

[02]

සංස්කෘතික සාධක රැකියා ජීවිත සමබරතාවයට සිදු කරන බලපෑම ශ්‍රී ලංකාව ඇසුරින් සිදු කරන විමර්ශනයක්

නරුෂි පෙරේරා, නයෝමි වීරසිංහ, මල්මි කැටිපෙආරච්චි, සන්මි කීනචින්න, වාසනා ජයවර්ධන

1 හැඳින්වීම

රැකියා ජීවිත සමබරතාව යන සංකල්පය වර්තමානය වන විට සීඝ්‍රයෙන් ලෝකය තුළ ප්‍රචලිත වෙමින් පවතින මාතෘකාවක් බවට පත්ව තිබේ. රැකියා ජීවිත සමබරතාවයේ වැදගත්කම වූ කලී ආයතනයට පමණක් නොව ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික ජීවිතවලටද සෘජුව බලපෑම් එල්ල කරන්නාවූ සංරචකයක් වේ.

වර්තමානයේ පුද්ගලයන්ගේ ජීවිත අතීතයට වඩා තරඟකාරීත්වයෙන් හා කාර්ය බහුලත්වයෙන් පිරී පවතියි. මේ හේතුව නිසාවෙන් පෞද්ගලික ජීවිතය පසෙකලා සිය වෘත්තීය අරමුණු පසු පස හඹා යාමේදී මෙම අසමතුලිතාව පැනනගී. එබැවින් රැකියා හා ජීවිතය ගත් කළ මෙම සංකල්ප දෙක අතර අනොන්‍ය සම්බන්ධතාවයක් පවතින බව අවිවාදයෙන් පිළිගත යුතුය. මේ සඳහා විවිධ සාධක බලපෑම් එල්ල කරනු ලබයි. එනම් රැකියාවන් පිළිබඳව පමණක් සැලකිල්ලක් දැක්වුවහොත් පෞද්ගලික ජීවිතය බිඳ වැටෙන අතර පෞද්ගලික ජීවිතය පිළිබඳව පමණක් සැලකිල්ලක් දැක්වුවහොත් රැකියා ජීවිතය දෙදරා යනු නිසැකය. මේ හේතූන්ගෙන් ගම්‍ය වනුයේ පුද්ගලයකුට මෙම තත්වයන් දෙක අතර මනා ධනාත්මක සමබරතාවක් පවත්වා ගැනීම අවශ්‍ය වන බවයි. මෙම ලිපිය මගින් එළිදක්වනුයේ සංස්කෘතික සාධක හමුවේ රැකියා ජීවිතේ සමබරතාවයට කරනු ලබන බලපෑම පිළිබඳවයි.

2 රැකියා ජීවිත සමබරතාව

නවසීලන්ත කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සඳහන් වන ආකාරයට රැකියා ජීවිත සමබරතාවය යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ වැටුප් ලබන කාර්යයන් හා පුද්ගලයන් වැදගත් වන අනෙකුත් කාර්යයන් එලදායීව ගැටුම් අවම කරගනිමින් කළමනාකරණය කිරීමයි. මෙම වෙබ් අඩවියේ තවදුරටත් සඳහන් වන පරිදි “කිසිදු කාර්යක් වැරදි හෝ නිවැරදි යැයි නම්කළ නොහැකි අතර පුද්ගලයන්ට තම පවුලේ සාමාජිකයන් සමඟ ගතකිරීම, ප්‍රජා කටයුතුවලට සහභාගි වීම, ස්වේච්ඡා සේවක කටයුතු කිරීම, පුද්ගල සංවර්ධනය, විවේකය සහ නිර්මණාත්මක කටයුතු වල නිරත වීම යන කාර්යයන්වලට බාධා නොවීම” (MCPherson, M 2007, p.06) රැකියා ජීවිත සමබරතාවය යනුවෙන් හඳුන්වයි. එමෙන්ම රැකියා ජීවිත සමබරතාවය සඳහා ස්ථාවර විසඳුමක් නොමති අතර මෙම සමබරතාවය පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට මෙන්ම එක් පුද්ගලයෙකුගේ ජීවිතය තුළ විවිධ අවස්ථාවන්හිදී ද වෙනස් වීමට ලක් වේ. එමෙන්ම රැකියා ජීවිත සමබරතාවය යන සංකල්පයෙහි කුටුම්භය අභිබවා රැකියා මූලික වීම, දිගු පැය ගණනක් නිරත වීම, රැකියා කාර්යබහුලත්වය යනාදිය දැක්විය හැකිය. රැකියා කාර්යබහුලත්වය යන්න නිර්වචනය කර ඇත්තේ “සේවකයන් රැකියා සඳහා වැය කරන කාලයට එක් කරන ප්‍රයත්නයේ වැඩි වීම” (Burchell, 2006, p.121-137) ලෙසටය.

රැකියා ජීවිත සමබරතාවය පුද්ගලයාට පමණක් ඇති වන ගැටළුවක් නොවන අතර එය සේවායෝජකයාට, වෙළඳපොලට, රජයට සහ මුළු මහත් සමාජයටම බලපානු ලබයි. අනාගත ශ්‍රම බලකාය සහ පාරිභෝගික වෙළඳපොළ පුරුෂයන් පමණක් නොව කාන්තාවන් මතද යැපෙන අතර පුරුෂ මූලික පවුල් ඒකකයේ සිට කාන්තා පුරුෂ දෙපාර්ශවයටම ගෙවීම් සහිත රැකියාවල නිරත වීම දැකිය හැකි වේ. මෙය පවුල තුළ දෙමාපියන් සහ දරුවන් තුළ පවතින සම්බන්ධතාවය අඩු වීමකට බලපාන බව පර්යේෂණ මගින් තහවුරු කර ඇත.

රැකියා ජීවිත සමබරතාවය යන සංකල්පය අර්ථ දැක්වීමේදී, රැකියා ජීවිතය, පුද්ගලික ජීවිතය සහ සමබරතාවය යන වදන් පැහැදිලිව හඳුනා ගැනීම වැදගත් බව හැඟේ. පහත දක්වා ඇත්තේ රැකියා

ජීවිත සමබරතාව පිළිබඳ නිර්වචන කිහිපයකි. “පෞද්ගලික ජීවිතය යනු පුද්ගලයකුගේ පවුල් ජීවිතය සහ අනෙකුත් අංශ වන විවේකය, අධ්‍යාපනය, ක්‍රීඩා ආදිය හා බැඳුණු ජීවිතයයි. පෞද්ගලික ජීවිතය සම්බන්ධයෙන්ද පුද්ගලයෙකු විසින් ඉටුකළයුතු යුතුකම් සහ වගකීම් පවතී” (Opatha, 2010, p.133).

මිපාත (2010) දක්වා ඇති පරිදි පවුල් ඒකකය සැදුම්ලත් වූයේ දෙමාපියන්ගෙනි. ඔබ විවාහක පුද්ගලයකු නම් ඔබගේ ස්වාමියාට හෝ භාර්යාව පවුල් ඒකකයට ඇතුළත් වේ.

ඔබ දරුවන් සිටින විවාහකයකු නම් ඔබගේ ස්වාමියා හෝ භාර්යාව මෙන්ම දරුවන්ද පවුල් ඒකකයට ඇතුළත් වේ. තවද ඔබ අවිවාහකයෙකු නම් ඔබගේ දෙමාපියන්, සහෝදර සහෝදරියන් ඔබගේ පවුල් ඒකකයට ඇතුළත් වේ. මූලික වශයෙන් පවුල් වර්ග 2ක් පවතින අතර එය විස්තෘත පවුල සහ න්‍යෂ්ටික පවුල ලෙස දක්විය හැකිය. දෙමාපියන්, දරුවන් සමීප ඥාතීන්ගෙන් සැදුම් ලත් පවුල විස්තෘත පවුල වන අතර දෙමාපියන් සහ දරුවන් පමණක් සැදුම්ලත් පවුල න්‍යෂ්ටික පවුල වේ. “රැකියා ජීවිතය යනු පුද්ගලයකුගේ සේවා නියුක්තිය හා බැඳුණු ජීවිතයයි. යම් පුද්ගලයකු හට ආයතනයක් තුළ රැකියාවේ නිරතවීමෙන් හෝ ස්වයං සේවා නියුක්තියකු ලෙස කටයුතු කිරීමෙන් හෝ සේවා නියුක්ත විය හැකිය. මෙසේ රැකියාවක නිරත වීමේදී තම සේවා යෝජකයා අපේක්ෂා කරනු ලබන කාර්යයන්, වගකීම් සහ යුතුකම් ඉටුකිරීමට පුද්ගලයකු බැඳී සිටී” (Opatha, 2010, p.133).

මේ අනුව රැකියා ජීවිතයේ සමබරතාවය තම රැකියා ජීවිතය යනු රැකියා ජීවිතය හා බැඳුණු කාර්යයන්, වගකීම්, යුතුකම් අතර ගැටුම් අවම කර ගනිමින් ඒවා උපරිම ලෙස තෘප්ත කර ගැනීමට පුද්ගලයෙකුට ඇති හැකියාවයි. රැකියා ජීවිත සමබරතාවය තුළ යම් අයෙකු සතුටුදායක මට්ටමකට ලඟා වී ඇත්තේ නම් ඔහුට හෝ ඇයට වැටුපක් හිමි වන කාර්යයන් මෙන්ම වැටුපක් හිමි නොවන, එහෙත් ඵදිනෙදා ජීවිතයේ කටයුතු පවත්වා ගෙන යාමට වැදගත් වන කාර්යයන් අතර මනා තුලනයක් ඇතිකර ගත හැකිය. මෙහිදී වැටුප් නොලබන කාර්යයන් ලෙස පවුලේ අය සමඟ හෝ මිතුරු සමාගම් සමඟ ගත කිරීමට කාලය වෙන් කර ගැනීම, ක්‍රීඩා කටයුතුවල හෝ නිර්මාණාත්මක කටයුතුවල නිරත වීම, අධ්‍යාපන කටයුතුවල නිරත වීම හුවා දැක්විය හැකිය.

