

[01]

සංස්කාරක සටහන

ධනාත්මක වැඩ පරිසරයක් ගොඩනංවනුයේ කෙසේද?

හදා ජේ. එච්. ආරච්චිගේ

1. ධනාත්මක වැඩ පරිසරයක් යනු කුමක්ද?

මෙම ලිපිය මගින් සාකච්ඡා කරනුයේ ආයතන සහ ආයතනික සේවකයන් යන දෙකොටසම සුදුසු පරිසර තත්ත්වයක් සංවිධාන තුළ ගොඩනැගිය හැකිද යන ගැටලුවට තාර්කික පිළිතුරක් ඉදිරිපත් කිරීමය.

පර්යේෂණවලින් පෙන්වා දෙන පරිදි ආයතන සහ ආයතනික සේවකයන්ට සුදුසු පරිසර තත්ත්වයක් නිර්මාණය කළහැකි විද්‍යාත්මක පදනම වන්නේ “ධනාත්මක මනෝ විද්‍යාව” (Positive Psychology) පදනම් වූ ප්‍රවේශයක් තුළිනි. 1999 දී මාටින් සෙලිග්මන් (Martin Seligman) පලමු වරට “ධනාත්මක මනෝ විද්‍යාව” පිළිබඳව අදහස් ඉදිරිපත් කළ අතර ඔහු පෙන්වා දුන්නේ ධනාත්මක ආයතන පැවතින්නේනම් පමණක් එහි වැඩ කරන සේවකයන්ට ඉහළ දියුණුවකට පත්විය හැකි බවත් ඔවුන් රැකියාවෙන් සමාධිමත් වන බවත් සහ අවසානයේ ආයතනය ද දියුණුවට පත්වන බවත්ය.

2. ධනාත්මක වැඩ පරිසරයක් ගොඩනැංවීමේ ක්‍රමවේදය

ධනාත්මක වැඩ පරිසරයක් ගොඩනැංවීමේ සඳහා භාවිත කරන ලොව පිළිගත් නූතන ක්‍රමවේදය වන්නේ “අගයාත්මක විමසුම” (Appreciative Inquiry) ය. මෙම සංකල්පය “ධනාත්මක මනෝවිද්‍යාව” තුළින් ගොඩනැංවූවක් වේ. ඩේවිඩ් කූපර්ට්ට් (David Cooperrider) නැමැත්තා විසින් ඔහුගේ ආචාර්ය උපාධිය පදනම් කරගෙන ඉදිරිපත් කරන ලද මෙම සංකල්පය 1981 සහ 1987 වසරවලදී පලමුව ශ්‍රාස්තිය ලෝකයට ඉදිරිපත් විය. ඉන්පසුව මේ සම්බන්ධව කරන ලද පර්යේෂණ වාර්තා සිය ගණනක් ඉදිරිපත් වන්නට විය. එමනිසා වර්තමානයේ දී ආයතන ධනාත්මක ලෙස ඉදිරියට ගෙනයාම සඳහා මෙම ක්‍රමවේදය යොදාගැනීම බටහිර රටවල ජනප්‍රිය වෙමින් පවතී.

මීට අමතරව අගයාත්මක විමසුම ලෙසට දර්ශනයක් මෙන්ම ක්‍රම වේදයක් වේ. ධනාත්මක නැඹුරුව මෙහි දර්ශනය වේ. මෙම සංකල්පය ආයතන තුළ ධනාත්මක වෙනස්කම් ඇති කිරීමට යොදාගනු ලබන ක්‍රම වේදයක් වේ. ඒ තුළින් සාර්ථකත්වයට යාම සඳහා අවශ්‍ය කරන මූල හේතූන් (Root Causes) සොයා ඒ තුළින් ආයතනයේ ධනාත්මක හැකියාව සහ ධනාත්මක වෙනස්කම් කිරීමට ඇති ක්‍රියාවලියට මගපාදයි.

ධනාත්මක නැඹුරුව මූලික හරය ලෙස සලකා එය නිරතුරුව යොදා ගැනීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන විට ධනාත්මක පදනම වර්ධනය වන අතර සෘණාත්මක පැති සහ දුර්වලතාවයන් ඉතා ඉක්මනින් අදාළ නොවන හෝ ක්‍රියාකාරී නොවන දේ බවට පත්වේ.

