යහපත් ආයතනික කළමනාකරණයක් උදෙසා අදාළ කරගත හැකි බෞද්ධ සංකල්ප පිළිබඳ අධ්‍යයනයක්

ආර්. එම්. එම්. පී. ආර්. රාජපක්ෂ[1]

හැඳින්වීම

දෙදහස් පන්සිය පනස් වසරක දීර්ඝ ඉතිහාසයකට උරුමකම් කියන බුදුදහම මෙතෙක් කලක් අඛණ්ඩවත් වූයේ එහි වූ මනා සංවිධානාත්මකභාවය හේතුවෙනි. බුදුරදුන්ගෙන් ආරම්භ වී සැරියුත්, මුගලන් බඳු මහරහතන් වහන්සේලා පෙරටු කොට වර්තමානය දක්වා පැවත තිබෙන සංඝ සමාජය පිළිබඳව විචක්ෂණාක්ෂිය යොමු කරන කල මෙහි ඇති විස්මිත බව විමසා බැලීමට සිත් දේ. පුද්ගලයන් සමූහයක් විසින් එක්තරා නාමයක් යටතේ සැදුණු ඒකකයක් පොදුවේ ආයතනයක් ලෙස සැලකිය හැකි ය. ඒ අනුව විමුක්තිය අරමුණු කරගත් සංඝ සමාජය ආයතනයක් වශයෙන් අපට හඳුනාගත හැකි ය. කළමනාකරණය යන්නෙහි ව්‍යාචාර්ථය නම් ක්‍රියාවක් මනා ලෙස කරවා ගැනීම ය. ඒ අනුව කිසියම් පොදු පරමාර්ථයක නිරත වූ පුද්ගලයන්ගේ කටයුතු මගින් අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල කාර්යක්ෂම ව හා වඩාත් ඵලදායී ලෙස ලබා ගැනීම සඳහා කාර්යක්ෂම ව හා ඵලදායී ලෙස සැලසුම් කිරීම හා මෙහෙයවීම[1] ආයතනික කළමනාකරණය ලෙස සරල ව හඳුනාගත හැකි ය. මෙම මාතෘකාව ඔස්සේ මවිසින් අධ්‍යයනය කිරීමට අපේක්ෂා කරනුයේ වත්මන් ආයතනික පද්ධතීන් තුළ ක්‍රියාවට නැංවෙන කළමනාකරණ සංකල්පවලට සාපේක්ෂ ව බුදුදහමේ පැහැදිලි වන කළමනාකරණ සිද්ධාන්ත කොතෙක් දුරට ආයතනයක දිගුකාලීන ප්‍රවර්ධනය උදෙසා අදාළ කරගත හැකිවන්නේ ද යන්න පිළිබඳව යි.

වත්මන් කළමනාකරණ සංකල්පය

කළමනාකරණය වර්තමානයේ හඳුනනුයේ බටහිර සංකල්පයක් ලෙස ය. කාර්මික විප්ලවයෙන් පසු ඇති වූ පෙරළිය තුළ කළමනාකරණ න්‍යායන් පිළිබඳව අවධානය යොමු විය. ආරම්භයේදී භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය උදෙසා කළමනාකරණ සංකල්ප ක්‍රියාත්මක වුවත් පසුකාලීනව එය අලෙවිය, පරිභෝජනය වැනි ක්ෂේත්‍ර ඔස්සේ ද විහිදී යන්නට විය. බටහිර ජාතීන් කවර න්‍යායකින් කළමනාකරණ මූලධර්ම යෙදූව ද ලෝකය දිනෙන් දින

[1] බෞද්ධ අධ්‍යයන ඒකකය, කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය. madhubhashani90@gmail.com

