.

(4) Predictability-The principles, regulations, preparing, specialization, structure, and different components of organization empower it to give consistency and security to an organization.

(5)Democracy- In regulatory organizations, choices are shown up as per an adequate basis. Rules and guidelines achieve steady conduct inside the organization. Exercises are taken up on a need premise, as per a period plan.

(6) Administrative class- Support, preference, and other self-assertive bases are not given weightage. Since the opportunity to prepare, apply, and be chosen for a task is available to each resident, a critical level of majority rule government is accomplished.

DISADVANTAGES OF BUREAUCRACY

The following are the disadvantages of bureaucracy:

(1) Rigidity-Critics of an organization guarantee that it is unbending, static, and firm. Exacting adherence to rules produces hesitancy, traditionalism, and mechanism. For the sake of observing standards, individuals may even avoid away from their responsibilities.

(2) Impersonality-Bureaucracy emphasizes the mechanical method of getting things done. Rules and guidelines are celebrated instead of representative requirements and feelings.

(3) Displacement of targets - As organization systems become more formalized and people more particular, implies frequently be-come mistaken for closes. Specialists, for instance, may focus on their own finely tuned objectives and fail to remember that their objectives are methods for arriving at the more extensive targets of the organization.

(4) Compartmentalization of activities -Strict classification of work confines individuals from performing undertakings that they are fit for doing. For instance, a line fitter can introduce a siphon, however is disallowed by work rules from making the electrical organization regardless of whether he is totally able to do as such. The organization would likewise urge an inclination to propagate existing positions in any event, when they become repetitive. The common organization attempts to protect every one of the old positions and add new ones for new prerequisites, bringing about the wastage of scant data sources.

(5) Empire-building-Bureaucracies regularly transform directors into realm developers. They attempt to upgrade their status and force by adding more individuals, more space, more actual offices - if they are required.

(6) Red tape -Bureaucracies are paper factories. Everything is recorded on paper. Records travel through endless authority channels, bringing about unreasonable deferrals. Correspondence is diminished to a weak walk.

SCIENTIFIC MANAGEMENT

F.W.Taylor (1856-1915) an architect at Bethlehem Steel Company in Pennsylvania, zeroed in on breaking down positions and upgrading them so they could be refined all the more productively.

PRINCIPLES OF SCIENTIFIC MANAGEMENT

I. Each undertaking should be logically planned with the goal that it can supplant the old, dependable guideline strategies.

II. Laborers should be logically chosen and prepared so they can be more useful in their positions.

III. Bring the deductively planned positions and laborers together so that there will be a match between them.

IV. There should be a division of work and participation among the executives and laborers.

Taylor focused on the significance of representative government assistance just as creation productivity. To support up usefulness, wage motivating forces dependent on execution (differential piece rate framework) were presented. The accentuation was on greatest yield with minimum exertion through the disposal of waste and shortcoming at the shop floor level.

STRATEGIES OF SCIENTIFIC MANAGEMENT

The strategies of scientific management are as follows:

(a) Scientific Task Planning:

A logical errand is the measure of work that a normal specialist can perform during a day under ordinary working conditions. The board ought to choose ahead of time with regards to what work is to be done, how, when, where and by whom. A definitive objective is to see that work is done in an intelligent succession advancing the greatest productivity.

(b) Time and Motion Studies:

Time and movement contemplates have been pushed by Taylor to separate the inefficient and useless movements at work. The time study would demonstrate the base time needed to make a given showing. The time taken by laborers to do a task is being recorded first and this data is being utilized to foster a period standard.

The time standard is the timeframe that a normal laborer should take to do a task. Movement study is completed to discover the best succession of movements to do a task. Supervisors, eventually, are accused of the assignment of preparing the work through the above investigations, and laborers are relied upon to carry out something very similar.

(c) Standardization:

Under logical organization, principles must be set ahead of time for the errand, materials, work strategies, quality, time and cost, working conditions, and so forth This aids in improving the interaction of creation, lessening inefficient utilization of assets, improving the nature of work and so on

(d) Differential Piece Rate System:

Taylor supported the differential piece rate framework dependent on the real execution of the laborer. In this plan, a specialist who finishes the typical work gets compensation at a higher rate per piece than a laborer who neglects to finish something very similar inside as far as possible set by the board. For instance, every specialist who delivered 10 machine nuts (ordinary work) would be paid the standard pay of Rs. 2 for each piece, and those beneath the typical work may get Rs. 1.5 per piece. Accordingly, there is an impressive distinction in compensation between the individuals who complete the work and the individuals who don't finish.

Every specialist is set in opposition to every laborer in an undesirable serious plan to make more and acquire more. Over the long haul, this will tellingly affect the soundness of the laborer. All the more damagingly, this plan would separate the middle class for all time.

(e) Functional Foremanship:

To accomplish better creation control, Taylor pushed utilitarian foremanship where the industrial facility is isolated into a few segments, each accountable for a trained professional, to be specific, course assistant, guidance card agent, cost and time representative, group chief, speed chief, controller, fix chief and shop stickler.

These utilitarian experts play out the arranging capacity and give master counsel to laborers. They plan the work for employees and help representatives in improving outcomes. The laborers are relied upon to execute the orders of practical subject matter experts.

The possibility of separation among arranging and doing capacity, lamentably, recommends that laborers are unequipped for speculation autonomously.

CONTRIBUTIONS OF SCIENTIFIC MANAGEMENT

The contributions of scientific management are as follows:

(1) Efficient and Effective Production Methods:

As indicated by Gilbreths, the essential advantage of logical organization was 'protection and saving, utilizing each ounce of energy of any sort that is normal'. In the modern sequential construction system, transport lines bring to every representative the parts expected to perform one explicit work and they convey the finished work to the following work on the line.

Specialization and division of work have achieved the second Industrial Revolution in America and other agricultural countries. The American creation 'wonder' is supposed to be the tradition of logical organization. The time and movement methods have been told concerning the best way to organize the assignments in a more productive and normal manner.

(2) Rational Way to Solve Organizational Problems:

The part of scientific choice and improvement of laborers in expanding specialist viability is likewise perceived. The pressure is set on work configuration urged supervisors to seek after the 'one most ideal way' theory and accomplish the assignments with the base exertion and cost.

Logical organization not just fostered a levelheaded way to deal with tackling organizational issues yet, in addition, guided the path toward the professionalization of the executives.

(3) Heroic Figure:

Taylor is viewed as a chivalrous figure throughout the entire existence of the board due to certain authentic reasons:

(i) He is the first to advocate arranging of work, logical determination of people, putting right man at work, remunerating the endeavors of a worker in satisfactory measure, pursuing a conflict against failure, and so forth

(ii) He gave a substantial shape to his thoughts and diminished administrative speculation to a bunch of rules that have stood the trial of time throughout the long term.

LIMITATIONS OF SCIENTIFIC MANAGEMENT

The limitations of scientific management are as follows:

(1) Exploitative Device:

Logical Management caused laborers to run a test of skill and endurance to procure more. The products of work, eventually, were never appreciated by laborers in full measure. The proprietors delighted in the gathering while the laborers were shedding their blood.

(2) Depersonalized Work:

Logical organization provided standardized occupations to laborers. Everything was set in a restraint. Laborers were made to rehash similar activities every day. This created weariness and dullness. Laborers didn't care for turning out to be celebrated machine devices.

(3) Un-Psychological:

Taylor's thought that the greatest usefulness could be accomplished exclusively by utilizing 'top of the line men' was a woeful one. Further, compounding an already painful situation, he didn't recommend how the wages must be paid and how the proficiency of laborers could be estimated, and so forth

(4) Undemocratic:

The possibility of managers arranging the tasks and laborers carrying out the equivalent was a restrictive practice. In different terms, one gathering consistently performed testing, novel assignments while the other one is stacked with exhausting, everyday practice and normalized occupations. Logical management, as it were, dealt with laborers as negligent creatures.

(5) Anti-Social:

Logical Management regarded laborers as financial apparatuses. They were made to work and work with no organization.

(6) Unoriginal:

Individuals like Hoagland scrutinized the inventiveness of Taylor's thoughts and felt that his commitment had been to some degree misrepresented and overemphasized. Different analysts felt that the report of Taylor on Bethlehem Steel was completely false.

(7) Unrealistic:

Taylor accepted that representatives are spurred by material benefits. Flow research, nonetheless, doesn't uphold this conflict. Current representatives look for work fulfillment, development openings, testing work, acknowledgment, and so on separated from economic impetuses from work.

ADMINISTRATIVE THEORY

Henry Fayol (1841-1925) - a mining engineer with a French organization—was a pioneer in the investigation of the standards and elements of the board. He drew an unmistakable differentiation among working and the board exercises.

He recorded the five significant elements of the executives—arranging, planning, putting together, controlling, and directing—that help a supervisor maintain a business productively and viably. Notwithstanding the five organization capacities, Fayol additionally created 14 standards of the board that can be applied in various kinds, capacities, levels, and sizes of organizations.

FAYOL'S 14 PRINCIPLES OF MANAGEMENT

1. **Division of work-**Divide work into particular errands and allocate responsibilities to explicit people. The specialization builds yield by making representatives more productive.
2. **Authority and responsibility** - Authority is the option to provide orders and the ability to get a submission. Chiefs should have the option to provide requests and authority gives them this right.

3. **Discipline** - Employees should comply and regard the guidelines that administer the venture.
4. **Unity of command** - A representative ought to get orders from just a single prevalent.
5. **Unity of Direction**- The whole organization ought to be moving towards a typical target in a typical way.
6. **Subordination** - individual interest to the benefit of everyone. In any organization, the interests of workers ought not to outweigh the interests of the organization in general.
7. **Remuneration of personnel**-Compensation for work done ought to be reasonable for the two representatives and bosses. Fayol didn't support a benefit-sharing arrangement for laborers yet pushed it for administrators.
8. **Order** -Materials and individuals ought to be in the perfect spot at the perfect time.
9. **Centralization**-Fayol characterized centralization as bringing down the significance of the subordinate job. Decentralization is expanding the significance. How much centralization or decentralization ought to be received relies upon the particular organization wherein the administrator is working.
10. **Scalar chain**-The evaluated chain of power start to finish through which all interchanges stream is named as 'scalar chain'. In any case, if following the chain makes correspondence delays, cross-correspondence (gangplank standard) can be allowed, whenever consented to by all gatherings, and bosses are kept educated.
11. **Equity** -Managers ought to be reasonable in managing workers. Value is the blend of equity and benevolence.
12. **Stability of tenure** - Management ought to give deliberate human asset arranging and guarantee that substitutions are accessible to fill opening.
13. **Initiative**- Management should find ways to support laborer drive, which is characterized as new or extra work action embraced through self-course.
14. **Esprit de corps**-Management ought to advance amicability and general nice sentiments among workers.

Fayol immovably accepted that organization capacities and standards have all-inclusive application. He felt that the individuals who get overall information on organization capacities and standards can deal with a wide range of organizations.

He contended that anybody keen on dealing with an endeavor could gain proficiency with these standards and apply them effectively. To turn into a supervisor, notwithstanding, certain characteristics of head and heart are

CONTRIBUTION OF FAYOL

The contribution of Fayol are as follows:

(1) Conceptual Foundation:

Fayol's commitment to the board is extraordinary and significant. He gave a reasonable system to investigating the organization cycle.

(i) suggested that all tasks in a business can be arranged into 6 significant heads where the board is the main one;

(ii) Listed arranging, putting together, ordering, organizing, and controlling as the principal components of the board; and

(iii) Proposed 14 standards of the executives which could be applied generally.

Various current thoughts and practices in organization can be straightforwardly connected to the commitments of Fayol.

(2) Universally Applicable Principles of Management:

By stressing that organization abilities are widespread, Fayol has done sign support of the proliferation of the executive's ideas. Fayol consistently accepted that administrative capacity could be applied to the home, the congregation, the military, the school, and governmental issues just as to industry. This has at last prompted the mushrooming development of the executive's organizations throughout the globe.

LIMITATIONS OF FAYOL

The limitations of Fayol are as follows:

(1) Lack of Empirical Evidence:

The hypothesis isn't upheld by empirical proof. A portion of the terms and ideas have not been properly clarified by Fayol. The standard of specialization doesn't reveal to us the best approach to isolate the undertakings. The supposed

standards of the executives have been named by pundits (Simon, Stephenson) as 'sayings' similar to fables and social intelligence.

(2) Neglect of Human Factor:

The theory sees the individual as detached and equipped for responding just to organizational principles and monetary impetuses. Human credits like feeling, demeanor, and innovativeness have been completely disregarded.

(3) False Assumptions:

The Theory expects that all organizations can be overseen by a similar arrangement of rules and standards. It doesn't perceive the distinctions in undertakings and issues that face organizations. Formal power, once more, isn't adequate for managers to control representatives.

(4) Act Differently and Different Situations:

They should act contrastingly in different circumstances, surveying their qualities, organizational requirements, organization pressures, and competitive responses, and so on occasion. Rules must be applied cautiously taking a gander at the inside and outer elements of the organizations.

(5) Pro-Management Bias:

It experiences support of the executive's predisposition. It is more worried about what mangers should know and do instead of with a more broad under-remaining of administrative conduct. It doesn't offer rules concerning when, where, and how the principles must be applied.

(6) Historical Significance:

It has just recorded importance. It is more proper for the past (where the climate was steady, unsurprising) than for the present (where the climate is turbulent, serious, and constantly evolving). As we as a whole know, getting work from subordinates using orders, directions and power are absurd in the advanced world.

Chapter 34
Quadripartitioned Neutrosophic Soft Graphs

Satham Hussain S.
Jamal Mohamed College, India

Jahir Hussain R.
Jamal Mohamed College, India

Isnaini Rosyida
https://orcid.org/0000-0002-1282-5988
Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Said Broumi
Laboratory of Information Processing, Faculty of Science Ben M'Sik, University Hassan II, Casablanca, Morocco & Regional Center for the Professions of Education and Training (CRMEF), Casablanca-Settat, Morocco

ABSTRACT

The neutrosophic quadripartitioned soft model is a hybrid model by combining neutrosophic soft sets with quadripartitioned sets. This work concerns with the quadripartitioned neutrosophic soft graphs for treating neutrosophic soft information by employing the theory of quadripartitioned neutrosophic soft sets with graphs. Operations like Cartesian product, cross product, lexicographic product, and strong product of quadripartitioned neutrosophic soft graphs are established. The proposed concepts are explained with examples.

1 INTRODUCTION

The author Zadeh in 1975 invented the interval-valued fuzzy sets as the generalisation of fuzzy sets (Zadeh, 1975). To handle the uncertainty, it utilizes the values of intervals of numbers instead of numbers as the membership function. To reflect the grade of membership of fuzzy set A $[T_{AL}(x), T_{AU}(x)]$ with $0 \leq T_{AL}(x), T_{AU}(x) \leq 1$ is widely employed (Turksen, 1986). It is crucial to use interval-valued fuzzy sets in

DOI: 10.4018/978-1-7998-7979-4.ch034

Copyright © 2022, IGI Global. Copying or distributing in print or electronic forms without written permission of IGI Global is prohibited.

applications such as fuzzy control. The indeterminacy portion of the neutrosophic set is divided into two parts: 'Contradiction' (both true and false) and 'Unknown' (neither true nor false), that is $\mathcal{T}, \mathcal{C}, \mathcal{U}$ and $\mathcal{F}$ which defines a new set called 'quadripartitioned single valued neutrosophic set', introduced by (Chatterjee, 2016). This study is completely based on "Belnap's four valued logic" (Belnap, 1977) and Smarandache's "Four Numerical valued neutrosophic logic" (Smarandache, 2014). The efficiency of neutrosophic sets in holding incomplete data and handling uncertain information is the foundation for their current success in modelling natural occurrences. It is the base of neutrosophic logic, a multiple value logic that generalizes the fuzzy logic that carries with paradoxes, contradictions, antitheses, antinomies, invented by the author Smarandache in (Smarandache, 2014; Smarandache, 1999; Smarandache, 2010). The single-valued neutrosophic set is the generalization of intuitionistic fuzzy sets and is used expediently to deal with real-world problems, especially in decision support (Wang, 2010). The computation of belief in that element (truth), they disbelieve in that element (falsehood) and the indeterminacy part of that element with the sum of these three components are strictly less than 1. Neutrosophic set and related notions have shown applications in many different fields. In the definition of neutrosophic set, the indeterminacy value is quantified explicitly and truth-membership, indeterminacy membership, and false-membership are defined completely independent with the sum of these values lies between 0 and 3 (Smarandache, 1998; Smarandache, 2010; Turksen 1986).

Thus, a single-valued neutrosophic set is a powerful general formal framework which generalizes the concept of fuzzy set and intuitionistic fuzzy set. Group decision-making is a commonly used tool in human activities, which determines the optimal alternative from a given finite set of alternatives using the evaluation information given by a group of decision-makers or experts. With the rapid development of society, group decision-making plays an increasingly important role when dealing with the decision-making problems

Molodtsov in (Molodstov, 1999) successfully proposed a completely new theory namely soft set theory by using classical sets in 1999 and after that, there has been a rapid development of interest in soft sets and their various applications (Broumi, 2016). This theory provides a parametrized point of view for uncertainty modelling and soft computing. Vague sets are considered as a particular case of context-dependent fuzzy sets. Neutrosophic soft rough graphs with applications are established in (Akram, 2018). Neutrosophic soft relations and neutrosophic refined relations with their properties are studied in (Broumi, 2014). Recently, neutrosophic soft graphs, neutrosophic graphs, co-neutrosophic graphs Single valued neutrosophic graphs are established in (Akram, 2017b; Broumi, 2016; Devaseelan 2018). An application of neutrosophic soft graph to decision making are studied in (Akram, 2017b). Motivated by the aforementioned works and by employing the concept of Quadripartitioned Single Valued Neutrosophic Soft Set (QSVNSS), this work depends on the quadripartitioned single valued neutrosophic soft graphs. The work presented here intends to overcome the lack of a mathematical approach towards indeterminate information and inconsistent information. This chapter deals with the quadripartitioned neutrosophic soft graphs and their applications. This chapter is useful for the researchers in mathematics, computer scientists and social scientists alike.The major contributions of this work are as follows:

- The operations on quadripartitioned neutrosophic soft graphs are established and this manuscript makes the first attempt in this domain. Some basic definitions regarding to it are explained with an example.

23 more pages are available in the full version of this document, which may be purchased using the "Add to Cart" button on the product's webpage:
www.igi-global.com/chapter/quadripartitioned-neutrosophic-soft-graphs/299666?camid=4v1

This title is available in Advances in Computer and Electrical Engineering, e-Book Collection, Computer Science and Information Technology e-Book Collection, Computer Science and IT Knowledge Solutions e-Book Collection, Science and Engineering e-Book Collection. Recommend this product to your librarian:
www.igi-global.com/e-resources/library-recommendation/?id=78

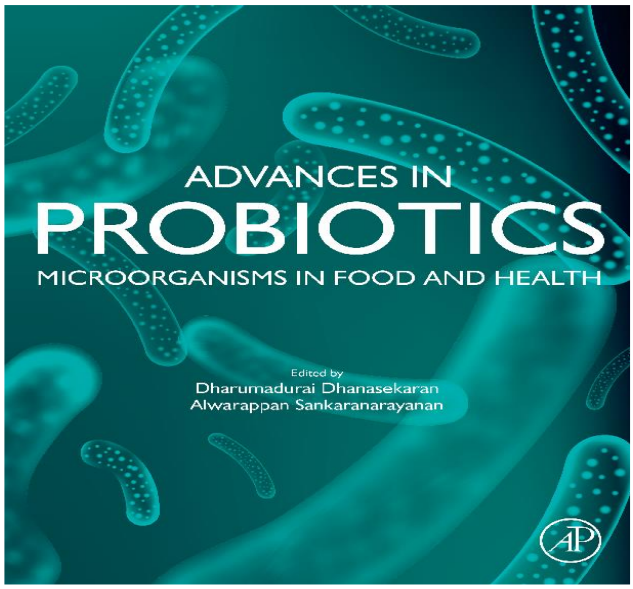
Related Content

A Novel Neutrosophic Interpretive Structural Modeling Approach: Hierarchical Visual Graphs of Indeterminate Causalities
Saliha Karadayi-Usta (2022). *Handbook of Research on Advances and Applications of Fuzzy Sets and Logic (pp. 585-604).*
www.igi-global.com/chapter/a-novel-neutrosophic-interpretive-structural-modeling-approach/299658?camid=4v1a

Comparison of Integrated Multi-Criteria Decision-Making Methods Based on Interval Type-2 Fuzzy Sets: An Application to Life Quality Evaluation
Aynur Yonar and Nimet Yapc Pehlivan (2022). *Handbook of Research on Advances and Applications of Fuzzy Sets and Logic (pp. 477-507).*
www.igi-global.com/chapter/comparison-of-integrated-multi-criteria-decision-making-methods-based-on-interval-type-2-fuzzy-sets/299654?camid=4v1a

Fuzzy Decision Making on the Impacts of Corporate Environmental Responsibility and Citizen Science Approaches Towards Green Globe
Nivetha Martin, S. Jegan Karuppiah and Said Broumi (2022). *Handbook of Research on Advances and Applications of Fuzzy Sets and Logic (pp. 212-228).*
www.igi-global.com/chapter/fuzzy-decision-making-on-the-impacts-of-corporate-environmental-responsibility-and-citizen-science-approaches-towards-green-globe/299641?camid=4v1a

Fuzzy System Reliability Using Hesitant Fuzzy Element and Score Function
Deepak Kumar, S. B. Singh and Anita Kumari (2021). *Advancements in Fuzzy Reliability Theory (pp. 209-221).*
www.igi-global.com/chapter/fuzzy-system-reliability-using-hesitant-fuzzy-element-and-score-function/272214?camid=4v1a



1

Synbiotics in Nutrition

Nazar Reehana[a,*], Mohamed Yousuff Mohamed Imran[b], Nooruddin Thajuddin and Dharumadurai Dhanasekaran[c]

[a]*PG & Research Department of Microbiology, Jamal Mohamed College (Autonomous), Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India;* [b]*PG & Research Department of Microbiology, Srimad Andavan Arts & Science College (Autonomous), Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India;* [c]*Department of Microbiology, School of Life Sciences, Bharathidasan University, Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India*

**Corresponding author*

2

Chapter 26

New Formulations and Products in Prebiotic Food

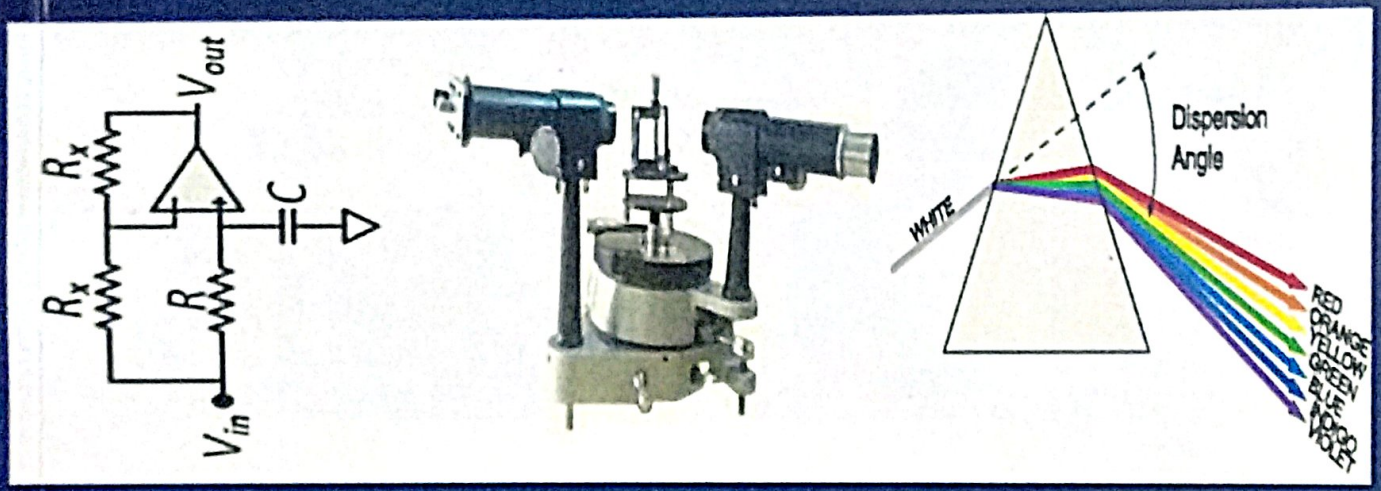
Mohamed Yousuff Mohamed Imran[a,*], Nazar Reehana[b], Gangatharan Muralitharan[c], Nooruddin Thajuddin[c] and Dharumadurai Dhanasekaran[c]

[a]*PG & Research Department of Microbiology, Srimad Andavan Arts & Science College (Autonomous), Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India;* [b]*PG & Research Department of Microbiology, Jamal Mohamed College (Autonomous), Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India;* [c]*Department of Microbiology, School of Life Sciences, Bharathidasan University, Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India*

**Corresponding author*

ALLIED PHYSICS PRACTICAL

For B.Sc., Students of all Indian Universities

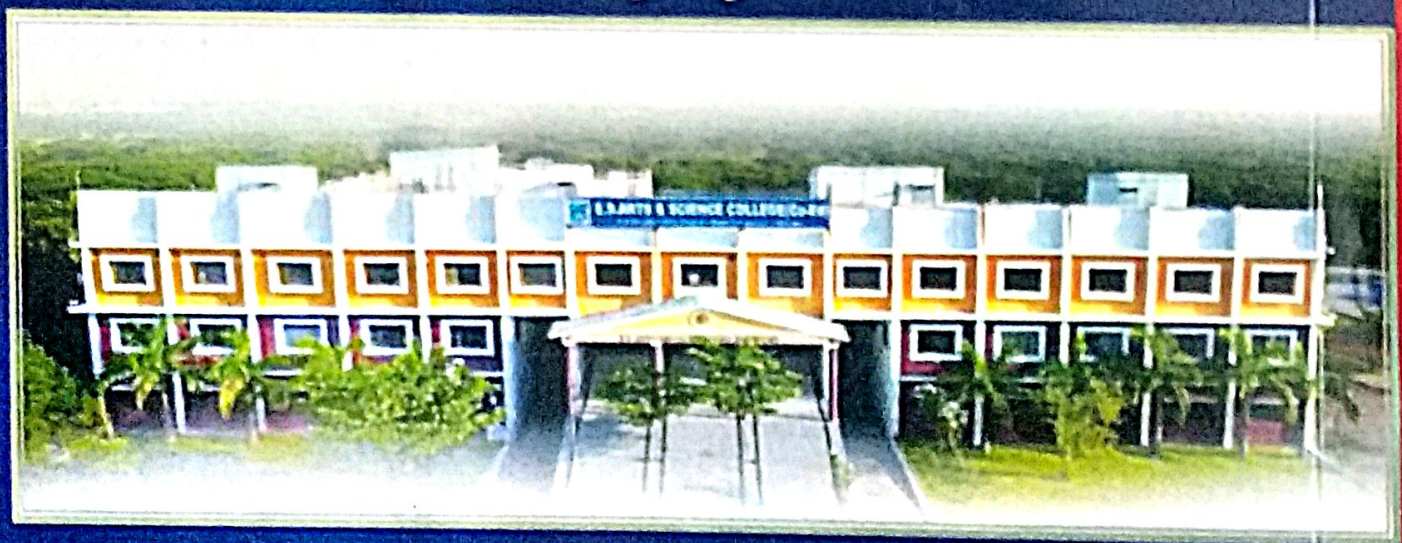


D. PRASANNA
S. SELVAKUMAR
P. REVATHI

ABOUT THE AUTHORS

Mr. S. Selvakumar is doing Doctor of Philosophy in Physics, PG and Research Department of Physics, Periyar EVR College (Autonomous), Trichy. Obtained him B.Sc., degree from Periyar EVR College (Autonomous), Trichy. M.Sc., degree from Pachaiyappa's College, Chennai., B.Ed., degree from Govt. College of Education, Orthanadu. M.Phil., (Physics) degree from Bharathidasan University, Trichy. He published several articles in international reputed journals. He has presented several articles at various symposiums and conferences on experimental and theoretical aspects.

Dr. P. Revathi working as Assistant Professor of Physics, Jamal Mohamed College (Autonomous), Trichy. Obtained her B.Sc., M.Sc., and Ph.D., (Physics) degrees from Periyar EVR College (Autonomous), Trichy. Her areas of research are Crystal Growth and Materials Science. She has guided many student Projects and presented several articles at various symposiums and conferences on crystal growth.



ISBN - 978-93-5593-221-1

RR Printing and Xerox,
No, 8/14, East Jones,
Saidapet – 15,
Chennai.
Tamil Nadu.

Dr. D.PRASANNA
Assistant Professor,
Department of Physics
E.S Arts and Science College (Co-Ed)
Ellis Chatram Road,
Vazhudhareddy, Viluppuram – 605401.

PERFECT MANUAL TO

ALLIED PHYSICS - PRACTICAL

For B.Sc., Allied Students of Thiruvalluvar, Annamalai & Bharathidasan University.

Dr. D.PRASANNA

E.S Arts and Science College (Co-Ed)

Dr. P.REVATHI

Jamal Mohamed College (Autonomous)

Edited by

Dr. D. PRASANNA

ادبِ جمیل










مرتبین

ڈاکٹر قاضی حبیب احمد

ڈاکٹر ایس. محمد یاسر

مولوی حافظ ڈاکٹر ایس. محمد مدثر





ADAB-E-JAMEEL










Editors

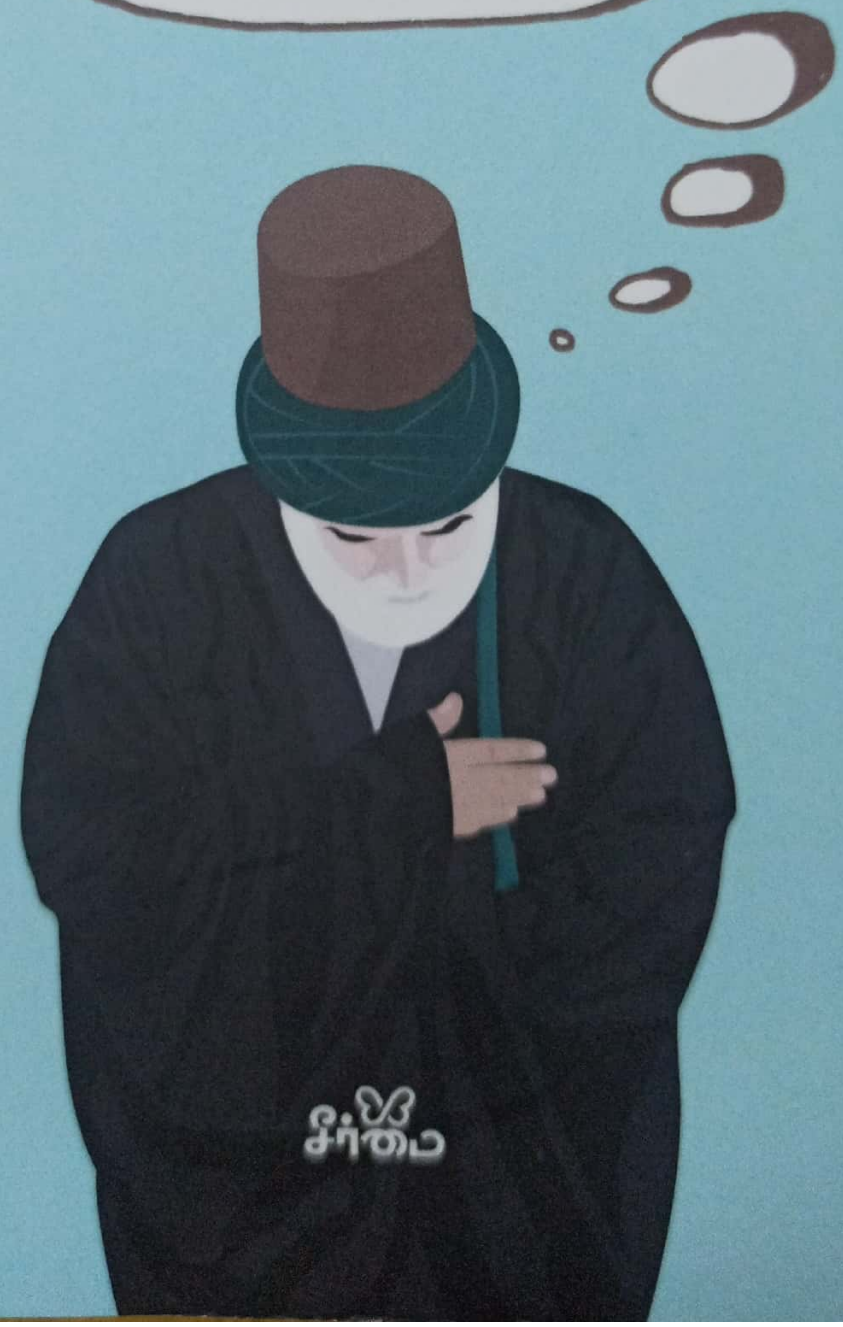
Dr. K. Habeeb Ahmed
Dr. S. Mohamed Yassir
Moulavi Hafiz Dr. S. Mohamed Muddassir



Publisher : Department of Urdu,
C. Abdul Hakeem College (Autonomous), Melvisharam

ரமீஸ் பிலாலி

...என்றார் ஸெய்து



சீர்மை

Scanned with CamScanner

“பாவங்கள் செய்வதால்
உன் உள்ளம் கல்லைப் போல் கடினமாகிவிடுமே,
அந்த நிலையை விட்டும் நீ பாதுகாத்துக் கொள்”
என்றார் ஆலிம்.

“அத்துடன், பாவங்கள் செய்யாததால்
உன் உள்ளம் கல்லைப் போல் கடினமாகிவிடுமே,
அந்த நிலையை விட்டும் நீ பாதுகாத்துக் கொள்”
என்றார் ஸுஃபி.



சீர்மை

Cover Design: Dynamisigns

₹100 INR

ISBN 978-81-953493-5-7

9 788195 349357

Scanned with CamScanner

Copyright © Rameez Bilali

❖ ... என்றார் ஸூஃபி ❖ ஆசிரியர்: ரமீஸ் பிலாலி ❖ செம்மையாக்கம்: சம்மில் ❖ முதல் பதிப்பு: துல்ஹஜ் 1442AH (ஜூலை 2021) ❖ வெளியீடு: சீர்மை, சென்னை 600014

❖... *Entrār Sūfi* ❖ Author: Rameez Bilālī ❖ Editing: Sammil ❖ First Edition: Dhu al-Hijjāh 1442AH (July 2021) ❖ Size: Crown ❖ Pages: 104 ❖ Cover Design: www.dynamisigns.com

❖ Published by **Seermai**, No.37/13, Pooram Prakasam Road, Balaji Nagar, Royapettah, Chennai 600014 ❖ e-mail: seermainoolveli@gmail.com ❖ Phone: 8072123326 ❖ Website: www.seermai.com

❖ Printed at Jothy Enterprises, No 94/49, Surappa Street, Triplicane, Chennai - 600005

ISBN: 978-81-953493-5-7

Price: ₹100

Scanned with CamScanner

என்றார் ஸூஃபி

ரமீஸ் பிலாலி

இயற்பெயர் அ.தௌஃபீக் ரமீஸ். திருச்சிராப்பள்ளியில் அமைந்துள்ள ஜமால் முஹம்மது கல்லூரியின் தமிழாய்வுத் துறையில் உதவிப் பேராசிரியராகப் பணியாற்றுகிறார். ஸூஃபித்துவக் கோட்பாடுகள், மௌலானா ரூமியின் கவிதைகள், மகாகவி இக்பாலின் நாட்குறிப்பு உள்ளிட்ட மொழிபெயர்ப்பு மற்றும் ஸூஃபித்துவ ஆராய்ச்சி நூல்கள் இவரின் உழைப்பில் வெளிவந்துள்ளன. பிரபஞ்சக்குடில் (www.pirapanjakkudil.blogspot.com) என்னும் வலைப்பூவில் கட்டுரைகள், கவிதைகள், மொழிபெயர்ப்புகள், சிறுகதைகள் என்று பல்வேறு வடிவங்களில் ஸூஃபித்துவம், இலக்கியம் சார்ந்து இயங்கிவருகிறார்.

Scanned with CamScanner

இத்ரீஸ் ஷாஹ்

சூபியின் வாழ்வில் ஞானக் கதைகள் நாறு



தமிழில்
ரமீஸ் பிலாலி

சீர்மை

Scanned with CamScanner



எழுநூறு ஆண்டுகளாக ஸூஃபிகளால்
தமது 'பாடத்திட்டத்தின்' ஒரு பகுதியாகப்
பயிலப்பட்டுவந்த நூல் இது.
சராசரியான புலப்பாடுகளுக்கு அப்பால்
அகப்பார்வைகளை உருவாக்குவதற்கு உதவும்
ஸூஃபி செவ்வியல் படைப்புகளில்
முதன்மையானவற்றுள் ஒன்று.

சீர்மை

Cover Design: Dynamisigns

₹200 INR

ISBN 978-81-953493-4-0

9 788195 349340

Scanned with CamScanner

இத்ரீஸ் ஷாஹ்

ஆங்கில மொழிபெயர்ப்பாளர்

இத்ரீஸ் அபூதாஹிர் ஷாஹ் புதிரான ஒரு மனிதர். அவரது வாழ்க்கை கிழக்கையும் மேற்கையும் அளந்த ஒன்று. நபி முஹம்மது (ﷺ) அவர்கள்வரை சென்றுசேரும் குடும்ப வம்சத் தொடரில், தன்னுடைய தந்தையின் சுன்னத் மரபிலான நம்பிக்கையில் வளர்க்கப்பட்ட அவர் 1924ல் இந்தியாவின் ஷிம்லாவில் பிறந்தார். அவருடைய தாய் ஸ்காட்லாந்தைச் சேர்ந்தவர். ஷாஹ் சிறுவனாக இருக்கும்போதே குடும்பம் இங்கிலாந்துக்குப் புலம்பெயர்ந்தது. ஷாஹ், ஆக்ஸ்ஃபோர்டு மேனிலைப் பள்ளியில் பயின்றார். தனது முப்பதாம் வயதுவரை ஷாஹ் ஸூஃபி தர்வேஷ்களுடன் தொடர்பில் வரவில்லை. ஆனால், அதன் பின் அவர் *Oriental Magic*, *Destination Mecca* ஆகிய நூல்களை எழுதினார். ஓர் பன்முக மேதையாகப் பல்வேறு சமூக, பண்பாட்டுப் பணிகளில் அவர் செயலாற்றினார். தனது நகைச்சுவைக்காகவும் ஞானத்துக்காகவும் சமூக வட்டங்களில் பெரும் புகழ்பெற்றிருந்த ஷாஹ், இலக்கிய ஆளுமைகளான டோரிஸ் லெஸ்ஸிங், ராபர்ட் கிரீவ்ஸ் போன்றோரை மிகவும் கவர்ந்தார். ஏறத்தாழ முப்பத்தைந்து நூல்களை எழுதியுள்ளார். அவற்றுள் பலவும் உலக அளவில் பெருவிற்பனை ஆவன. இத்ரீஸ் ஷாஹ் 1996ல் இறந்தார்.

ரமீஸ் பிலாலி

தமிழ் மொழிபெயர்ப்பாளர்

இயற்பெயர் அ.தௌஃபீக் ரமீஸ். திருச்சி ஜமால் முகம்மது கல்லூரியின் தமிழாய்வுத் துறையில் உதவிப் பேராசிரியராகப் பணியாற்றுகிறார். இமாம் குஷைரியின் சூஃபி கோட்பாடுகள், மகாகவி இக்பாலின் நாடோடி நினைவுகள் உள்ளிட்ட மொழிபெயர்ப்புகளும், ஸூஃபித்துவ ஆராய்ச்சி நூல்களும் இவரின் உழைப்பில் வெளிவந்துள்ளன. பிரபஞ்சக்குடில் என்னும் வலைப்பூவில் கட்டுரைகள், கவிதைகள், மொழிபெயர்ப்புகள், சிறுகதைகள் எனப் பல்வேறு வடிவங்களில் ஸூஃபித்துவம் சார்ந்தும் இலக்கியம் சார்ந்தும் இயங்கிவருகிறார்.

