

[03]

ශ්‍රී ලංකාවේ භාවිත සේවක ආවේක්ෂණ ක්‍රම පිළිබඳ විමසුමක්

නිපුණි අල්මේදා, අනුරාධා දසනායක, නදීෂා ධනංජලී, චතුර්නි ගුණරත්න, රිද්මී ගුණසේන

1. හැඳින්වීම

විසි වන සියවසේ අග භාගය වන පසුගිය කාල වකවාණුව තුළ, පුද්ගල තොරතුරු ගවේෂණය සඳහා තාක්ෂණික උපකරණ භාවිතයේ පැහැදිලි වෙනස් වීමක් දැකගත හැකිය. ශ්‍රව්‍ය දෘෂ්‍ය උපකරණ, ජීවමිතික උපකරණ, නවතම පරිඝණක උපකරණ මින් සමහරක් වේ. ආවේක්ෂණ උපකරණ භාවිතයේ අරමුණු බොහොමයක් පවතින අතර, අපරාධ වැළැක්වීම, පුද්ගල හා දේපළ ආරක්ෂාව මින් ප්‍රමුඛ අරමුණු වේ. නමුත් මෙම ආවේක්ෂණ උපකරණ භාවිතයේ වාසි මෙන්ම අවාසිද පැවතිය හැක. නිදසුනක් ලෙස CCTV කැමරා භාවිතය කොතරම් දුරට සදාචාරාත්මකද යන්න යම් අයෙකුට තර්ක කළ හැකිය.

වර්තමාන ලෝකයේ තාක්ෂණික දියුණුවත් සමඟ යමින් ශ්‍රී ලංකාව තුළද භාවිත වන ආවේක්ෂණ ක්‍රම රැසක් ඇත. මෙම ලිපියෙන් දැක්වෙන්නේ එවැනි ආවේක්ෂණ ක්‍රම කිහිපයක් පිළිබඳව වූ විස්තර සමුදායක් වන අතර, ඒවායේ විකාශනය, නීතිමය රාමුව හා සදාචාරාත්මක රාමු පිළිබඳව වැඩිදුරටත් සාකච්ඡා වී ඇත.

2. ආවේක්ෂණය යනු කුමක්ද?

“සැක කටයුතු පුද්ගලයෙක් පිළිබඳව කරනු ලබන සමීප නිරීක්ෂණය ආවේක්ෂණය නම් වේ” (Oxford dictionaries, 2014).

ආවේක්ෂණය එසේ අර්ථ දක්වුවත් වර්තමානයේ නව තාක්ෂණයන් සමඟ ආවේක්ෂණය භාවිතා කරනු ලබන්නේ සැක කටයුතු පුද්ගලයන්ට පමණක්ම නොවන අතර කාණ්ඩ අනුව මෙය සියලු පුද්ගලයන් සඳහා යොදා ගනී. නිදසුන් වශයෙන් භූගෝලීය ප්‍රදේශ අනුව, විශේෂිත කාල පරාසයක් අනුව, ජාලයන්, පද්ධති හා පුද්ගල කාණ්ඩ අනුව විවිධ ආවේක්ෂණ ක්‍රමයන් භාවිතා කරනු ලබයි. වර්තමාන භාවිත ක්‍රමයන් අනුව ආවේක්ෂණය දුරස්ථවද ක්‍රියාවේ යෙදවිය හැකි බැවින්, ඉහත ‘සමීප නිරීක්ෂණය’ යන යෙදුම යෙදීම එතරම් සාර්ථක නොවේ. මේ සඳහා නිදසුන් වශයෙන් සැටලයිට් දසුන් හා සන්නිවේදන දුරස්ථ පාලක දැක්විය හැක.

මේ අනුව වඩාත් සුදුසු අර්ථකථනයක් ලෙස නව ආවේක්ෂණය යනු “පුද්ගල දත්ත උකහා ගැනීමට හෝ නිර්මාණය කිරීමට ඇති තාක්ෂණික මෙවලම්” (Marx, 2001, p.12) ලෙස හැඳින්විය හැකිය.

මේ සඳහා නිදසුන් වන්නේ,

- 1) සේවකයකුගේ චේතන ඉල්ලීම සඳහා ඔහුගේ/ඇයගේ විස්තර අඩංගු පරිගණක දත්ත ගබඩාවක් පවත්වා ගෙනයාම.
- 2) ස්වයංක්‍රීය ටෙලර් යන්ත්‍රවල රහස්‍ය කැමරා සවිකිරීම.
- 3) පරිපාලකයකු තම සේවකයන්ගේ විද්‍යුත් තැපැල්, දුරකථන සන්නිවේදනයන් අධීක්ෂණය.

3. ආවේක්ෂණයේ විකාශනය-අතීතයේ සිට වර්තමානය දක්වා

15 සියවසේ මෙහි ආරම්භය සිදුව ඇති බව පැවසේ. එකල ආගමික ආවේක්ෂණය ඉතා ප්‍රබල අයුරින් පැවති ඇත. එකල පුද්ගලයන් හා සම්බන්ධ මූලික වාර්තා (උපත්, විවාහයන්, බවිනිසීම, මරණ) තබා ඇති අතර යක්ෂයන්, මායාකරුවන් හා අති දුෂ්ඨ පුද්ගලයන් සොයා ගැනීම එහි පරමාර්ථය වී ඇත. සියවස් ගණනාවක් එසේ වාර්තා පවත්වා ගෙන ගියද පසුව එම ක්‍රියාව පිරිහී ගොස් ඇත (Silver,1969). නැවතත් 16 හා 17 වන සියවසේදී ආගමික ආවේක්ෂණය හා දේශපාලන ආවේක්ෂණය යනුවෙන් නව සංකල්පයක් ද වර්ධනය වීමට පටන් ගත්තද, විද්‍යාත්මක ලෝකයේ දර්ශනයන් හා ආරක්ෂණයන් නිසා නැවතත් ආගමික ආවේක්ෂණය ක්‍රමයෙන් යටපත් විය (Fogelson, 1977). පසුකාලීනව පොලිස් සේවාව සමඟ “නිරීක්ෂණය”, “අනාවරණය” යන යෙදුම් සමාජය තුළ