අවුලෙන් අවුලට පත් වේ. ධනයෙන් ආඪ්‍යව විරාජමාන වූ රටවල් ආර්ථික අවපාතය සඟවා ගැනීමට උත්සාහ දරයි. ඇතැම් බටහිර සංකල්ප මිනිසාගේ ශ්‍රමය සූරාකෑම උදෙසා නිර්මිත ය. උදාහරණයක් වශයෙන් 'මැක්ස් වේබර්' විසින් හඳුන්වාදෙන ලද නිලධාරීවාදය (Bureaucratic Model) පෙන්වා දිය හැකි ය. ප්‍රධාන නිලධාරීන් කිහිපදෙනෙකු වටා බලය රැඳවෙන මෙම න්‍යාය මගින් හුදෙක් ම බලාපොරොත්තු වූයේ ආයතනික අරමුණු ඉටුකර ගැනීමත්, නිෂ්පාදන කාර්යක්ෂමතාවය වැඩි දියුණු කිරීමත්, ආයතනයේ ලාභය උපරිම කර ගැනීමත් ය. මෙහිදී ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳව සිතා බැලීමක් සිදු නොවේ. එනිසා මෙම සංකල්ප මිනිසාගේ හා ලෝකයේ විනාශයට හේතු වී තිබේ. මෙම අදහස් හමුවේ බෞද්ධ සංකල්ප විමසා බැලීම වැදගත් වන්නේ එහෙයිනි. සැලසුම්කරුවා, සැලසුම්කරණය, සංවිධානය, තීරණ ගැනීම, ක්‍රියාවට නැංවීම, අධීක්ෂණය සහ පසු විපරම යහපත් කළමනාකරණයේ අංග වේ. මූලිකව ම කළමනාකරණයෙන් බලාපොරොත්තු වන අරමුණු හා පරමාර්ථ මොනවාද යන්න හඳුනාගැනීම වැදගත් ය. බොහෝ විට වර්තමානයේ සාර්ථක කළමනාකරණයක රහස කාර්යක්ෂමතාව සහ ඵලදායීත්වය යි. ඒ ඔස්සේ භාණ්ඩයක හෝ සේවාවක උසස් ගුණාත්මක බව පවත්වා ගැනීම අපේක්ෂිත ය.

ශ්‍රී ලංකාවෙහි ද යම් යම් ආයතනයන් තුළ කළමනාකරණ සංකල්ප රාශියක් භාවිතයට ගැනේ. ඒ අතර බොහෝ සෙයින් භාවිතයට ගැනෙන්නේ ජපන් S5 සංකල්පය යි.

සෙයිරි - සවිධිමත් බව
සෙයිතො - සුපිළිවෙල
සෙයිසෝ - සුපිරිසිදු බව
සෙයිකෙට්සු - සමමිතිය
සෙට්ෂුකේ - ශික්ෂණය

මෙම න්‍යායන් ඔස්සේ ආයතනික ඵලදායීතාවය ලඟාකර ගැනීමට බොහෝ ආයතන ක්‍රියා කරයි.

උදා-: ශ්‍රී ලංකා ටෙලිකොම් ආයතනය
රෝහල්
පොලිස් ස්ථාන

බෞද්ධ කළමනාකරණ

උක්ත කරුණු ගවේෂණය කරන විට බුද්ධ කාලීන සංඝ සමාජය තුළ ක්‍රියාත්මක කර තිබෙන්නේ මෙවැනි ම ක්‍රියාපටිපාටියක් නොවේද යන ගැටලුව මතුවේ. බටහිර හෝ ආසියාතු ඕනෑ ම කළමනාකරණ සංකල්පයකට වඩා බුදුසමයෙන් ඉදිරිපත් කෙරෙන කළමනාකරණ මූලධර්ම රටක, ආයතනයක ඵලදායීත්වය ඉහළ නැංවීම සඳහා ප්‍රයෝජනයට ගත හැකි ය. ඒ සඳහා කුල සූත්‍රය, සිගාලෝවාද සූත්‍රය, ව්‍යග්ඝපජ්ජ සූත්‍රය, ආදිත්තපරියාය සූත්‍රය, කුටදන්ත සූත්‍රය වැනි සූත්‍ර ගණනාවක් නිර්දේශ කළ හැකි ය.

අංගුත්තර නිකායේ කුල සූත්‍රයෙහි සඳහන් වන පරිදි යහපත් කළමනාකරණ ලක්ෂණ හතරක් හඳුනාගත හැකි ය.

විනාශ වූ දේ සම්පාදනය කරගැනීම

දිරාගිය දේ ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම

අනවශ්‍ය වියදම් පාලනය කිරීම හෙවත් සම්පත් නාස්තිය වැළැක්වීම

දුශ්ශීල ස්ත්‍රියක හෝ පුරුෂයෙකු ප්‍රධානත්වයේ නොතැබීම

වත්මන් ආයතන ව්‍යුහ දෙස බලන කල මෙම කරුණු කොතෙක් දුරට ආයතනය තුළින් ගිලිහී ගොස් ඇත්ද යන්න පැහැදිලි කරගත හැකිය. එම තත්ත්වයන් පසෙකලා නව සංකල්ප පසුපස හඹායෑමේ ප්‍රවණතාවක් ඇති ව තිබේ.