Scanned with CamScanner

ரூமியின் வாழ்வில்

ஞானக் கதைகள் நூறு

இத்ரீஸ் ஷாஹ்

தமிழில்
ரமீஸ் பிலாலி

சீதை

Scanned with CamScanner

Copyright © The Estate of Idries Shah, © Tamil Translation: Seermai

❖ ரூமியின் வாழ்வில்: ஞானக் கதைகள் நூறு ❖ ஃபார்சியிலிருந்து ஆங்கிலத்துக்கு: இத்ரீஸ் ஷாஹ் ❖ ஆங்கிலம் வழி தமிழுக்கு: ரமீஸ் பிலாலி ❖ செம்மையாக்கம்: சம்மில் ❖ முதல் பதிப்பு: துல்ஹஜ் 1442AH (ஜூலை 2021) ❖ வெளியீடு: சீர்மை, சென்னை 600014

❖ ***Rūmiyin Vāzhvil: Gnāna Kathaigal Nooru*** ❖ Translation from Persian to English by Idries Shah ❖ Published in English as: *The Hundred Tales of Wisdom* ❖ English to Tamil Translation: Rameez Bilālī ❖ Editing: Sammil ❖ Language: Tamil ❖ First Edition: Dhu al-Hijjāh 1442AH (July 2021) ❖ Size: Demy ❖ Pages: 184 ❖ Cover Design: www.dynamisigns.com

❖ Published by **Seermai**, No.37/13, Pooram Prakasam Road, Balaji Nagar, Royapettah, Chennai 600014 ❖ e-mail: seermainoolveli@gmail.com ❖ Phone: 8072123326 ❖ Website: www.seermai.com

❖ Printed at Jothy Enterprises, No 94/49, Surappa Street, Triplicane, Chennai - 600005

ISBN: 978-81-953493-4-0

Price: ₹200

Scanned with CamScanner

ரூஸ்பிஹான் பக்லி

ரகசியங்களின் திரைநீக்கம்

ஒரு ஷேபியின் கடிதம்

தமிழில்: ரதீஷ் பிலாலி

சந்தை

Scanned with CamScanner

இந்நூல் நம் முன் ரோஜாக்களால் ஆனதோர் உலகினைத் திறந்து வைக்கிறது. ரூஸ்பிஹான் என்னும் இஸ்லாமிய ஆன்மீகக் காதலின் மகத்தான ஓவியி ஒருவர் வியப்பூடிகு துணிச்சலுடன் விளக்கியுள்ள அகப்பார்வைகளின் பதிவுகளே இந்நூல். இந்த இனிய மொழிபெயர்ப்பு வாசகரை பரிபூரண அழகின், தெய்வீகக் காதலின் உலகிற்கு ஏந்திச் செல்கிறது.

– டாக்டர் அன்கிமேரி ஷிம்மல்

சீர்மை

₹200 INR

ISBN 978-81-953493-2-6

9 788195 349326

Cover Design: Dynamisigns

Scanned with CamScanner

கார்ல் டபிள்யூ. எர்ன்ஸ்ட்

ஆங்கில மொழிபெயர்ப்பாளர்

சேப்பல் ஹில் என்னும் இடத்தில் அமைந்திருக்கும் வடக்குக் கரோலினா பல்கலைக்கழகத்தின் சமயவியல் துறையின் பேராசிரியரும் இருக்கை நபரும் ஆவார். ஸூஃபித்துவம், இஸ்லாமிய ஆராய்ச்சி ஆகியவை பற்றிப் பன்னூல்கள் எழுதியுள்ளார். ஸூஃபித்துவத்திற்கான ஷம்பாலா வழிகாட்டி என்னும் பெருநூலை ஆக்கியுள்ளார்.

ரமீஸ் பிலாலி

தமிழ் மொழிபெயர்ப்பாளர்

இயற்பெயர் அ.தெளஃபீக் ரமீஸ். திருச்சிராப்பள்ளியில் அமைந்துள்ள ஜமால் முஹம்மது கல்லூரியின் தமிழாய்வுத் துறையில் உதவிப் பேராசிரியராகப் பணியாற்றுகிறார். ஸூஃபித்துவக் கோட்பாடுகள், மௌலானா ரூமியின் கவிதைகள், மகாகவி இக்பாலின் நாட்குறிப்பு உள்ளிட்ட மொழிபெயர்ப்பு மற்றும் ஸூஃபித்துவ ஆராய்ச்சி நூல்கள் இவரின் உழைப்பில் வெளிவந்துள்ளன. பிரபஞ்சக்குடில் (www.pirapanjakkudil.blogspot.com) என்னும் வலைப்பூவில் கட்டுரைகள், கவிதைகள், மொழிபெயர்ப்புகள், சிறுகதைகள் என்று பல்வேறு வடிவங்களில் ஸூஃபித்துவம், இலக்கியம் சார்ந்து இயங்கிவருகிறார்.

Scanned with CamScanner

كشف الاسرار

ரகசியங்களின் திரைநீக்கம்

ஒரு ஸூஃபியின் டைரி

ரூஸ்பிஹான் பக்லி

ஆங்கில ஆக்கம்

கார்ல் டபிள்யூ. எர்ன்ஸ்ட்

தமிழில்

ரமீஸ் பிலாலி

சீர்மை

Scanned with CamScanner

Copyright © Parvardigar Press, © Tamil Translation: Seermai

❖ரகசியங்களின் திரைநீக்கம்: ஒரு ஸூஃபியின் டைரி ❖ஆசிரியர்: ரூஸ்பிஹான் பக்லி ❖ஆங்கில ஆக்கம்: கார்ல் டபிள்யூ. எர்ன்ஸ்ட் ❖ஆங்கிலம் வழி தமிழுக்கு: ரமீஸ் பிலாலி ❖செம்மையாக்கம்: சம்மில் ❖முதல் பதிப்பு: துல்ஹஜ் 1442AH (ஜூலை 2021) ❖வெளியீடு: சீர்மை, சென்னை 600014

❖***Rahasiyangalin Thirainīkkam: Oru Sūfiyin Diary*** ❖Translation of *'Kashf al-Asrār'* by Rūzbihān Baqlī ❖English Translation: Carl W. Ernst ❖Published in English as: *The Unveiling of Secrets: The Diary of Sufi a Master* ❖English to Tamil Translation: Rameez Bilālī ❖ Editing: Sammil ❖ Language: Tamil ❖First Edition: Dhu al-Hijjāh 1442AH (July 2021) ❖Size: Demy ❖Pages: 184 ❖Cover Design: www.dynamisigns.com

❖Published by **Seermai**, No.37/13, Pooram Prakasam Road, Balaji Nagar, Royapettah, Chennai 600014 ❖e-mail: seermainoolveli@gmail.com ❖Phone: 8072123326 ❖Website: www.seermai.com

❖Printed at Jothy Enterprises, No 94/49, Surappa Street, Triplicane, Chennai - 600005

ISBN: 978-81-953493-2-6

Price: ₹200

Scanned with CamScanner

நீருக்குள் மூழ்கிய புத்தகம்

மௌலானா ரூமியின் தந்தை

பஹாவுத்தீன் வலது

தமிழில்: ரமீஸ் பிலாலி

சீர்மை

Scanned with CamScanner

ஸ்ஃபி ஞானி ஒருவரின்

அகமிய உலகமும்

அன்றாட வாழ்வியலும்

சந்திக்கும் புள்ளிகள்...

ஒளிவீசும் நாட்குறிப்புகளின் வடிவில்.

சீதை

₹225 INR

ISBN 978-81-953493-3-3

9 788195 349333

Cover Design: Dynamisigns

Scanned with CamScanner

கோல்மன் பார்க்ஸ்

ஆங்கில மொழிபெயர்ப்பாளர்

பிரபல அமெரிக்கக் கவிஞர். *The Essential Rumi, The Soul of Rumi, Rumi: The Book of Love* முதலிய வெற்றி நூல்களின் ஆசிரியர். ஜார்ஜியா பல்கலையில் முப்பது ஆண்டுகளாக ஆங்கிலமும் கவிதையும் கற்பித்த பேராசிரியர். இப்போது அவர் கவிதைகள் எழுதுதல், வாசித்தல், அரங்கேற்றுதல் ஆகியவற்றில் இயங்கி வருகிறார்.

ஜான் மொய்ன்

ஆங்கில மொழிபெயர்ப்பாளர்

நியூயார்க்கின் நகரப் பல்கலையில் உள்ள பட்டயப் பள்ளியில் மொழியியல் மற்றும் கணினி அறிவியல் துறைகளின் தகைசால் பேராசிரியர். ரூமி கவிதைகளின் மொழிபெயர்ப்புப் பணியில் பல நூல்களுக்கு கோல்மன் பார்க்ஸுடன் பணியாற்றியுள்ளார்.

ரமீஸ் பிலாலி

தமிழ் மொழிபெயர்ப்பாளர்

இயற்பெயர் அ.தௌஃபீக் ரமீஸ். திருச்சிராப்பள்ளி ஜமால் முகம்மது கல்லூரியின் தமிழ்த்துறையில் உதவிப் பேராசிரியர். ரகசிய ரோஜா, சூஃபித்துவக் கோட்பாடுகள், நாளும் வளரும் நபிப்புகழ், சூஃபித்துவப் பார்வையில் கவிக்கோ, இஸ்லாமிய மெய்ஞ்ஞான இலக்கியங்களில் முஹம்மத் (ஸல்), ரூமியின் வைரங்கள், நாடோடி நினைவுகள் ஆகிய நூல்களின் ஆசிரியர்.

Scanned with CamScanner

நீருக்குள் மூழ்கிய புத்தகம்

மௌலானா ரூமியின் தந்தை

பஹாவுத்தீன் வலது

ஆங்கில ஆக்கம்

கோல்மன் பார்க்ஸ் & ஜான் மொய்ன்

தமிழில்

ரமீஸ் பிலாலி

சீர்மை

Scanned with CamScanner

Copyright © Coleman Barks and John Moyne, © Tamil Translation: Seermai

❖நீருக்குள் மூழ்கிய புத்தகம் ❖ஆசிரியர்: பஹாவுத்தீன் வலது ❖ஆங்கில ஆக்கம்: கோல்மன் பார்க்ஸ் & ஜான் மொய்ன் ❖ஆங்கிலம் வழி தமிழுக்கு: ரமீஸ் பிலாலி ❖செம்மையாக்கம்: சம்மில் ❖முதல் பதிப்பு: துல்ஹஜ் 1442AH (ஜூலை 2021) ❖வெளியீடு: சீர்மை, சென்னை 600014

❖*Nīrukkul Mūzhgiya Puthakam* ❖Abridged Translation of *'Maārif'* by Bahāuddīn Walad ❖English Translation: Coleman Barks & John Moyne ❖Published in English as: *The Drowned Book: Ecstatic and Earthy Reflections of Bahauddin, the Father of Rumi* ❖English to Tamil Translation: Rameez Bilālī ❖ Editing: Sammil ❖ Language: Tamil ❖First Edition: Dhu al-Hijjāh 1442AH (July 2021) ❖Size: Demy ❖Pages: 200 ❖Cover Design: www.dynamisigns.com

❖Published by **Seermai**, No.37/13, Pooram Prakasam Road, Balaji Nagar, Royapettah, Chennai 600014 ❖e-mail: seermainoolveli@gmail.com ❖Phone: 8072123326 ❖Website: www.seermai.com

❖Printed at Jothy Enterprises, No 94/49, Surappa Street, Triplicane, Chennai - 600005

ISBN: 978-81-953493-3-3

Price: ₹225

Scanned with CamScanner

தொல்காப்பியம் எழுத்ததிகாரம்

இளம்பூரணர்



பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தொல்காப்பியம்

எழுத்ததிகாரம்

இளம்பூரணம்

பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்,
காஜாமலை, திருச்சி-620 023.
Cell : 96005 35241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : தொல்காப்பியம் - எழுத்ததிகாரம்
ஆசிரியர் : இளம்பூரணர்
பதிப்பாசிரியர் : முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு : 2021
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள் : (iv) + 240 = 244
அச்செழுத்து : 11 புள்ளிகள்
தாள் : மேப்லித்தோ
விலை : ரூ. 200/-
வெளியீடு : இராஜா வெளியீடு
நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்
காஜாமலை, திருச்சிராப்பள்ளி-620 023.
செல் : 9600535241
நூல் கிடைக்குமிடம் : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ஒளி அச்சு : விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No : 978-93-92636-02-8

- *Name of the Book : Tholkappiyam - Ezhuthathikaaram*
- *Author : Elampooranar*
- *Size : 1/8 Demmy*
- *Printing Point : 11*
- *Pages : (iv) + 240 = 244*
- *Edition : 2021*
- *Rate : Rs.200/-*
- *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
- *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*
- *Publisher : Raja Veliyeedu, Trichy-23.*
- *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
- *ISBN No : 978-93-92636-02-8*

சொல்லதிகாரம்
இளம்பூரணருரை

1.	நூன்மரபு	1
2.	மொழிமரபு	17
3.	பிறப்பியல்	38
4	புணரியல்	47
5.	தொகைமரபு	69
6	உருபியல்	91
7.	உயிர்மயங்கியல்	106
8.	புள்ளிமயங்கியல்	151
9.	குற்றியலுகரப் புணரியல்	202

சொல்லதிகாரம்
இளம்பூரணருரை

1
நூன்மரபு

எழுத்துக்களின் பெயரும் முறையும் தொகையும்

1. எழுத்தெனப் படுப
அகரமுத னகர விறுவாய்
முப்ப.·.தென்ப
சார்ந்துவரன் மரபின் மூன்றலங்கடையே.

என்பது சூத்திரம்.

இவ் வதிகாரம் என் நுதலி எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டதோ வெனின், அதிகாரம் நுதலியதூஉம் அதிகாரத்தினது பெயர் உரைப்பவே அடங்கும். அதிகாரம் என்ன பெயர்த்தோ வெனின், எழுத்ததிகாரம் என்னும் பெயர்த்து. எழுத்துணர்த்தினமை காரணத்திற் பெற்ற பெயர் என உணர்க.

எழுத்து எனைத்து வகையான் உணர்த்தினாரோ வெனின், எட்டு வகையானும் எட்டிறந்த பலவகையானும் உணர்த்தினாரென்பது.

அவற்றுள், எட்டுவகையாவன: எழுத்து இனைய என்றலும், இன்ன பெயர வென்றலும், இன்ன முறைமைய வென்றலும், இன்ன அளவின வென்றலும், இன்ன பிறப்பின வென்றலும், இன்ன புணர்ச்சிய வென்றலும், அவற்றுள் தன்மையும் வடிவும் ஆசிரியர் தாம் உணருவரெனினும், நமக்கு உணர்த்தல் அருமையின் ஒழிந்த ஆறுமே இதனுள் உணர்த்தினார் என உணர்க.

இனி, எட்டிறந்த பலவகையாவன: உண்மைத்தன்மையும், குறைவும், கூட்டமும், பிரிவும், மயக்கமும், மொழியாக்கமும், நிலையும், இனமும், ஒன்று பலவாதலும், திரிந்ததன் திரிபது

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

ரூ.200/-

ISBN 978-93-92636-02-8

Published by
RAJA VELIYEEDU
No. 10 (Upstair), Ibrahim Nagar, Khajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023, Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

9 789392 636028

(15).

தொல்காப்பியம் சொல்லதிகாரம்

இளம்பூரணர்



பதிப்பாசிரியர்
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தொல்காப்பியம்

சொல்லதிகாரம்

இளம்பூரணம்

பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு
நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்,
காஜாமலை, திருச்சி-620 023.
Cell : 96005 35241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : தொல்காப்பியம் - சொல்லதிகாரம்
ஆசிரியர் : இளம்பூரணர்
பதிப்பாசிரியர் : முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு : 2021
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள் : (iv) + 232 = 236
அச்செழுத்து : 11 புள்ளிகள்
தாள் : மேப்லித்தோ
விலை : ரூ. 200/-
வெளியீடு : இராஜா வெளியீடு
நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்
காஜாமலை, திருச்சிராப்பள்ளி-620 023.
செல் : 9600535241

நூல் கிடைக்குமிடம் : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242

ஒளி அச்சு : விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No : 978-93-92636-03-5

- *Name of the Book : Tholkappiyam - Sollathikaram*
- *Author : Elampooranar*
- *Size : 1/8 Demmy*
- *Printing Point : 11*
- *Pages : (iv) + 232 = 236*
- *Edition : 2021*
- *Rate : Rs.200/-*
- *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
- *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*
- *Publisher : Raja Veliyeedu, Trichy-23.*
- *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
- *ISBN No : 978-93-92636-03-5*

பொருளடக்கம்

1	கிளவியாக்கம்	1
2	வேற்றுமையியல்	42
3	வேற்றுமை மயங்கியல்	60
4	விளிமரபு	79
5	பெயரியல்	92
6	வினையியல்	108
7	இடையியல்	135
8	உரியியல்	157
9	எச்சவியல்	186

சொல்லதிகாரம்
இளம்பூரணருரை

1
கிளவியாக்கம்

திணையிரண்டு எனல்

1. உயர்திணை என்மனார் மக்கட் சுட்டே
அ.ஃறிணை என்மனார் அவரல பிறவே
ஆயிரு திணையின் இசைக்குமன சொல்லே.

என்பது சூத்திரம்.

இவ்வதிகாரம், சொல்லிலக்கணம் உணர்த்தினமை காரணத்தாற் சொல்லதிகாரம் என்னும் பெயர்த்து.

சொல் என்பது, எழுத்தொடு புணர்ந்து பொருள் அறிவுறுத்தும் ஓசை. அதிகாரம் என்பது முறைமை.

மற்று, அச் சொல் எனை வகையான் உணர்த்தினாரோ வெனின், எட்டு வகைப்பட்ட இலக்கணத்தான் உணர்த்தினான் என்க. அவையாவன: இரண்டு திணை வகுத்து, அத்திணைக்கண் ஐந்து பால் வகுத்து, எழுவகை வழு வகுத்து, எட்டு வேற்றுமை வகுத்து, அறுவகை ஒட்டு வகுத்து, மூன்று இடம் வகுத்து, மூன்று காலம் வகுத்து, இரண்டு இடத்தான் ஆராய்தல்.

இரண்டு திணையாவன : உயர்திணையும், அ.ஃறிணையும்.

ஐந்து பாலாவன:ஒருவன், ஒருத்தி, பலர், ஒன்று, பல என்பன.

எழுவகை வழுவாவன : திணைவழு, பால்வழு, இடவழு, காலவழு, செப்புவழு, வினாவழு, மரபுவழு என்பன.

எட்டு வேற்றுமையாவன: பெயர், ஐ, ஒடு, கு, இன், அது, கண், விளி என்பன.

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

ரூ.200/-

ISBN 978-93-92636-03-5

Published by
RAJA VELIYEEDU
No. 10 (Upstair), Ibrahim Nagar, Khajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023, Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

9 789392 636035

தொல்காப்பியம் பொருளதிகாரம்

இளம்பூரணர்

[பகுதி–1]



பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOKS

தொல்காப்பியம்

பொருளதிகாரம்

(முதல் பகுதி)

இளம்பூரணம்

பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : தொல்காப்பியம் - பொருளதிகாரம் (தொகுதி-1)
ஆசிரியர் : இளம்பூரணர்
பதிப்பாசிரியர் : முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு : 2021
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள் : (iv) + 372 = 376
அச்செழுத்து : 11 புள்ளிகள்
தாள் : மேப்லித்தோ
விலை : ரூ. 300/-
வெளியீடு : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ஒளி அச்சு : விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிடோன் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No : 978-93-91573-00-3

- Name of the Book : Tholkappiyam - Porulathikaaram (Part-1)
- Author : Elampooranar
- Size : 1/8 Demmy
- Printing Point : 11
- Pages : (iv) + 372 = 376
- Edition : 2021
- Rate : Rs.300/-
- Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.
- Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.
- Publisher : Rahman Book Shop, Trichy-23.
- Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.
- ISBN No : 978-93-91573-00-3

பொருளடக்கம்

1.	அகத்திணையியல்	1
2.	புறத்திணையியல்	81
3	களவியல்	179
4.	கற்பியல்	288

பொருளதிகாரம்

இளம்பூரணருரை

1

அகத்திணையியல்

இவ்வதிகாரத்துள், முதற்கண் ஒத்து அகப்பொருள் இலக்கணம் நுதலிற்று.

அகப்பொருள் திணை ஏழ்எனல்

1. கைக்கிளை முதலாப் பெருந்திணை இறுவாய் முற்படக் கிளந்த எழுதிணை என்ப.

இத் தலைச்சூத்திரம் என் நுதலிற்றோ எனின், அகப்பொருள் இத்துணை என வரையறுத்து உணர்த்துதல் நுதலிற்று.

இதன் பொருள்: கைக்கிளை முதலாகப் பெருந்திணை இறுவாய் (ஆக) - கைக்கிளை என்று சொல்லப்படும் பொருள் முதலாகப் பெருந்திணை என்று சொல்லப்படும் பொருள் ஈறாக, எழுதிணை முற்படக் கிளந்த என்ப-எழு பொருள் முற்படக் கூறப்பட்டன என்று சொல்வர்.

முதலா என்பது முதலாக என்னும் பொருள்பட நின்றது; விகாரம் எனினும் அமையும். 'இறுவாயாக' என்பதன்கண் ஆக என்பது எஞ்சி நின்றது. 'எழுதிணையும் முற்படக் கிளந்த' எனற்பாலது மொழிமாறி நின்றது. கிளந்த என்பது கிளக்கப்பட்டன என்னும் பொருள்பட வந்த முற்றுச் சொல். முற்படக் கிளந்த எழுதிணை கைக்கிளை முதலாகப் பெருந்திணை இறுதிய எனினும் இழுக்காது. "முற்படக் கிளந்த" என்றமையான், அவை ஏழும் அகப்பொருள் என்று கூறினாருமாம். அகம் புறம் எனப் பொருளை வரையறுத்தல் இவர் கருத்தாகலின் அன்னதாதல்,

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

ரூ.300/-

ISBN 978-93-91573-00-3

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

9 789391 573003

தொல்காப்பியம் பொருளதிகாரம்

இளம்பூரணர்

[பகுதி-2]



பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOKS

தொல்காப்பியம்

பொருளதிகாரம்

(இரண்டாம் பகுதி)

இளம்பூரணம்

பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தொல்காப்பியம் · பொருளதிகாரம் (தொகுதி-2)
ஆசிரியர்	:	இளம்பூரணர்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு	:	2021
உரிமை	:	பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு	:	டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள்	:	(iv) + 292 = 296
அச்செழுத்து	:	11 புள்ளிகள்
தாள்	:	மேப்லித்தோ
விலை	:	ரூ. 250/-
வெளியீடு	:	RAHMAN BOOK SHOP No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ஒளி அச்சு	:	விஷன் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர்	:	தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No	:	978-93-91573-01-0

- *Name of the Book : Tholkappiyam - Porulathikaaram (Part-2)*
- *Author : Elampooranar*
- *Size : 1/8 Demmy*
- *Printing Point : 11*
- *Pages : (iv) + 292 = 296*
- *Edition : 2021*
- *Rate : Rs.250/-*
- *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
- *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*
- *Publisher : Rahman Book Shop, Trichy-23.*
- *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
- *ISBN No : 978-93-91573-01-0*

பொருளடக்கம்

5.	பொருளியல்	1
6	மெய்ப்பாட்டியல்	40
7	உவமவியல்	76
8	செய்யுளியல்	101
9	உவமவியல்	256

பொருளதிகாரம்
இளம்பூரணருரை

5
பொருளியல்

இவ்வோத்து என்ன பெயர்த்தோ எனின், பொருளியல் என்னும் பெயர்த்து; பொருளியல்பு உணர்த்தினமையாற் பெற்ற பெயர். என்னை பொருளியல்பு உணர்த்தியவாறு எனின், மேற்சொல்லப்பட்ட ஒத்துக்களினும் இனிச் சொல்லும் ஒத்துக்களினும் வரும் பொருளினது தன்மை யுணர்த்துதலிற் பொருளியல் உணர்த்திற்றாம்.

இதனை 'ஒழிபியல்' எனினும் இழுக்காது; அகப்பொருள் புறப்பொருள் என்பன இரண்டு பொருண்மையினும் எஞ்சி நின்றன கூறினமையின்.

தொடர்மொழிக்கண்பொருள் இயயுமாறு

193. இசைதிரிந் திசைப்பினும் இயையுமன் பொருளே அசைதிரிந் திசையா என்மனார் புலவர்.

என்பது சூத்திரம்.

இதன் தலைச் சூத்திரம் என்னுதலிற்றோ எனின், தொடர் மொழிக்கட் பொருள் இயையுமாறு உணர்த்திற்று.

(இ-ள்.) இசைதிரிந்து ஒலிப்பினும் பொருள் இயையும்; அவ்வழி அச்சொற்கு அங்கமாகிய அசை திரிந்தொலியா எ-று.

என்றது, சொல்லொடு சொல் தொடர்வுபடும் வாய்பாட்டான் தொடராது பிறிதொரு வாய்பாட்டான் தொடுப்பினும் பொருட்டொடர்பு

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

ரூ.250/-

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-01-0
9 789391 573010

16

பொருளதிகாரம்

நச்சினார்க்கினியருரை

[பகுதி-1]



பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOKS

பொருளதிகாரம்

நச்சினார்க்கினியருரை

1

பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தொல்காப்பியம் - பொருளதிகாரம் (தொகுதி-1)
ஆசிரியர்	:	நச்சினார்க்கினியர்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு	:	2021
உரிமை	:	பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு	:	டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள்	:	(vi)+314=320
அச்செழுத்து	:	11 புள்ளிகள்
தாள்	:	மேப்லித்தோ
விலை	:	ரூ. 300/-
வெளியீடு	:	RAHMAN BOOK SHOP No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ஒளி அச்சு	:	விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர்	:	தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No	:	978-93-91573-02-7

- *Name of the Book : Porul Athikaram - 1*
- *Author : Natchinaarkiniyar*
- *Compiled by : Dr. M. Sadik Batcha*
- *Size : 1/8 Demmy*
- *Printing Point : 11*
- *Pages : (vi) + 314 = 320*
- *Edition : 2021*
- *Rate : Rs.300/-*
- *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
- *Publisher : Rahman Book Shop, Trichy-23.*
- *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
- *ISBN No : 978-93-91573-02-7*

பொருளடக்கம்

அகத்திணையியல் 1

புறத்திணையியல் 137

பொருளதிகாரம்
நச்சினார்க்கினியருரை

1
அகத்திணையியல்

அகத்திணை ஏழும் இவை எனல்

1. கைக்கிளை முதலாப் பெருந்திணை இறுவாய் முற்படக் கிளந்த எழுதிணை என்ப.

என்பது சூத்திரம்.

நிறுத்த முறையானே பொருளினது இலக்கணம் உணர்த்தினமை பின் இது பொருளதிகாரமென்னும் பெயர்த்தாயிற்று. இது நாண்மீனின் பெயர் நாளிற்குப் பெயராயினாற்போல்வதோர் ஆகுபெயர். பொரு சாவன:- அறம் பொருளின்பமும், அவற்றது நிலையின்மையும், அவற்றினீங்கிய வீடுபேறுமாம். பொருளெனப் பொதுப்படக் கூறவே, அவற்றின் பகுதியாகிய முதல் கரு உரியும், காட்சிப் பொருளும், கருத்துப் பொருளும், அவற்றின் பகுதியாகிய ஐம்பெரும் பூதமும், அவற்றின் பகுதியாகிய இயங்குதிணையும் நிலைத்திணையும், பிறவும் பொருளாம்.

எழுத்துஞ் சொல்லும் உணர்த்தி அச்சொற்றொடர் கருவியாக உணரும் பொருள் உணர்த்தலின், மேலதிகாரத்தோடு இயைபுடைத் தாயிற்று. அகத்திணைக்கண் இன்பமும், புறத்திணைக்கண் ஒழிந்த மூன்று பொருளும் உணர்த்துப. இது வழக்கு நூலாதலிற் பெரும் பான்மையும் நாலவகை வருணத்தார்க்கும் உரிய இல்லறம் உணர்த்திப் பின் துறவறமுஞ் சிறுபான்மை கூறுப. அப்பொருள்கள் இவ்வதிகாரத் தூட் காண்க. பிரிதலினிமித்தங் கூறவே, இன்ப நிலையின்மையுங் கூறிக் 'காமஞ் சான்ற' என்னுங் கற்பியற் சூத்திரத்தான் துறவறமும் கூறினார். வெட்சி முதலா வாகையீறாக அறனும் பொருளும் பயக்கும் அரசியல் கறி, அவற்றது நிலையின்மை காஞ்சியுட் கூறவே, அறனும் பொருளும் அவற்றது

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

₹.300/-

ISBN 978-93-91573-02-7
9 789391 573027

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

பொருளதிகாரம்

நச்சினார்க்கினியருரை

[பகுதி-2]

பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAHMAN BOOKS

பொருளதிகாரம்

நச்சினார்க்கினியருரை

2

பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	தொல்காப்பியம் - பொருளதிகாரம் (தொகுதி-2)
ஆசிரியர்	:	நச்சினார்க்கினியர்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு	:	2021
உரிமை	:	பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு	:	டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள்	:	(vi) + 378 = 384
அச்செழுத்து	:	11 புள்ளிகள்
தாள்	:	மேப்லித்தோ
விலை	:	ரூ. 300/-
வெளியீடு	:	RAHMAN BOOK SHOP No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street), Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ஒளி அச்சு	:	விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர்	:	தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No	:	978-93-91573-07-2

- *Name of the Book : Porul Athikaram - 2*
- *Author : Natchinaarkiniyar*
- *Compiled by : Dr. M. Sadik Batcha*
- *Size : 1/8 Demmy*
- *Printing Point : 11*
- *Pages : (vi) + 378 = 384*
- *Edition : 2021*
- *Rate : Rs.300/-*
- *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
- *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*
- *Publisher : Rahman Book Shop, Trichy-23.*
- *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
- *ISBN No : 978-93-91573-07-2*

பொருளடக்கம்

1. களவியல் 1

2. கற்பியல் 184

3. பொருளியல் 312

பொருளதிகாரம்
நச்சினார்க்கினியருரை

1
களவியல்
களவொழுக்கம் இவ்வியல்பினதெனல்

92. இன்பமும் பொருளும் அறனும் என்றாங்கு
அன்பொடு புணர்ந்த ஐந்திணை மருங்கின்
காமக் கூட்டம் காணுங் காலை
மறைஓர் தேஎத்து மன்றல் எட்டனுள்
துறையமை நல்லியாழ்த் துணைமையோர் இயல்பே.

இவ் வோத்துக் களவு கற்பென்னுங்கைகோள் இரண்டனுள் களவு உணர்த்தினமையிற் களவியலென்னும் பெயர்த்தாயிற்று பிறர்க்குரித் தென்று இரு முதுகுரவரான் கொடை யெதிர்ந்த தலைவியை அவர் கொடுப்பக் கொள்ளாது இருவருங் கரந்த உள்ளத்தோடு எதிர்ப்பட்டுப் புணர்ந்த களவாதலின் இது பிறர்க்குரிய பொருளை மறையிற் கொள்ளுங் களவன்றாயிற்று. இது வேதத்தை "மறைநூல்" என்றாற்போலக் கொள்க.

"களவெனப் படுவது யாதென வினவின்
வளைகெழு முன்கை வளங்கெழு கூந்தல்
முளையெயிற் றமர்நகை மடநல் லோளொடு
தளையவிழ் தண்டார்க் காமன் அன்னோன்
விளையாட் டிடமென வேறுமலைச் சாரல்
மானினங் குருவியொடு கடிந்து விளையாடும்
ஆயமுந் தோழியும் மருவிநன் கறியா
மாயப் புணர்ச்சி என்மனார் புலவர்."

இக்களவைக் 'காமப் புணர்ச்சியும்' (தொல். பொ. 498)என்னுஞ் செய்யுளியற் சூத்திரத்திற் கூறிய நான்கு வகையானும் மேற்கூறுமாறு உணர்க.

இன்பத்திற்குப் பொதுவிலக்கணம் அகத்திணை யியலுட் கூறி அதற்கினமாகிய பொருளும் அறங் கூறும் புறத்திணையை,

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

ரூ.300/-

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-07-2
9 789391 573072

தொல்காப்பியம்
பொருளதிகாரம்-செய்யுளியல்

நச்சினார்க்கினியர்

[பகுதி-3]



பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தொல்காப்பியம்

பொருளதிகாரம்

செய்யுளியல்

(மூன்றாம் பகுதி)

நச்சினார்க்கினியர்

பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு

நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்,
காஜாமலை, திருச்சி-620 023.
Cell : 96005 35241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : தொல்காப்பியம் - பொருளதிகாரம் - செய்யுளியல்
ஆசிரியர் : நச்சினார்க்கினியர்
பதிப்பாசிரியர் : முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு : 2021
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள் : (iv) + 296 = 300
அச்செழுத்து : 11 புள்ளிகள்
தாள் : மேப்லித்தோ
விலை : ரூ. 250/-
வெளியீடு : இராஜா வெளியீடு
நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்
காஜாமலை, திருச்சிராப்பள்ளி-620 023.
செல் : 9600535241

நூல் கிடைக்குமிடம் : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242

ஒளி அச்சு : விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No : 978-93-92636-14-1

❖ *Name of the Book : Tholkappiyam - Porulathikaaram - Seyyuliyal*
❖ *Author : Natchinaarkiniyar*
❖ *Size : 1/8 Demmy*
❖ *Printing Point : 11*
❖ *Pages : (iv) + 296 = 300*
❖ *Edition : 2021*
❖ *Rate : Rs.250 /-*
❖ *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
❖ *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*
❖ *Publisher : Raja Veliyeedu, Trichy-23.*
❖ *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
❖ *ISBN No : 978-93-92636-14-1*

பொருளடக்கம்

8. செய்யுளியல் 1

8

செய்யுளியல்

நச்சினார்க்கினியருரை

செய்யுட்குரிய உறுப்புக்கள்

1. மாத்திரை யெழுத்திய லசைவகை யெனாஅ
யாத்த சீரே யடியாப் பெனாஅ
மரபே தூக்கே தொடைவகை யெனாஅ
நோக்கே பாவே யளவிய லெனாஅத்
திணையே கைகோள் கூற்றுவகை யெனாஅக்
கேட்போர் களனே காலவகை யெனாஅப்
பயன் மெய்ப்பா டெச்சவகை யெனாஅ
முன்னம் பொருளே துறைவகை யெனாஅ
மாட்டே வண்ணமோ டியாப்பியல் வகையின்
ஆறுதலை யிட்ட வந்நா லைந்தும்
அம்மை யழகு தொன்மை தோலோ
விருந்தே யியைபே புலனே யிழைபெனாப்
பொருந்தக் கூறிய வெட்டொடுந் தொகைஇ
நல்லிசைப் புலவர் செய்யு ளுறுப்பென
வல்லிதிற் கூறி வகுத்துரைத் தனரே.

என்பது சூத்திரம். இவ்வோத்து செய்யுளது இலக்கணம் உணர்த்தினமையிற் செய்யுளியல் என்னும் பெயர்த்து: எனவே இவ்வோத்து நுதலியது செய்யுளிலக்கணமாயிற்று.

பாயிரத்துள் 'வழக்குஞ் செய்யளு மாயிரு முதலி, னெழுத்துஞ் சொல்லும் பொருளும் ஆராய்வல்' என்றமையான் இதற்கு முன்னர்க்கூறிய அதிகாரங்களிலும் இவ்வதிகாரத்தும் எல்லாம் வழக்கிற்குஞ் செய்யுட்கும் வேண்டுவன கூறி, அவ்விரண்டும் பற்றிச் செய்யுள் நிகழுமாதலான் அச் செய்யுட்குரிய இலக்கணத்தை யெல்லாம் இவ்வோத்தினுள் தொகுத்துக்

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

ரூ.250/-

ISBN 978-93-92636-14-1

Published by
RAJA VELIYEEDU
No. 10 (Upstair), Ibrahim Nagar, Khajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023, Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

9 789392 636141

(19)

தொல்காப்பியம் சொல்லதிகாரம்

சேனாவரையர்



பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தொல்காப்பியம்

சொல்லதிகாரம்

சேனாவரையர்

பதிப்பாசிரியர்
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

இராஜா வெளியீடு
எண்.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்,
காஜாமலை, திருச்சி-620 023.
Cell : 96005 35241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	சொல்லதிகாரம்
ஆசிரியர்	:	சேனாவரையர்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு	:	2021
உரிமை	:	பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு	:	டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள்	:	(vi) + 322 = 328
அச்செழுத்து	:	11 புள்ளிகள்
தாள்	:	மேப்லித்தோ
விலை	:	ரூ. 300/-
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர் காஜாமலை, திருச்சிராப்பள்ளி-620 023. செல் : 9600535241

நூல் கிடைக்குமிடம் : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242

ஒளி அச்சு	:	விஷ்ணு கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர்	:	தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No	:	978-93-92636-15-8

- *Name of the Book : Solathikaram*
- *Author : Senaavaraiyar*
- *Compiled by : Dr. M. Sadik Batcha*
- *Size : 1/8 Demmy*
- *Printing Point : 11*
- *Pages : (vi) + 322 = 328*
- *Edition : 2021*
- *Rate : Rs.300/-*
- *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy-23.*
- *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
- *ISBN No : 978-93-92636-15-8*

உள்ளுறை

1.	கிளவியாக்கம்	1
2.	வேற்றுமையியல்	66
3.	வேற்றுமை மயங்கியல்	93
4.	விளிமரபு	119
5.	பெயரியல்	134
6.	வினையியல்	164
7.	இடையியல்	212
8.	உரியியல்	239
9.	எச்சவியல்	261

தொல்காப்பியம்

சொல்லதிகாரம்

சேனாவரையருரை

தன்தோள் நான்கின் ஒன்றுகைம் மிகூஉங்
களிறுவளர் பெருங்கா டாயினும்
ஒளிபெரிது சிறந்தன்று அளியவென் நெஞ்சே.

ஆதியில் தமிழ்நூல் அகத்தியர்க் குணர்த்திய
மாதொரு பாகனை வழுத்துதும்
போதமெய்ஞ் ஞான நலம்பெறற் பொருட்டே.

தவளத் தாமரைத் தாதார் கோயில்
அவளைப் போற்றுதும் அருந்தமிழ் குறித்தே.

சந்தனப் பொதியத் தடவரைச் செந்தமிழ்ப்
பரமா சாரியன் பதங்கள்
சிரமேற் கொள்ளுந் திகழ்தரற் பொருட்டே.

1. கிளவியாக்கம்

(எழுத்துக்கள் பொருள் தரும் முறையில் சொற்களாகும் வகை உணர்த்துவது.)

1. திணை

உயர்திணையும் அஃறிணையும்

1. உயர்திணை யென்மனார் மக்கட் சுட்டே
அஃறிணை யென்மனார் அவரல பிறவே
ஆயிரு திணையின் இசைக்குமன சொல்லே.

நிறுத்தமுறையானே[1] சொல்லுணர்த்திய எடுத்துக் கொண்டார்; அதனால் இவ்வதிகாரம், சொல்லதிகார மென்னும் பெயர்த்தாயிற்று.

சொல்லாவது எழுத்தோடு ஒருபுடையான் ஒற்றுமை-யுடைத்தாய்ப் பொருள் குறித்து வருவது. உரையாசிரியரும் எழுத்தாதல் தன்மையோடு புணர்ந்து என்பார் 'எழுத்தொடு

1. நிறுத்த முறையாலது: முந்துநூலுள் நிறுத்த முறை.

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

ரூ. 300/-

Published by
RAJA VELIYEEDU
No. 10 (Upstair), Ibrahim Nagar, Khajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023, Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-15-8
9 789392 636158

20

தொல்காப்பியம் சொல்லதிகாரம்

தெய்வச்சிலையார்



பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தொல்காப்பியம்
சொல்லதிகாரம்

தெய்வச்சிலையார்

பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

Raja Veliyeedu

இராஜா வெளியீடு

நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்,
காஜாமலை, திருச்சி-620 023.
Cell : 96005 35241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : தொல்காப்பியம் - சொல்லதிகாரம்
ஆசிரியர் : தெய்வச்சிலையார்
பதிப்பாசிரியர் : முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு : 2021
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள் : (iv) + 264 = 268
அச்செழுத்து : 11 புள்ளிகள்
தாள் : மேப்லித்தோ
விலை : ரூ. 200/-
வெளியீடு : இராஜா வெளியீடு
நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்
காஜாமலை, திருச்சிராப்பள்ளி-620 023.
செல் : 9600535241

நூல் கிடைக்குமிடம் : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242

ஒளி அச்சு : விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No : 978-93-92636-17-2

- *Name of the Book : Tholkappiyam - Sollathikaaram*
- *Author : Deivachilaiyaar*
- *Size : 1/8 Demmy*
- *Printing Point : 11*
- *Pages : (iv) + 264 = 268*
- *Edition : 2021*
- *Rate : Rs.200/-*
- *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*

- *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*

- *Publisher : Raja Veliyeedu, Trichy-23.*
- *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
- *ISBN No : 978-93-92636-17-2*

சொல்லதிகாரம்
தெய்வச்சிலையம்

பொருளடக்கம்

1.	கிளவியாக்கம்	1
2.	வேற்றுமையியல்	43
3.	வேற்றுமை மயங்கியல்	67
4.	விளிமரபு	90
5.	பெயரியல்	105
6.	வினையியல்	129
7	இடையியல்	164
8	உரியியல்	191
9	எச்சவியல்	220

சொல்லதிகாரம்
தெய்வச்சிலையம்

1
கிளவியாக்கம்

திணை இரண்டு

1. உயர்திணை என்மனார் மக்கட் சுட்டே
அ∴றிணை என்மனார் அவரல பிறவே
ஆயிரு திணையின் இசைக்குமன சொல்லே.

என்பது சூத்திரம்.

