

බන්ධක විනයෙන් ප්‍රතීයමාන මානව සම්පත් කළමනාකරණ සංකල්ප

හේමන්ත කෝට්ටවත්ත¹

වානක සමීර පියසේන²

හැඳින්වීම

මජ්ඣිම නිකායේ ගුලිස්සානි සහ දීඝ නිකායේ සංගීති සූත්‍රවලට අනුව විනය-අභිවිනය යනු ඉතා ම පැරණි බෞද්ධික. විනය යනු සුත්ත විභංගය ලෙසට සහ අභිවිනය යනු බන්ධක විනය ලෙසට මහාවග්ග බුද්ධ ජයන්ති සංස්කරණයේ දී ආචාර්ය පරවාහර වජිරඥාන නාහිමියෝ දක්වා ඇත්තාහ. බන්ධක යනු මහාවග්ග සහ චූල්ලවග්ග යන ග්‍රන්ථ දෙකට ම ඇතුළත් සමාදාන ශීලය ප්‍රධානව ඇති විනයෙහි කොටසකි.

විනයෙහි ඇති සමාදානයන් ගැන විස්තර කරනුයේ බන්ධකවලය. බන්ධකයන්ගෙන් සුදුසු ක්‍රියාවන් යෙදවීමක් සිදුකර ඇත. මෙලෙස හික්කු හික්කුණින් වෙත බුදුන්වහන්සේ අනුදූත වදාළ විනය නීතිරීතිවලින් ප්‍රතීයමාන මානව සම්පත් කළමනාකරණ සංකල්ප වර්තමාන සංවිධාන කළමනාකරණය සඳහා යොදාගත හැකි ද යන්න සොයා බැලීමක් සිදුකර නොමැත. මෙම ලිපියෙහි ප්‍රධාන පරමාර්ථය වනුයේ බන්ධක විනයෙහි ප්‍රතීයමාන මානව සම්පත් කළමනාකරණ මූලධර්ම අනාවරණය කර ගැනීම වේ.

ක්‍රමවේදය

බන්ධක විනය පදනම් කරගෙන සිදුකරන මෙම අධ්‍යයනයේ ප්‍රධාන ක්‍රමවේදය වනුයේ අන්තර්ගත විශ්ලේෂණය (Content Analysis) වේ. ඒ අනුව හේන්පිටගෙදර ඤාණසීහ හිමි සහ හේන්පිටගෙදර ඤාණාචාර්ය හිමිවරුන් විසින් 1966 වර්ෂයේ දී ප්‍රකාශ කරන ලද බන්ධක විනය නැමති ග්‍රන්ථය මෙම අධ්‍යයනය සඳහා භාවිත කරනු ලැබේ.

අනාවරණයන්

බන්ධක විනය අන්තර්ගත විශ්ලේෂණය කිරීමට අනුව අනාවරණය කරගනු ලැබූ කරුණු පහත සඳහන් ආකාරයට දැක්විය හැකිය.

¹ මහාචාර්ය, මානව සම්පත් කළමනාකරණ අධ්‍යයනාංශය, ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර විශ්වවිද්‍යාලය gimhana@sjp.ac.lk

² මානව සම්පත් කළමනාකරණ අධ්‍යයනාංශය, ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර විශ්වවිද්‍යාලය, Chanakapiyasena70@gmail.com