වඩාත් යහපත් රැකියා ජීවිත සමබරතාවයක් ඇති කර ගැනීම තුළින් සේවකයාට මෙන්ම සේවා යෝජකයාට ප්‍රතිලාභ රැසක් හිමි වේ. රැකියා ජීවිත සමබරතාවයක් අත් කර ගැනීමට අවස්ථාව සහ පහසුකම් සැලසීමෙන් රැකියා පුරප්පාඩු සඳහා වඩාත් සුදුසු රැකියා අපේක්ෂකයන් ආකර්ශනය කර ගැනීමටත්, බඳවා ගැනීමටත් ආයතනයට හැකියාව ලැබේ. එමෙන්ම සේවකයන් කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී ලෙස කටයුතු කිරීමට පෙලෙඹෙන බැවින් එය ආයතනයේ මනා ක්‍රියාකාරීත්වයට, පැවැත්මට, වර්ධනයට සහ සාර්ථකත්වයට හේතු වේ. සේවකයන්ද තම රැකියාව සහ ආයතනය පිළිබඳ තෘප්තිමත් වන බැවින් ආයතනය කෙරෙහි දැඩි පක්ෂපාතීත්වයක් දක්වයි.

මනා රැකියා ජීවිත සමබරතාවයක් පවත්වාගන්නා පුද්ගලයින් ඉතා සතුටින් ජීවිතය ගත කරන සමාජයට ආදර්ශමත් පුරවැසියන් වන අතර සමාජ උන්නතිය සඳහාද අනුපමේය දායකත්වයක් සපයනු ලබයි. මෙවැනි පුද්ගලයන් සාර්ථක ජීවිත ගතකරන අතර සෞඛ්‍ය සම්පන්නවද ජීවත් වේ. රැකියා ජීවිත සමබරතාවය පුද්ගල ජීවිතය තුළින් ගිලිහී ගියවිට එය සේවකයා හා සේවයෝජකයා කෙරෙහිද අහිතකර ලෙස බලපානු ලැබේ.

මෙම රැකියා - පවුල් ජීවිත සමතුලිතතාව බිඳී ගිය විට, සේවයෝජකයා අසංතෘප්තියට පත්වන අතර එය සේවකයා කෙරෙහි සෘණාත්මක බලපෑමක් ඇති කරයි. මන්ද, සේවකයාගේ දුර්ලභ කාර්යසාධනය හේතුවෙන් සේවයෝජකයා තුළ සේවකයා කෙරෙහි ඇති පිලිගැනීම සහ පැහැදීම පළුවන බැවින් සේවා කාර්යසාධනය පිළිබඳ නිසි ඇගයීමක් නොලැබී යාමට ඉඩ ඇත. මෙය වැටුප් වැඩිවීම්, දීමනා, රැකියා උසස්වීම් සහ අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ කෙරෙහි ද අහිතකර ලෙස බලපායි. අවසානයේදී සේවකයාගේ සේවය අත්හිටුවීම, සේවකයා සේවයෙන් නෙරපීම දක්වා දුරදිග යාමක් හැකිය.

එමෙන්ම පවුලේ සාමාජිකයන් අසංතෘප්තියට පත්වුවහොත් එය ද පුද්ගලයා කෙරෙහි සෘණාත්මකව බලපායි. පවුලේ සාමාජිකයන් තුළ පුද්ගලයා කෙරෙහි පවතින පිළිගැනීම සහ පැහැදීම බිඳී යන අතර ඔවුන්ගෙන් ලැබෙන ආදරය හා රැකවරණය නොලැබී යාමට මෙය හේතුවිය හැකිය. නිරන්තරයෙන්ම පවුලේ සාමාජිකයන්ගේ පැමිණිලි/වෝදනාවලට ලක්වීම තුළ පුද්ගලයා මානසික පීඩනයට ලක්විය හැකිය. තවද එම පුද්ගලයාගේ පවුලට ලැබිය යුතු ආදරය හා රැකවරණය නොලැබෙන විට දරුවන් නොමඟයාමත්, සහකරුහෝ සහකාරිය තුළ ඔහු/ඇය කෙරෙහි පවතින විශ්වාසය පළුදුවීමක් අවසානයේ දී මෙම පවුල් ගැටුම් දික්කසාදය දක්වා දුරදිග යාමත් සිදුවිය හැකිය.

3. සංස්කෘතිය

E. B. Tylor නිර්වචනය කරනු ලබන ආකාරයට සංස්කෘතිය යනු, මිනිසා සමාජයේ සාමාජිකයෙකු ලෙස අත්පත් කරගනු ලබන දැනුම, විශ්වාස, කලා, සාරධර්ම. නීති, චාරිත්‍ර හැකියා හා පුරුදුවලින් සමන්විත වන දෙයකි (Tylor, 1871). මීට අමතරව සංස්කෘතිය පිලිබඳ ඉදිරිපත්කල නිර්වචන කිහිපයක් පහත දැක්වේ.

“සංස්කෘතිය යනු, සංවර්ධනය වනු ලබන ආකාරයකි. එය දැනුම, වටිනාකම්, නීති, හා ඵදිනෙදා කටයුතු පිළිබිඹු කරනු ලබන සමාජ පද්ධතියකි” (Morgan, 2006, p. 19-26).

“මිනිසුන් ළඟ තිබෙන, ඔවුන් සිතන ආකාරය හා ක්‍රියාකරන ආකාරය පිලිබඳව සංස්කෘතියෙන් ප්‍රකාශ වේ. එහිදී ඔහු ප්‍රකාශ කරන්නේ සමාජයේ සාමාජිකයෙකු ලෙස මිනිසුන් තුළ ඇති සිතන ආකාරය හා ඔවුන් ක්‍රියාකරන ආකාරය යන සියළුම දේ සංස්කෘතිය යන්නට අයත් වන බවයි” (Ferraro, 1992, p. 26-48).

Hofstede සහ Minkov (2010) දක්වා ඇත්තේ “සංස්කෘතිය යනු අලිඛිත නීතිවලින් යුත් සමාජීය ක්‍රියාවක් ලෙසය. මොවුන් විසින් සංස්කෘතියේ පැතිකඩ කිහිපයන් දක්වා ඇත. ඒවා නම්,

- එක් රටකට අදාළ වූ ජාතික මට්ටම
- ආගමික මට්ටම, චාර්ගික හා කලාපීය මට්ටම
- ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය
- පාරම්පරික මට්ටම
- සමාජ පංති රටාව

ආදී ලෙස ඔවුන් සංස්කෘතියේ යම් යම් පැතිකඩ දක්වා ඇත”.

3.1. සංස්කෘතික ගතිලක්ෂණ

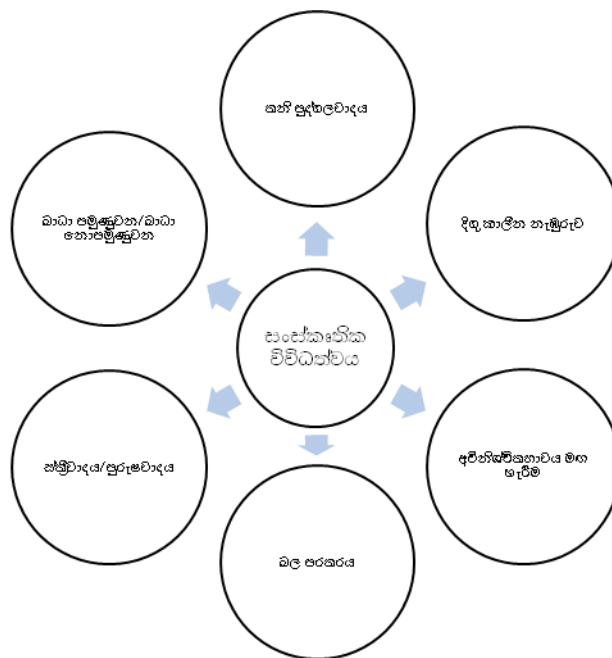
සංස්කෘතියක් තුළ විවිධ ගතිලක්ෂණ දක්නට ලැබේ. ඒවා පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

- ✓ හැඟීම් ප්‍රකාශනය: මුහුණේ මාංශපේශී අභිනයේ යෙදවීම හැඟීම් ප්‍රකාශනය නම් වේ. ශෝකය, බිය, සතුට වැනි පුද්ගලයන්ගේ හැඟීම් මුහුණ තුළින් ප්‍රකාශ කිරීම (අමුණුගම, 1999).
- ✓ චිත්‍ර කර්මය: සැරසිල්ලක් ලෙස, පින්තූරයන් තුළ තීන්ත භාවිතයෙන් කරනු ලබන ක්‍රියාවන් හෝ කුසලතාවයන්ය (අමුණුගම, 1999).
- ✓ සාහිත්‍ය: භාෂාව, කාලච්ඡේද හෝ සංස්කෘතිය පිලිබඳ කරනු ලබන ප්‍රධාන ලිඛිත කාර්යයන් වේ.කලාත්මක වටිනාකම හඳුනාගනු ලැබූ විත්තෝත්පාදක හෝ නිර්මාණාත්මක ලේඛනයන්ය.ලිඛිතමය, ශ්‍රේෂ්ඨ හෝ කල් පවත්නා කලාත්මක දක්ෂතාය (අමුණුගම, 1999).

