

**ගැටුම් නිවැරදි කිරීම හා නිරාකරණය සඳහා
 උපායක් ලෙස කණ්ඩායම් සහ
 සංවිධානාත්මක සංවර්ධනය**

ෆ්‍රීඩ්‍රිච් ග්ලැන්ඩ් සහ රුඩ් බාල්ෆ්‍රිච් (Friedrich Glasl and Rudi Baltesch)

www.berghof-handbook.net

1. හැඳින්වීම	290
2. කණ්ඩායම් ගැටුම් විභවයන් ලෙස	291
3. කණ්ඩායම් මුහුණපත්වලට මධ්‍යම සහ ගැටුම් විභවයන් ලෙස	292
සේවල කණ්ඩායම් සාමාජිකයා ගැටුම් විභවයන් ලෙස	292
අන්තර්ගතය හෙවත් ගැටුම මධ්‍යම ගැටුම් විභවයන් ලෙස	294
අන්තර් - මුහුණපත් සහ මනෝ සාමාජික මධ්‍යම ගැටුම් විභවයන් ලෙස	294
මුහුණපත්/ ප්‍රතිවේද මධ්‍යම සහ රහිත ගැටුම් විභවයන්	296
විකිර සම්බන්ධතා ගැටුම් විභවයන් ලෙස	301
4. කණ්ඩායම් සංවර්ධන අදියර ලෙස	303
සංවිධානය සහ සැලසුම් - සෙවීම සහ සමානමය	304
නියමනය (norming) - නිමැවීමේ පිහි සම්පාදනය	307
ප්‍රතිසංවිධානය (reforming) - ස්වයං ප්‍රතිසංවර්ධනය සහ වෙනස්වීමේ හැකියාව	308
5. කණ්ඩායම් සංවර්ධනය සහ ගැටුම් නිරාකරණය	313
සේවල කණ්ඩායම් සාමාජික මධ්‍යම	314
අන්තර්ගතය/ප්‍රතිවේද මධ්‍යම / ගැටුම මධ්‍යම	316
අන්තර් මුහුණපත් මධ්‍යම - මනෝ සාමාජික මධ්‍යම	316
මුහුණපත් - ප්‍රතිවේද මධ්‍යම	318
විකිර සම්බන්ධතා මධ්‍යම	318
නිරාකරණ සම්බන්ධතා	318
6. නියමනය හා විවෘත ගැටුම	319
7. ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ හා වැඩිදුර විකෘතීන්	320

ගැටුම් නිවාරණය හා නිරාකරණය සඳහා උපායක් ලෙස කණ්ඩායම් සහ සංවිධානාත්මක සංවර්ධනය

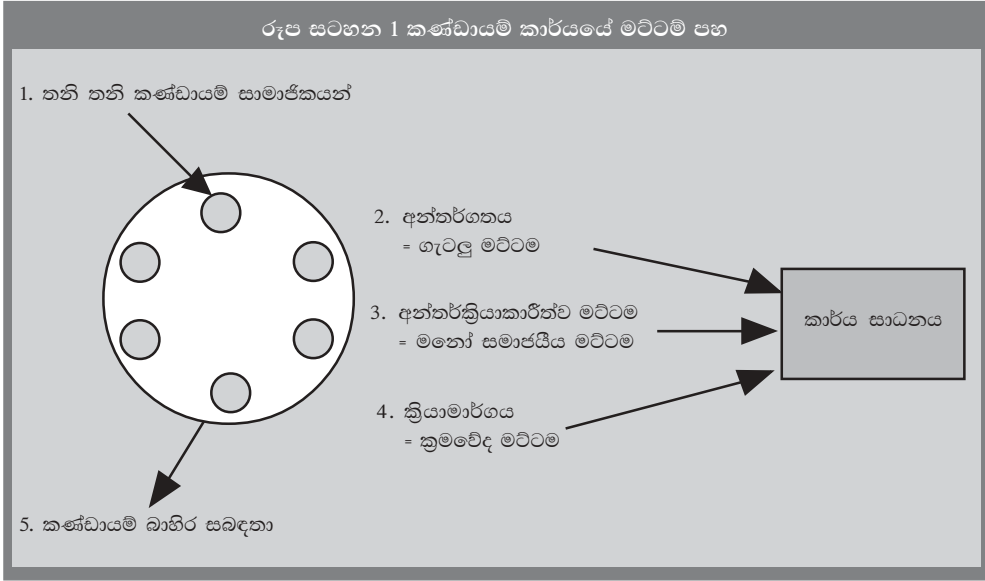
ෆ්‍රෙඩ්රිච් ග්ලැස්ල සහ රුඩි බෝල්රිච් (Friedrich Glasl and Rudi Ballreich)

1. හැඳින්වීම

ගැටුම් නිරාකරණය, සාමය ගොඩනැංවීම සහ ගැටුම් සමථය ආදී ක්ෂේත්‍රයන්හි කටයුතු කරන බොහෝ වෘත්තීය තෙවන පාර්ශ්වයන් ක්‍රියාකරන්නේ එක්තරා ආකාරයක සංවිධානාත්මක සන්දර්භයක සහ මහා පරිමාණ සංවිධානයක කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් ලෙස ය. මේ හේතුවෙන්, ක්ෂේත්‍රයේ ඔවුන්ගේ ක්‍රියාකාරකම්වලට බාධා ඇති කළ හැකි, ආතතීන්ට සහ ගැටුම්වලට ඔවුහු නිරතුරුවම ලක් වෙති.

1984 දී ග්ලැස්ල (Glasl 1984) නෙදර්ලන්තයේ සිදු කළ නියෝජිත සමීක්ෂණයකදී රට පුරා සිටින සමාජ සේවකයන්ගෙන් ඔවුන්ගේ සංවිධානමය පරිසරය තුළ ඇති ගැටුම් පිළිබඳව ප්‍රශ්න කරන ලදී. එහි ප්‍රතිඵලවලින් පෙන්නුම් කරන ලද්දේ නිරතුරුවම සේවාදායකයන්ගේ ‘උණුසුම’ ගැටුම් (විවෘතව සහ ඉතා සංවේදී ලෙස) විසඳන පුද්ගලයන්, ඔවුන්ගේම සංවිධාන තුළ පවතින (සැගවුණ) සීතල ගැටුම්වලින් පෙළෙන අතර, සාමාන්‍යයෙන් එම ගැටුම් හා වෘත්තීමය ආකාරයෙන් ගනුදෙනු කිරීමට අසමත් වී ඇති බවයි. ඒ වෙනුවට එය වික්ෂේපණය හෝ එය තවදුරටත් ඇදී යාමට ඉඩ හැරීම සිදුවන අතර ගැටුම් ක්ෂේත්‍රයේ සේවාදායක සම්බන්ධ කටයුතුවල දී විනාශකාරී විහිදීමක් ඇත. මෙහි සමහර අවස්ථාවලදී මෙම තත්ත්වය මත ඇතිවන ආතතිය, ප්‍රශ්න පුපුරායාමක් මෙම ක්ෂේත්‍රයේ රැකියාව අතහැර යාමකට තුඩු දිය හැකිය. ප්‍රධාන ගැටුම් පාර්ශ්වකරුවෝ ද මේ හා සමාන ආතතිවලට මුහුණ දෙති.

මේ හේතුව නිසා කණ්ඩායම් හා සංවිධාන තුළ සිදුවිය හැකි ගැටුම් පිළිබඳව මනා අවබෝධයක් තිබීම අත්‍යවශ්‍ය කරුණකි. මෙම පරිච්ඡේදයේ දී නිතරම නිරීක්ෂණය කළ ගැටුම් ඇතිවිය හැකි මූලයන් අප විසින් ගෙන හැර දක්වනු ලබන අතර, ඉන් පසුව ගැටුම් ව්‍යාවර්තනය සහ නිරාකරණය සඳහා භාවිත කළ හැකි මාර්ග කිහිපයක් යෝජනා කෙරේ. අවසානයේ, අඩුම තරමින් ගැටුම් ඇවිලයන පළමුවන මට්ටම් තුනේ දී, (Glasl 1999, 83 ff) බලපෑමට ලක් වූ පාර්ශ්වයන්ට සාමාන්‍ය ගැටුම් නිරාකරණ කටයුතු හොඳින් සාර්ථකව කරගැනීම භාරගත හැකිය. තම අභ්‍යන්තර ගැටුම් නිරාකරණය කරගැනීම සඳහා ගැටුම් විශේෂඥයන්ගෙන් බාහිර වෘත්තීයමය සහාය ලබාගැනීමට සංවිධානවලට අවශ්‍ය වන්නේ ඉන්පසුව පමණි (Glasl 1999, 118ff).



2. කණ්ඩායම් ගැටුම් විභවයක් ලෙස

කණ්ඩායම්, සාමූහික සහයෝගීතාවය අපේක්ෂා කරන, කාර්යයක් සපුරාලීමේ වගකීම සහිත, කාර්යය ඉටු කරන සමූහ ලෙස අර්ථ නිරූපණය කළ හැකියි. මෙය හුදෙක් සමාජ සහ අනෙකුත් සම්බන්ධතා ඇති කරන හෝ කණ්ඩායම් තුළ අපේක්ෂා කරන උගැන්වීමේ ප්‍රතිඵල අත් කර ගැනීමට බලාපොරොත්තු වන අනෙකුත් කණ්ඩායම්වලට වඩා පැහැදිලිව වෙනස් වේ.

මෙම අපේක්ෂිත කාර්යය සාක්ෂාත් කරගනු සඳහා සියලුම මට්ටම් පහේ දී කණ්ඩායම තුළ හොඳ තත්ත්වයන් තිබිය යුතුය. නැතිනම් නිර්මාණය කළ යුතුය.

කණ්ඩායම් කාර්යයේ මට්ටම් පහ පහත දැක්වෙන ආකාරයට අර්ථ නිරූපණය කළ හැකිය.

1. නව කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් : මෙය තනි පුද්ගලයන්ගේ කෘතිය මෙන් ම ඔවුන්ගේ දෘෂ්ටිකෝණ, සංකල්ප සහ අදහස්, සංවේදීතා, අභිප්‍රායයන් හා හැසිරීම් වේ.
2. අන්තර්ගතය, ගැටලු අවස්ථාව : මෙහිදී ඉලක්කගත වනුයේ ගැටලු මාතෘකාව සහ ඉටු කළ යුතු කාර්යය යි.
3. අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්වය, මනෝ සාමාජික මට්ටම : කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ගේ අන්‍යෝන්‍ය ආකල්ප මෙන් ම ඔවුන් අතර සම්බන්ධතාවයේ තත්ත්වය සහ නිරීක්ෂිත වටපිටාව, භූමිකා සහ වර්ග රටා ද වැදගත් වේ.
4. ක්‍රියා මාර්ගය, ක්‍රමවේද මට්ටම : කණ්ඩායමක් තුළ ගැටලු විසඳීමේ තාක්ෂණ ක්‍රම, එනම්, විශ්ලේෂණ ක්‍රම, තීරණ ක්‍රම, නිර්මාණශීලී තාක්ෂණ ක්‍රම, කණ්ඩායම් සඳහා නිල රීති සහ සහායක උපක්‍රම භාවිතය.

5. බාහිර කණ්ඩායම් සබඳතා : නියෝජිතත්ව පිළිබඳ නීති ඇතුළුව සංවිධානයේ ඉතිරි කොටස් සමග තොරතුරු සහ සම්බන්ධතා වර්ධනය කර ගන්නා ආකාරය.

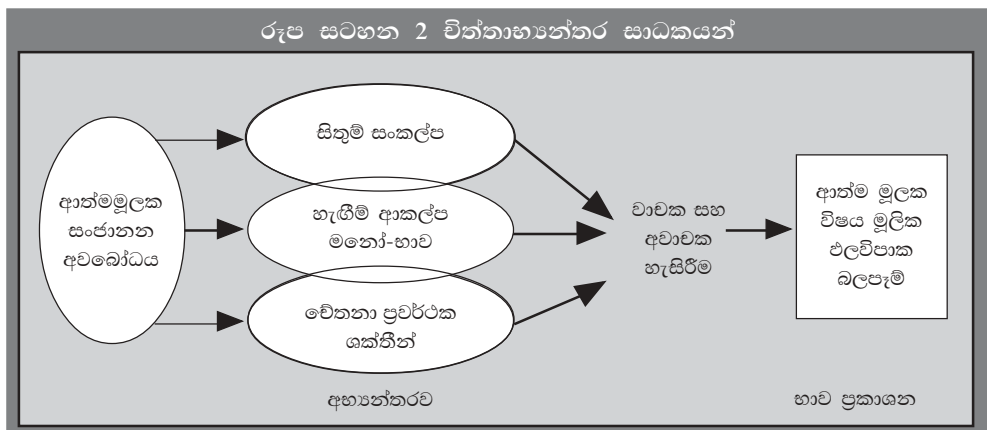
මේ අවස්ථා පහෙන් සෑම අවස්ථාවක්ම ගැටුම් විභවයන් විය හැකි අතර, එම නිසා ගැටුම් නිරාකරණය කිරීම සඳහා මෙය හොඳ ආරම්භයක් ද විය හැකි ය. මෙම අවස්ථා අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් ජාලගත වී ඇති හෙයින් ඒවාට ද එකිනෙකට බලපෑම් කළ හැකි අතර, එම නිසා තවදුරටත් ගැටුම් වක්‍රව නිර්මාණය කිරීම ද කළ හැකිය. කණ්ඩායමක ගතිකයන් සංකීර්ණ වන අතර, විශ්ලේෂණය කිරීමට අපහසුය. සෑමවිටම ප්‍රශ්නයක් උද්ගත වනුයේ එක් මට්ටමකදීය; උදාහරණ වශයෙන් නුසුදුසු ක්‍රමවේද සමග සංකීර්ණ තීරණයක් ගැනීමට ඇත්නම් සිව්වන අවස්ථාවේ ගැටලුව උද්ගත විය හැකි නමුත් එය උදාහරණ වශයෙන් තුන්වන අවස්ථාවේදී (අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්වය/ මනෝ සාමාජික මට්ටම) විද්‍යමාන වනු ඇත. ඉසේ වන්නේ කණ්ඩායම් සම්බන්ධතාවය අන්‍යෝන්‍ය පීඩනයට ලක්වීමයි. අවසානයේ, පුද්ගලයෙකු ඔහුගේ දැනුම සහ දක්ෂතා කණ්ඩායමට අහිමි කරමින් කණ්ඩායම හැර යාමට තීරණය කළහොත්, මෙය පළමු වන මට්ටමේ (තනි කණ්ඩායම් සාමාජිකයා) ප්‍රතිවිපාක ගෙන දෙන තත්ත්වයට පත් වේ.

3. කණ්ඩායම් කාර්යයේ මට්ටම් පහේ ගැටුම් විභවය

3.1 ගැටුම් විභවයක් ලෙස තනි කණ්ඩායම් සාමාජිකයා

කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු සිය වින්‍යාභ්‍යන්තරයේ ආතතීන් සහ ගැටුම් සමග සටන් කිරීමට හැකි අතර, ඒවා බාහිරව ප්‍රකාශ වනුයේ ඔහු අනෙකුත් කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමට අපේක්ෂා කරන විටයි. මේ ආකාරයේ හඳුනාගත් අර්බුද යාන්ත්‍රණ (රුබින්, පෘයිට් සහ කිම් 1994, 11ff; ග්ලාස්ල් 1997, 34ff; ග්ලාස්ල් 1999, 19ff) සාමාන්‍යයෙන් පුද්ගලයන් තුළ දක්නට ලැබෙන අතර (රූපසටහන 2), ඒවා ඔවුන්ගේ සංජානනය, වින්තනය, සංවේදීතාව, වේතනා සහ බාහිර හැසිරීම විකෘති කරයි.

මෙම අවස්ථාවේ එකී වින්‍යාභ්‍යන්තර යාන්ත්‍රණ හඳුනාගත හැක්කේ සාමාන්‍ය වශයෙනි. එසේ වෙතත් කණ්ඩායම් සහ සංවිධාන තුළ ගැටුම් සාර්ථකව ක්‍රියාවලිගත කිරීමට නම් ඒවා අවබෝධ කර ගැනීම අත්‍යවශ්‍යය.



පුද්ගලයෙකුගේ අවබෝධ හැකියාව ආතතිය, අවිනිශ්චිතභාවය හෝ පීඩනය මගින් දැඩි සේ අහිමි වී යා හැකිය. එහි ප්‍රතිඵලය විය හැක්කේ පටු හෝ විකෘති වූ අවබෝධය, 'අදුරදර්ශී ප්‍රජානනය' හෝ කලින් මවාගත් චිත්‍රයට අනුකූල නොවූ බොද වී ගිය අවබෝධය සහිත බවයි. පූර්ව අවබෝධයන්ට ප්‍රතිවිරුද්ධ විය හැකි සියලු සාක්ෂි යටපත් කරද්දී හෝ නොසලකා හරිද්දී, අගතිය ඇති වීම හා අස්ථාවරවීම සිදුවන්නේ එ ලෙසිනි.

විකෘති වූ දෘෂ්ටි කෝණ මත පදනම් වී මිනිසුන් ගොඩනගන සංකල්ප සහ අදහස්, ඒක පාර්ශ්වීය සහ කලු / සුදු චිත්‍ර බවට පත් වීමට ඇති ඉඩකඩ වැඩි අතර, වැඩිදුර සාක්ෂ්‍ය සහ අවබෝධය මගින් තවදුරටත් ලෙහෙසියෙන් නිවැරදි කළ නොහැකිය. අගතිදායක බව තහවුරු කෙරෙන තොරතුරු පමණක් පිළිගැනෙනු ඇත.

භාවාත්මක අංශය තුළ දී සහානුභූතික බව වියැකී යයි. මිනිස්සු එකිනෙකාගෙන් දුරස්ථ වී, ඔවුන්ගේම හැඟීම් තුළ සිරකරුවන් බවට පත් වෙති. එවිට අනුකම්පාව සහ වෛරය, ධාවීකෘත භාවාත්මක චිත්‍රයක් මැවීමට දායක වේ. ගැටුම උත්සන්න වේ නම් පිටස්තර ලෝකයට අදාළ සියලු දෑ වියැකී යන හෙයින්, මෙය විකෘති ස්වභාවයක් ගනී.

වේතනාත්මක අංශයේදී විසඳනා සහ අර්ධ-සඳනා ධාවක ශක්තීන් හා අභිප්‍රායයන් ප්‍රබලත්වයට පත් වේ. තර්ජන ස්වරූපයෙන් ඉල්ලීම් ඉදිරිපත් කරන ලක්ෂණවලින් යුක්ත ව, "සියලු හෝ කිසිවක් නැති" තත්ත්වයට වේතනාව දැඩි වූ විට දෘෂ්ටි-උත්මාදමය ප්‍රවණතාවයක් ඇති විය හැකිය.

සංජානනය, චින්තනය, සංවේදනය සහ අදිටන් කිරීම යන සියල්ල අන්‍යෝන්‍ය ව ශක්තිමත් වන විෂම ආවර්ත වක්‍රයක් තුළ ඒවා ප්‍රතිපක්ෂව ක්‍රියාත්මක වන විට ඇති වන ආතතිය වඩාත් උග්‍ර වෙයි. උත්සන්න වීම බැහැරව භ්‍රමණයවීමත් සමග, ගුණාංග හා සම්බන්ධ වන සියලු ක්ෂේත්‍රයන්ගේ පිරිහීමකට එය ඉවහල් වීමට පුළුවන. මිනිසුන් තවදුරටත් ඔවුන්ගේ වයස් මට්ටමට සරිලන පරිණත භාවයකින් නොහැසිරෙනු ඇත. ඒ වෙනුවට ඔවුන්ගේ විරුද්ධවාදීන් සමග ගැටුම්වලදී, ඔවුන්ගේ අදහස්, හැඟීම් සහ වේතනා වර්ධනය කරන ආකාරය පූර්ව සංවර්ධන අවස්ථාවලට වඩා යෝග්‍ය වුවත්, දන් තවදුරටත් යමෙකු ඔවුන්ගෙන් සාධාරණ ලෙස අපේෂා කරන පරිණත භාවයට අනුකූල නොවේ.

මෙම පුද්ගලයන්ගේ බාහිර වර්යාවේදී සැලකිය යුතු දිළිඳුභාවයක් දිස් වේ. හැසිරීම (ඒකාකාරී) ගතානුගතික බවට පත්වෙද්දී විචල්‍ය නැමැති සම්පත අහිමි වන අතර, ක්‍රියාකරුවකුට ඔහුගේ කාර්යයන්හි පාලනය අහිමි වන ආකාරයට ක්‍රමයෙන් පෙරැත්තනය නිසා කරන තත්ත්වයට පත් විය හැකිය.

