

**නිලබල තත්ත්වයේ ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳ  
අධ්‍යයනයක්**

(සී/ස හේවාගම්කෝරලයේ (බටහිර) විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතිය හා සී/ස කැලණිය විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතිය ආශ්‍රයෙන් කරනු ලබන සමාජ විද්‍යාත්මක අධ්‍යයනයකි)



**රාගමුණිගේ විජේරත්න**

ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර විශ්වවිද්‍යාලයේ දර්ශනසූරී/සමාජ විද්‍යාව පශ්චාද්  
උපාධි පාඨමාලාව සඳහා ඉදිරිපත් කරන ස්වාධීන පර්යේෂණ  
නිබන්ධය

2013.02.05

අපේක්ෂකයාගේ ප්‍රකාශය

මේ ශාස්ත්‍රීය නිබන්ධය ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්ය ආචාර්ය ප්‍රභීන් අබේසුන්දර සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්ය ධනපාල විජේසිංහ සුපරීක්ෂණය යටතේ මා විසින් සම්පාදනය කරන ලද බවත් 2014. 02 .26 වන දින පැවැති වාචික පරීක්ෂණයේ දී පරීක්ෂක මණ්ඩලය විසින් පෙන්වා දුන් සංශෝධනයන් නිවැරදි කර, නිබන්ධනය PDF ආකාරයට නැවත සකස්කළ CD තැටියක් ද සමඟ පශ්චාත් උපාධි අධ්‍යයන පීඨයට භාර දෙමි.

දිනය 15/08/2014

ආර්.වී.වි. විජේසේන  
අපේක්ෂකයාගේ නම  
අත්සන 

විභාග අංකය: GS/Ph.D/SOC/3351/08

උපදේශක ප්‍රකාශය


මේ අපේක්ෂකයා විසින් කරන ලද ප්‍රකාශය සත්‍ය බවත්, 2014/02/26 වන දින පැවැති වාචික පරීක්ෂණයේ දී පරීක්ෂක මණ්ඩලය විසින් පෙන්වා දුන් සංශෝධනයන් නිවැරදි කර ඇති බවත්, සංශෝධිත නිබන්ධය දර්ශනසූරී උපාධි ප්‍රදානයට ඉතාමත් සුදුසු බවත්, නිර්දේශ කරමි.

උපදේශකවරු

1. ජ්‍යෙෂ්ඨ කපිකාවාරිය ආචාර්ය ප්‍රණීත් අබේසුන්දර
2. ජ්‍යෙෂ්ඨ කපිකාවාරිය ධනපාල විජේසිංහ

අත්සන දිනය

 15/8/2017

  
2014/8/15

ප්‍රණාමය

දර්ශනසූරී උපාධි පරීක්ෂණයේ ස්වාධීන නිබන්ධය සාර්ථක කර ගැනීම සඳහා මා වෙත උපදෙස් දෙමින් නිරන්තරයෙන් කරුණු පැහැදිලි කරමින් අවවාද අනුශාසනා කළ අධ්‍යයනාංශ ප්‍රධාන ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්ය ඩබ්.ජයසුන්දර ඇදුරුතුමාට..... පර්යේෂණයේ ගුණාත්මක බව රඳවා ගනිමින් නිබද මාර්ගෝපදේශකත්වය ලබාදෙමින් වරද නිවරද පෙන්වා දෙමින් මා දිරිමත් කළ ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්ය ආචාර්ය ප්‍රනීත් අබේසුන්දර සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්ය ධනපාල විජේසිංහ යන ඇදුරුතුමන්ලාට.....

නිබන්ධයට නියමිත කාර්යාලයීය තොරතුරු ලබා ගැනීමට අවසර ලබාදුන් ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනයේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් සුජාන් නානසක්කාර මැතිතුමා ඇතුළු කාර්ය මණ්ඩලයට .....නියදියට අදාළ දත්ත ලබාගැනීමේ දී සහයෝගය දැක්වූ සී/ස හේවාගම්කෝරළයේ (බටහිර) විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතියේ සභාපතිතුමා ඇතුළු කාර්ය මණ්ඩලයට .....සහ කැලණිය විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතියේ සභාපතිතුමා ඇතුළු කාර්ය මණ්ඩලයට.....නිබන්ධය අවශ්‍ය කාලය තුළ නිම කිරීමට කාලය හා ඉඩහසර ලබා දෙමින් නිරන්තරයෙන් දිරිමත් කළ ශ්‍රී ලංකා පදනමේ සභාපති මහාචාර්ය රංජිත් බණ්ඩාර මැතිතුමන්ට..... නිබන්ධය පරිගණක ගත කළ ශ්‍රී ලංකා පදනම ආයතනයේ ලේකම් කුමුදුනී පෙරේරා මහත්මියට..... විවිධ අයුරින් සහයෝගය දැක් වූ ශ්‍රී ලංකා පදනමේ සියලු සොයුරු සොයුරියන්ට ..... නිබන්ධයේ අයනු ආයනු නිවැරදි කළ සබරගමුව විශ්ව විද්‍යාලයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්ය හිනිදුම සුනිල් සෙනෙවි සොයුරාට මාගේ කෘතඥතාපූර්වක ස්තූතිය පිරිනමමි.