- ✓ නායකත්වය: පුද්ගල කණ්ඩායමක්, අරමුණු ඉටු කරගැනීම දෙසට අභිප්‍රේරණය කිරීමේ කලාවයි (අමුණුගම, 1999).
- ✓ අභිනය: අදහසක් ප්‍රකාශ කිරීමට ශරීරයේ කොටසක, විශේෂයෙන් හිස සහ අත් වලනය සිදු කිරීමයි (අමුණුගම, 1999). මිනිස් අභිනයන් යනු, ක්‍රියාවන් සහ මානසික නියෝජනයන් අතර පවතින ඒකීය සම්බන්ධතාවය යි (Cartmill, Beilock & Meadow, 2011).

සංස්කෘතිය පිළිබඳ කතුවරුන් විසින් විවිධ න්‍යායන් ඉදිරිපත් කර ඇත. එයින් කිහිපයක් පහතින් විස්තර කෙරේ. Geert Hofstede විසින් සංස්කෘතික විවිධත්වය, මානයන් කිහිපයකින් දක්වා ඇති අතර ඒවා පහත සඳහන් රූප සටහන් අංක 01 මගින් පිළිබිඹු කෙරෙයි.

රූප සටහන 1: Hofstede විසින් ඉදිරිපත් කළ සංස්කෘතික විවිධත්ව මානයන්



මූලාශ්‍රය: Hofstede, G, Hofstede, GJ & Minkov, M 2010, Cultures and Organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival, 3rd edn, McGraw-Hill Companies, USA: McGraw-Hill companies.

රූප සටහන් අංක 01 මගින් පිළිබිඹු කරන Hofstede ගේ සංස්කෘතික විවිධත්වයට අනුව සංස්කෘතියේ මානයන් හයක් පවතින අතර එම මානයන් පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් පහත දක්වා ඇත.

1. තනි පුද්ගලවාදය/සාමූහිකවාදය: යම් සංස්කෘතියක් තුළ පුද්ගලයන් තම අවශ්‍යතා සහ අභිමතාර්ථ තනි තනිව ඉටුකර ගැනීමට යොමු වී සිටී නම් එය තනිපුද්ගලවාදී සංස්කෘතියක් ලෙස හඳුනාගත හැකි අතර පුද්ගලයන් තම අවශ්‍යතා සහ අභිමතාර්ථ සාමූහිකව ඉටු කරගැනීමට යොමු වී සිටී නම් එය සාමූහිකවාදී සංස්කෘතියක් ලෙස හඳුනා ගත හැකිය (Hofstede, 2010) .
2. ස්ත්‍රී වාදය/පුරුෂවාදය: ස්ත්‍රීවාදී සංස්කෘතියක් තුළින් සාමූහිකත්වය, රැකබලා ගැනීම වැනි ස්ත්‍රී ගති ලක්ෂණ පිළිබිඹු කරන අතර පුරුෂවාදී සංස්කෘතියක් තුළින් තරගකාරීත්වය, දැඩි බව වැනි පුරුෂ ගති ලක්ෂණ පිළිබිඹු කෙරේ (Hofstede, 2010).

3. අවිනිශ්චිතතා මඟහැරීම: සංස්කෘතීන් අවිනිශ්චිතතා මඟහැරීම කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කරනු ලබයි. ඔවුන් වෙනස් වීමක් කෙරෙහි බියක් දක්වන අතර ඇතැම් සංස්කෘතීන් අවිනිශ්චිතතා සහ අවධානම් වලට මුහුණ දීමට ද, නව දේ සොයා ගැනීමට ද කැමැත්තක් දක්වයි (Hofstede, 1984).

4. බල පරතරය: Hofstede (1984) දක්වන පරිදි ඇතැම් සංස්කෘතීන් තුළ දැඩි බල පරතරයක් පවතින අතර ඇතැම් සංස්කෘතීන් තුළ අඩු බල පරතරයක් පවතී.

5. දිගු කාලීන නැඹුරුව/ කෙටි කාලීන නැඹුරුව: මෙයින් සමාජයේ කාල දිගත්තය විස්තර කරනු ලබයි. දිගුකාලීන නැඹුරුවක් ඇති සමාජ ඉතිරි කිරීම්, ප්‍රස්ථිතිය, වෙනස්වීමට හැඩ ගැසීම වැනි අනාගත ප්‍රතිලාභ පිලිබදව අවධානය යොමු කරන අතර කෙටි කාලීන නැඹුරුවක් ඇති සමාජ, අතීත සහ වර්තමාන ගුණාංග වන ජාතිකානුමානය, සම්ප්‍රදායට ගරු කිරීම, සමාජීය වගකීම් ඉටු කිරීම සඳහා අවධානය යොමු කරයි (Hofstede, 1984).

6. බාධා නොපමුණුවන/බාධා පමුණුවන: Hofstede (1984) දක්වන පරිදි සමාජයක වෙනස මිනිසුන් තම ආශාවන් සහ ආවේගයන් කෙතරම් දුරකට පාලනය කරනු ලබන්නේ දැයි විස්තර කරනු ලබයි. බාධා නොපමුණුවන සමාජයක, සාපේක්ෂ වශයෙන් පුද්ගලයන්ට බාධාවකින් තොරව තම ස්වභාවික ආශාවන් පිනවීමට අවස්ථාව ලැබෙන අතර අවහිරතාවන් පවතින සමාජයක පුද්ගලයන් හට ප්‍රතිමාන වලට යටත්ව කටයුතු කිරීමට සිදුවේ.

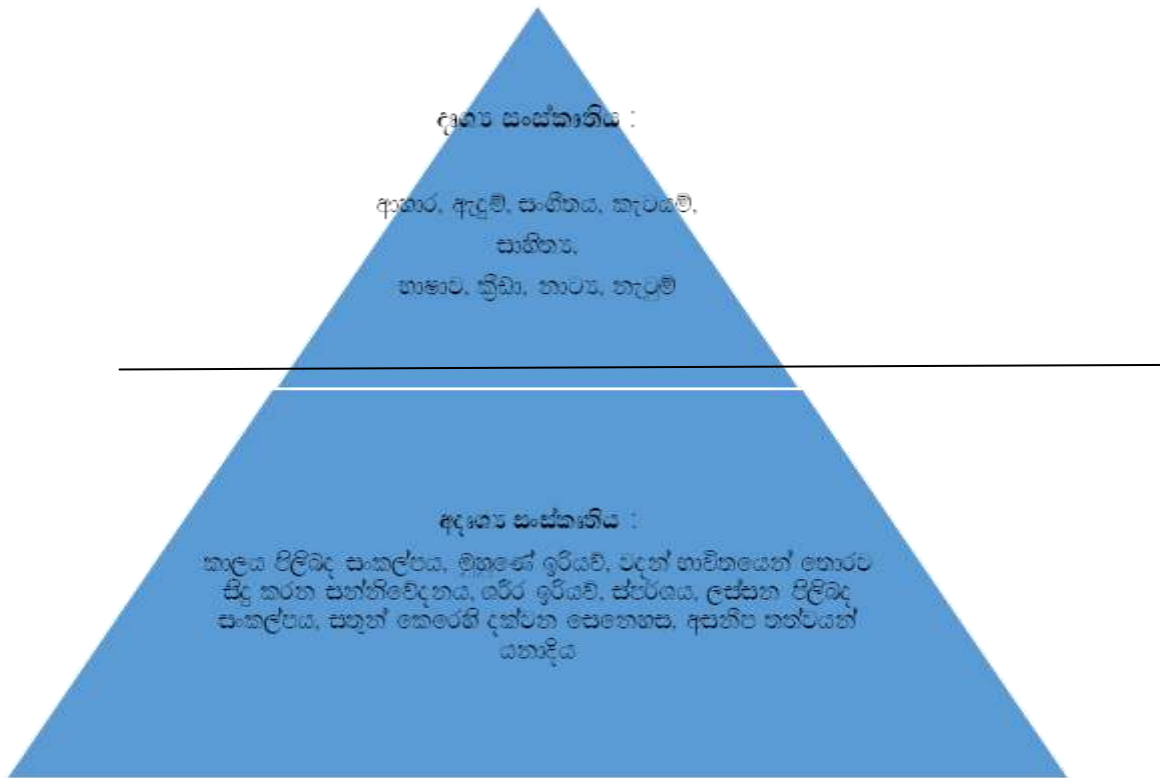
සංස්කෘතිය, Iceberg සංකල්පය ඇසුරින්

ජලය මතුපිටින් සංස්කෘතිය, හිම කුට්ටියකට සමාන කළ හැකිය. හිම කුට්ටියෙහි, ජලය තුළ සැඟවුණු දෘශ්‍ය සහ අදෘශ්‍ය පෙදෙස් වශයෙන් අංශ දෙකකි. මෙලෙසෙම, සංස්කෘතික සාධක ද දෘශ්‍ය සහ අදෘශ්‍ය ලෙස අංශ දෙකකට බෙදා දැක්විය හැකිය. පහත රූප සටහන 2 ඇසුරින් මෙම සංකල්පය තවදුරටත් අවබෝධ කර ගත හැකිය.

McKinsey ගේ ආකෘතියෙහි පවතින සංස්කෘතික සාධක ගැන පහත පරිදි විස්තර කර ඇත.

