

නිලධාරිවාදය මඟින් ආයතන ඵලදායිතාවයට ඇති වන බලපෑම (ශ්‍රී ලංකාවේ මිනින්දෝරු දෙපාර්තමේන්තුව ඇසුරෙන්)

බී.කේ.කේ. ගයාන්¹

1. හැඳින්වීම

නිලධාරිවාදය යන්න ප්‍රතිපත්තිමය හා තීරණ ගැනීමේ අයිතිය ශ්‍රම බෙදීම මත පදනම්ව ස්ථර මත ධුරාවලින් ලෙස බෙදුනු දැඩි විධාන හා නීති රාමු සහිත ආයතන සංවිධාන ක්‍රමයකි. නිලධාරිවාදය සංකල්පයක් ලෙස ශ්‍රීක වචන දෙකකින් විස්තර කරනු ලබන වී ඇත. එය "bureau" කාර්යාලය "kratos" පාලනය හෝ බලය යන අරුත දේ. ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් "bureaucracy" උක්ත පද දෙකේ එකතුවකි. නිලධාරිවාදය යන යෙදුම ඒ අනුව "කාර්යාලයේ බලය" හැඳින්වීමට භාවිතා කරයි (Wasim, 2011; Olajide, 2016 සහ Ibietani, 2016). නිලධාරිවාදයේ ප්‍රමුඛතම න්‍යායාචාර්යවරයා වන්නේ ජර්මන් ජාතික සමාජ විද්‍යාඥයෙකු වන මැක්ස් වෙබර් ය. නිලධාරි තත්ත්වය නිර්වචනය කරන ලක්ෂණ එය නීති විරෝධී බලතල මත පදනම් වූ වෙනත් සංවිධාන වලින් නියුණු ලෙස වෙනස් කරයි. නිලධාරිවාදයේ න්‍යාය ඉහළ නිලධාරියාට අවසාන අධිකාරිය ඇති ධුරාවලිමය විධාන දාමයක් සහිතයි. එක් එක් සේවකයා නිශ්චිත රැකියාවක් කරන විට ශ්‍රමය සුවිශේෂී බෙදීමක් වේ. පැහැදිලිව අර්ථ දක්වා ඇති සහ තේරුම් ගත් ගත් ආයතනික අරමුණු සමූහයක් සහිත වේ (Ali, 2009). සියලුම සේවකයන් පිළිපැදීමට එකඟ වන පැහැදිලිව ලියා ඇති විධිමත් නීති මාලාවක් සහිතයි. රැකියා ඵලදායිතාවය විනිශ්චය කරනු ලබන්නේ සේවකයාගේ ඵලදායිතාව නිලධාරිවාදය ආයතන ඵලදායිතාවට බලපෑම අධ්‍යයනයේ දී ඇසුරු කොටගත්, නිලධාරි ක්‍රමය ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ථාපිත වූයේ බටහිර අධිරාජ්‍යවාදයට නතු වීම සමගිනි. නිලධාරි ක්‍රමය සහිතව වර්ෂ 1800 අගෝස්තු 02 දින ආරම්භ කළ ප්‍රථම දෙපාර්තමේන්තුව මිනින්දෝරු දෙපාර්තමේන්තුවයි (Tambiah, 1953). ඒ අනුව නිලධාරි ක්‍රමයේ මූලාරම්භයේ සිට යුක්ත වූ ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය ආයතනයක් වන මිනින්දෝරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ක්‍රමවේදය වර්තමානය වන විටත් ආයතන ඵලදායිතාවයට බලපෑම විමසයි (SDOS, 2014). නිලධාරිවාදයේ කාර්යයන් හා ප්‍රායෝගික තත්වයන් ආයතන ඵලදායිතාවයට බලපාන අයුරු අධ්‍යයනය කරයි. සංකීර්ණ බහු විධ මට්ටමේ පරිපාලන ධුරාවලිය, දෙපාර්තමේන්තු විශේෂීකරණය, අධිකාරිය දැඩි ලෙස බෙදීම, සම්මත විධිමත් දැඩි නීති මාලාවන් හා මෙහෙයුම් ක්‍රියාපටිපාටි යන මූලික නිලධාරිවාදී ලක්ෂණ මත මිනින්දෝරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ඵලදායිතාවය වන ඉඩම් මැනීමේ කාර්යාලය නිවැරදිව සිදු වනවා ද යන්න අධ්‍යනය කිරීම සිදු කරයි.