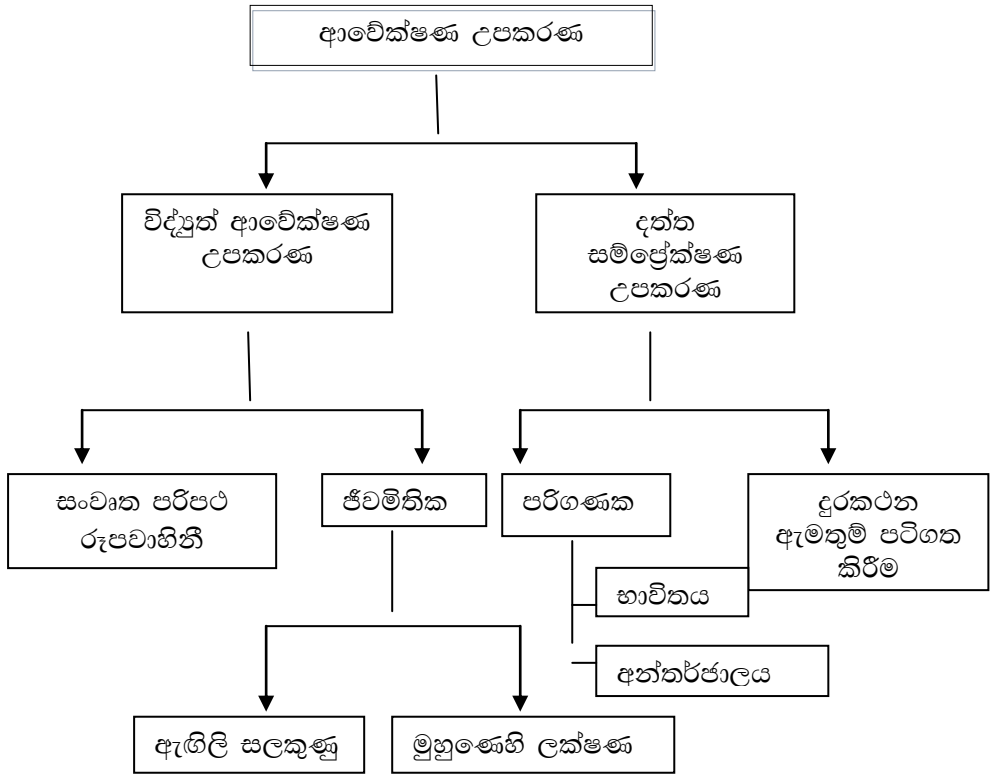
ස්ථාපිත වූ අතර වර්ධිත වාර්තා ගත කිරීම්, අන්‍යන්‍යතා ලේඛන සෝදිසි උපාංග ද ඒ සමඟ ප්‍රවලිත වීමට පටන් ගති. ආවේක්ෂණය යන සංකල්පය නැවතත් සමාජයට පැමිණියේ 19 හා 20 සියවසේ “නිලධාරිවාදය” යන සංකල්පය සමඟය (Beniger, 1986). නීති රීති හා රෙගුලාසි, සුභසාධන වැඩසටහන් ආරම්භයත් සමඟ අන්‍යන්‍යතාවයත් තහවුරු කිරීමේ ආවේක්ෂණ ක්‍රමයන් හි අවශ්‍යතාවය නැවතත් සමාජය තුළ පැන නැගිණි (Deflem, 2000). 20 වන සියවස අග භාගය වනවිට පුද්ගල තොරතුරු අනාවරණය කරගැනීම සඳහා ආවේක්ෂණයේ භාවිතය ඉතා විශාල ලෙස දැන ගැනීමට හැකි වූ අතර ශ්‍රව්‍ය, දෘශ්‍ය ආවේක්ෂණයන් (CCTV කැමරා, ජංගම දුරකථන), ජීවමිතික ප්‍රවේශ පද්ධතීන්, පරිගණක අධීක්ෂණ පද්ධති (විද්‍යුත් තැපෑල, වේබ් ජාලය) මින් ප්‍රමුඛ වේ (Marx, 1995).

අවශ්‍යතාවය, පුද්ගලයා, පරිසරය හා පවත්නා සම්පත් අනුව ආවේක්ෂණයේ භාවිත ක්‍රම වෙනස් විය හැක. වර්තමානය වන විට ආවේක්ෂණයේ භාවිතය ඉතා විශාල වශයෙන් සමාජය තුළ දැකගැනීමට හැකිය.

04. ශ්‍රී ලංකාවේ භාවිත වන වර්තමාන ආවේක්ෂණ ක්‍රම

වර්තමාන ලෝකයේ ප්‍රායෝගිකව භාවිතා කරන්නා වූ සේවක ආවේක්ෂණ ක්‍රම බොහොමයක් පවතින අතර තාක්ෂණයේ දියුණුවත් සමඟම, ශ්‍රී ලංකාව තුළද එවැනි සේවක ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතා කිරීමට ලංකාවේ ව්‍යාපාරික ප්‍රජාව උනන්දු වන බවක් වර්තමානයේදී දැකිය හැකිය. ප්‍රධාන වශයෙන් ලංකාවේ දැනට භාවිතා කරන්නාවූ අවේක්ෂණ ක්‍රම කිහිපයක් පවතින අතර, විවිධ ව්‍යාපාර ආයතන එම ආයතනයේ පවත්නා අවශ්‍යතාවය, හැකියාව අනුව සුදුසු ආවේක්ෂණ ක්‍රමයක් භාවිතා කිරීමට පෙළඹී ඇත. Morgan (1999) ට අනුව ප්‍රධාන වශයෙන් ව්‍යාපාර ආයතන භාවිතා කරනු ලබන සේවක ආවේක්ෂණ උපකරණ පහත ආකාරයට වර්ගකර රූප සටහන් අංක 01 මගින් දැක්විය හැකිය.

රූප සටහන් අංක 01: Kristin Morgan විසින් ඉදිරිපත් කල වර්ගීකරණය



මූලාශ්‍රය: Morgan, K. (1999) Types of Employee-Monitoring Systems in the Workplace.

ඉහත රූප සටහන් අංක 01ට අනුව දක්වා ඇති පරිදි ආවේක්ෂණ උපකරණ පළමු මට්ටමේදී සහ දෙවන මට්ටමේදී වර්ගීකරණය කර ඇත්තේ ආවේක්ෂණ සඳහා යොදා ගන්නා උපකරණ පදනම් කර ගෙන වන අතර, අවසාන වර්ගීකරණය සිදුකර ඇත්තේ ආවේක්ෂණ සඳහා භාජනය වන ද්‍රව්‍යය පදනම් කරගෙනය.