1. ගෛලිය (System): මෙහිදී ගෛලිය යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ යම් සංවිධානයක් අනුගමනය කරනු ලබන කළමණාකාරීත්ව ගෛලිය යි.
2. ව්‍යුහය (Structure): යම් සංවිධානයක ව්‍යුහය උසැති බව, පැතලි බව, මධ්‍යගත හෝ විමධ්‍යගතභාවය අදහස් කෙරේ.
3. ක්‍රියා පිළිවෙල (Style): යම් සංවිධානක, කටයුතු සිදු කෙරෙන ආකාරය ආදිය මින් අදහස් වේ.
4. කාර්ය මණ්ඩලය (Staff): සංවිධානයක් තුළ සේවයෙහි නිතර පුද්ගලයන් එනම් කළමණාකාර සේවකයන් හා කළමණාකරුවන් නොවන සේවක සියල්ල මින් අදහස් කෙරේ.
5. උපාය මාර්ග (Strategy): යම් සංවිධානයක අරමුණු සහ පරමාර්ථ ඉටු කර ගැනීම සඳහා අනුගමනය කරනු ලබන විවිධ උපාය මාර්ග මින් අදහස්වේ.
6. දක්ෂතා (Skills): සංවිධානයක සේවයෙහි නියුතු පුද්ගලයන්ගේ කායික හා මානසික කුසලතා මින් අදහස්වේ.

රූප සටහන 2 : සංස්කෘතිය සහ Iceberg සංකල්පය

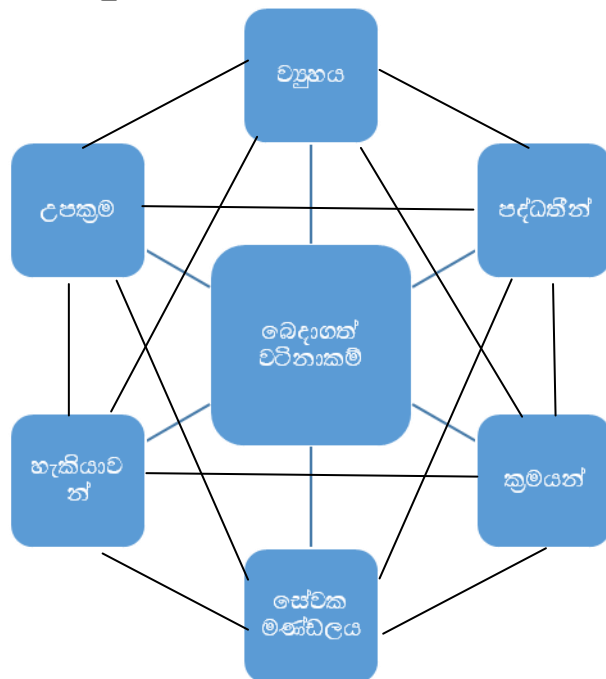


මූලාශ්‍රය: Hall, E.T. (1976). Beyond Culture

MeKinsey 7s රාමුව

MeKinsey සංස්කෘතිය, අංශ හතක් ඇසුරින් දක්වා ඇති අතර ඒවා රූප සටහන 3 ඇසුරින් පෙන්වා දිය හැකිය.

රූප සටහන 3: MeKinsey 7s රාමුව



මූලාශ්‍රය: Waterman, R. H, Thomas, J. R., Peters, J, Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization, p. 18.

7. බෙදාගනු ලබන අගයන් (Shared values): කිසියම් සංවිධානයක් තුළ වෙසෙන පුද්ගලයන්ගේ විශ්වාස, ඇදහීම්, හැඟීම් යනාදිය මින් පිළිබිඹු කෙරේ. සංස්කෘතිය යන සංකල්පය ප්‍රධාන කොටස් 3ක් යටතේ විග්‍රහ කළ හැකිය. ඒවා නම් සංස්කෘතික බලපෑම, සංස්කෘතික නිමවුම සහ සංස්කෘතික පැතිකඩ යි. සංස්කෘතික භාවිතය යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ සමාජීය අන්තර් සම්බන්ධතා සහ හැසිරීම් රටාවන්ය. ඒ සඳහා නිමවුම් භාවිතය සිදු කෙරේ. සංස්කෘතික භාවිතයන් තුළින් පිළිබිඹු කරන්නේ කුමක් කවදා කොතනදී කරන්නේ ද යන්න පිළිබඳ දැනුම සහ සම්බන්ධතාවයන් පවත්වාගෙන යන ආකාරය යි. සංස්කෘතික නිමවුම් යනුවෙන් අදහස් වන්නේ, කිසියම් සංස්කෘතියක් තුළ පවතින ස්පර්ශ කළ හැකි සහ ස්පර්ශ කළ නොහැකි නිර්මාණයන්ය මින් පිළිබිඹු වන්නේ විවිධ පැතිකඩයන්ය. ස්පර්ශ කළ හැකි නිමවුම් නම් චිත්‍ර, සාහිත්‍ය, නිර්මාණ, හැඳි ගැරුප්පු ආදිය යි. ස්පර්ශ කළ නොහැකි නිමවුම් නම් නැටුම් නිර්මාණ, අධ්‍යාපන ක්‍රම, නීතිය හා වාරිත්‍ර වාරිත්‍ර ආදිය යි. සංස්කෘතික පැතිකඩ යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ සමාජයේ සංස්කෘතික භාවිතයන් සහ සංස්කෘතික නිමවුම් රඳා පවතින දාර්ශනික පැතිකඩ, ආකල්ප, අගයන්, විශ්වාස සහ අදහස් පිළිබඳව යි. මේ සියලු දෙයින් ලෝකයේ සංස්කෘතික දැක්ම පිළිබිඹු කරයි.

4. ශ්‍රී ලංකාව ඇසුරින් සිදු කරන විමර්ශනය

ශ්‍රී ලංකාව ගත් කල එහි සංස්කෘතිය, සමාජ සංස්කෘතිය හා ව්‍යාපාරික සංස්කෘතිය වශයෙන් පොදුවේ හඳුනා ගත හැක.

4.1. සමාජීය සංස්කෘතිය

සංස්කෘතිය රටකට ඉතාමත් වැදගත් අංගයකි. මෙම සංස්කෘතිය සඳහා බොහෝ කරුණු බලපානු ලැබේ. ශ්‍රී ලංකාව සම්බන්ධයෙන් ගත් කල සංස්කෘතියට ඉතා විශාල වටිනාකමක් ලැබෙන අතර අප රටටම ආවේණික වූ නර්තන, ඇඳුම් පැළඳුම්, උත්සව ආදියෙන් අපගේ සංස්කෘතිය සමන්විත වේ. සංස්කෘතිය තුළ සාමාන්‍යයෙන් ඇතුළත් වන දෑ අතර,

- * ආහාර
- * ඇඳුම් පැළඳුම්
- * උත්සව
- * ආගම්
- * භාෂාව ආදිය විශේෂ තැනක් ගනී.

සංස්කෘතියක විශේෂ කාර්යයන් ගණනාවන් ඇත. එය පුද්ගලයන්ට මෙන්ම පුද්ගල කණ්ඩායම්වලට ද වැදගත් වේ.

පහතින් සංස්කෘතිය පුද්ගලයන්ට වැදගත් වන ආකාරය විමසා බැලේ.

- * සංස්කෘතිය මගින් මිනිසා අනෙකුත් සත්වයන්ගෙන් වෙන්කර දක්වනු ලබයි. එහිදී මිනිසාට කණ්ඩායම් ජීවිතයකට පුරුදු කරනු ලැබේ. සංස්කෘතියක් නොමැති මිනිසා තමා යා යුතු මාර්ගය තීරණය කිරීම අර්ථ රහිත දෙයකි.
- * සංස්කෘතිය, සංකීර්ණ අසිරු අවස්ථා සඳහා විසඳුම් සොයා දෙනු ලබන මාර්ගයකි. යම් විටෙක ඇතිවන සංකීර්ණ අවස්ථා සඳහා හැසිරිය යුතු ආකාරය පිළිබඳව මගපෙන්වීමක් සංස්කෘතිය මගින් ලබාදේ. සංස්කෘතිය යනු හුදු වචනයක් පමණක් නොවේ. එමගින් පුද්ගලයා හැසිරිය යුතු ආකාරය, ආහාර ගනු ලබන රටාව ආදිය පිළිබඳව ද පිළිබිඹු කිරීමක් සිදුවේ.
- * සංස්කෘතිය මගින් සමහර අවස්ථාවන් සඳහා සම්ප්‍රදායික අර්ථකථනයක් ලබාදෙයි. එමගින් විවිධ අවස්ථාවල දී හැසිරිය යුතු ආකාරය පිළිබඳව මග පෙන්වීමක් සිදුකරනු ලැබේ.
- * පෞරුෂත්වය හැඩගැස්වීම සඳහා සංස්කෘතිය උපකාරී වේ. පුද්ගලයාගේ පෞරුෂත්වයට බලපාන දෑ පිළිබඳ සංස්කෘතිය මගින් අවශ්‍ය කරුණු ලබා දෙයි.

සංස්කෘතිය පුද්ගලයන්ට මෙන්ම පුද්ගල කණ්ඩායම් සඳහා ද විශේෂ කාර්යයන් සිදුකරනු ලබයි.