මෙලෙස නිදහස් ලෙස සතුට, උද්වේගය සහ ආඩම්බරකාරී බව ආදී ධනාත්මක ආවේගයන් ජනිත වීමට ඉඩ හැරීම තුළින් අනාගතය පිළිබඳව සිහි කල්පනාවෙන් යුක්ත වූ ධනාත්මක ප්‍රතිරූපයක් ගොඩනැංවීමට හැකිවේ. මේ අනුව ‘අගයාත්මක විමසුම’ තුළින් ආයතන පරිවර්තනය සඳහා ජවයක් ඇති කරනු ලබන බව කිව හැකිය. මෙහි ක්‍රමවේදය තුළින් ධනාත්මක ප්‍රතිඵලයන් සොයා ගැනීම සඳහා මගපෙන්වීම කරනු ලැබේ. මෙහිදී ආයතනය තුළ ධනාත්මක සංස්කෘතියක් ගොඩනංවන්නේ කෙසේද යන්න ගැන කිසිවකු උපදෙස් නොදෙන අතර ‘අගයාත්මක විමසුමෙහි’ ඇති ක්‍රමවේදය තුළින්ම එය මතුවේ.

3. 'අගයාත්මක විමසුම' පදනම් වූ මූලධර්ම

1. අගයාත්මක මූලධර්ම (The Anticipatory Principle)

මෙහිදී විදහා දක්වන්නේ යමක් පිළිබඳව විත්තරූප මවා ගැනීමට ඇති හැකියාව තුළින් ආයතනය වඩා සාර්ථක වූ අනාගතයකට යොමු කිරීමට ඇති හැකියාවයි. අප අනාගතය පිළිබඳව විත්ත රූප මවා ගැනීම තුළින් ඒවා එලෙසම සිදුවීමට බොහෝ ඉඩකඩ තිබේ. මෙය අපට හඳුන්වාදිය හැක්කේ බලයක් සහිත සිහිනයක හැබැවීමක් ලෙසයි.

2. ධනාත්මක මූලධර්මය (The Positive Principle)

මින් අදහස් කරනුයේ වෙනස්කම් දිගටම පවත්වාගෙන යාම සඳහා අවශ්‍ය කරන ධනාත්මක ආවේගකාරී ශක්තීන්ගේ බලයයි. මිනිසුන් තුළ ඔවුන්ටම විශේෂිත වූ හැකියාවන් පවතින බව හා එක් එක් පුද්ගලයා වශයෙන් මෙන්ම සමූහයක් ලෙසද ධනාත්මකව යම් දෙයක් කිරීමේ බලය පවතින බව විශ්වාස කිරීම මෙම මූලධර්මයේ හරය වේ.

3. ගොඩනැංවීමේ මූලධර්මය (The Constructionist Principle)

මින් අදහස් කරන්නේ එකමුතුව යම් දෙයක් කිරීමේ හරය තේරුම් ගැනීමේ වැදගත්කමයි. මෙයින් පෙන්නුම් කරන්නේ ආයතන සංකීර්ණ පද්ධතියක් වන බැවින් සාමූහිකව සෑම කාර්යයක්ම කළ යුතුව ඇත. මෙහිදී අපගේ 'සමාජය අපි විසින් නිර්මාණය කරන බව' හා 'සමාජය අප නිර්මාණය කරන බව' දකින සමාජ විද්‍යාත්මක දර්ශනය මත ගොඩනැංවීමේ මූලධර්මය පදනම් වේ.

4. එකවිට සිදුවීම පිළිබඳ මූලධර්මය (සමකාලීන) (The Simultaneity Principle)

මින් අදහස් වන්නේ ඕනෑම දෙයක, එනම් ආයතනයක් ක්‍රියාත්මක වන පද්ධතියේ වෙනසක් වීමට නම් විවිධ ක්‍රියාකාරකම් එකවිට සිදුවිය යුතු බවයි.

5. කාව්‍යමය මූලධර්මය (The Poetic Principle)

මින් අදහස් කරන්නේ ආයතනයක් යනු ජීවත් වන මිනිසුන්ගේ පද්ධතියක් හෙයින් සන්නිවේදනය සහ දෙබස යන්න ආයතනය රඳවා තබන බවයි (Cooperrider & Whitney, 2001)

ඉහත දැක්වූ මූලධර්මයන් මත පදනම්ව අගයාත්මක විමසුම පහත පෙන්වා දෙන ආකාරයට ක්‍රියාත්මක කළ හැකි වේ.