	බන්ධක විනය	මානව සම්පත් කළමනාකරණ සංකල්ප
1	පැවිද්ද සඳහා වයස් සීමාව දැක්වීම. පළමුව අවුරුදු පහළොව ලෙසට ද පසුව කවුඩෙකු එලවා දැමීමට හැකි වයස් සීමාව තීරණය කිරීම	රැකියාවක් සඳහා පුද්ගලයකු බඳවා ගැනීමේ දී වයස් සීමාවක් පවතින අතර එම වයස් සීමාවට අඩු අය රැකියා සඳහා බඳවා නොගත යුතුය යන නියමය
2	පැවිද්ද ලබා නොදෙන පුද්ගලයන් දක්වා තිබීම. උදාහරණ ලෙසට කුෂ්ට, ගෙඩි, වණ ආදිය ඇති අයට පැවිද්ද ලබා නොදීම.	රැකියාවක් සඳහා බඳවා ගැනීමේ දී පුද්ගල ගුණාංග සහ ගති ලක්ෂණ සොයාබැලීම
3	පළමුව බුදුන්වහන්සේ පැවිද්ද ලබාදුන් අතර පසුව එය අනෙකුත් භික්ෂූන්වහන්සේලාට පැවරීම	සංවිධාන ප්‍රධානියා මෙන්ම කළමනාකරුවන්ට බඳවා ගැනීමේ අයිතිය පැවරීම
4	අකීකරු සාමනේරවරුන් සඳහා දඬුවම් දීමට අවසර දී ඇත්තේ අංග පහක් සාමනේරවරුන් තුළ ඇති විටදීය	විනය නීති සහ රීති පැනවීම සහ දඬුවම් තීරණය කිරීම
5	සාමනේරවරුන්ගේ සිවුරු හැරවීමට අදාළ අංග දහයක් දක්වා ඇත	විනය නීති සහ රීති පැනවීම සහ දඬුවම් තීරණය කිරීම
6	සමහර අන්‍ය තීර්ථකයන් කලක් සසුනෙහි පැවිදිව සිට ස්වකීය උපාධ්‍යායවරුන් සමග වාද කොට නැවත තීර්ථකයන් වෙත ගොස් තවත් කලකට පසු නැවතත් ආපසු පැමිණ පැවිද්ද ඉල්ලීම නිසා ඔවුන්ට සාර මාසයක පරිවාසයක් සමාදන්වීමට අනුදාන වැදැරීම	නවක සේවකයන් සඳහා පරිවාස කාලයන් නියම කිරීම
7	එම සාර මාසය ඇතුළත ඔහු තුළ පැවතිය යුතු ප්‍රතිපත්ති දැක්වීම	පරිවාස කාලයේ දී රැකියා නියමයන් ඉදිරිපත් කිරීම
8	ගිනි පුදන ජවලයන්ට පරිවාසයක් නියමකර නොමැත	සෑමවිටම පරිවාසය අනිවාර්ය නොමැතිවීම.
9	ඉල්ලා සිටින තුරු උපසම්පදා නොකළ යුතුව	නියමිත උපස්වීම ඉල්ලා සිටිය යුතුවීම

10	උපසම්පදාවෙන් පසු පැවිද්දාගේ ස්වරූපය විස්තරකර දීම	උසස්වීමෙන් පසු පෙර නිලයට සාපේක්ෂව හැසිරීම වෙනස්වීමේ පරිචය
11	උපසම්පදාවේ දී දසවර්ගික සංඝයා සිටිය යුතු බව දැක්වීම	තෝරාගැනීමේදී සහ උසස්වීමේ පරීක්ෂණවලදී පරීක්ෂකයන් කිහිපදෙනෙකු සම්බන්ධවීම
12	පොහොය දිනයේ දී රැස්වීම පිණිස හිඤ්ඤාන්ත නියම කිරීම. රැස්වීම් වාර හතරකි	කණ්ඩායම් තීරණ ගැනීම
13	බෙහෙත් වර්ග සහ ඊට අවශ්‍ය උපකරණ බන්ධයෙහි දක්වා ඇත.	ආයතන තුළ ප්‍රථමාධාර පහසුකම් පවත්වාගෙන යාම
14	විවරනිදහන හෙවත් සිවුරු තැන්පත් කරන හිඤ්ඤාව සම්මත කිරීම සහ භාණ්ඩාගාර සම්මුතිය	ගබඩා කරණය සහ ගබඩා පාලක
15	සිවුරු බෙදීම පිළිබඳ ව්‍යවස්ථාව	උව්‍ය සැපයුම්/තොග කළමනාකරණය

