

[11]

ශ්‍රී ලංකාවේ දුරස්ථ භාවය

එම්. ජී. පද්මාදේවී, කේ. ජී. කේ. එච්. රත්නායක, එස්. ඒ. කේ. මදුරංග, ආර්. ඩී. දනුෂ්ක ගයාන් රණසිංහ

හැඳින්වීම

සංවිධාන කළමනාකරණයේ දී බලය නැමති සංවිධාන මූලිකාංගය වැදගත් තැනක් ගනුයේ එය තීරණ ගැනීමටත්, තීරණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍යම වන නිසාවෙනි. බලය අවශ්‍යම මූලිකාංගයක් වුවත්, බලය භාවිත කිරීමේ දී විවිධ පුද්ගලයන් එය විවිධාකාරයෙන් භාවිත කරනු දැක ගත හැකිය. එවිට බලයේ දුරස්ථ භාවයක් ජනිත වීමට ඇති හැකියාව වැඩිය. බලයේ දුරස්ථ භාවය පිළිබඳ ව විමර්ශනයක් මෙම ලිපියෙන් ඉදිරිපත් කෙරෙනු ලබයි.

බලය

බලය යන්න කළමනාකරණයේ දී විවිධ අර්ථ නිරූපණය කරන්නකි. බලය යනු ක්‍රියා කිරීමට, හැසිරීමට සහ පෙනී සිටීමට ඇති නියෝජිත භාවය ලෙසට ඉතා සරලව නිර්වචනය කළ හැකිය (Hillmas, 1995). බලය යනු පුද්ගලයෙකුට සිදු කළ හැකි, නමුත් ක්‍රියාවට නැංවීමට අකමැති දෙයක් සිදු කර ගැනීම සඳහා සිදු කරනු ලබන පෙළඹවීම වේ (Davis, 1995). බලය කුමක්ද යන්න වෙනත් අයුරෙකින් නිර්වචනය කළහොත් බී නැමැත්තා විසින් සිදු කරනු නොලබන කාර්යයක් බී නැමැත්තා ලවා සිදුකරවා ගැනීමට ඒ විසින් බී ට සිදු කරනු ලබන බලපෑම් කිරීම වේ (Robbins, 1994). මෙම නිර්වචන දෙකෙන්ම කියවෙනුයේ එකම අදහස බව විමර්ශනයේ දී පෙනී යයි. මේ අනුව බලය යනු සරලව ම නිර්වචනය කළ විට, පුද්ගලයෙකු විසින් තවත් පුද්ගලයකුට බලපෑම් කිරීම තුළින් නිශ්චිත කාර්යයක් හෝ පරමාර්ථයක් ඉටු කර ගැනීම ලෙසට දැක්විය හැකිය.

සංවිධානයක බලය පිළිබඳව අධ්‍යයනය කිරීමේ දී සමාජීය ප්‍රභවයන් පිළිබඳව සලකා බැලීම ප්‍රමාණවත් නොවන බව පෙනී යයි (Dorriots and Johanson, 1999). කෙසේ වෙතත් බලය යන්න සංවිධාන කළමනාකරණයේ දී බහුලව සාකච්ඡාවට බඳුන් වන සංකල්පයක් වේ (Brandshow, 1998).

සංවිධාන බලය අධ්‍යයනය කිරීමේ දී ප්‍රවේශයන් දෙකක් යටතේ බලය අධ්‍යයනය කළ හැකිය. ඉන් එක් ක්‍රමයක් වනුයේ මැක්ස් වෙබර් විසින් දක්වන, විරෝධයක් දැක්වීමක් ලෙසට බලයට ආධිපත්‍යය හෝ අභියෝග කිරීම වේ. අනෙක් ක්‍රමය වනුයේ කළමනාකරණයේ දී භාවිත කරනු ලබන විධිමත් අධිකාරිත්වය සහ ඒ තුළින් ගැටුම් සහ විරෝධයන් යටපත් කිරීම වේ (Hardy and Clegg, 1996).