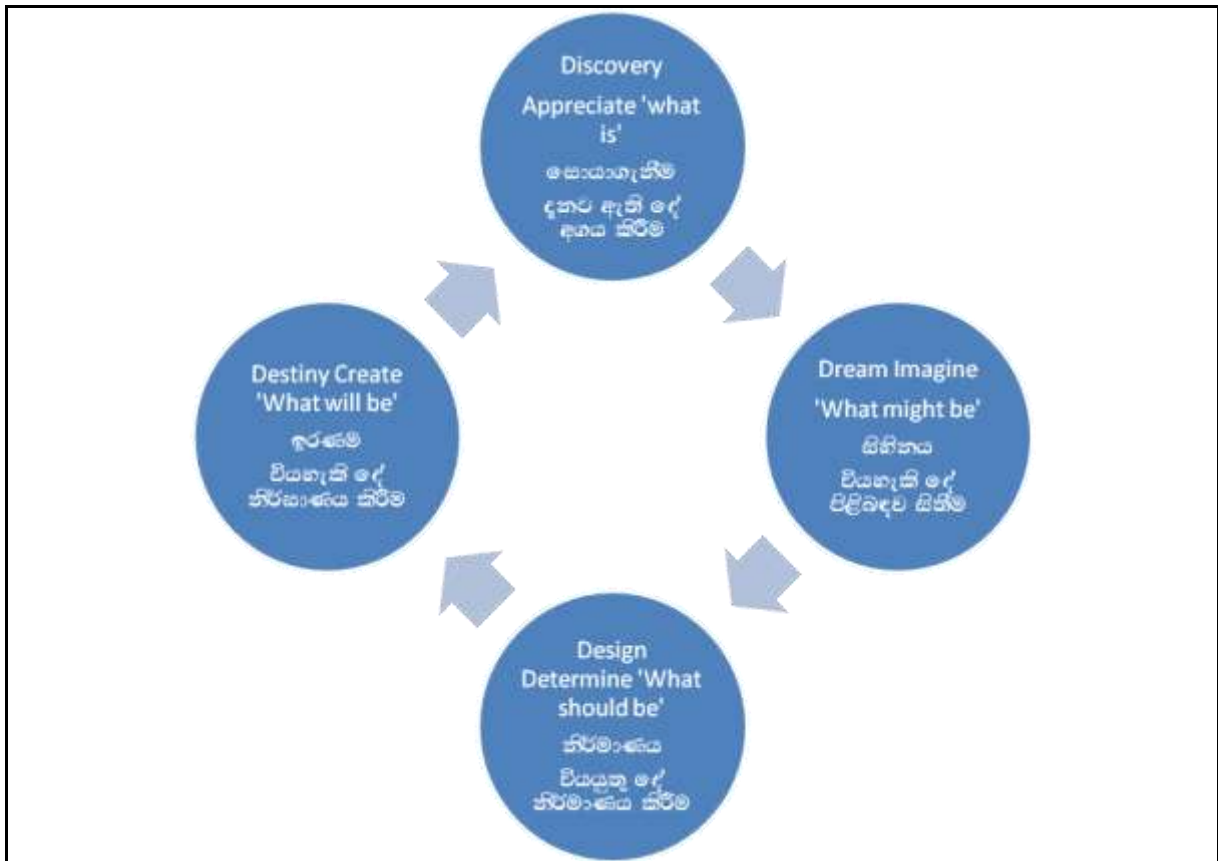
3.1. සොයාගැනීම (Discovery)

මෙහිදී අවධානය යොමු කරන්නේ ධනාත්මක සිදුවීම් තුළින් තමා නිරතව සිටින හෝ ආයතනයේ සාර්ථකත්වය ගැන සොයා බැලීමයි. උදාහරණයක් ලෙස ඔබගේ රැකියාවේ හොඳම කාර්යයන් ලෙස දකින්නේ කුමක්ද? එවැනි අවස්ථාවකදී ඔබ ඉතාමත් උනන්දුවෙන් සතුටින් ඔබට පවරන කාර්ය කළ ආකාරය පිළිබඳ විස්තරයක් කරන්න. මෙවැනි ධනාත්මක ප්‍රශ්න ඇසීම තුළින් ඔබ ඕනෑම දෙයක, සම්බන්ධතාවයක පවතින ධනාත්මක පදනම පිළිබඳව සොයාගැනීමක් කිරීමට එයට භාජනය වන පුද්ගලයින්ට ඉඩ ලබාදේ.