ඉහත දැක්වූයේ බන්ධක විනයෙහි හඳුනාගත හැකි මානව සම්පත් කළමනාකරණ සංකල්ප කිහිපයකි. මීට අමතරව බන්ධක විනය විමර්ශනයේ දී පෙනී යන කරුණක් වනුයේ බුදුන්වහන්සේ විනය කඩ කිරීමක් සිදුවූ පසු විනය නීතිය පැනවීමට අනුදාන වැදැරීම වේ. විනය කඩකරනු ඇත යැයි සිතා විනය නීති පැනවීමක් සිදුකර නොමැති අතර විනය කඩ කිරීමෙන් පසු එහි ප්‍රතිවිපාක සියලු හිඤ්ඤාන් විසින් අවබෝධ කරගත් පසු විනය නීතිය පැනවීම සිදුකර ඇති බව පෙනෙන කරුණකි.

සාකච්ඡාව

බන්ධක විනයෙහි එන නීති බොහෝමයක් වර්තමාන සංවිධාන කළමනාකරණයෙහි ද දැකගත හැකි වේ. වර්තමාන සංවිධාන කළමනාකරණයෙහි මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ කරුණු විස්තර කිරීමේ දී විනය කළමනාකරණය පිළිබඳ බන්ධක විනය මූලිකාංග ඉදිරිපත් කිරීම සිදුකරනු ලබයි. සාමාන්‍යයෙන් සංවිධාන විනය කළමනාකරණයේ දී විනය වැළැක්වීමේ විනය සහ නිරවද්‍ය විනය ලෙසට වර්ග දෙකකි. වැළැක්වීමේ විනය යනු නීති උල්ලංඝනය කිරීමට පෙර පණවනු ලබන නීති වේ. බන්ධක විනයට අනුව වැළැක්වීමේ විනය

සිදු නොවේ. පළමුව විනය වරදක් ඇති වූ පසු ඒ සඳහා විනය නීතියක් පැනවීම සිදුවේ. ඉන්පසු එම නීතිය වැළැක්වීමේ විනය මූලධර්මයට අනුව අනෙකුත් භික්ෂූන් විසින් පිළිපැදීම සිදුවේ. විනය නීති තීරණය කිරීම එකවර සිදු නොකර වර්ධනය වන ආකාරයෙන් සිදුකිරීම බන්ධක විනයේ දී දැකිය හැකිය. එනම් පළමුව විනය වරදකට පණවනු ලබන විනය නීතිය දෙවනුව සංශෝධනය කිරීමට තරම් ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී වේ. මේ අනුව බන්ධක විනයේ නීති පැනවීම ප්‍රජාතන්ත්‍රික ස්වභාවයක් ගනු ලබන අතර නීති පැනවීමට පෙර භික්ෂු වර්ගයාවේ අභිතකර ප්‍රතිඵල සෑම භික්ෂුවකටම දැකීමට අවස්ථාව සලසා දී ඇති බව පෙනෙන කරුණකි. නිරවද්‍ය විනයේ දී දඬුවම් නියම කිරීමක් සිදුකර ඇති අතර බන්ධක විනයේ දී දඬුවම් නියම කිරීමට වඩා විනය නීති පැනවීමක් සිදුකර ඇති බව පෙනෙන කරුණකි.

ප්‍රමුඛ පද: බන්ධක විනය, මානව සම්පත් කළමනාකරණය, විනය කළමනාකරණය

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

ඤාණසිහ හිමි, හේන්පිටගෙදර සහ ඤාණාවාස හිමි, හේන්පිටගෙදර, (1966), බන්ධක විනය. කොළඹ: රත්න පොත් ප්‍රකාශකයෝ.
 මිපාත, එච්. එච්. ඩී. එන්. පී. (2009). සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය. කොළඹ: කර්තෘ.