කළමනාකරණයේ දී භාවිත දෙවන ක්‍රමය තුළ බලපෑම් කිරීම වැදගත් වන අතර එ මගින් දක්වනුයේ වෙනත් පුද්ගලයකුගේ කාර්යයන්ගේ ප්‍රතිපලයක් ලෙසට පුද්ගලයකුගේ වර්ගාව, අදහස්, ආකල්ප, ඉලක්ක, අවශ්‍යතා සහ වටිනාකම් වෙනස් කිරීම වේ (Hardy and Clegg, 1996). සංවිධාන තනතුරු සඳහා බොහෝවිට බැඳී පවතිනුයේ අධිකාරිත්වය වන අතර අධිකාරිත්වය යනු බලයේ එක් මූලාශ්‍රයක් වේ. සමස්තයක් ලෙසට සලකා බැලීමේ දී බලය යන සංකල්පය සංවිධාන පරිචය තුළ විවිධ ආකෘතියෙන් ක්‍රියාත්මක වන බව පෙනෙනු ලබන අතර විධිමත් බලය, අවිධිමත් බලය, සෘජු බලය, වක්‍ර බලය ලෙසටත්, බලපෑම් කිරීමේ සහ අධිකාරිත්වය ලෙසටත් බලය වර්ගීකරණය කළ හැකිය (Cohen and Bradford, 1990).

බලය ක්‍රියාත්මකවීමට නම් බලය ක්‍රියාත්මක වන ස්ථානයේ පුද්ගලයන් දෙදෙනෙකුත් සිටීමට අවශ්‍යවේ. එසේ නොමැතිව බලය ක්‍රියාත්මක නොවේ. පුද්ගලයන් දෙදෙනෙකු අතරේ විධිමත් ව හෝ අවිධිමත් ව නැතහොත් සෘජුව හෝ වක්‍රව බලය තීරණය වනු ලබන අතර බලය යොදා ගන්නා සහ බලයට ලක් වන්නා අතර බලයේ වෙනසක් ජනිත වේ. එය බලයේ දුරස්ථ භාවය ලෙසට දැක්විය හැකිය. සංවිධාන සංදර්භය තුළ බලය විධිමත් ව ජනිත

වනු ලබන නිසා බලය හිමි පුද්ගලයා සහ බලයට ලක් වන පුද්ගලයා අතර බලයේ දුරස්ථ භාවය විධිමත් ව ක්‍රියාත්මක වේ.

බලයේ දුරස්ථ භාවය

බලයේ දුරස්ථ භාවය යනු ප්‍රධානිය සහ යටත් සේවකයා අතර අන්තර් පුද්ගල බලය හෝ බලපෑම් කිරීමේ මිනුමක් ලෙසට නිර්වචනය කළ හැකිය (Stephanie, 1987). Mulder ගේ න්‍යායට අනුව බලයේ දුරස්ථ භාවය යනු බලය ඇති පුද්ගලයා සහ බලය අඩු පුද්ගලයා අතර බලයේ අසමතුලිතතාවයේ මට්ටම වේ (Leonard, 2002).

බලයේ දුරස්ථ භාවය තීරණය වනුයේ බලය සඳහා ඇති අභිප්‍රේරණය නිසාවෙනි (Mulder, 1957). මෙලෙස බලය සඳහා ඇති අභිප්‍රේරණය නිසා බලය ඉහළ සිට පහළටත්, පහළ සිට ඉහළටත් බලය ගමන් කිරීමේ ප්‍රවණතාවයක් ඇති වේ (Mulder, 1957). ඉහළ සිට පහළට බලය ගලා යාමේ දී බලයේ දුරස්ථ භාවය සහ ඉහළ සිට පහළට බලය ගලා යාමේ දී බලයේ දුරස්ථභාවය අතර වෙනසක් ඇත. පහළ සිට ඉහළට බලය ගලා යාමේ ප්‍රවණතාවය බලයේ දුරස්ථ භාවය අඩු කිරීමේ ප්‍රවණතාවය ලෙසට හඳුන්වනු ලබයි (Mulder, 1977). ඒ අනුව බලයේ දුරස්ථ භාවය යනු සමාන සමාජ පද්ධතියක දී බලය වැඩි පුද්ගලයා සහ බලය අඩු පුද්ගලයා අතර ඇති බලයේ අසමතුලිතතාවයේ ප්‍රමාණය ලෙසට නිර්වචනය කළ හැකිය (Bruins and Wilke, 1987; Extra, 1978).

