ජනසෙත සලසනු මැන මෙලෙසින්

ගොවියාට සමීප විය යුතු ආකල්ප

පර්යේෂණ හා පුහුණු කිරීමේ නිලධාරි

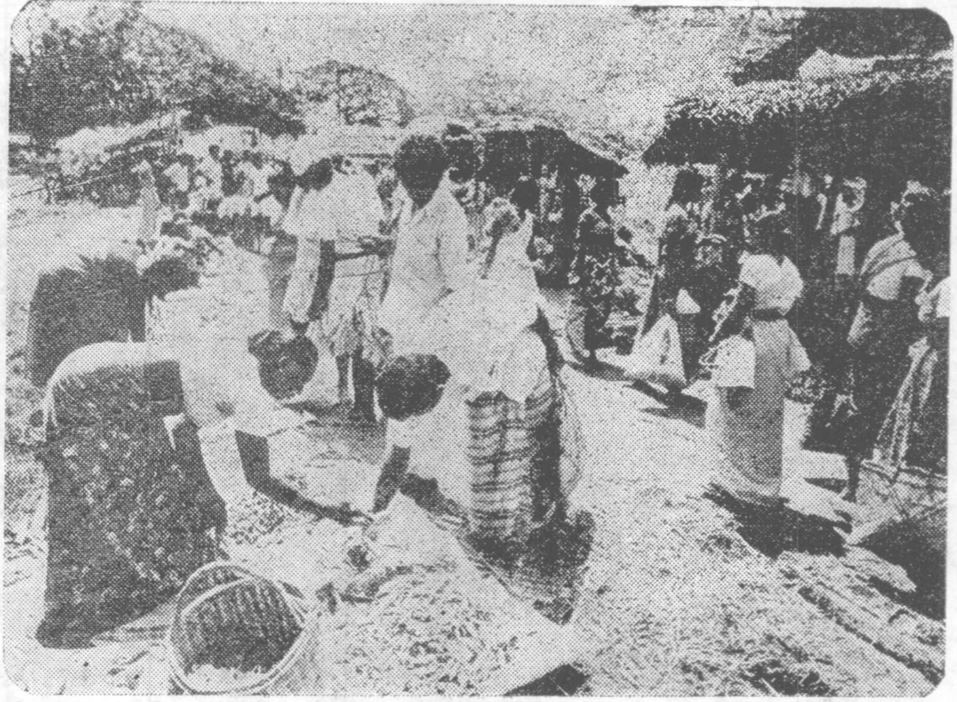
රංජිත් කුමාරසිරි පතිරණ විසිනි.

දියුණු වෙමින් පවතින රටක් වශයෙන් හැඳින්විය හැකි ශ්‍රී ලංකාවේ කෘෂිකාර්මික සංවර්ධනයේ ඉදිරි පියවරක සිටින ප්‍රධානතම යෝජනා ක්‍රමයක් වශයෙන් මහ වැලි සංවර්ධන ව්‍යාපාරය හැඳින්විය හැක. ''කෘෂිකාර්මික සංවර්ධනය'' මූලික පසුබිමක තබාගෙන සිදුකරන මෙම දැවැන්ත ව්‍යාපාරයේ කාර්ය භාරයන් සංවිධිතව යෙදවීම පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීමේදී එය ප්‍රධාන ක්‍රියාමාර්ගයන් දෙකක් යටතේ සාකච්ඡාවට ලක් වේ. එනම් භෞතික හා අභෞතික ක්‍රියාදමයයි. භෞතික ක්‍රියාදමය යටතේ සිදුවන මූලික කාර්යන් වශයෙන් නව ජනාවාසකරණය, නව තාක්ෂණය යෙදවීම, වාරිමාර්ග හා මහාමාර්ග ඉදිකිරීම, නාගරීකරණය වැනි ක්ෂේත්‍රයන් දැක්විය හැක. අභෞතික සංවර්ධන ක්‍රියාදමය යනු ජනාවාසිකයන්ගේ ප්‍රජා සංවර්ධනය වෙත නැඹුරු වීමයි. මේ යටතට සෞඛ්‍ය, ක්‍රීඩා හා විනෝද කටයුතු අධ්‍යාපනය හා අධ්‍යාත්මික සංවර්ධනය වැනි ක්ෂේත්‍රයන් වැදගත් වේ.