4.1. විද්‍යුත් ආවේක්ෂණ උපකරණ

Morgan (1999) ට අනුව විද්‍යුත් ආවේක්ෂණ උපකරණ යටතට අන්තර්ගත වන්නේ සේවක ආවේක්ෂණය සිදුකිරීම සඳහා භාවිතා කරන්නාවූ විද්‍යුත් උපකරණයි. උදාහරණ ලෙස විද්‍යුත් කැමරාවක්, පරිගණකයක්, විද්‍යුත් පටිගතකරණයක් හෝ පරිගණක මෘදුකාංගයක් දැක්විය හැකිය.

4.1.1 සංවෘත පරිපථ රූපවාහිනිය

වර්තමානයේ බොහෝ ව්‍යාපාරික ස්ථාන වල සේවක ආවේක්ෂණ සිදුකිරීම සඳහා භාවිතා කරන්නාවූ ප්‍රධානතම ආවේක්ෂණ උපකරණය වන්නේ සංවෘත පරිපථ රූපවාහිනියයි. මෙම උපකරණය මඟින් සිදුකරනු ලබන්නේ යම්කිසි නිශ්චිත ප්‍රදේශයක් තුළ සැරිසරනු ලබන සේවකයන් නිරීක්ෂණය කිරීමයි. බොහෝ ව්‍යාපාර ආයතනවල, ආයතනයේ දෙපාර්තමේන්තුවට වෙන් වෙන් සංවෘත පරිපථ රූපවාහිනී සවිකර ඇත. ව්‍යාපාර ආයතනවල මෙම උපකරණ බොහෝවිට පටිගත කිරීමේ උපකරණයකට හෝ ජාලයකට සම්බන්ධකර ඇති අතර, තවත් සමහරක් ව්‍යාපාර ආයතන කිසියම් ආරක්ෂක නිලධාරියෙකු මඟින් නිරීක්ෂණය කිරීමට කටයුතු සලස්වා ඇත (Morgan,1999). මීට දශක ගණනාවකට පෙර මෙම උපකරණ මිල අධික වීමත්, මෙම උපකරණ භාවිතා කිරීමට පුද්ගලයින් අඩුවීමත් නිසා අඩුවෙන් යොදා ගැනුණි. නමුත් වර්තමානය වන විට මෙම උපකරණ සඳහා ඇති ඉල්ලුම ඉතා ඉහළ ගොස් ඇත.

එම නිසා ව්‍යාපාරික ආයතන වල මෙන්ම පෞද්ගලික නිවාස හිමියන්ද, මෙම ආවේක්ෂණ උපකරණ අවශ්‍යතාවය අනුව තෝරා ගන්නා බව දැකිය හැකිය. සේවකයන් පාලනය කිරීම සඳහා හැකිවීමත් පාලකයකු නොමැති අවස්ථාවකදී සේවකයන් කෙසේ හැසිරෙන්නේද යන්න නිරීක්ෂණය කිරීමට හැකිවීමත් මෙම උපකරණ වල ප්‍රධාන ලක්ෂණයකි.

4.1.2 ජීවමිතික ආවේක්ෂණය

ජීවමිතික ආවේක්ෂණය ලෙස හඳුන්වනු ලබන්නේ කිසියම් තාක්ෂණ ක්‍රමවේදයක් යටතේ ආයතනික අරමුණක් සඳහා සේවකයන්ගේ භෞතික ලක්ෂණ හෝ හැසිරීමේ ලක්ෂණ මැනීම හෝ විශ්ලේෂණය කිරීම ලෙස Morgan (1999) දක්වා ඇත. භෞතික ලක්ෂණ සඳහා උදාහරණයක් ලෙස කළු ඉංගිරියාවේ පිහිටීම, ඇඟිලි සලකුණු හා මුහුණෙහි ලක්ෂණ හැඳින්විය හැකිය. හැසිරීමේ ලක්ෂණ සඳහා උදාහරණ ලෙස පුද්ගල ගමන් කරන ආකාර හා කටහඬ හැඳින්විය හැකිය.

4.1.2.1 ඇඟිලි සලකුණු ආවේක්ෂණය

බොහෝ ව්‍යාපාර වල ඇඟිලි සලකුණු ආවේක්ෂණය සේවකයන්ගේ ව්‍යාපාරයට වාර්තා කරන වෙලාව සහ සේවකයන් ඉන් පිටවන වෙලාව සටහන් කර ගැනීම සඳහා යොදාගනී. ඇඟිලි සලකුණු ආවේක්ෂණය මේ සඳහා ඉතාම සුදුසු ක්‍රමයක් ලෙස ව්‍යාපාර ලෝකයේ ප්‍රචලිත සේම මෙම ආවේක්ෂණ ක්‍රමය බොහෝ ව්‍යාපාර වල භාවිතා වන්නේ සේවකයන් පාලනය කිරීම සඳහාය. මීට අමතරව සමහරක් ව්‍යාපාර වල ඇඟිලි සලකුණු ආවේක්ෂණය ව්‍යාපාරයේ ආරක්ෂාව තහවුරු කිරීම සඳහා යොදා ගැනීමද, ලංකාවේ දැනට භාවිතා වනු ඇත. සමහරක් අංශ වලට ඇතුල් වීමේදී සේවකයන්ට තම ඇඟිලි සලකුණ ඉදිරිපත් කිරීමට සිදුවේ (Morgan,1999).

4.1.2.2 මුහුණෙහි ලක්ෂණ හඳුනාගැනීම

මුහුණෙහි ලක්ෂණ හඳුනාගැනීම තුළින් සිදු කරනු ලබන්නේ කිසියම් පරිගණක හෝ වෙනත් පද්ධතියක් තුළට ස්ථාපිත කර ඇති මෘදුකාංගයක් මඟින් සේවකයන්ගේ මුහුණෙහි ලක්ෂණ එම පද්ධතියට කලින් ගබඩා කරන ලද තොරතුරු සමඟ සංසන්දනය කර අදාල සේවකයාව හඳුනා ගැනීමයි. බොහෝවිට මෙම පද්ධතියක් තුළට ගබඩා කරනු ලබන්නේ සේවකයන්ගේ මුහුණෙහි

පවතින්නා වූ සුවිශේෂී ලක්ෂණ වේ. බොහෝ විට මෙම ආවේෂණය සිදු කරනු ලබන්නේ විධියේ කැමරාවක ආධාරයෙනි. මෙම ආවේෂණ ක්‍රමයේ නවතම සොයා ගැනීම වන්නේ මුහුණෙහි ප්‍රකාශනයන් හඳුනා ගැනීමයි. විධියේ කැමරාවක ආධාරයෙන් මුහුණෙහි ප්‍රකාශනයන් පටිගත කරනු ලබන අතර එමඟින් සේවකයන් හඳුනා ගැනීම සිදු කරයි (Lee and Kleiner, 2003).