- * සංස්කෘතිය මගින් සමාජ සම්බන්ධතා පවත්වාගෙන යනු ලබන ආකාරය පිළිබඳ දැනුමක් ලබාදෙයි. සංස්කෘතික රෙගුලාසි නොමැතිව ගතකරන කණ්ඩායම් ජීවිතය ඵලදායී නොවන, අර්ථ විරහිත හා කෙටිකාලීන එකක් බවට පත්වේ.
- * සංස්කෘතිය මගින් පුද්ගලයන් හට නව දර්ශනයක් ලබා දෙන්නා සේම පුද්ගල කණ්ඩායම් සඳහා ද නව දර්ශනයක් ඇති කරනු ලබන්නේ සංස්කෘතිය මගිනි. පවුල් සංකල්පය ඇති කරනු ලබන්නේ ද මෙම සංස්කෘතිය මගිනි.
- * සංස්කෘතිය මගින් නව අවශ්‍යතා නිර්මාණය කිරීමක් සිදු කරනු ලැබේ.

4.2. සමාජ සංස්කෘතිය රැකියා පවුල් ජීවිතයට බලපානු අයුරු

ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රධාන ආහාරය බත් ලෙස සම්ප්‍රදායිකව පිළිගැනීමට ලක්ව තිබේ. මේ නිසාම සෑම නිවසකම පාහේ ආහාර පිළියෙල කිරීම දක්නට ලැබේ. රැකියා නියුතු කාන්තාවකට රැකියාවට ගොස් නිවසට පැමිණ ආහාරය පිළියෙල කිරීමට සිදුකරයි. නමුත් රැකියාවල පවතින කාර්යබහුලත්වය නිසාම ඇයගෙන් මෙම කාර්යය ගිලිහී ගියහොත් නිවස තුළ පවුලක් ලෙස ආහාර පිළියෙල කර අනුභව කිරීමෙන් ලැබෙන සාමූහික තෘප්තියට බාධා එල්ල වේ.

ඇඳුම් පැළඳුම් ද සංස්කෘතිය තුළ ඉතා වැදගත් තැනක් ගනී. ඇඳුම් පැළඳුම් සම්බන්ධයෙන් බටහිර රටවලින් බලපෑම් එල්ල වුව ද ශ්‍රී ලාංකික සංස්කෘතියට සංවර කමකින් යුක්ත වූ ඇඳුමට පැළඳුමට ඇත්තේ යහපත් ආකල්පයකි. එනම් කාන්තාවන් ඔසරිය, සාරිය, ඇඳීමෙන් හා ඔවුන්ට ගැලපෙන පරිදි සංවර ඇඳුමකින් සැරසීම සමාජය විසින් අනුමත කරනු ලැබේ. බොහෝ විට රාජ්‍ය අංශය ගත් කළ එම සේවකයන් මෙම සම්ප්‍රදායික ඇඳුමින් යුක්ත වීමක් දක්නට ලැබේ. නමුත් වර්තමානය වනවිට බොහෝ පෞද්ගලික අංශයේ ආයතනයන් හි නොයෙකුත් ආකාරයේ බටහිර ඇඳුමින් සැරසීමක් දක්නට ලැබේ. මෙය සංස්කෘතිය විකෘති වීමක් බැවින් පවුලේ සාමාජිකයන් එයට අකැමැති විය හැක. මෙම කරුණ හේතුවෙන් පවුල තුළ යම් යම් ගැටුම්කාරී තත්ත්වයන් පැනනැගිය හැක.

ශ්‍රී ලංකාවේ බොහෝ සංස්කෘතික සාධක දක්නට ලැබේ. උදාහරණ ලෙස සිංහල දම්ල අලුත් අවුරුදු උත්සවය ආදිය දැක්විය හැක. නමුත් සමහර ආයතනයවල වසරේ දින 365ම හා පැය 8කට වඩා වැඩි කාලයක් රැකියාවේ නියැලීමට සිදුවේ. එමගින් සිදුවන්නේ තම පවුල කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමට ඇති කාලය අඩුවීමකි. එමගින් දරුවන් නොමඟ යෑම, දරුවන්ට දෙමාපිය ආදරය අහිමිවීම ආදී අයහපත් ප්‍රතිඵලයන් රැසක් ඇති විය හැකිය. මෙමගින් සිදුවන්නේ පවුල් හා රැකියා ජීවිත සමබරතාවයට තර්ජනයකි.

සංස්කෘතියක් නිරූපණය කරන්නා වූ මෙන්ම එයට අඛණ්ඩ ස්ථරපයක් ගෙන දෙන්නා වූ අංග අතුරින් භාෂාව ප්‍රධාන තැනක් ගනී. සමාජයක වෙසෙන්නන් එකිනෙකා ආශ්‍රය කරන්නේ, අදහස් හුවමාරු කරගන්නේ භාෂාව යොදාගැනීමෙනු යි (අමුණුගම, 1999). ඇතැම් විටෙක භාෂාව රැකියා ජීවිත සමබරතාවයට තර්ජනයක් ඇති කරයි. උදාහරණයක් ලෙස හමුදා සේවයේ නියුතු පුද්ගලයන් වෘත්තීය වශයෙන් ගත් කළ සැඩ පරුෂ ස්වභාවයක් ගනු ලබයි. එනම් භාෂාව හැසිරවීමේදී විධාන දීමේ ස්වභාවයක් ගනු ලබයි. එවැනි පුද්ගලයන් පවුල් ජීවිතයට අනුගත වූ විට ඔහුගේ එම සැඩපරුෂ විධානදීමේ හැසිරීම් රටාව, භාෂාව ආදිය පවුල් ජීවිතය තුළද ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි. එය බොහෝ දුරට එම පුද්ගලයාගේ සහකාරියගේ මානසිකත්වය බිඳ වැටීමට හේතුවේ. මන්ද ඔහු පිළිබඳව සැඩ පරුෂ බියජනක ප්‍රතිරූපයක් පවුල් ජීවිතය තුළ ස්ථාපිත වීම යි. මෙමගින් පවුල් ජීවිතය තුළ ගැටුම්කාරී තත්ත්වයක් හට ගෙන රැකියා ජීවිතය සමබරතාව බිඳවැටීමට හේතු වේ.

4.3. ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය

ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය ද රටක සංස්කෘතිය තුළ ප්‍රධාන තැනක් ගනු ලබයි.

“ආයතනයක් විසින් වැදගත් යැයි සලකනු ලබන වටිනාකම් සමුදාය සහ ප්‍රතිමාන එම ආයතනයෙහි සංස්කෘතිය ලෙස නිර්වචනය කළහැකිය” (Mcpherson, 2006, පි. 12).

“තව ද ආයතනයක් තුළ පවතින දැඩි විශ්වාස සහ උපකල්පන ද, අතීත අත්දැකීම් ද එම ආයතනයේ සංස්කෘතිය ලෙස නිර්වචනය කළහැකි ය” (Lewis 2001 cites from Pemberton, 1995).

Barney (1986) සඳහන් කරන පරිදි ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය යනු ආයතනයක සාමාජිකයන් විසින් බෙදාහදා ගනු ලබන විශ්වාස සහ අපේක්ෂාවන්ගේ රටාව යි. මෙම විශ්වාස සහ අපේක්ෂාවන්, ආයතනයෙහි ප්‍රතිමාන ජනනය කරන අතර එය ආයතනයෙහි පුද්ගලයන්ගේ සහ කණ්ඩායම්වල හැසිරීම හැඩගැන්වීම කෙරෙහි දැඩිව බලපායි.

4.4. ව්‍යාපාර සංස්කෘතික සාධක

ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක වන ව්‍යාපාර ලෝකය බොහෝ සෙයින් විධිමත් ස්වභාවයක් ගනු ලබ යි. ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය අතට අත දීම, වැළඳ ගැනීම වැනි ආචාර විධි, ව්‍යාපාරික රැස්වීම්, භාෂාව, ආකල්ප, මහත්මයා, මහත්මිය, වැනි ආමන්ත්‍රණයන්, දියුණු සන්නිවේදන තාක්ෂණය, ඇඳුම් පැළඳුම් වැනි ව්‍යාපාර ලෝකයටම ආවේණික වූ සංස්කෘතික සාධක දක්නට ලැබේ. මෙම ව්‍යාපාරවල නිරත වුවන්ට එනම් ව්‍යාපාරවලට සම්බන්ධිත පාර්ශවවලට මෙම සංස්කෘතියෙන් බැහැරව කටයුතු කළ නොහැක. මන්ද යත් අපේක්ෂිත සංවිධානමය/ව්‍යාපාරික අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සහ තරඟකාරීත්වය කෙරෙහි මෙම ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය බලපෑම් එල්ල කරනු බැවිනි. මෙමගින් රැකියා - ජීවිත සමබරතාවය ගිලිහී යාමට ඉඩ ප්‍රස්ථාව ඇති වේ.

ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය ගත් කල ව්‍යාපාරවල පවතින අරමුණු, අභිමතාර්ථ ඉටුකර ගැනීම හමුවේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය පිළිබඳ තැකීමක් කරනු නොලබයි. මේ හේතුවෙන් සමාජයේ පුරුෂයන්ට පමණක් කළ හැකි යැයි සමාජ සම්මතයේ පවතින සමහර ව්‍යාපාරික කටයුතු / රැකියා කටයුතු ආදියෙහි නිරත වීමට ස්ත්‍රීන්ට ද සිදුව තිබේ. මෙය වර්තමාන ව්‍යාපාරික සංස්කෘතියෙහි බහුලව දක්නට ලැබෙන තත්ත්වයක් වී තිබේ. එනම් පුරුෂ පක්ෂය හා සම සම ව රැකියා / ව්‍යාපාරික කටයුතු සිදු කිරීමට ස්ත්‍රීන්ට ද සිදුවීම යි. මෙම තත්ත්වය හමුවේ විශේෂයෙන් පෞද්ගලික අංශයේ ව්‍යාපාරික ලෝකය තුළ කාන්තාවන්, පුරුෂයන් සේ රැකියා කිරීමට පෙළඹීමත් වර්තමානය වන විට දක්නට ලැබේ. මේ හේතුවෙන් කාන්තාවන්ගේ ස්ත්‍රී ගති ලක්ෂණ වෙනුවට පුරුෂාධිපත්‍ය ලක්ෂණ කාන්තාව තුළින් ඉස්මතු වීමක් දක්නට ලැබේ. මෙය රැකියා ජීවිත සමබරතාවයට සෘජුව බලපානු ලබයි. පිරිමි සේවකයන් සමඟ කරට කර වැඩ කිරීමත්, ක්ෂණිකව ගනු ලබන තීරණ ක්‍රියාත්මක කිරීම වැනි හදිසි අවස්ථා ආදියට තනිවම මුහුණ දීමට සිදුවීම, සමහර රැකියාවල ස්වභාවය මත කාන්තාවන් සුළු ප්‍රමාණයක් පමණක් සේවය කිරීම වැනි සාධක හමුවේ කාන්තාවකට පිරිමියෙකු ලෙස කටයුතු කිරීමට සිදු වේ. නමුත් ඉහත දක්වන ලද තත්ත්වයන් මත කාන්තාවක විවාහක හෝ විවාහයට අපේක්ෂිත තැනැත්තියක් නම් ඇයගේ සහකරුවා විසින් ඇය පිළිබඳ නිසි අවබෝධයක් නොමැති වූ විට “සැක කිරීම” වැනි තත්ත්වයන් නිසා පවුල් ජීවිතය අසමත්වීමට ඉඩ ඇත. එසේ කලින් සඳහන් කළ පරිදි රැකියා ස්ථානයේ ස්වභාවය අනුව පුරුෂයෙකු ලෙස රැකියා කටයුතු සිදු කිරීමට වේ නම් එම ගති ලක්ෂණම තම පෞද්ගලික පවුල් ජීවිතය තුළ ද ඇය විසින් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි. මෙසේ පුරුෂාධිකි (Masculinity) හැසිරීම් රටා නිවස තුළද ක්‍රියාත්මක කිරීමට යාමෙන් ඇයගේ පවුල් ජීවිතයේ ගැටළුකාරී තත්ත්වයන් ඇති වීමට ඉඩ තිබේ.

ශ්‍රී ලංකාව තුළ පවතින සංස්කෘතිය දෙස බැලීමේදී පෙනී යන කරුණක් වන්නේ ලංකාව තුළ පවතින ව්‍යාපාර සඳහාම අනන්‍ය වූ ව්‍යාපාර සංස්කෘතියක් පවතින බවයි. එය මෙසේ යැයි නිර්වචනය කළ නොහැකි වුවත් ශ්‍රී ලංකාවේ ව්‍යාපාර පසුබිම හොඳින් අධ්‍යනය කළහොත් එය අවබෝධ කර ගැනීම පහසු වේ. මෙසේ ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ පවතින, සංස්කෘතිය තුළ ක්‍රියාත්මක වන යම් යම් විචල්‍යයන් හා සාධනයන් පුද්ගලයන්ගේ රැකියා - ජීවිත සමබරතාවය කෙරෙහි

බලපෑමක් සිදු කරනු ලබන්නේ කෙසේද යන්න ඉදිරි පරිච්ඡේද මඟින් අනාවරණය කිරීමට බලාපොරොත්තු වේ. ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය සඳහා පොදු නිර්වචනයක් නොමැති වුවත් ව්‍යාපාර තුළ ක්‍රියාත්මක වන ආකල්ප, සිරිත් විරිත්, හැසිරීම්, ක්‍රියාකාරකම්, වටිනාකම් යන සාධක සියල්ල එකට ගත්කල ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය යැයි ප්‍රකාශ කළ හැකිය. එය රටින් රටට වෙනස් වන තත්ත්වයකි. මෙම වාර්තාව මඟින් අනාවරණය කිරීමට බලාපොරොත්තු වන්නේ මෙම ව්‍යාපාර සංස්කෘතික සාධක මඟින් රැකියා ජීවිත සමබරතාවයට සිදු කරන බලපෑම පිළිබඳවයි.

1. පිළිගැනීමේ සහ සුභපැතිමේ විධි ආචාර විධි

ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය තුළ දැකිය හැකි තවත් එක් විචල්‍යයක් ලෙස පිළිගැනීමේ හා සුභ පැතිමේ ආචාර විධි ආදිය යි. මෙම ආචාර විධි ක්‍රම අතර අතට අත දීම, වැළඳගැනීම ආදී ක්‍රම භාවිතා කිරීම බොහෝ ව්‍යාපාර ආයතන වල බහුලව සිදු කරනු ලබයි. එය ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය තුළ පිළිගත් විධිමත් ක්‍රමයකි. නමුත් මෙම ආචාර විධි රැකියාව කරන පුද්ගලයා අයත් සමාජ පන්තිය, පවුල් පසුබිම සහ ඒ පිළිබඳ ඇති ආකල්ප මෙම රැකියා ජීවිත සමබරතාව කෙරෙහි බලපානු ලබයි. එනම් මෙම ආචාර විධි සිදු කල හැක්කේ එම පුද්ගලයාගේ පවුල් පරිසරය ඊට දක්වන ප්‍රතිචාර මතය. උදාහරණයක් ලෙස යම් පවුලක පිරිමියා, රැකියා ස්ථානයේදී අනෙකුත් කාන්තාවන් සමග ඉහත සඳහන් කල ආකාරයේ ආචාර ක්‍රම භාවිතා කළේ නම් එම පුද්ගලයාගේ සහකාරිය ඊට දක්වන ප්‍රතිචාරය කෙබඳු විය හැකිද යන්න ඇය සිටින සමාජ පංතිය, පරිසරය, ආකල්ප මත තීරණය වේ. ඇය ග්‍රාමීය මට්ටමේ සම්ප්‍රදායිකව සිතන තැනැත්තියක් නම් තම පුරුෂයා රැකියා ස්ථානයේ දී සිදු කරන ආචාර ක්‍රම හේතුවෙන් පවුලේ අර්බුද ඇතිවේ. ඇය යහපත් ආකල්ප වලින් හෙබි බාහිර සමාජයට නැඹුරු වූ (extravert) ගති ලක්ෂණ ඇති කාන්තාවක් නම් තම ස්වාමිපුරුෂයාගේ වෘත්තීය ජීවිතය මෙන්ම පවුල් ජීවිතය ද සමබරව පවත්වා ගෙන යාමට රුකුලක් වනු ඇත.

බොහෝ විට රැකියාව සිදු කරන කාන්තාවන් මෙම ආචාර ක්‍රම අනුගමනය කිරීමට මැලිකමක් දක්වන්නේ මෙසේ රැකියා - ජීවිත සමබරතාවයට බාධාවන බැවිනි. මේ ආකාරයට ආචාර විධි සිදු කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමෙන් ද සිදු වනුයේ ව්‍යාපාරික ලෝකය තුළ ඔහුට/ඇයට ඇති පිළිගැනීම අඩුවීමකි. එය වෘත්තීය ජීවිතය බිඳ වැටීමට හේතු විය හැක. බොහෝ විට මෙම ව්‍යාපාරික සංස්කෘතික සාධක රැකියා ජීවිත සමබරතාවයට බලපෑමක් එල්ල කරනු ලබන්නේ බොහෝ සෙයින් පෞද්ගලික අංශයේ රැකියාවල නියුතු පුද්ගලයන් හටය. මන්ද පෞද්ගලික අංශය, රාජ්‍ය අංශයට වඩා ගතානුගතික සම්ප්‍රදායන්ගෙන් මිදී බටහිර රටවල් වල ව්‍යාපාරික සංස්කෘතිකාංගවලින් යුක්තව ව්‍යාපාර ක්‍රියාත්මක කිරීමට පෙළඹීමයි. රැකියා ජීවිත සමබරතාවය කෙරෙහි ප්‍රධාන වශයෙන් බලපෑම් කිරීමට මෙම බටහිර රටවල ආභාෂය හේතු වී ඇත.

2. ව්‍යාපාර උත්සව

බොහෝ ව්‍යාපාර ආයතන වල සාද පැවැත්වීම වැනි සංස්කෘතිකාංග දක්නට ලැබේ. මෙමඟින් අනවශ්‍ය වියදම් සිදුවන අතර මත්පැන් පැනය, දුම්පානය වැනි නරක පුරුදු වලට ඇබ්බැහි වීමත් සිදු විය හැක. මෙම තත්ත්වය හමුවේ නිතර නිතර උත්සව සාද ආදියට සහභාගි වන පුද්ගලයන්ගේ පවුල් ජීවිතය අස්ථාවර විය හැක. මන්ද යත් එමඟින් පවුල් ජීවිතයට කරනු ලබන අඩු වටිනාකම් තක්සේරුව මත නිවස තුළ පවුල් සාමාජිකයන් සමඟ ගත කිරීමට ලැබෙන කාලය බෙහෙවින් අඩු වේ. එය රැකියා - ජීවිත සමබරතාවය බිඳී යාමට හේතු විය හැක (Moitha, 2014).