ලංකාවේ දැනට ක්‍රියාත්මක වන විශාලතම ජනාවාසකරණය සිදුවන ව්‍යාපාරය වශයෙන් හැඳින්විය හැකි මහවැලි යෝජනා ක්‍රමය තුළ සිදුවන ඉහතින් සඳහන් කළ භෞතික හා අභෞතික ක්‍රියාදමයන් වෙත නෙත් යොමුකිරීමේදී එම කටයුතු සංවිධිතව හා ක්‍රමවත්ව කිරීම උදෙසා පත්වී ඇති නිලධාරි මඬුල්ල වෙත අවධානය යොමු කිරීම හා ඔවුන්ගේ සේවා අගය කළ යුතු අවස්ථාවක පවතී. මෙම යෝජනා ක්‍රමය තුළ ජනපදිකයන්ගේ ජීවිතයේ සියළුම අංගයන් වෙත අඩුවැඩි තරමින් කිසියම් බලපෑමක් කිරීමට සමත් මෙම නිලධාරීන්ගේ ආකල්ප රටාව තව දුරටත් සකස් විය යුතු ආකාරය පිළිබඳව සමාජ විද්‍යාත්මක නැඹුරුවක සිට කරුණු සාකච්ඡා කිරීම මෙම ලිපියේ පරමාර්ථයයි.

> ඇත්තෙන්ම බොහෝ දෙනාගේ අදහස ''නිලධාරිවාදය'' හෝ ''නිලධාරි පාලනය'' යන ක්‍රියාමාර්ගයන් බටහිරින් පැමිණි ඒවා බවයි. නමුත් එය සම්පූර්ණ සත්‍යයක් නොවේ. විශේෂයෙන් පෙරදිග ශිෂ්ඨාචාරයන් පැවැති බොහෝ සමාජවල තමන්ගේ කෘෂිකාර්මික රටාවේ ක්‍රමවත් බව ආරක්ෂා කර ගනිමින් ඒ ඒ සමාජයන් බලාපොරොත්තුවූ මනෝරථයන් සාක්ෂාත් කර ගැනීම උදෙසා සංවිධානයවූ නිලධාරී පාලනයක් පැවති බව පෙනේ. ජලජ සමාජයක් වශයෙන් හැඳින්විය හැකි පුරාණ ලංකාවේ වාරිමාර්ග පාලනය කිරීමට, ඒවා ආරක්ෂා කිරීමට ක්‍රමවත්ව සකස්වූ නිලධාරි පාලනයක් පැවති බවට ඉතිහාසය දෙස් දෙන අතරම වැඩ වසම් ක්‍රමය ලංකාව තුළින් ඉවත්වන තුරුම එම නිලධාරි පාලනයේ ක්‍රමවත් බව ආරක්ෂාවූ බව පෙනේ.

එම නිලධාරි ක්‍රමය බොහෝ විට එක් පිරිසක් විසින් තවත් පිරිසක් වෙත බලකිරීම තුළින් යම් යම් නීති ක්‍රියාත්මක කරන තත්වයට වඩා සේවය ලබා දෙන්නා හා සේවය ලබන්නා අතර හැඟීම්බර සම්බන්ධතාවය ආරක්ෂාකරමින් එම රාජකාරි සිදුවූ බව පෙනේ. උදහරණ වශයෙන් පැරණි වෙල්විදානේ ක්‍රමය දැක්විය හැකිය. ගම තුළ නායකයෙකු වශයෙන් මෙන්ම ප්‍රබුද්ධයෙකු වශයෙන් හැඳින්වූ පුද්ගලයා එම තනතුරට ගොවීන්ගේ අනුදැනුම යටතේ පත්වූ අතර ඔහු කිසිකලකත් ගොවීන්ගේ පීඩකයකු වශයෙන් කටයුතු කළ බවක් නොපෙනේ.