මින් ස්වයං-අවබෝධය හීනවීම වර්ධනය වී ගැටුම්කාරී වර්යාමය ප්‍රතිවිපාකවලට මඟපෑදීම අනිවාර්ය වේ. සතුටුදායක හැසිරීමේ අහිමත සහ සවිඥානික ප්‍රතිවිපාක අහිමත නොවන සහ උපවිඥානික අතුරු ඵල ඉස්මතු වෙයි.

ගැටුම් නිරාකරණ තාක්ෂණික ක්‍රම මෙම අවස්ථා ඕනෑම එකකට හෝ වැඩි ගණනකට යොදාගත හැකි අතර, එසේ යොදාගත යුතුය. එහෙත් බහු-පට්‍ර වේදය විවිධ තලවල සැලකිය යුතු කාලයක් ක්‍රියා කිරීමෙන් ක්ෂුද්‍ර සහ (meso) මධ්‍යම සමාජ අංශ යන දෙකෙහි ම පුහුණුව ලබා ඇත.

ව්‍යාජ සංජානන යාන්ත්‍රණ සොයාගැනීමට සහ දැඩි සංකල්ප මෘදු කිරීමට ඉඩ දෙමින් ව්‍යාජ සංජානන (බ්ලේක් සහ මෝටෝර් 1964; බර්ටන්, 1969; වෝල්ටන් 1969) ඉවත් කිරීමට ක්‍රියාකාරී කටයුතු සලසනි. මීට අමතරව, ඔවුන් ධාවක (polarised) එකිනෙකට ප්‍රතිරෝධී හැඟීම් සමනය කිරීමේදී යම් තරමකට සාර්ථක වී ඇති අතර, ඉන් සහානුකූල බව පණ ගැන්වීම් කළ හැකිය. තර්ජන මත තහවුරුවීම, විකල්ප ක්‍රියාමාර්ග විභාග කිරීම මගින් මෙන්ම පුද්ගලයකුගේ ස්වයං-වේතනා විශ්ලේෂණය කිරීම මගින් විසඳිය හැකිය. ඔවුන් මෙහිදී අදහස් කරන ඇතැම් හැසිරීම්, අභිප්‍රායානුකූල සහ පාලනය කළ ඒවා විය හැකිය.

3.2 අන්තර්ගතය හෝ ගැටුම් මට්ටම ගැටුම් විභවයක් ලෙස

නිල වශයෙන්, ගිවිසුම්වල මූලික හරය වන්නේ ගැටලුය. බුද්ධිමත් පුද්ගලයන් බොහෝ විට සලකන්නේ සියලු දෙනා විෂයමූලකව සිටින තාක් ගැටුම් ඇතිවිය නොහැකි බවයි. කෙසේ වෙතත් අර්බුදයක් උත්සන්න වීමේ දී, කරුණු පිළිබඳ වූ සහ සමාජ මානසික වූ ගැටලු වඩාත් සම්මිශ්‍රණය වේ. ආරාධනා විවිධ තේමා එකතු කිරීම සහ විසඳීම මෙන්ම ඒවා දෙස නිවැරදිව බැලීම ද අත්‍යවශ්‍ය විය හැකිය. ඕනෑම ගැටලුවක් විවිධ විෂයන්ට අදාළ විවිධ දෘෂ්ටිකෝණවලින් බැලීමේදී වෙනස් අයුරින් අවබෝධ කර ගැනීමට හා තක්සේරුවට ඉඩ ඇති හෙයින්, යම් හෙයකින් ක්‍රියාකාරීන් එසේ කිරීමට අසමත් වුවහොත් මෙම මට්ටමේදී ගැටුම් විභවයන් ජනිත විය හැකිය. අවාසනාවකට මෙන් සංකල්ප සැවොම තෘප්තිමත්වන ලෙස පැහැදිලි කළ හැකි වන්නේ ඉතා කලාතුරකිනි: එහි ප්‍රතිඵලය වැරදි අවබෝධය සහ වැරදි අර්ථකථනයයි. එහි සත්‍ය ගැටලු හඳුනාගැනීමේ අසමත් බවක් ද තිබිය හැකිය.

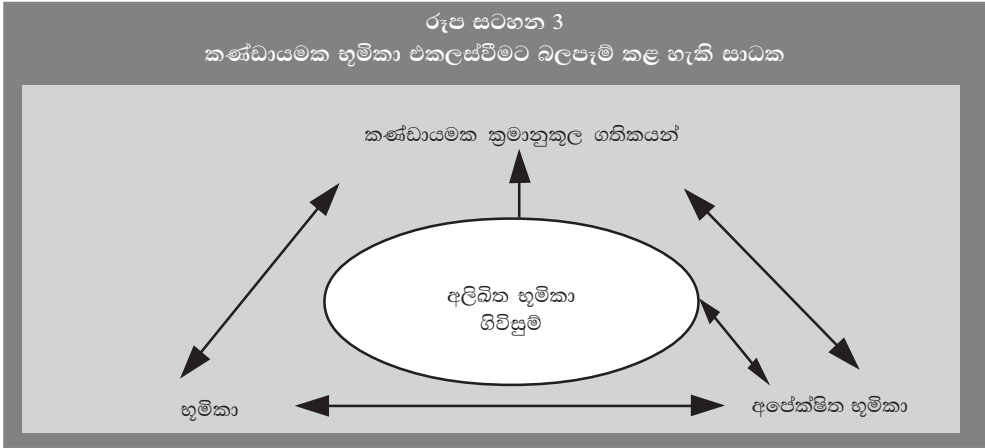
3.3 අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්වය හෝ මනෝ-සාමාජික මට්ටම ගැටුම් විභවයක් ලෙස

කණ්ඩායම් ද ඔවුන් අතර ඇති වෙනස්කම් ගැන විවෘතව ක්‍රියා කිරීමට උගත යුතුය. එවැනි විවෘත භාවයක් ඇතිවිය හැකිවන්නේ, සහභාගී වන්නන් අතර අවශ්‍ය ගැටුම්වල සහ විශ්වාසය වර්ධනය වී ඇත්නම් පමණි. "මගේ කණ්ඩායම් සගයන් මා හට ගරු කරන බවට සහ මා ආන්දෝලනාත්මක යමක් පැවසුවද මා කණ්ඩායමෙන් ඉවත් නොකරන බවට විශ්වාසය." මෙම විශ්වාසය, විවෘත සන්නිවේදනයේ සහ ගැටුම්හි අවබෝධාත්මක ක්‍රියාමාර්ගයන් මල්ඵල ගැන්වෙන 'මතුපිට පස' ලෙස හැඳින්විය හැකිය.

සෑම කණ්ඩායමක්ම ඔවුන්ගේ ඉලක්ක සපුරා ගන්නා අතරම, කණ්ඩායමක් ලෙස ඒකාබද්ධතාවය පවත්වාගෙන යාමට නම්, භූමිකා කිහිපයක් වටා සංවිධානය වීම අවශ්‍ය වේ. පිටස්තර ලෝකයෙන් මෙන්ම සමාජ තලයේ අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්වයෙන් ද කණ්ඩායම් වෙත යම් යම් බලපෑම් එල්ල විය හැකිය. ඒවායින් පුද්ගලයන් හට අපහසුවෙන් පමණක් ඉවත්වීමට හැකි, කණ්ඩායම් විශේෂිත අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්ව රටා නිර්මාණය වීමට තුඩුදිය හැකිය.

කණ්ඩායම්වලට අර්ථදායී ආකාරයෙන් වැඩ කිරීමට හැකිවීමට නම්, යම් මූලික කාර්යයන් කිහිපයක් ඉටු කළ යුතු වේ. මේවායේ සහ ඊට අදාළ ක්‍රියාවල වගකීමට නිරතුරුවම යටත් වනුයේ

එම පුද්ගලයන්මය. බෙල්බින් (Belbin - 1992), කණ්ඩායම්වල මෙම භූමිකා වර්ග කිහිපයක් පරීක්ෂණයට ලක් කර, ඒවා ආදර්ශයකට සංවිධානය කළේය. උදාහරණයක් වශයෙන්, ඇතැම් කණ්ඩායම් සාමාජිකයෝ අදහස් නිර්මාණය කිරීමේ වගකීම නිරතුරුවම තමා වෙත ආරෝපණය කර ගත්හ. සමහරු එය තක්සේරු කිරීමේදී ඉතා ක්‍රියාකාරී වන අතර, අනෙක් අය නිරීක්ෂණ සහ පාලන ක්ෂේත්‍රවල සේවය කළහ.



ගැටුම් ඇතිවීමේ ප්‍රවණතාව ඇත්තේ කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු හට,

- ඔහු හෝ ඇය විරුද්ධ වූ හා ඔවුන්ට අනවශ්‍ය භූමිකාවක් භාරගැනීමට කණ්ඩායමෙන් බලපෑමක් එල්ල වූ විට,
- වෙන් කරන ලද භූමිකා සීමා පනවන ලෙස හෝ සංවර්ධනය වළක්වන ආකාරයක් අත්විඳින විට,
- ඔහුට හෝ ඇයට භූමිකාවක් කරගෙන යාමට පොළඹවනු සඳහා ලබාදෙන අනුග්‍රහය ප්‍රමාණවත් නොවන ලෙසක් දැනේ නම්,
- අනුයුක්ත භූමිකා තුළ අපේක්ෂිත හැකියාවන් වර්ධනය කළ නොහැකි වූ විට සහ
- ඔහුගේ හෝ ඇයගේ භූමිකාව පිළිබඳ ස්වයං නිර්වචනයට වෙනස් ආගන්තුක නිර්වචනයක් කරා යාමට අදහස් කළ විටය.

සෑම කණ්ඩායමකම භූමිකාවල අනුපිළිවෙලක් ඇත. සෑම කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකුම අඩු වැඩි වශයෙන් වෛශ්‍යනිකව තමාගෙන් ම මෙසේ අසනු ඇත. "මෙම සංවිධානය තුළ මාගේ වටිනාකම කුමක්ද? එම වටිනාකම අන්‍යයෝ පිළිගනින්නද? මා අනවශ්‍ය කෙනෙක්ද? නැතහොත් මට ඇතැම් විට නායකයා විය හැකිද?" සුපරීක්ෂාකාරී කණ්ඩායම් සාමාජිකයෝද, ඔවුන්ගේ ස්වයං-ප්‍රතිරූපය හා සබැඳි භූමිකා අපේක්ෂාවන් කණ්ඩායම් තුළ සපුරාගත හැකි ද යන්න සහ ඊටත් වඩා මේ තත්ත්වය මත දිනෙක සිය ආත්ම විශ්වාසය තර්ජනයකට ලක්වේ ද යන ප්‍රශ්න ඔවුන්ගෙන් ම අසාගනිති.

මේ සන්දර්භයෙහි මෙම ප්‍රශ්න ඉතා වැදගත් වේ:

- කණ්ඩායමක නිල නායකයා මෙම අනුපිළිවෙලට අනුව හිමි කරගන්නා තැන කුමක්ද?
- නිල නායකයාට වඩා කණ්ඩායම විසින් ඉහළින් සලකනු ලබන නිල නොවන නායකයෙක් සිටීද?

කණ්ඩායම්වල මනා සහයෝගීතාවක් වර්ධනයක් වීමට නම්, සියලුම සාමාජිකයන් නමුදු විම හා පවත්නා අවශ්‍යතාවලට අනුකූලව විවිධාකාර භූමිකා ආරෝපණය කර ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. උදාහරණයක් වශයෙන්, කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් විෂය කාර්යයන්හි නිරත වීමට සූදානම්ව සිටීම හෝ ඒ වෙනුවට, කණ්ඩායම තුළ වාතාවරණය ඉහළ නැංවීමට ක්‍රියා කළ යුතුය. සමහර අවස්ථාවලදී ඔවුන් නායකත්වය ආරෝපණය කර ගන්නා අතර අනෙකුත් අවස්ථාවලදී සහාය දීමේ කාර්යයෙහි යෙදෙනු ඇත. තමාගේ ම භූමිකාවන් හා තදින් බැඳුණු පුද්ගලයන්ට, උදාහරණ වශයෙන් ලැජ්ජාශීලී පුද්ගලයෙකුට, බලය පතුරුවන්නෙකුට, කට වාචාල පුද්ගලයෙකුට හෝ කවටයෙකුට සහයෝගීතා ක්‍රියාවලිය නිෂේධනය කළ හැකිය. කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් ඔවුන්ගේ ම විශේෂිත හැසිරීම් රටා සහ භූමිකා අපේක්ෂාවන් හඳුනා ගැනීමට සහ මේවා විමර්ශනය කිරීමට මෙන්ම අවශ්‍ය තත්ත්වයන් යටතේ යොදාගැනීමට ද උගත යුතුය. මේ අනුව භූමිකා නමුත්තාවට ඉහළ අගයක් දීම මනාව වර්ධනය වූ කණ්ඩායමක සලකුණ වේ.

3.4 ක්‍රියා පටිපාටිය / ක්‍රමවේද මට්ටම සහ එහි ගැටුම් විභව ස්වභාවය

ගැටුම් හා සම්බන්ධ ගැටලු ඇත්ත වශයෙන්ම වැඩ ක්‍රමයේ අනිසි තේරීමක් ලෙස හඳුනාගත හැකි වුවත් ඒවා බොහෝවිට මූලික වශයෙන් සම්බන්ධතා-විශේෂිත ලෙස අත්දැකිය හැකිය. උදාහරණයක් ලෙස, නුසුදුසු ක්‍රමයකින් ගත් තීරණයක් කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් අතර, ආතතීන්ට හේතුවනු ඇත. ලියක් ඉස්කුරුප්පු නියතකින් යතු ගෑ නොහැකි සේම යත්තකින් ඉස්කුරුප්පු තද කිරීම ද කළ නොහැකිය. කණ්ඩායම් විවිධ ක්‍රියාපටිපාටීන් හා ක්‍රමවේදයන් උගත යුතුවාක් මෙන්ම ඒවාට හුරුවිය යුතු අතර, කුමන කාර්යය සඳහා කුමන ක්‍රියාපටිපාටිය සුදුසු දැයි නිවැරදිව තීරණය කිරීමේලා දක්ෂ විය යුතුය.

ප්‍රායෝගිකව පුළුල් කාර්ය පටිපාටි සඳහා විවිධ ක්‍රමවේද රාශියක් ගොඩනංවා තිබේ. ඇනා ග්‍රැන්ඩෝරි (Anna Grandori - 1984) විවිධ ක්‍රමවේද පාලනය කරන විවිධ රීතීන් (විධායක මූලධර්ම) අතර වෙනස්කම් ඇයගේ ක්‍රමවේද අධ්‍යයනයේදී හඳුනා ගෙන ඇත.

- (i) සෝදිසි රීති, සෝදිසි ක්‍රමවේද: අප විකල්ප විසඳුම් හඳුනාගත යුත්තේ කෙසේද?
- (ii) තෝරාගැනීමේ රීති, තෝරාගැනීමේ ක්‍රමවේද: එසේ නම්, අප මේ ගැටලුව සඳහා සුදුසු විකල්පයක් තෝරා ගන්නේ කෙසේද?
- (iii) අධ්‍යයන රීති, අධ්‍යයන ක්‍රමවේද: නිශ්චිත විකල්පයක් පිළිබඳව කාර්යක්ෂම ලෙස තොරතුරු ලබාගන්නේ කෙසේ ද?

මෙම රීතීන් හෝ ක්‍රමවේද දැඩි ලෙස රඳ පවතින්නේ,

- අවිනිශ්චිතතා ප්‍රමාණය (ලබාගත හැකි තොරතුරු හෝ දැනුම ප්‍රමාණවත් නොවීම); සහ
- විෂම අවශ්‍යතා ප්‍රමාණය (අනුකූලතාව හෝ අනනුකූලතාව)

සියලු කරුණු හා දත්තයන් දැනීම, කණ්ඩායම වැඩි ප්‍රමාණයක ආරක්ෂිත භාවයක් භුක්ති විඳී. එවිට අස්ථිර අවස්ථාවන්ට වඩා වෙනස් වූ ආකාරයකට, උදාහරණ වශයෙන් අනාගත ආර්ථික හෝ දේශපාලන සංවර්ධනය පිළිබඳව, තීරණ ගත හැකි වේ. තවදුරටත්, පුද්ගලයන් හෝ කණ්ඩායමක් මුල සිට ම නිශ්චිත අයිතිවාසිකමක් තහවුරු කිරීම සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගැනීමේ යෙදී සිටී නම්, කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් කලින් දැරූ ආධ්‍යාත්මික මතයට වඩා වෙනස් ලෙස හැසිරෙනු ඇත.

වර්තමානයේ බොහෝ පුහුණු සහ උපදේශන සැසි වාර මගින් විවිධ තාක්ෂණික ක්‍රම උගන්වන හෙයින් ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් සමීක්ෂණයක් සැබවින් ම කළ නොහැකි තත්ත්වයකට පත්ව ඇත. තරගකාරීත්වය හේතුවෙන් බොහෝ පුහුණු කරන්නෝ ඔවුන්ගේ ම නිෂ්පාදනයක් ලෙස තීරණ ගැනීම සඳහා ස්ථානගත වීමට කැමැත්තක් දක්වති. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, නිරතුරුව ම සුළු වෙනස්කම් සහිත වන එකම ක්‍රමවේදය මූලික ක්‍රමවේදයන්ට සහ එහි කතුවරයාට කිසිදු ගෞරවයක් නොදී, විවිධ නම්වලින් සොයාගත හැකිය. ක්‍රියාකාරීන් ඔවුන්ගේ ප්‍රවේශය හොඳම සහ විශ්ව සාධාරණ බවට කියා සිටින්නේ නම් අනිවාර්යයෙන් ම ක්‍රමවේද පිළිබඳ අර්බුදයකට එය හේතුවනු ඇත. මේ අනුව කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් විවිධ පුහුණු සැසිවලට සහභාගී වී ඇත්නම්, ඔවුන් සඳහා හොඳම ක්‍රමවේදය කුමක්ද යන්න පිළිබඳව ඔවුනොවුන් අතර ගැටුමක් ඇතිවනු ඇත. ඔවුන්ට එකී ආරවුල සමථයකට පත්කරගත හැකිවනුයේ විශේෂිත අරමුණු සඳහා වඩාත්ම උචිත ක්‍රමවේදය කුමක්ද යන්න පැහැදිලිව තෝරාගැනීමට ඔවුන්ට හැකි වේ නම් පමණි.

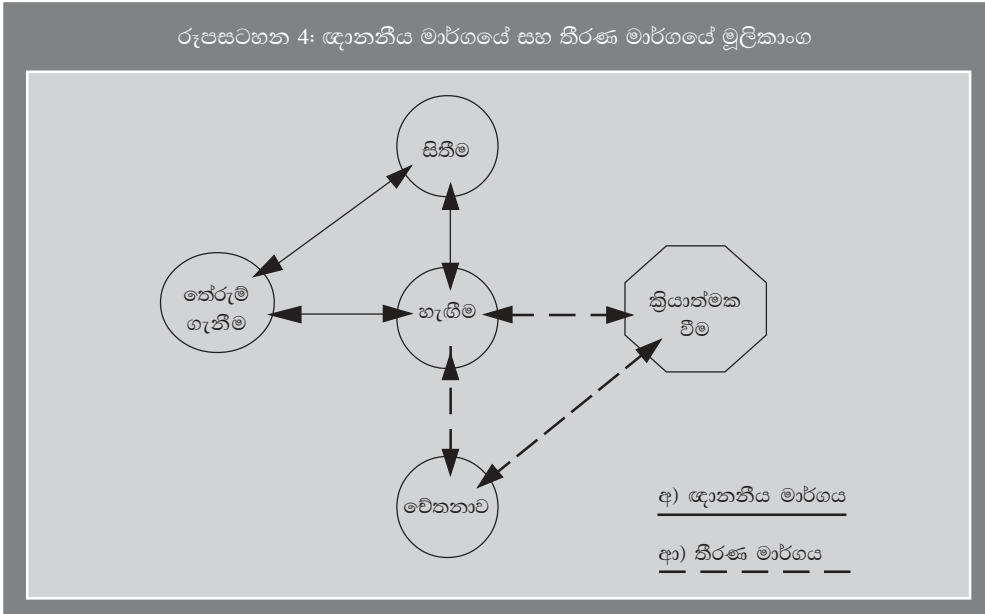
ඇලෙක්සැන්ඩර් බොස් (1974) ඔහුගේ 'ගතිකමය විනිශ්චය නිර්මාණය' නැමැති ආදර්ශයේ දෙවර්ගයක ක්‍රියාවලීන් අතර වෙනස මෙසේ දකී:

- (i) වින්තන සහ ඥානනීය මාර්ගය: වඩා හොඳ දැනුමක් ලබාගැනීමට ප්‍රශ්නයක් විශ්ලේෂණය කිරීමේ හෝ හඳුනාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය; සහ
- (ii) චේතනාමය සහ තීරණ මාර්ගය: අරමුණු හා විකල්ප ක්‍රියාමාර්ග හඳුනාගැනීම සහ තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය.