இவ்வதிகாரம் என்ன பெயர்த்தோ வெனின், மேற்சொல்லப்பட்ட எழுத்தினா னியன்று பொருளறிவிக்குஞ் சொற்களைப் பாகுபடுத்துதலாற், சொல்லதிகாரம் என்னும் பொய்த்து. அ∴தியாங்கனம் உணர்த்தினாரெனின், சொற்களைப் பொருணிலைமை நோக்கித் தொடர்மொழி, தனிமொழி யென இருவகைப்படுத்து, அத்தொடர்மொழியை அல்வழித் தொடர், வேற்றுமைத்தொடரென இருவகைப்படுத்து, அவ்விருவகைத் தொடரும் செப்பும் வினாவுமாக நிகழ்தலான், அவற்றை வழுவாமற் கூறுதற்காக முற்படச் சொன்னிலைமையாற் பொருளை யுயர்திணை ய∴றிணையென இருவகைப்படுத்து, அவ்வுயர்திணை யுணர்த்துஞ் சொற்களை ஒருவனை யறியுஞ் சொல், ஒருத்தியை யறியுஞ் சொல், பலரையறியுஞ் சொல்லென மூவகைப்படுத்து, அ∴றிணையுணர்த்துஞ் சொற்களை ஒன்றனையறியுஞ் சொல் பலவற்றை யறியுஞ் சொல்லென இருவகைப்படுத்த... எவ்வகைப்பட்ட சொல்லும் (பெயர்ச்சொல்லும்) பெயர்ச் சொற்கண்ணும் வினைச் சொற்கண்ணும் வருதலிற் (பெயராற் பாலறியப்படுஞ் சொல்லினாலும்?) அமைக்க வேண்டும் சொற்களை எடுத்தோதி, அதன்பின் வேற்றுமைத் தொடர் கூறுவார் மயங்கா மரபினவாகி வருவன எழுவகை வேற்றுமையுணர்த்தி, அதன்பின் அவ் வேற்றுமைக்கண் மயங்குமாறு உணர்த்தி, அதன்பின்

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

ரூ.200/-

Published by
RAJA VELIYEEDU
No. 10 (Upstair), Ibrahim Nagar, Khajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023, Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-92636-17-2
9 789392 636172

தொல்காப்பியம் சொல்லதிகாரம்

கல்லாடம்

புதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தொல்காப்பியம்

சொல்லதிகாரம்

கல்லாடம்

பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி-620 020.

இராஜா வெளியீடு
நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்,
காஜாமலை, திருச்சி-620 023.
Cell : 96005 35241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : தொல்காப்பியம் - சொல்லதிகாரம்
ஆசிரியர் : கல்லாடர்
பதிப்பாசிரியர் : முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு : 2021
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள் : (iv) + 212 = 216
அச்செழுத்து : 11 புள்ளிகள்
தாள் : மேப்லித்தோ
விலை : ரூ. 150/-
வெளியீடு : இராஜா வெளியீடு
நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்
காஜாமலை, திருச்சிராப்பள்ளி-620 023.
செல் : 9600535241

நூல் கிடைக்குமிடம் : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242

ஒளி அச்சு : விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No : 978-93-92636-18-9

- *Name of the Book : Tholkappiyam - Sollathikaram*
- *Author : Kallaadar*
- *Size : 1/8 Demmy*
- *Printing Point : 11*
- *Pages : (iv) + 212 = 216*
- *Edition : 2021*
- *Rate : Rs. 150/-*
- *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
- *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*
- *Publisher : Rahman Book Shop, Trichy-23.*
- *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
- *ISBN No : 978-93-92636-18-9*

பொருளடக்கம்

1.	கிளவியாக்கம்	1
2.	வேற்றுமையியல்	61
3.	வேற்றுமை மயங்கியல்	88
4.	விளிமரபு	112
5.	பெயரியல்	127
6.	வினையியல்	151
7.	இடையியல்	205

சொல்லதிகாரம்

கல்லாடனார் விருத்தியுரை

1

கிளவியாக்கம்

திணை இரண்டு எனல்

1. உயர்திணை யென்மனார் மக்கட் சுட்டே
அ·றிணை யென்மனார் அவரல பிறவே
ஆயிரு திணையின் இசைக்குமன சொல்லே

என்பது சூத்திரம்.

இவ்வதிகாரம் என்னுதலி யெடுத்துக்கொள்ளப்பட்டதோ வெனின், அதிகாரம் நுதலியதூஉம் அதிகாரத்தினது பெயருரைப்பவே விளங்கும். இவ்வதிகாரம் என்ன பெயர்த்தோ வெனின் சொல்லதிகாரம் என்னும் பெயர்த்து. அ·து இடுகுறியோ காரணக்குறியோ வெனின், காரணக் குறி. என்னை காரணம் எனின், சொல்லுணர்த்தினமை காரணத்தின் என்பது. என்னை? கிளவியாக்கம் எழுவாயாக, எச்சவியலிறுதியாகக் கிடந்து ஒன்பது ஒத்துக்களுள்ளும் சொல்லின்கட் கிடந்த விகற்பமெல்லாம் ஆராய்ந்தார் எனக் கொள்க.

அதிகாரம் என்றதன் பொருண்மை என்னையெனின் முறைமை. அவ்வோத்துக்களுள்ளும் எனைத்துவகையான் உணர்த்தினாரோவெனின் எட்டு வகைப்பட்ட இலக்கணத்தான் உணர்த்தினார் என்பது. அவையுணரச் சொல்லுணர்ந்தானாம்.

அவை யாவையெனின் இரண்டு திணைவகுத்து, அத்திணைக்கண் ஐந்து பால் வகுத்து, ஏழுவழு வகுத்து, எட்டு வேற்றுமை வகுத்து, ஆறு தொகை வகுத்து, மூன்று இடம் வகுத்து, மூன்று காலம் வகுத்து, இரண்டிடத்தான் ஆராய்ந்தாராம் என்பது.

சொல்லிற்கிலக்கணமாமாறு என்னையோவெனின் இன்மை முகத்தானும் உண்மை முகத்தானும் அமைந்த இலக்கணமா மென்றுணர்க.

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

ரூ.150/-

ISBN 978-93-92636-18-9

Published by
RAJA VELIYEEDU
No. 10 (Upstair), Ibrahim Nagar, Khajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023, Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

தொல்காப்பியம் பொருளதிகாரம்

பேராசிரியம்



பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

RAJA VELIYEEDU

தொல்காப்பியம்

பொருளதிகாரம்

பேராசிரியம்

பதிப்பாசிரியர்
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
இணைப்பேராசிரியர்
முதுகலை & தமிழாய்வுத் துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020.

இராஜா வெளியீடு
நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர்,
காஜாமலை, திருச்சி-620 023.
Cell : 96005 35241

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர்	:	பொருளதிகாரம்
ஆசிரியர்	:	பேராசிரியர்
பதிப்பாசிரியர்	:	முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
பதிப்பு	:	2021
உரிமை	:	பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு	:	டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள்	:	(vi) + 566 = 572
அச்செழுத்து	:	11 புள்ளிகள்
தாள்	:	மேப்லித்தோ
விலை	:	ரூ. 400/-
வெளியீடு	:	இராஜா வெளியீடு நெ.10, மேல் தளம், இப்ராஹிம் நகர் காஜாமலை, திருச்சிராப்பள்ளி-620 023. செல் : 9600535241

நூல் கிடைக்குமிடம் : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242

ஒளி அச்சு	:	விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர்	:	தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No	:	978-93-92636-19-6

- *Name of the Book : Poorulathikaram*
- *Author : Perrasiriyar*
- *Compiled by : Dr. M. Sadik Batcha*
- *Size : 1/8 Demmy*
- *Printing Point : 11*
- *Pages : (vi) + 566 = 572*
- *Edition : 2021*
- *Rate : Rs.400/-*
- *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
- *Publishers : Raja Veliyeedu, Trichy-23.*
- *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
- *ISBN No : 978-93-92636-19-6*

பொருளடக்கம்

மெய்ப்பாட்டியல் 1

உவமவியல் 63

செய்யுளியல் 121

மரபியல் 450

பொருளதிகாரம்
பேராசிரியம்

மெய்ப்பாட்டியல்

மெய்ப்பாடு பிறர் வேண்டுமாற்றான் இத்துணைப் பகுதிப்படும் எனல்

249 பண்ணைத் தோன்றிய எண்ணான்கு பொருளுங்
கண்ணிய புறனே நானான் கென்ப.

என்பது சூத்திரம். இவ்வோத்து என்ன பெயர்த்தோவெனின் மெய்ப்பாட்டியல் என்னும் பெயர்த்து, மெய்ப்பாடென்பன சில பொருள் உணர்த்தினமையின் அப்பெயர்த்தாயிற்று. இதனானே ஒத்து நுதலியதூஉம் மெய்ப்பாடு உணர்த்துதலென்பது பெற்றாம். மெய்ப்பாடென்பது பொருட்பாடு. அ·.தாவது, உலகத்தார் உள்ள நிகழ்ச்சி ஆண்டு நிகழ்ந்தவாறே புறத்தார்க்குப் புலப்படுவதோர் ஆற்றான் வெளிப்படுதல் அதனது இலக்கணங் கூறிய ஒத்தும் ஆகுபெயரான் மெய்ப்பாட்டியல் என்றாயிற்று. மேலோத்தினோடு இவ்வோத்தினிடை இயைபு என்னையோவெனின், மேலை ஒத்துக்களுட் கூறப்படும் ஒழுகலாற்றிற்கும், 'காட்டலாகாப் பொருள்' (தொல். பொருள்.247) என்றவற்றிற்கும் எல்லாம் பொதுவாகிய மனக்குறிப்பு இவையாகலின் இவற்றை வேறுகொண்டு ஓரினமாக்கி மெய்ப்பாட்டியலென வேறோர் ஒத்தாக வைத்தமையானே எல்லாவற்றோடும் இயைபுடைத்தென்பது. இதன் தலைச்சூத்திரம் என்னுதலிற்றோவெனின், அம்மெய்ப்பாடு பிறர் வேண்டுமாற்றான் இத்துணைப் பகுதிப்படுமென்று உணர்த்துதல் நுதலிற்று.

(இ-ள்.) பண்ணைத் தோன்றிய எண்ணான்கு பொருளும் - முடியுடை வேந்தருங் குறுநிலமன்னரும் முதலாயினோர் நாடக மகளிர் ஆடலும் பாடலுங் கண்டுங் கேட்டுங் காமம் நுகரும் இன்ப விளையாட்டி னுள் தோன்றிய முப்பத்திரண்டு பொருளும் கண்ணிய புறனே நானான்கு என்ப-அவை கருதிய பொருட் பகுதி பதினாறாகி அடங்கும், நாடக நூலாசிரியர்க்கு எ-று.

அது முதனூலை நோக்கிக் கூறியவாறு போலும்.

தொல்காப்பியம், நன்னூல் என்ற இரண்டும் உலக மொழிகளில் மூத்த மொழியாகிய தமிழ்மொழிக்கு இன்றியமையாத இரண்டு அணிகலன்கள் ஆகும். இந்த இரண்டு அணிகலன்களையும் பலர் உரை எழுதி, பதிப்பித்து மேன்மேலும் மெருகூட்டி அழகுபடுத்தியுள்ளனர். மூத்தோர் வழி நின்று என்னால் இயன்ற வழியில் நானும் தமிழின் இரண்டு அணிகலன்களையும் பதிப்பு என்ற வழியில் அழகுபடுத்தியுள்ளேன். தமிழ்கூறும் நல்லுலகம் இந்த அழகை வரவேற்கும், ஏற்றுக்கொள்ளும்.

அன்புடன்
மு.சாதிக்பாட்சா
திருச்சிராப்பள்ளி - 620 020

ரூ.400/-

Published by
RAJA VELIYEEDU
No. 10 (Upstair), Ibrahim Nagar, Khajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023, Tamil Nadu, India.
Mobile : 9600535241
Website : www.rajapublications.com

ISBN 978-93-97636-19-6
9 789392 636196



இந்நூலின் ஆசிரியர் நி.அமிருதீன் ஹசனி M.A., M.Phil., NET., C.L.I.S., A.U., (Ph.D) அவர்கள் ஜமால் முகமது கல்லூரி தமிழாய்வுத்துறை தன்னிதிப் பிரிவில் பணியாற்றி வருகிறார்.

இவர் 1996-இல் கோபிச்செட்டிப்பாளையம் அரசு பள்ளியில் மேல்நிலைக் கல்வியைப் நிறைவுசெய்தார். 1996-2001இல் பள்ளப்பட்டி ஜாமிஆ அல் உஸ்வத்துல் ஹஸனா ஷரியத் கல்லூரியில் ஆலிம் பட்டமும், திருச்சி பாரதிதாசன் பல்கலைக்கழத்தில் அப்ழலுல் உலமா பட்டத்தையும் ஒரு சேரப் பெற்றவர். பின் பத்தாண்டுகள் கோவையில் உள்ள பள்ளிவாசலில் இமாமாகவும் பணியாற்றியுள்ளார். அதன்பிறகு ஐந்தாண்டுகள் கோவை எஸ். எஸ்.குளம் அஞ்சலகத்தில் தற்காலிக அஞ்சல் ஊழியராக பணிபுரிந்துள்ளார். அஞ்சல் வழியில் அண்ணாமலைப் பல்கலைக்கழகத்தில் தமிழ் இளங்கலை, முதுகலைப் பட்டமும், கோவை எஸ்.என்.எஸ்.இராஜலட்சுமி கலை அறிவியல் கல்லூரியில் ஆய்வியல் நிறைஞர் (M.Phil) பட்டமும் பெற்றுள்ளார்.

கலை இலக்கியப் போட்டிகளில் பள்ளி பருவத்திலிருந்தே பல பரிசுகளைப் பெற்ற இவர், கடந்த ஆண்டு புதுவை அருங்காட்சியகம் சார்பில் நடத்தப்பட்ட தேசிய அளவிலான சிறுகதைப் போட்டியில் பொதுப்பிரிவில் 'செல்வி என்ற நர்ஸக்கா' என்ற சிறுகதைக்காக முதல் பரிசினைப் பெற்றுள்ளார்.

தமிழ்ச் சுடர் விருது, தமிழ் இலக்கிய வித்தகர் விருது, ஆளுமை ஆசிரியர் விருது, கலாம் அறிவு மாமணி விருது ஆகியவற்றைப் பெற்றுள்ள இவர் பல்வேறு பள்ளி, கல்லூரிகளில் சுயமுன்னேற்ற உரையாற்றி வருகிறார். கதை, கவிதை, கட்டுரை, இலக்கியம், செய்தி வாசிப்பு, மௌன நடிப்பு, தனிநபர் நடிப்பு என பல துறைகளில் பங்காற்றி வருகிறார். யோகாவில் உலக சாதனைகளை நிகழ்த்த முயற்சி செய்து வருகிறார்.

ISBN No.:
978-93-92351-02-0
9 789392 351020

தொடர்புக்கு: 93629 40095
amirdeen71@gmail.com

இலைகளின் மௌனம் கவிதைகளாய்...



நி.அமிருதீன்

இலைகளின் மௌனம் கவிதைகளாய்...

நி.அமிருதீன்
உதவிப் பேராசிரியர்,
தமிழாய்வுத்துறை (தன்னிதி)
ஜமால் முகமது கல்லூரி, திருச்சி - 20

நூல் விவரம்

நூலின் பெயர் : **இலைகளின் மௌனம் கவிதைகளாய்...**

ஆசிரியர் : நி.அமிருதீன்

உரிமை : ஆசிரியருக்கே

நூல் வகை : கவிதை

முதல் பதிப்பு : 2021

பக்கங்கள் : 88

விலை : ரூ.50\-

வெளியீடு : **நி.அமிருதீன்,** உதவிப் பேராசிரியர்
திருச்சி.
தொடர்புக்கு: 93629 40095

அச்சிட்டோர் : **நியூஸ்மேன் பப்ளிகேஷன்ஸ்,**
மதுரை - 625 020
போன்: 0452-4396667.

ISBN No. : 978-93-92351-02-0

Dr. A.K.காஜா நஜிமுதீன்
செயலர் மற்றும் தாளாளர்
ஜமால் முகமது கல்லூரி, திருச்சி.



வாழ்த்துரை

தென்னகத்தின் அலிகார் என்று மக்களால் அழைக்கப்படக்கூடிய திருச்சிராப்பள்ளி ஜமால் முகமது கல்லூரி மாணவர்களுக்கு உயர் கல்வியை பயிற்றுவிப்பதுடன் அவர்களின் தனித்தன்மை, ஆற்றலை அறிந்து வெளிக்கொணருகிறது. கல்லூரியின் பேராசிரியப் பெருமக்கள் சிறந்த கல்வியாளர்களாகவும், ஆய்வாளர்களாகவும், படைப்பாளர்களாகவும், பன்முகத் திறன் கொண்டவர்களாகவும் செயல்பட்டு வருகின்றனர்.

இவ்வகையில் நம் கல்லூரியின் தமிழாய்வுத் துறையில் உதவிப் பேராசிரியராகப் பணிபுரியும் நி.அமிருதீன் அவர்கள் "இலைகளின் மௌனம் கவிதைகளாய்" என்றொரு கவிதை நூலை வெளியிடுகிறார். இவருடைய கவிதைகள் வாழ்க்கையின் சில தருணங்களை நினைவு படுத்துவனவாகவும், நினைத்து மகிழத்தக்கனவாகவும் உள்ளன. இதுபோன்று இன்னும் இவர் பலநூறு படைப்புகளை வெளியிட இறைவனை இறைஞ்சுகிறேன். கவிஞருக்கு எனது பாராட்டுக்கள்.

ஹாஜி.எம்.ஜே. ஜமால் முகமது
பொருளாளர்
ஜமால் முகமது கல்லூரி, திருச்சி.



வாழ்த்துரை

எல்லாம் வல்ல இறைவனின் திருவருளால் 70 ஆண்டு காலமாக அறிவுப் பணி ஆற்றி வரும் எம் கல்லூரியின் பெருந்துறைகளுள் ஒன்று தமிழாய்வுத் துறை. மிகச் சிறந்த தமிழ் அறிஞர் பெருமக்கள் அணி செய்த, செய்து வருகின்ற அழகிய துறை எனக்கூறுவது மிகப் பொருத்தமானது. "பானைச் சோற்றுக்கு ஒரு சோறு பதம்" என்பது போல் இக்கல்லூரி ஈன்றெடுத்த, இருமுறை சாகித்திய அகாடமி விருதை வென்றெடுத்த கவிஞர் சிற்பி அவர்களே சாட்சி.

கதை, கவிதை, இலக்கியம் என பல்வேறு பிரிவுகளிலும், நம் பேராசிரியர்கள் தாமும் முன்னேறி, நம் மாணாக்கர்களையும் முன்னேற்றி வருகின்றனர். தமிழாய்வுத் துறையின் சுயநிதிப் பிரிவில் பணியாற்றும் உதவிப் பேராசிரியர் நி.அமிருதீன் எழுதிய "இலைகளின் மௌனம் கவிதைகளாய்" என்ற கவிதைத் தொகுப்பை வாசித்தேன். அத்தனையும் வாசித்து விட்டு கடந்து போகாமல், சிந்திக்க வைக்கின்ற கவிதைகளாக மிளிர்கின்றன. இது போன்று இன்னும் பல நூறு நூல்களை இயற்றி தமிழாய்வுத் துறைக்கு மேலும் மேலும் பெருமை சேர்க்க விழைகிறேன். இறையருள் துணை நிற்க.

முனைவர் **எஸ். இஸ்மாயில் முகைதீன்**
முதல்வர்
ஜமால் முகமது கல்லூரி, திருச்சி



வாழ்த்துரை

எங்கள் கல்லூரியில் ஏறக்குறைய 12,000 மாணவ, மாணவியர் பயின்று வருகின்றனர். 500க்கும் மேற்பட்ட பேராசிரிய, பேராசிரியைகள் பணியாற்றி வருகின்றனர். இறையருட் கவிமணி கா. அப்துல் கபூர், பெரும்புலவர் டாக்டர். சி. நயினார் முகம்மது போன்ற பெருமக்கள் பணியாற்றிய, பாரம்பரியம்மிக்க தமிழ்த் துறையானது 1951 முதல் இயங்கி வருகிறது.

இன்றைக்கு இத்துறையில் அரசு உதவி பெறும் பிரிவு மற்றும் தன்னிதிப்பிரிவில் முப்பத்தி ஆறு பேராசிரியப் பெருமக்கள் பணியாற்றி வருகின்றனர். ஆய்வு, நூலாக்கம், பதிப்பு, படைப்பு என பல தளங்களிலும் சாதனை புரிந்து வருகிறது நம் தமிழாய்வுத் துறை. அவ்வரிசையில் கவிஞர் பேராசிரியர் நி. அமிருதீன் அவர்கள் சிறந்த படைப்பாளராகவும், பண்பாளராகவும் திகழ்ந்து வருகிறார்.

உலக அருங்காட்சியக நாளினை முன்னிட்டு, 18.05.2020 அன்று தேசிய மரபு அறக்கட்டளையின் புதுவை அருங்காட்சியகம் நடத்திய தேசிய அளவிலான சிறுகதைப் போட்டியில் இவர் முதல் பரிசினைப் பெற்றுள்ளார். இவரின் "இலைகளின் மௌனம் கவிதைகளாய்" என்ற நூலை வாசித்தேன். அவர் பார்த்த, படித்த, பாதித்த நிகழ்வுகள் அவருள் படிந்து கிடந்த கவி வடிவங்களாக வெளிப்பட்டுள்ளதை எண்ணி மகிழ்ந்தேன். கவிஞருக்குப் பாராட்டுகளும் வாழ்த்துகளும்.

முனைவர் **அ. சையத் ஜாகீர் ஹுசன்,**
இணைப்பேராசிரியர்–தலைவர் (பொ),
கலைப்புல முதன்மையர்,
முதுகலை–தமிழாய்வுத்துறை,
ஜமால்முகமதுகல்லூரி (தன்னாட்சி), திருச்சி.



அணிந்துரை

எங்கள் வாழ்வும் எங்கள் வளமும் மங்காதத் தமிழென்று சங்கே முழங்கு!

கவிதை என்பது மொழிக்குள் இயங்கும் வேறொரு மொழி;

மௌலானா நி.அமிருதீன் அவர்கள் அந்தக் கவிதை மொழியைச் சிக்கெனப் பிடித்திருக்கிறார். கவிஞர் எம்கல்லூரியில் பணிக்குச் சேர்ந்த சில நாட்களிலேயே பலரின் இதயத்தில் நாற்காலியிட்டு அமர்ந்தவர். சொல்லில் தெளிவு; செயலில் நேர்த்தி; நடத்தையில் செம்மை இணைந்திட்ட உருதான் கவிஞரின் உரு.

அமிருதீன் அவர்கள் அரிதின் முயன்று இக்கவிதைத் தொகுப்பைக் கொணர்ந்திருக்கிறார். உழைப்பின் பெருமை தொகுப்பில் நேர்த்தியாய்த் தெரிகிறது. ‘‘இலைகளின் வேலை நிறுத்தம் கோடைகாலம்” என்ற வரிகளில் கவிஞனுக்குரிய முதிர்ச்சி தென்படுகிறது.

“என் உடலை இழுத்துவந்து
இறையில்லத்தில்
நிற்கவைத்த எனக்கு
என்
உள்ளத்தை இழுத்துவர
முடியவில்லையே?”

என்ற கவியின் ஏக்கப் பெருமூச்சு

"சினமிறக்கக் கற்றாலும் சித்தியெல்லாம் பெற்றாலும்
மனமிறக்கக் கல்லார்க்கு வாயேன் பராபரமே"

என்ற தாயுமானவரின் பராபரக் கன்னியை நினைவூட்டுகிறது. கவிஞர் அவர்கள் சின்னச் சின்னதாய்ப் பெருங் கவிதையைப் பெய்திருக்கிறார்.

"வந்ததும்
தெரியவில்லை
போனதும்
தெரியவில்லை
சம்பளம்"

என்ற கவிதையின் சில வரிகள் நடுத்தர மக்களின் வலியை நம்மனதில் கடத்துகிறது. 'ஹைக்கூ' என்ற தலைப்பில் எழுதிய 'ஹைக்கூவை' என்னால் இயலாமையாய்ப் பார்க்க முடியவில்லை. இயல்பாய் 'கவி' ஆனதாய்த்தான் எண்ணுகிறேன்.

'கற்கக்கற்கத்தான் கல்லாமை தெரியும்' என்ற உயர் சிந்தனையை 'ஞானம்' என்னும் கவிதையில் துளிகளாய்ச் சிந்தியிருக்கிறார் ஆசிரியர். ஹிரோஷிமாவும் சில அணுகுண்டுகளும் என்ற கவிதை படிப்பவருக்கு 'வலியை' உண்டாக்கும் என்பதைவிட 'வடுவை' உண்டாக்கும் என்பதே பொருத்தமாய் இருக்கும்.

"தலையிலிருந்து
விடுதலைபெற்று
வீதிக்குவந்த சிலரது
மூளைகள்!
சிதிலமாய்!!!"

'அழகு' என்னும் கவிதையில் கவித்துவத்தையும் தத்துவத்தையும் குழைத்து வழங்கிய பாங்கு பாராட்டிற்குரியது. 'கலைமாமணி தி.மு.அப்துல்காதர்' என்ற கவிதை தி.மு. அவர்களின் உருவத்தையும் உள்ளடக்கத்தையும் ஒருசேரக் காட்டுகிறது.

தேர்தல் வரும்போது தெருக்கள் நவீனமாவதைப் பகடியாய் நம் மனதில் பதிய வைத்திருக்கிறார். 'முயற்சி' கவிதையின் வடிவம் புதுமுயற்சி. அணியிலக்கணம் பேசும் 'மாலைமாற்று' என்னும் இலக்கணத்தைப் புதுக்கவிதையில் புகுத்திப் புதுமை செய்திருக்கிறார்.

"திடீரென
ஏழைகளுக்கு
உதவிய
அரசியல்வாதிகள்
அட
இடைத்தேர்தல்"

என்னும் கவிதை அரசியல்வாதிகளின் போலி முகத்திரையைக் கிழிப்பதுடன் நம்மையும் 'அட!' எனச் சொல்ல வைக்கிறது.

"சமூகத்தின்
எக்ஸ்ரேகாப்பி
செய்தித்தாள்கள்..."
மற்றும்
"ஆறேநாளில்
அற்புதவிளைச்சல்
மொட்டைத்தலையில்
முடி"
மற்றும்
"ஆண்ஆய்வாளருக்கும்
பிரசவவலி
வைவாஃபீலிங்"

போன்ற ஹைக்கூக்களும் தொகுப்பில் மிளிர்கின்றன. 'ஆழ்துளை அவலம்' கவிஞரின் மானுட நேயத்தையும் சமூகப் பார்வையையும் நமக்குக் காட்சிப்படுத்துகிறது.

"மணலைத் திருடித்திருடி ஆறுகளை எலும்புக் கூடாக்கினர்"; "கையில் ஏந்த முடியாத பூங்கொத்து மரம்" என்ற கவிதை வரிகள் கவிஞர் எட்டவேண்டிய உயரத்தைக் கவிஞர் நி.அமிருதீனுக்கும் பெற்றுத்தரும்.

மரமும் மனிதனும், ஞானம், மனிதர்கள், சிலை, சண்டை முதலிய கவிதைகளில் உரைநடை நெடி இருப்பினும் கவிதைக்குரிய உள்ளடக்கம் இல்லாமல் இல்லை. 'இலைகளின் மௌனம் கவிதைகளாய்' என்னும் கவிதைத் தொகுப்பு கவியுலகில் மௌனமாய் இராது என்பது உறுதி. தீனுக்கும் கவிதைக்கும் 'தான்' அமீர் (தலைவன்) என்பதை ஒருசேர நிருபித்திருக்கும் மௌலானா நி.அமிருதீன் அவர்களுக்கு வாழ்த்துகள்.

என்னுரை

உள்ளத்து உள்ளது கவிதை இன்ப

ஊற்றெடுப்பது கவிதை... என்பார் கவிமணி தேசிய விநாயகம் பிள்ளை.

ஒவ்வொரு மனிதனும் தம் வாழ்க்கையில் பல்வேறு சூழல்களையும் காட்சிகளையும் கடந்து போகிறான். அவைகள் அவன் மனதில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தி கோபங்களாக, கண்ணீராக, வன்முறையாக, அன்பாக, சிரிப்பாக வெளிப்படுகிறது.

என் மனதில்பட்ட காட்சிகள் என்னைச் சிந்திக்க வைத்தன. கவிதைகளாய் ஊற்றெடுத்தன. அவற்றை அள்ளி உங்கள் முன் வைக்கிறேன். இது என் முதல் நூல். ஏதேனும் பிழை இருப்பின் சுட்டிக் காட்டவும். இந்நூல் மென்மேலும் சிறப்படைய உங்கள் ஆலோசனைகளை வழங்கவும். அழகாய் என்னை வாழ்த்திய பின் வாழ்த்துரை வழங்கிய எம்கல்லூரியின் செயலர், பொருளாளர் மற்றும் முதல்வர் அவர்களுக்கும் நன்றி. அணிந்துரை வழங்கிய எம்துறைத் தலைவர் முனைவர் அ.சையது ஜாகீர் ஹசன் அவர்களுக்கும் என் நன்றிகள் பல. இந்நூல் வெளியீட்டில் எனக்கு தோள்கொடுத்த உதவிப் பேராசிரியர் கா.முகமது இஸ்மாயில் அவர்களுக்கும் என் இதயம் கனிந்த நன்றி.

இந்நூலை வெளியிட எனக்கு உதவிபுரிந்த என் குடும்பத்தார்க்கும், உறவினர்களுக்கும், நண்பர்களுக்கும் நன்றி பகிர்கிறேன். இந்நூல் வடிவமைப்பு மற்றும் தட்டச்சில் உதவி புரிந்த நண்பர் உதவிப் பேராசிரியர் ச.சர்புதீன் அவர்களுக்கும் என் மனமார்ந்த நன்றி.

இந்நூலை அழகாய் அச்சிட்டு வெளியீடு செய்த நியூஸ்மேன் பதிப்பகத்தாருக்கும் என் இனிய நன்றிகளை உரித்தாக்குகிறேன்.

நி.அமிருதீன்

இலைகளின் மௌனம்

ஒரு கோடைகாலத்தின்
பகல் பொழுது
அசைய மறுக்கும்
இலைகள்.....
ஏன்
இந்த வேலை நிறுத்தம்?

முகவரி

உன் முகமே
உனக்கு
முகவரியாகும்
நீ
சாதனை செய்தால்...

மழைத்தூறல்

மழை நின்ற பின்னும்
மரத்தின்கீழ்
தூறல் (மழை)
மரம் - என்ன
தலை துவட்டுகிறதோ?

இறையச்சம்

என்
உடலை இழுத்து வந்து
இறையில்லத்தில்
நிற்க வைத்த - எனக்கு
என்
உள்ளத்தை இழுத்து வர
முடியவில்லையே?

வலி

ஊனமுற்ற
தனயன்
தத்தித் தத்தி நடக்க
தந்தை உள்ளத்தில் வலி!!!

ஹிரோஷிமாவும் சில அணுகுண்டுகளும்

அன்று
ஹிரோஷிமாவிற்கு
அதிகாலையும்
இருளாகவே
விடிந்தது! -பெரும்
வெடிச்சத்தத்தோடு!!!

வெடிச்சத்தம்
நின்ற பின்னும்
பரவியிருக்கும்
கந்தக வாடை வீசும்
புகை மண்டலங்கள்
ஆங்காங்கே
அடர்த்தியாய்!!!

கண்ணுக்கெட்டிய வரை
சிதறிக்கிடக்கும்
சதைப் பிண்டங்கள்
கோரமாய்!!!

பிரிந்து கிடந்த
பிஞ்சு விரல்கள்
பரிதாபமாய்!!!

சாலைகளில்
சரிந்து ஓடும் ரத்தம்
சகதியாய்!!!

உணர்வுகள் பிரிந்தும்
உயிர் உதிராத - சில
உடல்கள்!
பரிதவிப்பாய்!!!

தலையிலிருந்து
விடுதலைபெற்று
வீதிக்கு வந்த - சிலரது
மூளைகள்!
சிதிலமாய்!!!

தரையில் கழிவுகளாய்
மனிதக் குடல்கள்
அசிங்கமாய்!!!

சிலருக்கு
சில இடங்களில் காயம்
பலருக்கு
உடலே காயமாய்!!!

அலங்கரிக்கப்பட்ட
மணவறை - மாறியது
பிணவறையாய்!!!

தெருவெங்கும்
மரண ஓலங்கள்
பிணக் குவியல்கள்
கொடூரமாய்!!!

பிரிந்தவர்கள்
ஒன்று சேர்ந்தார்கள்
சடலங்களாய்!!!

மருத்துவமனைகளில்
பல்லாயிரம் மக்கள்
திகைத்தவர்களாய்!!!
பிணக் கிடங்கில்

பெற்றோரைத் தேடும்
பிஞ்சுகளின் பார்வைகள்
ஏக்கமாய்!!!

பாலுக்காக
இறந்துவிட்ட தாயின்
மார்போடு போராடும்
மழலைகள்
பாவமாய்!!!

ஆங்காங்கே
கருகிய மரங்களும்
கசங்கிய குடிசைகளும்
மீதியாய்!!!

ஆரவாரமான
ஹிரோஷிமா
இப்போது
மயானக் காடாய்!!!

இறைவா
என்று தீரும்
இந்த வெடிகுண்டு
நாசம்?.....

பூனைக்குட்டி

என் வீட்டு மூலையில்
புதிய பூனைக்குட்டி ஒன்று.
நான் பெரிதாகக்கண்டுகொள்ளவில்லை.

மீசைகளை ஆட்டி
விழிகளை உருட்டி
என்னை முறைத்த போதும்
நான் எதையும் கண்டுகொள்ளவில்லை.
எலியை துரத்திப் பிடித்து, பின்
விட்டுப் பிடித்து
விளையாடிய போதும்
நான் எதையும் கண்டுகொள்ளவில்லை.

வீட்டு முற்றத்தின் மரத்தில்
ஏறுவதுமாக
தாவுவதுமாக விளையாடிய போதும்
நான் எதையும் கண்டுகொள்ளவில்லை.

இவையெல்லாம்
பருந்தின் வாயில் சிக்கிய
பூனைக்குட்டியின் அலறல்
கேட்கும் வரை தான்.

இப்போது
அடிக்கடி வீட்டின் மூலையை
பார்க்கிறேன்
பூனைக்குட்டியே இல்லாமல்.

எங்குமே குதிக்க முடியாத - அது
இப்போதும் குதித்துக் கொண்டுள்ளது
என் மனதில்.
இது போலத்தான்
நாம் இழந்த பலவற்றின்
கதையும் ! !

விமான விபத்து

இவர்கள்
இறப்பதற்காகவே
பறந்திருப்பார்களோ...?

மரணத்தை அறிந்து
மரணிப்பவர் மிகச்சிலரே
அவர்களில்
இவர்களும் உள்ளனரோ...?

விமானம்
செயலிழந்துவிட்டதென
விமானி
கூறியிருப்பாரோ...?

பயணிகள் தம்
கடைசி-ஆசையை
வார்த்தையை
சொல்லியிருப்பார்களோ...?

கடைசி நிமிடங்கள்...
உள்ளம் பதைபதைத்து...
இதயம்
நின்று போயிருக்குமோ...?

இறந்த பின்
விழுந்திருப்பார்களோ...?
இல்லை
விழுந்தபின்
இறந்திருப்பார்களோ...?
என்ன நடந்திருக்கும்...?

மரணத்தை
கண்டவர் விண்டிலர்
விண்டவர் கண்டிலர்
ஆயிற்றே...!

ஒருவேளை
கருப்புப்பெட்டி-சில
கதைகளை
கூறலாம்-ஆனாலும்
இழந்த உயிர்களை
திருப்பித் தருமா...?

சத்தம்

வளைவில்
வாகனங்கள்
திரும்பும் போதெல்லாம்
குருவிகள் கீச்சிடுகின்றன
இண்டிகேட்டர் சத்தம்...

முரண்

விடிந்தால் பண்டிகை
அனைவருக்கும்
மகிழ்ச்சி
கசாப்புக்கடை
ஆடுகளைத்தவிர...

தவம்

ஒற்றைக் காலில்
வெயிலில்
தவமிருந்தேன்
நடைபாதை கடையொன்றில்.
என்
ஒரு கால் செருப்பு
தைக்கப்படும் வரை...

புதிர்

வந்ததும்
தெரியவில்லை
போனதும்
தெரியவில்லை
சம்பளம்....

தென்றல்

நீ
என் பக்கம்
திரும்பும்
போதெல்லாம்
என் மீது
தென்றல் வீசுகிறது
மேசை மின் விசிறி போல...

ஹைக்கூ

எவ்வளவு யோசித்தாலும்
வேறு எதுவும்
தோன்றுவதில்லை
"ஹைக்கூ" வைத் தவிர!!

விடுதலை

ஒரு விழாவில்
தலைவர்கள் பறக்கவிட்டனர்
கூண்டிலிருந்து எடுக்கப்பட்ட
சமாதானப் புறாக்களை.
இனி
அடிக்கடி
விழாக்கள் வரட்டும்
இப்புறாக்களின் விடுதலைக்காக...

ஞானம்

ஒவ்வொரு விடியலிலும்
வாசிக்கத்
துவங்கும் போதெல்லாம்
உணருகிறேன்.
நான்
அறிய வேண்டியதின்
எல்லைகள்
விரிந்து கொண்டே
போவதை!!!

பசியும் ஆசையும்

படபடக்கும்
புத்தம் புதிய
நூறு ரூபாய்
நோட்டொன்று
என்னிடம் வந்தது.
அதை செலவழிக்க
மனமின்றி
பத்திரப்படுத்திக் கொண்டேன்
மிகுந்த பசியுடன்...

அழகு

அழகான கல்லூரியின்
அழகான வகுப்பறையில்
அழகான ஆசிரியர்
அழகான மாணவர்களிடம்
அழகு குறித்த
அழகான வரிகளைக்கேட்க
அழகழகாய் வந்த பதில்கள்.
அழகு அழகு தான்
அழகு ஓர் அற்புதம்
அழகு ஓர் அமைதி
அழகு ஓர் அறிவு
அழகு நானே
அழகு தாயே - இடையில்
அழகாய் மணிச்சத்தம் ஒலிக்கவே
அழகான அம்மாணவர்களை விட்டு
அழகாய் நழுவினார் அவ்வாசிரியர்...

நீயும் நானும்

நான் நானாக
நீ நீயாக
நம் சந்திப்புமாக
நான் நீயாக
நீ நானாக
சில நாட்கள் கடக்க
காதல் கசக்க
வெறுப்புகள் நிறைக்க
மீண்டும்
நான் நானாக
நீ நீயாக...

வாழ்வு

நேற்று
அநீதியாய்
கோபமாய்
என்னை
அடிக்கப் பாய்ந்தவன்
இன்று
என்னைப் பார்த்து
சிரிக்கிறான்
கண்ணீர் அஞ்சலி
புகைப்படத்தில்..

.

சூழல்

திடீரென
ஏழைகளுக்கு
உதவிய
அரசியல் வாதிகள்
அட
இடைத்தேர்தல்!

மழை

துளித்துளியாய்
விழுந்து
கோலமிடுவாய் - நீயென
நான் எண்ணியிருக்க
நீயோ
போடப்பட்ட
கோலங்களை
அடித்துச் சென்று விட்டாயே
வெள்ளமென...

ஞானம்

பாதை புரிந்தால்
பயணம் எளிது...
வாழ்க்கை புரிந்தால்
ஞானம் (அடைதல்) எளிது...

செவ்வாய் கிரகம்

2050ல்
செவ்வாயில்
மனிதர்கள் குடியேற்றமாம்...
சுத்தமான செவ்வாயே - இனி
மனிதர்கள் கால் பட்டவுடன்
நீயும் தீட்டு படுவாய்
நல்ல வேளை
செவ்வாயில் ஆறுகள் இல்லை.
இருந்திருந்தால்
கூவமாக்கி இருப்பார்கள்...
மணலை திருடித் திருடி
ஆறுகளை
எலும்புக் கூடுகளாக
மாற்றி இருப்பார்கள்...
செவ்வாயே
கவனமாயிரு - எம்
மனிதர்கள் உம்மிடம்
வருகிறார்கள்....
வாழ அல்ல
உன்னை அழிக்க...

முதிர்கன்னி

பேருந்தில்
தினம்
நான்கு ஆடவர்களாவது
உரசித் பார்க்கிறார்கள்
இவள்
தங்கம் எனத்தெரிந்தும்...

பல
சுப முகூர்த்த தினங்கள்
வந்துபோகின்றன
இவளை கவனிக்காமலேயே...

பல பொழுதுகள்
புலர்கின்றன...
இவளது
பொழுது விடியாமலேயே...
மணமில்லா
இவள் வாழ்வில்
என்று
வாசம் வீசும்
திரு "மணம்"

மரமும் மனிதனும்

ஏய்!!
மரம்போல் நிற்காதே
என
இனியும்
திட்ட வேண்டாம்
மரத்தைக் காட்டி.