ආයතනයේ යන්ත්‍ර සූත්‍ර ක්ෂය වූ කල ඒවා පිළිසකර කර ගැනීම හෝ කඩිනමින් සම්පාදනය කර ගැනීමේ ක්‍රියාවලියක් බොහෝ ආයතන අනුගමනය නොකරයි. එයින් සිදුවන්නේ කාලය, ශ්‍රමය මෙන්ම ධනය ද අපතේ යාම යි. ඒ ඔස්සේ කාර්යක්ෂමතා ව හීන වී ගොස් ඵලදායීතාව පහළ බසී. ප්‍රාග්ධනය අනිසි ලෙස පරිහරණය කිරීම බොහෝ ආයතන තුළ දැකිය හැකි ය. එයින් විනාශ වී යන්නේ ආයතනයක ලාභය යි. ආයතනයේ ප්‍රධානියා ක්‍රියා කරන ආකාරය අනුව සාර්ථකත්වය හෝ අසාර්ථකත්වය තීරණය වේ. යථාකාරී තථාවාදී ගුණයෙන් යුත් අල්ලස, වංචාව, දූෂණය පිටදකින බුද්ධිමතෙකු නායකත්වයේ තැබීම අත්‍යවශ්‍ය ය. ආයතනික කළමනාකරණය උදෙසා ද මෙවන් සංකල්ප කෙතරම් කාලෝචිත ද යන්න මොනවට පසක් වේ.

ආයතන ලාභයෙන් එක් කොටසක් සේවක වැටුප් සඳහාත්, කොටස් දෙකක් ප්‍රාග්ධනය ලෙසත්, අනෙක් කොටස ආයතනයේ රක්ෂණ කටයුතු සඳහා යොදාගත හැකි නම් එම ආයතනයේ සාර්ථකත්වය ලඟා කරගත

හැකි ය. සිගාලෝවාද සූත්‍රයේදී ද ඉදිරිපත් කෙරෙන (ඒකේන භෝගේ භුඤ්ජෙය්‍ය - ද්වීහි කම්මං පයෝජයේ - චතුත්ථං ච නිධාපෙය්‍ය - ආපදාසු භවිස්සති) යන ගාථාව මේ සම්බන්ධයෙන් පැනෙන කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් වැදගත් මූලික අදහසක් ලෙස හඳුනාගත හැකි ය.

කළමනාකරුවෙකු උදෙසා බුදුදහමෙන් නිර්දේශිත තවත් ඉගැන්වීමක් අංගුත්තර නිකායේ ආදිත්තපරියාය සූත්‍රයේ අන්තර්ගත වේ. මේ තුළින් සෑම පුද්ගලයෙකුට ම තම කාර්යභාරය විධිමත් ව කිරීමට මග පෙන්වයි. ඒ ඔස්සේ ප්‍රධාන කරුණු තුනක් ඉදිරිපත් කෙරේ.

අත්තාධිපතෙය්‍යය - තමා කවරෙක්දැයි විමසීම සහ තම කාර්යභාරය විමසීම.

ධම්මාධිපතෙය්‍යය - සංස්කෘතික ආධිපත්‍යය පිළිගැනීම.

ලෝකාධිපතෙය්‍යය - ලෝක ධර්මතා හමුවේ නොසැලී සිටීමේ ශක්තිය. දීඝජානු සිටු පුත්‍රයාට දේශනා කරන ලද ව්‍යග්ඝපජ්ජ සූත්‍රයේ කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් බුදුදහමේ ඉදිරිපත් කරන වැදගත් අදහස් රැසක් හඳුනාගත හැකි ය. මෙහි දැක්වෙන උට්ඨාන සම්පදාව යටතේ යම් කර්මාන්තයක් කළ යුතු ආකාරය මැනවින් පෙන්වා දී තිබේ.

දක්ෂතාවය - තමන්ගේ විෂය ඥානය තුළ තමා සතු විශේෂඥතාවය
උදාසීන නොවී ඇති කර ගන්නා කාර්යක්ෂම බව
උපායශීලී බව හෙවත් ස්ථානෝචිත ප්‍රඥාව
විමසිලිමත් වීම සහ සොයා බැලීම
වැඩ කල් නොදැමීම හා සුදුසු සැලැස්මකට ක්‍රියා කිරීම[4]

දක්ෂ කළමනාකරුවා මේ කරුණුවලින් පෝෂණය වූ කල්හි ඔහු නියෝජනය කරන ආයතනය සමෘද්ධියට පත් වේ.