4.2. දත්ත ආවේෂණ උපකරණ

ව්‍යාපාර ආයතන විසින් සේවකයන් අවේෂණය කරන්නාවූ අනෙක් ක්‍රමෝපාය වන්නේ, සේවකයන් විසින් සම්ප්‍රේෂණය කරන්නාවූ දත්ත ආවේෂණ කිරීමයි. ඒ සඳහා ප්‍රධාන වශයෙන් පහත ආවේෂණ ක්‍රම භාවිතා කරනු ලබයි (Lee and Kleiner, 2003).

4.2.1 පරිගණක ආවේෂණය

Morgan (1999) ට අනුව පරිගණක ආවේෂණය ප්‍රධාන වශයෙන් ආකාර 2ක් පවතින අතර, සේවක ආවේෂණය සඳහා මෙම ක්‍රම දෙකම ව්‍යාපාර ආයතනයන් භාවිතා කරනු ලබයි.

4.2.1.1 පරිගණක භාවිතය ආවේෂණය

මෙහි පළමු ආවේෂණ ක්‍රම වර්ගය හෙවත් පරිගණක භාවිත සේවක ආවේෂණ ක්‍රමය බොහෝ ආයතන විසින් දැනටමත් භාවිතා කරනු ලබන ක්‍රමයකි. ඒ අනුව අදාළ ආයතනයේ සේවකයන්ට ආයතනයෙන් පරිභාහිර වෙනත් පෞද්ගලික කටයුතු සිදුකිරීම වැළැක්වීම සඳහා ආයතන පාලන පරිබාහිර අධිකාරිය විසින් මෙය සිදු කරයි.

විශේෂ මෘදුකාංගයක් අදාළ පරිගණකය තුළ පාලන අධිකාරිය විසින් ගබඩා කිරීමෙන් මෙම සේවක ආවේෂණය සිදුවේ. කිසිම මෘදුකාංගයක් ගබඩා කිරීමට අවසර නොදීම මෙම මෘදුකාංගය හරහා සිදුකරනු ලැබේ. එසේම කිසිදු ආදාන උපකරණයක් පරිගණක වලට සම්බන්ධ කිරීමටද සේවකයන්ට අවසර නොලැබෙනු ඇත (Morgan,1999).

4.2.1.2 අන්තර්ජාල භාවිතය ආවේෂණය

ආයතනයේ සේවකයන් තම පරිගණකය භාවිතයෙන් අන්තර්ජාලය හරහා සිදුකරනු ලබන සියළුම ක්‍රියාකාරකම් ආවේෂණය මේ හරහා සිදුකරනු ලැබේ. ඒ සඳහා විශේෂ මෘදුකාංග පරිගණකය තුළම ගබඩා කර ඇති අතර, එමඟින් සේවකයන් ආවේෂණය කරනු ලැබේ. ඒ අනුව අදාළ සේවකයන් විසින් සේවා කාලය තුළදී ව්‍යාපාරය විසින් තහනම් කරන ලද වෙබ්සයිටුවල සැරිසැරීම පාලනය කිරීම සිදුකරනු ලැබේ.

මෙම සේවක ආවේෂණ ක්‍රමය මඟින් ව්‍යාපාරයේ රහස්‍ය තොරතුරු තෙවන පාර්ශවයක් වෙත සන්නිවේදනය වීම වැළැක්වෙන අතරම සේවකයන් පාලනය කිරීමද සිදුකෙරේ (Lee and Kleiner, 2003).

4.2.2 දුරකථන ඇමතුම් පටිගත කිරීම

දුරකථන ඇමතුම් පටිගත කිරීම වර්තමාන ශ්‍රී ලංකාවේ පුළුල් වශයෙන් පැතිරී ඇති සේවක ආවේෂණ ක්‍රමයකි. ආයතන විසින් ආයතනයේ සේවකයන් සඳහා ලබා දී ඇති දුරකථන, සේවකයන් තම පෞද්ගලික ප්‍රයෝජනය සඳහා යොදාගැනීම වැළැක්වීම සඳහාත් ආයතනය තුළ පවත්නා රහස්‍ය දත්ත පිටත් පාර්ශවයකට සන්නිවේදනය වීම වැළැක්වීම සඳහාත් සිදුකරනු ලබන සේවක ආවේෂණ ක්‍රමයකි. ආයතනයතුළ පවතින්නාවූ දුරකථන සඳහා ලැබෙන දුරකථන ඇමතුම් මෙන්ම ආයතනයතුළ සේවකයන් බාහිර පාර්ශවයන්ට අමතන දුරකථන ඇමතුම් පටිගත කිරීම (Call Tapping) මඟින් සිදුකෙරේ. විශේෂ උපකරණ හා මෘදුකාංග මඟින් මෙම දුරකථන ඇමතුම් පටිගත කිරීම සිදුකරන අතර මෙය ආයතනයට අවශ්‍ය ඕනෑම අවස්ථාවක නැවත සවන් දී බැලීමේ හැකියාව ආයතනය සතු වේ. මෙය ආයතනයේ සේවකයන් පාලනය කිරීම සඳහා යොදා ගනු ලබන ආවේෂණ ක්‍රමයක් ලෙස හඳුනාගත හැකිය (Morgan,1999).

ව්‍යාපාර ලෝකයේ නවතම ආවේක්ෂණ ක්‍රම

Totalitarianism

Anon (2009) ට අනුව මෙම ආවේක්ෂණ ක්‍රමය දැනට ලෝකයේ භාවිතා කරන්නා වූ නවතම ආවේක්ෂණ ක්‍රමයකි. මෙහි විශේෂත්වය වන්නේ අඩු කාලයක් තුළ විශාල ප්‍රදේශයක් ආවේක්ෂණ කිරීමට හැකි වීමයි. මුළු ව්‍යාපාරයම එකවර ආවේක්ෂණ ක්‍රමය යොදා ගනිමින් සිදු කෙරේ.

RFID Tagging

රේඩියෝ සංඛ්‍යාත හඳුනාගැනීම (Radio Frequency Identification) තුළින් සිදු කරනු ලබන්නේ කුඩා විද්‍යුත් උපකරණයක් කිසියම් උපකරණයකට/සතෙකුට/පුද්ගලයෙකුට ඇතුළත් කර ඒ ආධාරයෙන් තොරතුරු ගබඩා කිරීමයි. මෙම තොරතුරු ගබඩා කිරීම සඳහා රේඩියෝ තරංග උපකාරී කර ගනී. මෙම ආවේක්ෂණ ක්‍රමය දැනටමත් පිටරටවල භාවිතා කරනු ලබයි (Anon, 2009).