පාලනයේ යුතුකමක්: මෙබඳු යේ වා තවත් දියුණු කළ යුතුයි

එහෙත් අවාසනාවකට මෙන් කාලයක් බටහිර අධිරාජ්‍යවාදයට ගොදුරුවී තිබීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් අපේ රටේ එම නිලධාරි ක්‍රමයේ දැඩි වෙනස්කම් ඇතිවිය. මුල් අවස්ථාවේදී අපේ රටේ අධ්‍යාපන ක්‍රමය සකස්වූ පිළිවෙලට හාත්පසින්ම වෙනස් ක්‍රමයක් යටතේ යටත් විජිත පාලනය තුළින් අධ්‍යාපන ක්‍රමය සකස් වීමට පටන් ගති. බටහිර අධ්‍යාපන ක්‍රමය තුළින් හික්මීමක් ලැබූ බටහිර සංස්කෘතියේ චරියාධර්ම, අගනාකම් සිරිත් විරිත් ආත්මීකරණය කරගත් එම පිරිස කිසිකලකත් දේශීයත්වය වෙත නැඹුරුවීමක් සිදුනොවූ අතර මේ නිසා නිලධාරිවාදයේ අති දුෂ්කර ප්‍රතිඵල ක්‍රමයෙන් අපරට තුළටද එබී බලන්නට විය.

එහෙත් ලංකාවට නිදහස ලැබීමේ ක්‍රියා පිළිවෙතත්, වරින්වර ලංකාව තුළ බිහිවූ ප්‍රබුද්ධ දේශපාලඥයින්ගේ හා මානව හිතවාදීන්ගේ උද්ඝෝෂණත් සමඟම ලංකාවේ පැවැති සුදුකරපටි නිලධාරි වාදය ක්‍රමයෙන් දේශීයත්වයට ගැලපෙන අයුරින් හැඩගැසෙන්නට හෝ එසේ නොවන්නේ නම් අකමැත්තෙන් හෝ ඉන් ඉවත්වීම යන විකල්පයන් දෙකින් එකක් තෝරා ගැනීමට සිදුවීය. යටත් විජිත තත්වයෙන් නිදහස ලබා අප අවුරුදු 35 කට ආසන්න කාලයක් ගෙවා ඇතත් බටහිර අධ්‍යාපන ක්‍රමය තුළින් හික්මීමක් ලද නිලධාරී පංතිය තවත් බොහෝ අංශයන් වෙතින් දේශීයත්වයට ගැලපිය යුතු බව අනිවාර්ය කරුණකි. බටහිර අධ්‍යාපන ක්‍රමයෙන් අප මිදී දේශීයත්වයට ගැලපෙන අයුරින් අද එය සකස් වෙමින් පැවතියද එම අධ්‍යාපන ක්‍රමයෙන් හික්මීමක් ලද පුරෝගාමීන්ගේ ආකල්ප රටාවේ නෂ්ඨාවශේෂයන් විද්‍යමාන වනු දැකගත හැක. කිසියම් ක්‍රමයකට කාලයක් තිස්සේ සිට හැඩ ගැසුනු පිරිසක් තවත් ක්‍රමයක් වෙත නැඹුරුවීමේදී මෙය අනිවාර්ය ලක්ෂණයක් බව මහවැලි ව්‍යාපෘතියේ නිලධාරි පාලනය දෙස බලන තෙකුට පෙනේ.

මහවැලි ව්‍යාපෘතියේ බොහෝ නිලධාරිහු කෙලින්ම ගොවියන් සමඟ සම්බන්ධතා පවත්වන්නෝ වෙති. එහෙත් ඉන් බොහෝ පිරිසක් තවමත් ගොවීන්ගේ සංස්කෘතික පසුබිම, සංස්කෘතික ප්‍රතිමාන හා වටිනාකම් පද්ධතිය හා සිරිත් විරිත් ගැන අවධානය යොමු නොකරන්නෝ වෙති. විශේෂයෙන් ගොවියාට කාලය පිළිබඳව ප්‍රශ්නයක් නැත. තමන්ට උරුම වූ සංස්කෘතික පසුබිම තුළ එක්තරා ආකාරයකට තද බදයකින් ජීවත් වන ඔහුට වෙනස්වීම පිළිබඳව ඇත්තේ ඉතා අඩු උනන්දුවකි. මේ තත්වයන් ගැන නිරතුරුවම අව