¹ සමාජ සංඛ්‍යාන අධ්‍යයන අංශය, කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය
gbatuwangala1996@gmail.com

2. අධ්‍යයන ක්‍රමවේදය

මෙම අධ්‍යයනය ප්‍රාථමික දත්ත ඇසුරින් සිදු කරයි. නියැදුම් ක්‍රමය ලෙස සම්භාවිතා නියැදුම් ක්‍රමයේ ස්තෘත සසම්භාවී ක්‍රමය ඔස්සේ මිනින්දෝරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවකයන්ගෙන්, මිනින්දෝරුවරුන් සහ මැනුම් ක්ෂේත්‍ර සහයකයන්ගෙන් නියැදියක් ලබා ගෙන සිදු කරයි. ප්‍රමාණාත්මක දත්ත හා ගුණාත්මක දත්ත ඔස්සේ පර්යේෂණ සිදු කරයි. ද්විතියික ප්‍රභවයන් වන අන්තර්ජාල ලිපි, පොත්පත්, සඟරා හා පර්යේෂණ ලිපි යොදාගනියි. ඒ අනුව නිලධාරිවාදය ප්‍රමාණවත් සම්පත් හා ධාරිතාව, ඉහළ වැටුප් තල හා ඉහළ වැටුප් සහතික කිරීම, නව තාක්ෂණය හඳුන්වා දීම, පීඩාකාරී නීති රාමුව නොමැතිවීම යන අංශයන් ඔස්සේ ආයතනයේ ඵලදායිතාවය ලෙස අපේක්ෂා කරන සේවක ඵලදායිතාවයටද නිලධාරිවාදය ප්‍රතික්ෂේප විමක් එනම් සාමාන්‍යමක බලපෑමක් ආයතන ඵලදායිතාවයට මෙන්ම සේවක ඵලදායිතාවයට සිදුකරයි. සම්භාවිතා නියැදුම් ක්‍රමයේ ස්තෘත සසම්භාවී නියැදුම් ක්‍රමය භාවිතා කිරීම සිදු කරයි. දත්ත ලබා ගැනීමේ ගැනීමේ දී ප්‍රශ්නමාලා ක්‍රමය යොදා ගනියි. ප්‍රමාණාත්මක දත්ත හා ගුණාත්මක දත්ත යන දෙයාකාරයෙන්ම දත්ත අපේක්ෂා කරයි. මාතෘකාවට අදාළව සිදුකරන ලද පූර්ව පර්යේෂණ, ප්‍රකාශිත වාර ප්‍රකාශන සහ මිනින්දෝරු දෙපාර්තමේන්තු වෙබ් අඩවිය මගින් දත්ත ලබා ගැනීම සිදු කරයි.

3. දත්ත විශ්ලේෂණය

වගු අංක 1: KMO සහ Bartlett's පරීක්ෂාව

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.923
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1104.697
	df	28
	Sig.	.000