ප්‍රත්‍යයක දෙකේ දී ම විනිශ්චය සාධන ක්‍රියාවලියක් සම්බන්ධ වන අතර, එහිදී හැඟීම් ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ගනී. ඥානනීය මාර්ගයේ දී තේරුම් ගැනීම සහ ගැඹුරින් සිතා බැලීම අතර, සුසංයෝග වූ හැඟීමක් ඇති කිරීමට කණ්ඩායම උත්සුක විය යුතුය. තීරණ මාර්ගයේ දී පැහැදිලි කාර්යය හා හැසිරීම් සහ ක්‍රියාකාරීත්වය මගින් එම අරමුණු යථාර්ථයක් බවට පත් කිරීමේ හැකියාව පිළිබඳ ගැඹුරු වින්තනය අතර හැඟීම් පදනම් කොටගත් පාලමක් නිර්මාණය කිරීම ප්‍රධාන කරුණු වේ.

රූප සටහන 2 මගින් දැක්වුණු ආදර්ශය සහ එක්කොට මෙය රූප සටහන 4 මගින් මෙසේ දැක්විය හැකිය.

රූපසටහන 4: ඥානනීය මාර්ගයේ සහ තීරණ මාර්ගයේ මූලිකාංග



රේඛීය-අනුක්‍රමික ආකාරයකට ඇතැම් ක්‍රියාදාමයන් මෙම මාර්ගය අනුගමනය කරන බව බොස් කියයි (Glasl 1999, 127ff බලන්න). මෙහිලා, ඥානනීය මාර්ගයේ දී කණ්ඩායම් ඔවුන් ලබාගත හැකි සියලු කරුණු එක්කොට ඒවා සමාලෝචනය කොට ගැඹුරින් සිතා බලා ඉන්පසුව අර්ථකථනය සහ වර්ගීකරණය කරයි. අනෙක් අතට, තීරණ මාර්ගයේ දී පළමුව රේඛීය අනුක්‍රමික චින්තනයට අනුව, අරමුණු සූදානම් කරගෙන සාකච්ඡා කෙරේ; ක්‍රියාවට නැංවිය හැකි මාර්ගයක් විභාග කොට තෝරා ගත හැකි වන්නේ ඉන්පසුවය.

බොස් පවසන පරිදි (1974-52ff) මෙම ප්‍රවේශයන් 'ගතික විනිශ්චය සාධන ආදර්ශයට වෙනස් විය යුතු අතර, අවබෝධය - චින්තනය සහ වෙනතාව - ක්‍රියාත්මකවීම යන ප්‍රතිපක්‍ෂ තත්ත්වයන් අතර රිද්මයානුකූල වෙනස්වීම් ලෙස වෙනස් විය යුතුය. වක්‍ර ක්‍රියාවලියේ දී ඥානනීය මාර්ගය තුළ කණ්ඩායම අවබෝධය නිරතුරුව ම සොයා බලන අතර ගොඩනගන ලද සංකල්ප නැවත නැවත විමසීමට ලක් කෙරේ. විස්මය පිළිබඳ හැඟීම් හෝ සාක්ෂි අත්දැකීම්, අනතුරුප බව හෝ අනුරූප බව දැනීම ද මෙහිදී ප්‍රධාන කොටසක් ඉටු කරයි. කෙටියෙන් පවසතොත්, හැඟීම් යනු විනිශ්චය ගොඩනැගීමේ හදවතයි. ඉලක්කවල ශක්‍යතාවය සහ යෝග්‍යතාව පරීක්ෂා කර ඇති හෙයින් තීරණ මාර්ගයද මීට සමාන වෙයි. හැඟීම් පිළිබඳව පූර්ව නිගමනය කර සිටි ආකාරයට හා අවශ්‍යව තිබූ ආකාරය හා එකඟ වන බවට අවබෝධ වූ විට පමණක් සෘජු හා ස්ථීර කීරණයක් ගත හැකිය.

මෙම ගතික විනිශ්චය ගොඩනැගීමේ ක්‍රියාවලියේ ඇති අංශ අතර වෙනස හඳුනා ගැනීමට තවදුරටත් හැකියාවක් ඇත. පළමුව කණ්ඩායම ප්‍රමාණවත් ආනුභවික මූලද්‍රව්‍ය එකතු කරගත යුතුය: තක්සේරුකරණය සහ අර්ථකථනය ආරම්භ කිරීමට පෙර කරුණු මැනවින් තහවුරු කරගත යුතුය. මෙසේ බොස් විසින් හුවා දක්වන ලද රිද්මීය ගවේෂණාත්මක වාලකත්වය සහිත ගුණාත්මක

අවස්ථා වර්ධනය වෙයි. රූප සටහන් අංක 5න් ඥානනීය සහ තීරණ යන මාර්ග දෙකෙහි ම ගුණාත්මක අවස්ථා හතරක් මතුපිටින් දක්වයි. ඥානනීය සහ තීරණ මාර්ගයන්හි විශේෂාංග වැදගත් වුව ද, අප මුළුමනින්ම ඉලක්කගත වනුයේ ආදර්ශයේ මූලික අංග මතය.

රූප සටහන 5.
ඥානනීය සහ තීරණ ක්‍රියාමාර්ගවල ගුණාත්මක අවස්ථා

1. සුදානම් වීම (සැලසුම් කිරීම සහ කණ්ඩායම් සෑදීම)

කාර්ය පටය ප්‍රශ්න සහ අරමුණු, පැහැදිලි කිරීම, ගැටලුව විසඳීම සඳහා අවශ්‍ය විශේෂතා සහ ආකෘතිමය කොන්දේසි අර්ථ නිරූපණය, ක්‍රියාමාර්ග සහ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රම තෝරාගැනීම, භූමිකා පැවරුම, ප්‍රාරම්භක වැඩ ඇරඹීම, ක්‍රියාවලියට උත්තේජනයක් සැපයීම;

2. ප්‍රතිරූප ගොඩනැගීම

සංජානන, මතවාද, පෙර දැනුම්, විකල්ප සහ නිර්මාණාත්මක අදහස් එකතු කිරීම, විවිධාකාර ආකල්ප පරිමාණය විස්තීර්ණය කිරීම, විහිදීමට ඉඩකඩ දීම; තවම සාකච්ඡා නොමැත, හුදෙක් මනෝමය ශ්‍රේණිගත කිරීම් පමණි;

3. විනිශ්චය ගොඩනැංවීම

හඳුනාගත් විකල්ප සන්සන්දනය සහ සමාලෝචනය, පසුබිම් සහ සම්බන්ධතා සාකච්ඡා කිරීම. අනුපිළිවෙල පැහැදිලි කිරීම සහ ප්‍රමුඛතා තීරණය කිරීම, ප්‍රතිවිපාක විවෘතව සහ නොසලවා සාකච්ඡා කිරීම, ඕනෑම සැලැවුණු විසංවාදයක් හෝ ගැටුමක් පැහැදිලිව සහ අවංකව සඳහන් කළ යුතුය. මතභේදාත්මක සාකච්ඡා මෙම අවධියේ දී ඉතා වැදගත් වේ;

4. අවසානය

උපකල්පිතයන් විවාරාත්මකව අත්හදා බැලීම, අවසාන රූචිකම් තෝරාගැනීම. විපාක ක්‍රියාකාරකම් විශේෂීකරණය. පැහැදිලි බව සහ කැපවීම;

ගුණධර්ම සහ බොස්ගේ ගැටුම් විභවය පිළිබඳ සොයාගැනීම් මෙසේ සාරාංශ කළ හැකිය:

ගුණධර්මගේ ආදර්ශයට අනුව සුදානම්වීමේ අවධියේදී (සැලසුම් කිරීම සහ කණ්ඩායම් ගොඩනැගීම) පාලනය කළ නොහැකි මුල් අවධීන්හි ඒවා උසස් වින්තනය විසින් පාලනය කරන හෙයින්, ඉගෙන ගැනීමේ ක්‍රමවේද ඉතා වැදගත් වේ. මේ මත පිහිටා, හැඟීම සහ චේතනාව යන දෙක ම ඉතා වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි; නැතහොත් 'උදාසීන ආරම්භය' හේතුවෙන් ඉතා ඉක්මනින් කණ්ඩායමේ ක්‍රියාකාරකම්වල ශක්තිය හීන වී යා හැකිය. කණ්ඩායමේ කටයුතු අවශ්‍ය උනන්දුවකින් තොරව පටන්ගෙන ඇත්නම්, කිසිදු කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙක් ලැබෙන ප්‍රතිඵල හා සම්මාදම් නොවෙයි. මෙහිදී කණ්ඩායමට ප්‍රවාහයන් අතර අරගලයක් ඇතිවනු පෙනී යා හැකිය. මන්දයත්, සමහර සාමාජිකයින් ආකස්මිකව හා භාවාත්මකව ඒ පිළිබඳව (චේතනා අන්තය ප්‍රධාන වූ) වැඩ කිරීමට වඩා කැමැත්තක් දක්වද්දී තවත් අය අත්‍යන්ත සවිස්තරාත්මක සැලසුම් (සිතීමේ අන්තය ප්‍රධාන වූ) කරති. තවදුරටත්, කාර්යයන්හි විෂය පථය, ගැටලු සංකීර්ණතාවය සහ පරමාර්ථ සහ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රමවේද මූලාරම්භයේ සිටම ප්‍රමාණවත් ලෙස නිරවුල් වී නොමැති නම්, කණ්ඩායම අනුහුරු නොවීමේ අවදානම්වලට මුහුණ දෙනු ඇත.

පුනරුපය ගොඩනැගීමේ අවස්ථාවේ දී, ගුණධර්ම දක්වන පරිදි, සෝදිසි කිරීමේ සහ ඉගෙන ගැනීමේ ක්‍රමවේද අතිශයින් ම වැදගත් බවට පත් වේ. බොස්ගේ විග්‍රහය අනුව සංජානනය සහ වින්තනය අතර පරස්පරතාව, සැමට ම වඩා අවබෝධය පිළිබඳව දීර්ඝ විස්තරයක් සපයයි.

කණ්ඩායමට අවශ්‍ය දෘෂ්ටිකෝණයන් හිඟ වූ විට ගැටුම් විභවයකට මඟ පෑදිය හැකි අතර, එම නිසා එම ප්‍රවේශ පරිමාණයන් සැලකිය යුතු තරමින් විස්තීර්ණය නොකළ හැකි වේ. ඒ අනුව, කණ්ඩායම අවශ්‍ය අවස්ථාවට කලින් සාකච්ඡා පටන්ගතහොත් (විනිශ්චය ගොඩනැගුම් අවස්ථාව), එය කලින් තෝරාගත්, භාවිත කරන ලද උපදෙස් බලගැන්වීමේ අවදානමකට මුහුණ දෙනු ඇත. එකතු කළ ද්‍රව්‍ය සුදුසු වේලාවට කලින් සුපරිසිදු තාර්කික අනුපිළිවෙලක් මත පදනම් වී ශ්‍රේණිගත කළහොත්, එය ද ආතතියකට තුඩු දිය හැකිය. මන්ද යත්, දැනටමත් ගොඩනැංවී ඇති සහ විමර්ශනයට භාජනය නොවූ සිතීවිලි විධි, තව අංග සොයාගැනීමට බාධාකාරී විය හැකි නිසාය.

විනිශ්චය - ගොඩනැගීමේ අවස්ථාවේ දී සෝදිසි කිරීමේ සහ තෝරාගැනීමේ ක්‍රමවේද ඉතා වැදගත් වේ. පවත්නා වෙනස්කම් තුළින් සම්පූර්ණ ප්‍රතිලාභ උපයා ගැනීම සඳහා මතභේදාත්මක සාකච්ඡා මගින් අවබෝධය - වින්තනය අතර අන්තයන් ආශ්‍රිත හැඟීම්වල වැදගත්කම බොස් අවධාරණය කරන අතර, "කණ්ඩායම් වින්තනයට" ගොදුරු නොවීම අසුනොවීමට සහතික කරයි (ජානිස් 1972). ජානිස් විවිධ අර්බුද ව්‍යාපාරණයෙහි කණ්ඩායම් හැසිරීම් අධ්‍යයනය කළ අතර, එකිනෙකට වෙනස් අදහස් මත දරණ කණ්ඩායම් කෙරේ පීඩනය මගින් නිෂේධනීය සම්බාධක ඇති විය හැක්කේ කෙසේ ද යන්න පෙන්වා දෙයි. මෙයට කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් මගින් උදාහරණ සැපයිය හැකිය; තමන් පිටමං කෙරෙනු ඇතැයි යන බිය නිසා ඔවුන් සිය වඩා උචිත ප්‍රතිපත්ති හා හෘදසාක්ෂියට විරුද්ධව, ප්‍රබලතම කණ්ඩායම හා එක්වීමට බල කෙරෙයි. මෙහිදී අවශ්‍යවන අර්ථදායී ප්‍රතිරෝධතා හමුවේ වෙනස්කම් හා ප්‍රතිවිරුද්ධතාවලට ප්‍රවේශ විය යුත්තේ ඒවා තර්ජන ලෙස නොව කණ්ඩායම ශක්තිමත් කරන මූලයක් ලෙස සලකමිනි. ගැටලු තලයේ දී වෙනස්කම් ප්‍රබලව ප්‍රකාශ වන තරමට, මෙම අන්තර් ක්‍රියාකාරී තලයේ දී ප්‍රතිවාදියා හෙවත් විරුද්ධවාදියා පිළිගැනීම සහ සම්භාවනාවෙන් සැලකීම වැදගත් වේ.

නිගමන අවස්ථාවේ දී ග්‍රැන්ඩෝරි පවසනුයේ, කණ්ඩායම වඩාත් ම සුදුසු යැයි හැඟෙන තෝරාගැනීම් මත එකඟත්වයට පැමිණීම අදහස් කරන හෙයින් සෝදිසි ක්‍රමවේද ප්‍රබල වන බවයි. බොස් පවසන පරිදි සිතීම සහ හැඟීම මේ වන විට විශාලතම කාර්යභාරය ඉටු කරයි. කෙසේ හෝ ක්‍රියාවලියේ නිගමනයන්හි වලංගුභාවය පිළිබඳ සැක සංකා මතුවන විට ම ගැටුම් ඇතිවීමේ හැකියාව හිස ඔසවන අතර, කණ්ඩායම් සොයා ගැනීම් සම්බන්ධයෙන් ප්‍රශ්න කරන ඕනෑම කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු සමග තරග කිරීමට කණ්ඩායම පටන් ගනී. වඩා පරිණත කණ්ඩායම් ස්වයං තත්ව පාලන ක්‍රමයක් තුළ ඔවුන්ගේ කටයුතුවල අවසාන අවස්ථාවේ මූලික ප්‍රශ්න කිරීම් ඇතුළත් කිරීම පිළිබඳව උනන්දුවක් දක්වති. කෙසේ නමුත්, කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු මීට බොහෝ පෙර සංකල්ප ගොඩනැගීමේ අවධියේ දී එකතු කළ යුතුව තිබූ දත්ත අවසාන මොහොතේ දැනට පවා පීඩාකාරීත්වයට තුඩු දිය හැකිය.

මෙම අවස්ථාවේ දී හැඟීම් අවධාරණය සහ ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරීත්වය කෙරෙහි කිසියම් අවධානයක් යොමු කළ යුතුය. තීරණයක් සඳහා නායකයාගේ කැමැත්ත පමණක් ප්‍රමාණවත් ද නැතහොත් බහුතරයකගේ තීරණය හෝ සාමාන්‍ය ඒකමතිකභාවය අවශ්‍ය ද, යන ගැටලුවට න්‍යායායික වශයෙන් පිළිතුරු දිය නොහැකි ය. කණ්ඩායමක් ඔවුන් වඩා කැමැත්තක් දක්වන තීරණ ගැනීමේ ක්‍රමය සූදානම් වන අවධියේදී සඳහන් කිරීම වැදගත්ය. එවිට ක්‍රියාත්මක අවධියේදී සාමාන්‍යයෙන් ගැටුම ඇතිවීමට තුඩු දිය හැකි අයුරින් රීතීන් වෙන්ස් කිරීම අවශ්‍ය නොවේ.

කිසියම් කණ්ඩායම් අවස්ථාවක් සඳහා ඒකමතික තීරණය සුදුසු ද නැද් ද යන්න මූලිකව රඳ පවතින්නේ එම සංවිධානයේ සංස්කෘතිය මත ය. වඩාත් වැදගත් වනුයේ තීරණයේ හිමිකාරත්වය සහ වගකීම කණ්ඩායමට වැදගත් ද යන්නයි. නිල දර්ශනය වන්නේ සාමාන්‍යයෙන් පදනම් කරගත් ව්‍යවසායයක් නම්, කෙතරම් ප්‍රමාදයක් සිදු වුව ද, කණ්ඩායමේ ශක්තිය කෙතරම් වැය වුව ද සියලු දෑම පාහේ තීරණය කළ යුත්තේ ඒකමතිකව ය. පහත සිව්වැනි කොටසෙහි විස්තර වන ආකාරයට, කණ්ඩායම පරිණත වීමේ ක්‍රියාවලියක් හරහා යන විට ඒකමතිකභාවය, උපාය මාර්ග සහ මූලික තීරණවල දී පමණක් ඉල්ලා සිටින අතර, නියෝග නිකුත් කිරීමේ දී හා නියෝජනය කිරීමේ දී තීරණ ගැනීම බහුතර ඡන්දයෙන් හෝ අධිකාරී නියෝජිතත්වයක් මගින් කණ්ඩායමේ සාමාජිකයින් වෙත ලබාදෙනු ඇත.

තීරණවල තත්වය සඳහා තීරණාත්මක පරීක්ෂණ වන්නේ පිළිගැනීම පිළිබඳ ප්‍රශ්නයයි. කෙතරම් දුරට කණ්ඩායම් සාමාජිකයෝ ගන්නා ලද තීරණය හා බැඳී සිටිත් ද? අන්‍යයෝ ඊට කරනු ලබන ඕනෑම පහරදීමක දී එය ආරක්ෂා කිරීමට කැමැත්තෙන් සිටිත්ද? අවසන් වශයෙන්, විසඳීමට ඇති සැබෑ ගැටලුවට අමතරව පිළිගැනීම පිළිබඳ ගැටලුව සමස්ත කණ්ඩායම් ක්‍රියාවෙහි ගුණාත්මක බව සඳහා ඉතා ම වැදගත් කරුණ වේ; එමෙන් ම වීරූම් (Vroom) සහ යෙටින් (Yetten [1973]) ට අනුව තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය, සහභාගීත්වයේ ප්‍රමාණය සහ විලාසය මත රඳ පවතී.

3.5 බාහිර සබඳතා ගැටුම් විභවයක් ලෙස

කණ්ඩායම සහ එහි සංවිධානාත්මක පරිසරය අතර සබඳතාවය තුළ ද ගැටුම් බීජයන් බොහෝ පැවැතිය හැකිය. එක් වැදගත් ලක්ෂණයක් වනුයේ, සංවිධානය තුළ ඉහළ නිල මට්ටම්, හෝ වෙනත් කණ්ඩායම් හා සන්සන්දනාත්මකව කණ්ඩායමේ සහභාගීත්ව ප්‍රමාණය විශේෂීකරණය කිරීමයි.

මේ නිසා සහභාගීත්ව ප්‍රමාණය සැලකිල්ලට ගැනීමේදී ටැනෙන් බවුම් (Tennenbaum) සහ ෂ්මිඩ් (Schmidt [1988]) ගේ විශ්ලේෂණය යොදාගැනීම අගනේය.