ජීවිතයේ සෑම කාර්යක දී ම මා දිරිගන්වමින් මා ළඟ රැඳුණු ආදරණීය අම්මා,  
තාත්තා, දයාබර බිරිඳ පුෂ්පී, දුව තිමන්යා, මිනාත් හා නවීන් පුතුන් දෙදෙනා ද  
ආදරයෙන් සිහිපත් කරමි.

පටුන	පිටුව
පටුන	I-V
වගු සහ සටහන් නාමාවලිය	V-VI
සාරාංශය	VII-IX

**පළමුවන පරිච්ඡේදය**

1.1	හැඳින්වීම	1-7
1.2	අධ්‍යයන ගැටලුව	7-9
1.3	අධ්‍යයනයේ අරමුණු	10-
1.4	අධ්‍යයන ක්‍රමවේදය	10-
1.4.1	අධ්‍යයන ක්‍ෂේත්‍රය	10-12
1.4.2	නියදිය	12-13
1.4.3	දත්ත රැස්කිරීමේ ක්‍රම	13-16
1.4.4	දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම	16-17
1.5	පර්යේෂණයේ සීමා	17-18

**දෙවන පරිච්ඡේදය**

2.	නිලබල තත්ත්‍වය; න්‍යාය හා සංකල්ප	19-20
2.1	නිලබල සංවිධාන වර්ග	20-24
2.2	සමාජ ක්‍රියාව හා නිලබල ක්‍රමය	24-25
2.3	නිලබල ක්‍රමය හා තාර්කික ක්‍රියා	25-28
2.4	නිලබල ක්‍රමය ආරම්භය	28-32

2.5	විවිධ රටවල නිලබල ක්‍රමය ආරම්භ වීම	32-39
2.6	නිලබල ක්‍රමය හා ශ්‍රී ලංකාව	39-42
2.7	මැක්ස් වේබර් සහ නිලබල ආකෘතිය	42-66
2.8	මාක්ස්වාදී ප්‍රවේශය	66-70
2.9	නිලබල ත්‍රන්ත්‍රය හා අවිධිමත් සංවිධාන	70-78
2.10	නිලබල ක්‍රමය පිළිබඳ විවේචන	78-91

### **තෙවන පරිච්ඡේදය**

3	සමුපකාර ව්‍යාපාරය හා නිලබල තන්ත්‍රය	92
3.1	සමුපකාර ව්‍යාපාරය	92-105
3.2	සමුපකාර සමිති වෙනත් සමිති අතර වෙනස	106-109
3.3	සමුපකාර සමිතියක නිල බලය	110-111
3.3.1	ප්‍රජාවන් කෙරෙහි ප්‍රාථමික සමුපකාර සමිති නිර්මාණය	111-112
3.3.2	සමුපකාර ව්‍යාපාරය තුළ ප්‍රජාත්‍රන්ත්‍රවාදය	112-115
3.3.3	සමුපකාර ව්‍යාපාරය සතු සම්පත්	115-118