Aerial

Anon (2009) දක්වා ඇති පරිදි ගුවන් යානා සහ වන්දිකා භාවිතා කරමින් සිදු කරනු ලබන ආවේක්ෂණය මෙය වේ. මෙය ව්‍යාපාර ආයතන භාවිතා කරන්නේ ඉතා අල්ප වශයෙනි.

ඉලෙක්ට්‍රොනික් හඳුනාගැනීමේ ආවේක්ෂණය

මේ සඳහා ඉලෙක්ට්‍රොනික් දත්ත සටහනක් සහිත කාඩ් පතක් යොදාගනී. මෙම කාඩ් පතෙහි අයිතිකරුගේ සියළුම දත්ත සටහන් අතර මෙමඟින් එය අත දරන්නා සිදු කරන වැරදි වාර්තා විමක් සිදු වේ. මේවා මැෂින් මඟින් කියවිය හැකි කාඩ් පත් වේ. විශේෂයෙන් මේවා යොදාගන්නේ මහා මාර්ගවල සිදු කරන වැරදි සටහන් කර ගැනීම සඳහා වේ (Domestic Surveillance Directorate, 2014).

සැටලයිට්

අමෙරිකාව වැනි රටවල් විශේෂයෙන් තම ජනතාව නිරීක්ෂණය කිරීම සඳහා මෙම ක්‍රමය යොදාගනී. සැටලයිට් මඟින් ලබා ගන්නා රූප සටහන් මේ සඳහා යොදා ගනියි (Anon, 2009).

අන්තර්ජාල

Google, facebook වැනි සමාජ වෙබ් අඩවි වල ඇතුළත් දත්ත නොයෙකුත් අවශ්‍යතා සඳහා අමෙරිකාව වැනි රටවල්වල ආරක්ෂක අංශ මඟින් යොදාගනියි. මේ සඳහා Google වැනි වෙබ් අඩවි වල සඳහන් සෙවුම් විස්තර වැඩි වශයෙන් යොදාගනියි (Social Media as Surveillance, n.d).

5. ආවේක්ෂණ ක්‍රමෝපායන් භාවිතා කිරීම තුළින් ව්‍යාපාරයට අත්වන වාසි හා අවාසි

සේවාදායකයන් විසින් කරනු ලබන විද්‍යුත් උපකරණ අනිසි භාවිතය වැළැක්වීමට වර්ථමාන ලෝකයේ දැනට ප්‍රායෝගිකව භාවිතා කරන්නාවූ සේවක ආවේක්ෂණ ක්‍රම බොහෝමයක් පවතින අතර, තාක්ෂණයේ දියුණුවත් සමඟම ශ්‍රී ලංකාව තුළද එවැනි සේවක ආවේක්ෂක ක්‍රම භාවිතා කිරීමට ශ්‍රී ලංකාවේ ව්‍යාපාරික ප්‍රජාව උනන්දුවන බවක් දැකිය හැකිය. දැනට භාවිතා කරන්නාවූ ආවේක්ෂණ ක්‍රම තුළින් ව්‍යාපාර ආයතනවලට අත්වන වාසි හා අවාසි විවිධාකාර වේ.

ආවේක්ෂණ ක්‍රම තුළින් ව්‍යාපාර ආයතනවලට අත්වන වාසි කිහිපයක් වනුයේ කාලය අනිසි කටයුතු වල යෙදීමෙන් සිදුවන ඵලදායීතාවය පහළ යාම වැළැක්වීමට උපකාරී වීම, සේවාදායකයන් තම රාජකාරී වල යෙදවීමට උපකාරීවීම, සේවාදායකයන් පිළිබඳව විනයානුකූල ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට උපකාරී වීම හා සේවාදායකයන්ට තම රාජකාරී හා කාර්යයන් පිළිබඳව ප්‍රතිපෝෂණ දැන්වීමට උපකාරී වීමයි (McHardy, 2005; Giesbrecht and Brady, 2005).

Lee සහ Kleiner (2003) දක්වන පරිදි ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතය තුළින් ව්‍යාපාර ආයතනවලට අත්වන වාසි කිහිපයක් වනුයේ, සේවයේ ගුණාත්මක බව වර්ධනයට උපකාරී වීම, තම රාජකාරීය කාර්යක්ෂමව කිරීමට, සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කිරීමට හැකියාව ලැබීම, සේවාදායකයන්ගේ වැඩ පිළිබඳව පැහැදිලි විමර්ශණයක් කිරීමට උපකාරී වීම, නීතිමය ක්‍රියාමාර්ගවලදී විධියේ දර්ශන සාක්ෂි

ලෙස යෙදීමට හැකිවීම හා අනිසි වැඩකටයුතු හෝ කාර්යයන් අධෛර්යයමත් කිරීමට හැකියාව ලැබීමයි.

එසේම සේවාදායකයන් පිළිබඳව විමසිල්ලෙන් සිටීමට උපකාරී වීම, ඵලදායීතාවය වැඩි කිරීමට හේතු වීම, සේවා දායකයාගේ භානිදායක වර්ගයන් වැලැක්වීම උපකාරී වීම, සේවාදායකයාගේ ආරක්ෂාව වැඩිදියුණු කිරීමට හැකියාව ලැබීම, සේවාදායක විසින් කරනු ලබන විද්‍යුත් උපකරණ අනිසි භාවිතය වැළැක්වීමට උපකාරී වීම හා ආයතනයේ දැනට පවතින කළමනාකාරිත්ව ප්‍රතිපත්ති සුපරීක්ෂාකාරීව ක්‍රියාත්මක කිරීමට උපකාරී වීම ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතය තුළින් ව්‍යාපාර ආයතනවලට අත්වන තවත් ප්‍රධාන වාසි කිහිපයක් වේ (McHardy, 2005; Giesbrecht and Brady, 2005).

ශ්‍රී ලංකාවේ දැනට භාවිතා කරන්නාවූ ආවේක්ෂණ ක්‍රම තුළින් ව්‍යාපාර ආයතනවලට අත්වන ප්‍රධාන අවාසි කිහිපයක් වනුයේ සේවාදායකයින්ගේ පෞද්ගලිකත්වයට හානිවීම, සේවාදායකයන් කෙරෙහි ඇතිවන සෘණාත්මක බලපෑම් ඵලදායීතාවය අඩු කිරීමට හේතු වීම හා අධික පීඩනය රෝගාබාධවලට හේතු වීමයි (Lee and Kleiner 2003).