இம் மண்ணுக்கும்
மக்களுக்கும்
மனிதனை விட
மரங்கள் தரும் அனுகூலங்கள்
ஏராளம் தாராளம்.

மனிதர்கள்
மரத்தை
அழித்தாலும்
எம் மரமும்
மனிதனை அழிப்பதில்லை.
இனியும்
திட்ட வேண்டாம்
மரத்தைக் காட்டி.

ஆழ்துளை அவலங்கள்

மழலை சுஜித்(து)
தவறி விழுந்து
தாய் கதறி
தந்தை அலறி
காவலர் வந்து
டிவி வந்து
டிஆர்பி ஏற்றி
கம்பி விட்டு
தூரத் தள்ளி
அமைச்சர் வந்து
அருகில் இருந்து
புதுக் குழிதோண்டி
பாறை சிக்கி
கட்டர் உடைந்து
மீண்டும் தோண்டி
மீண்டும் உடைந்து
போர்வெல் வந்து
ஐந்துளைகள் இட்டு
மண்ணை வாரி
சாய்வாய் சென்று
பிணமாய் மீட்டு
அப்பப்பா
என்று முடியும் - இந்த
ஆழ்துளை அவலம்?

மௌனம்

பேச
ஆயிரம் இருந்தும்
உன் மௌனத்தாலே
என்னுள்ளம்
நிரம்பி வழிகிறது
வழக்கம்போல்
உன் புன்னகையால்
நீயே
அள்ளியும் விடுகிறாய்

மௌனம் கூட
அழகு தான்
உன்னிடம் இருக்கும் வரை

வேறுபாடு

உழைப்பதிலும் வேகத்திலும்
தொழிலாளி நொடி முள்
கண்காணிப்பாளி நிமிட முள்
முதலாளி மணி முள்

கவிதை

கவிஞர்களுக்கு
கிறுக்கல்களும்
கவிதைகள் தான்

கவியறியாருக்கு
கவிதைகளும்
கிறுக்கல்கள் தான்

உங்களுக்கு
இது
கவிதையா?
கிறுக்கலா?

மரணம்

சாதி பேதமின்றி
காட்சி வேறுபாடின்றி
அனைவருக்கும்
காலத்தின்
கட்டாய
பரிசு
மரணம்

நம்பிக்கையின் முகம்

ஒரு கோடை காலத்தில்
மதிய நேரத்தில்
சாலை ஓரத்தில்
நெகிழி விரிப்பில்
விற்கப்படாத
சில
ஆரஞ்சுகளும் ஆப்பிள்களும்

பழங்கள் வாடிப்போயிருப்பினும்
கடைக்கார கிழவிக்கு
வாடிப்போய் விடவில்லை
நம்பிக்கையின் முகம்...

விதவை

அவளின்
சிதறிப்போன
சிரிப்புகள்
வானத்தில்
நட்சத்திரங்களாக...

செய்தி

சமூகத்தின்
எக்ஸ்ரே காப்பி
செய்தித்தாள்கள்...

முத்தம்

அவளின்
இரு இதழ்கள்
பிரிந்தால் சத்தம்
இணைந்தால் நிசப்தம்
குவிந்தால் முத்தம்...

அரசியல்வாதி

கண்மாயை
தூர்வார
நிதி ஒதுக்கினான்
அரசியல்வாதி.
நிரம்பியது
அவனின்
வங்கி இருப்பு

விளைச்சல்

ஆறே நாளில்
அற்புத விளைச்சல்
மொட்டைத் தலையில்
முடி

இறையச்சம்

பள்ளிவாசலுக்குள்
நுழைந்து விட்டேன் இன்னும்
இறையச்சத்தினுள்
நுழைய முடியவில்லை

கலைமாமணிதி மு.அப்துல் காதர்

இவர் வாணியம்பாடியின் வானம்பாடி
உலகெலாம் பறக்கிறார் தமிழைப் பாடி
ரசிகர் கூட்டம் ஓடுகிறது அவரையே தேடி
அவர் உள்ளமோ இறையருளையே நாடி

டீ

உற்சாகத்தின் டானிக்
உற்சாகத்தின் எதிரி
தொழிலாளியின் நண்பன்
உறவின் வரவேற்பு
காலையில் அடையாளம்
மாலையின் உயிர் இல்லை
சமையலறையின் ராணி

நீ

பெண்ணே நீ
வேகத்தில்
நடனமாடும் கணிப்பொறி நீ

பல கணி தங்களின்
சூத்திரதாரி நீ

பல அறிவு களின்
அடையாளம் நீ

சுயநலமில்லா
சுதந்திர-பாச பறவை நீ

நான்கு சுவர்களுக்குள்
அடைபட்டு விடாதே நீ

சிறகை விரி
புதிய உலகில் பறப்பாய் நீ

என்றும் நீ நீயாகவே!!!

பேச்சுப்போட்டி

தலைப்பை கேட்டு
நூலகம் ஓடி
கருத்துகளைத் தேடி
அவற்றைத் தொகுத்து

அழகாய் எழுதி
முழுதாய் படித்து
மனனம் செய்து
மேடையில் சொல்லி

நடுவர் செவிமெடுத்து
அருமை எனக்கூறி
பரிசு தந்த கணம்
பட்ட துன்பமெல்லாம்

மாயமாய் மறைந்து போனது
மீண்டும் அடுத்த
பேச்சுப்போட்டி
தலைப்பைக் கேட்டு...

முயற்சி

(இக்கவிதையை கீழிருந்து மேலாக படித்தாலும்
பொருள் மாறாது)

தோற்றுப் போகாது
முயற்சி
செய்
திரும்பத் திரும்பச்
செய்
முயற்சி
தோற்றுப் போகாது...

கண்ணகி

சாது மிரண்டால்
காடு கொள்ளாது
கண்ணகி மிரண்டால்,
மதுரை தப்பாது.
கண்ணகி மிரண்டாள்...
மதுரை தீப் புகுந்தது.

காயம்

என்னை
அவள் முத்தமிட்டதால்
மனக் காயம்
அவள் வந்த பேருந்து
முத்தமிட்டதால்
உடல் காயம்.

குளம்

ஆயிரம்
சலசலப்புக்கு பின்பும்
அமைதியாகி விட்டது
குளம்.

ஐஸ்கிரீம்

கல்நெஞ்ச
மனிதனிடமும்
உருகியது
ஐஸ்கிரீம்.

விட்டில் பூச்சி

விளக்கைத் தேடும்
விட்டில் பூச்சியல்ல - நான்
விடியலைத் தேடும்
விட்டில் பூச்சி.

என் விடியல்
தீஞ்சுடரில் அல்ல...
தீச்சூரியனில்...
இச் சிறு பூச்சி
சூரியனைத் தொடுமா?
விட்டில் விடியலை அடையுமா?

நான் புழுவான போதே -என்னை
நசுக்கப் பார்த்தனர் பலர்...
நசுங்காமல்
நழுவிப் போய்
விட்டிலாய் இன்று - உம்
வீட்டில்...

பிரபஞ்ச வெளியில்
எங்கோ கிடக்கும் சூரியனை
என்றோ ஒருநாள்
எட்டுவேன்
என் நம்பிக்கையினால்
தன்னம்பிக்கையினால்...

தேர்தல்

ஒரு நாள் அதிகாலை
தேனீர் அருந்த
வெளியே கிளம்பினேன்
ஓட்டைச் சாலைகள்
ஓட்டுப் போடப் படுகின்றன
நேற்று கண்மூடிய
தெருவிளக்குகள்
இன்று பல்லிளிக்கின்றன
வெளிச்சத்தால்

மூடப்பட்ட குடிநீர்க் குழாயின்
பக்கவாட்டு விரிசலிலிருந்து
பீறிட்டு வரும் குடிநீர்
இவை எப்படி சாத்தியம்?
பெட்டிக்கடை சுவரொட்டி
பதில் சொன்னது
அடுத்த மாதம் தேர்தல்....

நேரம்

காத்து இருப்பவருக்கு
நீண்டது
காதலிப்பவருக்கு
குறுகியது.

வாழ்க்கை

எண்ணிக்கை
தெரியாத
சில
சோற்றுப் பருக்கைகளை
உண்ண
ஆரம்பிப்பதிலிருந்து
வாழ்க்கை
துவங்குகிறது.
பருக்கைகள்
முடியும்போது
வாழ்க்கையும்
முடிகிறது...

சிலை

3000 கோடியில்
சிலை வைக்கப்பட்டது - செய்தி
கோடிகள் சிலைகளாய்
மக்கள் ஏழைகளாய்
தொண்டர்கள் ஊமைகளாய்

விருந்து

கல்யாண
விருந்துக்குப் பின்
கை அலம்பும் போதுதான்
இன்னும்
நமக்கான
விருந்து
முடியவில்லை என
நினைவூட்டியது
அருகில் இருந்த
பீடாவும்
ஐஸ்கிரீமும்...

ஒளி

இருட்டிலும்
என்
இல்லம்
ஒளிர்கிறது
என்னவள்
சிரிப்பினால்...

வறுமையும் வைரஸும்

வைரஸ்
நோய் தொற்று
அறிகுறியுடைய
அனாதைச் சிறுவன்
மகிழ்வடைந்தான்.

தனிமைப் படுத்தப்பட்டு
சாகும் வரை
அல்லது
குணமாகும் வரை
நல்ல உணவும்
கவனிப்பும்
கிடைக்கும்
என்றெண்ணி...

கோபம்

என் மனைவிக்கு
வயிறு நிரம்பிவிட்டது
பக்கத்து வீட்டுக்காரியை
திட்டிய பிறகு...

ஆடறுப்பவன்

விடியற்காலையில்
அனைத்து
குரல்களும்
நன்றாய்
காதில் விழ
ஆட்டின்
அழு குரல் மட்டும்
ஏனோ - அதை
அறுப்பவனுக்கு
கேட்பதே இல்லை...

சங்கடம்

இருசக்கர வாகனத்தை
வளைத்து நெளித்து
வேகமாய் ஓட்டி
ஒரு(பெரிய)வர் மீது இடித்து
திரும்பிப் பார்க்காமல்
வேகமாய் வீடு வந்து
பார்த்தால்.....
என் வீட்டினுள்
அதே பெரியவர்... என்
தந்தையின்
பால்ய சினேகிதராய்.....

சண்டை

சிறுவர்களின் சண்டை
சிரிப்பில் முடிகிறது
பெரியவர்களின் சண்டை
சிறையில் முடிகிறது

மாறுபாடு

இக்காலத்துப் பிள்ளைகள்
பெரியவர்களின்
பேச்சை
கேட்பதே இல்லை
என
சலித்துக் கொண்டான்
இறைவனின்
பேச்சை
இவன்
கேட்காமலேயே

வாளும் விழியும்

வாள் கொண்டு
வீழ்த்த நினைத்தேன்
விழி கொண்டு
வீழ்த்தி விட்டாயே!

நிழலும் நிஜமும்

என்னை
நான்
கண்ணாடியில் பார்க்கிறேன்
தலை நிறைய
நிறம் மாறிய கேசங்கள்
கண்களில்- குரூர
காமப் பார்வை
திருடித் தின்றதால்
உப்பிய கன்னங்கள்
பொய் பேசியதால்
கிழிந்துபோன உதடுகள்
ஒட்டுக் கேட்டே
ஒடுங்கிப்போன காதுகள்
ஆம்
என்னை
நான்
என்மனக் கண்ணாடியில்
பார்க்கிறேன்.

நியாய விலைக் கடை

குறைவாக சரக்கு வந்திறங்கியது
அதிகமாக என்ற ஆவணங்களுடன்
கடைக்காரனும் தன் பங்குக்கு - சற்று
குறைக்க - வெளியே
குறைவில்லாத மக்கள் கூட்டம்
குறையவில்லை வெகுநேரமாகியும் - மக்கள்
குரைத்தும் சண்டையிட்டும்
குறைவாகவே கிடைத்தது
மண்ணெண்ணை - வாங்கிவிட்டு
குறை பட்டுக் கொண்டே போனான் - தன்
குறை வாழ்வு வாழ - உயரம்
குறைந்த
குடிசைக்குள்...

நிம்மதி

குடிசை வீட்டில்
ஓசியில் வந்த
நிம்மதியும் தூக்கமும்
கோபுர வீட்டில்
ஏசியில் கூட
வரவில்லையே...

கவிதையும் சந்தையும்

திருச்சியின் மையம்
காந்தி காய்கறி சந்தை
ஓரத்தில் குட்டிச்சுவர்

கோனி தொங்க
நான் கண்ட வார்த்தை
“கதே”
அடடே
கதே... மகாகவி புலவன் ஆயிற்றே!
கதேயை புகழாத ஜெர்மானியன் இல்லையே!
கதே... ஜெர்மானிய பாரதியை
நம் காய்கறி சந்தை கூட
புகழ்கிறதோ?
இங்கு
விற்பது காய்கறிகளானாலும்
வாங்குவது கவிதைகளோ?
அடித்த காற்று - என்
ஆச்சிரியத்தை
கவலையாக்கியது - ஆம்
காற்று அடிக்க
கோனி பறக்க
நான் கண்ட வாக்கியம்
“சிறுநீர் கழிக்கதே”....

பாசம்

பறவைகளுக்கு
மரம்தான்
புகலிடம்
எச்சமிட்டு
விதை பரப்புவதாலோ!

கனவு

கருத்தரித்தால்
மாதவிடாய்
நிற்கும் - இது மரபு.

ஒவ்வொரு
மாதமும்
மலடியின்
கனவிது.
அடுத்த
மாதமாவது
இந்தமாதவிடாய்
விட்டுவிடுமா???

பூமழை

மண்ணுக்கு
மரம் தரும்
மரியாதை...
(சில நேரங்களில்)
காற்றடிக்கும் போது
பூமழை

இயலாதவன்

நான்
பலவீனமானவன்
என்பதை
உணருகிறேன்...
என் மீது
அமரும் கொசுவை
அடிக்க முயன்று
தோற்றுப்
போகும்போதெல்லாம்.....

கவிதை

மழையில்
பிறந்தும்
நனையவில்லை
கவிதை.

பொய்யழகு

கவிதைக்கு
பொய் அழகு என்பதால்
கவி பாட
தயங்குகிறான்
அரிச்சந்திரன்
நல்ல வேளை
நான் அவன் இல்லை.

கன்னங்கள்

என் காதலியின்
கன்னங்கள்...
சமையலறையில்
பொட்டுக்கடலையாய்

பங்கீடு

யாரும் சரியாக
பங்கீடு செய்யாத
தருணமிது.
ஆயினும்
பங்கிடுவதில் தன்
பணியை மிகச் சிறப்பாக
செய்கிறது
மேகம்.
மழைத் துளிகளாய்...

காலண்டர்

இன்று
2020 டிசம்பர் 31
நாளை
இறந்து விடுவோம்
என்பதை
அறிந்தும்
காற்றில் படபடத்து
சிரிக்கின்றது
2020 காலண்டர்.

சம்பளம்

ஒவ்வொரு
முதல் தேதியன்றும்
என் சம்பளத்தை
எதிர்பார்க்கின்றன
என் சமையலறையின்
சர்க்கரை, பருப்பு
டப்பாக்கள்...

வெற்றி வீரன்

ஒவ்வொரு மாதமும்
நான்
வெற்றி வீரன் ஆகிறேன்
கூட்டத்தில்
புகுந்து
முட்டி மோதி
ரேஷன் பொருள்
வாங்கித்
திரும்புகையில்.....

வாழ்க்கை

பேருந்துப்பயணம்
மரங்கள் எல்லாம்
பின்னோக்கி நகர....
வாழ்க்கை
பின்னோக்கி
நகர்ந்தால்???

சத்தம்

நோயாளியின்
இதய ஒலி
சத்தமாக
ஒலிக்கிறது
ஆம்புலன்சில்
சைரனாக....

நானும் நீயும்

உன்னை
உனக்குள்
தேடும்
எனக்கு
என்னை
எனக்குள்
தேட
மறுக்கிறதே
என் மனம்....

மரம்

தூரத்திலிருந்து
பார்க்கையில்....
கையில்
ஏந்த முடியாத
பெரிய பூங்கொத்து
மரம்

தாய்மை

மாதவிடாய் எனும்
சோகத்தை
சுமந்தவளுக்கு
தாய்மை எனும்
தாலாட்டு...

அம்மா

வந்து குளிச்சுட்டு போடா
என்ற அம்மாவின் குரல்
கூடத்தில் ஒலித்தது.
வரமாட்டேன் போ
என்ற எனக்கு
எட்டு வயது அப்போது...
என் செல்லம் குளிச்சுட்டு போடா
ம்ஹூம் மாட்டேன்
இன்னிக்கு சனிக்கிழமைடா
எண்ண தேய்ச்சு குளிக்கணுடா
மாட்டேன் நானு... விளையாடனும்
படவா ராஸ்கல் அடிச்சேன்னா....
....
பெரும் போராட்டத்துக்குப் பின்
என் குளியல் முடிந்தது அன்று.
இன்று எண்ணைக் குப்பியுடன்
குளிக்க தயாராகி நிற்கிறேன்
என் அம்மா எங்கே??
(இன்று என் அம்மாவின் நினைவு நாள்)

வறுமை

என் எதிரில்
பலசரக்குக் கடை - அது
சிறியதுமல்ல
பெரியதுமல்ல - ஆயினும்
குளிரூட்டப்பட்டிருந்தது.
உள்ளே
உண்ண தின்பண்டங்கள்
உடுக்க ஆடைகள்
விளையாட பொம்மைகள்
பொழுதோட்ட அலைபேசிகள் - என
அனைத்தும் இருக்க....
என்னிடம் தான்
எதுவும் இல்லை - இரு
கட்டைக்கால்களைத் தவிர...
நொண்டி நொண்டி நடக்கும்
என்மீது கிழிந்த சட்டையொன்று இருக்க
அதில்
பாக்கெட்டும் இல்லை
பணமும் இல்லை...

சண்டை

ஒற்றுமை குறித்து
யார்
உரை நிகழ்த்துவது
அரசியல்வாதிகளுள்
சண்டை.

உழைப்பு

தேய்ந்து போன
என் பழைய செருப்பு
உரைக்கிறது
என் உழைப்பை...

முயற்சி

கடக்க முடியா
கரையைக் கடக்க
முயன்று
ஒவ்வொரு முறையும்
தோற்றுப் போகிறது
அலை.
தோற்கும்போது
அலை
வெல்லும் போது
சுனாமி..

வீண் விரயம்

பணக்காரப் பந்திகளில்
மனிதர்கள்
தின்பதை விட
குப்பைத் தொட்டிகள்
தின்பது தான்
அதிகம்...

பங்காளிகள்

ஒருவரையொருவர்
அடித்துக்கொண்ட
பங்காளிகள்
ஒற்றுமையுடன்
நின்றிருந்தனர்
புகைப்படத்தில்...

சண்டை

ஒற்றுமை குறித்து
யார்
உரை நிகழ்த்துவது
அரசியல்வாதிகளுள்
சண்டை.

வெட்கம்

என்னைப் பார்த்தவுடன்
தலை கவிழ்ந்து
இமை மூடி
நிற்கிறாய் பெண்ணே
விழிக்குள்
இருக்கும் நான்
விழாமல் இருக்கத் தானே
இமை மூடி நிற்கிறாய் கண்ணே...

ஏளனம்

பேருந்தில் ஏறி
அமர
இடம் கிடைக்காமல்
சிரமப்பட்ட
என்னை
ஏளனமாய்
பார்த்துச் சிரித்தன
என் உடைமைகள்.
மேலடுக்கில்
அமர
இடம் கிடைத்த
மகிழ்ச்சியில்...

பிம்பம்

தரையில்
கால் படாமல்
கிழக்கும்
மேற்குமாக
அசைந்து
கொண்டிருக்கிறேன்
நான்.
எதிரே உள்ள
கண்ணாடி கடையின்
தொங்கவிடப்பட்ட
கண்ணாடிகளில்...

வாழ்வும் சாவும்

ஆலயங்கள்
விலகி இருக்க
சுடுகாடும்
கல்லறைத் தோட்டம்
கபரஸ்தானும்
அருகருகே...

சீருழுஞ்சி

செத்த பிறகு
சிரிக்கிறான்
கண்ணீர் அஞ்சலி
பதாகைகளில்...

நான் கவிஞனா?

நீ என்னைக்
கவிஞன் என்கிறாய்
கவிதை எழுத்திலிருந்து பிறக்க
எழுத்தோ புள்ளியிலிருந்து தோன்ற
அப்புள்ளியை வைக்க
(உண்)மையைத்
தேடிக்கொண்டிருக்கும்
நான்
கவிஞனா?

உளறல்

உளறல்கள் கூட
கவிதைதான்
காதலிக்கும் போது

பி.எச்டி

ஆண் ஆய்வாளருக்கும்
பிரசவ வலி
வைவாஃபீலிங்...

முரண்

சாப்பாடு ரெடி
பெயர்ப்பலகை எதிரே
பசியோடு
ஏழைச் சிறுவன்.

தேர்தல்

மையிட்டு
ஒருநாள் கபடம்
மந்திரவாதி...
மையிட்டு
ஐந்து வருட கபடம்
அரசியல்வாதி...

செல்போன் டவர்கள்

வேர்கள் இல்லாத
கிளைகள் செல்லாத
இலைகள் வளராத
கூடுகள் இல்லாத
இரும்பு மரங்கள்

கண்கள்

நம்
கண்ணுக்குத் தெரியாதவன் - மூலம்
கண்ணுக்குத் தெரியும் நீரால்
அவன் தோன்றுகிறான்.

நம்
கண்ணுக்குத் தெரியாத - அறையிலே
வளர்கிறான்
கண்ணுக்குத் தெரியும் பொருட்களால்.

அவனுடைய இந்த இடமும்
ஆச்சரியம் தான் - அவனின்
முந்தைய இடத்தைப் போலவே.

கண்ணிருந்தும் பார்க்காமல்
செவி இருந்தும் கேட்காமல்
பூமியில் பரவசமாய்
பிரசவிக்கப் படுகிறான் அவன்.

பலர் கண்கள் உறுத்த
துரத்திப் பிடிக்கிறான்
பருவ வயதை.

அவன் கண்ணுக்கு
முன்பு தெரிந்தது - தற்போது
தெரிவதில்லை
தற்போது தெரிவது - முன்பு
தெரிந்ததில்லை.

இமைகளை அகல
விரிக்கிறான்.
கண்ணுக்கெட்டிய தூரம் (வரை)
கண்ணிமைக்குள்
அடக்குகிறான்.

சில நேரங்களில் இமைகளை
இணைக்கிறான்.
பல நேரங்களில்
பிரித்தே வைக்கிறான்.

ஒரு காலத்தில் - முழுமையாய்
இமைகள்
மூடியே இருக்கப்போவது
தெரியாமல்.

வாலிபம் வழுக்கிவிழ
முதுமை
தாங்கிப் பிடிக்கிறது
அவனை.

முதுமையின் பிடியும்
தளர்ந்து விட
பூமிக்குள்
புதைந்து போகிறான்.

கண்ணுக்கெட்டிய தூரம்
காட்சி கண்ட கண்களுக்கு
இப்போது
கண்ணிமை கூட தெரிவதில்லை.

தூசிகள் கண்ணில்படும் முன்
மூடும் இமைகள்
இப்போது - முகத்தில்
மண் கொட்டப்பட்டும்
அசைவதில்லை.

கண்டவர் - விண்டிலர்
விண்டவர் - கண்டிலர்
என்பதை
அவன் கண்கள்
உண்மைப் படுத்திக் கொண்டே
இருந்தன.
இமைகளை அசைக்காமல்...

வன்முறை

ஜாதி மத
கலவரங்களில்
ஒன்றாய்
ஓடியது
அவர்களின் இரத்தம்
மட்டுமே

மழை மேகம்

அவளுடைய
அழுகையினால்
எங்களுக்கு
வந்தது
சிரிப்பு

இன்றைய காதல்

இருவரின்
சந்திப்பில்
கணமாகிப் போனது
அவளின்
கருவறை...

நீ வருவாய் என...

ஏட்டில் வைத்த
எழுதுகோலை
எடுத்தெறிய
மனம் இல்லை
எழுதச் சொன்னவள்
என்னவள் ஆயிற்றே
பழகியது சில காலம்
நினைவுகள் தாராளம்
என் மனத்திரையில்
அழுத்தமாய் உன் முகம்

மழைச்சாரலில்
புதை மணலில்
நடந்ததில்லை
கடற்கரை அலைகளில்
கால்களை
நனைத்ததில்லை

ஒய்யாரமாய்
என் மீது சாய்ந்து
அவள் முகம் புதைந்து
அழுததில்லை

நான் வார்த்தைகளால்
தீண்டும் போது
முகம் நாணிச்
சிவந்ததில்லை

பிறை தோன்றி
மறையும் வரை
நொடியும் கண் மூடாமல்
பரஸ்பரமாய்
பேசியதில்லை.

இருந்த போதும்
அழுத்தம் திருத்தமாய்
உன் முகம்
என் இதயத்தில்...
நீ வருவாய் என...

காதல் செடி

கண்ணில் காண்பதெல்லாம்
விழிக்குள் விழுவதில்லை
நீ மட்டும் எப்படியடி
என் இதயத்தில்
வந்து விழுந்தாய்?
விழுந்தது நீ என்றாலும்
வலி எனக்குத்தானடி
என் காதல்
கள்ளி(ச்செடி)யே

என் குற்றமா?

கருவறையில் பிறந்ததால்
இந்த அவஸ்தையா
இல்லை
உன் இதய அறையில் நுழைந்ததால்
இந்த அவஸ்தையா
எனக்குள் ஒரு தடுமாற்றம்
அது....
என்ன மாற்றமோ
உந்தன் கைகளிலே...
விழியே
ஏன் உனது கண்களில் மாற்றம்
அது என்ன தடுமாற்றமோ
இதயமே
உன் இதயக் கதவை திறந்து வை
மூடி வைத்து
கட்டி விடாதே
எனக்கொரு கல்லறையை...

பிரிவு

மனசுக்குள்
விரிசல் வந்தபின்
அருகருகே இருந்தும்
நமக்குள் அந்நியம்....

என்னெதிரே
நீ இருந்தும்
எனக்குள் ஓர்
வெறுமை...

என்னருகே
நீ இருந்தும்
உன் சுவாசம்
உணராத என் மூச்சு....

நொடிக்குள் ஏற்பட்ட
இப்பிரிவு
ஆழமாய் வலிக்குதடி
என் தோழியே...

வாழ்க்கை

எண்ணியது
எண்ணியபடி
நடந்து விட்டால்
வாழ்க்கை இனிக்குமா?

வாழ்க்கையே போர்க்களம்
வாழ்ந்துதான் பார்க்கணும்...

பிரச்சனைகளை
எதிர் நோக்கி
சமாளித்து
வாழ்ந்து பார்ப்போம் வா...

கனவுகளும் நனவுகளும்

நாளைய
கனவுகளுக்கு
கவலைப்படும் மனிதா
நேற்றைய
நனவுகளுக்கு- முதலில்
நன்றி சொல்ல
கற்றுக்கொள்...
இல்லையெனில் - உன்
கனவுகள்
கலைந்து போகலாம்....

புரிதல்

புரிதலுக்கும்
புரியாததற்கும்
இடையே
உள்ள வேறுபாடு
உன்னை
புரிந்த போது தான்
தெளிவாகப் புரிந்தது.
புரியாதது
கொடுமை என்றும்
புரிதல்
இனிமை என்றும்
இன்னுமா புரியவில்லை...
புரிந்த பூரிப்புடன்
உன்னவன்....

காதல்

கல்லூரியின்
முதல் பருவத்தில்
ஆறு (தேர்வுத்) தாள்கள்.
ஆனால்
மாணவனின்
ஏழாவது (தேர்வுத்)தாள்
காதல்.

உன்னைச்
சந்திக்க
என் காதலைச்
சொல்ல
வரும்போதெல்லாம்
நீ
நழுவி விடுகிறாய்
எப்போது
நான்
என் காதலைச் சொல்ல...
பகலைக் காதலிக்கும் இரவு

மனைவியின்
ஒவ்வொரு
சொல்லையும்
கவனமாக
கேட்பதில்
இருக்கிறது
கணவனின்
காதல்....

கடலலை
பலமுறை
முத்தமிட்டும்
காதல் தீரவில்லை
கடற்கரைக்கு...

எலிஃப் ஷஃபாக்

தமிழில்: ரமீஸ் பிலாலி

காதலின் நாற்பது விதிகள்

வசீகரமான, அலங்கரிக்கப்பட்ட, உயர்தரமான நூல்

– தி டைம்ஸ்

சீர்மை

Scanned with CamScanner

தீராக் காதலின் தற்காப்புப் போராட்டத்தில்
பழங்காலமும் நிகழ்காலமும் கச்சிதமாகக் கை கோர்க்கின்றன.

– தி டைம்ஸ் (இங்கிலாந்து)

தனது கவித்துவமான இந்நாவலில் எலிஃப் ஷஃபாக்
இறைக் காதலை நோக்கிய இரண்டு யாத்திரைகளை
இணை கோடுகளாக வரைந்திருக்கிறார்:
ஒன்று நவீன காலத்தில் நிகழ்கிறது,
மற்றொன்று பதின்மூன்றாம் நூற்றாண்டில்
ஸ்ஃபி ஞானிகளான ரூமிக்கும் ஷம்ஸி தப்ரேஸுக்கும்
இடையில் நிகழ்கிறது. இவ்விரு கதையாடல்கள் கொள்ளும்
குறுக்கீட்டில் சுயம், சுயமின்மை, இறைவனுக்கான
அர்ப்பணம் ஆகியவை குறித்த முக்கியமான
போதனைகள் வெளிப்படுகின்றன.

– ஆல்ட்முஸ்லிமா.காம்

காதலின் நாற்பது விதிகள் வாசியுங்கள்.
நீங்கள் உங்களின் இதயத்தைத் திறக்கலாம்,
தடைப்பட்டுக் கிடக்கும் இடங்களைத் தகர்த்து வெளிப்படலாம்,
மாயமான முறையில் காதலில் விழலாம்,
விடுதலையின் ஆழமான ஆனந்தத்தை உணரலாம்.

– ஜாக் கார்ன்ஃபீல்டு

சீர்மை

Cover Design: Dynamisigns

₹590 INR

ISBN 978-81-953493-7-1

9 788195 349371

Scanned with CamScanner

Kaathalin Naarpathu Vithigal

Author: Elif Shafak

❖Tamil Translation of *'The Forty Rules of Love'*

❖Translated by: Rameez Bilali

❖ Editing: Sammil ❖ Language: Tamil

❖First Edition: Jumada al-Akhirah 1443AH (January 2022)

❖Size: Demy ❖Pages: 496

❖Cover Design: www.dynamisigns.com

❖Published by:

சீர்மை

Seermai,

(A Publication Unit of Meipporul Trust)

No.37/13, Pooram Prakasam Road,

Balaji Nagar, Royapettah, Chennai 600 014

❖Email: seermainoolveli@gmail.com

❖Phone: +91 80721 23326

❖Website: www.seermai.com

❖Printed at: CommonPress, Chennai 600 001

Copyright © Elif Shafak, © Tamil Translation: Seermai

ISBN: 978-81-953493-7-1

Price: ₹590

Scanned with CamScanner

சுழல் நடனத்தின் முன் ...

'பிரபஞ்சம் கதைகளால் ஆனது, அணுக்களால் அல்ல' என்றார் முரியல் ருகைசர்.

உலகெங்கும் எழுதப்படும் சிறிய, பெரிய கதைகள் எல்லாம் மனிதர்கள் பேசும் அத்தனை மொழிகளிலும் கிடைக்கும்வண்ணம் பரவலாகப் பெயர்க்கப்படுகின்ற காலப்போக்கில் நாம் வாழ்கிறோம். தமிழிலும் உலக மொழிகளின் பெருங்கதைகள், நாவல்கள் நிறையக் கிடைக்கின்றன. அந்தப் பட்டியலில் காதலின் நாற்பது விதிகள் என்னும் இந்த நாவலுக்கும் இடம் உண்டு.

எலிஃப் ஷஃபாக் ஆங்கில மொழியில் எழுதி உலகப் புகழ் பெற்றுவிட்ட நாவல் *The Forty Rules of Love*. மார்ச் 2009ல் முதற்பதிப்பு வெளிவந்தது.

'இந்நாவலைத் தமிழில் கொண்டுவர வேண்டும். நீங்கள் மொழிபெயர்க்க வேண்டும்' என்று நண்பர் உவைஸ் அவர்கள் இரண்டு மாதம் முன்பு என்னிடம் பேசினார். 'ஐந்தாண்டுக்கு முன் இந்நாவலை வாசித்துவிட்டு என்னுடைய மாணவர் ஒருவர் தூண்டியதன் பேரில் இதன் முதலிரு அத்தியாயங்களை மட்டும் அப்போதே மொழிபெயர்த்து வைத்திருக்கிறேன்' என்பதை அவரிடம் சொன்னேன்; மின்னஞ்சலில் அனுப்பினேன். 'நன்றாக வந்திருக்கிறது, தொடருங்கள்' என்று ஊக்கப்படுத்தினார். முழு நாவலையும் தமிழ்செய்து முடித்துவிட்டேன்.

இந்த நாவலின் உள்ளடக்கம் குறித்துச் சில விளக்கங்களை உங்களுடன் பகிர்ந்துகொள்ள விரும்புகிறேன். தேவையும்கூட.

பதின்மூன்றாம் நூற்றாண்டில் துருக்கியில் வாழ்ந்தவரும் 'பிரபஞ்ச மகாகவி' என்று நான் போற்றுபவருமான மௌலானா ரூமி என்னும் ஸூஃபியின் வரலாறு தழுவிய கதை இந்நாவலில் இருக்கிறது. அதே சமயம், அக்கதையைக் கொண்டு தனது வாழ்க்கைக்கு வெளிச்சம் தேட முயலும் இருபத்தோராம் நூற்றாண்டு அமெரிக்கப் பெண் ஒருவரின் கதையும், நவீன ஸூஃபியான ஐரோப்பியர் ஒருவரின் கதையும் இதனுள் உள்ளன.

Scanned with CamScanner

கிழக்கின் ஆன்மிக, ஞான மரபுகளில் ஒன்றாகத்தான் ஸூஃபித்துவம் என்னும் இஸ்லாமிய மெய்ஞ்ஞான மரபு மேற்குலகுக்கு அறிமுகமானது. எனினும், மேற்குலகம் அதனைத் தனது பண்பாட்டிற்கேற்பத் தகவமைத்துக்கொண்டே செயற்படுத்திவருகிறது. உலகெங்கிலும் இருவித ஸூஃபித்துவம் இருக்கக் காண்கிறோம். ஒன்று மரபுவழிப்பட்ட சமய அமைப்பைப் பேணி இயங்குகின்ற ஸூஃபித்துவம் (நான் சார்ந்திருக்கும் ஸூஃபி நெறி அத்தகையதுதான்). மற்றது, நியோ ஸூஃபியிசம் (Neo-Sufism) என்று அழைக்கப்படும் நவீன ஸூஃபித்துவம். முன்னதில் இஸ்லாமியச் சமயத்தின் புறக்கட்டமைப்பும் சட்டவியலுமான 'ஷரீஅத்' பேணப்படுவதில் அழுத்தம் காட்டப்படும். பின்னதில் 'ஷரீஅத்' நெகிழ்த்தப்பட்டுள்ள நிலையைக் காண்கிறோம். இந்நாவல் பின்னதான ஸூஃபித்துவப் போக்கினையே விவரித்துப் பேசுகிறது.

இந்நாவலில் நவீன ஸூஃபித்துவக் கண்ணோட்டத்திலேயே ரூமியும் அவருடைய குருநாதரான ஷம்சி தப்ரேஸும் புனையப்பட்டுள்ளனர். மரபார்ந்த ஸூஃபித்துவக் கண்ணோட்டத்திலிருந்து இந்தக் காட்சிகள் பெரிதும் வேறுபடுபவை என்பதில் ஐயமில்லை. எனினும், ஸூஃபித்துவத்துக்கான அறிமுகமாக மட்டுமல்லாது இன்றைய நவீன மனம் அதனை எவ்வாறு உள்வாங்குகிறது என்பதற்கான அறிமுகமாகவும் இருக்கும் என்னும் அவசியம் கருதி இந்நாவலைத் தமிழில் கொண்டுவர வேண்டும் என்று நானும் உவைசும் பன்முறை உரையாடித் தெளிவுபடுத்திக்கொண்டே இதனைத் தமிழாக்கும் பணியில் இறங்கினேன்.

'பல்பண்பாட்டியல்' என்னும் நவீனக் கோட்பாட்டின் நோக்கில் இங்ஙனம் தமிழில் பெயர்ப்பாகிவரும் நாவல்களை நாம் வாசிக்க வேண்டிய தேவை இருக்கிறது.

'யாதும் ஊரே யாவரும் கேளிர்' என்னும் உலகச் சகோதரத்துவ உணர்வு ஏற்படுவதற்கு இதுபோன்ற நாவல்களின் வாசிப்புகள் வழிகோலும் என்று எதிர்பார்க்கலாம். அதில் இந்நூல் அணுவின் அளவேனும் பங்காற்றும் எனில் இதனை மொழிபெயர்த்த பணி வீணாகவில்லை என்று மகிழ்வேன்.

இந்நாவலை அழகிய முறையில் வெளியிடும் சீர்மை பதிப்பகத் தாருக்கு, குறிப்பாக நண்பர் உவைஸ் அவர்களுக்கு என் நன்றி.

திருச்சி 23,
17-02-2021

ரமீஸ் பிலாலி
(Dr. அ.தௌஃபீக் ரமீஸ், PhD)

Scanned with CamScanner

கடந்த ஆயிரம் ஆண்டுகளாக
ஸூஃபி குருமார்கள் கற்பிக்கும் போதனைக் கதைகள்

தர்வேஷ்களின் கதைகள்



இத்ரீஸ் ஷாஹ்

தமிழில்: ரமீஸ் பிலாலி

சீர்மை

Scanned with CamScanner

இந்தக் கதைகள் ஒவ்வொரு புள்ளியிலும் நமது பகுத்தறிவின்
முன்னனுமானங்களுக்குச் சவால் விடுகின்றன.
இதே மூலத்திலிருந்து நமக்குக் கிடைத்திருக்கும்
முல்லா நஸ்ருத்தீன் கதைகளைப் போன்று
இவையும் நீங்கள் எந்த அளவுக்குப் பங்கெடுக்க
ஆயத்தமாக இருக்கிறீர்களோ அந்த அளவுக்கே
பயனைத் தருகின்றன. அவற்றை நீங்கள் வாசிக்கும்போது
அவை உங்களை மாற்றுகின்றன, களிப்பூட்டுகின்றன,
சங்கடப்படுத்துகின்றன; அல்லது
புரியாத புதிராகவும் பூடகமாகவும் இருக்கின்றன;
அல்லது, வெறுப்பேற்றுகின்றன.

– டோரிஸ் லெஸ்ஸிங்

(இலக்கியத்துக்கான நோபல் பரிசு பெற்ற எழுத்தாளர்)

சீர்மை

Cover Design: Dynamisigns

₹420 INR

ISBN 978-93-91593-24-7

9 789391 593247

Scanned with CamScanner

இத்ரீஸ் ஷாஹ்

இத்ரீஸ் அபூதாஹிர் ஷாஹ் புதிரான ஒரு மனிதர். அவரது வாழ்க்கை கிழக்கையும் மேற்கையும் அளந்த ஒன்று. நபி முஹம்மது அவர்கள்வரை சென்றுசேரும் குடும்ப வம்சத் தொடரில், தன்னுடைய தந்தையின் சுன்னத் மரபிலான நம்பிக்கையில் வளர்க்கப்பட்ட அவர் 1924ல் இந்தியாவின் ஷிம்லாவில் பிறந்தார். அவருடைய தாய் ஸ்காட்லாந்தைச் சேர்ந்தவர். ஷாஹ் சிறுவனாக இருக்கும்போதே குடும்பம் இங்கிலாந்துக்குப் புலம்பெயர்ந்தது. ஷாஹ், ஆக்ஸ்ஃபோர்டு மேனிலைப் பள்ளியில் பயின்றார். தனது முப்பதாம் வயதுவரை ஷாஹ் ஸூஃபி தர்வேஷ்களுடன் தொடர்பில் வரவில்லை. ஆனால், அதன் பின் அவர் *Oriental Magic*, *Destination Mecca* ஆகிய நூல்களை எழுதினார். ஓர் பன்முக மேதையாகப் பல்வேறு சமூக, பண்பாட்டுப் பணிகளில் அவர் செயலாற்றினார். தனது நகைச்சுவைக்காகவும் ஞானத்துக்காகவும் சமூக வட்டங்களில் பெரும் புகழ்பெற்றிருந்த ஷாஹ், இலக்கிய ஆளுமைகளான டோரிஸ் லெஸ்ஸிங், ராபர்ட் கிரீவ்ஸ் போன்றோரை மிகவும் கவர்ந்தார். ஏறத்தாழ முப்பத்தைந்து நூல்களை எழுதியுள்ளார். அவற்றுள் பலவும் உலக அளவில் பெருவிற்பனை ஆவன. இத்ரீஸ் ஷாஹ் 1996ல் இறந்தார்.