ආයතනයක නිෂ්පාදනය වැඩිවනුයේ සේවක තෘප්තිය වැඩිවීමත් සමග ය. නිවැරදි කාල කළමනාකරණය ඔස්සේ සේවය ලබා ගත යුතු ය. සිගාලෝවාද සූත්‍රයේ ස්වාමි සේවක සබඳතා පිළිබඳ විස්තරය මේ සඳහා මැනවින් ගැළපේ. කූටදන්ත සූත්‍රයේදී ද සේවකයන්ට බත් වැටුප් ලබා දීම අවශ්‍ය බව දක්වා තිබේ.

ආයතනයක දිගු කාලීන පැවැත්ම සඳහා විනය ඉතාමත් අත්‍යවශ්‍ය වේ. මෙම විනය නීති පැනවිය යුත්තේ ගැටලුවක් පැනනැඟුණු විට ය. පැන වූ නීති වෙනස් නොකිරීම ද ඉතා වැදගත් ය. බොහෝ කළමනාකරුවන් නොසිතනා කරුණු කිහිපයක් පාරාජිකාපාළියේ අන්තර්ගත වේ. චිරරාත්‍රඥයන්ගෙන් මහත් බවට පැමිණීම හෙවත් බොහෝ කාලයක්

සේවයේ යෙදී සිටීම ආයතනික පරිහානියට හේතු වේ. නව දැනුම ලබා ගැනීම පිණිස නව සේවකයන් බඳවා ගැනීම වැදගත් ය. තනතුරු මුල්කරගෙන ඇතිකරගන්නා මතභේද හේතුවෙන් ද ආයතන පිරිහේ. ආයතනයකට අවශ්‍යය වනුයේ නවෝත්පාදකයන් මිස අනුගාමිකයන් නොවේ. ලාභ සත්කාර බලාපොරොත්තුව ක්‍රියා කරන්නන් ද ආයතන පරිහානියට මූල හේතුවක් වේ. මුදලට බලයට ලෝභයෙන් ක්‍රියා කරන්නන් ආයතන අභ්‍යන්තරයේ මෙන් ම බාහිරව ද ගැටලු මතු කරයි. බහුශ්‍රැතයන්ගේ බහුලත්වය ද ආයතනයකට අනවශ්‍ය ය.[5] ආයතනයට අත්‍යවශ්‍ය දැනුමෙන් පරිපූර්ණ පිරිස් පමණක් බඳවා ගැනීම ඉතා වැදගත් ය.

සමාලෝචනයː

මෙම කරුණු සියල්ල පරිශීලනයෙන් ප්‍රත්‍යක්ෂ වන වැදගත් කරුණ නම් බුදුදහමේ ඉගැන්වෙන කළමනාකරණ සංකල්ප ඉතාමත් ප්‍රායෝගික බව යි. එම සංකල්ප සමාජයට, පරිසරයට හිතකර ය. එමෙන් ම ආයතනික කළමනාකරණය සම්බන්ධ බෞද්ධ ආකල්පය මෙලොව පරලොව හිතසුව පිණිස අදාළ සාතිශය මධ්‍යස්ථ හා සදාචාරවත් ප්‍රායෝගිකතා පදනම්වලින් ද යුතු බව විද්‍යමාන වේ.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථː

අංගුත්තරනිකාය 2, කුල සූත්‍රය, (ශ්‍රී.බු.ව.2549). බුද්ධ ජයන්ති ත්‍රිපිටක ග්‍රන්ථමාලා පුනර් මුද්‍රණය, දෙහිවලː බෞද්ධ සංස්කෘතික මධ්‍යස්ථානය, පි. 479.

අංගුත්තරනිකාය 5, ව්‍යග්ගපජ්ජසූත්‍රය, (ශ්‍රී.බු.ව.2549). බුද්ධ ජයන්ති ත්‍රිපිටක ග්‍රන්ථමාලා පුනර් මුද්‍රණය, දෙහිවලː බෞද්ධ සංස්කෘතික මධ්‍යස්ථානය, පි. 237.

පාරාජිකාපාළිය, වේරඤ්ජකාණ්ඩය, (ශ්‍රී.බු.ව.2549). බුද්ධ ජයන්ති ත්‍රිපිටක ග්‍රන්ථමාලා පුනර්මුද්‍රණය, දෙහිවලː බෞද්ධ සංස්කෘතික මධ්‍යස්ථානය, පි. 23.

පෙරේරා, ඉන්ද්‍රාණී. (2006). *කළමනාකරණ සංකල්ප ප්‍රවේශයක්* (ආචාර්ය ඉන්ද්‍රාණී පෙරේරා. බොරලැස්ගමුව) පි. 20

වීරතුංග, පී. (2011). *සූත්‍ර ධර්ම අධ්‍යයනය,* (වාසනා කුමාරි දිසානායක, ස්කොට්ලන්තය), පි. 266.