Lee සහ Kleiner (2003) දක්වන පරිදි ආවේක්ෂණ ක්‍රම තුළින් ව්‍යාපාර ආයතනවලට අත්වන ප්‍රධාන අවාසි කිහිපයක් වනුයේ සේවයෝජක ඔවුන් විශ්වාස නොකරන බවට සේවාදායකගේ සෘණාත්මක ආකල්පය ඉහළ යාමට හේතුවීම, සේවාදායකයාගේ අභිප්‍රේරණය අඩුවීමට හේතු වීම, සේවයෝජක සේවාදායක සම්බන්ධයට හානිවීම, ආවේක්ෂණ උපකරණ මිලදී ගැනීමට අධික පිරිවැයක් දැරීමට සිදුවීම, සේවක ආතතිය ඉහළ යාම හා සේවක පක්ෂපාතීත්වය අඩුවීමට හේතු වීමයි.

6. ශ්‍රී ලංකාවේ දැනට පවත්නා ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතා කිරීමට හේතු

ශ්‍රී ලංකාවේ දැනට පවත්නා ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතා කිරීමට ප්‍රධාන වශයෙන් හේතු කිහිපයක් බලපා තිබේ. මේ සඳහා ප්‍රධාන වශයෙන් බලපා ඇත්තේ ආයතනයකට, ආවේක්ෂණයේ ඇති වාසි විශාල වීමයි. එම හේතු පහත පරිදි වේ.

ව්‍යාපාර ස්ථානය තුළ ආරක්‍ෂාව සැපයීම සම්බන්ධයෙන් සේවයෝජකයාගේ වගකීම තහවුරු කිරීම, ව්‍යාපාරයේ විද්‍යුත් පණිවිඩ හා අන්තර්ජාල භාවිතයෙන් අනිසි ප්‍රයෝජන ලබා ගැනීම වළක්වා ගැනීම, ව්‍යාපාරයේ පෞද්ගලික හා රහසිගත තොරතුරු හා ව්‍යාපාරයේ රහස් අරක්‍ෂාකර ගැනීමට උපකාරී වීම, නීතියට අනුගතව ව්‍යාපාර කටයුතු පවත්වා ගෙන යාමට සේවයෝජකයාගේ වගකීම තහවුරු කිරීමට, ව්‍යාපාර කාල පරාසය තුළ සේවා දායකයාගේ හැසිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවා යෝජකයාකගේ වගකීම තහවුරු කිරීම යනාදිය වේ (McHardy, 2005; Giesbrecht and Brady, 2005).

තවද සේවයෝජකයාගේ රාජකාරියක් වන සේවාදායක නිරීක්ෂණය තුළින් ව්‍යාපාරික ස්ථානයට සුභසාධනය සැපයීම හා ආරක්‍ෂිත වැඩ පරිසරයක් සැකසීම, නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග හා දඩ මුදල් වළක්වා ගැනීමට උපකාරී වීම, නීතිමය ක්‍රියාමාර්ගවලට සාක්ෂි වශයෙන් සැපයීමට හැකිවීම, කළමනාකරණයේ විශ්වාසය විමර්ශනය කිරීම තුළින් සේවාදායකයාගේ ඵලදායීකත්වය වර්ධනය වීම හා සේවයේ ගුණාත්මක බව වර්ධනය හා අහිතකර සිදුවීම් වළක්වා ගැනීමට උපකාරී වීම යන කරුණුද මේ යටතට ගත හැකිය (Morgan, 1999).

7. නීතිමය ප්‍රතිපත්ති

අතීතයේදී ආවේක්ෂණය නීතිගත කර නොතිබුණද වර්තමානයේ තාක්ෂණික දියුණුවත් සමඟ ආවේක්ෂණයට අදාල නීතිමය රාමුවක් දැකිය හැකිය (Yerby, 2013). David (2013) සඳහන් කර ඇති ආකාරයට ආවේක්ෂණ භාවිතයේදී පහත දැක්වෙන නීතිමය ප්‍රතිපත්ති අනුගමනය කළ යුතු වේ. මෙම ප්‍රතිපත්ති සඳහන් කර ඇත්තේ ආවේක්ෂණය වඩාත් ඵලදායී කිරීම සඳහා වේ.

- ✓ සංවෘත ආවේක්ෂණය පුද්ගලයින්ගේ පෞද්ගලිකත්වයට හානි වන ආකාරයෙන් භාවිත නොවිය යුතුය.

- ✓ සංවෘත ආවේක්ෂණය යොදා ගත යුත්තේ පිළිගත හැකි අරමුණක් සඳහා පමණි.
- ✓ සංවෘත ආවේක්ෂණය එහි අරමුණට අදාළ වන පරිදි පමණක් භාවිත කළ යුතුය.
- ✓ ආවේක්ෂණය භාවිත කරන්නන් යොදාගන්නා උපාංග සහ එයින් ඇති වන ප්‍රතිඵල සඳහා වගකිව යුතුය.
- ✓ ආවේක්ෂණය භාවිත කරන්නන් ආවේක්ෂණ ක්‍රියාදාමයේ සියළුම පැතිකඩ ආරක්ෂිත බවට තහවුරු විය යුතුය.
- ✓ ආවේක්ෂණයෙන් ලත් දත්ත අදාළ අරමුණ සඳහා පමණක් යොදා ගත යුතුය.
- ✓ ආවේක්ෂණ දත්ත නියමිත කාලයකින් පසුව විනාශ කළ යුතුය.

විදේශ රටවල ආවේක්ෂණයට අදාළ නොයෙකුත් නීති තිබුණත් ශ්‍රී ලංකාවේ ඒ සඳහා විශේෂ වූ නීති පනවා නැත.

8. ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතය සඳාචාරාත්මකද?

වර්ථමාන ලෝකයේ තාක්ෂණික දියුණුවත් සමඟ ව්‍යාපාර ආයතන තුළ ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතය සිසුයෙන් ඉහළ යමින් පවතින ආකාරයක් අපට දැකගත හැකිය. එමෙන්ම ශ්‍රී ලංකාව තුළද ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතය පිළිබඳ ඇති උනන්දුව ඉහළ යන ආකාරයක් දැකගත හැකිය. නමුදු ආයතන තුළ ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතය සඳාචාරාත්මකද යන්න පිළිබඳ ප්‍රශ්නාර්ථයක් පැන නැගෙනු ඇත. එහිදී සඳාචාරාත්මක බව හා සඳාචාරාත්මක නොවන බව සේවකයාගේ හා ආයතනික දෘෂ්ටිකෝණයෙන් පහත විමසා බලා ඇත.