නිලධාරි ගොවි අත්වැලක් අවශ්‍යයි: නිල දරුවන් කුඹුරට බැස්ස අවස්ථාවක්

බෝධයක් නොමැති නිලධාරියා එක් අතකින් ගොවියා ඉදිරියේ ආගන්තුකයෙකු වශයෙන් කටයුතු කරන අතර නිරන්තරවම ගොවියාගේ ද්වේෂයට ලක්වීමද සිදුවේ. මහවැලි ව්‍යාපෘතියේ බොහෝ නිලධාරීන් ගොවීන්ගේ දෝෂාරෝපනයට ලක්වන ප්‍රධානතම අවස්ථාව නම් ගොවීන්ගේ විවිධ කටයුතුවලදී ඔවුන් නිලධාරීන්ගේ කාර්යාලවල රස්තියාදු වීම යන තත්වය පදනම් කරගෙන සිදුවන බව පෙනේ. ඉතාම පහසුවෙන් ගොවීන්ට විසඳා දිය හැකි ප්‍රශ්නයක් වෙනුවෙන් දින ගණනක් කාර්යාලවල තමන්ගේ කාලය ශෙවා දමන ගොවියා එක් පැත්තකින් නිලධාරියා ඉදිරියේ පීඩකයකු වශයෙන් පැගීමට ලක්වන අතර අනික් පැත්තෙන් තමන්ගේ කෘෂිකාර්මික කටයුතු අතපසු කර ගනු පෙනේ. විශේෂයෙන් මහවැලි ගොවියාගේ කාලය ඉතා වැදගත් සාධකයකි. සම්ප්‍රදායානුගත ගමක මෙන් පවුලේ සම්පූර්ණ ශ්‍රමය හෝ තම අසල්වැසියන්ගේ ඥතීන්ගේ ශ්‍රමය තම කෘෂි කටයුතු කෙරෙහි යෙදවීමට නොහැකි මහවැලි ගොවියා මේ නිසා නිලධාරීන් නිරතුරුවම විවේචනය කිරීමේ යෙදී සිටී.

මහවැලි ගොවියා නූගත් අයකු වශයෙන් නිලධාරියා සැලකීමද ගොවියා හා නිලධාරියා අතර පැහැදිලි විවරයක් පෙන්නුම් කරන තවත් අවස්ථාවකි. කෘෂි ක්ෂේත්‍රයේ කටයුතු කළයුතු විද්‍යාත්මක පදනම පිළිබඳව ඔහුට අවබෝධයක් නැත. සම්ප්‍රදායානුගත තාක්ෂණය යෙද වීමට මැලිකමක් දැක්වීමට හේතුව ඔහු නූගත් අයකු වීම නිසාය යන වැරදි පූර්ව නිගමනයකට එළඹී සිටින නිලධාරියා නිරන්තරයෙන් ගොවියා දෙස බලන්නේ උපහාසාත්මක ස්වරූපයෙනි. නමුත් කෘෂි උපදේශක මට්ටමින් කටයුතු කරන බොහෝ නිලධාරීන්ට ගොවීන්ගෙන් උගත හැකි පාඩම් බොහෝ බව නිරීක්ෂණය තුළින් හෙළිවූ අතර නිලධාරීන් දක්වන ආකාරයේ නූගතකු වශයෙන් ගොවියා හැඳින්වීම අසාධාරණයකි.

නිලධාරීන්ගේ කාර්යභාරයන් පිළිබඳව ගොවියා වැඩි තක්සේරුවක යෙදී සිටීමත් ඒ නිසාම අනවශ්‍ය භය, පක්ෂපාතී ගෞරව කිරීමක් ඔහු වෙත පුද කිරීමත් නිලධාරීන්ගේ ආකල්ප වෙනස් කිරීමට අපහසු සාධකයක් වශයෙන් පෙනී සිටී. නිලධාරියා විසින් තමන්ට කරන සේවය ඔහු විසින් කළයුතු සේවයක් වශයෙන් ගොවියා නොසැලකීම නිසා එක් පැත්තකින් ඔහු අල්ලස් හා දූෂණවලට නිරන්තරයෙන්ම යොමු වෙයි. මීට අමතරව අනුග්‍රාහක, අනුගාමික සම්බන්ධතාව මේ තුළින් ගොඩනැඟෙන්නට පටන් ගන්නා අතර මේ තත්ත්වය නිසා තමන්ට ආර්ථික වාසියක් ලැබීමේ පරමාර්ථයෙන් නිලධාරියා එක් පිරිසක් වෙත වැඩි සැලකිලි දැක්වීම බොහෝ විට ප්‍රකට කරුණක් වේ.