පහළ සිට ඉහළට බලය ගලායාමේ දෙවන ක්‍රමය වනුයේ නිල බලවාදී නීතියයි. නිල බලවාදී නීතිය යනු ඉහළ තනතුරකට පහළ තනතුරක සේවා නියුක්ත සේවකයකු උසස්කිරීම වේ (Ng, 1977). පහළ තනතුරක සිට ඉහළ තනතුරකට පුද්ගලයකු උසස්වීමේ දී පුද්ගලයාගේ තනතුර මත මෙම බලය කේන්ද්‍රික වේ.

මේ අනුව බලන කළ බලයේ දුරස්ථ භාවය නැමති සංකල්පය සංවිධාන ක්‍රියාකාරීත්වයේ දී නිරතුරුව ජනිත ව ක්‍රියාත්මක වන බව පෙනේ.

බලයේ පුළුල් දුරස්ථ භාවය සහ බලයේ පටු දුරස්ථ භාවය

සංවිධාන රැකියා ධුරාවලිය තුළ ක්‍රියාත්මක වන බලයේ දුරස්ථ භාවය ප්‍රධාන වශයෙන් එහි ස්වභාවය අනුව වර්ග දෙකකට බෙදා දැක්වීමට හැකිය. ඒවා නම්, බලයේ පුළුල් දුරස්ථ භාවය සහ බලයේ පටු දුරස්ථ භාවය ලෙසටය. බලයේ පුළුල් දුරස්ථ භාවය යනු යටත් සේවකයන් දෙදෙනෙකු අතර පවතින බලයක් රහිත තනතුරක් වන අතර බලයේ පටු දුරස්ථ භාවය යනු බලය රහිත යටත් සේවකයන් දෙදෙනෙකු අතර පවතින අන්තර් තනතුරක් ලෙසටය (Mulder, Veen, Robenburg, Frenken and Tielens, 1973). මේ අනුව බලයේ පුළුල් දුරස්ථ භාවය පවතින අවස්ථාවක බලය වරප්‍රසාදයක් ලෙසට සලකනු ලබයි. එවිට පුද්ගලයා බලය දෙස බලනුයේ බලයෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගැනීම වන අතර ධර්මතාවලට සමානතාවක් නැති ලෙස සිතයි. සෑම කෙනෙකු ම ගෞරව කළ යුතු බවද මෙවැනි පුද්ගලයන් සිතනු ලැබේ (Hofstede, 1990). නමුත් බලයේ පටු දුරස්ථ භාවයකදී සෑම ම සමාන ලෙස බලය පවතින බවත්, පෞද්ගලිකව ගෞරව කිරීමත්, අසමානතාව අවම කළ යුතු බවත් පෙන්වා දෙයි (Hofstede, 1990).

බලයේ පුළුල් දුරස්ථ භාවයේ දී අඩු මට්ටමේ සංකච්ඡා පැවැත්වීම සිදු කරනු ලබන අතර බලයේ පටු දුරස්ථභාවයේ දී පුළුල් ලෙසට සාකච්ඡා සිදු කරයි (Hofstede, 1990). බලයේ දුරස්ථ භාවය පුළුල් වෙත්ම උල්ලංඝනයන් සිදු කිරීමේ ප්‍රවණතාවය වැඩි වනු ලබන අතර බලයේ දුරස්ථ භාවය අඩු වෙත්ම උල්ලංඝනය කිරීමේ ප්‍රමාණයෙන් අඩු වේ (Hofstede, 1990).

බලයේ පුළුල් දුරස්ථ භාවය ක්‍රියාත්මක වනුයේ උස් සංවිධාන ව්‍යුහයකදී වන අතර සේවකයන්ගේ වැටුප් අතර වෙනස පැහැදිලි ලෙසට පෙනේ. නමුත් බලයේ පටු දුරස්ථ භාවයකදී සංවිධානයේ ව්‍යුහය කුඩා පිරමීඩයක් ගනු ලබන අතර සේවකයන් අතර වැටුප් විෂමතාවය අඩු මට්ටමක පවතී (Hofstede, 1990).