3.2. සිහිනය (Dream)

පුද්ගලික හෝ රැකියාව සම්බන්ධ (විශේෂ වූ කරුණක් මූලිකව) සිහිනයන් මොනවාද යන්න විමසීම මෙහිදී සිදු කරයි. උදාහරණයක් ලෙස ඔබ කරන රැකියාව සම්බන්ධයෙන් ඔබ තුළ ඇති ප්‍රාර්ථනා තුනක් දක්වීම.

අගයාත්මක විමසුමේ පියවරයන්



(Whitney, 2010)

3.3. නිර්මාණ සටහන (Design)

මෙහිදී ඉහත පියවර දෙකෙන් ලබාගත් කරුණු මත කුමක් විය යුත්තේ ද යන්න නිර්මාණය කිරීම සිදුවේ. වඩා හොඳ අනාගතයක් නිර්මාණය කරනුයේ කෙසේද යන්න විමසීම සඳහා කලින් අසන ලද ප්‍රශ්නවලින් ලැබුණු උත්තරවලට අනුව ප්‍රමුඛතාව ලබා දී කළයුතු දේ පිළිබඳව තීරණයක් ගැනීම මෙහිදී සිදුකරයි.

3.4. ගමනාන්තය (දෙදවය) (Destiny)

මෙහිදී ඉහත පියවර වලින් තීරණය කරගත් කරුණු නිසිලෙස ක්‍රියාවට නංවන්නේ කෙසේද යන්න තීරණය කිරීම සිදුවේ. එකිනෙක පුද්ගලයා විසින් කළයුතු කාර්යයන්හි ඇතිකළයුතු වෙනස්කම් මොනවාද යන්න පිළිබඳව තීරණය කරනු ලැබේ.

මෙම ක්‍රම වේදය 'වචන මගින් ලෝකයන් මවයි' (Words create worlds) යන පදනම මත පුද්ගලයා දකින යහපත් දේ සහ අවශ්‍ය දේ පිළිබඳව කතා කිරීමට යොමුවනවා මිස ඔබට අවශ්‍ය නොකරන හෝ අකමැති දේ පිළිබඳව අවධානය යොමුකිරීමක් සිදු නොවේ. බොහෝවිට ආයතන තුළ කළමනාකරුවන් වැඩිදුර නොසිතීම තුළින් තොරතුරු රැස්කිරීම සිදුවන්නේ සිදුනොවිය යුතු දේ හෝ අකමැති දේවල් පිළිබඳවය. එසේම අප බොහෝවිට පුරුදුව ඇත්තේද සාමාන්‍යමය පිළිතුරු දීමටය. සාමාන්‍යමය සංවාදයන් ගෙන් සිදුවන්නේ එකිනෙකාගේ වැරදි සෙවීම හා දොස් පැවරීම නිසා මිනිසුන් තුළ සතුට, ප්‍රබෝධය වැනි ධනාත්මක ආවේගයන් වෙනුවට දුක, කෝපය, ඉවිභාවය වැනි සාමාන්‍යමය ආවේගයන් හට ගැනීම තුළින් ඔවුන් ගේ දායකත්වය මන්දගාමී වේ. 'අගයාත්මක විමසුම' ක්‍රම වේදය තුළින් මෙම තත්ත්වය මගහරවා විය යුතුදේ හෝ කැමති දේ පිළිබඳව අවධානය යොමුකිරීමක් කරයි. මේ තුළින් මිනිසුන් තුළ ඇති විශ්ව ශක්තිය නිසි ලෙස උකහා ගැනීමක් සිදුවන

නිසා ආයතන තුළ ප්‍රසන්න පරිසරයක් ගොඩනැංවෙන නිසා සාමූහික ලෙස වෙනස්කම් කළ හැකි වේ.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Henifi, K. K., Dagman, O., Pefers, J., Snell, E., Tatton, C. and Wright, T. (2013), Engaging Students and Staff with educational development through appreciative inquiry. Innovation in Educational Teaching International, DOI: 10.1080/14703297.2013.796719.
2. Fiorentino, L. H. (2010), Positive perspectives on the profession: Reframing through appreciate inquiry. Quest, Vol.64, No. 4, pp. 209-228, DOI: 10.1080/00336297.2012.723464.
3. Whitney, D. (2010), Appreciate inquiry: Creating spiritual resource within workplace. Journal of Management Spirituality and Religion, Vol.07, No.1, pp.73-88.



හද්‍රා ජේ. එච්. ආරච්චිගේ