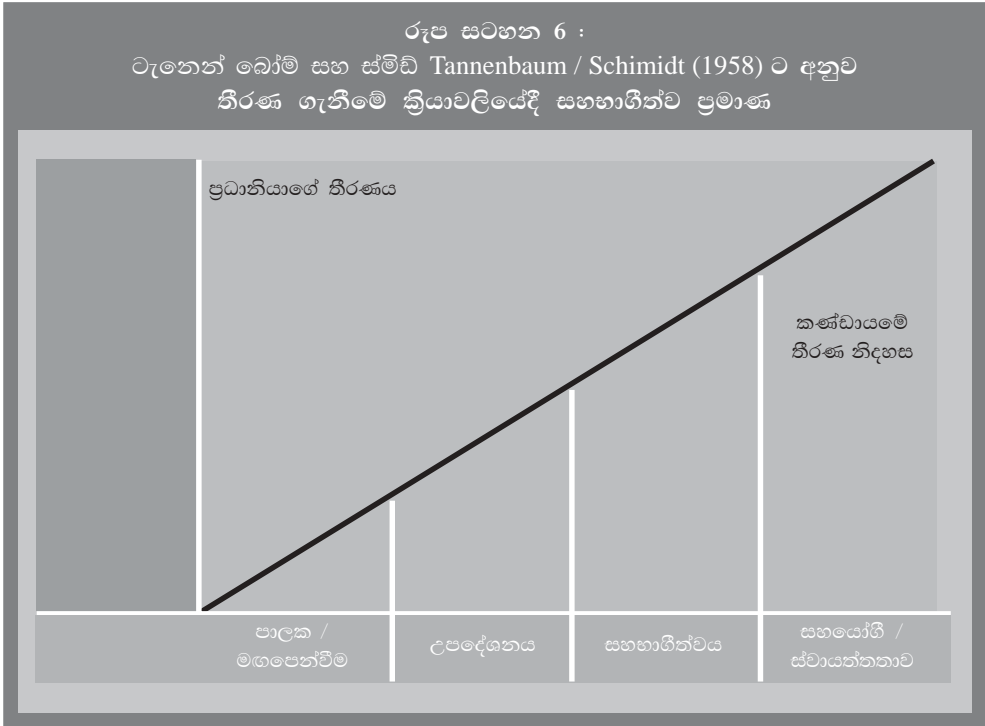
අධීක්ෂකවරයෙකු කණ්ඩායමේ සාමාජිකයින්ට තීරණ සම්බන්ධයෙන් අල්ප වශයෙන් පමණක් තීරණ ගැනීමට ඉඩ දේ නම් ඔහු හෝ ඇය හැසිරෙනුයේ අධිකාරී ලෙස හෝ පාලකයෙකු ලෙසය. කණ්ඩායමේ අදහස් වඩා බරපතල ලෙස සමාලෝචනය කරයි නම් කළමනාකාරීත්ව රටාව උපදේශනීය වේ. සහභාගීත්ව කළමනාකාරීත්ව රටාවක් මතවාද සඳහා නැගීමට ඉඩ දෙනු පමණක් නොව තීරණවල ප්‍රතිඵල කෙරේ බලපෑම ද සීමා කරයි. අවසාන වශයෙන් සහයෝගීතා කළමනාකරණ රටාව කණ්ඩායමට අතික්‍රමණ බලපෑමක්, නැතහොත් සම්පූර්ණ ස්වාධීනත්වයක් ලබා දේ.

කළමනාකාරීත්වය සහ කණ්ඩායම අතර මෙම අනුක්‍රමික අන්‍යෝන්‍ය බලපෑම, රූප සටහන 7 හි දැක්වෙන අවස්ථා 2 සිට 4 දක්වා තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය සමග සම්බන්ධ වීමෙන් විවිධ ආකාරයේ ප්‍රතිඵල ගෙනදෙයි. මෙය නිරතුරුවම සම-අධීක්ෂණ ප්‍රතිපත්ති ගැටලුවල 'සම-දැනුම' හෝ 'සම-තීරණ' ලෙස විස්තර කරනු ලබයි.

කණ්ඩායම, සිය කාර්යභාරය, ක්ෂේත්‍ර සහ වගකීම් සහ කාර්යභාරයන් පැහැදිලි කර ගැනීමේ සහ තෝරාගැනීමේලා සාර්ථක වන විට එහි වැඩ කටයුතු එකමුතුව හා ප්‍රයෝජනවත් ලෙස කළ බවට සහතික විය හැකිය. මෙය එම සංවිධානයේම උසස් හෝ සමාන තරාතිරමේ කණ්ඩායම්වලට විශේෂයෙන් අදාළ වේ. පැහැදිලි බව අඩුවීම හේතුවෙන් පසුකාලීනව අපේක්ෂා භංගත්වය සහ මතභේද ඇති වීමේ අවදානම ගැනීමට වඩා කණ්ඩායමේ කටයුතු ආරම්භයේදී ම මෙම අභ්‍යාසයට වැඩි කාලයක් ලබාදීම යෝග්‍ය වේ. 'අස්පස් කිරීම' සඳහා සම්බන්ධ වන්නන්ට බොහෝ කාලයක් අවශ්‍ය වන අතර ඒ සඳහා පළමු අවස්ථාවේදී ම වැළැක්වීමට වඩා වැඩිපුර කාලයක් අවශ්‍ය වේ.

සිය අන්තර් හෝ අවසාන ප්‍රතිඵල සන්නිවේදනය කිරීමට කණ්ඩායමකට අවශ්‍ය වූ විට, එය සිදු කළ යුත්තේ ඥානනීය හා තීරණ ක්‍රියාදාමයන්හි ඇති ආංශික ආකෘතීන්ට අනුකූලවය. ගැටලුව කෙතරම් දුරකට හඳුනාගැනීම සඳහා විශේෂයෙන්ම සංවිධානයේ අනෙක් අය හා සසඳන කල, මෙම කණ්ඩායමට හැකි වී තිබේද යන කාරණය එමගින් නිවැරදිව ප්‍රකාශ විය යුතුය. උදාහරණයක් ලෙස සංවිධානයේ වෙනත් අය ප්‍රශ්නය ගැන දැන ගැනීමටත් කලින් ව්‍යාපෘති කණ්ඩායමක් ඒ ගැන තීරණයකට පවා එළැඹ ඇත්නම්, එම කණ්ඩායමේ සොයාගැනීම් ප්‍රශ්නය මෙතෙක් තේරුම් ගෙන ඇති අයගේ අනාවබෝධයකටත්, ප්‍රතිකේෂ වීමකටත් භාජනය විය හැකිය. මේ නිසා තමන් ගන්නා ක්‍රියාමාර්ග පැහැදිලි කරමින්, සිදුවන ක්‍රියාදාමයේ ප්‍රගතිය පිළිබඳ තොරතුරු පියවරෙන් පියවර ඉදිරිපත් කරන ලෙස උපදෙස් දෙනු ලැබේ. මෙමගින් සංවිධානය තුළ 'අවස්ථාමය නොගැළපීමක්' ඇතිවීම වැළැක්වෙයි.

කණ්ඩායමේ සහ එහි අදාළ පරිසරය තුළ මනෝ-සාමාජික මට්ටමෙන් ඇතිවන ප්‍රශ්න, සාම්ප්‍රදායික හා නිල මට්ටමේ නීති මගින් පහසුවෙන් විසඳිය නොහැකිය. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් තරගකාරීත්වයක් හා විවෘත ඉදිරිවාදිකම් පහසුවෙන් ඇතිවිය හැකිය. ඇතැම් විට, 'එදිරිවාදි සංකල්පයන්' වර්ධනය වීමට හෝ විවෘත හෝ රහසිගත සන්ධාන සඳහා අරගල ඇතිවීම දක්වා හෝ වර්ධනය වීමට කණ්ඩායම දායකවී තිබෙන්නට පුළුවන. මෙවැනි අවස්ථාවක ප්‍රතිවාදයන් වැළැක්වීම සඳහා බිලේක්



ඇතුළු අය (1964) විසින් යෝජනා කර ඇති ගැටුම් විසඳාලීමේ ක්‍රමෝපායයන් ගැන සොයාබැලීමට කණ්ඩායම් ක්‍රියා කළ යුතුය.

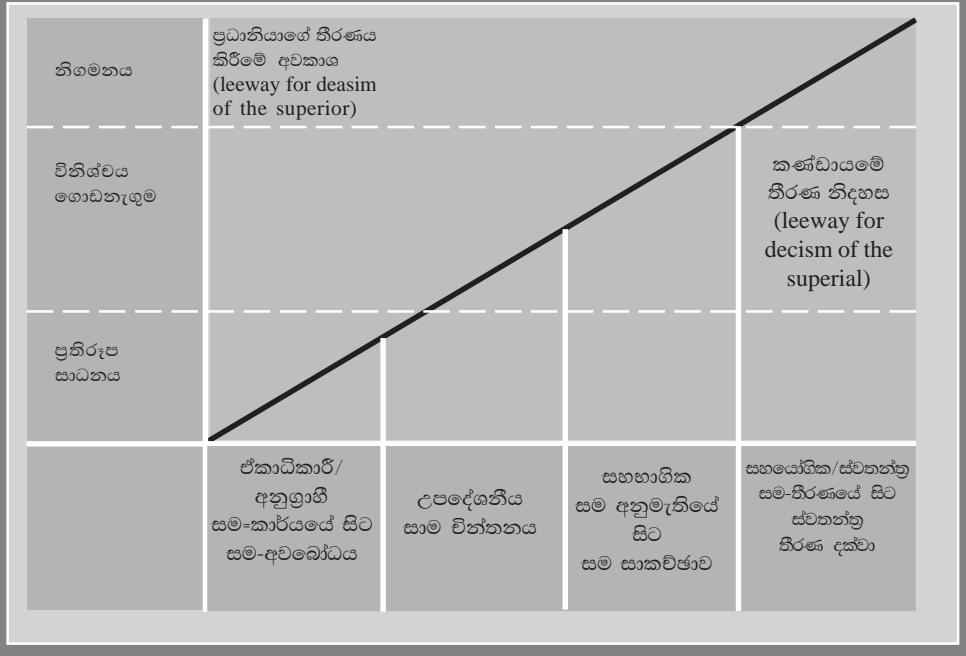
කෙටියෙන් සඳහන් කළහොත්, කණ්ඩායමක සංවර්ධන ප්‍රයත්නයේ තත්ත්වය (කොටස 4) සහ සංවිධානයේ අනෙක් අංශයන්හි සංවර්ධනයේ අවස්ථා අතර, සංස්කෘතික වෙනස හේතුවෙන් ද ප්‍රබල අර්බුද මතු විය හැකිය (Glasl 1994). මේ අවස්ථාවේදී කණ්ඩායමේ සංවර්ධනය යනු සංවිධානයේ සමස්ත වශයෙන් පුළුල් සංවර්ධනයක ඒකාබද්ධ කොටසක් ලෙස ගැණිය හැකි ය. මේ හේතුව නිසා, සංවිධානාත්මක සංවිධානයේ සාමාන්‍ය ගතිකයන් දෙස කෙටියෙන් සලකා බැලීම වටී.

4. කණ්ඩායම්වල සංවර්ධන අවධි

ග්ලාසල් (1996) විසින් විස්තරණය කරන ලද ටුක්මාන් (1965) ආදර්ශයේ විචල්‍යයක් ලෙස කණ්ඩායම් සංවර්ධන අවධිය පහත සඳහන් අයුරින් විස්තර කළ හැකිය. එය වෙන්කර හඳුනාගත හැකි ලක්ෂණය වන්නේ, කණ්ඩායම සංවර්ධන අවස්ථා පසු කරද්දී එම සංවර්ධන ක්‍රියාදාමයේ ඇති අන්තර්ඥානයයි. එය මෙම සංවර්ධන අවධි වැනි බාහිර හා අභ්‍යන්තර සාධක මත විවිධාකාර වූ සහයෝගාත්මක ගතිකයන් පුනරුක්ත කරයි (ගෝට්ස් 1998 බලන්න).

රූප සටහන් අංක 08 මගින් කණ්ඩායමක් පසු කළ යුතු පරිණතවීමේ සහ සංවර්ධන ක්‍රියාවලියක අවස්ථා හතර දක්වයි. කෙසේ නමුත් ඕනෑම අවස්ථාවක කණ්ඩායමකට අවිඥානිකව හෝ

රූප සටහන 7 : තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියක සහභාගිත්ව ප්‍රමාණය සහ අවස්ථා (ග්ලැසල්/ ලිවිගෝඩ් 1993, 142)



සිතා මතා ම පූර්ව අවස්ථා කරා ආගමනය වීමට තීරණය කර ඉදිරියට නොයාමට තීරණය කළ හැකිය. විකල්ප වශයෙන් සාමාජිකත්වයෙහි සිදුවන වෙනස්වීම් හේතුවෙන් හෝ එකී වාතාවරණයෙහි කලබලකාරී බවක් හෝ වෙනත් හේතු නිසා කණ්ඩායමක් ඉතා දිගු කාලයක් එකම සංවර්ධන අවස්ථාවක පැවතියහොත්, කණ්ඩායමේ ඉදිරි ගමන වළකිනු ඇත.

මෙම සංවර්ධන අවස්ථා හතර පිළිබඳව සහ එහි විවිධ සංස්කෘතීන් සහ ව්‍යුහයන් පිළිබඳව දැනීම, කණ්ඩායමේ සමාජ සංවර්ධන තත්ත්වය සම්බන්ධයෙන් වඩා ක්‍රමානුකූල සැලකිල්ලක් දැක්වීමට අවකාශ සලසන අතර, එය ඉදිරි පියවර සම්බන්ධයෙන් සවිඥානික තීරණ ගැනීමට ද ඉඩ ලබා දේ. ආදර්ශය ස්වභාව ධර්මය පිළිබඳ කිසිදු නීතියක් විස්තර කිරීමට අදහස් නොකරයි; එසේම එය නියෝගාත්මක හෝ උපදේශාත්මක රීති මාලාවක් ලෙස නො සැලකිය යුතුය. ඒ වෙනුවට එය කරනුයේ අවදානම් තත්ත්වයන් සහ අවස්ථාවන් හුවා දැක්වීමයි. ඇත්ත වශයෙන්ම, එකී අවස්ථාවන්වලින් ප්‍රයෝජන ගන්නේ කෙසේද, හෝ අවදානම් තත්ත්වයන් අවම කිරීමට ඉදිරිපත් වන්නේ කෙසේ ද යන්න තීරණය කිරීම සෑමවිට ම එක් එක් කණ්ඩායම් තුළ සිටින අදාළ පුද්ගලයන් සතු කාර්යයකි.

4.1 ගොඩනැගීම සහ කැළඹීම-සොයාගැනීම සහ එක්වීම

කණ්ඩායමක් පළමු වතාවට එක්වන සෑම අවස්ථාවකම කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් අතර, වැඩ ඉලක්කය සහ කණ්ඩායම් තත්ත්වය සම්බන්ධයෙන් අස්ථාවරභාවයන් පැවතිය හැකිය. ආරක්ෂාව

සහ පැහැදිලි අනුහුරු කිරීම සඳහා දැඩි කැමැත්තක් එහි ප්‍රමුඛ විය හැකිය. පළමුවෙන් සම්බන්ධතා ගොඩනැගෙන්නේ 'අවස්ථානුරූප බව' මත වන අතර, එය පසුව සලකා බැලීමේ ආකල්පයක් මත පිහිටා ඇත. තොරතුරු විමසීමකට හා සියුම් පරීක්ෂාවකට කණ්ඩායම ලක් වේ. අනෙක් අයට සාපේක්ෂව මා මාව දකින්නේ කෙසේ ද? මා හට හොඳම සම්බන්ධතාවය ගොඩනගාගත හැක්කේ කා සමග ද? ඉතා සතුටුදායක අන්දමින් මා පෙනී සිටිය යුත්තේ හෝ ස්ථානගත විය යුත්තේ කෙසේ ද? කණ්ඩායමට මාගේ විභවමය විය හැක්කේ කුමක්ද? මෙම ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සැපයීමේ දී, කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් ඔවුන් බාහිර පරිසරයෙන් රැගෙන එන බාහිර වටිනාකම් හා තත්ත්වයන් සලකුණුවලට අනුකූල වනු ඇත.

මෙම මූලික අවස්ථාවේ සුව පහසුව, ආරක්ෂිත හැසිරීම පැවතෙනු ඇති නමුත් හැසිරීම, කණ්ඩායමේ පූර්ව බලාපොරොත්තුව සහ ඒ හා බැඳුණු ධනාත්මක සහ සෘණාත්මක ප්‍රතිරූපවල දැඩි බලපෑමට ලක්විය හැකිය. මේවා ක්‍රියාවලිය ගොඩනගන කාලාන්තරයේ දී කණ්ඩායමක් මුහුණ දෙන ඉතා වැදගත් අංග කිහිපයකි.

රූප සටහන 8			
ග්ලාසල්ට් අනුව කණ්ඩායම්වල සංවර්ධන අවස්ථා හතර			
1. ගොඩනැංවීම / කැළඹීම	2. ප්‍රතිමාණකරණය	3. කාර්යය සාධනය	4. ප්‍රතිසංස්කරණය
<p>අ) ගොඩනැගුම් සම්බන්ධතා සොයාබැලීම, පරීක්ෂා කිරීම:</p> <p>මා මෙතැනට වටින්නේ කුමක් සඳහා ද? බාහිර ප්‍රමිතීන්ට සහ සංකේත සඳහා හුරුවීම</p> <p>ආ) කැළඹීම යුගලීකරණය නායකත්වය සඳහා අරගලය, 'දිගින් දිගට සටන' යටත් කරගැනීමේ තරගය</p> <p>භූමිකා සැලසුම් ක්‍රියාවේ යෙදවීම</p>	<p>සාර්ථකත්වය සඳහා, තීරණ ගැනීම, කාර්ය සාධනය සහ බලපෑම් කිරීම සඳහා තමන්ගේම රීතීන් කණ්ඩායම සකස් කරයි.</p> <p>අනුල්ලංඝනීය නියමයන්</p> <p>දෙයාකාර නායකත්වය ආධිපත්‍යය සඳහා 'පියා'ගේ භූමිකාව හා වටපිටාව සකස් කිරීම සඳහා 'මව' ගේ භූමිකාව</p> <p>බුද්ධිවාදී ඉහළ තලය සහ සංවේදීතාව සඳහා වූ පහළ තලය අතර ආතතිය</p>	<p>ප්‍රතිවාදන භූමිකාව/ ශෛලියක් ඉවත් කිරීම</p> <p>භූමිකාවන්හි නම්ගැලීම්, නායකත්ව වෙනස, තත්ත්වයන් සඳහා ප්‍රවේශය</p> <p>සබඳතා අධ්‍යයනය</p> <p>සිතීම - හැඟීම - බලාපොරොත්තු වූ ක්‍රියාදාම අරමුණු සඳහා ක්‍රියාත්මකවීම</p> <p>කාර්යය සාධනය - පුද්ගලයා- කණ්ඩායම සමබර කිරීම</p>	<p>කණ්ඩායම ස්වයං-ව්‍යුහගත කිරීම/ ස්වයං නවීකරණය: අවස්ථාව අනුව අරමුණු, වටිනාකම්, භූමිකාවන්, ව්‍යුහයන් හඳුනා ගැනීම</p> <p>බාහිර සම්බන්ධතා විවෘතව ව්‍යුහගත කිරීම</p> <p>සබඳතා ගොඩනැගීමේ හා බිඳ දැමීමේ හැකියාව</p> <p>නිර්මාණශීලීව කණ්ඩායම් සකස් කිරීම හා විසුරුවා හැරීම</p>

කෙසේ වෙතත්, ඇතැම් කණ්ඩායම් සාමාජිකයෝ පවත්නා තත්වයට සෘජුව හා ගැටුම්කාරීව මුහුණදීමට තීරණය කරති. මෙහි ප්‍රතිඵලය සියලු දෙනාට අවිනිශ්චිත විය හැකි අතර, සමාදානමය අවධි සහ බාධාකාරී හා අනති කාල සීමාවන් අතර දෝලනවීම් සිදුවිය හැකිය.

කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් සිය කාර්යයන්ට හුරු වී තවදුරටත් අමුත්තන් නොවන තත්වයට පත්වූ විට, ඔවුහු සිය යථා තත්වය වඩාත් එළිදැක්වති. එවිට ඔවුන් ක්‍රියා කරන්නේ හා ප්‍රතිචාර දක්වන්නේ වඩාත් පෞද්ගලික ආකාරයෙනි. ඔවුන්ගේ රුචි අරුචිකම් ද අරමුණු හා අපේක්ෂාවන් ද ඉස්මතු වී එයි. එහිදී සිය වුවමනාවන් ස්ථාපිත කරගැනීමත් සිය තත්වයන් පවත්වාගෙන යාමත් අතිශයින් වැදගත් වනු ඇත. මෙහි ප්‍රතිඵලය වන්නේ කණ්ඩායම තුළ සිය බලය හා බලපෑම සඳහා අරගල කිරීමයි: එනම් 'සටන හෝ පැනගැනීම' මෙම ක්‍රියාදාමයේදී කණ්ඩායමේ නිල නායකයා ද අභියෝගයට ලක් කළ හැකිය. මෙම කැළඹුම් ක්‍රියාවලිය කණ්ඩායම් ගොඩනැගීමේ කාර්යාවලියේ අනිවාර්ය අංගයකි.

එවැනි ආරාමුල් කණ්ඩායමේ ගැටලු සහගත කාර්යයන්කෙරේ තවදුරටත් බලපෑ හැකිය. මෙම අවධියේ දී අන්තර්ගත විෂයක පරමාර්ථ සඳහා වැඩිමනත් ශක්තිය යෙදවිය හැකිය. කාර්යයන් බෙදිය යුත්තේ සහ සංවිධානය කළ යුත්තේ කෙසේද, තීරණ ගත යුත්තේ කුමන ආකාරයෙන් ද, කවුරුත් විසින් කුමක් සොයා බැලිය යුත්තේ ද, භාරගත යුත්තේ කුමන කාර්යයන් ද යන මේ සියලු ප්‍රශ්න දැන් කණ්ඩායම තුළ අවංකව සහ සජීවීව සාකච්ඡා කෙරේ.

306
සාකච්ඡා ද, සාමාජිකයින් විවිධ ආකාරයේ බලපෑම් අත්හදා බැලීමට හෝ බැහැර කිරීමට උත්සාහ කිරීම හේතුවෙන් ස්වාර්ථය සහ තනතුරු පිළිබඳ සැලකිලිමත්වන ජන කණ්ඩායමක් තුළ මතු නොවී පවතින අරගලයක් ඇති බව සැබෑය. මෙම ක්‍රියාවලියේ දී යම් පිළිගැනීමක් ලැබිය යුත්තේ කවුරුත් ද, යන්න මෙන්ම විශේෂිත කාර්යයන් සපුරනු ඇත්තේ කවුරුන්දහෝ අන්‍යයන්ට ඒවා භාර දිය යුත්තේ කවුරුන් ද යන්න නිශ්චය කර ගැනීමට ඔවුන්ට හැකි වේ.

මෙම විවිධ අර්බුද, නව අස්ථාවරභාවයක් ඇති කරන අතර, විවිධ කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් අතර අවිශ්වාස සහගත හැඟීම් ද ඇති කරයි. මෙය තවදුරටත් ආරක්ෂා අවශ්‍යතාවන් සඳහා යොමුවන අතර, සමාන අදහස් දරන සාමාජිකයින් අතර සහයෝගය හුවමාරු කරගන්නා (යුගල කරණය) තත්වයක් දක්වා වර්ධනය විය හැකිය. මා සිතන ලෙස සිතන්නේ කවුද? මා සම්බන්ධ වී සිටි යැයි සිතන්නේ කා සමග ද? මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස අනුකණ්ඩායම සහ කල්ලි නිර්මාණය විය හැකිය.

මෙම කණ්ඩායම් අර්බුද ඉතා පෞද්ගලික මට්ටමකින් පවතී. මෙම භාවානිෂය ප්‍රතිවාදීකම්වල අතුරුඵලයක් ලෙස කණ්ඩායම ඊට ම ගැලපෙන මිත්‍රත්වයක් ගොඩනගාගන්නා අතර, ඉන් බෙදා ගැනුණු භාවානිෂය අත්දැකීම සමග සිය ඉතිහාසය ගොඩනගා ගනී.

ගොඩනැගීම සහ කැළඹුම එක්ව, මූලික වශයෙන් අස්ථිර බාධා සහිත ආසන්නතාව බැහැර කිරීම, සහ යළි ගොඩනැගීමේ ක්‍රියාවලියක් මෙ මඟින් සැකසෙන අතර, ඒ තුළ කණ්ඩායම සාමාජිකයින් ශ්‍රේණි, නිල භූමිකා සහ අන්‍යෝන්‍ය සබඳතා අත්හදා බලති.

4.2 ප්‍රතිමාණකරණය - ස්වයං-ඊති නිර්මාණය

අනිවාර්යයෙන් ම 1 - අවස්ථාවේ සිට වර්ධනය වන විරෝධතා සහ හැලහැප්පීමට ලිපි මිදීම, විශේෂයෙන් කාර්ය ක්‍රියාමාර්ගය පැහැදිලි කර ගැනීම, සඳහා කණ්ඩායම සුළු හා බරපතල තීරණ ගණනාවක් ගනු ඇත. එලදායික කාර්ය සාධනය සඳහා නම් ශක්තිමත් රීතීන් ස්ථාපිත කළ යුතුය. මෙම අවස්ථාවේදී, අනෙකුත් කණ්ඩායම් සන්දර්භයන්හි සාර්ථකත්වය අත්විඳි කණ්ඩායම් නායය සහ රීති කරා නැවත ගමන් කරනු ඇත.

ගැටලු හා සම්බන්ධ කාර්ය මට්ටමේදී කණ්ඩායමට එහි නිමිත්ත/ කාරණය නිදහසේ හැසිරවිය හැකිය. එය, නිසි ක්‍රියාමාර්ග සහ වැඩ පරිපාටි පැහැදිලිව දැක්වීමට මෙන්ම නීති අවසර මගින් ඒවා ආරක්ෂා කිරීම පිළිබඳව ද සැලකිය යුතු අවධානයක් යොදනු ලබයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස එහි අභ්‍යන්තර සාමය සහ ආරක්ෂාව උදා වේ.

මනෝ සාමාජික තලයේ දී කණ්ඩායම් සාමාජිකයන්ට යුක්ති සහගත සහ හොඳින් හසුරුවන ලද සහයෝගීතාවක් ඇති කිරීමට අවශ්‍ය වේ: ඒ හේතුවෙන් ඔවුහු තරගකාරී හැසිරීමෙන් වැලකී සිටිති. ඉලක්කය වනුයේ කණ්ඩායම තුළ හොඳ හිත පැවතීම සහ යෙදවුම් සඳහා ශක්තිය ජනනය කිරීමයි. එමගින් කණ්ඩායම තුළ ගෞරවණීයතාවය, සහයෝගය, සැලකිලිමත්බව සහ ප්‍රසන්න බව ඇති වේ. සාර්ථකත්වයේ අත්දැකීම් සහ හවුල්කාරීත්වය හේතුවෙන් 'අපි' යන හැඟීම කණ්ඩායම තුළ වර්ධනය වේ. බාහිර පරිසරයෙන් උකහාගත් සහයෝගීතාවයේ වටිනාකම්, ප්‍රතිමාණ සහ රීතීන්, මගින් සියලු කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ට අනන්‍ය වන එකඟතා සංස්කෘතියක් ගොඩනගනු ඇත.

භූමිකා නිසි ලෙස පැහැදිලි කිරීම හේතුවෙන් අනාගත කාර්යයන් සඳහා වන සාධාරණ කටයුතු ක්‍රියාවලීන්ට මග පෑදෙනු ඇත. සෑම කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙක් ම ඉන් පසුව ඉටු කළ යුතු කාර්යය හා බැඳුණු සුදුසු භූමිකාවලට අනුයුක්ත කෙරෙනු ඇත. ගැටලු - විශේෂිත අවශ්‍යතා වෙත ඉලක්කය ගමන් කරනු ඇත; අභ්‍යන්තර හැඟීම් බාධා ලෙස සලකනු ලබන අතර, පසුව ඒවා මැඩ පවත්වා ගැනේ.

කෙසේ වෙතත්, මෙම ක්‍රියාවලීන් අනිවාර්යයෙන් ම සිදු වේයැයි කිව නො හැකිය. ඉන් බැහැරව යාමේ ප්‍රවණතා සහ තර්ජන ද ඇත. මෙම ක්‍රියාවලිය යම් ආකාරයක කෙටි කාලීන ස්ථාවරයක් ලබාගත්තද, එය වැඩිදුරට ගමන් කොට දිගු කාලීන ස්ථාවරයක් දක්වා ගමන් කිරීම සිදු නොවේ. එහෙයින් තනි සාමාජිකයින් ගේ පෙළඹවීම සහ යෙදවුම් මට්ටම් ක්‍රමයෙන් පිරිහීමට ලක් වේ. කාර්ය සාධනය ප්‍රමාණවත් වුවත්, එය අසමසම නොවනු ඇත. කණ්ඩායම එක්ව යම් මට්ටමක දී එලදායක ලෙස සේවය කළ ද විශේෂ යෙදවුම් සපුරා ගැනීමට පෙළඹීම අසීරු වනු ඇත. මෙම මතුපිටින් අනුරූපී සමාජ හැසිරීම් ඉක්මනින් ම දැඩි ප්‍රතිනිර්මාණයක් බවට පත්වන අතර මෙලෙසින් එහි යටින් ගොඩනැගුණු අනනුකූලතා සැඟවීමේ ප්‍රවණතාවයක් ඇත. එවැනි සෘණාත්මක හැඟීම් මැඩ නො පැවැත්වී නම් කණ්ඩායමේ ඉදිරි දියුණුව දැඩි ලෙස වාරණය වේ.

දිගුකාලීන වශයෙන් මෙම අවස්ථාවේ ඒක පාර්ශ්වීය ස්වභාවය කණ්ඩායමේ ඉදිරි දියුණුවට අවහිරයක් බැව් ප්‍රත්‍යක්ෂ වේ. පරමාර්ථ, සියල්ල පාලනය කරන විට, නිෂ්ප්‍රද්ගල රීති සහ යාන්ත්‍රණවලට

කණ්ඩායම අසාධාරණත්වයට තැනක් විය හැකි යාන්ත්‍රණයක් බවට පත් කළ හැකිය. විෂය මූලීය මත වන මෙම අවධාරණය කණ්ඩායමේ දෘඪ බව හා මෘදු බව යන දෙකට ම හේතුවන අතර එහි ඇතුළාන්තය සංවේදී බවට පත් කරයි. යම් ආකාරයක අපහසුතාවක් මෙහිදී මතු විය හැකිය. සමහර කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් 'මානුෂික අංග' සඳහා වැඩි අවකාශයක් ඉල්ලා සිටිනු ලබන අතර, ඒ මඟින් සාමාන්‍ය රීතියේ අදහස හා සීමාවන් පිළිබඳ අර්බුද පිළිබඳ ප්‍රබල විසංවාදයක් ද ජනනය කරනු ඇත. අනෙක් අය වැඩි නිදහසක් හා පුද්ගල වගකීම් භාරයක් ඉල්ලා සිටිනු ඇත. භාවානිෂය බව හෙළි වී කාර්යය සාධනය අනතුරු ලක් වේ යැයි බියෙන් තවත් පාර්ශවයක් වඩා තද රීති හා සම්බාධක ඉල්ලා සිටිනු ඇත.

මෙම ආතතීන් බොහෝ විට ද්විත්ව කළමනාකරණ පද්ධතියක් මතුවීමට හේතු වේ (හොෆ්ස්ටාටර් [Hofstatter 1957, 133ff]). එක් අතෙකින් කණ්ඩායම විසින් ගැටලු සම්බන්ධව ක්‍රියා කරන කණ්ඩායමේ ක්‍රියාත්මක කාර්යභාරය කළමනාකරණය සඳහා වගකියන 'පිය' වර්තයක් හඳුනාගනු ලබයි. අනෙක් අතින්, කණ්ඩායමේ ඒකාබද්ධතාවය බලා කියා ගන්නා, ධනාත්මක වාතාවරණයක් මෙන්ම කණ්ඩායම තුළ මනා අන්තර්-පුද්ගල සබඳතාවයක් සඳහා දිරිගැන්වීමෙන් ක්‍රියා කරන 'මව්' වර්තයක් වර්ධනය වීමට ඉඩ ඇත. මෙසේ මෙම දෙවැනි පුද්ගලයා යම් ආකාරයක ප්‍රති-නායකත්වයක් ගනී. මෙම භූමිකා දෙකෙහි මනා ක්‍රියාකාරීත්වය, කාර්යය සාධනය අවස්ථාව සාපේක්ෂ වශයෙන් දිගු කලක් පුරා තහවුරු කිරීමට උපකාරී වේ.

දෙවන අවස්ථාව ඉදිරියට යන විට කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් එකිනෙකාගේ හැසිරීම මත පදනම් වූණු ගතානුගතික ප්‍රතිරූපයක් වර්ධනය කරගනු ඇත. මෙම විකෘත ප්‍රතිරූප මඟින් පෞරුෂ වර්ධනයේ මාර්ගයට නිරතුරුවම බාධා ඇති විය හැකි බැවිනි. ඔවුන් මෙසේ කණ්ඩායම විසින් ආරෝපණය කරන ලද භූමිකාවල සිරකරුවන් වී ඇත. තර්කානුසාරී මතුපිට තරංගය සහ මැඩ පවත්වන ලද යටින් දිවෙන භාවමය තරංගය අතර ආතතිය ඉහළ යනු ඇත. නව අර්බුද සහ නව කැළඹීම් එවිට න්‍යාය පත්‍රයට ඇතුළු වනු ඇත.

මෙම අවස්ථාවේ දී කණ්ඩායමේ බාහිර සබඳතා දැඩි අනමය බවක් ගන්නා අතර, ගැටුම් සහගත තත්ත්වයකින් ද පවතී. කණ්ඩායම ස්වාර්ථය බලාත්මක කරගනු වස් බාහිර පුද්ගලයන් ඉවත් කොට දැමීම මඟින් තමා වටා මායිමක් ගොඩනගා ගනී.

4.3 කාර්ය සාධනය සහ කාර්ය සාධන ධාරිතාව

කණ්ඩායම සංවර්ධනයේ තෙවැනි අවස්ථාවට පා තබන්නේ ම, ඔවුන්ගේ භූමිකා පැහැදිලි කෙරෙන අතර, ඒවා ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික අවශ්‍යතා හා සමාන තත්ත්වයකට පැමිණේ. මෙම ක්‍රියාවලියේ දී ඔවුන් දෙවන අවස්ථාවේ ඒකාකාරී ප්‍රතිරූප පැහැදිලි කිරීමට සහ පසුව ඒවා බිඳ දැමීමට ක්‍රියා කළ යුතුය.

කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්, චිත්තන, හැඟීම් සහ චේතනා මට්ටම් එකිනෙකා අතර පැහැදිලි කිරීම් සඳහා ක්‍රියා කළ යුතුය. මෙහි දී ඔවුහු සමූහ කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම්වල තෘප්තිමත් බව ගැන විවිධාකාර සංකල්ප ඉදිරිපත් කරමින් පෞද්ගලික ඉලක්ක සහ අභිප්‍රායයන් බෙදා ගන්නා අතර, ඒවා සම්බන්ධීකරණය කරති. තවදුරටත් ඔවුහු සිය අන්‍යෝන්‍ය සබඳතාවල දී අනුකම්පාව සහ නුරුස්නාකම්වල

ප්‍රභවය සොයා බලා සාණාත්මක අංග නිෂ්ක්‍රීය කිරීමට වර්ග සම්මුති ඇති කරති. ඉන් කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ට ඔවුන්ගේ පෞරුෂයේ විවිධ පැතිකඩ සහ ඔවුන්ගේ වැඩකටයුතු බෙදියාමට ඉඩ නොදී ඒකාබද්ධ කිරීමට හැකි වේ. කණ්ඩායමක් මේ ආකාරයෙන් ගොඩනැගීමේ ලා සහ එකී මනෝ-සමාජීය මට්ටමට අනුරූප ව සාදාගැනීමේලා සාර්ථක වේ නම් ඔවුන් ඔවුන්ගේ ඉලක්කයන් ද සපුරාගනු ඇත.

තුන්වන අවස්ථාවේ, කණ්ඩායම සිය විභව ශක්තීන් ද වර්ධනය කර ගනී: එය පවරන ලද කාර්යයන් ඉටු කිරීමට සුදුසු ක්‍රමවේද සහ තාක්ෂණික උපක්‍රම සපයා ගනී. කඩ නොකළ යුතු සාමාන්‍ය එකඟතා මත විශ්වාසය තැබීම වෙනුවට කණ්ඩායම ස්වයං විනය, නම්‍යශීලීත්වය සමග එක් කිරීමට ඉගෙන ගනු ඇත. මේ අනුව, පිළිගැනීම සහ වෙනස්කම් අර්ථනවිතව භාවිතය මත පදනම් වූ එකඟතාවෙන් යුත් ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලියක් සහිත වඩා ඵලදායී සහ මානුෂීය වාතාවරණයක් ගොඩනැගිය හැකි වේ. මේ සමග කණ්ඩායම සිය ශක්තිය විහිදුවා, ක්‍රියාකාරීත්වයේ ඉහළ තලයක දී එක්ව වැඩ කිරීමට හැකි බව සොයාගනු ඇත.

කෙසේ නමුත්, මෙම අවස්ථාව අවදානම් සහගත වෙයි. අලුතින් ගොඩනගන ලද හැසිරීම් රටා සහ අලුතින් ස්ථාපිත කරන ලද ක්‍රියාමාර්ග දීර්ඝ කාලීන වශයෙන් පහසුවෙන් මුල් බැස ගෙන අනම්‍යශීලී විය හැකිය. කණ්ඩායම මින් ආරක්ෂාවීම සඳහා භූමිකා නම්‍යශීලීත්වය ඇතිකර ගැනීම පිණිස කැප වී ක්‍රියා කළ යුතුය. ඔවුන් වෙනස්වන වාතාවරණයට සරිලන ලෙසට සාමාජිකයින්ගේ භූමිකා සහ නායක දායකත්වයන්, කාර්යයන්, දායකවන නායකත්වය සහ භූමිකා වෙනස් කිරීමට දැඩි පරිශ්‍රමයක් යෙදිය යුතුය.

එම නිසා, නායකත්වය කිසිදු එක් පුද්ගලයෙකු කෙරෙහි කේන්ද්‍රගත නොවිය යුතුය; ඒ වෙනුවට කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් තනි පුද්ගල වශකීම් සහ බැඳීම් යන පදනම මත ඔවුන්ගේ වැඩකටයුතු කරගෙන යා යුතු අතර, නව අදහස් සහ සහාය අවශ්‍ය තැන් හඳුනාගෙන ඒ අනුව ක්‍රියා කළ යුතුය. අවස්ථාවට අනුකූලව උපරිම වශයෙන් නායකත්වය වෙනස් කළ යුතුය යන ආච්ඡාදන අනුව ඔවුන් තමන් විසින් ම ඒ සඳහා අවශ්‍ය පෙළඹීම් සපයා ගත යුතුය. දෙනු ලබන සමහර පෙළඹීම් ඇත්ත වශයෙන්ම අත්‍යවශ්‍ය වන අතර, ඒවා හට ගැනුණේ කාගෙන්ද යන්න එතරම් වැදගත් නොවන බව ඔවුන් අවබෝධ කරගනු ඇත.

මෙය සාර්ථකවීම උදෙසා කණ්ඩායම 'අභි-සන්නිවේදනයේ' හි (meta-communication) දක්ෂ විය යුතුය: මෙය කණ්ඩායම තුළ සිදුවන සිදුවීම් සහ ක්‍රියාකාරකම් සහ වාතාවරණය දියුණු කිරීමට ගත යුතු පියවර සම්බන්ධයෙන් කණ්ඩායම තුළ හා ඊට ඉහළින් පවතී. එය 'අධි- අධ්‍යයනය' ද පුහුණු කළ යුතුය: කණ්ඩායම, එහි සංවර්ධනය සහ ක්‍රියාකාරීත්වය පුළුල් කිරීමට දායක වන මෙම තීක්ෂණ බුද්ධිමය ක්‍රියා මගින් ඉගෙන ගන්නේ කෙසේද යන්න සහ ක්‍රියාවේ යොදවන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව ද ගත යුතුය.