3. ආමන්ත්‍රණ

එමෙන්ම ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය තුළ සමහර ආයතනවල ‘සර්, මැඩම්’ යනුවෙන් ඇමතීම වෙනුවට ආයතනයේ සේවකයන් අතර සුභදතාව වර්ධනය කිරීමට සියල්ලන්ටම පෞද්ගලික නාමයෙන් ආමන්ත්‍රණය කිරීමත් සිදු කරනු ලබයි. ඒ තුළින් සුභදත්වයෙන් ඔබ්බට ගිය සම්බන්ධතා ගොඩනැගිය හැකිය. එනම් අනවශ්‍ය ශ්‍රේම සම්බන්ධතා ආදිය ඇති වීමට ඉඩ තිබේ. එමඟින් පවුල් ජීවිතය තුළ ගැටළු උද්ගත වීමෙන් රැකියා ජීවිත සමබරතාව නැති වී යනු ඇත. අනෙක් අතට එසේ පුද්ගල නාමයෙන් සියලු මට්ටම්වල සේවකයන් ආමන්ත්‍රණය කිරීමට සමහර පුද්ගලයන් වැඩි කැමැත්තක් දක්වනු නොලැබේ. ඔවුන් තනතුරු, නිල නාමයෙන් ඇමතීමට වැඩි කැමැත්තක් දක්වයි. මන්ද යත්

මනෝ විද්‍යාත්මකව ගත්කල එය එම පුද්ගලයන්ගේ පිළිගැනීම, තත්වය, අභිමානය, විද්‍යා දක්වන අතර එසේ අන් යටත් සේවකයන් පවා සම තත්වයෙන් කථා කිරීමෙන් ඔහු රැකියාව පිළිබඳව අත්‍යාවේශීයව පත් වේ. එමගින් රැකියා ජීවිතයේ සමබරතාව නැති වී යනු ඇත (Motha, 2014).

4. සන්නිවේදන කටයුතු

අනෙක් අතට ගත් කල රැකියා කටයුතු සිදු කිරීමේදී එම කටයුතු සඳහා නිශ්චිත වේලාවක් නොමැත. තරඟකාරීත්වය, ඉලක්ක මුදුන් පමුණුවාගැනීම හමුවේ රැකියාවේ කටයුතු නිවසේදී ද කිරීමට සිදුවන අවස්ථා තිබේ. නිතර ඊ මේල් පරික්ෂා කිරීම, දුරකථන ඇමතුම්වලට සවන්දීම වැනි කාර්යයන් නිවසේ සිට සිදු කරන අවස්ථා තිබේ. එමගින් පවුල් ජීවිතයට ඇති අවධානය අඩු වී පවුල් ජීවිතය තුළ ගැටළු ඇති වී සමබරතාවය නැති වී යාමට ඉඩ තිබේ (Motha, 2014).

5. කළමනාකරුවන්ගේ භූමිකාව

රැකියා ජීවිත සමබරතාවය පවත්වාගෙන යාම කෙරෙහි කළමනාකරණ භූමිකාව බෙහෙවින් බලපානු ලබයි. රැකියා ජීවිත සමබරතාව පිළිබඳ පැවති සැලකිල්ලකින් තොරව රැකියාව කෙරෙහි පමණක් අවධානය යොමු කරමින් සේවකයන්ගෙන් අදාළ කාර්යයන් පමණක් කර ගැනීමට උත්සහ දැරීම තුළින් එම සේවකයන්ට තම රැකියාවේ සුරක්ෂිතභාවය උදෙසා කළමනාකරුවන්ගේ විධානයට අවනත වී වැඩ කිරීමට සිදු වේ. මෙහි දී අදාළ සේවකයන්ගේ මානසිකත්වය රැකියාවට පමණක් යොමු වීම නිසා පවුල් ජීවිතය බිඳ වැටීමට ලක් විය හැකිය. උදාහරණයක් ලෙස සේවකයන්ට නිවඩු දිනයන් ලබා නොදෙමින් අදාළ රැකියා කාර්යයන් කර ගැනීමට යාම හමුවේ එම සේවකයා හෝ සේවිකාවගේ පවුල් ජීවිත අස්ථාවර විය හැකිය. එනම් කළමනාකරුවන්ගේ භූමිකාව කොතෙක් දුරට සහයෝගී යන්න මත මෙම රැකියා ජීවිත සමබරතාව පවත්වා ගැනීමට ඉවහල් විය හැක (Samarakoon, 2014).

6. සම සේවකයන්ගේ සහයෝගීතාවය

ආයතනය තුළ සේවකයන් වර්ග අතර විවිධ මට්ටම් වල සේවකයන් වර්ග සිටීමත් ඕනෑම ආයතනයක දක්නට ලැබේ. යම් සේවකයෙකුට තම සහෝදර සේවකයන්ගේ සහයෝගීත්වය නොමැති වන විට යම් අසමතුලිතතාවයකට පත් විය හැක. එනම් ආයතනයක විවාහක-අවිවාහක සහ දරුවන් සිටින - දරුවන් නොමැති, තරුණ සහ මහළු යන විවිධ වර්ගීකරණයන් යටතේ සේවකයන් දක්නට ලැබේ. උදාහරණයක් ලෙස යම් දරුවන් සිටින සේවකයෙකුට හෝ සේවිකාවකට තම දරුවන්ගේ යම් කටයුත්තක් සඳහා නිවාඩුවක් ගැනීම අවශ්‍ය වූ විට එම සේවකයා හට පැවරී ඇති කටයුතු අනෙකුත් සම සේවකන් විසින් ඉටු කිරීමට එකඟ වන්නේ නම් එම සේවකයාට නිදහස් මනසින් යුතුව පවුල් ජීවිතේ අදාළ කාරණය කෙරෙහි යොමු විය හැක. නමුත් එසේ නොවන විටදී ඔහුගේ මානසිකත්වය, පවුල් ජීවිතය හා රැකියා ස්ථානය අතර ගැටීමෙන් ඔහු හෝ ඇයට රැකියාව හෝ පවුල් ජීවිතය තමන්ගෙන් ගිලිහී යනු ඇත (Weerasinghe, 2014).

7. කාලය පිළිබඳ අපේක්ෂාවන්

ශ්‍රී ලංකාව තුළ පවතින රැකියාවන් ගත් කල සියල්ලම එකම වේලාවක හෝ එකම කාල රාමුවක් තුළ කටයුතු කිරීමක් දක්නට නොලැබේ. එය ආයතනයෙන් ආයතනයට වෙනස්වන තත්වයන් ගනී. ශ්‍රී ලංකාව තුළ වැය කිරීමට අදාළ කාලය පිළිබඳ යම් යම් අණපනත් පවතියි ද පවතින තරඟකාරීත්වය හා රැකියාවේ ස්වභාවය අනුව වැඩකරන කාලය ඉතා දීර්ඝ හෝ අවිචේකි ස්වභාවයක් ගනී. බොහෝවිට මෙය රටේ පවතින අත්‍යාවශ්‍ය සේවා සම්බන්ධයෙන් ගත් කල එම සේවා තුළ රාජකාරී කටයුතු කරන සේවකයන්ට නිවාඩු ආදිය ලබා ගැනීමේදී ඉතා දුෂ්කරතා මතුවේ. අනෙක් අතට ඉතා වැඩි පැය ගණනක් සේවයේ නියතු විය යුතුය. උදාහරණ ලෙස වෛද්‍ය, හෙද, හමුදා, විදුලි පහසුකම්, පොලීසිය, මාධ්‍ය ආයතන වැනි සේවයේ නියතු වූවන්ට ඉතා වැඩි පැය ප්‍රමාණයන් රාජකාරී කටයුතු කළ යුතු බැවින් පුද්ගලික ජීවිතය කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම සිදු කළ නොහැක. ඔවුන්ට බොහෝවිට ලැබෙනුයේ ඉතා සුළු පැය ගණනක් විවේකයක් පමණි. මෙම තත්වය හමුවේ එම රැකියා කටයුතු කරන පුද්ගලයන්ගේ පවුල් ජීවිතය සමබරතාවය ගිලිහී යාම

නොවැළැක්විය හැකි කරුණක් බවට පත්ව තිබේ. විභාග ජීවිතය දෙදරා යාම, අනියම් සබඳතා, දරුවන් නොමග යෑම, නැදෑ සබඳකම් පවුළු වීම ආදී විවිධ ප්‍රශ්න උද්ගත වීම හමුවේ රැකියා කටයුතු නිසියාකාරව කර ගැනීමට නොලැබේ. අනෙක් අතට විදේශ රටවල මව් සමාගම් හිමි මෙරට ශාඛා වශයෙන් පවත්වාගෙන යන ව්‍යාපාරික ආයතනවල සේවකයන්ට බොහෝ විට සේවය කිරීමට සිදුවනුයේ එම රටවල ක්‍රියාත්මක වන කාල සටහන් අනුවය. ඒ අනුව බොහෝ විට රාත්‍රී කාලයේදී සේවයේ නිරත විය යුතුය (Weerasinghe, 2014).

උදාහරණය

වර්තමානයේ මිනිසුන්ගේ ජීවිත ගත් කල (අතීතයේ මෙන් නොව) ඉතා කාර්යබහුලත්වයෙන් යුක්තවේ. රැකියාවට මුල් තැනදීමත් රැකියාවේ අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට මුල්තැන දීමත් දක්නට ලැබේ. මේ හේතුවෙන් පවුල් ජීවිතයට කරනු ලබන අඩු තක්සේරුව හේතුවෙන් රැකියා ජීවිත සමබරතාවය ගිලිහී යාමක් දක්නට ලැබේ. වර්තමානයේ විවිධ ආයතන විසින් මෙම ප්‍රවණතාව හඳුනාගනිමින් ඒ සඳහා විවිධ සැලසුම් සකස් කරමින් පවතී. මන්ද අසමතුලිත ජීවිත රැකියාවන්ට හා පවුල් ජීවිතය තුළට යහපතක් සිදු නොවන බැවිනි. සේවකයන්ගේ පවුල් ජීවිතය සමතුලිත වේ නම් ආයතනික අරමුණු ඉටුවන අතර රැකියා ජීවිතය සමතුලිත වේ නම් පවුල් ජීවිතය සමතුලිතව පවතී. මේ අන්තර් සබඳතා හොඳින් තේරුම් ගනිමින් වර්තමානයේ විවිධ ආයතන මෙම සංකල්පය කෙරෙහි නැඹුරු වෙමින් පවතී.