**හතරවන පරිච්ඡේදය**

4	තෝරාගනු ලැබූ සමුපකාර සමිති දෙකෙහි පවතින ක්‍රියාකාරීත්වය	120-
4.1	සී/ස හේවාගම්කෝරළයේ (බටහිර) විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතියේ ක්‍රියාකාරීත්වය	120-
4.1.1	නීති රීති පද්ධතියකට අනුව පිහිටුවා ක්‍රියාත්මක කිරීම	121-123
4.1.2	සමිතියේ කටයුතු විවිධ අංශ යටතේ සුදුසු නිලධාරීන් මගින් පවත්වාගෙන යාම	123-127
4.1.3	සමිතියේ විවිධ අංශයන් පවත්වාගෙන යාම දුරාවලිගත තනතුරු ස්ථාපිත කර තිබීම	127-129
4.1.4	සේවකයන්ට පාරිතෝෂණ හා වෙනත් දීමනා ක්‍රියාත්මක වීම	129-123
4.1.5	සමිතියේ කාර්ය මණ්ඩලය අපෞද්ගලිකව තම කාර්යයන්හි නිරතවීම	130-131
4.1.6	කාර්යක්ෂමතාවය සඳහා වන ක්‍රියා මාර්ග	131-135
4.2	සී/ස කැලණිය විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතියේ ක්‍රියාකාරීත්වය	136-
4.2.1	නීති රීති පද්ධතියකට අනුව පිහිටුවා ක්‍රියාත්මක කිරීම	136-137
4.2.2	සමිතියේ කටයුතු විවිධ අංශ යටතේ සුදුසු නිලධාරීන් මගින් පවත්වාගෙන යාම	137-138
4.2.3	සමිතියේ විවිධ අංශයන් පවත්වාගෙන යාම දුරාවලිගත තනතුරු ස්ථාපිත කර තිබීම	138-142
4.2.4	සේවකයන්ට පාරිතෝෂණ හා වෙනත් දීමනා ක්‍රියාත්මක වීම	142-143



4.2.5	සමිතියේ කාර්ය මණ්ඩලය අපෞද්ගලිකව තම කාර්යයන්හි නිරතවීම	143-144
4.2.6	කාර්යක්ෂමතාවය සඳහා වන ක්‍රියා මාර්ග	144-146
<b>පස්වන පරිච්ඡේදය</b>		
5.	නිලබල තන්ත්‍රයේ ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරීත්වය විග්‍රහ කිරීම	147-
5.1	නීති පද්ධතියක් මගින් පාලනය වීම	148-154
5.2	තනතුරුවලට සුදුසුකම් අනුව පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීම	154-159
5.3	ධුරාවලී මූලධර්ම ක්‍රියාත්මක ව පැවතීම	159-162
5.4	නිලධාරීන්ට වැටුප් හා වෙනත් පාරිභෝජන ලබා දීම	162-164
5.5	නිලධාරීන් අපෞද්ගලික ව කටයුතු කිරීම	165-167
5.6	සංවිධාන කාර්යක්ෂමතාව	167- 172
5.7	කාර්යාලයක් පවත්වාගෙන යාම	172-181
5.8	අවිධිමත් සංවිධාන රටා පවත්වාගෙන යාම	181-186
5.9	රතුපටි ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක වීම	186-188
5.10	දේශපාලනීකරණය	188-191
<b>භයවන පරිච්ඡේදය</b>		
6.	නිගමන හා යෝජනා	192-
6.1	නිගමන	192-199
6.2	යෝජනා	200-202

වගු නාමාවලිය

3.1	ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රාථමික සමුපකාර	103
3.2	සමුපකාර සමිති හා වෙනත් සමිති අතර වෙනස	108
3.3	සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ලක්ෂණ	114
3.4	ශ්‍රී ලංකාවේ සමුපකාර සමිති වර්ධනය	115
3.5	සමුපකාර සමිති වර්ග	116
3.6	සමුපකාර ව්‍යාපාරය සතු භෞතික සම්පත්	117
4.1	කඩුවෙල සමිතියේ වාහන සංචිතය	125
4.2	කඩුවෙල සමිතියේ භාණ්ඩ හා සේවා සැපයීම	126
4.3	කඩුවෙල සමිතියේ ආදායම් තත්ත්වය	128
4.4	කඩුවෙල සමිතියේ ස්ථාවර වත්කම්	128
4.5	කැලණිය සමිතියේ පාරිභෝගික අංශ	137
4.6	කැලණිය සමිතියේ රථ වාහන	138
4.7	කැලණිය සමිතියේ පාරිභෝගික අංශය	139
4.8	කැලණිය සමිතියේ ග්‍රාමීය බැංකු අංශය	140
4.9	කැලණිය සමිතියේ ග්‍රාමීය බැංකු රථවාහන අංශයේ ආදායම් තත්ත්වය	140