ரமீஸ் பிலாலி

இயற்பெயர் அ.தௌஃபீக் ரமீஸ். திருச்சி ஜமால் முகம்மது கல்லூரியின் தமிழாய்வுத் துறையில் உதவிப் பேராசிரியராகப் பணியாற்றுகிறார். இமாம் குஷைரியின் சூஃபி கோட்பாடுகள், நீருக்குள் மூழ்கிய புத்தகம், ரகசியங்களின் திரைநீக்கம், ரூமியின் வாழ்வில்: ஞானக் கதைகள் நூறு, காதலின் நாற்பது விதிகள் (நாவல்), ஜின்களின் ஆசான் (நாவல்) உள்ளிட்ட மொழிபெயர்ப்புகளும், ஸூஃபித்துவ ஆராய்ச்சி நூல்களும் இவரின் உழைப்பில் வெளிவந்துள்ளன. 'பிரபஞ்சக்குடில்' என்னும் வலைப்பூவில் கட்டுரைகள், கவிதைகள், மொழிபெயர்ப்புகள், சிறுகதைகள் எனப் பல்வேறு வடிவங்களில் ஸூஃபித்துவம் சார்ந்தும் இலக்கியம் சார்ந்தும் இயங்கிவருகிறார்.

Scanned with CamScanner

Darveshgalin Kathaigal

Author: Idries Shah

Translation of '*Tales of The Dervishes: Teaching-Stories of the Sufi Masters over the Past Thousand Years*'

Translation: Rameez Bilali

Editing: Sammil; Language: Tamil

First Edition: Jumada al-Akhirah 1443 (January 2022)

Size: Demy; Pages: 344

Cover Design: www.dynamisigns.com

Published by

சீர்மை

Seermai,

(a publication unit of Meipporul Trust)

No.37/13, Pooram Prakasam Road, Balaji Nagar,

Royapettah, Chennai 600 014

e-mail: seermainoolveli@gmail.com

Phone: +91 80721 23326

Website: www.seermai.com

Printed at CommonPress, Chennai 600 001

ISBN: 978-93-91593-24-7

Price: ₹420

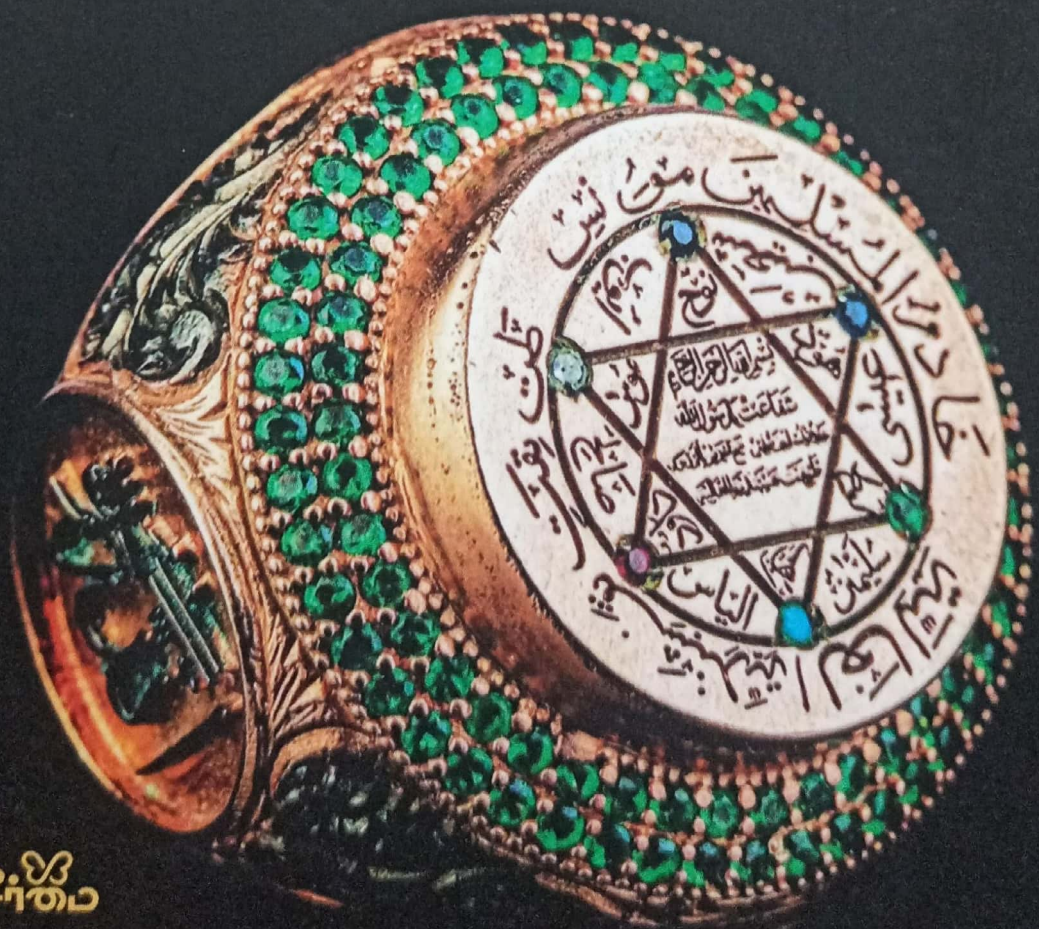
Scanned with CamScanner

இர்விங் கர்ஷ்மார்

தமிழில்: ரமீஸ் பிலாலி

ஜின்களின் ஆசான்

ஸுகேபி நாவல்



சீர்மை

Scanned with CamScanner

இதோ, இதயத்தின் பாதையில் எழுதப்பட்டிருக்கும் ஒரு கதை.
ஓர் ஆன்மீக சாகசப் பயணம்.
ஸுஃபி வழி பற்றிக் குறியீட்டாகச் சொல்லும் கற்பனை வளம்.

பாலைவனத்தில் அனிச்சையாகக் கண்டெடுக்கப்படும் பொருள் ஒன்று சமகால ஸுஃபி குரு ஒருவரையும், அவருடைய சகாக்கள் ஏழு பேரையும் தொல்லுலகத்துப் பொக்கிஷம் ஒன்றைத் தேடிச்செல்லும் கட்டாயத்தில் வைக்கிறது: பேரரசர் சுலைமானின் மோதிரம். ஆம், ஆயிரமாயிரம் மரபுக் கதைகளில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அதே முத்திரை மோதிரம்தான்.
புகையற்ற நெருப்பால் படைக்கப்பட்ட பயங்கர உயிரினங்களான ஜின்களைக் கட்டுப்படுத்தி ஆட்சி புரிவதற்காக இறைவனால் அவருக்கு வழங்கப்பட்ட மோதிரம் அது.

ஆனால், தேடிச்செல்லத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவர்கள் மீது அந்தப் பயணம் ஒரு வினோத பாதிப்பை ஏற்படுத்துகிறது: மாயக் காட்சிகள் அவர்களின் கனவுகளிலும் நினைவுகளிலும் ஊடுருவுகின்றன. அவர்களின் இதயங்களில் கண்ணீர் நிரம்புகிறது. மர்மங்கள் மண்டுகின்றன. பூமியைப் புரட்டுவதுபோன்ற புயல்கள்; முடியப்போவதே இல்லை என்பதுபோன்ற இரவுகள்; மண்ணுக்குள் எப்போதோ தொலைந்த தொல் நகரம்; மேலும், ஜீவ நெருப்பால் ஆன ஜின்கள்.

இறுதியில், அந்தப் பயணம் ஜின்களின் விதியை மட்டும் வெளிப்படுத்தவில்லை, அன்பின் வழியையும் இறைவனின் அளப்பரிய கருணையையும் வெளிப்படுத்துகிறது.



சீர்மை

₹370 INR
ISBN 978-81-953875-7-1
9 788195 387571
Cover Design: Dynamisigns

Scanned with CamScanner

ஜின்களின் ஆசான்

ஸூஃபி நாவல்

இர்விங் கர்ஷ்மார்

தமிழில்
ரமீஸ் பிலாலி

சீர்மை

Scanned with CamScanner

Jingalin Aasaan

Author: Irving Karchmar

Translation of '*Master of the Jinn (A Sufi Novel)*'

Translated from English by: Rameez Bilali

Editing: Sammil; Language: Tamil

First Edition: Jumada al-Akhirah 1443 (January 2022)

Size: Demy; Pages: 304

Cover Design: www.dynamisigns.com

Published by

சீர்மை

Seermai,

No.37/13, Pooram Prakasam Road, Balaji Nagar,

Royapettah, Chennai 600 014

e-mail: seermainoolveli@gmail.com

Phone: +91 80721 23326

Website: www.seermai.com

Printed at CommonPress, Chennai 600 001

ISBN: 978-81-953875-7-1

Price: ₹370

Scanned with CamScanner

'இதன் ஒவ்வொரு சொல்லும் அளந்து வெளிப்படும் மூச்சாக இருக்கிறது. இன்னும் வேண்டும் என்று உங்களைப் பசியோடு வைத்திருக்கும் ஆன்மீக உணவு இது.'

ஸ்பேரோ ஜான்சன், சாண்டாக்ரூஸ், கலிஃபோர்னியா

'நவீன இஸ்லாமிய ஆன்மீகத்தின் ஓர் உன்னதப் படைப்பு.

வாசிக்கத் தொடங்கிய பின் கீழே வைக்க முடியவில்லை.'

தாவூது கிரிங்கிள், நியூயார்க், அமெரிக்கா

'மண்ணுலகும் ஜின்னுலகும் பொன்னுலகம் ஆகும் நம்பிக்கையை இந்த நாவல் விதைக்கிறது. இதனைத் தமிழ்செய்யுமாறு எளியேனைத் தூண்டி நடத்திய எல்லாம் வல்ல இறைவனுக்கு நன்றிகள். கோடி.'

ரமீஸ் பிலாலி (முனைவர் அ.தௌஃபீக் ரமீஸ்), தமிழ்ப் பேராசிரியர், ஜமால் முகம்மது கல்லூரி, திருச்சி.

Scanned with CamScanner

சங்கமும் சமயமும்

முதன்மைப் பதிப்பாசிரியர்
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

பதிப்பாசிரியர் குழு
முனைவர் செ. முருகநாதன்
முனைவர் ப.சு. மூவேந்தன்
முனைவர் அ. ஜோதி ரவீந்திரன்

RAHMAN BOOKS
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023

இக்கால இலக்கியத் தமிழாய்வு

முதன்மைப் பதிப்பாசிரியர்
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

பதிப்பாசிரியர் குழு
முனைவர் ஞா. செந்தில்
முனைவர் செ. முருகநாதன்
முனைவர் ந. ரகு

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : இக்கால இலக்கியத் தமிழாய்வு
பதிப்பாசிரியர்கள்: முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
முனைவர் செ. முருகநாதன்
முனைவர் கு. செந்தில்
பேரா. ந. ரகு

பதிப்பு : 2022
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள் : (vi) + 346 = 352
அச்செழுத்து : 10.5 புள்ளிகள்
தாள் : மேப்லித்தோ
விலை : ரூ. 250/-
வெளியீடு : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242

ஒளி அச்சு : விஷன் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No : 978-93-91573-35-5

- Name of the Book : Ikkala Ilakkiyath Thamizaivu
- Compiled by : Dr. M. Sadik Batcha, Dr. G. Senthil
  Dr. S. Muruganathan, Dr. N. Raghu
- Size : 1/8 Demmy
- Printing Point : 11
- Pages : (vi) + 346 = 352
- Edition : 2022
- Rate : Rs. 250/-
- Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.
- Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.
- Publisher : Rahman Book Shop, Trichy-23.
- Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.
- ISBN No : 978-93-91573-35-5

பொருளடக்கம்

1. அறிஞர்கள் மேற்கொள்களும் புதினத்தின் கதைக்களமும் 1
தமிழ்ப்பிரியா

2. இறையன்புவின் "ஆத்தங்கரை ஓரத்தில்" 8
சமுதாய வெளிப்பாடுகள்
ப. வரலட்சுமி

3. தமிழ்க் குறுங்கதைகளின் வரையறைகளும் போக்குகளும் 15
முனைவர் ச. அ. சையத் அகமது பிரோசு

4. பெருமாள் முருகன் படைப்புகளில் சமூகச் சிக்கல்கள் 20
அ. அன்னமேரி

5. எஸ்.ரா.வின் 'துயில்' நாவலில் பசிப்பிணியும் மருத்துவமும் 28
முனைவர் ப. முருகன்

6. எஸ். ராமகிருஷ்ணன் நாவல்களில் பெண்ணியம் 35
அ. அருள்மேரி

7. சு. வேணுகோபாலின் படைப்புகளில் பெண்கள் 41
அ சுபைதா ஹசீனா

8. மலேசிய நாட்டு வாய்மொழித் தமிழ் இலக்கியம் 49
கு. தமிழ்மொழி

9. மனவிலங்கு புதினத்தில் கடித உத்தி 54
க. தேவி & முனைவர் சீ மேபெல் ஜோதி ராணி

10. கண்மணி குணசேகரனின் படைப்புகளில் மண்ணும் மக்களும் 60
ந. ரகு

11. நா. பார்த்தசாரதியின் வஞ்சிமாநகரம் 67
அ. ரதிரூபி & முனைவர் சா. தேவநேசம் மேபல்

12. டி. செல்வராஜ் நாவல்களில் பெண்ணியமும் சிக்கல்களும் 75
சு. உமாதேவி

13. பரதவர் தொழிலும் தொழில்சார் வாழ்வியலும் 82
முனைவர் ச. சுந்தர்

14. கல்மரம் நாவலில் தொழிலாளர் நிலை 89
முனைவர் க. கார்த்திகேயன்

அறிஞர்கள் மேற்கொள்களும் புதினத்தின் கதைக்களமும்

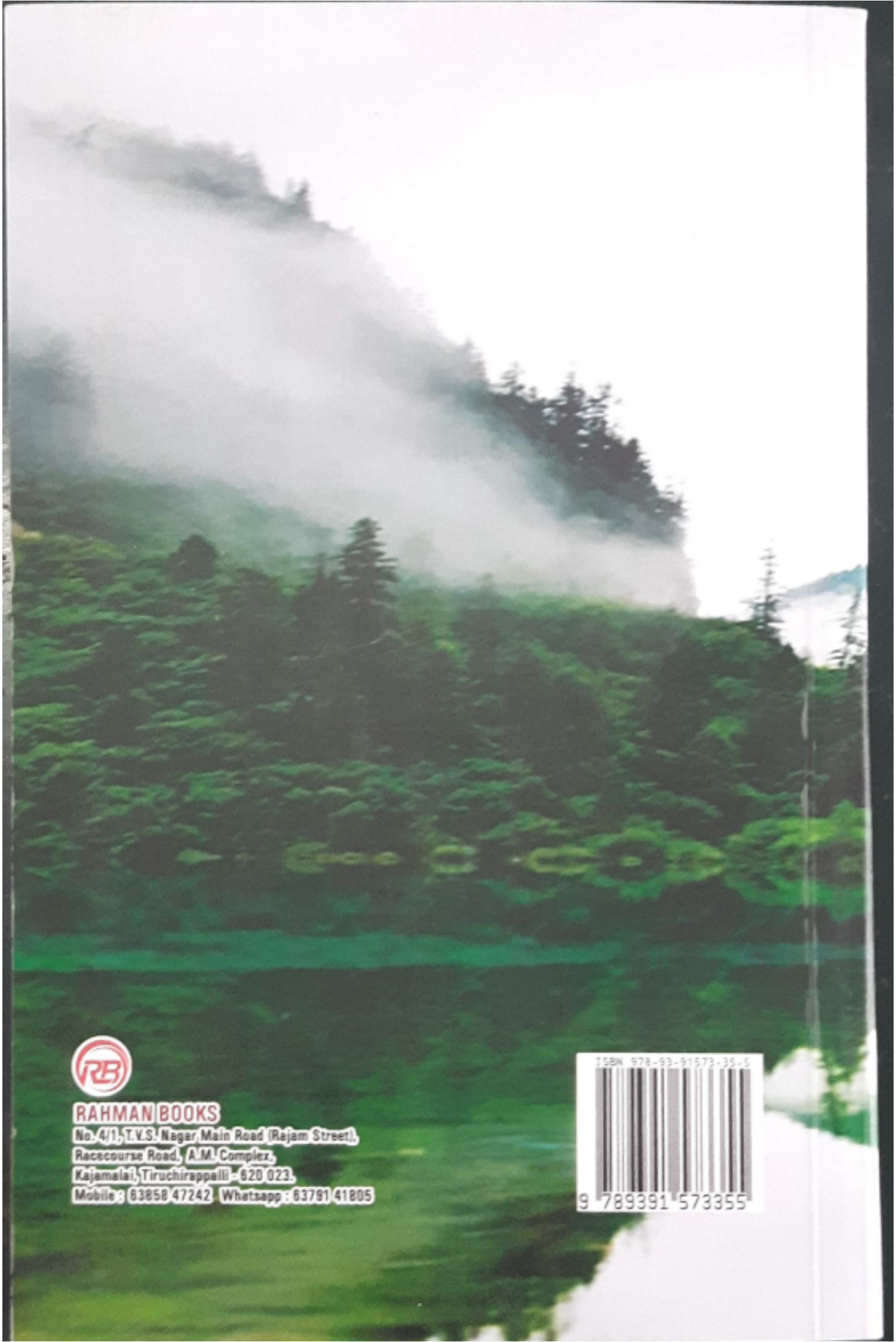
தமிழ்ப்பிரியா
முனைவர் பட்ட ஆய்வாளர், மொழிபெயர்ப்புத் துறை
தமிழ்ப் பல்கலைக்கழகம், தஞ்சாவூர்-613 010.
தமிழ்நாடு, இந்தியா.

ஆய்வுச்சுருக்கம்

இலக்கியங்கள் பெரும்பாலும் கதைக்களத்தினை முன்கூட்டியே எடுத்தும் கூறும் கதை சொல்லியாக குறியீடுகள் பயன்பட்டு வந்துள்ளன. அத்தகைய குறியீடுகள் பெரும்பான்மையாக இயற்கை சார்ந்த குறியீடுகளாகவே இருந்துள்ளன. அதற்கு மாறாக பி. எச். டேனியல் என்பவர் தனது புதினமான ரெட் டீ என்ற புதினத்தில் அறிஞர்களின் மேற்கோள்களை குறியீடுகளாக பயன்படுத்தி இருக்கின்றார். அதுபோன்றே அப்புதினத்தின் மொழிபெயர்ப்பு புதினமான இரா. முருகவேளின் எரியும் பனிக்காடு இதே குறியீடுகளை தாங்கிய படியே கதைக்களத்தினை முன்னிறுத்துகிறது. அறிஞர்களின் மேற்கோள்களை குறியீடுகளாய் கொண்டு கதைக்களத்தின் நகர்வை எவ்வாறு எதிர்நோக்குகிறது என்பதே இவ்வாய்வின் கருதுகோளாய் அமைகிறது.

முன்னுரை

தமிழ் ஆங்கில இலக்கியங்கள் பெரும்பாலும் மிக அரிதாகவே தொட்டுச் சென்ற தேயிலைத் தோட்டங்களின் இருண்ட பகுதியை வெளிச்சம் போட்டுக் காட்டிய நவீன நூல்களில் ஒன்று பி. எச். டேனியல் என்பவரால் 1969 ஆம் ஆண்டு வெளியான "ரெட் டீ" புதினம். நவீனத்தின் வெளிப்பாடாய் இருந்த இப்புதினம் தேயிலைத் தோட்டங்களின் பனிமூட்டங்களில் மறைந்திருந்த தொழிலாளர்களின் வாழ்வியலை எடுத்துரைக்கிறது. நாகர்கோவில் அகஸ்தீஸ்வரத்தைச் சேர்ந்தவரான மருத்துவர் பி. எச். டேனியல், காரமலை எஸ்டேட்டின் தேயிலைத் தோட்டங்களில் 1941 முதல் 1965 வரை பணிபுரிந்திருக்கிறார். அவர் பணிபுரிந்த போது, தொழிலாளர்களைப் பற்றிய சகிக்க முடியாத அவலங்களை உலகுக்கு எடுத்துரைக்கும் ஆவணமாகவே இந்த புதினத்தினை எழுதியிருக்கிறார். இப்புதினத்தில், தேயிலைத் தோட்டங்களில் இருந்த உண்மையான நிலைகள் குறித்தும், தொழிலாளர்கள் இணக்கமின்றி சூழலுக்கேற்ப ஆட்படுத்தபடுவதும்



RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-35-5
9 789391 573355

இக்கால இலக்கியத் தமிழாய்வு

முதன்மைப் பதிப்பாசிரியர்
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

பதிப்பாசிரியர் குழு
முனைவர் ஞா. செந்தில்
முனைவர் செ. முருகநாதன்
முனைவர் ந. ரகு

RAHMAN BOOKS
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023

இக்கால இலக்கியத் தமிழாய்வு

முதன்மைப் பதிப்பாசிரியர்
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

பதிப்பாசிரியர் குழு
முனைவர் ஞா. செந்தில்
முனைவர் செ. முருகநாதன்
முனைவர் ந. ரகு

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : இக்கால இலக்கியத் தமிழாய்வு

பதிப்பாசிரியர்கள்: முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
முனைவர் செ. முருகநாதன்
முனைவர் ஞா. செந்தில்
பேரா. ந. ரகு

பதிப்பு : 2022

உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு

நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)

பக்கங்கள் : (vi) + 346 = 352

அச்செழுத்து : 10.5 புள்ளிகள்

தாள் : மேப்லித்தோ

விலை : ரூ. 250/-

வெளியீடு : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242

ஒளி அச்சு : விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.

அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.

ISBN No : 978-93-91573-35-5

❖ *Name of the Book : Ikkala Ilakkiyath Thamizaivu*

❖ *Compiled by : Dr. M. Sadik Batcha, Dr. G. Senthil*
Dr. S. Muruganathan, Dr. N. Raghu

❖ *Size : 1/8 Demmy*

❖ *Printing Point : 11*

❖ *Pages : (vi) + 346 = 352*

❖ *Edition : 2022*

❖ *Rate : Rs. 250/-*

❖ *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*

❖ *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*

❖ *Publisher : Rahman Book Shop, Trichy-23.*

❖ *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*

❖ *ISBN No : 978-93-91573-35-5*

பொருளடக்கம்

1. அறிஞர்கள் மேற்கொள்களும் புதினத்தின் கதைக்களமும் 1
தமிழ்ப்பிரியா

2. இறையன்புவின் "ஆத்தங்கரை ஓரத்தில்" 8
சமுதாய வெளிப்பாடுகள்
ப. வரலட்சுமி

3. தமிழ்க் குறுங்கதைகளின் வரையறைகளும் போக்குகளும் 15
முனைவர் ச. அ. சையத் அகமது பிரோக

4. பெருமாள் முருகன் படைப்புகளில் சமூகச் சிக்கல்கள் 20
அ. அன்னமேரி

5. எஸ்.ரா.வின் 'துயில்' நாவலில் பசிப்பிணியும் மருத்துவமும் 28
முனைவர் ப. முருகன்

6. எஸ். ராமகிருஷ்ணன் நாவல்களில் பெண்ணியம் 35
அ. அருள்மேரி

7. கு. வேணுகோபாலின் படைப்புகளில் பெண்கள் 41
அ கபைதா ஹசீனா

8. மலேசிய நாட்டு வாய்மொழித் தமிழ் இலக்கியம் 49
கு. தமிழ்மொழி

9. மனவிலங்கு புதினத்தில் கழுத உத்தி 54
க. தேவி & முனைவர் சீ மேபெல் ஜோதி ராணி

10. கண்மணி குணசேகரனின் படைப்புகளில் மண்ணும் மக்களும் 60
ந. ரகு

11. நா. பார்த்தசாரதியின் வஞ்சிமாநகரம் 67
அ. ரதிரூபி & முனைவர் சா. தேவநேசம் மேபல்

12. டி. செல்வராஜ் நாவல்களில் பெண்ணியமும் சிக்கல்களும் 75
க. உமாதேவி

13. பரதவர் தொழிலும் தொழில்சார் வாழ்வியலும் 82
முனைவர் ச. கந்தர்

14. கல்மரம் நாவலில் தொழிலாளர் நிலை 89
முனைவர் க. கார்த்திகேயன்



RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-35-5
9 789391 573355

தமிழ்ப் பொது

முதன்மைப் பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

பதிப்பாசிரியர் குழு

முனைவர் செ. முருகநாதன்

முனைவர் ச. செந்தில்குமார்

முனைவர் அ. ஜோதிரவீந்திரன்

RAHMAN BOOKS

Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023

தமிழ்ப் பொது

முதன்மைப் பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

பதிப்பாசிரியர் குழு

முனைவர் செ. முருகநாதன்

முனைவர் ச. செந்தில்குமார்

முனைவர் அ. ஜோதி ரவீந்திரன்

RAHMAN BOOKS

No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : தமிழ்ப் பொது
பதிப்பாசிரியர்கள்: முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
முனைவர் செ. முருகநாதன்
முனைவர் ச. செந்தில்குமார்
முனைவர் அ. ஜோதி ரவீந்திரன்
பதிப்பு : 2022
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள் : (vi)+310=316
அச்செழுத்து : 10.5 புள்ளிகள்
தாள் : மேப்லித்தோ
விலை : ரூ. /-
வெளியீடு : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242
ஒளி அச்சு : விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No :

❖ *Name of the Book : Thamizh Pothu*
❖ *Compiled by : Dr. M. Sadik Batcha, Dr. S. Muruganathan, Dr. S. Senthilkumar, Dr. A. Jothi Raveendran*
❖ *Size : 1/8 Demmy*
❖ *Printing Point : 11*
❖ *Pages : (vi) + 310 = 316*
❖ *Edition : 2022*
❖ *Rate : Rs. /-*
❖ *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
❖ *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*
❖ *Publisher : Rahman Book Shop, Trichy-23.*
❖ *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
❖ *ISBN No :*

பொருளடக்கம்

1. எண்வகை உணர்ச்சிகளும் மெய்ப்பாடுகளும் — 1
பு. கஷ்மிதா

2. தொல்காப்பியத்தில் மூவேந்தர் - ஓர் ஆய்வு — 8
முனைவர் செ. ஸ்ரீதாஸ்

3. தொல்காப்பியச் சொல்லதிகாரக் கிளவியாக்கத்தில் சேனாவரையர் மறுப்புரைகள் — 17
பா. ரேவதி & முனைவர் கு. இராசாராம்

4. தொல்காப்பியர்-கன்பூசியஸ் கூறும் வாழ்வியல் நெறிமுறைகள் — 26
இரா. கீதா

5. தொல்காப்பியம், சங்க இலக்கியம் குறிப்பிடும் நான்கறிவு உயிரினங்கள் ஓர் ஒப்பீடு — 32
முனைவர் மா.சங்கரேஸ்வரி

6. தொல்காப்பியர் காட்டும் களவும் மனவள மேம்பாடும் — 40
முனைவர் வீ. உதயகுமார்

7. தொல்காப்பியத்தில் பொழுதுகள் — 51
செ. தீபா

8. தொல்காப்பிய மெய்பாட்டியலும் புறநானூற்றுப் பாடல்களும் — 57
முனைவர் ப.கு. மூவேந்தன்

9. மணிமேகலையில் அழுகைமெய்ப்பாடு — 64
கு. ரேகா & இரா. மனோகரன்

10. கண்ணகியின் காதல் — 69
முனைவர் பா. தென்றல்

11. மணிமேகலையில் சமூக மேம்பாடு — 74
முனைவர் செ. முருகநாதன்

எண்வகை உணர்ச்சிகளும் மெய்ப்பாடுகளும்

பு. சுஷ்மிதா
முனைவர் பட்ட ஆய்வாளர், தமிழியல்துறை
அண்ணாமலைப் பல்கலைக்கழகம்
அண்ணாமலை நகர், சிதம்பரம்,
தமிழ்நாடு, இந்தியா.

முன்னுரை

உலக மொழிகள் பலவற்றுள் தமிழ்மொழி பழமை வாய்ந்த மொழியாக விளங்குகிறது. பிற மொழிகளின் துணையின்றித் தொன்மையும், தொடர்ச்சியும், மொழிவளமும் தனித்தன்மையுடைய சங்க இலக்கியங்கள் தனிப்பாடல்களாக அமைந்துள்ளன. இவற்றுள் பத்துப்பாட்டு இலக்கியங்களான முல்லைப்பாட்டு, நெடுநல்வாடை, குறிஞ்சிப்பாட்டு, ஆற்றுப்படை போன்ற நூல்கள் நூற்றுக்கும் மேற்பட்ட அடிகளைக் கொண்டது. இவற்றுள் இலக்கியக் கூறுகளான உணர்ச்சி, கற்பனை, வடிவம், கருத்து, போன்றவை அமைந்துள்ளன. பேச்ச மொழித் தோற்றத்திற்கு முன்பே மனிதன் தன் உள்ளத்து உணர்ச்சிகளின் வெளிப்பாடாகத் தோன்றும் புறக்குறிகள் மெய்ப்பாடுகள் எனப்படும். பாட்டில் புலவனின் உள்ளத்துணர்ச்சி இயல்பாகப் படிகின்றது. அவனது உணர்ச்சியைப் பாட்டுப் படிப்போர்க்குப் புலப்படுத்துதல் வேண்டும்.

மெய்ப்பாடு என்பது மெல்லியலார் மன உணர்வினை தெரிவிக்கும் பகுதி மக்களுக்கு இயற்கையாகத் தோன்றும் உணர்வுகளைச் சொல்லுகிறது. உடலின் மேல் தோன்றும் புறக்குறிகள் தான் மெய்ப்பாடு எனப்படுகிறது. மெய்ப்பாட்டின் இயல்பைத் தொல்காப்பியர் கூறுகையில்,

> "உய்த்துணர் வின்றித் தலைவரு பொருண்மையின்
> மெய்ப்பட முடிப்பது மெய்ப்பாடாகும்"(தொல்.பொருள். 505)

என்பர். அதாவது, உய்த்து உணர்வதால் அன்றி இயல்பாகவே வெளிப்படும் உணர்ச்சிகளைச் செய்யுளில் புலப்படக் கூறுவது மெய்ப்பாடு என்பது புலனாகிறது.

1. சிறந்த மூவகை உணர்ச்சி

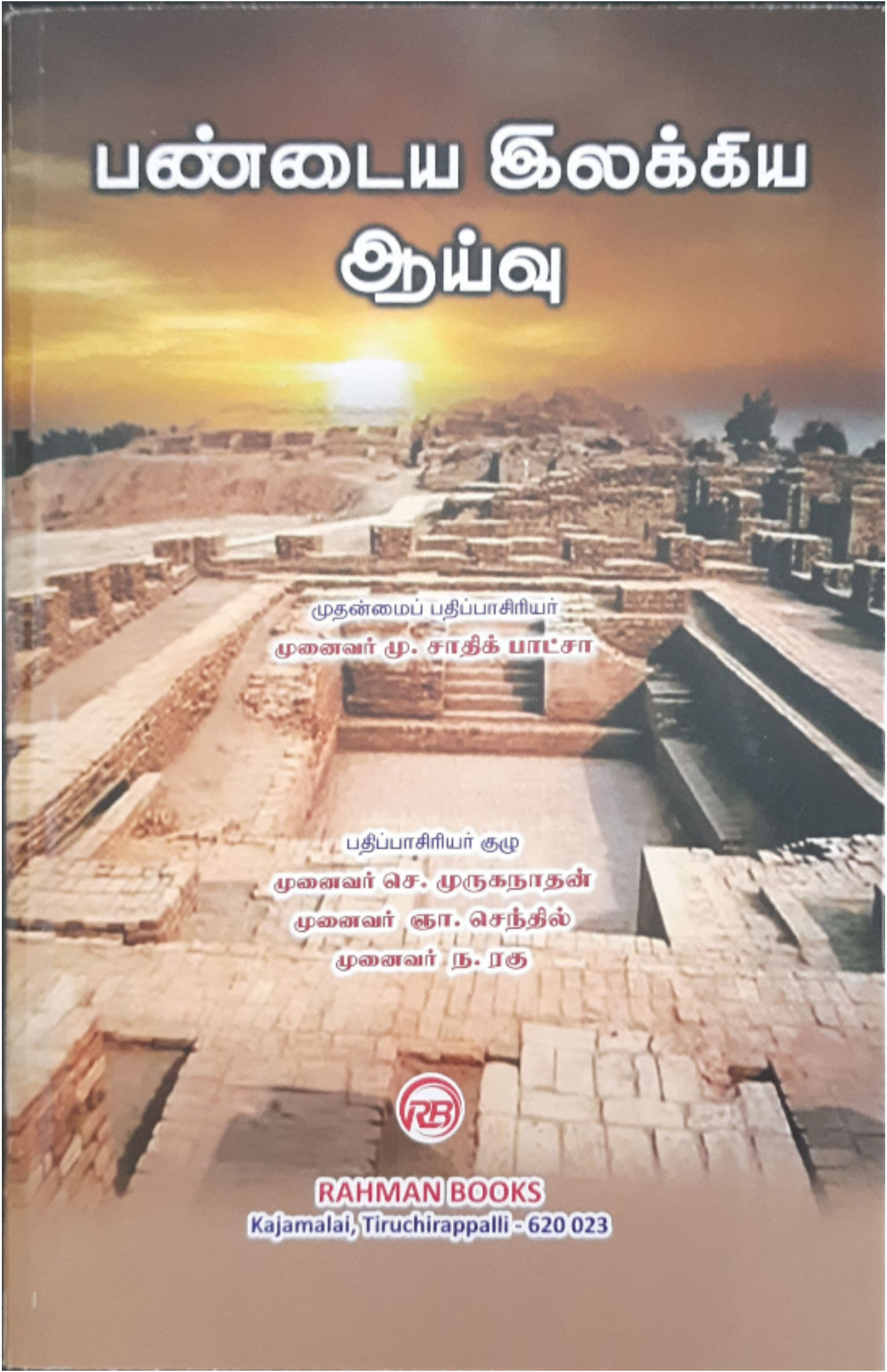
இலக்கியப் படைப்பில் முக்கிய மூன்று உணர்ச்சிக் கூறுகள் உள்ளன.

1. இலக்கியம் படைக்கும் படைப்பாளியின் உணர்ச்சி,

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-36-2
9 789391 573362

பண்டைய இலக்கிய ஆய்வு



முதன்மைப் பதிப்பாசிரியர்

முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

பதிப்பாசிரியர் குழு

முனைவர் செ. முருகநாதன்

முனைவர் ஞா. செந்தில்

முனைவர் ந. ரகு

RAHMAN BOOKS

Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023

பண்டைய இலக்கிய ஆய்வு

முதன்மைப் பதிப்பாசிரியர்
முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா

பதிப்பாசிரியர் குழு
முனைவர் செ. முருகநாதன்
முனைவர் ஞா. செந்தில்
பேரா. ந. ரகு

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mob : 63858 47242

நூற்குறிப்பு

நூலின் பெயர் : பண்டைய இலக்கிய ஆய்வு
பதிப்பாசிரியர்கள்: முனைவர் மு. சாதிக் பாட்சா
முனைவர் செ. முருகநாதன்
முனைவர் ஞா. செந்தில்
பேரா. ந. ரகு

பதிப்பு : 2022
உரிமை : பதிப்பகத்தாருக்கு
நூலின் அளவு : டெம்மி (1 x 8)
பக்கங்கள் : (vi) + 386 = 392
அச்செழுத்து : 10.5 புள்ளிகள்
தாள் : மேப்லித்தோ
விலை : ரூ. 250/-
வெளியீடு : RAHMAN BOOK SHOP
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road, (Rajam Street),
Race Course Road, A.M. Complex, Kajamalai,
Tiruchirappalli - 620 023. Mob : 63858 47242

ஒளி அச்சு : விஷண் கிராபிக்ஸ், திருச்சி-23.
அச்சிட்டோர் : தி பிரிண்டிங் ஹவுஸ், திருச்சி-23.
ISBN No : 978-93-91573-31-7

❖ *Name of the Book : Pandaiya Illakiya Aaivu*
❖ *Compiled by : Dr. M. Sadik Batcha, Dr. S. Muruganathan*
Dr. G. Senthil, Dr. N. Raghu
❖ *Size : 1/8 Demmy*
❖ *Printing Point : 11*
❖ *Pages : (vi) + 386 = 392*
❖ *Edition : 2022*
❖ *Rate : Rs. 250 /-*
❖ *Computer Printing : Vishan Graphics, Trichy-23.*
❖ *Copy Rights : Raja Publications, Trichy-23.*
❖ *Publisher : Rahman Book Shop, Trichy-23.*
❖ *Offset Printing : The Printing House, Trichy-23.*
❖ *ISBN No : 978-93-91573-31-7*

பொருளடக்கம்

1.	ஆற்றுப்படை அமைப்பியல் ப. நந்தினி	1
2.	ஐந்நிலமக்களின் புறவாழ்க்கைப் போராட்டங்கள் முனைவர் செ. சுனிதா	7
3.	கலைவளர்ச்சியில் கூத்தர்களும் மன்னர்களும் முனைவர் ப. முருகன்	15
4.	குறிஞ்சித்திணைப் பாடல்களில் இயற்கை வருணனை முனைவர் ந. இளவரசன்	22
5.	கூத்தராற்றுப்படையில் விருந்தோம்பல் த. அறிவொளி	26
6.	நெடுநல்வாடை காட்டும் கட்டடக்கலை சி. சக்தி லெட்சுமி	31
7.	பறம்பு மலையும் பாரி வேந்தனும் ப. மகாலட்சுமி	38
8.	பொருநராற்றுப்படையில் வாழ்வியல் செய்திகள் ஞா.கலையரசி	44
9.	வள்ளுவரின் வாழ்வியல் முறைகள் கோ. சித்ரா	50
10.	மதுரைக்காஞ்சி புலப்படுத்தும் கடல்சார் பதிவுகள் சி. கார்த்திகா & முனைவர் இ. ஷீலாராணி	55
11.	மருதத்திணையில் உள்ளுறை இறைச்சி (ஐங்குறுநூற்றுப் பாடலை முன்வைத்து) முனைவர் அ. ஜோதிரவீந்திரன்	61
12.	புறநானூற்றில் உலக ஒருமைப்பாடு முனைவர் கவிஞர் அ. மீனா	72
13.	அகநானூற்றில் உயிரினங்கள் க. வள்ளி	77
14.	அகநானூற்றின் வழி அறியலாகும் உவமைகளும் சமயப் பதிவுகளும் த. தனலட்சுமி	83

ஆற்றுப்படை அமைப்பியல்

ப. நந்தினி
முனைவர் பட்ட ஆய்வாளர், தமிழாய்வுத் துறை
கொங்கு கலை & அறிவியியல் கல்லூரி, கரூர்-639006
தமிழ்நாடு, இந்தியா.

முன்னுரை:-

சங்கம் வைத்துச் செந்தமிழ் இலக்கியங்களை வகைப்படுத்தி முறைப்படுத்தித் தொகுத்து வழங்கிய இலக்கியங்களே சங்க இலக்கியங்கள் என்று போற்றப்படுகின்றன.

"முருகு பொருநாறு பாணிரண்டு முல்லை
பெருகு வளமதுரைக் காஞ்சி – மருவினிய
கோல நெடுநல்வாடை கோல் குறிஞ்சி பட்டினப்
பாலை கடாத்தொடும் பத்து"

என்று சங்க இலக்கியங்களுள் பத்துப்பாட்டு நூல்களை வரிசைப்படுத்தியுள்ளனர். சங்க இலக்கியம் என்பவை எட்டுத்தொகையும், பத்துப்பாட்டும் ஆகும். பத்துப்பாட்டு என்பவை திருமுருகாற்றுப்படை, பொருநராற்றுப்படை, பெரும்பாணாற்றுப்படை, சிறும்பாணாற்றுப்படை, முல்லைப்பாட்டு, மதுரைக்காஞ்சி, நெடுநல்வாடை, குறிஞ்சிப்பாட்டு, பட்டினப்பாலை, மலைபடுகடாம் என்ற பத்து நூல்களின் தொகுப்பாகும்.