මෙම අවස්ථාවේදී කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් කණ්ඩායම තුළ සිය කාර්යසාරය හඳුනාගන්නා අතර ඔවුන්ගේ සම්පූර්ණ විභව ශක්තිය ඒකාබද්ධ කාර්ය සාධනය සඳහා යොදවනු ඇත. වැඩකටයුතුවල ප්‍රතිඵල උපරිම වනු ඇත. එහි මූලික අනුකම්පාව කණ්ඩායමේ සාමාජිකයින්

වෙන යෙදවුමක් ද, එහි 'අප' යන හැඟීම වැයමින් වගා කළ ද, කණ්ඩායම බාහිර පුද්ගලයන් හා තවදුරටත් විවෘතව සහ ගෞරවනීයව සම්බන්ධතා ගොඩනගා ගනී.

කණ්ඩායම සාම්ප්‍රදායික වටිනාකම් පරිස්ථිතිය මට්ටමකට පරිණත වන්නේ මෙම අවස්ථාවේ දී ය. කලින් වූ පරායත්ත බව සහ ප්‍රතිපරායත්ත බව අතර අරගලය (බෙකින්ස් සහ ජෙපර්ඩ් (1956) අනුව) අන්තර්-පරායත්ත බවට පත් වී ඇත. විවිධාකාර වූ බාහිර පාලන විධි ඥානාන්විතව යොදාගැනීමට ඔවුන් ඉගෙන ගන්නා හෙයින්, කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් ස්වයං - පාලනය, අධිස්ථානය සහ බාහිර පාලනය අතර, නිවැරදි සමබරතාවය ළඟා කර ගැනීමේ මාර්ග සහ උපක්‍රම සොයාගනු ඇත.

4.4 ප්‍රතිසංස්කරණය - ස්වයං ව්‍යුහගතවීම සහ වෙනස්වීමට ඇති හැකියාව

පෙර අවස්ථා තුන තුළ දී සාමාජිකයින්ගේ ක්‍රියාකාරකම් උපරිම කිරීමට මෙන් ම ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික විභවයන් තේරුම්ගෙන ඒවා වර්ධනය කර ගැනීමට ද හැකිවන පරිදි කටයුතු කිරීමට කණ්ඩායම් උගෙන ඇත. මෙම පරමාර්ථයන් ද්විත්වය අවශ්‍යයෙන් ම අනනුරූපී නොවන අතර කාර්ය ශක්‍යතාවය සහ කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ගේ පෞරුෂ වර්ධනය අන්තර් පරායත්ත කණ්ඩායම් ඉලක්ක වේ.

මෙම සංස්කරණ අවස්ථාවේ නව්‍ය ලක්ෂණයක් වන්නේ කණ්ඩායම අනුවර්තනයකට හා නවීකරණයට හුරුවීමයි. කණ්ඩායමේ ක්‍රියාකාරී වාතාවරණය මෙන්ම අභ්‍යන්තර / පෞද්ගලික ජීවිතය ද වෙනස්වීම ඔවුන් හඳුනාගනු ඇත. මෙම කණ්ඩායම නව කාර්යයන් මෙන් ම නව සාමාජිකයින් ද බඳවා ගැනීමේ දී ම යෙදෙන හෙයින් ස්ථිරව මෙම ක්‍රියාවලියේදී මහා කවි ගොළු පවසන පරිදි 'මරණය සහ පුනර්භවයේ' ශක්තිය ඔවුන් අවබෝධ කරගනු ඇත.

බොහෝ නූතන සංවිධාන, කාර්යභාරයේ හෝ පාසැකිභාවයේ ගැටුම් පිළිබඳ අවහිරකම්වලින් තොරව ඔවුන්ගේ කණ්ඩායම එකවර විවිධ ව්‍යාපෘති කණ්ඩායම්වල සේවය කිරීමට අපේක්ෂා කිරීමේ තත්ත්වයට පත්ව සිටිති. මෙයින් අපේක්ෂිත වන්නේ කණ්ඩායම තුළ සහ එහි අඛණ්ඩ වෙනස්වීම් පමණක් නොව වෙනස්වීමට අවශ්‍ය ශක්‍යතාවයන් වර්ධනය කර ගැනීමටය. එක් කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු එකවර සිදු කරන ව්‍යාපෘති කණ්ඩායම් කිහිපයකට සම්බන්ධවීම කුමන්ත්‍රණයක් ලෙස නොව සේවා වාතාවරණය තුළ අත්‍යවශ්‍ය අංගයක් සේ සැලකිය යුතුය.

ඔවුන් පවතින තත්ත්වයට නම්‍යශීලීව ප්‍රතික්‍රියා දැක්විය යුතු නම්, උදාහරණ වශයෙන්, ඇත්ත වශයෙන්ම අත්‍යයන්ට යමක් උගත හැකි, ප්‍රබල සංවිධාන ශක්තියකින් යුතු කණ්ඩායමක් වීමට නම් කණ්ඩායම තුළ සහ ඉන් පිටත සිදුවිය යුතු වෙනස්වීම් ඉතා නිවැරදිව තේරුම් ගැනීමේ ශක්‍යතාවය වර්ධනය කළ යුතු අතර, ඒවා සමග ප්‍රබල ලෙස ගනුදෙනු කළ යුතුය. ප්‍රායෝගිකව මින් අදහස් කරන්නේ කණ්ඩායම් බොහෝ අස්ථිර අවස්ථා පසුකරනු ඇත යන්නය. නව කාර්යභාරයන් ලබාගනු පිණිස කණ්ඩායම ප්‍රතිස්ථාපනය කිරීමට ඉගෙන ගනු ඇති අතර මෙම ඉලක්කයන් අරමුණු කරගෙන එහි සංවර්ධන අවස්ථා හරහා ගමන් කරනු ඇත. මීට අමතරව, ඉලක්ක සපුරාගැනීමෙන් පසුව කණ්ඩායම විසුරුවා හරිමින් පැරණි, බැඳුම් අයිතිවාසිකම් හෝ හැඟීම් ඉවත් කර ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය පිළිගැනීමට ද සිදුවනු ඇත.

මේ ආකාරයට ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමේ සහ නම්‍යශීලීව වෙනස්වීමේ හැකියාව ඔප්පු කරන කණ්ඩායම්, මෙම ක්‍රියාමාර්ගය ස්වාධීනව හැසිරවීමට ඉගෙන ගනු ඇත. ඔවුන්ට තමන් අලුත් කර ගැනීමටත්, සෑමවිට ම කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ගේ කණ්ඩායමේ ක්‍රියාවලිය සහ අවශ්‍ය වාතාවරණය (විශේෂයෙන් සංවිධාන සහ ගනුදෙනුකරුවන්ගේ) පිළිබඳ පූර්ණ සැලකිල්ල දැක්වීමටත් හැකිවනු ඇත. බොහෝ නූතන සංවිධානවල අභ්‍යන්තර හා බාහිර ජාලය තුළ ප්‍රබල ආකාරයෙන් කණ්ඩායම්වලට ක්‍රියා කළ හැක්කේ මෙම හැකියාවන් ප්‍රගුණ කිරීමෙන් පමණි.

කෙටියෙන් පවසතොත් ඉදිරි ගමන තුළ මෙම සිව්වැදෑරුම් සංවර්ධන අවස්ථා කිසියම් ගතිලක්ෂණ පෙන්නුම් කරනු ඇත:

- අවිචක්ෂණභාවයේ සහ අඩු කැපවීමේ සිට විචක්ෂණය සහ කැපවීම දක්වා
- අවේනනික බාහිර මෙහෙයවීමේ සිට බාහිර සහ ස්වයං මෙහෙයවීම් අතර සවේනනික සමබරතාවය දක්වා
- ඒක පාර්ශ්වීය පරායත්ත අරගලයේ සිට අන්තර් - පරායත්තතාවේ ඵලදායක ලෙස හැසිරීම දක්වා

බියන් (1961) ඔහුගේ කණ්ඩායම් සංවර්ධනය පිළිබඳ මූලධර්මයේ දී, මූලිකවම ගොඩනැගීමේ සහ කැළඹීමේ මුල් අදියර පිළිබඳව අවධානය යොමු කරයි: කෙටි කාලීන පුහුණු කණ්ඩායම් සමග ඔහුගේ ක්‍රියා ඉලක්ක වූයේ, මූලික පරිසරය ඇති කිරීමට හැකියාව සොයා බැලීමයි. මෙහිදී ඔහු දුටු දෙයක් නම්, කණ්ඩායම් පසුබැසීමවලට නැවත නැවතත් පත්වීමේ අවදානමයි. කෙසේ නමුත් කාර්යය හා සම්බන්ධ කණ්ඩායම් පිළිබඳ වැඩිදුර සමීක්ෂණයේදී පෙනී ගිය දෙයක් වන්නේ කණ්ඩායම්වලට මෙයින් ඉදිරියේ ඇති පරිණත අවස්ථා අපේක්ෂා කළ හැකි බවයි. ඇත්ත වශයෙන්ම මේවා ඉබේ වර්ධනය නොවේ. ඔවුන් එයට සැබෑ ප්‍රයත්නයක් දැරිය යුතු අතර, අධ්‍යයන කිරීමේ සහ සංවර්ධන ක්‍රියාවලියට ක්‍රියාකාරී ව සම්බන්ධවෙමින් ඒ දෙසට ගමන් කළ යුතුය.

විග්‍රහයෙන් පෙන්නුම් කරන්නේ ඒක පුද්ගල සංවර්ධන අවස්ථාවලදී ද ගැටුම් සඳහා විවිධ සම්භාවිතා ඇති බවයි.

ගොඩනැගීමේ සහ කැළඹීමේ I වැනි අවස්ථාවේ:

- කණ්ඩායම් අස්ථිරතාවය;
- නම්බුනාම සහ තනතුරු සඳහා අරගලය මෙන්ම උපකාරී සහාග ඇති කිරීම; මෙම සාමාන්‍යයෙන් හමුවන මූලික රටාවන්ට පිටුපා ආපසු හැරෙන්නේ ද, නැතහොත් ඊළඟ සංවර්ධන අවස්ථාව කරා යන්නේ ද යන්න කණ්ඩායම පෙන්නුම් කරනු ඇත. මෙය ගැටුම පිළිබඳ ආකල්පවල දැඩි වෙනසකට තුඩුදෙනු ඇත.

න්‍යායයන් ගොඩනැගීමේ II වැනි අවස්ථාවේ:

- ඉක්මන්කාරී සහ අයෝග්‍ය ප්‍රතිමාණයන් ගොඩනැංවීම සහ දැඩි බව;
- තර්කාන්විත 'මතුපිට තරංගය' හා හැඟීම්බර ඇතුළාන්තය අතර ආතතිය : එ මගින් පහත ප්‍රතිඵල ඇති කෙරේ:

- ද්විත්ව නායකත්ව භූමිකා සහ ඒවායේ අනුගාමිකයන් අතර ගැටුම්; හෝ
- සාධාරණත්වය ඇති වී නැති අවස්ථාවක දී අන්‍යයන්ගේ මැදිහත්වීම් ප්‍රවණත්වය මගින් වළක්වා ඇති විටක තර්කාන්විත බව ද හිලවී නොකොට කණ්ඩායමේ ක්‍රියාකාරකම්වල භාවාතිශය මානයන් සඳහා සාධාරණව ඉටු කිරීමට ගනු ලබන උත්සාහයන්: මෙය මූලික වශයෙන් වඩා වැඩි ප්‍රතිමාණයන් ප්‍රමාණයක් තුළින් සපුරා ගැනේ.
- නිහඬව පිළිගත් භූමිකා පැවරුම් කඩා බිඳදැමීමට යත්න දැරීමේ දී ඒ වෙනුවට නව භූමිකා අර්ථ නිරූපණයන් ගොඩනැගීම: කෙසේ නමුත්, සම්බාධක යෙදීම තුළින්, පවත්නා භූමිකා සැකසුම් යළි ස්ථාපිත කිරීමට බලාපොරොත්තු වන අනෙකුත් කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් මීට විරුද්ධවීමට ඉඩ ප්‍රස්ථා ඇත.
- කණ්ඩායම් සට්ටන, ගනානුගතික ප්‍රතිරූප බාධකයන් සේ සලකනු ලබන අතර එම නිසාම ඒවා ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලබයි.

කාර්යය සාධනයේ III වැනි අවස්ථාවේ:

- කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් විවිධ ආකාරයේ නායකත්වයන්ට සහ ව්‍යුහමය ආරම්භ කිරීම් අවශ්‍ය බව හඳුනාගත් විට සහ ඒවා යෝජනා කළ විට, උදාහරණ වශයෙන් එක් සාමාජිකයෙකු, ක්‍රියාදාමය වේගවත් කිරීමට බලාපොරොත්තු වන අතර, අනෙක් අය ක්‍රියාවලිය මන්දගාමී කිරීමට උත්සුක වෙති.
- උපදේශය අවශ්‍යතාවට වඩා වෙනස් වූ විටෙක සහ අධි සන්නිවේදනයේ බලපෑම; එක් සාමාජිකයෙකුට 'කථා ගැන කථා' නො වැදගත් විය හැකි වුවත් මේ ක්‍රියාවලිය අනෙක් අයට සාරවත් ගැඹුරු සන්නිවේදනයක මූලාරම්භය විය හැකිය.
- සමාජ තරගකාරීත්වය උදෙසා ඉල්ලීම් සහ උසස් බලාපොරොත්තු ඇති කරමින් කණ්ඩායමේ සාමාජිකයින් විසින් සදාචාරමය සහ මානසික පීඩනය අන්‍යයන් මත සැමවිට ම යොදනු ලබන විට: මෙහිදී ඇතිවන ගැටලුව නම්, සෑම කණ්ඩායම් සාමාජිකයකු ම ශක්තියෙන් එක හා සමාන නොවීම නිසා විවිධ කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ගේ සමාන දායකත්වයක් බලාපොරොත්තු වීම අහව්‍ය බව තේරුම් ගැනීමට මෙම සාමාජිකයින් අපොහොසත් වීමයි.
- මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස කණ්ඩායමේ සමූහ කටයුතු සහ එක් එක් සාමාජිකයින් ඔවුනොවුන් පිළිබඳව දක්වන සැලකිල්ල සඳහා උනන්දුව පළවූව සුහදව අසීමිත ලෙස වැදගත් කොට සලකන සහ සීමාන්තික ඉල්ලීම් සහිත වන අතර, පසුව අපේක්ෂා හංගත්වය, විෂම වකුයකින් අවසන්වීම වැනි ස්වීය හා බාහිර බලපෑම් හා අන්දකීම් මගින් කණ්ඩායම 'සෘණාත්මක අතිශයෝක්තියක්' තුළ නිමග්න වී යයි.
- තෙවැනි තලයේ සංවර්ධන අවස්ථාවේ කටයුතු කිරීමේ දී මානසික ක්‍රියාශීලීත්වය, නිර්මාණාත්මක හැකියාව සහ වගකීම් භාරගැනීමට ඇති කැමැත්ත ඉහළ මට්ටමකින් අපේක්ෂා කෙරේ: ඇතැම් කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් පහසුව තකා න්‍යායයන් ගොඩනැගීමේ සරල රීතීන් වෙත නැවත යොමු වෙද්දී අනෙකුත් කණ්ඩායම් සාමාජිකයෝ මෙය ඇතැම්විට ප්‍රතික්ෂේප කරති.

ප්‍රතිසංස්කරණයේ IV වැනි අවස්ථාව:

- කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ට අත්‍යවශ්‍ය කණ්ඩායම් සොයාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය සඳහා ඉවසීමේ විවිධ මට්ටම් ප්‍රදර්ශනය කළ හැකි අතර, උෞත සංවර්ධිත මට්ටමකදී කාර්යසාධනයට තුඩු දෙන ගොඩනැගීම, කැළඹුම සහ ප්‍රතිමාණකරණය සඳහා පීඩනය යෙදිය හැකිය.
- කණ්ඩායම් ක්‍රියාවලීන් පුනරුත්ථාප වන බැවින් ඇතැම් කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ට සුපුරුදු සහභාගීත්වය දායක කළ හැකිය; ඇතැම් විට මෙම කටයුතු ඇතැමුන් විසින් වංක, සහයෝගයක් නැති සහ එබැවින් කරදරකාරී අත්දැකීම් ලෙස දැක්විය හැකිය.
- පරිසරය වෙත කණ්ඩායමේ මූලික විවෘතභාවය එක් එක් කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ට මානසික වෙහෙසක් විය හැකිය. විශේෂයෙන් එය සාමාන්‍ය 'සමාගමය සඳහා කැමැත්ත' හා එකතු වූ විට සිදු වේ. වෙනත් වචනවලින් කිවහොත් තනි කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ගේ ඒක පුද්ගලභාවය සාමූහිකත්වයට යටපත් වී යයි.

මෙම අවස්ථාවේ බොහෝ ආතතීන්වල ප්‍රභවය ඇත්තේ සංක්‍රාන්තික අර්බුදයන්හි ය (විලන් 1990 බලන්න). දෘෂ්ටිකෝණ සහ අපේක්ෂාවන් වෙනස්වන බැවින් අර්බුද පහසුවෙන් ඇතිවිය හැකි ය. 'අප දැන් සිටිනුයේ කුමන අවස්ථාවේ ද? නුදුරු අනාගතයේ අප වර්ධනය වීමට අවශ්‍ය වන්නේ කුමන දිශාව ඔස්සේ ද? දැන් අවශ්‍ය වන්නේ කුමන ක්‍රියාමාර්ගයන් ද? තවමත් නොමේරූ අවධියේ ඇත්තේ කුමන ක්‍රියාමාර්ග ද? අනෙකුත් අවස්ථාවය එළැඹීමට පෙර යම් අවස්ථාවක් සපුරාලිය යුතුද?

5. කණ්ඩායම් සංවර්ධනය සහ අර්බුද නිරාකරණය

අප විස්තර කරන ලද කණ්ඩායම් ක්‍රියාවක පස් වැදෑරුම් මට්ටම්වලදී සහ සිව් වැදෑරුම් සංවර්ධන අවස්ථාවල දී අර්බුද ඇතිවීමේ සම්භාවිතාවන් දැක්වීමේදී පුළුල් අර්බුද විභවයක් මාලාවක් පෙන්වුම් කර ඇත. කණ්ඩායම් සංවර්ධනයේ යෝග්‍ය ක්‍රමවේද මේ සෑම අර්බුදයක ම එක් එක් අවස්ථාවකට නිසි ලෙස අදාළ කර ගැනේ නම්, කණ්ඩායම් ප්‍රශ්න සහ ඒවා ඇතිවීමට කලින් සහ ඇති වූ පසු ඒ ගැන සාර්ථක ලෙස ක්‍රියා කළ හැකිය. කණ්ඩායම් සංවර්ධනය පිළිබඳ ක්‍රමවේද අර්බුද නිවාරණයේ සහ නිරාකරණයේ ක්‍රමවේද ලෙස ද සැලකිය හැකිය.

සෑම විශේෂිත තත්ත්වයක් සඳහා ම ක්‍රියාකාරීන් මූලිකව ම කණ්ඩායමේ සංවර්ධන තත්ත්ව ගැන මෙහෙති කළ යුතුය. ඒවා නම්:

- කණ්ඩායම තුළ අසීරුතා ඇත්නම් ඒ කාටද?
- ආරාමුලක කුමන කරුණු කුමන සාමාජිකයින් විසින් අවබෝධ කරගැනේද?
- වත්මන් මොහොතේ කණ්ඩායම සිටින්නේ කිනම් අවස්ථාවේද?
- දෘශ්‍යමාන ආතතීන් කණ්ඩායම තුළ වර්ධනය වන අර්බුදයක් පෙන්වා දේ ද?
- නැතහොත් තනි කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකුගේ ප්‍රශ්න කණ්ඩායම තුළට පැමිණේද? තවද, ඒ එසේ නම්, මෙම ප්‍රශ්නය විසඳීමට කණ්ඩායමට ඇති වගකීම කුමක්ද?

සාර්ථක ක්‍රියාකාරීන්, කණ්ඩායමේ තනි සාමාජිකයින්ගේ අභිලාෂයන් සහ ඉලක්ක සමාලෝචනය මෙන්ම විශ්ලේෂණය ද කළ යුතුය.