4.10	කැලණිය සමිතියේ රථවාහන අංශයේ ආදායම් තත්ත්වය	141
4.11	කැලණිය සමිතියේ පොදු ලාභ ලාභ ගිණුම	141
4.12	කැලණිය සමිතියේ ස්ථාවර වත්කම්	142
5.1	සභාපති පත්වන ආකාරයට ඇති කැමැත්ත	152
5.2	පත්වීම් ලබාදීම ක්‍රියාත්මක වී ඇති ආකාරය	156
5.3	2008 වර්ෂයට අදාළ පිරිස් බල තක්සේරුව	157
5.4	ආයතනයේ නියෝග ක්‍රියාත්මක වීම	160
5.5	අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලිය	163
5.6	නිලධාරීන් අපෞද්ගලිකව කටයුතු කිරීම	167
5.7	පුහුණුව ලබා දීම	169
5.8	කමිටු යෝජනා මගින් අදහස් ලබා ගැනීම	171
5.9	නවතාවයකින් කටයුතු කිරීම	173
5.10	කාර්යාල උපකරණ හා තනතුරු භාවිතා කිරීම	174
5.11	අවිධිමත් සංවිධාන රටා පවත්වාගෙන යාම	183
5.12	සාමාජිකත්වය ලබාගැනීමේ වර්ධනය	187

**සටහන් නාමාවලිය**

3.1	වර්තමාන සමුපකාර ව්‍යුහය	102
3.2	සමුපකාර සමිතියක නිල බලය	111
5.1	සමුපකාර සමිතියක නිල රාමුව	149

# නිලබල තත්ත්වයේ ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳ අධ්‍යයනයක්

## රාගමුණිගේ විජේරත්න

### නිබන්ධ සාරාංශය

ආයතන පරිපාලනය කිරීමේ දී පාලන ක්‍රමයක් වශයෙන් නිලබල ක්‍රමය යොදාගත හැකි ආකාරය විමසා බැලීම සඳහා එම ආයතනවල ඇති අභ්‍යන්තර හා බාහිර බලපෑම් කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතු ය. නිලබල ක්‍රමය පාලන කටයුතු සඳහා යොදාගැනීමේ දී එය ආයතනයටත්, සමාජකයින්ටත් මුළු සමාජයටත් බලපෑම් කරණු ලබයි. නිලබල ක්‍රමය ආයතන තුළ ක්‍රියාත්මක වීමේ දී එහි ඇති ප්‍රායෝගික බවත්, ඒ කෙරෙහි ඇති විවේචන හා ඒ කෙරෙහි දක්වන ආකල්ප පිළිබඳ ව ද මෙම අධ්‍යයනයේ දී අනාවරණය කරන ලදී.

නිලබල ක්‍රමයක් තුළ සියල්ලට සාධාරණත්වයක් ඉටුවීමට නම් කාර්යාල ක්‍රම පවත්වාගෙන යාමේ ඇති වැදගත්කම මෙහි දී මනා ව පැහැදිලි විය. නිලබල ක්‍රමය නිශ්චිත අරමුණු ඵලදායක ලෙස ඉටුකර ගැනීමට නිවැරදි ව සංවිධානයකට යොදා ගත හැකි බව මෙම සමුපකාර සමිති දෙක ආශ්‍රයෙන් කරන ලද අධ්‍යයනයේ දී පැහැදිලි විය.

ආයතන වඩාත් නිලබලවාදී ව පාලනය වීම නිලබල ක්‍රමවල පැවැත්මට හෝ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදයට හානියක් නොවන බව මෙම අධ්‍යයනයෙන් පැහැදිලි වේ. එහි දී ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී අගයන් බිඳවැටීමක් නොවන බැවිනි. ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී තීරණ කරා එලඹීමට මිනිසුන්ට හැකියාව ලබා දීම පමණක් නොව නිලබල ක්‍රමය කාර්යක්ෂමතාව වර්ධනයට හේතුවන බව පැහැදිලි ය.

සංස්ථාපිත වෙළෙඳ ආයතන වූ මෙම සමුපකාර සමිති, ව්‍යාපාරයක් පාලනය කිරීම හා එහි නීත්‍යානුකූල අයිතිකරුවන් පොදු සංස්ථාවක ස්කන්ධ හිමියන් වශයෙන් සංවිධානය වීම අතර ද පැහැදිලි වෙනසක් ඇත. ධනවාදයේ මූලධර්ම අනුව කාර්යක්ෂමතාව පදනම් කර ගෙන ව්‍යාපාර පාලනය කරනු ලබයි. නමුත් මෙම සමුපකාර සමිතිවල අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය තෝරා පත්කරගනු ලබන්නේ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ක්‍රමයට අනුව ස්කන්ධ හිමියන් විසිනි. එහි දී තමා කැමැති පුද්ගලයා තේරීම වෙනුවට ඉදිරිපත්වන පුද්ගලයන් අතුරින් කෙනෙකු තෝරා ගැනීම හෝ නොගැනීම ඔවුන්ට සිදුවනු ඇත.