ශ්‍රී ලංකාවට මෙන්ම අනිකුත් රටවල ද ආවේණික වූ සංස්කෘතියක් දක්නට ලැබේ.

4.5. ජපාන සංස්කෘතිය

මෙ මගින් පෙන්නුම් කිරීමට සූදානම් වනුයේ ජපාන සංස්කෘතිය අනෙකුත් සංස්කෘතීන්ගෙන්, විශේෂයෙන් බටහිර සහ ඇමෙරිකානු සංස්කෘතීන්ගෙන් වෙනස් වන්නේ කුමන ආකාරයෙන් ද යන්නයි. මෙහිදී විවිධ සංකල්ප සහ න්‍යායන් ලෙස සාමූහිකත්වය, වක්‍රාකාරයෙන් සිදු කරන සන්නිවේදන ක්‍රම, සාහිත්‍ය නිදසුන් වේ. ජපාන සංස්කෘතියේ ඇති විශේෂත්වය, බටහිර සංස්කෘතියෙන් වඩාත් වෙනස්කොට පෙන්නුම් කරයි (Jayasekara, 7 th July 2014).

4.6. යුරෝපා සංස්කෘතිය: සංස්කෘතික පරාවර්තනය

ඉතා තරගකාරී සහ ප්‍රසාරණය වන යුරෝපීය සමාජය තුළසාමාන්‍ය වශයෙන් යුරෝපීය ව්‍යාපාර සමාජ පරිසරය, බහු සංස්කෘතික ස්වභාවයක් ගන්නා බැවින් එහිදී කටයුතු කිරීමේදී වඩාත් සැලකිලිමත් විය යුතුය (Bhagwati, 2004; Lechner and Boli, 2004). එමෙන්ම මෙම සමාජ බලපෑම ව්‍යාපාර ආයතන, බහු සංස්කෘතික ව්‍යාපාර ස්ථානයක් බවට පත් කිරීමට හේතු වන අතර, එය මනා ලෙස පාලනය නොකළහොත් එමගින් ධනය පිලිබඳ ගැටළු ඇති වී බහු සංස්කෘතික පිබිදීමක් ඇති වේ.

එබැවින් වර්තමානයේදී දේශීය සංස්කෘතික කළමනාකරණ හැසිරීම් සහ ව්‍යාපාර නිර්මාණය කිරීමේදී ඇති කරන බලපෑම පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීම වඩාත් වැදගත් වේ. පසුගිය දශක කිහිපය තුළ බහු සංස්කෘතික ස්වභාවය පිළිබඳව කරන ලද පර්යේෂණ සහ විමර්ශන වාර්තා තුළින් පෙන්වා දී ඇත්තේ ජාත්‍යන්තර වශයෙන් ව්‍යාපාර කරගෙන යාමේ දී මෙම මාතෘකාවේ ඇති වැදගත්කමය (Trompinaars and Hampden-Turner, 2004; Trompenaars and Woolliams, 2003;Throsby, 2001; Schneider and Barsoux, 1999; Mattock, 1999; Martin, 1992; Inglehart, 1997; Holden, 2002).

5. නිගමනය

ශ්‍රී ලංකාව සම්බන්ධයෙන් සලකා බලන කල රැකියා ජීවිත සමබරතාවය පිළිබඳ ගැඹුරු වශයෙන් යොමු වීමක් වර්තමාන ව්‍යාපාරික ආයතන තුළ දක්නට නොලැබේ. මීට හේතුව වී තිබෙන්නේ ශ්‍රී ලංකාවට මෙම සංකල්පය නව ස්වභාවයක් ගැනීමයි. ශ්‍රී ලංකාව තුළ රැකියා ජීවිත සමබරතාවය පිළිබඳ විවිධ ගැටළු පැවතිය ද ඒ සඳහා නිසි පියවර ගැනීමක් වන්නේ ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ බහුල වශයෙන් දක්නට නොලැබේ. නමුත් වත්මන් තත්ත්වය වී තිබෙන්නේ සංස්කෘතික සාධක හා

අනෙකුත් සාධක හමුවේ රැකියා ජීවිත අසමතුලිතතාව සීඝ්‍රයෙන් ඉහළයෑමක් දක්නට ලැබීමයි. මේ නිසා රැකියා ජීවිත සමබරතාව පවත්වා ගැනීමට ව්‍යාපාර අංශයෙන් මෙන්ම පුද්ගලයන් තුළින් ද සහයෝගීතාව ලැබිය යුතුය. අවසාන වශයෙන් රැකියා ජීවිත සමබරතාව ලෙස රැකියාවෙන් හා පවුල් ජීවිතයෙන් එල්ලවන ඉල්ලුමේ ප්‍රමාණය මනාව පවත්වා ගැනීම ලෙස දැක්විය හැකිය. මෙම සමබරතාව මනාව පවත්වා ගැනීමෙන් සේවා ස්ථානයේ අපේක්ෂාවන් මෙන්ම පවුල් ජීවිතයේ අපේක්ෂාවන් සපුරාලිය හැකිවේ.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Barney, J. B. (1996), Organizational Culture. Can it be a source sustained competitive advantage. [Online] 11(3). P.656. Available from: <http://www.Google.com>. [Accessed: 1 June 2014]
2. Bhagwati, J. (2004), In Defence of Globalization. Oxford: Oxford University press.
3. Burchell, J. & FAGAN, C. (2004), Gender & the intensification of work: Evidence from the European working conditions surveys. Eastern Economic Journal.30 (4). p. 627- 636.
4. Cartmil, E. A., Beilock, S. & Meadow, S. G. (2011), A word in the hand: action, gestures and mental representation in humans and non-humans primates.Philosophical Transactions of royal society. [Online] 367 (1585). p. 4-9. Available from: <http://www.Google.com>. [Accessed: 1 June 2014]
5. Ferraro, G. P. (1992), Cultural Anthropology: An applied perspective. Eagan: West Publishing Company.
6. Hall, E. T. (1976), Beyond Culture. New York: Random House Inc.
7. Hofstede, G. (2012), Geert Hofstede&Gert Jan Hofsted. [Online] Available from: <http://www.geerthofstede.nl/dimensions-of-national-cultures>. [Accessed: 7th June 2014]
8. Hofstede, G., Hofstede, G.J. & Minkov, M., (2010), Cultures and organizations:software of mind:intercultural corporation and its importance for survival. 3rd edition. USA: McGraw-Hill companies.
9. Holden, N. (2002), Cross Cultural Management: a Knowledge Management Perspective. Harlow: Prentice-Hall.
10. Hornby, A. S. (2010), Oxford Advance Learner’s Dictionary. 8th edition. UK: Oxford University Press.
11. Inglehart, R. (1997), Modernization and Post-modernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. Princeton: Princeton University Press.
12. Jayasekara, P. (2014), Japanese culture. [Interview]. 13th June 2014.
13. Lawrence, K. S. (1999), Standards for foreign language learning in the 21st century.Kansas: Allen Press.
14. Lewis, S. (2001), Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge. UK: MCB UP Ltd.
15. Martin, J. (1992), Cultures in organization: three perspectives.UK: Oxford university press.
16. Mattock, J. (1999), International management: An essential guide to cross-cultural Business. 2nd edition. London: Kogan Page Ltd.
17. Mcpherson, M. (2007), Work-life balance, employee engagement and discretionary effort.Penrose: Equal Employment Opportunities Trust.
18. Minkov, M. & Hofstede, G. (2011), The evolution of Hofstede's doctrine.Cross Cultural Management: An International Journal.18 (1). p. 10-20. Available from: <http://www.emeraldinsight.com>. [Accessed: 7 June 2014]
19. Morgan, D. (2008), Key Words in Religion, Media and Culture.1st edition. London: Taylor & Francis.
20. Motha, A. (2014), Effect of cultural factors on work life balance. [Interview]. 1st June 2014.
21. Opatha, H. D. N. P. (2010), Personal Quality. Sri Lanka.
22. Samarakoon, T. S. (2014) Effect of cultural factors on work life balance. [Interview]. 2nd June 2014.
23. Schneider, S. C. & Barsoux, J. (1999), Managing across Cultures. London: Prentice-Hall.
24. Throsby, D. (2001), Economics and culture. Cambridge: Cambridge University Press.
25. Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (2004), Riding the Waves of Culture: Understanding.
26. Trompenaars, F. & Woolliams, P. (2003), Business across Cultures. Chicester: Capstone Publishing.
27. Tylor, E. B. (1917), Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Language, Art and Custom.London: John Murray Publishers.

28. Weerasinghe, T. (2014), Effect of cultural factors on work life balance. [Interview]. 2nd June 2014.
29. අමුණුගම, ඇස්. (1999), සංස්කෘතිය සමාජය හා පරිසරය. සඳීපා පොත්හල: කොළඹ.
30. www.dol.govt.nz/worklife/whatis.asp. [online] Available from: <http://www.Google.com>. [Accessed: 1 June 2014].



තරුම් පෙරේරා



නයෝමි විරසිංහ



මල්මි කැටිපෙආරච්චි



සන්මි කීනචින්ත,



වාසනා ජයවර්ධන