பத்துப்பாட்டின் காலம்:-

1. குறிஞ்சிப்பாட்டு
2. பொருநராற்றுப்படை
3. பட்டினப்பாலை
4. பெரும்பாணாற்றுப்படை

ஆகிய நான்கு பாடல்களும் ஏறத்தாழக் கரிகாலன் காலத்தவையாகும் (கிபி. 75-115) என்றும்,

1. மலைபடுகடாம்
2. நெடுநல்வாடை
3. மதுரைக்காஞ்சி
4. முல்லைப்பாட்டு

RAHMAN BOOKS
No. 4/1, T.V.S. Nagar Main Road (Rajam Street),
Racecourse Road, A.M. Complex,
Kajamalai, Tiruchirappalli - 620 023.
Mobile : 63858 47242 Whatsapp : 63791 41805

ISBN 978-93-91573-31-7

புறப் பாடல்களில் அறிவியல் செய்திகள்

முனைவர் செ.சுகவனேஸ்வரன்
உதவிப்பேராசிரியர், தமிழாய்வுத்துறை
ஜமால் முகமது கல்லூரி (தன்னாட்சி)
திருச்சிராப்பள்ளி - 620020

சமூக மேம்பாட்டிற்கு மொழி இன்றியமையாத தேவையாகிவிட்டது. கருத்தை வெளிப்படுத்த, அறிவைப்பெற என்ற நோக்கில் மொழி தனித்துவம் பெறுகிறது. அத்தகைய தனிதுவத்தால் மொழியைத் தாயாக எண்ணும் பாங்கு மானிடர்க்கு உண்டாயிற்று. அந்த வகையில் தாய்மொழியாகிய நம் தமிழ்மொழி காலந்தோறும் அல்லது காலத்திற்கு ஏற்றார் போல் இலக்கியங்களை யாத்து வந்துள்ளது. உலகத் தொன்மை மொழிகளுள் (ஏழு) ஒன்றாகத் தமிழ் விளங்குகிறது. அது செம்மொழி என்ற தனித்துவத்தையும் பெற்று செம்மாந்து நிற்கிறது. அத்தகைய செம்மொழிப் பண்புகளில் முக்கியப் பண்பாகக் கருதப்படுவது. 'தனித்தன்மை' என்னும் பண்பாகும். இப்பண்பின் சிறப்பு அறிவியல் செய்திகளை உள்ளடக்கி இருப்பதே ஆகும். எனவே சங்கப் புறப்பாடல்களில் அறிவியல் செய்திகள் என்னும் பொருண்மையில் இக்கட்டுரை அமைகிறது.

தனித்தன்மை - அறிவியல்

தமிழ்ச் செம்மொழிப் பண்புகளுள் ஒன்றாகத் தனித்தன்மை என்னும் பண்பு விளங்குகிறது. தனித்தன்மை என்பது மற்றவற்றலிருந்து வேறுபட்டு நிற்கும் சிறப்பு என்று கூறலாம். பத்து நபர்களுள் ஒருவர் ஆளுமையுடன் உயர்ந்தும் தெரிவதுபோல, பலநூறு மொழிகள் இருப்பினும் தனித்துவமான சிறப்பைக் கொண்டு ஒரு மொழி விளங்குவது அதன் தனித்தன்மை ஆகும். நம் செம்மொழித் தமிழானது அத்தகைய தனித்தன்மையைக் கொண்டு விளங்குகிறது. தனித்தன்மை என்பதை விளக்கும் ப.ஆறுமுகம் இவ்வாறு குறிப்பிடுகிறார்.

"தனித் தன்மை என்பது என்ன? யாவற்றிலும் வேறுபடுதலைத் தனித்தன்மை எனலாம். ஒன்றின் இயல்பைப் பிறவிடத்துக் காணாமையே தனித்தன்மை ஆகும். ஒன்றே ஒன்றின் வேறுபட்ட இயல்பே தனித்தன்மை ஒன்றே ஒன்றின் இனமான கூட்டத்திலும் வேறுபட்ட இயல்பு காணப்படுதல் தனித்தன்மை என்ற சொல் பொருந்தும்"

என்கிறார்.

(ஆறுமுகம். ப, செம்மொழி, ப.17)

தனித்தன்மை என்ற பண்புக்கு தமிழ் மொழியின் இயல், இசை, நாடகச் சிறப்பு, உலகின் முதல் குடிமக்கள் காப்பியம், அகம்-புறம், சிறப்பு, ஐந்திணை பகுப்பு என்ற தனித்துவம் என்று பலவற்றை அடுக்கிச் சொன்னாலும் அறிவியல் செய்திகளை உள்ளடக்கி இருப்பதும் தனித்தன்மை என்ற பண்பிற்குரியதாக இருக்கிறது.

"சங்ககால இலக்கியத்தின் மற்றொரு தனித்தன்மை அறிவியல் செய்திகளை உள்ளடக்கிய அருந்தமிழ்ப் பாக்களை இயற்றிருப்பதுதான். அறிவியல் என்பது ஏதோ அண்மைக் காலத்தில், ஆங்கிலேயர்களின் ஆட்சியின் விளைவாக இங்கு இறக்குமதி செய்யப்பட்ட புத்தம் புதிய துறை என்ற எண்ணமே எல்லோரிடமும் மேலோங்கியுள்ளது. ஆனால் உண்மை நிலை என்னவென்றால் சங்க காலத்திலும் சங்க காலத்திற்கு முன்னதாகவும் வாழ்ந்த தமிழர்கள் அறிவியல் பூர்வமாக வாழ்ந்தவர்கள்"

(மணவை முஸ்தபா, செம்மொழி உள்ளும் புறமும், ப.14)

என்ற மணவை முஸ்தபாவின் கூற்று அறிவியல் செய்திகள் தனித்தன்மைப் பண்புக்குள் அடங்கும் என்பதை உறுதிப்படுத்துகிறது.

உலகம் தோன்றியது

உலகம் தோன்றிய வரலாற்றை அறிவியல் அறிஞர்கள் பலர் வரையறுத்துச் சொல்லியிருக்கின்றனர். சூரியனிடம் இருந்து பிரிந்து வந்த நெருப்புப் கோள் பல ஆண்டுகளாக வெப்பம் தணிந்து பூமிக் கோளாக மாறியதாக இன்றைய அறிவியல் உலகம் சொல்கிறது. இதனைப் பன்னெடுங்காலத்திற்கு முன்பே நம் தமிழன் கண்டறிந்து இருக்கிறான் என்பது பெருமைக்குரிய தனித்தன்மையாகும்.

"செந்தீச் சுடரிய ஊழியும் - பனியொடு
தண்பெயல் தழீஇ ஊழியும்"

(பரிபாடல், பாடல் எண்.2)

என்ற பரிபாடலின் அடிகள் குறிப்பிடுகின்றன. மேற்கூறிய பரிபாடலின் அடிகளை மேற்கோள் காட்டி நம் கருத்துக்கு வலுசேர்க்கிறார், செம்மொழி உள்ளும் புறமும், என்ற நூலின் ஆசிரியர் மணவை முஸ்தபா அவர்கள்.

"சூரியனிலிருந்து தெறித்து விழுந்த அனற் பிழம்பான இவ்வுலகம் நெருப்புக் கோளமாக ஒரு ஊழிக் காலம் வானில் சுழன்று கொண்டேயிருந்தது. பின் வெப்பம் குறையவே மேற்பகுதி பனிப்படலமாகப்

படிந்தது. ஒரு ஊழிக்காலத்துக்குப் பின் பனி உருகி பள்ளங்கள் கண்டவிடம் பாய, தரைப் பகுதி தலைதூக்க, அதில் உயிர் வர்க்கங்கள் அனைத்தும் ஒன்றன் பின் ஒன்றாக உருவாகி வாழத் தழைப்பட்டன. எனக் கூறுவதன் மூலம், உலகம் தோன்றி நிலைபெற்ற வரலாறு முறைப்பட இப்பாடலில் சொற்செட்டோடும் பொருட் செறிவோடும் விளக்கப்படுகிறது."

(மணவை முஸ்தபா, செம்மொழி உள்ளும் புறமும், ப.15)

என்று உலகம் தோன்றிய வரலாற்றை பரிபாடல் வழி அறிவியல் செய்திகளை நமக்கு உணர்த்துகிறார். எனவே நவீன உலகில் அறிவியல் காலம் என்பது பதினாறாம். நூற்றாண்டைக் குறிக்கும் ஆனால் மேற்கூறிய உலக உண்மையை இரண்டாயிரம் ஆண்டுகளுக்கு தமிழனால் கண்டறியப்பட்டுள்ளது.

ஐம்பூதம்

நிலம், வானம், காற்று, தீ, நீர் இவை ஐந்தும் ஐம்பூதங்கள் என்றுரைப்பர் இச்செய்தியை புறநானூறு குறிப்பிடுகிறது.

"மண்திணிந்த நிலனும்
நிலன் ஏந்திய விசும்பும்
விசும்புதைவரு வளியும்
வளித்தலைஇய தீயும்
தீமுரணிய நீரும், என்றாங்கு
ஐம்பெரும் பூதத்து இயற்கை"

(புறம்.2)

என்ற பாடல் வரிக்கு மண் அணுக்கள் நிறைந்த நிலமும் அந்த நிலத்தில் ஓங்கி நிற்கும் வானமும், அவ்வானத்தைத் தடவி வீசும் காற்றும், அக்காற்றிலே உண்டாகும் தீயும் அந்த தீயோடு முரண்பட்ட நீரும் ஐம்பூதமாகும் என்பது விளக்கம்.

"நிலமும், நிலத்திலிருந்து வானமும், வானிலிந்து காற்றும் காற்றிலிருந்து தீயும், தீயிலிருந்து நீரும் உருவாயின என்பதையும் இப்பாடல் உணர்த்துகிறது. இத்தகைய அறிவியல் நுட்பச் செய்திகளை தமிழன் பாடல் வரிகளாகப் பதிவு செய்த இதே காலகட்டத்தில் வேறு எந்த மொழி இலக்கியத்திலாவது இத்தகைய அறிவியல் நுட்பச் செய்திகள் பதிவு செய்யப்பட்டனவா? என கேள்வி எழுப்பினால் அதற்கு 'இல்லை' என்றே பதில் கூற வேண்டிய நிலையே எங்கும் உள்ளது".

(மணவை முஸ்தபா, செம்மொழி உள்ளும் புறமும், ப.16)

என்ற கருத்தை மணவை முஸ்தபா பதிவு செய்கிறார்.

சனிக்கோள்

புறநானூறு 117-வது பாடலில் கோள்கள் பற்றிய செய்திகள் காணப்படுகின்றன. பூமியின் சுழற்சியில் கோள்கள் முக்கியப் பங்காற்றுகின்றன. சூரிய குடும்பத்தில் மாயாசாலமான தோற்றம் கொண்ட கோள் சனிக்கோள் ஆகும். 'சனிக்கோள்' இரண்டாவது பெயரிய கோள் (வியாழனுக்கு அடுத்து) என்று இன்றைய அறிவியல் உலகம் சொல்கிறது.

"மைம்மீன் புகையினும், தூமம் தோன்றினும்
தென்திசை மருங்கின் வெள்ளி ஓடினும்
வயலகம் நிறைய, புதல் பூ மலர,
மனைத்தலை மகவை ஈன்ற அமர்க்கண்
ஆமா நெடுநிரை நன்புல் ஆர
கோஒல் செம்மையின் சான்றோர் பல்கி
பெயல் பிழைப்பு அறியாப் புன்புலத்ததுவே"

(புறம்.117)

இப்பாடலில் மைம்மீன் என்பது சனிமீன் என்பதாகும். கோள்களில் மழைத் தரக்கூடிய கோள்கள் எவை என்பதைவிட கோள்கள் எத்திசைக்குச் சென்றால், மழைவராது என்பதை இப்பாடல் பதிவு செய்கிறது. அதாவது சனிக்கோள் புகைகளுடன் மறைந்தாலும், தூமகேதுவாகிய புகைக்கொடி எல்லா திசைகளில் தோன்றினாலும் வெள்ளிக் கோள் தென் திசைப் பக்கம் சாய்ந்து ஓடினாலும் பாரியின் நாட்டில் மழை வரும் என்று கபிலர் பகர்கிறார்.

தூமம் (அல்லது) தூமகேது என்பதற்கு தமிழ்மொழி அகராதி 'அக்கினி, அக்னிதேவன், கேது கொடுமை, வால் நட்சத்திரம், விண்வீழ் கொள்ளி' என்று பல பொருளைக் கூறுகிறது. வால் நட்சத்திரம் தோன்றினால் பெருந்துயரம் ஏற்படும் என்பது சங்க மக்களின் நம்பிக்கையாகவும் உள்ளது.

நிலவின் காலம்

நிலவானது முழுநிலவாகத் தெரிய பதினைந்து நாட்கள் ஆகும் என்ற வானிலைத் தொடர்பான செய்தியைப் புறநானூற்றின் 400வது பாடல் குறிப்பிடுகிறது.

"மாவிசும்பின் வெண்திங்கள்
மூவைந்தான் முறைமுற்றக்
கடல்நடுவண் கண்டன்ன"

(புறம்.400)

புறநானூறு வில், வாள், வேல் என்ற போரில் (வெம்மையில்) தொடங்கி நிலவில் (குளிர்ச்சி) முடிந்திருக்கிறது. விசும்பில் நிலவானது பதினைந்து நாள் முழுமை அடைய எடுத்துக் கொள்ளும் என்ற செய்தியைக் கோவூர்கிழார் (சோழன் நலங்கிள்ளியைப் பாடும்போது) குறிப்பிடுகிறார்.

மழைக்கு வெள்ளி

பதிற்றுப்பத்தில் 24வது பாடலில் வெள்ளிக் கோளானது மழையை வழங்கும் என்று குறிப்பிடுகிறது. கதிர்கள் விரிவதால் வானில் ஒளி விளங்குகிறது. சிறிதாக வடதிசையில் தாழ்ந்த புகழ்மிக்க வெள்ளி என்னும் கோள், மழைக்கு உதவும் மற்ற கோள்களோடு நிற்கும் நல்ல நாளில் என்று குறிப்பிடுகிறது. இதனை,

"கண்டுமதி மருளும் வாடாச் சொன்றி
வயங்குகதிர் விரிந்து வானகம் சுடர்வர
வறிதுவடக்கு இறைஞ்சிய சீர்சால் வெள்ளி
பயம்கெழு பொழுதோடு ஆநியம் நிற்பக்"

(பதிற்.24)

என்ற அடிகள் திறம்படச் சொல்கின்றன.

இதே கருத்துடைய பதிற்றுப்பத்தின் 90வது பாடல் மழை வழங்கும் வெள்ளி என்று குறிப்பிடுகிறது.

"மீன் வயின் நிற்பவானம் வாய்ப்ப
அச்சற்று ஏமம் ஆகி இருள் தீர்ந்து
இன்பம் பெருகத் தோன்றித் தம்துணைத்
துறையின் எஞ்சாமை நிறையக் கற்றுக்
கழிந்தோர் உடற்றும் கடும்தூ அஞ்சா"

(பதிற்.90)

என்ற வரிகள் மழைக்குரிய விண்மீன்கள் உரிய இடங்களில் நிற்க. அதனால் மேகம் பருவம் தவறாமல் மழை பெய்தது. மக்கள் அச்சமின்றிப் பாதுகாப்புடனும் துன்பமின்றி இன்பம் பொருந்தியும் வாழ்ந்தனர் என்றும் உரைக்கின்றது.

மாசி இரவு - நீண்டது

"பகல் நீடு ஆகாது இரவுப்பொழுது பெருகி
மாசி நின்ற மாகூர் திங்கள்
பனிச்சுடர் படரும் பாண்மகன் உவப்பப்

புல்இருள் விடியப் புலம்புசேண் அகலப்
பாய் இருள் நீங்கப் பலகதிர் பரப்பி"

(பதிற்.59)

என்ற பதிற்றுப்பத்தின் வரிகள் பகலானது குறுகி இரவுப் பொழுதானது பெருகி இருக்கும் மாதம் மாசி மாதம். அதுமட்டுமின்றி விலங்குகள் உறங்குவதற்கு ஏற்ற குளிர் நிறைந்த மாதமாகும் என்றும் பகர்கிறது.

"பகல் நீடாகாது இரவுப் பொழுது பெருக - தமிழகம் நிலநடுக்கோட்டிற்குத் தெற்கே அமைந்திருப்பதால், ஆண்டில் ஒரு பகுதியில் பகல் மிகுந்தும் மறு பகுதியில் இரவு மிகுந்தும் காணப்படும். ஆண்டின் இரு நாட்கள் அவை ஒத்து விளங்கும் பின்பனி மிகுந்த மாசி மாதத்தில் பகற்பொழுது குறைந்தும் இரவுப்பொழுது நீண்டும் அமையும்"

(அ.மா.பரிமணம், பதிற் (உ.ஆ), ப.207)

என்பார் அ.மா.பரிமணம் அவர்கள்.

செம்மொழி நூற்களில் காணலாகும் அறிவியல் செய்திகள் இன்றைய நவீன அறிவியல் உலகத்திற்கும் ஈடுகொடுக்கும் வகையில் உள்ளது. அதனால்தான் கவிக்கோ அவர்களும் தமிழ்மொழியை அகம் நீ ! புறம் நீ ! எம் ஆருயிரும் நீ ! எங்கள் முகம் நீ ! முகவரியும் நீ ! முடியாத புகழும் நீ ! என்றார்.

பார்வை நூல்கள்

1. மணவை முஸ்தபா, செம்மொழி உள்ளும் புறமும், சீதை பதிப்பகம், சென்னை-600005
2. ஆறுமுகம்.ப, செம்மொழி, தி பார்க்கர், இராயப்பேட்டை, சென்னை-600014
3. பரிபாடல் - கழக வெளியீடு
4. புறநானூறு - கழக வெளியீடு
5. பதிற்றுப்பத்து - கழக வெளியீடு
6. அறிவரசன்.ந, உலகச் செம்மொழிகள் பதிவும் பார்வையும், கௌரா புத்தகம் நிலையம், திருச்சி-620001
7. பாலசுப்பிரமணியன்.கு.வெ., செம்மொழி ஏன்? எதற்கு?, மணிவாசகர் பதிப்பகம், சென்னை-600108
8. இராசாராம்.கா.சு., சங்கத்தமிழர் கருத்தியல் மரபு, ராஜா வெளியீடு, திருச்சி-620023

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section (A) - Arabic

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *ARABIC*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations: Arabic -2021

Chapter	Title of Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	إرث المرأة في ضوء القرآن الكريم	الدكتور. أي. محمد إسماعيل	محمد ادريس
2	المجلات العربية في الهند ومساهماتها في اللغة العربية	الدكتور. ح. محبوب علي خان	أنورشا كي يم

ISSN 0973-0303

Part A : Life Sciences
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section(A) - Botany

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Botany*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations : Botany -2021

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	IN VITRO STUDIES ON THE VALUABLE MEDICINAL PLANT RUBIA CORDIFOLIA L.	Dr. M. GHOUSE BASHA	S. REKA
2	A FLORISTIC SURVEY AND ENUMERATION OF PLANTS IN SEITHUR VILLAGE OF VIRUDHUNAGAR DISTRICT	Dr. A. SHAJAHAN	J VEERAPANDIYAN
3	PHYLLANTHUS DISTICHUS (HOOK. & ARN.) MEDIATED GREEN SYNTHESIS OF COPPEROXIDE NANOPARTICLES AND ITS POTENTIAL ACTIVITIES	Dr. H. SYED JAHANGIR	P. CHANDRASEKAR
4	A FLORISTIC SURVEY AND ENUMERATION OF PLANTS IN SEITHUR VILLAGE OF VIRUDHUNAGAR DISTRICT	Dr. K . MOHAMED RAFI	S. ESAKIMUTHUKUMAR

ISSN 0973-0303

Part A : Physical, Mathematical & Computer Science
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section(B) - Chemistry

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Chemistry*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations: Chemistry-2021

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	SYNTHESIS, SPECTRAL CHARACTERIZATION AND ANTIMICROBIAL STUDIES OF NOVEL HETEROCYCLIC COMPOUND	Dr. M. SEENI MUBARAK	C. SUJITHA
2	SYNTHESIS, SPECTRAL CHARACTERIZATION AND BIOLOGICAL ACTIVITYOF 3-BENZYL-2,6-BIS-(4-CHLORO-PHENYL)-PIPERIDIN-4-ONE	Dr. M. SEENI MUBARAK	V. SARATHA
3	PERFORMANCE EVALUATION AND OPTIMIZATION OF ABRUS PRECATORIUS LEAVES EXTRACT AS A GREEN CORROSION INHIBITOR FOR MILD STEEL IN ACID MEDIA	Dr. K. RIAZ AHAMED	B. LATHA
4	DESIGN, SYNTHESIS, CHARACTERISA-TION AND IN-SILICO STUDIES OF FORMYL MORPHOLINE DERIVATIVES	Dr. M. MOHAMED SIHABUDEEN	C. RAJA
5	MOLECULAR DOKING STUDY OF AZO COMPOUNDS OF CURCUMIN AGAINST MAIN PROTEASE OF COVID-19	Dr. K. LOGANATHAN	M. HAJIRA AMMAL
6	DESIGN,SYNTHESIS,CHARACTERISATIONANDIN-SILICO STUDIES OF INDOLE-3-CARBALDEHYDEDERIVATIVES	Dr. A.ASRARAHAMED	C.SIVASUBRAMANIAN
7	QUALITY CHARACTERIZATION OF GROUND WATER USING CORRELATION AND WATER QUALITY INDEX IN AND AROUND ATTUR AREA, SALEM DISTRICT, TAMIL NADU,INDIA.	Dr. S. FAROOK BASHA	N.SARAVANAN
8	SYNTHESIS, CHARACTERISATION MOLECULAR DOCKING AND ANTIMICROBIAL STUDIES OF MANNICH BASE	Dr. S. FAROOK BASHA	K. SUGANYA
9	ELECTROCHEMICAL AND SURFACE MORPHOLOGICAL STUDIES OF MILD STEEL CORROSION BY 2-(BENZYLIDENE-AMINO)-BENZENETHIOL INHIBITOR IN SEA WATER SOLUTION	Dr. A. JAMAL ABDUL NASSER	S. MANIKANDAN
10	CO-PRECIPITATION SYNTHESIS AND CHARACTERIZATION OF Mg2+ DOPED ZnO NANOPARTICLES	Dr. A. JAFAR AHAMED	PUNITHA

11	PHYSICO-CHEMICAL CHARACTERISTICS OF GROUND WATER QUALITY IN AND AROUND KALLAKURICHI DISTRICT, TAMILNADU	Dr. R. ABDUL VAHITH	O. PONKINGSHA
12	SYNTHESIS, CHARACTERIZATION, ANTIOXIDANT AND ANTI-DIABETICINVES TIGATION OF AMINO PYRIDINE DERIVATIVE	Dr.F.M. MASHOOD AHAMED	S.KARTHIKEYAN
13	CORROSION INHIBITION EFFECT OF AMINO BENZOIC ACID IN ZINC METAL IMMERSED UNDER SEA WATER SOLUTION	Dr. S.S.SYED ABUTHAHIR	M. KAVIYARASI
14	INHIBITION OF CORROSION OF MILD STEEL IN 1.0 M HCl BYEXPIRED ALOGLIPTIN DRUG	Dr. M. ANWAR SATHIQ	P. IYANKANI
15	METAL ION BINDING PROPERTIES AND BIOLOGICAL EVALUATION OF TERPOLYMER AND ITS POLYCHELATE	Dr. N. MUJAFARKANI	R. MOHAN
16	DESIGN, SYNTHESIS, CHARACTERISATION AND IN-SILICO STUDIES OF PIPERONAL BASED DERIVATIVES	Dr. M. MOHAMED SIHABUDEEN	R THANDAPANI

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section (C) - Commerce

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Commerce*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations: Commerce – 2021

S. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	A Study On Consumer Buying Behaviour Of Organic Food Products With Special Reference To Palani Area	Dr. G. PASUPATHI	M. LAKSHMANAN
2	A Study On Women Entrepreneurs In Thiruvidaimaruthur Taluk, Thanjavur District	Dr. M. HABEEBUR RAHMAN	A. ABBAS
3	A Study On Customer Satisfaction With Regard To Amazon Online Shopping In Kallakurichi District	Dr. K. HALIMUNNISA	R. SUDHAMATHI
4	A Comparative Study On The Customer Satisfaction Of Various DTH Service Providers With Special Reference To Kozhikode District In Kerala	Dr. E. MUBARAK ALI	M. MUNEER

ISSN 0973-0303

Part A : Physical, Mathematical & Computer Science
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section(D) - Computer Science

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Computer Science*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations : Computer Science -2021

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	EDGE DETECTION ON NOISY IMAGE FRAMES OBTAINED FROM VIDEO USING CANNY EDGE DETECTION	Dr. K. N. ABDUL KHADER NIHAL	M. SOORYAKALA
2	IoT BASED SMART ELECTRICITY METER	Dr. A.R. MOHAMED SHANAVAS	T. MURUGAMBAL
3	BLOCK CHAIN BASED INTELLIGENT TRANSACTION AND COLLABORATIVE SCHEDULING	Dr. D.I.GEORGE AMALARETHINAM	YASMIN.H
4	HEART DISEASE PREDICTION USING HYBRID MACHINE LEARNING TECHNIQUES	Dr. O.A. MOHAMED JAFAR	P. BAVITHRA
5	PRASA: PRIORITY BASED RESOURCE AWARE SCHEDULING ALGORITHM	Dr. M. MOHAMED SURPUTHEEN	B. NAGAM
6	LUNG CANCER DETECTION USING REGION BASED CONVOLUTIONAL NEURAL NETWORK (R-CNN)	Dr. S. ABDUL SALEEM	G. S. H. MOHMED MAGDOOM HARIS
7	A SURVEY ON DATA CLASSIFICATION TECHNIQUES, ALGORITHMS IN BIG-DATA MINING	Dr. M. SABIBULLAH	C. ANJALI DEVI
8	ARTIfiCIALLY INTELLIGENT IOT BASED REAL-TIME FIRE DETECTION AND EXTINGUISHION	Dr. S.A. JAMEEL	M. SIVAKUMAR
9	IMPROVED CREDIT BASED COST AWARE SCHEDULING ALGORITHM IN CLOUD ENVIRONMENT	Dr. S. VAAHEEDHA KFATHEEN	B. REKHA

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section (C) - Economics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Economics*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations: Economics 2021

Chapter	Title of Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	AN ECONOMIC ANALYSIS OF MGNREGA SCHEME IN UNAIYUR PANCHAYAT OF TIRUCHIRAPPALLI DISTRICT	Dr. D. KUMAR	V. KALIDOSS
2	AN ECONOMIC ANALYSIS OF CASHEW NUT PRODUCTION IN CUDDALORE DISTRICT	Dr.A.HIDHAYATHULLA	S.SANKAR
3	A STUDY ON SOCIO ECONOMIC STATUS OF FIREWORKS EMPLOYEES AT SIVAKASI IN VIRUDHUNAGAR DISTRICT	Dr. MOHAMED ZEYAVUDHEEN	A.S. BASHEER AHAMED
4	A STUDY ON THE CATTLE FARMING IN TIRUCHIRAPPALLI DISTRICT	Dr. A. KHAN MOHAMED	M. MOHANRAJ
5	A STUDY ON EMPOWERMENT OF WOMEN THROUGH SELF HELP GROUPS IN VIRUTHUNAGAR DISTRICT	Dr. J. KHADER SHARIEF	G. SELVAM
6	AN ECONOMIC ANALYSIS OF WATER RESOURCE MANAGEMENT OF PADDY CULTIVATION IN VILLUPURAM DISTRICT, TAMILNADU	Dr. A. HIDHAYATHULLA	D. SIVAGURU

Chapter	Title of Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
7	AN ANALYSIS OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF TOURISM SECTOR IN INDIA	Dr. K. N. MOHAMED FAZIL	K. KRISHNAN
8	A STUDY OF SMALL SCALE INDUSTRIES IN TIRUCHIRAPALLI DISTRICT	Dr. D. KUMAR	R. RAJA
9	AN ECONOMIC STUDY ON CUSTOMER SATISFACTION AND THE SERVICE QUALITY OF DEPARTMENTAL STORES IN TIRUCHIRAPALLI CITY	Dr. A. J. HAJA MOHIDEEN	C. SRIMATHI
10	A STUDY ON CONSUMER PREFERENCES IN TOILET SOAPS PUDUKKOTTAI DISTRICT	Dr. A. J. HAJA MOHIDEEN	J. VINNARASI

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section (D) - English

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *English*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Pre-Doctoral Dissertations: English

S. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar	Month & Year
1	Fallacy Of Appearance In Neil Gaiman's Neverwhere And The Graveyard Book	Dr. M. Shajahan Sait	L. Flora	September 2021

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section (E) - History

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *History*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertation : History 2021

S.No	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1.	A HISTORICAL STUDY ON CULTURAL TOURISM IN THANJAVUR WITH SPECIAL REFERENCE TO BRIHADEESWARA TEMPLE	Dr.M.MOHAMED TAJDEEN	G. VIJAYARAGHAVAN
2.	NIZAM ORIENTAL ARABIC HIGH SCHOOL OF PUDUKKOTTAI - A STUDY.	Dr.T.UMAR SADIQ	N. MOHAMED MAIDEEN

ISSN 0973-0303

Part A : Physical, Mathematical & Computer Science
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section(C) - Mathematics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Mathematics*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations : Mathematics -2021

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	A STUDY ON DOMINATION PARAMETERS OF GRAPHS	Dr. S. ISMAIL MOHIDEEN	S. MASTHAN BAGRTHEEN
2	A STUDY ON VARIOUS DOMINATION IN FUZZY GRAPHS	Dr. S. ISMAIL MOHIDEEN	U. AKILANDESWARI
3	A STUDY ON DOMINATIONS IN INTUITIONISTIC FUZZY CYCLES AND TREES	Dr. M. MOHAMMED JABARULLA	S.SASIKALA
4	A STUDY ON EDGE COLOURING IN MULTI GRAPHS AND REGULAR GRAPHS	Dr. M. MOHAMMED JABARULLA	K.SARANYA
5	A STUDY ON THE COMPOSTION OF INTUITIONSTIC FUZZY GRAPHS AND INTUITIONSTIC NEUTROSOPHIC FUZZY GRAPHS	Dr. M. MOHAMMED JABARULLA	S. KOUSHIKADHEVI
6	A STUDY ON DOMINATOR COLOURING IN GRAPHS	Dr. M. MOHAMMED JABARULLA	S.PUNITHA
7	A STUDY ON L-FUZZY GRAPHS	Dr. A. PRASANNA	M.MOHAMED RAFFICK
8	A STUDY ON FUZZY ALGEBRAIC PROPERTIES OF FUZZY GROUP	Dr. V. KRISHNAN	S. ARUNACHALAM

ISSN 0973-0303

Part B : Management Studies
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section(A) - Management Studies

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : MBA

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations : MBA -2021

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	A STUDY ON RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN SELECTED PRIVATE SECTOR BANKS AT TIRUCHIRAPPALLI	Dr. A. SELVARANI	M. ILANGOVAN

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section (G) - Social Work

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Social Work*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations : Social Work – 2021

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	A STUDY ON ATTITUDE & EFFECTIVENESS OF TEACHING AMONG TEACHERS	Dr. S. RAJESWARI	T. MOHANRAJAN
2	A STUDY ON FAMILY ATTACHMENT, MORALITY AND SPIRITUALITY AMONG ADOLESCENCE OF ADAKKAKUNDU IN KERALA STATE	Dr. K. SHEIK FAREETH	A.Y.MANU

ISSN 0973-0303

Part A : Life Sciences
Vol - 1 (Spl) :2021
Issue - 1 : Section(E) - Zoology

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Zoology*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations: Zoology 2021

S.No	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1.	EXTRACELLULAR BIOFABRICATION, CHARACTERIZATION AND ANTIMICROBIAL EFFICACY OF SILVER NANOPARTICLES USING NEWLY ISOLATEDSTREPTOMYCES sp. JMCIJS20	Dr. I. JOSEPH ANTONY JERALD	R. SHEELA DEVI
2.	A STUDY ON THE SPATIAL DISTRIBUTION OF 210POLONIUM IN SELECTED VILLAGES OF SALEM DISTRICT, TAMIL NADU	Dr. H.E. SYED MOHAMED	TETHERU AROKIARAJ ALIAN
3	PURE FLAVONOID MEDIATED GREEN SYNTHESIS OF SILVER NANOPARTICLES USING MEDICINAL PLANT LEAF EXTRACT AND ITS ANTIMICROBIAL EFFICIENCY AGAINST GRAM POSITIVE BACTERIA	Dr. K. PRABAKAR	T.K. SENTHILKUMAR

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section (A) - Arabic

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *ARABIC*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations: Arabic -2022

Chapter	Title of Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	الامكنة المشهورة التاريخية في ضوئ القران	الدكتور . خواجة محي الدين بن محمد اسماعيل	محمد الياس الدين بن سيد محمد

ISSN 0973-0303

Part A : Life Sciences
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(A) - Botany

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Botany*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations : Botany - 2022

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	ISOLATION AND CHARACTERIZATION OF ACTINOBACTERIA FROM BOVINE EXCRETA	Dr. H. SYED JAHANGIR	K. KARTHIKADEVI
2	HIRCINEEXCRETABASED ACTINOBACTERIALISOLATION AND CHARACTERIZATION	Dr. H. SYED JAHANGIR	A. PRIYA
3	ACTINOBACTERIAL ISOLATION AND CHARACTERIZATION FROM BOVINE NITROGENOUS WASTE (UREA)	Dr. H. SYED JAHANGIR	K. YOGASUNDARAM
4	EXPLORATION AND TAXONOMY OF COMMONLY AVAILABLE PLANTS AROUND THE PARAMATHI VELUR AREA OF NAMAKKAL DISTRICT	Dr. A. SHAJAHAN	A. SATHISH KUMAR
5	ANALYSIS OF DIVERSITY OF PALYNOMORPHS IN SELECTED HONEY SAMPLES	Dr. A. ASLAM	G. MARRY PRABHA
6	COMPARISON OF AIRBORNE PALYNOMORPHS IN KARUR AND TRICHY DISTRICTS	Dr. A. ASLAM	S. SUNDARAM
7	PHYTOCHEMICAL AND MOLECULAR DOCKING STUDIES OF HYGROPHILA AURICULATA (SCHUMACH) HEINE	Dr. K. MOHAMED RAFI	A .FATHIMA BEGUM

ISSN 0973-0303

Part A : Physical, Mathematical & Computer Science
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(B) - Chemistry

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Chemistry*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations: Chemistry-2022

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	SYNTHESIS, SPECTRAL CHARACTERIZATION AND ANTIMICROBIAL STUDIES OF NOVEL HETEROCYCLIC COMPOUND	Dr. M. SEENI MUBARAK	R. SHAJITHA JAWAHAR
2	SYNTHESIS, CHARACTERIZATION AND BIOLOGICAL ACTIVITYOF 3-BENZYL-2,6-BIS-(4-CHLORO-PHENYL)-PIPERIDIN-4-ONE	Dr. M. SEENI MUBARAK	S. UMAMAHESWARI
3	REMOVAL OF HEAVY METAL IONS USING (4-AMINODIPHENYLAMINE-THIOSEMICARBAZIDE-FORMAL DEHYDE) TERPOLYMER BY BATCH EQUILIBRIUM TECHNIQUE	Dr. N. MUJAFARKANI	R. VIJAYAKUMAR
4	COMPUTATIONAL DOCKING ANALYSIS FOR FINDING INHIBITORS FROM SYNTHETIC AZO COMPOUNDS OF 4,6-DIACETYLRESORCINOL AGAINST MAIN PROTEASE OF SARS-COV-2	Dr. K. LOGANATHAN	K. KALAIARASI
5	COMPUTATIONAL DOCKING ANALYSIS FOR FINDING INHIBITORS FROM SYNTHETIC AZO COMPOUNDS OF 4,6-DIPROPANOYL RESORCINOL AGAINST MAIN PROTEASE OF SARS-COV-2	Dr. K. LOGANATHAN	K. SHANTHI
6	OXIDATION OF DIBENZALACETONE BYIMIDAZOLIUM FLUORO CHROMATE	Dr. S. K.PERIYASAMY	A. FATHIMABEE
7	OXIDATION OF S-PHENYL MERCAPTO ACETIC ACID BY PYRAZINIUM FLUOROCHROMATE	Dr. S. K.PERIYASAMY	H.AMEER ALI
8	OXIDATION OF ANILINE BY PYRAZINIUM CHLOROCHROMATE	Dr. S. K.PERIYASAMY	B.ANANTHI
9	ANTI-CORROSIVE PROPERTIES OF 2-(BENZYLIDENE-AMINO)-BENZENETHIOL IN MILD STEEL IMMERSED UNDER SULPHURIC ACID	Dr. A. ZAHIR HUSSAIN	G. NIVETHA
10	SYNTHESIS OF rGO-CoO NANOCOMPOSITE AND ITS ELECTROCHEMICAL PROPERTIES	Dr. A. JAFAR AHAMED	K. SELVARAJ
11	SYNTHESIS, CHARACTERIZATION AND BIOLOGICAL ACTIVITYOF 3-BENZYL-2,6-BIS-(4-CHLORO-PHENYL)-PIPERIDIN-4-ONE	Dr. S. MOHAMED RABEEK	S. MURUGANANTHAM

12	SYNTHESIS, CHARACTERIZATION AND ANTIMICROBIAL STUDIES OF NOVEL HETEROCYCLIC COMPOUND	Dr. S. MOHAMED RABEEK	S. RIYASDEEN
13	SYNTHESIS, CHARACTERIZATION AND BIOLOGICAL ACTIVITY OF THIOPHENE DERIVATIVE	Dr. M. YASEEN MOWLANA	C. BOOPATHI VELLAICHMY
14	PRELIMINARY PHYTOCHEMICAL SCREENING AND GC – MS ANALYSIS OF Crotalaria verrucosa L.LEAVES	Dr. J. SIRAJUDEEN	P. MUTHU
15	PHYSICO-CHEMICAL CHARACTERISTICS OF GROUND WATER QUALITY IN AND AROUND THOOTHUKUDI DISTRICT, TAMILNADU	Dr. R. ABDUL VAHITH	N.MUKTHA SEENIVASAN
16	SYNTHESIS,CHARACTERISATION ANDIN SILICO STUDIESOF3,4-DIHYDRO PYRIMI DINEDERIVATIVES	Dr. M.SYEDALI PADUSHA	R. KANNAN
17	CHEMICAL AND ELECTROCHEMICAL STUDIES OF 2-[(FURAN-3-YLMETHY LENE)-AMINO]-BENZENETHIOL INHI - BITOR FOR CARBON STEEL IMMERSED INSULPHURIC ACID	Dr. S. S. SYED ABUTHAHIR	D. RAJA
18	ANTI-CORROSIVE EFFECT OF 2-[(3-CHLORO-BENZYLIDENE)-AMINO]-BENZENETHIOL INHIBITOR FOR MILD STEEL IMMERSED IN HYDROCHLORC ACID	Dr. S. S. SYED ABUTHAHIR	D. KARTHIKEYAN
19	INHIBITION OF CORROSION OF MILD STEEL IN 1.0 M HCl BY EXPIRED SODIUM VALPROATE DRUG	Dr. M. ANWAR SATHIQ	V. JEYANTHI
20	p-SEMIDINE-PHYNYLHYDRAZINE FORMALDEHYDE TERPOLYMER AND ITS POLYCHELATE: EVALUATION	Dr. N. MUJAFARKANI	D. REX DOLLY
21	DESIGN, SYNTHESIS, CHARACTERISATION AND IN-SILICO STUDIES OF DEHYDRO ACETICACID DERIVATIVES	Dr. M. MOHAMED SIHABUDEEN	S.JAYATHIVYA
22	SYNTHESIS, CHARACTERIZATION AND ANTIOXIDANT ACTIVITYOFSOME1,4-DIHYDROPYRIDINEDERIVATIVES	Dr.F.M.MASHOODAHAMED	C. SELVARAJU
23	PHYTOCHEMICAL, ANTI – BACTERIAL ACTIVITY AND GC-MS STUDIES OF BRYOPHYLLUM PINNATUM.L	Dr. J. MUNEER AHAMATH	K.M.I. SHAIK ABDUL KADAR SOOFI
24	ANTIOXIDANTACTIVITYOFSOME1,4-DIHYDROPYRIDINEDERIVATIVES	Dr.F.M.MASHOODAHAMED	SUDHAKAR.S
25	STRUCTURE IDENTIFICATION OF BIOACTIVE COMPOUNDS FROM CARDIOSPERMUM HALICACABUM L.THROUGH GC/MS	Dr. J. MUNEER AHAMATH	E. VINOTH KUMAR

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section (C) - Commerce

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Commerce*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations: Commerce – 2022

S. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	A Study On Financial Performance Of Reliance Industries Limited	Dr. K. HALIMUNNISA	J. ZAVITH MOHAMED
2	A Study On Financial Performance Analysis Of Cognizant Limited	Dr. E. MUBARAK ALI	R. MURALI

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section (D) - English

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *English*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Pre-Doctoral Dissertations: English

S. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar	Month & Year
1	**Self-Identity and Empowerment of Women in Sudha Murty's Select Novels**	Dr. A. Ajmal Khaan (AAK)	A. Rajavelu	March 2022
2	**The Theme Of Alienation And Isolation In Anita Desai's Novel's *Fire On The Mountain And Where Shall We Go This Summer?***	Dr. H. Jamesha Mohideen (HJM)	G. Sasikala	June - 2022
3	Migrant Maladies And Accustomed Individuals In The Select Short Stories Of Jhumpa Lahiri's *Interpreter Of Maladies And Unaccustomed Earth*	Dr. H. Jamesha Mohideen (HJM)	A. Shajitha Beevi	June - 2022
4	Self-Realization And Cultural Shift In Chitra Banerjee Divakaruni's - 'Sister Of My Heart' And 'Mistress Of Spices'	Dr. A. Ajmal Khaan (AAK)	I. Nazeera PArveen	June 2022
5	Alternative History Of Subalterns In Amitav Ghosh's Calcutta Chromosome And The Hungry Tide	Dr. Abdul Mohammed Ali Jinnah (MAJ)	P. Sundarakani	June 2022
6	Displacement and Alienation of the Characters and Cross Cultural Barriers in the Novels of Amitav Ghosh's The Glass Palace and The Shadow Lines	Dr. Abdul Mohammed Ali Jinnah (MAJ)	G. Prabhu	June 2022
7	Amitav Ghosh's Exploration with the Verbal Communications and Dialects in Ibis Trilogy	Dr. Abdul Mohammed Ali Jinnah (MAJ)	P. Ananth	June 2022
8	**Identity Crisis In Anees Salim's *The Blind Lady's Descendants* And *The Small Town Sea***	Dr. M. Mohamed Anwar (MMA)	R. Karthick	June – 2022

9	**Hacking The Future: Shifting From Visual To Written Forms Of Spatial Perspective In Samit Basu's *Turbulence And Resistance***	**Dr. M. Mohamed Anwar (MMA)**	**V.S. Arockiasamy**	**June -2022**
10	**Quest For Freedom And Success: An Analysis Of Aravind Adiga's The White Tiger And Selection Day**	**Dr. A. Abdul Hakeem (AAH)**	**S. Yasmeen**	**June 2022**
11	**Post Colonial Perspectives In Rohinton Mistry's A Fine Balance And Family Matters**	**Dr. A. Abdul Hakeem (AAH)**	**P. Sathyapriya**	**June 2022**
12	**Realisation Of The True Self: An Analysis Of Shashi Deshpande's The Binding Vine And The Dark Holds No Terrors**	**Dr. K. Mohamed Umar Farooq (UF)**	**J. Jenifer Martina**	**June 2022**
13	**A Study Of Social Reality In Manohar Malgonkar's Select Novels**	**Dr. M. H. Mohamed Rafiq (MMR)**	**S. P. Ambiannamalai**	**July – 2022**
14	**A Study Of Gothicism In Joyce Carol Oates's Select Novels**	**Dr. M. H. Mohamed Rafiq (MMR)**	**K. Meenakumari**	**October-2022**
15	**Struggle For Survival In Emma Donoghue's Room And The Wonder**	**Dr. Abdul Mohammed Ali Jinnah (MAJ)**	**B. Barvin Banu**	**October 2022**
16	**A Psychoanalytical Study On Mystery In Jonathan Kellerman's Heartbreak Hotel And A Cold Heart**	**Dr. M. Shajahan Sait (MSS)**	**S. Priscilla**	**October 2022**
17	**Breaking Free From The Shackles: An Analysis Of Women Characters In Kashmira Sheth's Koyal Dark, Mango Sweet And Keeping Corner**	**Dr. A. Abdul Hakeem (AAH)**	**M. Y. Aynul Enaya**	**October 2022**
18	**A Critical Study On Nihilism In Cormac Mccarthy's *No Country For Old Men* And *The Road***	**Dr. M. Shajahan Sait (MSS)**	**S. Mohamed Yashin**	**November 2022**

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section (E) - History

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *History*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertation : History - 2022

S.No	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1.	LOCAL SELF GOVERNANCE IN TAMIL NADU WITH SPECIAL REFERENCE TO TENKASI TALUK – A STUDY	Dr.A.AKBAR HUSSAIN	M M MOHAMED ANEES WAHAB
2.	TEMPLES OF VIRUDHUNAGAR DISTRICT – A HISTORICAL STUDY.	Dr. J. AUGUSTIN	S.RAMAMOORTHY
3.	TOURIST PLACES IN DINDIGUL DISTRICT –A HISTORICAL STUDY	Dr T.UMAR SADIQ	S. RICHARD
4.	SERVICES OF MUTHULAKSHMI REDDI WITH SPECIAL REFERENCE TO ABOLITION OF DEVADASI SYSTEM– A STUDY	Dr.M.MOHAMED TAJDEEN	K.SARAVANAN
5.	WOMEN SELF HELP GROUPS IN TAMIL NADU WITH SPECIAL REFERENCE TO THURAIYUR TALUK -A STUDY	Dr.M.MOHAMED TAJDEEN	S.SUDHA
6.	SOCIAL AND EDUCATIONAL CONDITION OF TENKASI DISTRICT –A STUDY	Dr T.UMAR SADIQ	S.U SYED MASOOD

ISSN 0973-0303

Part A : Physical, Mathematical & Computer Science
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(C) - Mathematics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Mathematics*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations : Mathematics -2022

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	A STUDY ON ACCURATE SPLIT AND NON SPLIT DOMINATION IN FUZZY GRAPHS	Dr. S. ISMAIL MOHIDEEN	M. JAFAR SATHICK
2	A STUDY ON VARIOUS COLORINGS IN FUZZY GRAPHS	Dr. S. ISMAIL MOHIDEEN	A.SABANA ASHMI
3	A STUDY ON VARIOUS DOMINATION PARAMETERS IN FUZZY GRAPHS	Dr. A. SOLAIRAJU	A. PEER MOHAMED HUSSAIN
4	A STUDY ON b- COLORING IN SOME GRAPHS	Dr. R. JAHIR HUSSAIN	N. SHANTHINI PARVIN
5	A STUDY ON VARIOUS DOMINATIONS IN GRAPHS	Dr. R. JAHIR HUSSAIN	V. ANANTHI
6	A STUDY ON SOME COLOURING IN GRAPHS	Dr. R. JAHIR HUSSAIN	X. LOURDU MAHIMAI MARY
7	SOME CONTRIBUTIONS TO THE STUDY ONIRREGULAR FUZZY GRAPHS	Dr. A. NAGOOR GANI	S. KUMUTHA
8	A STUDY ON SOME SPECIAL TYPES OF DOMINATION IN FUZZY GRAPHS	Dr. A. NAGOOR GANI	S. MUTHULAKSHMI
9	A STUDY ON FUZZY GRAPH COLOURINGS AND ITS APPLICATIONS	Dr. A. NAGOOR GANI	R. MOHANA PRIYA
10	A STUDY ON SOME$\mathcal{F}$-DOMINATION GRAPH IN GRAPH THEORY	Dr. S. MOHAMED YUSUFF ANSARI	R. BALASANKAR
11	A STUDY ON NUMERICAL SOLUTION OF BOUNDARY VALUE PROBLEMS USING SPLINE METHOD	Dr. U. ABUTHAHIR	C. VISWANATH
12	A STUDY ON PROBLEM SOLVING ENVIRONMENT FOR THE NUMERICAL SOLUTION OF BOUNDARY VALUE PROBLEMS	Dr. U. ABUTHAHIR	S. MUTHUKRISHNAN
13	A STUDY ON MULTIPLICATIVE AND SUM LABELING GRAPHS	Dr. A. MOHAMED ISMAYIL	K. PONMALAR
14	A CONTRA-HARMONIC MEAN LABELLING FOR CONNECTED AND DISCONNECTED GRAPHS	Dr. P. MURUGANANTHAM	M. SHARMILA
15	SOME STUDIES IN FUZZY GRAPH THEORY	Dr. A. PRASANNA	` M. KANAGALAKSHMI
16	A STUDY ON GROUP ACTION ON L-FUZZY GROUP AND L-FUZZY I-GROUP	Dr. V. KRISHNAN	M. JAYASANKAR

ISSN 0973-0303

Part B : Management Studies
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(A) - Management Studies

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : MBA

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations : MBA -2022

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	MODELLING THE IMPACT OF EMPLOYER BRAND PERSONALITY WITH MEDIATING EFFECT OF BRAND AFFECT AND BRAND TRUST ON BRAND ATTRACTIVENESS WITH REFERENCE TO INFORMATION TECHNOLOGY COMPANIES	Dr. G.S. DAVID SAM JAYAKUMAR	S.IMMACULATE PRIYA

ISSN 0973-0303

Part A : Physical, Mathematical & Computer Science
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(A) - Physics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Physics*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations : Physics - 2022

Sl. No.	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1	NUMERICAL SIMULATION OF THE DYNAMICS OF A FORCED NONLINEAR SERIES LCR CIRCUIT	Dr. A. Ishaq Ahamed	S. Vidhya
2	STUDIES ON METIPAMIDE BY DENSITY FUNCTIONAL THEORY	Dr. A. S. HAJA HAMEED	SILAMBUSELVI G
3	ANALYSIS OF SPIN CRISIS IN A NUCLEON USING STATISTICAL MODEL	Dr. C. Hariharan	N.THILAGANAYAGI
4	QCD ANALYSIS OF VALENCE QUARK DISTRIBUTION IN A NUCLEON	Dr. C. Hariharan	T.MURUGESHWARI
5	FETAL GROWTH ANALYSIS WITH ULTRASOUND	Dr. M. JAMAL MOHAMED JAFFAR	CELINE ROSE. C
6	Advanced Ultrasonic Therapy for Unilateral Wound Healing and its Statistical Analysis	Dr. M. JAMAL MOHAMED JAFFAR	A. MUJEEBUR
7	STUDY OF MOLECULAR INTERACTION IN BINARY MIXTRUES OF METHYL FORMATE WITH METHANOL AT DIFFERENT TEMPERATURES	Dr. R. RAJ MUHAMED	S. PONNI

ISSN 0973-0303

Part A : Life Sciences
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(E) - Zoology

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF PREDOCTORAL DISSERTATIONS : *Zoology*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Pre-Doctoral Dissertations: Zoology: 2022

S.No	Title of the Dissertation	Research Supervisor	Research Scholar
1.	A COMPARATIVE STUDY ON THE GROUNDWATER QUALITY OF ACHARAPAKKAM AREA OF CHENGALPATTU DISTRICT IN TAMILNADU	Dr. M.I. HUSSAIN SYED BAVA	T.RAJENDRAN
2.	A COMPARATIVE ANALYSIS OF IMMUNOTOXICITY OF THE SPIKED TWO PESTICIDES ON FRESHWATER FISH, LABEO ROHITA	Dr. A. SADIQ BUKHARI	A. JESIMA RANI
3	EFFECT OF COMBINE EXPOSURE OF INSECTICIDES ON ANTIOXIDANT AND PHOSPHATASE ENZYMES IN FRESHWATER FISH, LABEO ROHITA	Dr. A. SADIQ BUKHARI	P. NITHYA,
4	STUDY ON THE ROLE OF MULTIVITAMIN IN SILK MOTH (BOMBYX MORI) ON SILK PRODUCTION	Dr. M. MEERAMAIDEEN	KALAIVANI. V
5	STUDY ON FEED EFFICACY OF AMINO ACIDS TO MULBERRY SILK WORM	Dr. M. MEERAMAIDEEN	EZHIL ARASI. K
6	SCREENING, CHARACTERIZATION AND PRODUCTION OF PROTEASE ENZYME FROM MARINE ACTINOBACTERIUM STREPTOMYCES SP. WITH ANTIMICROBIAL ACTIVITIES	Dr. K. PRABAKAR	M. GEETHA
7	EFFECTS OF LARVICIDAL AND OVICIDAL ACTIVITY OF SELECTED PLANT ESSENTIAL OIL AGAINST THE MOSQUITO CULEX QUINQUEFASCIATUS	Dr. P.RAJASEKAR	S. KRISHNAVENI
8	EVALUATION OF COMPOUNDS FROM MEDICINAL PLANTS	Dr. M. SALAHUDEEN	Mr. SATHIYARAJ. G

	AGAISNT STRUCTURAL PROTEINS OF DENGUE VIRUS - A COMPUTATIONAL APPRAOCH		
9	STUDY ON THE DIVERSITY AND DISTRIBUTION OF SOIL MITES (ACARI:ORIBATIDAE) IN JAMAL MOHAMED COLLEGE AND GRAND ANAICUT, TIRUCHIRAPPALLI	Dr. M. SALAHUDEEN	SIVASANKARI. B
10	IN SILICO EVALUATION OF ANTIVIRAL ACTIVITY OF MEDICINAL PLANTS FOR DENGUE VIRUS	Dr. M. SALAHUDEEN	JASEEMA ANZUM. N
11	ANTIBACTERIAL ACTIVITY OF DIFFERENT PLANT EXTRACTS AGAINST FISH AND HUMAN PATHOGENIC BACTERIA AND ITS POTENTIAL FISH FEED PREPARATION.	DR.H.E. SYED MOHAMED	SUGAINA BEGAM. M.
12	SCREENING, OPTIMIZATION AND PRODUCTION OF BIOSURFACTANT AND ITS EVALUATION OF ANTI LARVAL ACTIVITY	DR.H.E. SYED MOHAMED	MUTHULAKSHMI. S

Dissertation- 1

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section (A) - Arabic

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *ARABIC*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of The Post Graduate Dissertations: Arabic-2022

S. No.	Title of The Project	Name of The Guide	Name of The Candidate
01	The Jungle Kids	Dr. M. Abdul Khadar	J.Ajash
02	Peoples Lover	Mr.A.Mohamed Ismail	R.Mohamed Ilyas
03	The Two Female Friends	Dr. H. Mehboob Ali Khan	S.Mohamed Muneer
04	The Skilled Hunter	Dr. A.M. Ali Ibrahim	U. Mohamed Uvaish
05	The Sleeping Beauty	Dr.A.Abdul Rasheed	K.Mohamed Yaseen
06	THE stories of juha (13to25)	A. Ahamed Shahul Hameed	S. Mohammed Asfak
07	The Three Sisters	Dr. A.M. Ali Ibrahim	J. Syed Abuthahir
08	The Stories of Juha (1to12)	A.Ahamed Shahul Hameed	J. Usmanali
09	The Ammar's Secrets	Dr.A.Mohammed Abdul Khader,	V.M.Mohideen Sheik Farid
10	Mother of All Belivers Aisha (Ral)	Mr.A.Humayun Khan	M.A. Mohamed Arkham

ISSN 0973-0303

Part D : Life Sciences
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(A) - Botany

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Botany*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the post graduate dissertations: M.Sc., Botany (2020- 2022)

S. No.	Year	Title of the project	Name of the guide	Name of the candidate
1.	2022	SACRED GROVE OF MEDICINAL PLANTS AT AYYANAR TEMPLE(VEERABAYANGARAM VILLAGE) OF KALLAKURICHI DISTRICT, TAMILNADU.	Dr. M. GHOUSE BASHA	M. AJITHKUMAR
2.	2022	SURVEY OF MEDICINAL PLANTS IN KOTTAMPATTI OF MADURAI DISTRICT, TAMILNADU, INDIA.	DR.A.SHAJAHAN	A.ARISATH ARIF
3.	2022	ETHNOBOTANICAL SURVEY OF MEDICINAL PLANTS IN SHENGOTTAH	Dr. R.RAVIKUMAR	S.MAHEEN ABUBACKER
4.	2022	POLLEN ATLAS FOR SELECTED SPECIES OF FLOWERING PLANTS IN JAMAL MOHAMED COLLEGE CAMPUS, TIRUCHIRAPPALLI.	Dr. A. ASLAM	NOORUDHEEN M
5.	2022	“ETHNOBOTANICAL STUDIES IN NARTHAMALAI, PUDUKKOTTAI DISTRICT, TAMILNADU, INDIA”	DR.K.MOHAMED RAFI	S.PARTHIBAN
6.	2022	GREEN SYNTHESIS OF SILVER NANOPARTICLES USING THE LEAF EXTRACT OF CENTRATHERUM PUNCTATUM CASS. AND THEIR ANTIBACTERIAL ACTIVITY	Dr. N. AHAMED SHERIF	S. PRASANNA
7.	2022	GREEN SYNTHESIS OF SILVER NANOPARTICLES USING THE LEAF EXTRACT OF CENTRATHERUM PUNCTATUM.CASS. AND THEIR ANTIOXIDANT ACTIVITY	Dr. N. AHAMED SHERIF	A. USMON

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 2 : Section(E) - Computer Applications

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Computer Applications*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Computer Applications

S .No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1	PREDICTING HOSPITAL READMISSION OF DIABETICS USING MACHINE LEARNING	Dr. D.I. GEORGE AMALARETHINAM	A.ABDUL FARIS
2	ONLINE TNSHOPPING SITE	Dr. O.S ABDUL QADIR	S.ABDUL HAKKIM
3	AGRICULTURE EXPERT SYSTEM	Dr. O.S ABDUL QADIR	M. ABDUL MAJEETH
4	TRICHY MEAT	Dr. O.S ABDUL QADIR	ARIVAZHAGAN
5	HOTEL MANAGEMENT SYSTEM	Dr .MOZIBUR RAHEMAN KHAN	K ATHIF AHAMED
6	SELLING THE AGRI PRODUCT BY THE FARMERS AT THE BEST PRICE	Dr .MOZIBUR RAHEMAN KHAN	M DHINESH KUMAR
7	HADOOP DISTRIBUTED FILE SYSTEM USING DATA AWARE AND CLUSTERING TECHNIQUEHANDING IN BIG DATA	B.MOHAMED FAIZE BASHA	M.MOHAMED RIFATH
8	CROSS-NETWORK-SLICE AUTHENTICATION SCHEME FOR THE 5th GENERATION COMMUNICATION SYSTEM	B.MOHAMED FAIZE BASHA	A MOHAMMED ASHIF
9	BREAST CANCER PREDICTION USING MACHINE LEARNING ALGORITHMS	B.MOHAMED FAIZE BASHA	S MOHEMMED SUHAIL

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 3 : Section(E) - Computer Applications

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Computer Applications*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Master Computer Applications

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1	FILE APPROVAL PROCESS IN GOVERNMENT ORGANIZATION	Mrs. K. SULTANA	S. ABINESHWARI
2	WEB BASED MILK SOCIETY	Prof. K. SULTANA	R. ARCHANA
3	SHA HOME MADE PRODUCTS	Mr. M. KAMAL	ASMATHSHAFIYA S
4	PRIVACY PRESERVING VOTING SCHEME BASED ON BLOCKCHAIN TECHNOLOGY	Mrs. K. SULTANA	I.CATHERINE
5	WEB BASED EVENT MANAGEMENT PORTAL	Ms. KHAIRUNNISA	DIVYA C
6	BANK QUEUE SCHEDULING APPLICATION	Ms. KHAIRUNNISA	DIVYA R C
7	ANIMAL HEALTH CARE MANAGEMENT SYSTEM	MS. KHAIRUNNISA	HELAN JASPER A
8	ORGANIC GARBAGE SYSTEM	Mrs. A. ZULIGHA SHAFANA	KAVIYA PRIYA P
9	PUBLIC POLICE COMPLAINT PORTAL	Mrs. A. ZULIGHA SHAFANA	KAVIYA M
10	BIKE AND CAR PARKING PORTAL	Mrs. S. MUNAWARA BANU	P. MADHUBALA
11	FUEL STATION LOCATOR WEBSITE	Mrs. S. MUNAWARA BANU	MUBEENA MOHAMED NASURUDEEN
12	SMART CLASS ROOM ATTENDANCE SYSTEM USING GROUP FACE RECOGNITION	Lt. J. HAJIRAM BEEVI	NASEEM BANU G
13	WEB BASED STUDENT INFORMATION MANAGEMENT SYSTEM	Lt. J. HAJIRAM BEEVI	M. RUKSHANA FATHI
14	HOSPITAL HUNTING FOR COVID 19	Ms. Tamil Fathima S	SAFIKA FARVEEN JS
15	COLLEGE FACULTY DAILY TEACHING STRATEGY PLAN MANAGEMENT SYSTEM	Ms. S. TAMIL FATHIMA	SANTHIYA M
16	PREVENTING SENSITIVE INFORMATION FROM WHALING ATTACKS BY USING SQL INJECTION	Mrs. R. SENTHAMIL SELVI	SHAMEENA FATHIMA S

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(B) - Chemistry

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Chemistry*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Chemistry 2021-2022

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1	SYNTHESIS AND CHARACTERISATION OF NOVEL HETEROCYCLIC COMPOUND	Dr. M. SEENI	K. A. MUHAMMAD
2	SYNTHESIS, CHARACTERISATION AND IN SILICO STUDIES OF 3, 4-DIHYDROPYRIMIDINE DERIVATIVES	Dr. M. SYED ALI PADUSHA	S. THAMEE MUL ANSARI
3	SYNTHESIS, CHARACTERISATION AND IN SILICO STUDIES OF 3, 4-DIHYDROPYRIMIDINE DERIVATIVES	Dr. M. SYED ALI PADUSHA	M. I. MOHAMED EESA
4	Synthesis, characterisation and biological studies of acetyl thiophene derivatives	Dr. A.ABDULJ	A.JOHNPAUL
5	SYNTHESIS AND CHARACTERISATION OF 2-AMINO-7-HYDROXY-5-METHYL-4-(2-CHLORO-6-NITROPHENYL)-4*H*-CHROMENE-3-CARBONITRILE	Dr. K. LOGANATHAN	S. MOHAMED RIYAZ
6	INHIBITION OF CORROSION OF MILD STEEL IN 1.0 M HCl BY EXPIRED OLANZAPINE DRUG	Dr. M. ANWAR SATHIQ	Mr. S.ABDUL SALAM
7	INHIBITION OF CORROSION OF MILD STEEL IN 1.0 M HCl BY EXPIRED RAMIPRIL DRUG	Dr. M. ANWAR SATHIQ	Mr. N. MOHAMED MYDEEN
8	SYNTHESIS AND CHARACTERISATION OF 2-AMINO-7-HYDROXY-5-METHYL-4-(4-NITROPHENYL)-4*H*-CHROMENE-3-CARBONITRILE	Dr. M. PURUSHOTHAMAN	J. CHANDRU
9	SYNTHESIS AND CHARACTERISATION OF 2-AMINO -7- HYDROXY-5-METHYL-4-(4-FLUOROPHENYL)-4*H*-CHROMENE-3-CARBONITRILE	Dr. M. PURUSHOTHAMAN	M. MUSTHAQ
10	OXIDATION OFPHTHALIC ACIDBYBENZIMIDAZOLIUMFLUORO CHROMATE	Dr.S.K.PERIYASAMY	K.ASRAF ALI

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 2 : Section(B) - Chemistry

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Chemistry*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Chemistry

SUBMITTED MARCH 2021-22

S. No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1	SYNTHESIS, CHARACTERISATION AND *IN-SILICO* ANTI- VIRAL EVALUATION OF NOVEL PIPERONAL PYRAZOLINES	DR. A. ASRAR AHAMED	S. ABDUL AZEES
2	NOVEL *IN-SILICO* STUDIES OF SYNTHESISED PIPERONAL CHALCONES AGAINST COVID-19 VIRUS	DR. A. N. MOHAMED KASIM	S. AJITH
3	EVALUATION OF NOVEL PIPERONAL CHALCONES TOWARDS ANTI-DIABETIC DRUG ACTIVITY AND DETECTION ON THE ANTI-VIRAL SOLUTION TO COVID-19	DR. A. ASRAR AHAMED	R. BALAKRISHNAN
4	EVALUATION OF NOVEL PIPERONAL PYRAZOLINES TOWARDS ANTI-DIABETIC DRUG ACTIVITY AND DETECTION ON THE ANTI-VIRAL SOLUTION TO COVID-19	DR. A. ASRAR AHAMED	S. BASHEER AHAMED
5	GREEN SYNTHESIS OF NICKEL OXIDE NANOPARTICLES USING ACACIA NILOTICA BARK EXTRACT AND ITS ANTIBACTERIAL ACTIVITY	DR. H. MOHAMED KASIM SHEIT	M. JAYAPRASADH
6	SYNTHESIS AND SPECTRAL CHARACTERIZATION OF A 1,4- DIHYDROPYRIDINE DERIVATIVE USING MULTI COMPONENT REACTION	DR. F.M. MASHOOD AHAMED	E. KALYANASUNDHARAM
7	SYNTHESIS OF NANOSTRUCTURED COPPER OXIDE BY SOL GEL METHOD AND ITS CHARACTERIZATION	MR. M. VARUSAI MOHAMED	S. KARTHIRAJA
8	ANTI-CORROSIVE ACTION OF 5-ACETYL-3- PHENYL-2,6- DIPYRIDIN-2-YLTETRA- HYDROPYRIMIDIN-4(1H)-ONE COMPOUND ON MILD STEEL IN 0.5 M HCL	DR. H. MOHAMED KASIM SHEIT	M. KOWSHIHAN
9	METAL SORPTION STUDIES OF NEWLY SYNTHESISED TERPOLYMER RESIN DERIVED FROM N-PHENYL-*P*-PHENYLENEDIAMINE AND SEMICARBAZIDE WITH FORMALDEHYDE	DR. N. MUJAFARKANI	R. LOGANANDH
10	GREEN SYNTHESIS OF COPPER OXIDE NANOPARTICLES USING *ACACIA NILOTICA* BARK EXTRACT AND ITS ANTIBACTERIAL ACTIVITY	MR. M. VARUSAI MOHAMED	A. MANIKANDAN
11	SYNTHESIS AND STRUCTURAL CHARACTERISATION OF TERPOLYMER DERIVED FROM PHENYL HYDRAZINE AND SEMICARBAZIDE WITH FORMALDEHYDE	DR. N. MUJAFARKANI	M. MOHAMED RAZEEN
12	SYNTHESIS, STRUCTURAL CHARACTERIZATION AND BIOLOGICAL EVALUATION OF (8-HYDROXYQUINOLINE-2-AMINOPYRIDINE – FORMALDEHYDE) TERPOLYMER AND ITS	DR. N. MUJAFARKANI	A.H.M. MOHAMED HASAN ASFAQ

ISSN 0973-0303

Part A : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 3 : Section(B) - Chemistry

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Chemistry*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Chemistry

SUBMITTED MARCH 2022

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1.	GROUND WATER QUALITY USING PHYSICO-CHEMICAL ANALYSIS IN AND AROUND MANNACHANALLUR THALUK, THIRUCHIRAPPALLI DISTRICT	Dr. K. Mahmoodah Parveen	S. Bavadharini
2.	ASSESSMENT ON PHYSICO-CHEMICAL ANALYSIS OF GROUND WATER IN AND AROUND THE ISLAND OF RAMESWARAM, RAMANATHAPURAM DISTRICT, TAMIL NADU, INDIA	Dr. K. Mahmoodah Parveen	D. Devika
3.	A STUDY ON PHYSICO-CHEMICAL ANALYSIS OF GROUND WATER IN AND AROUND SENDHURAI AREA, ARIYALUR DISTRICT, TAMILNADU, INDIA	Dr. K. Mahmoodah Parveen	K. Keerthana
4	A Novel Green Synthesis and Electrochemical Application of Zinc Nanoparticles using Aqueous Extract of *Albizia lebbeck* Leaves	Dr. A. SamsathBegum	Salma. S
5	Investigating The Effectiveness Of Aqueous Extract *Callicarpa Tomentosa* Leaves For Corrosion Mitigation on SS 18/8 Orthodontic Wire In Artificial Saliva	Dr. A. SamsathBegum	Sandhiya .K
6	Corrosion Mitigation on Orthodontic Wire Made of SS 18/8 alloy using Esomeprazole tablet (esiloc – 40 mg) in artificial saliva	Dr. A. SamsathBegum	Sneha.B.A

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section (B) - Commerce

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Commerce*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Commerce

S. No	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1.	A STUDY ON TOURISTER SATISFACTIONTOWARDS TIRUCHIRAPPALLI DISTRICT	Dr. A. KHALEELUR RAHMAN	Dr. A. KHALEELUR RAHMAN
2.	A STUDY ON BRAND PREFERENCE AND PERCEPTION OF AIR CONDITIONER USERS IN TRICHIRAPALLI CITY	Dr. M.MARIMUTHU	N.ABDUL ABISHEIK
3.	A COMPARATIVE STUDY ON PAINTER'SPERFERENCES AND PERCEPTION ON DULUX VERSUS ASIAN PAINTS	Dr. M. SIRAJUDEEN	AHAMED NAUFAL.S
4.	A STUDY ON EMPLOYEES WELFARE, HEALTH AND SAFETY MEASURES IN DIVIYA SPINNERS PVT LTD; TIRUPPUR	Dr. K. VIJAYAKUMAR	R. BOOPATHI
5.	A STUDY ON CUSTOMER AWARENESS TOWARDSCYBER SECURITY IN BANKING INDUSTRY WITH SPECIAL REFERENCE TO KOZHIKODE DISTRICT	Dr. M. HABEEBUR RAHMAN	HAMDAN.P
6.	A STUDY ON STUDENT'S SATISFACTION ON SWAYAM ONLINE LEARNING PLATFORM OF TRICHY DISTRICT	Dr. S.BASHEER AHAMED	IMRAN ABDUL RAHMAN
7.	A STUDY ON CONSUMER SATISFACTION ON HYUNDAI CAR'S IN KARUR	Dr. Y. MOYDHEEN SHA	IYYAPPAN
8.	A STUDY ON INVESTORS PREFERENCE AND SATISFACTION ON GROWW APP	Dr. S. RIZVAN AHAMED	JAVED MOHAMMED.D
9.	A STUDY ON JOB SATISFACTION OF WORK FROM HOME OMEGA HEALTH CARE TIRUCHIRAPPALLI CITY	Dr. Y. RAZEETH KHAN	M. LOGESH
10.	A STUDY ON ATTITUDE AND WORK COMMITMENT OF TEACHERS TOWARDS ONLINE TEACHING IN TIRUCHIRAPPALI CITY	Dr. N. MOHAMED SIDDIQ	A. S. MAHESH SANTHAMOORTHY
11.	A STUDY ON CUSTOMER SATISFACTION TOWARDS ATM CARD HOLDERS WITH SPECIAL REFERENCE TO INDIAN OVERSEAS BANK IN TIRUCHIRAPPALLI DISTRICT	Dr. M.H.N. BADHUSHA	B. MANICKAM
12.	A STUDY ON CONSUMER PERCEPTION TOWARDS ORGANIC PRODUCTS WITH SPECIAL REFERENCE TO DINDIGUL DISTRICT	Dr. G. PASUPATHI	J.MOHAMED FAWZAN
13.	A STUDY ON ONLINE SHOPPING AND USER SATISFACTION AMONG THE STUDENTS IN A COLLEGE, THANJAVUR	Dr. A.KHALEELUR RAHMAN	P.B. MOHAMED IBRAHIM

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 2 : Section (B) - Commerce

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Commerce*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

S.No	Title of the Paper	Name of the Guide	Name of the Candidate
1.	**CONSUMER SATIFICATION ON FAMILY RESTAURANTS IN TIRUCHIRAPPLLI CITY**	**Dr. E. MUBARAK ALI**	**Mr. S.DHEEPAK**
2.	**A STUDY ON CONSUMER SATISFICATION TOWWARDS ONLINE SHOPPING OF MEESHO IN TIRUCHIRAPAALLI CITY**	Dr.P.Anwar Basha	**MOORTHY.P**
3.	**A STUDY ON CUSTOMER SATISFACTION TOWARDS ROYAL ENFIELD BIKES IN TIRUCHIRAPPALLI CITY**	**Dr. I. ABBAS KHAN**	**Mr. J. PRAKASH**
4.	**SERVICE QUALITY OF MULTI-SPECIALTY HOSPITAL IN TIRUCHIRAPPALLI**	**Dr. L. ASID AHAMED**	**D. AJITH KUMAR**
5.	**A STUDY ON FINANCIAL PERFORMANCE OF STATE BANK OF INDIA**	**Mr. T. JAYAKUMAR**	**A. YASSIR PACKEER MOHAMED**
6.	**CONSUMER SATIFICATION ON FAMILY RESTAURANTS IN**	**Mr. M.I.MOHAMED IBRAHIM**	**B. PRAKASH RAJ**

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 3 : Section (B) - Commerce

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Commerce*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of Post Graduate Projects, Commerce 2022 (SF-Women)

S.No	Title of the Project	Name of the Project Guide	Name of the Candidate
1	S. Ashiya Begam	Dr. L. Asid Ahamed	A Study on Cosmetic Products Towards Brand Loyalty for Cosmetic Products among Youth, Trichy
2	A. S. Ayisha Rashmiya	Dr. K. Halimunnisa	A Study on Financial Performance of Apple Inc
3	A. Bavatharini	Dr. A. Sophia Alphonse	A Study on Effectiveness of Retail Marketing Mix in Reliance Trends in Trichy
4	Cassindra EstherHoulder	Dr. A. Mehathab Sheriff	A Study on Quality Work Life of Employees in Arthur Grand Technologies Private Limited in Tiruchirappalli District
5	S. Five Rose Banu	Dr. K Indumathi	A Study on User Perception Towards OTT Platform in Tiruchirappalli Town
6	N. Foushiya	A. S. Minhaj Begum	A Study on Consumer Perception Towards Life Insurance Policy, Trichy
7	S. Habib Fathima	A. Nilofer	A Study on Job Satisfaction of Employees with Reference to Nascent Group in Tiruchirappalli
8	T. Hamsa Priya	Dr. N. Sabrin	A Study on Brand Preference of Television Among Consumers in Trichy Town
9	M. Jasmine Banu	Dr. G. Philomine Joan ofArc	A Study on Customer Satisfaction Towards Internet Speed of Various Telecom Service Providers in Tiruchirappalli District
10	J. Mahalakshmi	M. Hajeera Begam	A Study on Consumer Behaviour Towards Durable Goods with Reference Tiruchirappalli District
11	R. Mashudha	Dr. S. Dhilshathunnisa	A Study on Technopreneurship in small and Medium Industry with Reference to Tiruchirappalli City
12	M. Megala	M. Jasmine Fairose	A Study on Customers Preference Towards Electric Bike in Trichy District
13	A. Nandhini	S. Latha Maheswari	Job Satisfaction of Women Employees Working in Banking Section in Tiruchirappalli
14	M. Rahamathnisha	Dr. S. Maris Shinia Clarissia	A Study on the Investment Pattern and Perception of Mutual Fund Investors Towards Growing Competitive Market in Trichy
15	Z H Salma Najla	M. Jamila Nasiha	Perception of Investors Towards Commodity Market with Special References to Angel Broking Limited Tiruchirappalli
16	A. Sanofar	Dr. V. Parameswari	A Study on Consumer Perception Towards Organic Skin Care Products in Trichy District
17	R. Sathyapriya	Dr. A. Zeenath Amman	A Study on Consumer Buying Behaviour Towards Online Shopping in Tiruchirappalli City
18	T. Shanthini	C. Veeralakshmi	A Study on Financial Performance of Indian Export Scenario
19	E. Sowmiya	A. Rameeza	A Study on Consumer Perception Towards Online Food Ordering with Special Reference to Tiruchirappalli City

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(D) - Computer Science

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Computer Science*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Computer Science

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1	SCHOOL WEBSITE CREATION AND MAINTENANCE	M.RIYAZ MOHAMMED	M.RAHMAN SHERIF
2	A CONSOLIDATED SYSTEM FOR CONVOLUTIONAL NEURAL NETWORK	P.SHAIK ABDULLAH	M. MOHAMEDNOOHMAN

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 2 : Section(D) - Computer Science

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Computer Science*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Computer Science

2022

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1	GeoBox: Data Loss Prevention System using Location Defined Network	J.FATHIMA FOUZIA	BAVADHARANI E
2	FORCASTINGELECTRICITY COMMODITY CONSUMPTION AND PRICING FOR SMART BUILDING LEARNING TECHNIQUES	J.FATHIMA FOUZIA	GAYATHRI. K
3	STUDENT SMS CENTER	DR.S.VAAHEEDHA KFATHEEN	NARMATHA S
4	FACEPIN: FACE BIOMETRIC AUTHENTICATION SYSTEM FOR ATM USING DEEP LEARNING	DR.S.VAAHEEDHA KFATHEEN	PRADEEPA S
5	METALCLOUD: WIRELESS AND BATTERY-OPERATED HANDHELD STORAGE DEVICE	PRABHAVATHI.S	PRAVEENA JENIFFER. F
6	VIRTUAL MEET: RANDOM INTERVAL QUERY AND FACE RECOGNITION ATTENDANCE SYSTEM FOR VIRTUAL CLASSROOM USING DEEP LEARNING	PRABHAVATHI.S	RAGHINI BENCY. A. P
7	CAR RENTAL MANAGEMENT SYSTEM	SUMAIYA M	SHILPA M
8	STREAMING DATA WAREHOUSE UPDATION	SAHITHA BANU J	SOUNDARYALAKSHMI K
9	CYBER OFFENSIVE PREDICTIVE ANALYSIS ON TEITTER DATA USING MACHINE LEARNING	DIANA B	SUJITHA K
10	CLOUD COMPUTING BASED DESIGN AND DEVELOPMENT OF STIMULATED BRAIN TO LIFE FOR THE MEMORIES	BENAZIR BUTTO. S	VAISHNAVI. M
11	IDENTIFICATION OF ORGANIC FRUITS USING DEEP CONVOLUTIONAL NUURAL NETWORK	JAFRIN N	FATHIMA NOVSEEN E

ISSN 0973-0303

Part D : Life Sciences
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(A) - Botany

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF DBT STAR COLLEGE SCHEME GROUP PROJECTS: *Botany*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of DBT STAR College Scheme Group Projects of PG and Research Department of Botany 2022

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1.	Influence of fermented plant products on growth rate of an ornamental plant, philodendron (*philodendron erubescens*) under hydroponic condition	Dr. A. Shajahan	A Leslie Jones S Abdul Kalam S Sirajudeen Ahamed Riyaz
2.	Isolation and identification of airborne microbes in Jamal Mohamed college campus	Dr.M.Kamaraj	S Ajith. S Alpathani. V Aravindh . R Arun .
3.	Cultivation of oyster mushroom and preparation of mushroom cookies	Dr. K. Mohamed Rafi	A K Arunprasath P.Divakar R Jagan Gokul Kumar Gowtham S Gunalan
4.	Isolation and identification of fungi from waste vegetables collected from gandhi market, Tiruchirappalli	Dr. N. Ahamed Sherif	M. Jagatheesh R. Jernald Shine K. Karthick
5.	Developing the value added health drink from capillary water of banana central core stem for urinary problems	Dr. B.Balaguru	S Mohamed Hassan B Mohamed Sabiyulla V Loganathan M Karthick M Mohamed Ussain
6.	Applications of table salt and vinegar on green gram and cowpea sprouts growth	Dr. R. Radhakrishnan	A. Mohamednowfil M. Mohammedmajith R. Mukilan A. Najubudeen M. Prabakaran
7.	Morphological and anatomical modification of *Macrotyloma uniflorum* (Lam.) Under boron deficiency	Dr. R. Sathishkumar	K.Subahani R. Surya S.Ragunath G.R.Sathiya Moorthi U.Zunaid

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(B) - Chemistry

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF DBT STAR COLLEGE SCHEME GROUP PROJECTS: *Chemistry*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020

Tamil Nadu, India

Compendium of the Under Graduate Projects: Chemistry

S.No.	Title Of The Project	Name Of The Guide	Name Of The Candidate
1.	DETECTION OF FOOD ADDITIVES IN PACKED FOODS PRESENCE OF CARAMEL IN FOOD SAMPLE	Dr. S. Farook Basha	Sudhakar Surya Prakesh Syed Abuthahir Thalha Thangathamilan Tharik Anwar
2.	DETECTION OF CHEMICAL ADDITIVES IN PACKED FOODS	Dr.S.S.Syed Abuthahir	Abdul Kalam Khan Abdul Rahman Abdullah Ahil Sihap Anbumani.V Asif Hussain
3.	STUDY ON PHYSICO-CHEMICAL ANALYSIS OF GROUNDWATER QUALITY IN TIRUCHIRAPPALLI CITY	Dr.R.Abdul Vahith	Sheikallavudeen Shyam Prasad Sridhar Harishraj Irsath Ahamed Mohamed Alrashid
4.	DETERMINATION OF PRESERVATIVES IN PACKED FOODS	Dr.A.Jamal Abdul Nasser	Athau Rahman Ansari Barani Darwin Dhanush Dinesh Ezhilarasan
5.	DETECTION OF CHEMICAL ADDITIVES IN PACKED FOODS	Dr.A.Zahir Hussain	Gokul Ramakrishnan Haaris Ahamed` Inzamam Ul Haq Jameel Ahamed Karthickraja
6.	IN SILICO ADME PROPERTIES OF PHENOLIC ACIDS OF CORN SILK	Dr. K. Loganathan	Karthick Raja Karthik Bharathi Karthikeyan Kishore Krishna Kumar