මෙම සමිතිවල අධිපතිකම් දරනුයේ සමිති සාමාජිකයින් නොව නිලධාරීන් කිහිප දෙනෙකු විසිනි. නිලබල ක්‍රමය පාලන කටයුතු සඳහා යොදා ගැනීමෙන් ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදය ආරක්ෂා කල හැකි බව මෙම පර්යේෂනයේදී හෙලි විය.

සමුපකාර සමිතියක බලාපොරොත්තු වන ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සමානාත්මතාවය ආරක්‍ෂා කිරීමට පියවර ගැනීමට නිලබල ක්‍රමය උපයෝගීකර ගෙන කල හැකි බව, සුදුසුසන්ට සුදුසු තැන ලැබෙන පරිදි රැකියා ලබා දීම, ලාභ සාධාරණව බෙදාදීම වැනි ක්‍රියාකාරීත්වයන් තුළින් පෙන්නුම් කර ඇත. නීතිය යටතේ සාධාරණත්වය ලැබීම ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී මූලධර්මයකි. මෙය සපුරා ගැනීම සඳහා නිලබල රාමුව නිවැරදිව භාවිතා කිරීම මෙහිදී දක්නට ලැබුණි. ආයතනික අරමුණු නිවැරදිව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා නිලබල ක්‍රම වාදීව සැකසුනු පරිපාලන ව්‍යුහයක් නොමැතිව සමුපකාර සමිතියක ඒ අරමුණු ඉටුකරගැනීම ප්‍රායෝගිකව කල නොහැකි බව මෙම අධ්‍යයනයේදී පැහැදිලි විය. ඒ අනුව නිලබල ක්‍රමය සාර්ථක පරිපාලන ක්‍රමයක් වශයෙන් ප්‍රායෝගික ව ක්‍රියාත්මක කලහැකි බව පෙන්වාදිය හැක.

# පළමුවන පරිච්ඡේදය

## 1.1 හැඳින්වීම

නිලබල ක්‍රමයේ ආරම්භය එය ඉතිහාසයේ දහනමවන සහ විසිවන සියවස්වල යුරෝපයේ ජාතික රාජ්‍යයන් බිහිවීමත් සමඟ වර්ධනය වූවක් ලෙස හැඳින්විය හැක. සමහරු මෙය ධනවාදයේ වර්ධනයත් සමඟ එකට අත්වැල් බැඳගත් එකක් ලෙස පෙන්වා දෙයි. එහෙත් මෙම මතය පිළිගත නොහැක්කේ නිලබල ක්‍රමය සුභසාධන රාජ්‍යවල පවා ක්‍රියාත්මක වන නිසා ය. ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදයේ හා නිලබල ක්‍රමයේ අරමුණු අතර විවිධත්වයක් ඇත. ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදය බහු ජනතාවගේ පාලනය අරමුණු කරගෙන ඇති අතර නිලබල ක්‍රමයේ අරමුණ වන්නේ යම් කටයුත්තක් කායඝීක්ෂ ම ව ඉටුකරවා ගැනීම වේ.

වර්තමාන ලෝකයේ දී නිලබල ක්‍රමය අධ්‍යයනය කිරීම ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී රටක දී විශේෂ වැදගත්කමක් දක්නට ඇත. එසේම නිලබල තන්ත්‍රය අධ්‍යයනය කිරීම සමාජ විද්‍යාවේ විෂය ක්ෂේත්‍රය පෝෂණයට ද පිටුබලයක් ලැබේ. වර්තමාන සමාජයට නිලබල ක්‍රමය අලුත් තත්ත්වයක් නොවේ. අවුරුදු දහස් ගණනකට පෙර එය අසම්පූර්ණ ආකෘතිවලින් මිසරයේ සහ රෝමයේ දැකගත හැකි විය. නිලබල ක්‍රමය ඇති කිරීමේ නැඹුරුව පසුගිය කාලය පුරා ම අධික වේගයකින් පැතිර ගොස් ඇත. නිලබල තන්ත්‍රය වර්තමාන සමාජයේ ප්‍රබල ආයතනයක් බවට පත් ව ඇති අතර නවීන සමාජය සංකීර්ණ කර දක්වන ආයතනයක් බවට ද පත් ව ඇත. මෙම ආයතනික ආකෘතිය නිසි අයුරින් අවබෝධ කර ගැනීමෙන් තොර ව වර්තමාන සමාජය අවබෝධකර ගැනීම අපහසු කරුණකි.