මූලාශ්‍රය: නියැදි සමීක්ෂණ දත්ත, 2022

සාධක විශ්ලේෂණයදී Kaiser-Meyer-Olkin පරීක්ෂාව සහ Bartlett's පරීක්ෂාව පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීමේදී මෙමගින් සාධක විශ්ලේෂණය සඳහා යොදා ගන්නා දත්තයන්හි වලංගුභාවය පරීක්ෂා කරයි. එහිදී KMO අගය මගින් නියැදියේ ප්‍රමාණවත් බවත් Bartlett's පරීක්ෂාව මගින් නියැදියේ sphericity පරීක්ෂා කරනු ලබයි. KMO අගය 0.5ට වඩා විශාල විය යුතු අතර Bartlett's අගයෙහි අගය 0.05ට වඩා අඩු අගයක් ගත යුතුය. සාධක විශ්ලේෂණයක් PCA සහිත විචල්‍ය 8 ක් මත සිදු කරන ලදී. Kaiser-Meyer-Olkin නියැදීමේ ප්‍රමාණවත් බව මැනීම මිනුම විශ්ලේෂණය සඳහා නියැදීමේ ප්‍රමාණවත් බව තහවුරු කර ඇත (KMO = 0.923 එය ප්‍රමාණවත් වේ) (Field ,2009). මෙම අධ්‍යයනයට අනුව KMO අගය 0.923 වන අතර අගය 0.05ට අඩු බැවින් මෙම සාධක විශ්ලේෂණය යෝග්‍ය පරීක්ෂාවක් වේ. බාර්ට්ලට්ගේ ගෝලාකාර පරීක්ෂණය 28.110 මූලික සංරචක

විශ්ලේෂණය df = 28 සඳහා අයිතම අතර සහසම්බන්ධතා ප්‍රමාණවත් තරම් විශාල බව පෙන්වා දුන්නේය.

වගු අංක 2: කයිවර්ග පරීක්ෂාව

	පරීක්ෂා කිරීමකට බඳුන් කරනු ලබන විචල්‍යයන්	R value	පියසන් කයි අගය	වෙසෙසියා මට්ටම (Sig)	H ₀ : කල්පිතය පිළිගැනීම හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම
1	ධුරාවලියක් මත පදනම් වීම හා ආයතන ඵලදායිතාවය අතර ස්වයන්තතාව පරීක්ෂා කිරීම.	.230	111.383	338	H ₀ : කල්පිතය පිළිගනී
2	නීතිරීති මත පාලනය වීම හා ආයතන ඵලදායිතාවය අතර ස්වයන්තතාව පරීක්ෂා කිරීම.	.280	6.454	552	H ₀ : කල්පිතය පිළිගනී
3	අඛණ්ඩ වෘත්තීමය පැවැත්ම හා ආයතන ඵලදායිතාවය අතර ස්වයන්තතාව පරීක්ෂා කිරීම.	.670	45.950	000	H ₀ : කල්පිතය ප්‍රතික්ෂේප වේ
4	නිලයන්ට යටත්ව කටයුතු කිරීම හා ආයතන ඵලදායිතාවය අතර ස්වයන්තතාව පරීක්ෂා කිරීම.	.292	4.325	305	H ₀ : කල්පිතය පිළිගනී
5	ප්‍රමාණවත් සම්පත් ධාරිතාවය හා සේවක ඵලදායිතාව අතර ස්වයන්තතාව පරීක්ෂා කිරීම.	.284	5.454	256	H ₀ : කල්පිතය පිළිගනී
6	නව තාක්ෂණය හඳුන්වා දීම හා සේවක ඵලදායිතාව අතර ස්වයන්තතාව පරීක්ෂා කිරීම.	.230	5.398	423	H ₀ : කල්පිතය පිළිගනී
7	ප්‍රමාණවත් වැටුප් තල සහතික කිරීම, සේවක සුභසාධනය අවස්ථා සලසාදීම හා සේවක ඵලදායිතාව අතර ස්වයන්තතාව පරීක්ෂා කිරීම.	.220	8.454	341	H ₀ : කල්පිතය පිළිගනී

8	සේවක නිර්මාණශීලීත්වය සහ ස්වකැමැත්තට අවස්ථාව සලසා දීම හා සේවක ඵලදායීතාව අතර ස්වායත්තතාව පරීක්ෂා කිරීම.	.249	6.454	365	H ₀ : කල්පිතය පිළිගනී
---	---	------	-------	-----	----------------------------------