- කණ්ඩායම් සංවර්ධනය සඳහා එක් එක් සාමාජිකයෙකු කොපමණ ශක්තියක් ආයෝජනය කිරීමට සූදානම්ද?
- කණ්ඩායම තවදුරටත් සංවර්ධනය කළ යුත්තේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව එක් එක් පුද්ගලයාගේ අදහස් මොනවාද?
- මෙම එක් එක් පුද්ගලයන්ගේ අදහස් සහ අරමුණු අනෙකුත් වශයෙන් ගැලපේද? ඒවා එකිනෙක හා ප්‍රතිවිරුද්ධ ද? ඇතැම්විට ඒවා කණ්ඩායමේ සංවර්ධන තත්ත්වය සම්බන්ධයෙන් අපසාරී තක්සේරුවක් හෙළිදරව් කරයි ද?

කණ්ඩායම් සංවර්ධනය, හුදෙක් විශේෂ අවස්ථාවල සහ විශේෂ ස්ථානවල සිදුවන සාමාන්‍ය ක්‍රියාවලියට බාධා ඇති කරවන "රැකියාවෙන් පරිබාහිර කාර්යයක්" ලෙස සැලකිය යුතු නොවේ. එය ඒ වෙනුවට "රැකියාවට ආසන්න" මෙන්ම 'රැකියාවේ කොටසක්' ලෙස සැලකිය යුත්තේ කාර්යයන් ද මෙතෙහි කළ යුතු 'ඉගෙනුම් අවස්ථා' වන බැවිනි. කණ්ඩායම් කටයුතු ක්‍රියාවලිය නිරතුරුවම කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම්වල පස් වැදැරුම් මට්ටම් මත සිටි විමර්ශනය කෙරේ නම් කණ්ඩායම් සංවර්ධනයේ පෙළඹවීම රැකියාවේ කොටසක් ලෙස නිර්මාණය කළ හැකිය. මේ ආකාරයේ විශ්ලේෂණයකට සහායක් ලෙස මැදිහත්කරුවාගේ සහ / හෝ නිරීක්ෂකයාගේ භූමිකාවන් වාර පදනමක් මත වෙන් කර දිය හැකිය. මෙහි දී සෑම කණ්ඩායම් සාමාජිකයකුටම කණ්ඩායමේ ජීවිත කාලය තුළ දී නිරීක්ෂකයකු මෙන්ම ක්‍රියාකාරකයකු ලෙස ද සේවය කළ හැකිය. කාර්යයභාරය සහ ඉගෙන ගැනීම යන අංශ දෙක සම්පව සම්බන්ධ කිරීමේ ලා සාර්ථක වුවහොත් පමණක් කණ්ඩායම ඉගෙන ගැනීමේ පද්ධතියක් බවට පත් විය හැකිය.

එවන් කණ්ඩායම් සංවර්ධනයක්, සඳහන් කරන ලද ඕනෑම මට්ටමකදී ඇරඹිය හැකිය.

5.1 තනි කණ්ඩායම් සාමාජිකයකුගේ මට්ටමේ දී

ක්‍රියාකාරීන්ට සෑම අන්තර් මානසික සාධකයකට ම පිළියම් යෙදීම සඳහා ක්‍රියා කළ හැකිය;

- කණ්ඩායමේ සහ එහි සංවිධාන වටපිටාව පිළිබඳ එක් එක් පින්තූර එක්රැස් කිරීමෙන් කණ්ඩායමේ විකෘති කර ඇති ඒකපුද්ගල සංජානනයන් දුරු කිරීම;
- ප්‍රශ්නාවලි මාර්ගයෙන් දැනට පවත්නා ආකල්ප විධි සොයා බැලීම සහ ඉන් පසුව ඒවා විසඳීමේ ඉලක්කය ඇතිව විශ්ලේෂණය කිරීම.
- පරිකල්පනීය සහ කලාත්මක මැදිහත්වීම් මගින් හැඟීම් සහ ආකල්ප විඥානීය මට්ටමකට ඉහළ නැංවීම.
- චේතනාමය අවස්ථාව උපවිඥානය හා අර්ධ විඥානාත්මක මට්ටමේ සිට සවිඥානමය මට්ටමකට ඉහළ නංවන අතර මෙහිලා පුද්ගල සාරධර්ම හා අභිෂ්ටයන් ද සැලකිල්ලට ගැනේ. මේ සියල්ල කණ්ඩායමේ සමස්ත පරමාර්ථයන් හා කෙතරම් දුරකට ගැලපේදැයි සොයාබැලීම.

- එක් එක් පුද්ගලයා හැසිරීම් විධි විග්‍රහ කිරීමට සහ ඒවා විග්‍රහ කිරීම සඳහා ප්‍රතිපෝෂණ ක්‍රමවේද භාවිත කිරීම.

සාමාන්‍යයෙන්, ක්‍රියාකාරීන් හට සම්පූර්ණ කණ්ඩායම්, උප කණ්ඩායම් හෝ පුහුණු හවුල්කාරීත්වය සමග සම්බන්ධ වී මෙම අත්හදා බැලීම් මෙහෙයවිය හැකිය. අවසානයේ කණ්ඩායමේ සමස්ත සංවර්ධනයක් ඇතිවිය හැක්කේ කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් ඔවුන් ද සංවර්ධනය වන තරමට පමණි. නිසැකවම කණ්ඩායම් සංවර්ධනය යනු එක් එක් පුද්ගලයන්ගේ අවබෝධය සහ විනිශ්චය කිරීමේ හැකියාවන්, ගැටුම් නිරාකරණ ශක්‍යතාවයන් සහ සමාජීය යෝග්‍යතාවයන් යන මේවායේ සමස්ත වැඩි දියුණුවක් විය යුතුය. ක්‍රියාකාරී සවන්දීම, අන්‍යයන් අවබෝධ කර ගැනීම සහ අනුන්ගේ අදහස්වල වටිනාකම පිළිගැනීමේ හැකියාව, තමාගේ අදහස්, හැඟීම් සහ බලාපොරොත්තු ප්‍රකාශ කිරීමේ හැකියාව මෙන් ම ඉතා වැදගත්ය.

තවද, සාර්ථක ගැටුම් නිරාකරණ ශක්‍යතාවයක්, සහයෝගී වර්ගවකට මෙන්ම හිලව් කිරීම්වලට එළඹීමේ කැමැත්ත ද ප්‍රවර්ධනය කරයි. කණ්ඩායමක ශක්‍යතාවය අවසානයේ රඳා පවතින්නේ එක් එක් සාමාජිකයින්ගේ සමස්ත සුදුසුකම් මත බැවින් එය තීරණාත්මක වේ. මෙයට තාක්‍ෂණික ඥානය පමණක් නොව සමාජමය හැකියාවන් සහ ස්වාධීනත්වය සඳහා ද තරගකාරීත්වය ද ඇතුළත් විය යුතුය. කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් මේ සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ අත්දැකීම්වල වගකීම පිළිගනිමින්, එමෙන්ම, කණ්ඩායමට සුදුසු අමුද්‍රව්‍ය සපයාදෙමින්, ඔවුන්ගේ සිතූම් පැතුම් සවිඥානිකව විමර්ශනය කිරීමේ හැකියාව ගොඩනඟා ගත යුතුය. මෙය යථාර්ථවාදී ස්වයං තක්සේරුවක් ඇති තමාගේ ශක්‍යතාවය පිළිබඳව නිවැරදි දැක්මක්, ගැටුම් තත්ත්වයක දී සංවේදී මෙන් ම, ඉතා ඉහළ මට්ටමක අපේක්ෂා භංගත්වය ඉවසීමේ හැකියාවක් ද අපේක්ෂා කරයි.

මේ සෑම දෙයක්ම පෙරළා කණ්ඩායම් සංවර්ධනයට අදාළ වෙයි. අප දක්වා ඇති පරිදි, මෙම වර්ධනය, ඒක පාර්ශ්වික පරායත්තතාවේ සිට අන්තර් පරායත්තතාව දක්වාත්, බාහිරව පාලනය කිරීමේ වර්ගවෙන් ස්වයං- නිර්ණය සහ ස්වයං පාලනය දක්වාත්, සරල පරිසරයක ඇති ස්වයං- ගර්වයේ සිට සංකීර්ණ තත්ත්වයන් පාලනය දක්වාත් දිවයයි.

විවිධ කණ්ඩායම් තත්ත්වය අනුව, පෞද්ගලිකත්වය හා කණ්ඩායම් අතර විභේදනය විවිධාකාර ලෙස පාලනය කළ හැකිය. විවිධ කණ්ඩායම් පීඩනයන් මගින් පෞද්ගලික සංවර්ධන කටයුතුවලට බාධා එල්ල වෙයි නම්, පෞද්ගලික ස්වයං-නිර්ණය සහ ස්වයං නිර්වචනය උනන්දු කරවන ක්‍රියාකාරීත්වයක් සඳහා සුදුසු ප්‍රතිචාර අවශ්‍ය ය. ප්‍රතිමාණ අවස්ථාවේදී තර්කාන්විත මතුපිට තරංගය කණ්ඩායම තුළ කණ්ඩායමේ තනි සාමාජිකයින් පීඩනයට පත් කරන තරමින් ප්‍රබලව පවතී නම්, මෙය නියතයෙන් සිදුවිය හැකිය.

5.2 අන්තර්ගත විශේෂී මට්ටම/ ගැටලු මට්ටමේදී

එහිදී, ගැටලු හා සම්බන්ධ මාතෘකාවන් ධනාත්මක ක්‍රියාදාමයකට ලක් කිරීම සඳහා, අර්බුදවල විවිධ කරුණු හඳුනා ගැනීමෙන් සහ බහුපාර්ශ්වීය වශයෙන් සහ ගැඹුරු සාකච්ඡාවකට ලක් කිරීම මගින්

පමණි, ක්‍රියාකාරීන් බලාපොරොත්තු වන සාර්ථකත්වය ලබාගත හැක්කේ. අනෙක් අයදු කර ඇති පරිදි, (පෙස්මාන් 1978) මේ සම්බන්ධයෙන් ඉතා සාර්ථක තාක්‍ෂණයක් සකස් කර ඇත. අර්බුදයට ලක් වී ඇති කරුණු විමර්ශනයට ලක් කිරීම මගින් ප්‍රධාන තේමා කුඩා අනු මාතෘකාවන් ලෙස බෙදීමට මෙහිදී ක්‍රියාකාරීන්ට හැකි වනු ඇත. මෙහිදී මහා පරිමාණ සාමාන්‍යකරණයකට වඩා හොඳින් සහ ස්ථිරව සාකච්ඡා කළ හැකි කොටස් හුවා දැක්වේ. සාකච්ඡාමය අවස්ථාවකදී මෙය ළඟා කරගත හැකි යැයි සැලකෙන සාර්ථක, සහ පරීක්‍ෂාවට ලක් කර ඇති ක්‍රියා මාර්ග භාවිත විද්‍යාත්‍ය (ෆිෂර් ආදීන්, 1991) මතයයි.

කණ්ඩායමේ, තනි පුද්ගල සාමාජිකයින් එකිනෙකාගේ තාක්‍ෂණික සහාය සහ දක්ෂතාවන්වල සාර්ථකත්වය ලබා ගැනීමටත් එකිනෙකාගෙන් ඉගෙන ගැනීමටත් තවදුරටත් කටයුතු කළ යුතුයි. සත්‍ය වශයෙන් ම, කණ්ඩායමක සෑම සාමාජිකයෙකු ම විශේෂිත ක්ෂේත්‍ර කීපයක ප්‍රවීණතාව ලබාගත යුතුය. අවසාන වශයෙන්, ප්‍රශ්නවලට මුල් වූ වෙනස්කම් විසඳීම සඳහා ඉතා යෝග්‍ය ක්‍රමයක් ලෙස විශේෂඥයින් සහ පළපුරුද්ද ඇති අයගෙන් උපදෙස් ලබා ගැනීම සැලකිය හැකි බව කණ්ඩායමේ සාමාජිකයින් තේරුම් ගනු ඇත.

5.3 අන්තර් - ක්‍රියාකාරීත්ව මට්ටම - මනෝ-සමාජීය මට්ටම

බොහෝ කණ්ඩායම් සංවර්ධන මැදිහත්වීම් හුවා දැක්වෙන උත්තෝලන දණ්ඩ මෙයයි. ඒ සඳහා, පහත සඳහන් ප්‍රවේශ මාර්ගයන් එකක් හෝ සියල්ල ම මේ ක්‍රියාදාමයට ඇතුළත්විය හැකය.

- සමීක්‍ෂණ, සාමාන්‍ය කණ්ඩායම් වට්ටාව පිළිබඳ මෙනෙහි කිරීම සහ සාකච්ඡාවන් වැනි කරුණු නිරූපණය කරයි: ඒ සඳහා කාඩ්පත් සමීක්‍ෂණ, ප්‍රශ්නාවලි, පින්තූර සහ සංචාරණ අභ්‍යාස ඇතුළත් වේ: ප්‍රතිපෝෂණ ලබාදීමේ නියමාකාර භාවිතයන් මත මේ සියලු ක්‍රියා මාර්ග රඳා පවතී;
- ඉහත සඳහන් කළ ආකාරයට කණ්ඩායමේ සංවර්ධන තත්වය සමීක්‍ෂණයට භාජනය කරන්න: නායකත්වයේ ඇති අධිකාරය තාවකාලික ව ලිහිල් කිරීම සහ කණ්ඩායමේ තීරණ ගැනීම් ක්‍රියාවලියේ වඩා පැහැදිලි වීම මගින් ගැටලු සහ අර්බුද ඉතා ඉක්මනින් මතුපිටට පැමිණිය හැකි අතර එ මගින් කණ්ඩායමට ඒ පිළිබඳ පුළුල් අවබෝධයක් ලබා ගත හැකිය. කෙසේ වෙතත්, මෙම අර්බුද උත්සන්න මට්ටමක් දක්වා ඇදී යාමට ඉඩ නොදිය යුතු අතර එසේ නොවුවහොත් අර්ථදායී අර්බුද ක්‍රියා පිළිවෙලක් සැකසීම ඉතා අපහසු වේ. "පෞද්ගලික වැඩ හැකියාව කෙරේ ඇතිවන බාධාවන්, ගැටලු හා සම්බන්ධ කටයුතු අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමට වඩා ප්‍රධාන තැනක් ගත යුතුය" යන රීතිය මෙහිදී භාවිතා කිරීම වැදගත් ය. කණ්ඩායම් සංස්කෘතිය මෙම රීතියට අවනත වන්නේ නම්, බාධාවන් සහ අතරමග නතරවීම්, කාර්ය සාධනයේ දී භාවිත කෙරෙන ක්‍රමවේද සහ ක්‍රියාවලි සම්බන්ධයෙන් හෝ එකිනෙකා සමග කටයුතු කිරීමේදී හෝ මතු වන අපහසුතාවයන් මග හැරීම සඳහා මෙහෙයුම් සාධකය වනු ඇත. මේ අනුව, අර්බුද ධනාත්මක සහායකයන් වන අතර අත්‍යවශ්‍ය සංවර්ධන ළඟා කර ගැනීම සඳහා ද මේවා උපකාරී වේ;
- කණ්ඩායම්වල සංස්කෘතිය පැහැදිලි කොට එහි සංවර්ධන ව්‍යුහය වෛඥානිකව සකස් කරන්න: කවරාකාර හෝ නිෂේධනාත්මක හැසිරීම් රටාවන් හඳුනා ගැනීමට සහ ඒවා යටපත් කිරීමට පිළිපැදිය

යුතු ක්‍රියාමාර්ග සකස් කිරීම සඳහා කණ්ඩායම්වලට සිය අගයන් සහ ප්‍රතිමාණයන්, විවේචනාත්මකව විශ්ලේෂණය කරන්නට සහාය දෙන්න. ක්‍රියාකාරී අරමුණු ළඟා කර ගැනීම සඳහා උදව් වන රීතීන් ඒකාබද්ධව විස්තර කිරීමට හා කණ්ඩායම තුළ සහයෝගීතාව වර්ධනය කර ගැනීමට යොමු වීම සම්බන්ධයෙන් එම කණ්ඩායම සාර්ථකත්වයක් දක්වන්නේ නම් එ මගින් ඉතා වැදගත් පියවරක් නියෝජනය වේ. මෙම නව මෙහෙයුම්කාරී ප්‍රතිපත්ති අර්ථවත් අන්දමින් විග්‍රහ කිරීම යෝග්‍ය වේ. ඒවා ස්වයංක්‍රීයව නූපදින අතර සුපුරුදු භූමිකාවන් සහ ස්වාභාවික වරප්‍රසාද ඇතුළත හැසිරීම් රටාවන් වෙනස් වූ විට ක්‍රියාත්මක වෙයි. ග්ලාසල් සහ ලෙම්සොන් (ග්ලාසල් 1999, 155f) විසින් 1970 දී ඉදිරිපත් කරන ලද බව 'u-procedure' නම් ක්‍රියාදාමය මගින් මේ සඳහා ඇතැම් ක්‍රියා මාර්ගයන් යෝජනා කර ඇත. ඒ මත පදනම්ව ස්කොට් - මෝගන් සහ ලිට්ල් (1994) විසින් වඩා මෑතක දී බිහි වූ ක්‍රියාදාමයක් ඉදිරිපත් කර ඇති අතර එමගින් "ක්‍රියාදාමයේ රහසිගත රීතීන්" යන්නෙන් එය විස්තර වේ;

- කණ්ඩායම් සම්බන්ධතා සහ භූමිකාවන් ක්‍රමවත් ලැයිස්තුගත කිරීමක් මගින් විදහා දක්වන්න: උදාහරණයක් වශයෙන්, ප්‍රශ්නවලට තුඩුදුන් සම්බන්ධතා රටාවන් ක්‍රියාදාමයකට බඳුන් කිරීමේ දී මනෝ-නාට්‍යමය ක්‍රියාදාම භාවිත කළ හැකිය: කණ්ඩායම් සාමාජිකයින් අතර අභ්‍යන්තර සංගතික බව දියුණු කැර ගැනීම සාර්ථක වීමට නම්, උපවිඥානිකව දියුණු වී ඇති ලේඛනගත නො වූ ගිවිසුම් තවදුරටත් පැහැදිලි විය යුතු අතර එ මගින් සම්බන්ධතා විමසුමට ලක් කළ යුතු වේ. ශක්තිමත් කණ්ඩායම් ගතිකත්වයක් ගොඩනැගීමට නම්, එසේ කළ හැක්කේ අවංක සහ ගෞරවණීය සම්බන්ධතාවයකින් වන නිසා, පවතින බෙහෝ ආතතීන් සහ අර්බුදයන් මැඩලිය යුතුවේ. ආරම්භයේ දී, ප්‍රශ්න හා සම්බන්ධ තේමාවන්ට වඩා කණ්ඩායමේ ගොඩනැගීම සඳහා බොහෝ දුරට භාවාත්මක වූ ක්‍රියාදාමයන් ඉතා වැදගත් වේ. එසේම, මෙම අංශය පිළිබඳව වැඩි අවධානයක් යොමු කිරීම ප්‍රතිඵලදායී ගැටලු සම්බන්ධ කටයුතු සඳහා අත්‍යවශ්‍ය පූර්ව කොන්දේසියක් වේ;
- රොජර් හැරිසන් (1971) විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද "භූමිකා-සාකච්ඡාව" යන අදහස මේ සම්බන්ධයෙන් ඉතා උපකාරී වන අතර එය ආදේශ කිරීමට ද ඉතා පහසුය (ග්ලාසල් 1999, 139 ff බලන්න). මෙම ප්‍රවේශයේ දී සිය සගයන්ගේ හැසිරීම් රටාව කෙසේ වෙනස් විය යුතු දැයි එක් එක් කණ්ඩායම් සාමාජිකයා කල්පනා කරන අන්දම විවෘතව ප්‍රකාශ කළ හැකි වේ. මින් පසුව මෙම ඉල්ලීම් අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් ඉදිරිපත් කෙරෙන අතර, ඉතා සාධාරණ හා ගනුදෙනු ක්‍රියාදාමයක් අනුගමනය කරමින් ඒවා විස්තර කෙරෙමින් සාකච්ඡාවට භාජනය වේ. පසුව, අවසාන ප්‍රතිඵලය ලෙස එළි දැක්වෙන එකඟතාවන් විස්තරාත්මකව සහ සංශෝධන ඉදිරිපත් කරමින් විමර්ශනයට භාජනය කෙරේ.