8.1. සේවා දායකයාගේ දෘෂ්ටි කෝණයෙන්

ආවේක්ෂණය සේවාදායකයාගේ දෘෂ්ටිකෝණයෙන් බැලූකල සඳාචාරාත්මක ද යන්න පිළිබඳ ප්‍රශ්නාර්ථයක් ඇතිවිය හැක.

මක්නිසාදයත්, එහිදී සේවා යෝජකයා විසින් සේවකයා සෘජු නිරීක්ෂණයකට ලක්වන බැවින් සේවායෝජකයාගේ පෞද්ගලිකත්වයට හානි සිදුවිය හැකි බැවිනි. වර්ථමානයේදී ආයතනයන් මගින් විවිධාකර වූ ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතයෙන් ඔවුන්ගේ සේවකයන්ගේ එදිනෙදා කාර්යාල කටයුතු සියල්ලක්ම සෘජු නිරීක්ෂණයට ලක් වන බැවින් ඔවුන්ගේ පෞද්ගලිකත්වය පිළිබඳ ගැටලුවක් මතු විය හැක. වර්තමානයේදී ආයතනයන් විසින් පරිගණක භාවිතය, දුරකථන භාවිතය, කැමරා වැනි ආවේක්ෂණ ක්‍රම යොදාගනී. එමෙන්ම මෙම ආවේක්ෂණ ක්‍රම මගින් ලබාගන්නා ආවේක්ෂණ දත්ත පසුකාලීනව කෙබඳු කාර්යයන් සඳහා යොදාගනී ද, කෙසේ යොදාගනී ද යන්න ද ගැටලුවකි.

මෙහිදී සිදුවනුයේ සේවායෝජකයා විසින් ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතය මගින් සේවකයාගේ අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීමකි. ආයතනික වශයෙන් ගත් කල මෙහි අරමුණ ආරක්ෂාව සහතික කිරීමත්, සේවක ඵලදායිතාවය කළමණාකරණය වූනත්, මෙමගින් සේවක අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය විය හැක (Canadian Employment Law Today, Nov 10, 2004).

එමෙන්ම ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතයෙන් තමා සෘජු ආවේක්ෂණයට ලක්වන බව දැනගැනීමෙන් සේවකයා ආතතියට පත්විය හැකිය. එමගින් ඔහුට තමාට කිරීමට හැකියාව ඇති කටයුතු පවා හරියාකාරව කරගැනීමට නොහැකි විමෙන් රැකියාව පිළිබඳ ගැටලු ඇති විය හැකිය. මෙලෙස රැකියාව පිළිබඳ ගැටළු උත්සන්න විම තුළින් සේවක සබඳතාවයට හානි විය හැක. ඒ අනුව ආවේක්ෂණය සඳාචාරාත්මක ද යන්න ගැටලුවකි (Kidwell, 2009).

වෙනත් පැතිකඩකින් සලකා බැලීමේදී ආවේක්ෂණය සේවකයාට සඳාචාරාත්මක විය හැකි අවස්ථාද දැකිය හැක. Kidwell (2009) ට අනුව මෙය නිසා නිවැරදි ආකාරයට වැඩ කරන සේවකයන්ට සාධාරණයක් ඉටුවන අතර, අකාර්යක්ෂම සේවකයන්ට අදාළ දඬුවම් හිමිවේ. එමෙන්ම සේවා කටයුතු සඳහා, ආවේක්ෂණය නිසා සේවකයන්ට ආරක්ෂිත පරිසරයක් ලබා ගත හැකි අතර ආයතනයේ සිදුවන අහිතකර ක්‍රියාපටිපාටියන්ගෙන් සේවකයන් ආරක්ෂා කරගැනීම, සේවකයන්ට

හිතකර අන්දමේ ක්‍රියාවකි. ඉහත කරුණු සලකා බැලීමේදී සේවක දෘෂ්ටිකෝණයෙන් ගත් කල ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතයේ සදාචාරාත්මක පැතිකඩක් මෙන්ම සදාචාරාත්මක නොවන පැතිකඩක්ද දැකිය හැකිය.

8.2. ආයතනික දෘෂ්ටි කෝණයෙන්

ආයතනික දෘෂ්ටි කෝණයෙන් බැලූකල ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතය සදාචාරාත්මක ලෙස පෙනුනද එහි සදාචාරාත්මක නොවන පැතිකඩක් ද දැකගත හැක. ආයතනයන් ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතය සඳහා බලපාන්නා වූ ප්‍රධාන කරුණු දෙක ලෙස සලකනුයේ ආරක්ෂාව තහවුරු කිරීමත්, සේවක ඵලදායිතාවය කළමනාකරණයත්ය (Canadian Employment Law Today, Nov 10, 2004).

Miller (2001) සඳහන් කරන අයුරින් ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතය නිසා සේවකයා සෘජු නිරීක්ෂණයට ලක්වන බැවින් සේවක ඵලදායිතාව වර්ධනය දැකගත හැක. එනම් සේවා කාලය තුළදී උපරිම නිමවුමක් ලබා දීමයි. තවද සේවකයාට රාජකාරී කටයුතු සඳහා ආරක්ෂිත වටපිටාවක් නිර්මාණය කිරීමේ හැකියාවයි. මෙහිදී සේවකයන් හට සොරකම්, වංචා, ලිංගික හෝ අනෙකුත් අනවරයන්ගෙන් තොර ආරක්ෂිත පරිසරයක් නිර්මාණය වේ.

නමුත් මෙහි සදාචාරාත්මක නොවන පැතිකඩ ලෙස සැලකිය හැක්කේ පෙර සඳහන් කල පරිදි සේවකයාගේ පෞද්ගලිකත්වයට හානි සිදුවීමෙන් සේවක ඵලදායිතාවය පහළ යාමත් සේව්‍ය සේවක විශ්වාසය පළුදු වීමත් වැනි කරුණුය.

ඉහත කරුණු සලකා බැලීමේදී ආවේක්ෂණය සේව්‍යයෝජකයාගේ දෘෂ්ටි කෝණයෙන් බැලූවද, සේව්‍යදායකයාගේ දෘෂ්ටි කෝණයෙන් බැලූවද, සදාචාරාත්මක පැතිකඩක් මෙන්ම සදාචාරාත්මක නොවන පැතිකඩක්ද දැකගත හැකිය.

ඉහත කරුණු සලකා බැලීමෙන් අනතුරුව අපට ඵලඹිය හැකි නිගමනය වනුයේ ආයතන විසින් ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතා කල යුතු බවත්, එහිදී ආයතනයන් විසින් ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතයේ සදාචාරාත්මක පැතිකඩ කෙරෙහි වැඩි අවදානයක් යොමු කල යුතු බවත් ය (Yerby, 2013).