මූලාශ්‍රය: නියැදි සමීක්ෂණ දත්ත, 2022

පරීක්ෂා කිරීමේදී ධුරාවලියක් මත පදනම් වීම නීතිරීති මත පාලනය වීම හා ආයතන ඵලදායීතාවය අතර ස්වායත්තතාව පරීක්ෂා කිරීමේදී එම විචල්‍ය අතර සම්බන්ධයක් නොපවතින බව පෙන්වනු ලබන අතර. අධ්‍යයන වෘත්තීමය පැවැත්ම හා ආයතන ඵලදායීතාවය අතර ස්වායත්තතාව පරීක්ෂා කිරීමේදී එම විචල්‍ය අතර සම්බන්ධයක් පවතින බව පෙන්වනු ලබන අතර. නිලයන්ට යටත්ව කටයුතු කිරීම හා ආයතන ඵලදායීතාවය අතර ස්වායත්තතාව පරීක්ෂා කිරීමේදී එම විචල්‍ය අතර සම්බන්ධයක් නොපවතින බව පෙන්වනු ලබන අතර. ප්‍රමාණවත් සම්පත් ධාරිතාවය නව තාක්ෂණය හඳුන්වාදීම හා සේවක ඵලදායීතාව, සේවක සුභසාධනය අවස්ථා සලසාදීම හා සේවක නිර්මාණශීලීත්වය සහ ස්වකැමැත්තට අවස්ථාව සලසාදීම හා සේවක ඵලදායීතාව අතර ස්වායත්තතාව පරීක්ෂා කිරීමේදී එම විචල්‍ය අතර සම්බන්ධයක් නොපවතින බව පෙන්වනු ලබන අතර.

4. සමාලෝචනය

නිලධාරිවාදය ප්‍රමාණවත් සම්පත් හා ධාරිතාව, ඉහළ වැටුප් තල හා ඉහළ ඉහළ වැටුප් සහතික කිරීම, නව තාක්ෂණය හඳුන්වා දීම, පීඩාකාරී නීති රාමුව නොමැතිවීම යන අංශයන් ඔස්සේ ආයතනයේ ඵලදායීතාවය ලෙස අපේක්ෂා කරන සේවක ඵලදායීතාවයටද නිලධාරිවාදය ප්‍රතික්ෂේප වීමක් එනම් සෘණාත්මක බලපෑම සම්බන්ධයක් ආයතන ඵලදායීතාවයට මෙන්ම සේවක ඵලදායීතාවයට සිදුකරයි. නිලධාරිවාදය මගින් ආයතන ඵලදායීතාවයට වන බලපෑම අධ්‍යයනය මගින් අවධානය යොමු කරන ලදී. මිනින්දෝරු දෙපාර්තමේන්තුව අසුරින් සිදුකරන ලද මෙම අධ්‍යයනය ප්‍රධාන කොටස් දෙකක් අරමුණු කරගෙන සිදුකරන ලද අතර නිලධාරිවාදය මගින් ආයතන ඵලදායීතාවයට වන බලපෑම අධ්‍යයනය කිරීමත්, නිලධාරිවාදය මගින් සේවක ඵලදායීතාවයට වන බලපෑම අධ්‍යයනයත් සිදු කරන ලදී. ඒ අනුව නිලධාරිවාදය මගින් ආයතන ඵලදායීතාවයටද සේවක ඵලදායීතාවයටද බලපෑමක් සිදුවේ. මිනින්දෝරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ආයතන ඵලදායීතාවය වන ඉඩම් මැනීම් කාර්ය සඳහා මාසික ඵලදායීතා වැඩ ප්‍රමාණය එක් සේවකයෙකු ඉඩම් මැනීම් කටයුතු 5කට සම්බන්ධ වීමය. මෙම ඵලදායීතාවයට නිලධාරිවාදය මගින් සිදුවන බලපෑම නිලධාරිවාදි මූලික විචල්‍ය 8 ක් යටතේදී විමසා බැලීම සිදු කරන ලදී. අධ්‍යයනයේ විචල්‍යන් සමග ආයතන ඵලදායීතාව මත යැපීමක් පෙන්වනු නොකරන විචල්‍යයන් සේවක ඵලදායීතාව සමඟ ඉහළ හෝ මධ්‍යස්ථ යැපීමකින් යුක්ත විය. ඒ හා සමානව, පර්යේෂණ අධ්‍යයනය මගින් විචල්‍යයන් කෙරෙහි විශ්වාසනීයතා අධ්‍යයනය මගින් අවධාරණය කර