			Krishnan
7.	DETECTION OF CHEMICAL ADDITIVES IN PACKED COMMERCIAL GINGELLY OILS	Dr. M. Anwar Sathiq	Lakshmi Narayanan Lal Shikanther Basha Manikandan Mohamed Abdullah Lebbai Mohamed Abubackker Sithick
8.	REVIEW ON INVESTIGATION OF FOAMING CAPACITY OF DIFFERENT WASHING SOAP	Dr. M. Yaseen Mowlana	Ganesan Mohammed Ali Madhan Kathiresan Kaviraja Mohamed Umar
9.	ANALYSIS AND COMPARATIVE STUDY OF PERMISSIBLE OF CHEMICAL IN THE EASILY ACCESSIBLE DRUGS	Dr.M.Purusothaman	Mohamed Anas Mohamed Areef Mohamed Arif Mohamed Asith Mohamed Fayaz Mohamed Fazil
10.	A STUDY ON THE FACTORS AFFECTING THE FOAMING CAPACITIES OF DIFFERENT DETERGENT SOAPS	Dr.M.Seeni Mubarak	Thirukumaran Aswin Kailash Prethiviraj V Ragul N Raja R Rajkumar
11.	PURITY VALIDATION OF ACETAMINOPHEN IN EASILY AVAILABLE DRUG SAMPLES	Dr.J.Sirajudeen	Mohamed Haneefa Mohamed Ismail Mohamed Jabir Mohamed Muhsin Mohamed Mulla Umar Mohamed Rifat
12.	DETERMINATION OF QUALITY OF DIFFERENT SAMPLES OF MILK	Dr.S.K.Periyasamy	Praveen Praveenkanth Prethiviraj Ragul Raja Rajkumar

13.	DETERMINATION OF QUALITY OF MILK AND MILK PRODUCTS	Dr.M.Syed Ali Padusha	Mohamed Yahya Sathyanarayanan Govindharaj Elayadharan Mohamed Safin Hariharasudhan
14.	TRANSESTERIFICATION REACTION AND COMPARATIVE STUDY OF THE FUEL PROPERTIES OF BIODIESELS PRODUCED FROM USED COOKING OIL	Dr.A.Jafar Ahamed	Mohamed Riyas Mohamed Riyas Mohamed Riyaz Mohamed Safwath Mohamed Sarjan
15.	ASSESSMENT OF VARIOUS MILK QUALITY PARAMETERS	Dr.K.Riaz Ahamed	Nandhakumar Sheik Abdullah Niyaz Ali Parvesh Jubair Pradeepraj Praveen

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(C) - Mathematics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF DBT STAR COLLEGE SCHEME GROUP PROJECTS: *Mathematics*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of DBT star college scheme group projects: Mathematics 2022

S.No.	Title of the Project	Name of the Mentor	Name of the Mentee
1	A STATISTICAL ANALYSIS OF ONLINE SHOPPING VERSUS OFFLINE SHOPPING DURING COVID-19 USING R	DR.R. JAHIR HUSSAIN	S. JOHN BENADICT MR.S. KALAISELVAN MR.P. MANOJ KUMAR MR.J.MOHAMMED HARRIS MR.J. SYED MOHAMMED
2	A STUDY ON AN INTELLIGENT IRRIGATION SYSTEM BASED ON FUZZY LOGIC CONTROL	DR. A. NAGOOR GANI	DHANASEKAR P GOKUL R GURUMOORTHY D MOHAMED UMAR FAROOK A MUTHAIAH M RAJDEEPAK N
3	COMPARATIVE STUDY ON ELECTRIC VEHICLES AND CONVENTIONAL (FUEL) VEHICLES	DR. A. MOHAMED ISMAYIL	DHAYANITHI M TAMIL SELVAM S THOMAS EDISON A VASAN R YOGARAJ C YOGESH M
4	MENTAL HEALTH AMONG UNDER GRADUATE STUDENTS IN COVID-19 PANDEMIC	MR. S. MASOOTHU	HASAN MALIK S SHUHAIL AHAMAD S MOHAMED KANI H JAILANI K HUSSAIN MOHAMED J HYDER ALI A
5	REAL TIME APPLICATION OF FIBONACCI SERIES USING MAPLE	DR. M. MOHAMED JABARULLA	NAVAYUGAN C SANKARALINGAM B SATHISH KUMAR M VASANTH R VASUDEVAN A
6	COVID-19 AWARENESS AMONG UNDER GRADUATE STUDENTS IN TIRUCHIRAPPALLI REGION (A QUESTIONNAIRE BASED SURVEY USING SPSS)	DR. S. MOHAMED YUSUFF ANSARI	AHAMED ASHIK ALI A KAJA SHERIP S KAMALA KANNAN S MOHAMED RIZWAN A NAFIS AHAMED A YASAR ARAFATH P M

7	TRIGONOMETRY AND ITS REAL LIFE APPLICATIONS	DR . P. MURUGANANTHAM	BALAJI R IMRAN A MOHAMED ABBAS M NAVEEN KUMAR S RASHIK AHAMED S
8	APPLICATION OF NUMBER THEORY IN CRYPTOGRAPHY	MR. N.MOHAMED THOIYAB	A.MOHAMED IQBAL A.ANVAR BASHA M.MOHAMED AATHIL B.TAMIL SELVAN M.MUSTHAK M.VEERAMANI
9	IMPACT OF SOCIAL NETWORKING SITES AMONG UNDER GRADUATE STUDENTS DURING COVID 19 PANDEMIC	DR. A. PRASANNA	MOHAMED IMTHIYAS S MOHAMED ISMAIL M MOHAMED MUSAVIRUDEEN M ASAN SHARIF A BHARATHIKANNAN S
10	AN ANALYSE ON REASONS FROM ARTS STUDENTS FOR PREFERING ARTS STREAM	DR. U. ABUTHAHIR	MOHAMED ASHIQ J ABDUL RAHMAN MOHAMED AATHIL R MOHAMED ASHIK I SARAVANAN R MOHAMED GANI M
11	A STATISTICAL ANALYSIS ON DISTRIBUTION OF BUTTERFLY IN JAMAL MOHAMED COLLEGE CAMPUS AND AWARENESS ON BUTTERFLY CONSERVATION AMONG THE SAMADH SENIOR SECONDARY SCHOOL STUDENTS, TIRUCHIRAPPALLI USING R-SOFTWARE	DR. M.A. RIFAYATHALI DR. M. SALAHUDEEN	A.MOHAMED YASSER J. KANNAN J. MOHAMED AZHARUDEEN M. SALAI JEEVA RATCHAGAN R. PRABU K. HARIHARAN

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(A) - Physics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF DBT STAR COLLEGE SCHEME GROUP PROJECTS: *Physics*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of DBT Star College Scheme Group Projects: B.Sc – 2021

S. No	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1.	DETERMINATION OF MOLAR REFRACTION AND CONFIRMATION OF STRUCTURE OF CERTAIN LIQUIDS	Dr. A. ISHAQ AHAMED	K ABBAS ALI J ABDUL MALIK M ABIMANYU
2.	BASIC CONCEPT OF SOLAR ENERGY – SOLAR POWER BANK	Dr. N. PEER MOHAMED SATHIK	A ABRAR AHAMED M ABURAR S AFRITH AHAMED
3.	DESIGN AND DEVELOPMENT OF HOME APPLIANCES – AN OVERVIEW OF HYBRID SOLAR COOKER	Dr R. RADHAKRISHNAN	M AJMAL KHAN M F APSAR ALI R ARUNKUMAR
4.	DETERMINATION OF REFRACTIVE INDEX OF DIFFERENT LIQUIDS USING HOLLOW PRISM	CAPTAIN. F.S. MUZAMMIL	B ASHWAAK A ASKAR ALI N AZARUDEEN
5.	ANALYSIS OF THE ROLE OF MOLAR MASS, MOLECULAR POLARIZABILITY AND REFRACTIVE INDEX "N" FOR SOME AMINES AND ETHER GROUPS	Dr. R. RAJ MUHAMED	G DHILIP P DINESH KUMAR V GOKUL S HARIKRISHNA
6.	STUDY ON PHYSICO-CHEMICAL ANALYSIS OF GROUND WATER QUALITY IN TIRUCHIRAPPALLI CITY **(INTERDISCIPLINARY PROJECT)**	Mr. J.UMAR MALIK	V HARISHRAJ J IRSATH AHAMED
7.	DETERMINATION OF DIELECTRIC CONSTANT FOR CERTAIN LIQUIDS **(INTERDEPARTMENTAL PROJECT WITH CHEMISTRY)**		M KINGSON SHYAM M MARIMUTHU
8.	A COMPREHENSIVE REVIEW ON SOLAR COOKERS	Dr. J. EBENEZER	S MOHAMAD ARSHATH A MOHAMED AKRAM MOHAMED MUSHRAF K MOHAMED NAVEETH

9.	SOLAR ELECTRIC POWER GENERATION	Dr. A. ABBAS MANTHIRI	J MOHAMED SABEEK S MOHAMED ZAID A MOHAMED HALITH MUJIPUR RAHUMAN
10.	VARIATION OF DIELECTRIC CONSTANT WITH FREQUENCY FOR PURE AND DOPED TRIGLYCINE SULPHATE CRYSTALS	Dr.A.S.HAJA HAMEED	K NASRUTHEEN SHA N NOWFAL IMRAN M PAVITTHIRAN I RAGAVENDRAN
11.	INFLUENCE OF THE ANGLE OF A HOLLOW PRISM TO THE ACCURACY OF THE REFRACTIVE INDEX MEASUREMENT OF VARIOUS LIQUIDS	Dr. S. ABBAS MANTHIRI	S RAJAMUHAMADHU S SANJIVE N SANTHOSHKUMAR K E SATHEESH
12.	A STUDY ON ULTRASONIC PEST REPELLER	Dr. S. SHEK DHAVUD	P SATHIYAVEL M K SHAUL HAMEED S SATHISHKUMAR P SELVAMANI
13.	DESIGN AND DEVELOPMENT OF SOLAR STILL	Mr. S. MOHAMED IBRAHIM SULAIMAN SAIT	D SUBASH C SUDHARSANARAJAN N SURIYA S I SYED KASIM
14.	MODELING OF SOLAR CELLS	Dr. C. HARIHARAN	U USMAN AHAMED S VINOTH S WASIM AKRAM A YOKESH

ISSN 0973-0303

Part D : Life Sciences
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(E) - ZOOLOGY

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF DBT STAR COLLEGE SCHEME GROUP PROJECTS : Zoology

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

COMPENDIUM OF DBT STAR COLLEGE SCHEME GROUP PROJECTS: Zoology

S.No.	Title Of The Project -2021-2022	Name of Mentor	Name of the Mentees
01.	Terrestrial Gamma And Gross Alpha radioactivity Level In Ariyalur, Tamil Nadu, India	R. Krishnamoorthy And S. Shek Dhavud	Gunal.R, Omprakash.A, Sathish.G, Sugavanan.S, Sathishkumar.S And Selvamani.P
02	Screening Of In Vitro Antioxidant Potential And Biochemical Characterization Of *Calotropis Gigantea* Through Ftir Spectral Analysis	S. Mohamed Hussain And R. Abdul Vahith	K. Mohamed Alrashid, A. Mohammed Ali, S. Mohammed Afsal, K. Soundar Rajan And B. Srinivasan
03	Studies On The Ground Water Quality Of Hanifa Colony, N.M.K Colony, Race Course Road, TVS Tollgate Area Tiruchirappalli Tamil Nadu	Hussainsyed Bava. M.I,	Fazlur Rahman. A, Chandru. S, Inamul Hasan. F And Jeeva T
04	Study On Diversity And Distribution Of Soil Mites (Acari:Oribatidae) In Jamal Mohamed College, Tiruchirappalli	M. Salahudeen And N. Mujafarkani	Mugesh. A, Muhammed Rafi. T And Musthafa Kamal. M
05	Of Zoological Specimens Available At Jamal Mohamed College Museum	H.E Syed Mohamed	A. Abuthahir, S. Mohamed Salman Arsath And A. Mohamed Subair
06	Assessment Of Milk Adulteration In Tiruchirappalli City	M. Meeramaideen	S. Abdul Rasak Alaudeen, Z. Mohamed Riswan And A. Zakeer Hussain
07	Influence Of Different Types Of Feeds On The Growth Performance Of *Carassius Auratus* (Gold Fish)	K. Prabakar	M.Mohamad Uvais, S. Mohamed Afzal And K.S Mohamed Akthar
08	Bioefficacy Of Hydroprene On Emergence Inhibition Of Four Larval Stages Of Selected Three Mosquitoes	P.Rajasekar And M.Yaseen Mowlana	N.Syed Jubair, M. Prasath And P.Tamilselvan
09	Artificial Diet For Mosquitoes.	S. N. Sheik Umar Sahith	B. Ajithkumar , G. Arulmani And S. Bilal
10	A Baseline Study To Detect The Presence Of Microplastics In O*reochromis Mossambicus* (Tilapia Fish) Of Selected Water Bodies In Tamil Nadu	P.A. Ashique And M.Syed Ali Padusha	G.Vengatesh, Abdus Shafiq.N And Sivaraman.A
11	A Study On Avian Biodiversity In Gundur Lake, Tiruchirappalli	A. Sadiq Bukhari	Kalidasan, Kannan And Karthikeyan

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section (C) - Economics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Economics*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Economics 2022

S.NO.	TITLE OF THE PROJECT	NAME OF THE GUIDE	NAME OF THE CANDIDATE
1	A STUDY ON CONTRIBUTION OF WOMEN IN HOUSE HOLD KITCHEN WASTE MANAGEMENT IN KARUR	DR. A. J. HAJA MOHIDEEN	S. A. ABDUL AZEES
2	A STUDY ON RECENT DEVELOPMENT, GROWTH AND PROSPECTS OF INDIAN BANKING SECTOR	DR. J. KHADER SHARIEF	M. ABDUL RAHMAN
3	ECONOMIC STUDY OF BANANA CULTIVATION IN ODAPATTI VILLAGE IN UTHAMAPALAYAM BLOCK THENI DISTRICT	DR. J. KHADER SHARIEF	M. IJAZ AHAMED
4	SOCIO ECONOMIC ANALYSIS OF MICRO FINANCE WITH SPECIAL REFERENCE TO SHGS	DR. D. KUMAR	ABINESH P
5	A STUDY ON INTERNAL MIGRATION THROUGH POPULATION, GSDP, PUBLIC EXPENDITURE AND PER CAPITA INCOME OF SELECT SIX STATES OF INDIA DURING 2011-2020	DR. A. HIDHAYATHULLA	DHAYANANDHAN.C
6	A STUDY OF MONEY SUPPLY IN INDIA DURING 2010-2020	DR. A. HIDHAYATHULLA	MOHAMED ALI MOHIDEEN.S
7	A STUDY ON PERFORMANCE ANALYSIS OF WOMEN ENTREPRENEURS IN KALLAKURICHI TOWN	DR. A. KHAN MOHAMED	A.ABU JASIM
8	A STUDY ON QUALITY WORK LIFE OF WORKERS IN CRACKER INDUSTRIES IN SIVAKASI	DR. B. MOHAMED RAFEEQ	S. MOHAMED MATHAR FAZAL
9	IMPACT OF THE COVID –19 ON INDIAN ECONOMY	DR. B. MOHAMED RAFEEQ	M. MOHAMED SULAIMAN
10	A STUDY OF MEASURING EFFECTIVENESS OF CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT (CRM) IN BANKS, TIRUCHIRAPPALLI	DR. K.N MOHAMMED FAZIL	R. SATHIYA MOORTHY
11	A CASE STUDY ON LOGISTICS INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT IN KERALA	A.M.Z. MOHAMMED ARSATH ALI	MUHAMMED RAMEES V

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(G) – Fashion Technology

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Fashion Technology*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

2022

S.NO	TITLE OF THE PROJECT	NAME OF THE GUIDE	NAME OF THE CANDIDATE
1.	FLOWER PETALS EXTRACTION – A STUDY FOR NATURAL DYE'S	G.MERLIN SHARMI	SUMAYYA.A
2	DEVELOPMENT OF BIOPLASTIC FLIM USING BANANA BARKS AND REFINED WHEAT	S. MYTHILI	B. ABARNA
3	DESIGN AND DEVELOPMENT OF FASHION GARMENTS EMBELLISHING WITH PLASTIC WASTE	T.NISAANTHY	R.RIFATH
4	DEVELOPMENT OF GAUZE FABRIC KNEE PAIN USING FOR CALOTOPIES GIGANTEA (ERUKAM ILLAI)AMONG ELDER PEOPLE	A.G.MEERA	D.VINITHA

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section (E) - History

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *History*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: History

Batch : 2020 - 2022

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1.	LEATHER INDUSTRIES IN DINDIGUL DISTRICT-A STUDY	Prof. R.VIGNESHKUMAR	J.AHAMED MABAS
2.	ADMINISTRATIVE SYSTEM OF MUGHAL HAREM - A STUDY	Dr. S.I.A. MUHAMMED YASIR	LAKSHMANAN K
3.	CONTRIBUTION OF ISLAMIC WOMEN TO MADRASAH EDUCATION – A STUDY	Dr. S.I.A. MUHAMMED YASIR	MOHAMED NOWFAL AHAMED M
4.	G. NAMMALVAR A BIOGRAPHICAL STUDY	Prof. R.VIGNESHKUMAR	RAJASEKARAN A
5.	LIBRARY SYSTEM IN INDIA-A HISTORICAL STUDY	Prof. R.VIGNESHKUMAR	SHOWKATH ALI J
6.	DR.KANHAIYALAL MANEKLAL MUNSHI– A BIOGRAPHICAL STUDY	Dr. V. MANIMUTHU	DINESH M
7.	TOURISM IMPORTANCE IN IN PAPANASAM – A STUDY	Prof. R.VIGNESHKUMAR	DHANAKUMAR V
8.	DR. BANKIM CHANDRA CHATTERJEE – A BIOGRAPHICAL STUDY	Dr. V. MANIMUTHU	JOHN PETER A

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 3 : Section(C) - Mathematics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Mathematics*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Mathematics 2022

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1	WEAKLY COMPATIBLE AND QUASI-CONTRACTION RESULTS IN FUZZY CONE METRIC SPACES WITH APPLICATION TO THE URYSOHN TYPE INTEGRAL EQUATIONS	C.VIJAYALAKSHMI	Z.AFRIN BEGUM
2	A NOTE ON DET-NORM OF CIRCULANT FUZZY MATRICES	S. SHAJITHA BEGUM	S. FEMINA
3	NUMERICAL SOLUTION OF INTEGRAL EQUATION BY USING NEW MODIFIED ADOMIAN DECOMPOSITION METHOD AND NEWTON RAPHSON METHODS	R.SHAHIN	SD.HAJIRA BEGUM
4	A STUDY ON THE IMAGE PROCESSING USING GRAPH CONCEPTS	S. SHAJITHA BEGUM	SHALIHA M
5	A STUDY ON THE THEORY OF LEFT / RIGHT ALMOST GROUPS AND HYPERGROUPS	S. HAIRUNBEE	SAHANA BEGAM A

ISSN 0973-0303

Part D : Life Sciences Vol - 1 (Spl) :2022

Issue - 1 : Section(C) – Microbiology

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *MICROBIOLOGY*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

COMPENDIUM OF THE POST GRADUATE DISSERTATIONS: MICROBIOLOGY 2022

S.NO.	TITLE OF THE PROJECT	NAME OF THE GUIDE	NAME OF THE CANDIDATE
1.	DIVERSITY OF CYANOBACTERIA IN TEMPLE POND AND THEIR BIOACTIVE COMPOUND EXTRACTION STUDIES	K.VIJAYALAKSHMI	ALMAS BANU A
2.	DIVERSITY OF CYANOBACTERIA IN TEMPLE POND AND THEIR BIOACTIVE COMPOUND EXTRACTION STUDIES	Dr.N.PACKIALAKSHMI	ABINAYA M
3.	EXTRACTION OF VIOLACEIN PIGMENT FROM BACTERIA AND STUDY ON ITS POTENTIAL APPLICATIONS	Dr.N.REEHANA	ANNALAKSHMI K
4.	TREATMENT OF TANNERY SLUDGE USING MARINE CYANOBACTERIA WITH COIR PITH	Dr.M.MOHAMED MAHROOP RAJA	CHRISTINA JOYS R
5.	EFFECT OF LIGHT INTENSITIES ON GROWTH AND LIPID ACCUMULATION IN SCENEDESMUS DIMORPHUS USING PHOTOBIOREACTOR	A.SWEDHA	FATHIMA FAHMIDHA B
6.	SYNTHESIS, CHARACTERIZATION AND BIOLOGICAL ACTIVITY OF N-[(4-HYDROXY-3-METHOXY-PHY)-(4-METHOXY-PHENYLAMINO) -METHYL] -NICOTINAMIDE	A.SWEDHA	FOUGIYA BEGUM J
7.	ISOLATION AND IDENTIFICATION OF ANTIOXIDANT PEPTIDE OBTAINED FROM TWO UNICELLULAR GREEN ALGAE	A.FASILA BEGUM	KASHMEERA P
8.	EXPLORATION OF CYANOBACTERIAL SPECIES FOR EXOPOLYSACCHARIDE PRODUCTION AND ITS APPLICATIONS	Dr.N.REEHANA	KIFAYA PARVEEN A
9.	BIOREMEDIATION AND CHARACTERIZATION OF TANNERY SLUDGE WITH COIR PITH AND CYANOBACTERIA	Dr.N.PACKIALAKSHMI	MEHARUNNISA MA
10.	SYNTHESIS OF SILVER NANOPARTICALS AND ITS ANTIMICROBIAL ACTIVITY	K.VIJAYALAKSHMI	MIRFATH M
11.	STARVATION SURVIVAL MECHANISMS OF METHANOGENIC CONSORTIUM ISOLATED FROM MANGROVE SEDIMENT	Dr.H.VAJIHA BANU	NOORUL BASILA J

12.	ANTIBIOFILM EFFECT OF CHLOROCOCCUM EXTRACT ON SIX DIFFERENT BACTERIAL PATHOGENS	Dr.H.VAJIHA BANU	PRISIKA R
13.	EVALUATION OF MICROALGAL STRAINS AND THEIR CONSORTIUM FOR HIGHER LIPID PRODUCTIVITY IN PHOTOBIOREACTOR	A.FASILA BEGUM	PRIYADHARSHINI A
14.	DEVELOPMENT OF BIOANODE FOR ELECTRICITY GENERATION FROM FREE AND IMMOBILIZED ALISHEWANELLA FETALIS	K.VIJAYALAKSHMI	RAASHIDHA FARHATH N
15.	STUDY OF PEPTIDE ACTIVITY FROM SPIRULINA SP AGAINST NON-DERMATOPHYTIC FUNGI: FUSARIUM LICHENICOLA	Dr.N.REEHANA	RIZWANA BEGUM S
16.	BIODEGRADATION OF DIMETHYL PHTHALATE BY FRESH WATER MICROALGAE CHLOROCOCCUM SP	Dr.H.VAJIHA BANU	SANGEETHA PRIYA M
17.	ISOLATION AND IDENTIFICATION OF FUNGAL SPECIES FROM COMPOSTED TANNERY SLUDGE WITH COIR PITH AND NAVA RASA KARAISAL	A.FASILA BEGUM	SIINDU C
18.	BIOREMEDIATION AND CHARACTERIZATION OF TANNERY SLUDGE	Dr.M.MOHAMED MAHROOP RAJA	SYED AFREEN HASSAN J
19.	SCREENING AND GROWTH MEDIA OPTIMIZATION OF MICROALGAE FOR LIPID ENHANCEMENT	Dr.N.PACKIALAKSHMI	THAKIRA BANU M
20.	HALOTOLERANCE MECHANISM OF METHANOGENIC CONSORTIUM ISOLATED FROM MARINE SEDIMENT	Dr.M.MOHAMED MAHROOP RAJA	YAMINI R
21.	PRODUCTION OF BIOETHANOL FROM GELATIN USING IMMOBILIZED CLOSTRIDIUM STICKLANDI	A.SWEDHA	SULTHANIYA N

ISSN 0973-0303

Part B : Management Studies
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(A) - Management Studies

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *MANAGEMENT STUDIES*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations (2022): Management studies

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1	A STUDY ON CONSUMER BUYING BEHAVIOUR TOWARDS E-GADGETS IN TIRUCHIRAPPALLI	Dr.S. THILAGAVATHY	AMEENA@SHEEBHA.H
2	MODELLING THE CUSTOMERS IMPULSIVE BUYING BEHAVIOUR IN HYPERMARKET WITH REFERENCE TO D-MART, TRICHY	Dr.S. THILAGAVATHY	ARTHI.V
3	A STUDY ON CONSUMER PERCEPTION TOWARDS M-WALLET SERVICES IN TIRUCHIRAPALLI	Dr. F. WAHIDHA BEGUM	R.HEMA
4	A STUDY ON BRAND RESONANCE OF LUXURY PRODUCT USERS IN TRICHY CITY	Dr. A. JAINULLABDEEN	E.M. KANNADASAN
5	A STUDY ON REVERSE LOGISTICS ON FLIPKART IN THIRUVARUR	Dr. A. JAINULLABDEEN	MOHAMED BASHEEL AN
6	A STUDY ON THE USE OF NET PROMOTER SCORE AND HOW IT DETERMINES CONSUMER BEHAVIOR TOWARDS MAX FASHION, TRICHY	Dr. S. THILAGAVATHY	H. G. RUMAANA
7	A STUDY ON IMPACT OF SOCIAL MEDIA MARKETING CONSUMER BUYING BEHAVIOUR WITH REFERENCE TO KARUR	Dr. A. JAINULLABDEEN	S.A ZAHIR ABBAS
8	A STUDY ON CONSUMER PERCEPTION AND PREFERENCE ON E-FOOD ORDERING	Dr. S. THILAGAVATHY	SHALINI.R
9	A STUDY ON ONLINE PURHASING BEHAVIOUR AND ITS IMPLICATION TOWARDS AMAZON IN TIRUCHIRAPALLI.	Dr. S. THILAGAVATHY	P.SOWMIYA

ISSN 0973-0303

Part D : Life Sciences
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(D) – Nutrition & Dietetics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *NUTRITION & DIETETICS*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium Of The Post Graduate Dissertations
NUTRITION AND DIETETICS

S.No	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1.	"Usage of aluminium cookware among (male & female) consumers and determine the presence of aluminium ions in the cooked foods in newly purchased aluminium cooking utensils in a samayapuram taulk, at Tiruchirappalli district''	B.Rajalakshmi	Femina Begum A
2.	"Assessment of anthropometric measurements, psychological changes and food behaviour pattern among 30-45 years of adult female with perimenopausal symptoms at tiruchirapalli district"	B.Rajalakshmi	Gomathi
3.	"Dietary change , approach and awareness in relation to traditional diet after the outbreak of covid -19 at Trichirapalli disrict"	B.Rajalakshmi	J. Jane Marsalin
4.	"Antioxidant assay and immune boosting minerals presence in selected recipe of reviving Tamil Cauvery vandal soil region and Cholas period foods"	B.Rajalakshmi	Ms.Sanofer
5.	Phytochemical, lipid content and antioxidant activity of drumstick (*Moringa oleifera*) seed powder incorporated dhal powder	Dr.M.Angel	B.Atchaya
6.	Phenol content, bio-availability of iron and antioxidant activity of sunflower (*Helianthus annuus., l)* seed incorporated cookies	Dr.M.Angel	A. Farhana Begam
7.	Impact of diabetes education intervention on knowledge, attitude and practice among the college going girls (18-19 years)	Dr.M.Angel	M.Meeraj Farveen

8.	Anticancer and antioxidant activity of papaya (*Carica papaya.,l*) seed powder incorporated selected food products	Dr.M.Angel	A.Mubeena Parveen
9.	Nutrient and phenol content, antioxidant and anti inflammatory activity of delonix elata leaves incorporated selected food products	Dr.M.Angel	K.Sajna Fathima
10.	A Study On Development Of Protein Rich Butter Made With Nuts And Seeds And Shelf Life Study For The Selected Pumpkin Seed (Cucurbita Maxima) Butter	A.Yasmin Fathimaa	M. K. Saravana Priya
11.	Development Of Antioxidant Enrich Pineapple Peel Extract Incorporated Recipes	A.Yasmin Fathimaa.	S. Irfath Sulthana
12.	"Formulation of Value Added Products by Incorporating Coral Tree Leaves (Erythrina Variegata) For Polycystic Ovarian Syndrome"	S. Sheerin	G. Deepa
13.	"Formulation of Low Calorie Beverages From Medicinal Plant Madagascar Periwinkle (Catharanthus Roseus)"	S. Sheerin	M. Fasulul Farisa
14.	"A Study on Antioxidant Activity of Different Extraction Method From Butterfly Pea Flower (Clitoria Ternatea)"	S. Sheerin	S.Rofena Begam
15.	Nutritional quality and functional value of selected herbal root powder incorporated recipes	Dr.V.Kavitha	Zainab Mohamed Ali
16.	Breast Cancer Cell Line Study Of Drynaria Quercifolia Rhizome	J. Harine Sargunam	N. Srinidhi
17.	Organoleptic And Nutritional Evaluation Of Sprouted Multi Millets Flour Incorporated Gluten Free Recipes For Celiac Patients	J. Harine Sargunam	Rifath Nisha.M. J

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(A) - Physics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Physics*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Physics - 2022

S. No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1	Synthesis, Characterization and Antibacterial Applications of Pure And Curcumin Doped Nickel Titanate Nanoparticles	Dr. J. Ebenezar	V. Mohammed Anshad
2	Synthesis, Characterization and Antibacterial Applications of Pure and Chitosan Doped Nickel Titanate Nanoparticles	Dr. J. Ebenezar	S. Mohamed Rishwan
3	Structural And Optical Studies On 4-Formaminoantipyrine by Density Functional Theory	Dr. A. S. Haja Hameed	S. Rajkumar
4	Theoretical Studies On 4-Aminoantipyrine by Density Functional Theory	Dr. A. S. Haja Hameed	T. Muhammed Shibli
5	Sustainable Energy for The Digital World- Bloom Energy	Dr. S. Shek Dhavud	J. Sathishkumar
6	Calculation Of Semi Empirical Mass Formula For Radio Active Nuclei Using “C Programming”	Dr. S. Abbas Manthiri	P. Rajkumar
7	Thermodynamics And Acoustical Properties of Binary Mixtures Of N-Propyl Amine with Ethers	Dr. R. Rajmuhamed	R. Karuppannan
8	Molecular Interaction Studies on Cyclohexylamine With 2-Chlorotoluene at Room Temperature By Using Ultrasound Technique	Captain F.S.Muzammil	C. Karthick Raja
9	Controlling The Chaotic Dynamics of The Squid Equation By Varying The Frequency Of The Components Of Driven Force	Dr. R. Radha Krishnan	A. Javed Nihal
10	Chaotic dynamics Of the Squid Equation By Varying The Amplitude’s Of The Two Components Of Driven Force	Dr. R. Radha Krishnan	N.R.C.Haree

11	Study Of Nuclear Reactions at Variable Energy Cyclotron Centre, Kolkata, India	Dr. N. Peer Mohamed Sathik	Elayarasan R
12	Study Of Neutrino Theory and Their Interactions	Dr. N. Peer Mohamed Sathik	Elahi T H
13	Strange Non-Chaos Via Type-III Intermittency In A Parametrically Driven Duffing Oscillator	Dr. A. Ishaq Ahamed	Chinnaiah. R
14	Numerical Analysis on Effect Of Cooking Liquid Mass On The Efficiency Of The Box Type Solar Cooker	Dr. C. Hariharan	S.P. Abdulla Khaja Mohideen

ISSN 0973-0303

Part C : Physical, Mathematical & Computer Science Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 2 : Section(A) - Physics

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Physics*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Physics

S.NO	TITLE OF THE PROJECT	NAME OF THE GUIDE	NAME OF THE NAME
1.	SPECTRAL ANALYSIS (FTIR AND FT-RAMAN) OF 1,5-DIMETHYL NAPTHALENE	Dr. S. PRBHAKARAN	ANUSHA R
2.	SYNTHESIS, GROWTH AND CHARACTERIZATION OF L-HISTIDINE HYDROBROMIDE SINGLE CRYSTAL BY SLOW EVAPORATION METHOD	Mrs. J. SABNA ASHMI	FATHIMA SHIFA A
3.	GROWTH AND CHARACTERIZATION OF L-ISOLEUCINE D-NORLEUCINE SINGLE CRYSTAL	Mrs. J. SABNA ASHMI	ISHWARYA D
4.	INVESTIGATION OF THE GROWTH, SPECTRAL, OPTICAL, MECHANICAL AND DIELECTRIC STUDIES OF Mg^{2+} DOPED L-HISTIDINE HYDROFLURIDE CRYSTAL	Mrs. J. SABNA ASHMI	JESSY REKHA JANET V
5.	ONE POT BIOSYNTHESIS OF VANDIUM DOPED ZINC OXIDE NANOPARTICLE DERIVED BY SENNA AURICULATA LEAF EXTRACT	Mrs. M. AYISHA	KEERTHANA S
6.	VANADIUM OXIDE THIN FILMS PREPARATION BY SPRAY PYROLYSIS METHOD	Mrs. M. AYISHA	MAHADEVI T
7.	USING ‘C’ PROGRAM TO DETERMINE BETHE-WEIZSACKER FORMULA FOR EVEN-ODD NUCLIDES	Mrs. M. SHOBANAMBIGAI	NASHREEN BANU M
8.	EVALUATION OF BINDING ENERGY FOR ODD-ODD ELEMENTS USING BETHE-WEIZSACKER’S FORMULA BY ‘C’ PROGRAMMING	Mrs. M. SHOBANAMBIGAI	PRIYADHARSHINI R
9.	SEMI EMPIRICAL MASS FORMULA FOR EVEN-EVEN NUCLIDES USING C PROGRAM	Mrs. G. PRAGADEESWARI	RAJARAJESHWARI V
10.	STRUCTURAL, MORPHOLOGICAL, ELEMENTAL AND ANTIBACTERIAL PROPERTIES OF ZnO – SnO_2 NANOCOMPOSITES	Mrs. G. PRAGADEESWARI	RAKSHANA BEGAM S
11.	COVID SMART ATTENDANCE SYSTEM	Mrs. G. PRAGADEESWARI	RESHMA D
12.	SYNTHESIS, CHARACTERIZATION AND SURFACE ANALYSIS OF ZINC TELLURIDE NANOPARTICLE AND ITS APPLICATIONS	Mrs. P. AISWARYA LAKSHMI	SABARIDHA A
13.	SYNTHESIS AND CHARACTERIZATION OF ZINC TELLURIDE NANOPARTICLE BY SOL-GEL METHOD IN SEMICONDUCTOR	Mrs. P. AISWARYA	SALAMATHTHUNISHA M

	APPLICATIONS	LAKSHMI	
14.	REVIEW ON CHARACTERIZATION TECHNIQUES OF NANOPARTICLES	Dr. V. KALYANAVALLI	SARANYA S
15.	SPECTROSCOPICAL AND QUANTUM CHEMICAL COMPUTATION OF MOLECULAR STRUCTURE OF 2-HYDROXY-1-NAPTHALDEHYDE	Dr. P. REVATHI	PREMA A

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section (G) – SOCIAL WORK

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Social Work*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Social Work

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1.	A STUDY ON EMOTIONAL INTELLEGENCE AMONG OF EMPLOYEES IN GATEWAY COONOOR-IHCL SELEQTIONS	Dr. K.SHEIK FAREETH	B.HARIKARAN
2.	A STUDY ON EMPLOYEE'S PERCEPTION TOWARDS TALENT MANAGEMENT AT JKR RESORT & SPA, RAMESWARAM	Dr. A. SHEIK ABDUL SALAM	S. HILAL AHMED
3.	A STUDY ON SOCIO-EMOTIONAL SKILLS AMONGADOLESCENTS	M. RAJALINGAM	M.JAVEED ASHRAF
4.	A STUDY ON SERVICE QUALITY IN RAMYAS HOTEL PRIVATE LIMITED IN TRICHY	Dr. K.SHEIK FAREETH	A.NELSON
5.	A STUDY ON PROBLEMS OF WOMEN EMPLOYEES AT JOSEPH EYE HOSPITAL IN TIRUCHIRAPPALLI DISTRICT, TAMIL NADU	Dr. A. SHEIK ABDUL SALAM	R.NITHISH KUMAR
6.	IMPACT OF ONLINE JOB PORTALS AND SOCIAL MEDIA IN RECRUITING EMPLOYEES OF VDART	Dr. K.SHEIK FAREETH	M. SHAMEER KHAN
7.	MATHEMATICS PHOBIA AMONG UPPER PRIMARY SCHOOL STUDENTS	M. RAJALINGAM	S.SHANMUGARAJAN

8.	**A STUDY ON CUSTOMER EXPECTATIONSTOWARDS HOSPITALITY SERVICES WITH SPECIAL REFERENCE TO RAMYASHOTELS IN TIRUCHIRAPPALLI DISTRICT,TAMILNADU**	**Dr. A. SHEIK ABDUL SALAM**	**M.MOHAMED FAHAD**
9.	**JOB MOTIVATION AMONG EMPLOYEES AT INNOSPACE AUTOMATION SERVICES PRIVATE LIMITED, CHENNAI**	**Dr. K.SHEIK FAREETH**	**V. DINESHWARAN**
10.	**STUDY ON PROBLEM FACED BY CHIDRENS OF FARMERS DURING COVID -20 IN LALGUDI, TRICHY DISTRICT**	**M. RAJALINGAM**	**P. NITHISHWAR**
11.	**ATTITUDE OF UNDERGRADUATE STUDENTS TOWORDS E -LEARNING IN COVID-19**	**Dr. S. RAJESWARI**	**S.SIVARAGAVI**
12.	**IMPACT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON JOB PERFORMANCE IN GATEWAY COONOOR-IHCL SELEQTIONS**	**Dr. K.SHEIK FAREETH**	**NAZRIN BANU.I**
13.	**DEPRESSION ANXIETY STRESS AMONG DIABETICPATIENTS**	**Dr. S. RAJESWARI**	**N.KAMALEESWARI**
14.	**A STUDY ON SELF-ESTEEM AMONG ADOLESCENTS IN St.JOSEPH'S HIGHER SECONDARY SCHOOL**	**Dr. S. RAJESWARI**	**A.DIANA**
15.	**A STUDY ON PERCIEVED STRESS OF PARENTS OF MENTALLY RETARDED CHILDREN IN VKM SPECIAL SCHOOL, MALAPUPRAM, KERALA**	**Dr. S. RAJESWARI**	**P.FAHIDA JEBIN**

ISSN 0973-0303

Part A : Arts & Humanities
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section (F) - Tamil

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : *Tamil*

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Tamil

முதுநிலைத் திட்டக்கட்டுரைகளின் தொகுப்பு : தமிழ்

S.No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1.	மிளிர்கல் புதினத்தில் தொன்மங்கள்	முனைவர் மு.சாதிக்பாட்சா	சை.இப்ராஹிம்
2.	இமையத்தின் 'செல்லாத பணம் - ஓர் ஆய்வு	முனைவர். க.சிராஜுதீன்	நா.கிருஷ்ணகுமார்
3.	திறனாய்வு நோக்கில் வைக்கம் முகம்மது பஷீரின் 'பால்யகால சகி'	முனைவர் அ.தௌஃபீக் ரமீஸ்	மு.முத்துவேல்
4.	இரா.செல்வம் ஐ.ஏ.எஸ்., எழுதிய 'பனையடி' புதினம் ஓர் ஆய்வு	திரு. கா.முகமது இஸ்மாயில்	ஷா.சல்மான்கான்
5.	கவிஞர் அப்துல் பாக்கி எழுதிய 'மெல்ல பேசும் இதயம்' கவிதைத் தொகுதியில் சமுதாயமும் காதலும்	முனைவர் அ.சையத் ஜாகீர் ஹசன்	ச.சதாம் உசேன்
6.	"முள் மலர் வேலி" உணர்த்தும் சமுதாயச் சிந்தனைகள்	திரு. வீ.விஜய்	சே. சசி பெர்ணான்டோ

ISSN 0973-0303

Part D : Life Sciences
Vol - 1 (Spl) :2022
Issue - 1 : Section(E) - ZOOLOGY

Jamal Academic Research Journal: an Interdisciplinary (JARJ)

Special Issue

JARJ: COMPENDIUM OF POST GRADUATE DISSERTATIONS : Zoology

Jamal Mohamed College
(Autonomous)
Tiruchirappalli – 620 020
Tamil Nadu, India

Compendium of the Post Graduate Dissertations: Zoology 2022

Sl. No.	Title of the Project	Name of the Guide	Name of the Candidate
1	QUALITATIVE ASSESMENT OF FORMALIN ADULTERATION IN FISH SAMPLES OF TIRUCHIRAPPALLI CITY	Dr. M. MEERA MAIDEEN	MUHAMMED RAMSHAD. KM
2	HYDROBIOLOGICAL CHARACTERISTICS AND ICTHYOFAUNAL DIVERSITY OF CHALIYAR RIVER,MALAPPURAM, KERALA	Dr. I. JOSEPH ANTONY JERALD	MOHAMMED MIYANDAD E
3	REVIEW ON THE OCCURRENCE, SPATIAL DISTRIBUTION, AND ECOLOGICAL IMPACT OF HEAVY METALS IN RIVERS OF TAMIL NADU, INDIA	Dr. K. PRABAKAR	MOHAMED KALITH OLI M
4	PREPARATION OF ARTIFICIAL DIET AND ITS APPLICATION FOR MOSQUITO Aedes sp.	Mr. S. N. SHEIK UMAR SAHITH	NAVAF. V
5	A PRELIMINARY STUDY ON THE ETIOLOGY OF CHRONIC KIDNEY DISEASE IN PALAKKAD DISTRICT, KERALA, INDIA	Mr. P.A ASHIQUE	MUHAMMAD SAEED