9. සාරාංශය

වර්ථමානයේ ආවේක්ෂණ ක්‍රම භාවිතයේ පැහැදිලි වර්ධනයක් දැක ගත හැකි අතර සියළුම ආයතන මෙහි ඇති වාසි හා අවාසි පිලිබඳ මනා දැනුමක් ඇතිව කටයුතු කිරීම, ආවේක්ෂණයේ උපරිම ඵල නෙලාගැනීමට උපකාරී වනු ඇත. එවිට ආයතනයන්ට තාක්ෂණයේ දියුණුව තම ලාභදායීත්වය වර්ධනය කරගැනීමට සාර්ථකව යොදාගත හැකිය.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Allen, A. (1988), *Uneasy Access: Privacy for Women in a Free Society*. Totowa, N.J.:
2. Rowman and Littlefield.
3. Anon, (2009), *Security & Counter-Surveillance Revised & Updated: New Surveillance Technology & Techniques New Section on Informant & Infiltration Operations Information Against the Police State*; Vancouver, Canada/Coast Salish Territory.
4. Beniger, J. (1986), *The Control Revolution: The Technological and Economic Origins of*
5. *the Information Society*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
6. Bogard, B. (1996), *The Simulation of Surveillance: Hyyper Control in Telematic Societies*. New York: Cambridge University Press.
7. Brin, D. (1998), *The Transparent Society*. Reading, Ma.: Perseus Books.
8. Byrne, J. et al. (1992), *Smart Sentencing: The Rise of Intermediate Sanctions*. Beverly Hills: Sage.
9. Canadian Employment Law Today. Nov 10, 2004. 425 CBCA Business 3325.
10. Caplan, J. and Torpey, J. (2001), *Documenting Individual Identity*. Princeton, N.J.:
11. Princeton University Press.

12. Cole, S. (2001), *Suspect Identities*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
13. Deflem, M. (2000), *Bureaucratization and Social Control: Historical Foundations of International Police Cooperation* *Law and Society Review*, 34 (3) p. 601-640.
14. Domestic Surveillance Directorate. (2014), [Online] Available from: <http://nsa.gov1.info/surveillance/>. [Accessed: 25th June 2014]
15. Etzioni, A. (1999), *The Limits of Privacy*. New York: Basic Books.
16. Fijnaut, C. & Marx, G. (1995), *The Normalization of Undercover Policing in the West: Historical and Contemporary Perspectives*. In Fijnaut and Marx (eds.) *UndercoverPolice Surveillance in Comparative Perspective*. The Hague: Kluwer Law International.
17. Fogelson, R. (1977), *Big-City Police*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
18. Gilliom, J. (1994), *Surveillance, Privacy, and the Law: Employee Drug Testing and the Politics of Social Control*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
19. Gandy, O. (1993), *The Panoptic Sort: A Political Economy of Personal Information*. Boulder, Colo.: Westview.
20. Garfinkel, S. (2000), *Database Nation*. Sebastopol, Ca.: O'Reilly.
21. Gabriel, Y. (forthcoming) *The Glass Cage: flexible Work, Fragmented Consumption, Fragile Selves*. in J. Alexander, G. Marx, and C. Williams (eds.), *Self, Social Structure and Beliefs: Essays in Honor of Neil Smelser*. University California Press, forthcoming.
22. Kajalo, S. and LINDBLOM, S. (2010), *Surveillance investments in store environment and sense of security*, Vol. 28, pp. 465-474.
23. Kidwell, R. E. (2009), *Electronic Surveillance in the Global workplace: Laws, ethics, research and practice*, "*New Technology Work and Environment*", 24 (2). p. 194-208.
24. Lee, S. & Kleiner, B.H. (2003), *Electronic Surveillance in the Workplace*, vol 26.
25. Lyon, D. (1994), *The Electronic Eye*. Cambridge: The Polity Press.
26. Lyon, D. (2001), *Surveillance Society: Monitoring Everyday Life*. Buckingham: Open University Press.
27. Mchardy, C., Giesbrecht, T. & Brady, P. (2002) *Workplace Monitoring and Surveillance*.
28. MARX, G. T. (1988), *Undercover: Police Surveillance in America*. Berkeley: University of California Press.
29. Marx, G. T. (1997), *The Declining Significance of Traditional Borders (and the Appearance of New Borders) in an Age of High Technology*. In P. Droege (ed.) *Intelligent Environments*. Amsterdam: Elsevier.
30. Marx, G. T. (1998), *An Ethics for the New Surveillance*. *The Information Society*, 14(3):171-185.
31. Marx, G. T. (2001), *Murky Conceptual Waters: The Public and the Private*. *Ethics and Information Technology*, 3(3): 157-169.
32. Marx, G. T. (forthcoming), *A Tack in the Shoe: Neutralizing and Resisting the New surveillance*. *Journal of Social Issues*, Special issues on technology and privacy.
33. Morgan, K. (1999), *Types of Employee-Monitoring Systems in the Workplace*.
34. Nippert-Eng, C. (1997), *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.
35. Nisbet, R. (1977) *Twilight of Authority*. New York: Random House.
36. Nogala, D. (1995), *The Future Role of Technology in Policing*. In J. P. Brodeur (ed.) *Comparison in Policing: An International Perspective*. London: Avebury.
37. Oxford Dictionary. [Online] Available from: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/surveillance>. [Accessed: 15 June 2014]
38. Roland, E. K. and SPRAGUE, R. (2009) *Electronic surveillance in the global workplace: laws, ethics, research and practice*, ISSN 0268-1072.
39. Rosen, J. (2000), *The Unwanted Gaze*. New York: Random House.
40. Shils, E. (1975), *Center and Periphery: Essays in Macro Sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
41. Silver, A. (1969), *The Demand for Order in Civil Society: A Review of Some Themes in the History of Urban Crime, Police and Riots*. In D. Bordua (ed.) *The Police*. New York: Wiley.

42. Smith, H. J. (1994), Managing Privacy: Information, Technology and the Corporation. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
43. Social Media as Surveillance. (n.d), [Online] Available from: <https://www.ashgate.com/isbn/9781409438892>. [Accessed: 25th June 2014]
44. Staples. W. (1997), The Culture of Surveillance. New York: St. Martin's Press.



නිපුනි අල්මේදා



අනුරාධා දසනායක



නදීෂා ධනංපලී



චතුර්ති ගුණරත්න



පිදිම් ගුණසේන