ඇත. විවෘත ආයතන ඵලදායිතාවයට මෙන්ම සේවක ඵලදායිතාවයටද සාමාන්‍යමය බලපෑමක් සිදුකරන බව අධ්‍යනය තුළින් දක්නට ලැබිණි.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

- Ali, F. (2009). *Bureaucracy and Administration*. CRC Press Taylor & Francis Group 6000 Broken Sound Parkway NW, Suite 300 Boca Raton, FL 33487-2742, 652. Retrieved on 23rd December, 2022, From <https://doi.org/10.1201/NOE0824723699>
- Bakir, C., & Gunduz, K. A. (2017). When, why and how institutional change takes place: A systematic review and a future research agenda on the importance of policy entrepreneurship in macroeconomic bureaucracies. *Policy and Society*, 36(4), 479–503. Retrieved on 13th December, 2022, From <https://doi.org/10.1080/14494035.2017.1369676>
- Bureaucracy and Administration / Ali Farazmand / Taylor & Francis Group. (n.d.). Retrieved on 09th October, 2021, from <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.1201/NOE0824723699/bureaucracy-administration-ali-farazmand>
- Cochrane, G. (2018). *Max Weber's Vision for Bureaucracy*. Springer International Publishing. Retrieved on 19th October, 2021, from <https://doi.org/10.1007/978-3-319-62289-7>
- Drechsler, W. (2020). Good Bureaucracy: Max Weber and Public Administration Today. *Max Weber Studies*, 20(2), 219–224.
- Denhardt, R. B. (1993). The pursuit of significance: strategies for managerial success in public organizations. Belmont, CA: Wadsworth.
- Derek, C. J. (1987). The Productivity Effects of Worker Directors and Financial Participation by Employees in the Firm: The case of British Retail Cooperatives. *Industrial and Labour Relation Review*, 41(1), 79 – 92.
- Embuldeniya, A. (2015). *Impact of Apparel Industry on the Economy of Sri Lanka*. Retrieved on 29th October, 2021, from <http://repository.kln.ac.lk/handle/123456789/10625>
- Freeman, R. (2008). Labour productivity indicators. Organization for economic cooperation & development
- Feeney, M. K., & DeHart-Davis, L. (2009). Bureaucracy and Public Employee Behavior: A Case of Local Government. *Review of Public*

Personnel Administration, 29(4), 311–326. Retrieved on 09th December, 2021, from <https://doi.org/10.1177/0734371X09333201>

Max, W. (2013, October). *Economy and Society* (Volume 1, Guenther Roth (Editor), Claus Wittich (Editor), First Edition). University of California Press.

Olajide, O., & Ibietan, O. (2016). *Public bureaucracy and service delivery in Nigeria: The neo-Weberian explanation*. *The Public Administration and Social Policies Review*, 2(17), 5–18.

Tambiah, S. J. (1955). *Ethnic Representation in Ceylon High Service: 1870–1946*. *Universiof Ceylon Review*, 8(3), 11–134., V. C. B. (1983). *The Public Personnel System in Sri Lanka*.

SDOS (2014). Survey Department of Srilanka, www.survey.gov.lk. (2014). Survey Department of Sri Lanka. Retrieved on 09th November, 2021, from www.Survey.Gov.Lk. <https://www.survey.gov.lk/sdweb/home.php?l=h#>