බලයේ පුළුල් දුරස්ථ භාවයක් පවතින විට යටත් සේවකයින් කුමක් කළ යුතු ද යන්න ප්‍රධානියාගෙන් දැන ගත යුතු වන අතර ප්‍රධානියා ඒකාධිපතියකු ලෙසට ක්‍රියා කරයි. ප්‍රධානියා වරප්‍රසාද සහ තත්ත්වය අපේක්ෂා කරනු ලබන අතර සෑම කාර්යයක්ම ආරම්භකරන්නාගේ භූමිකාව ප්‍රධානියා විසින් සිදු කරයි. සංවිධාන ධුරාවලිය තුළ තනතුරු වල වෙනස හුවා දැක්වීමට උත්සාහ කරනු ලබන අතර මිනිසුන් අතර අසමතුලිතතාවය බලාපොරොත්තු වේ. මෙම අසමතුලිතතාවයට මිනිසුන් කැමති වේ. ප්‍රධානියාට යටත් සේවකයින් ගෞරව කළ යුතු වන අතර ප්‍රධානියාගේ විධානයන්ට යටත් සේවකයින් කීකරු විය යුතුය (Hofstede, 1980).

බලයේ පටු දුරස්ථ භාවයක දී යටත් සේවකයින් උපදෙස් පතනු ලබන අතර ප්‍රධානියා සම්පත් දායකයකු ලෙසට ක්‍රියා කරයි. වරප්‍රසාද සහ තත්ත්වය පිළිබඳව දැක්වුණු අප්‍රසන්නතාවයකි. සංවිධාන ධුරාවලිය දෙස බලනුයේ අභිමතාර්ථ ඉටු කර ගනු ලබන මෙවලමක් ලෙසටය. පුද්ගලයන් අතර අසමතුලිතතාවය අවම විය යුතු බව සලකනු ලබයි (Hofstede, 1980).

බලයේ පටු දුරස්ථ භාවය පවතින අවස්ථාවක පවතින ලක්ෂණ සමහරකි.

- අසමානතාවය අවම මට්ටමක පවතී.
- සෑම පුද්ගලයකුම අන්තර් රැඳියාව මත පදනම් වේ.
- ධුරාවලිය භූමිකාවන්ට අසමානතාවය දැක්වීම සඳහා පවතී, ඒ සඳහා සහයෝගයක් ගෙන දෙනු ලබයි.
- ප්‍රධානියා මෙන්ම යටත් සේවකයා එක හා සමාන වේ.
- නීතිමය වශයෙන් බලය පාවිච්චි කරනු ලබන අතර එය සාධාරණීකරණය සඳහා භාවිත කෙරෙනු ලබයි.
- සෑමට ම සමාන අයිතිවාසිකම් ඇත.
- බලය ඇති අය බලය අනිසි ලෙස යොදා නොගනිති.
- ප්‍රතිදාන, නීතිය සහ විශේෂඥතාවය පිළිගනු ලබයි.
- පුද්ගලයකු වැරදි මගක ගිය විට, පද්ධතිය දෝෂ දර්ෂනයට ලක් වේ.
- විකාශනය සඳහා ම ක්‍රියාත්මක වේ.
- එකිනෙකා කෙරෙහි විශ්වාසය තබයි.
- සහයෝගය ක්‍රියාත්මක වේ.

බලයේ පුළුල් දුරස්ථ භාවයක් පවතින විටදී දැකගත හැකි ලක්ෂණ සමහරකි.

- ජීවත්වී ම සඳහා පදනම වනුයේ අසමානතාවයයි.
- සමහර අය ස්වාධීන වන අතර සමහර අය යැපෙන්නන් වේ.
- ධුරාවලිය පැවතිය යුතු අතර එය පිළිගනු ලබයි.
- ප්‍රධානියා සහ යටත් සේවකයා අතර වෙනසක් පවතී.
- සමාජය තුළ බලය ප්‍රධාන සාධකයකි. එය විත්ත ධෛර්යය සඳහා ම වේ.
- බලය වරප්‍රසාද ගෙන දෙනු ලබයි.
- බලය ඇත්තෝ බලය භාවිත කරනු ලබයි.
- දඩුවම් බලය සහ විමර්ශන බලය පිළිගනු ලබයි.
- පුද්ගලයකු වැරදි මගක යනු ලබයි ද, එය ඒ පුද්ගලයාගේ වරදකි.
- බලය විප්ලවය සඳහාම වේ.
- අනෙකා විශ්වාස නොකරයි.
- බලය ඇත්තා සහ බලය නැත්තා අතර ගැටුම් පවතී.

බලයේ දුරස්ථ භාවය සහ කාන්තා සහ පිරිමි ශ්‍රමික සම්බන්ධතාවය

කළමනාකරුවන් නැතහොත් ප්‍රධානියාගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව බලය යොදා ගැනීම තීරණය විය හැකිය. පිරිමි ප්‍රධානීන් යටතේ සේවය කරනු ලබන පිරිමි සේවකයන් සහ කාන්තා සේවකයන් අතරේ පවතින බලයේ දුරස්ථ භාවය සහ කාන්තා ප්‍රධානීන් යටතේ සේවය කරනු ලබන පිරිමි සහ කාන්තා සේවකයන් අතරේ බලයේ දුරස්ථ භාවය වෙනස් විය හැකිය. ශ්‍රී ලංකාව වැනි රට වල මේ සම්බන්ධයෙන් පුළුල් මට්ටමේ පර්යේෂණයන් සිදු කර නැති අතර දිස්නක විසින් 2008 දී සිදු කරන ලද පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල අනුව පහත සඳහන් පර්යේෂණ සොයාගැනීම් දක්වීමට හැකි වේ.

- ශ්‍රී ලංකාවේ බැංකු, විද්‍යුත් සන්නිවේදන සහ නිෂ්පාදන අංශයේ කාන්තා ප්‍රධානීන් සහ (කාන්තා) සේවිකාවන් අතරේ බලයේ දුරස්ථ භාවය අඩු මට්ටමක පවතී.
- ශ්‍රී ලංකාවේ බැංකු, විද්‍යුත් සන්නිවේදන සහ නිෂ්පාදන අංශයේ පිරිමි ප්‍රධානීන් සහ (කාන්තා) සේවිකාවන් අතරේ බලයේ දුරස්ථ භාවය අඩු මට්ටමක පවතී.
- ශ්‍රී ලංකාවේ බැංකු, විද්‍යුත් සන්නිවේදන සහ නිෂ්පාදන අංශයේ පිරිමි ප්‍රධානීන් සහ (පිරිමි) සේවකයන් අතරේ බලයේ දුරස්ථ භාවය අඩු මට්ටමක පවතී.
- ශ්‍රී ලංකාවේ බැංකු, විද්‍යුත් සන්නිවේදන සහ නිෂ්පාදන අංශයේ පිරිමි ප්‍රධානීන් සහ (කාන්තා) සේවිකාවන් අතරේ බලයේ දුරස්ථ භාවය අඩු මට්ටමක පවතී.
- ශ්‍රී ලංකාවේ බැංකු, විද්‍යුත් සන්නිවේදන සහ නිෂ්පාදන අංශයේ ප්‍රධානීන් සහ යටත් සේවකයන් අතරේ බලයේ දුරස්ථ භාවය අඩු මට්ටමක පවතී.

නිගමනය

බලය සංවිධානයක ජීවය හා බදුය. නමුත් බලයේ ක්‍රියාකාරීත්වය නිසා සංවිධාන සාර්ථක හෝ අසාර්ථක විය හැකි බව පෙනේ. බලය විවිධ පරමාර්ථ සඳහා විවිධාකාරයෙන් උපයෝගී කර ගනු ලබන අයුරු මෙම ලිපියෙන් ඉදිරිපත් කරනු ලැබීය. ලංකාව වැනි රට වල බලයේ දුරස්ථ භාවය පිළිබඳ ව අවධානය යොමු කළ විට පෙනී යන්නේ බලය පටු දුරස්ථ භාවයකින් ක්‍රියාත්මක වන බවයි.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Dorriets, B., & Johansson, I. L. (1999). Communicative power: A linguistic approach to the study of microdynamics of organizations. *Scandinavian Journal of Management*.
2. Brandshow, P. (1998). Power as dynamic tension and its implications for radical organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
3. Hardy, C., & Clegg, S.R. (1996). Some dare call it power. In S.R. Clegg, C. Hardy, & W.R. Nord (Eds.), *Handbook of organizational studies*, London: Sage.
4. Cohen, A. R., & Bradford, D. L. (1990). *Influencing without authority*. New York: Wiley.
5. Mulder, M. (1957). *Groepsstructuur, motivatie en prestatie [Group structure, motivation and performance]*. Dissertation, Amsterdam.
6. Ng, S. H. (1977). Structural and nonstructural aspects of power distance reduction tendencies. *European Journal of Social Psychology*, 7, 317-345.
7. Hofstede, G. (1990) *Cultures and Organizations – Software of the Mind*. Berkshire, England: McGraw – Hill Book Company Europe.
8. Hofstede, G. (1980). *Culture’s Consequences: International Differences in Work- Related Values*. Beverly Hills, CA: SAGE Publications.