අර්බුද ඇතිවීමේ හැකියාවන් පිළිබඳ විස්තර කරමින් සහ ඒවා පිටුදකිය හැකි මාර්ග පිළිබඳ විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් අපි ඒ පිළිබඳව අවධානය යොමු කළෙමු. බ්ලේක් (1964) විසින් ඉදිරිපත් කළ "සංකල්ප" වර්ගීකරණ ක්‍රම මෙහිදී විශේෂයෙන් වැදගත් වේ (ග්ලාසල් 1999, 146 පිටු බලන්න). මේ සංකල්පයෙන් විස්තර කෙරෙන්නේ අර්බුදයට මැදිවී ඇති පාර්ශ්වයන් (පුද්ගලයින් හෝ උප කණ්ඩායම්) වලට මෙම අර්බුදය කෙසේ හට ගැනුණදැයි මුලින්ම ආත්මීය අයුරින් ලේඛනගත කරන ලෙස ඉල්ලා සිටීමයි. ඉන්පසුව, මෙම අදහස් තවත් කෙනෙකුට ඉදිරිපත් කරන ලෙසට ඔවුන්ගෙන් ඉල්ලා සිටිනු ලැබේ. මෙහිදී අනෙක් පාර්ශ්වය ඉදිරිපත් කරන අදහස තමන් තුළ ඇති ස්වයං

ප්‍රතිරූපණයෙන් සහ තමන් අනෙක් පාර්ශ්වයට ඉදිරිපත් කළ රූපයෙන් ඇත්වන බව හැඟේනම් ඔවුන් ඒ මොහොතේ ම ඒ පිළිබඳව මෙසේ විමසිය යුතුවේ: 'අනෙක් අය තුළ එවැනි හැඟීමක් ඇතිවීමට අපි කළ දායකත්වය කුමක්ද? එවැනි සාණාත්මක ප්‍රතිරූපයක් අනාගතයේ දී ඇතිවීම වැළැක්වීම සඳහා අප විසින් ගතයුතු ක්‍රියාමාර්ග කවරේද?' මෙහිදී මතු වූ නිගමනයන්, අදාළ පාර්ශ්වයන් අතර සාකච්ඡාවට භාජනය වන අතර අදහස් හුවමාරුවක් ද ඇති වේ.

කළ හැක්කේ කුමක්ද යන කාරණය පිළිබඳව මෙම ක්‍රියාදාමයෙන් විස්තර කිරීමක් මගින් සැපයෙන්නේ සරල දර්ශකයක් පමණි. ඒවායේ නිසි ව්‍යවහාර කිරීමක් මගින් දැනුම සහ අත්දැකීම් ලැබෙන අතර එය බොහෝ විට සංවිධානාත්මක කණ්ඩායම් සංවර්ධනය පිළිබඳ හොඳ පළපුරුද්දක් ඇති ක්‍රියාකාරීන්ට ලබාදිය යුතු කාර්යභාරයකි.

5.4 ක්‍රියාදාම මට්ටමේ දී

තුන්වැනි කොටසේ දී දක්වා ඇති පරිදි මෙහිදී විවිධාකාර වූ මැදිහත්වීම් සලකා බැලිය හැකිය. සාමාන්‍යයෙන් මනෝ සමාජීය මට්ටමේ ඇති කටයුතු, ක්‍රියාකාරී මට්ටමේ පුහුණු කටයුතු සමග සම්බන්ධ කිරීම වඩා යෝග්‍ය වේ.

5.5 බාහිර සම්බන්ධතා මට්ටමේ දී

මේ මට්ටමේ දී සංවිධානයේ අනෙක් පිරිසගේ සහ කණ්ඩායමට ඇතුළත්ව සිටින අයගේ දක්ෂතාවයන් සහ වගකීම් පිළිබඳ හැඟීම සම්බන්ධයෙන් ක්ෂේත්‍රයන්හි අවබෝධයක් ලබාදීම, කාර්යභාරයන් පැහැදිලි කිරීම, අර්බුද කළමනාකරණයේ ක්‍රියාදාමයක් ලෙස අනුමත කළ හැකිය. මෙය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී ඉතා සුදුසු ම ක්‍රියාදාමය වන්නේ ව්‍යාපෘති කළමනාකරණ තාක්ෂණයන් භාවිතයට ගැනීමයි.

- කණ්ඩායම අතර තොරතුරු හුවමාරු කර ගැනීමේ පහසුව සඳහා සංවාදාත්මක ක්‍රියාදාමයන් නිර්මාණය කිරීම සහ මෙම තොරතුරු හුවමාරුව කණ්ඩායම සහ සංවිධානයේ අනෙක් සාමාජිකයන් සමග සිදු කිරීම:
- විශේෂයෙන් ම, කණ්ඩායම් අතර සහයෝගීතාවය, එදිරිවාදිකම් මගින් ස්ථාපිත වී ඇත්නම් එක් අයෙකුගේ පින්තූරයක විදහා දැක්වීමක් අනෙක් අය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති ඒවා සමග සසඳා බැලීම මෙහිදී සිදු වේ. මෙහි දී ඉතා හොඳ ප්‍රවේශයක් වන්නේ ඉහත සාකච්ඡා කළ පරිදි බ්ලේක් (1964) විසින් ඉදිරිපත් කළ සංකල්ප විස්තර කිරීමේ ක්‍රමවේදයයි.

5.6 අඛණ්ඩ විශ්ලේෂණය

සහයෝගීතාවය සහ යහපත් ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීමේ අඛණ්ඩ ප්‍රයත්නයක් ලෙස කණ්ඩායම් නීතිපතා සිය කටයුතු සමායෝජනයට ලක් කළ යුතු අතර එමගින් ඉදිරි සංවර්ධනය සඳහා මාර්ග සොයා ගත යුතුය. සෑම කණ්ඩායම් රැස්වීමකට ම පසුව සහ ව්‍යාපෘතියක් අවසන් කිරීමෙන් පසුව මෙය සිදුකළ හැකිය. හඳුනා ගැනීමේ සහ මූලික ප්‍රතිනිර්මාණ අරමුණු සඳහා කණ්ඩායමේ සංවෘත රැස්වීම් වැඩියෙන් බලවත් විය හැකිය.

මෙවැනි විමර්ශනාත්මක ක්‍රමවේදයක් ක්‍රමානුකූලව සිදු කරන්නේ නම්, කණ්ඩායමේ සාමාජිකයෝ සිය කාර්යභාරයන් ඉටු කරද්දී ම ඒවායේ ඇති බලපෑම විමර්ශනයට ලක් කිරීමේ පුරුද්දක් ඇති කර ගනිති. සිය ව්‍යාපෘතියේ කටයුතුකරන අතර ම ඔවුන් මේ පිළිබඳව නිරීක්ෂණයක් සිදු කරනු ඇත. කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන් මෙසේ නිරීක්ෂණ කටයුත්තක් පුරුද්දක් සේ කරන විට ඔවුන් සිය කාර්යභාරයන් සම්බන්ධයෙන් වගකීම පිළිබඳ හැඟීම් වෙනස් ආකාරයකට ඇතිකර ගත හැකිය. ඒවා මනෝ මූලික ක්‍රියාවන් හෝ කාර්යභාරයන් මූලික වූ ගතිකයන් විය හැකිය. කණ්ඩායමක ස්වයං සංවර්ධන ක්‍රියාවලියක් සඳහා මේ සියලු කාරණා අත්‍යවශ්‍ය පූර්ව කොන්දේසීන් වේ.

අප සාකච්ඡා කරමින් සිටින කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරීත්වයන් සාමාන්‍යයෙන් සිදු වන්නේ විශාල සංවිධානයක බැවින් කණ්ඩායම්වල සංවර්ධනය පිළිබඳ සාර්ථකත්වය රඳා පවතින්නේ ඉතා පුළුල් වූ සංවිධානාත්මක සංවර්ධනය සඳහා වූ ක්‍රියාදාමයක් තුළ ය.

මේ ආකාරයට වෙනස්කම් සිදුවන්නේ නම්, සංවිධානයක ස්වයංපාලනමය සංවර්ධනයක් සඳහා කණ්ඩායම් සංවර්ධන ක්‍රියාදාමය මූලික සහ ප්‍රබල අවශ්‍යතාවයක් ලෙස හැඳින්විය හැකිය. ඊට අමතරව, මෙමගින් සංවිධානවල සහ කණ්ඩායම්වල අර්බුද වැළැක්වීමට පියවර ගැනෙනවා පමණක් නොව, ඉතා පුළුල් ක්ෂේත්‍රයක් තුළ අර්බුද විසඳාලීමේ ප්‍රයත්නයක් සඳහා දායක වීමට ද ක්‍රියාකාරීන්ට හැකියාව ලැබෙනු ඇත.

6. අවසානය සහ විවෘත ප්‍රශ්න

කණ්ඩායම් සහ ඒවායේ නායකයන් සිය කණ්ඩායමේ ගතිකයන් නම් කිරීමේ සහ හඳුනාගැනීමේ ක්‍රියාදාමයක ක්‍රියාකාරීව සහභාගී වී ඇත්නම් කණ්ඩායම්වල කටයුතු ඉතා වේගයෙන් වර්ධනය කළ හැකිය. ඔවුනට මෙය ඉටු කිරීමට උදව් කිරීම සඳහා ක්‍රියාකාරීන් (සහ කණ්ඩායම් නායකයින්) විසින් මූලික මෙවලම් කීපයක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබ ඇත. මෙමගින් කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරීත්වයේ සහ එකිනෙකා මත ඔවුන්ගේ බලපෑම්වල ශක්තාවන් සහ දුර්වලතාවයන් මට්ටම් පහකින් හඳුනා ගැනීමට ඉඩකඩ සැලසේ. එම මට්ටම පහ වන්නේ එක් එක් කණ්ඩායම් සාමාජිකයා, අන්තර්ගත භාවයන් සහ ප්‍රශ්න, සංවාදය, ක්‍රමවේදයන් සහ බාහිර සම්බන්ධතාවයන් ය.

අවාසනාවකට මෙන් මෙම ක්ෂේත්‍රය තුළ සිදුකෙරෙන බොහෝ පුහුණුවීම් හා පර්යේෂණවලදී පළමුවන මට්ටම (නති කණ්ඩායම් සාමාජිකයා) සහ හතරවෙනි මට්ටම (ක්‍රමවේදයන්) නොසලකා හරී. එහිදී කණ්ඩායම්වලට මුහුණදීමට සිදුවන්නේ අර්බුද හා කටයුතු කිරීමේ සංවාද මට්ටමමේ දී ය. නමුත් මෙවැනි ගැටලු වඩා හොඳින් විසඳය හැකි වන්නේ 1, 4 මෝ 5 මට්ටම්වලදී ය. මෙහි අවසාන ප්‍රතිඵලය වන්නේ අර්බුදයේ නෛතිකභාවයක් නැති සංවාදකරණයකට හෝ පෞද්ගලිකරණයකට භාජනය වීමයි.

මේ තත්ත්වය හඳුනාගෙන ඒ හා ප්‍රබලව ක්‍රියාත්මක වීම ක්‍රියාකාරීන් හමුවේ ඇති මූලික අභියෝගයකි. එමෙන්ම එම කර්තව්‍යය ඉටු කිරීම සඳහා ඔවුන්ට විශ්වාසනීය සහ භාවිතා කිරීමට පහසු මෙවලම් සැපයිය යුතුය. අනෙක් අතට, ඉතා සංකීර්ණ වූ, කාලය සහ වියදම් අධික මෙවලම් භාවිතය යෝග්‍ය නැත. ඒවා ප්‍රායෝගික වශයෙන් බහුලව භාවිත කරන්නේ ඉතා හොඳින් පුහුණුවලත් මනෝ සමාජ විද්‍යාඥයන් පමණි.

සිය කණ්ඩායම්වල ප්‍රගතිය මැන බැලීමටත්, අනාගත සංවර්ධනය සඳහා නිර්දේශ සැපයීමටත් පහසුවන පරිද්දෙන් කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ට මෙවැනි මෙවලම් භාවිතා කිරීමට ඉඩකඩ සැපයීම ඉතා වැදගත් ය. අවාසනාවකට මෙන් මෙම ක්ෂේත්‍රයේ කටයුතු කරන විවිධ අදහස් දරන බොහෝ විශේෂඥයෝ මෙම හඳුනා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමය සිදු කරන විට අසංවිධානාත්මක ක්‍රමවේදයන් භාවිත කරන අතර, ඔවුන්ගේ නිර්දේශයන් එක්කර ගැනීම සඳහා පමණක් සුවිශේෂී අත්දැකීම් සහභාගිවන්නන් සම්බන්ධයෙන් භාවිත කරති. ඇතැම් හොඳ සංකල්ප දියුණු කර ගැනීමට මෙහිදී අවස්ථාව සැලසුණත් අර්බුද හා පවතින ගැටලු, කණ්ඩායම් මට්ටමින් එදිනෙදා මුහුණදෙන ක්‍රියාකාරීන්ට එයින් ඇත්තේ අවම ප්‍රයෝජනයකි. කණ්ඩායම් සංවර්ධනය, විශේෂයෙන් රහසිගත කාරණයක් වන නිසාත්, කණ්ඩායමේ ක්‍රියාකාරී සාමාජිකයින්ට එම තොරතුරු ලබාගත නොහැකි වන නිසාත් එහි ප්‍රතිඵලය එතරම් සතුටුදායක නැත.

මේ තත්ත්වයට උදව් කිරීම සඳහා (ගොඵ්ට්ස් 1998) වැනි දැනට පවතින මෙවලම් ක්‍රමානුකූලව දියුණු කර ගැනීම සඳහා අප කටයුතු කළ යුතුය. විශේෂයෙන් ම කණ්ඩායම් සහ ඔවුන් හා සම්බන්ධ සංවිධානයන් අතර පවතින අන්තර් පරායත්තතාව පරීක්ෂණයට භාජන කළ යුතු අතර ඇතැම් අවස්ථාවල ප්‍රතිසංවිධානය කළ යුතු වේ. මේ සඳහා විශේෂයෙන් කණ්ඩායම් හා සංවිධාන අතර ඇති ගතිකමය මනෝ සමාජීයභාවයන් තේරුම් ගැනීමට වඩා, සංවිධානයක ඒ හා සම්බන්ධ සංස්කෘතිකමය සහ තාක්ෂණික මෙවලම් සහිත ජාලයන් ඇතුළුව පවතින සමාජ අනුබණ්ඩයන්හි අන්‍යෝන්‍ය අන්තර් පරායත්තතාව පිළිබඳව පරීක්ෂා කළ යුතුය. මෙය අසාර්ථක වුවහොත් ඉතා දුර්වල මනෝ සමාජීය ප්‍රවේශ පමණක් අපට ඉතිරි වනු ඇත.

එම නිසා සිදුවිය යුතු වැඩ කොටස ස්වභාවයෙන් බහු - විෂයික විය යුතු අතර මනෝ සමාජීය, සමාජ විද්‍යාත්මක, සංවිධානාත්මක සහ තාක්ෂණික ක්‍රමවේදයන් සහ අන්තර් ඥානය අර්ථදායක අයුරින් ඒකාබද්ධ කළ යුතු වෙයි.

7. ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

Antons, K. 1992. *Praxis der Gruppendynamik*, Göttingen: Hogrefe.
Ballreich, R. 2000. *Problemlösen im Dialog*, Graz: Seminarunterlagen Trigon.
Bennis, W. G. and H. A. Shepard 1956. "A theory of group development," *Human Relations*, No. 9, 415-437.
Besemer, Ch. 1995. *Mediation: Vermittlung in Konflikten*, Baden: Stiftung gewaltfreies Leben.
Bion, W. R. 1961. *Experiences in Groups and Other Papers*, London: Tavistock.
Blake, R., H. Shepard and J. Mouton 1964. *Managing intergroup Conflict in Industry*, Houston, Tx: Gulf.
Bomers, G. and R. Peterson (eds.) 1984. *Conflict management and Industrial Relations*, Boston: Kluwer-Nijhoff.
Bos, A. H. 1974. *Oordeelsvorming in Groepen*, Wageningen: H.Veenman & Zonen.
Brown, L. D. 1983. *Managing Conflict at Organizational Interfaces*, Reading: Addison-Wesley Longman.
Burke, W and H. Hornstein (eds.) 1972. *The Social Technology of Organization Development*, Washington, DC: NTL Learning Resources Corporation.
Burton, J. 1969. *Conflict and Communication*, London: Macmillan.
Cohn, R. 1992. *Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion*, Stuttgart: Klett-Cotta.

- Eiseman, J. 1978. "Reconciling 'incompatible positions'," *Journal of Applied Behavioral Science*, 14, 133- 150.
- Fisher, R., W. Ury and B. Patton 1991. *Getting to Yes*, Boston, Mass.: Penguin Putnam.
- Gal, T. and H. Gehring 1981. *Betriebswirtschaftliche Planungs- und Entscheidungstechniken*, Berlin/ New York, NY: Gruyter Verlag.
- Glasl, F. 1982. "The process of conflict escalation and roles of third parties," in Bomers and Peterson, op. cit, 119-140.
- Glasl, F. 1984. *Conflicten in organisaties voor sociaal werk*. Unpublished survey of NPI. Zeist (NL).
- Glasl, F. 1994. *The enterprise of the future: How companies develop*, Stroud: Hawthorne Press.
- Glasl, F. 1996. *Entwicklung und Reife von Arbeitsgruppen*, Graz: Trigon Basiskonzept.
- Glasl, F. 1997. *Konfliktmanagement*, 5. Aufl., Bern/Stuttgart: Haupt.
- Glasl, F. 1999. *Confronting Conflict: A First-Aid Kit for Handling Conflict*, Stroud: Hawthorne Press.
- Glasl, F. and B. Lievegoed 1993. *Dynamische Unternehmensentwicklung*, Bern/Stuttgart: Haupt.
- Götz, J. 1998. *Entwicklung eines Instruments zur Eigenevaluation der Gruppenreife und des Autonomiegrades von Teilautonomen Arbeitsgruppen*, Salzburg: Universität Salzburg, Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Grandori, A. 1984. "A prescriptive contingency view of organizational decision making," *Administrative Science Quarterly*, vol. 29, 2: 192-209.
- Grandori, A. 1987. *Perspective in Organization Theory*, Cambridge, Mass: Harper & Row.
- Harrison, R. 1972. "Role-negotiation: a tough minded approach to team development," in Burke and Hornstein, op. cit.
- Hax, H. 1974. *Entscheidungsmodelle in der Unternehmung*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Hofstätter, R. 1957. *Gruppendynamik*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Janis, I. L. 1972. *Victims of Groupthink*, Atlanta, Ga: Houghton Mifflin.
- Katzenbach, J. and D. Smith 1993. *The Wisdom of Teams*, Boston, Mass: Harvard Business School.
- Langmaack, B. and M. Braune-Krickau 1995. *Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen*, Weinheim: Beltz.
- Redlich, A. 1997. *Konflikt-Moderation*, Hamburg: Windmühle.
- Rosenberg, M. B. 1999. *Nonviolent Communication*, Del Mar: PuddleDancer Press.
- Rosenstiel, L. von 1992. *Grundlagen der Organisationspsychologie*, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rubin, J., D. Pruitt and S.H. Kim 1994. *Social Conflict. Escalation, Stalemate, and Settlement*, New York, NY: McGraw-Hill.
- Scott-Morgan, P. and A. D. Little 1994. *Die heimlichen Spielregeln. Die Macht der ungeschriebenen Gesetze in Unternehmen*, Frankfurt/Main: Campus.
- Simon, H. 1975. *Administrative Behavior: A Study of Decision-making Processes in Administrative Organization*, New York, N.Y.: The Free Press.
- Tannenbaum, R. and W. H. Schmidt 1958. "How to choose a leadership pattern," *Harvard Business Review*, March/April, 95-101.
- Tuckman, B. W. 1965. "Developmental sequences in small groups," *Psychological Bulletin* No. 63, 384-399.

- Tuckman, B. W. and M. A. C. Jensen 1977. "Stages of small group development revisited," *Group and Organization Studies* , No. 2, 419-427.
- Vopel, K. 1994. *Themenzentriertes Teamtraining*, Salzhausen: ISKO.
- Vroom, V. H. and A. G. Jago 1978. "On the validity of the Vroom-Yetton model," *Journal of Applied Psychology* , No. 63, 151-162.
- Vroom, V. H. and P. W. Yetton 1973. *Leadership and Decision-making*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Wahren, H. K. 1994. *Gruppen- und Teamarbeit in Unternehmen* Berlin: Walter deGruyter.
- Walton, R. 1969. *Interpersonal Peacemaking: Confrontation and Third Party Consultation*, Reading: Addison Werley.
- Weeks, D. 1994. *The Eight Essential Steps to Conflict Resolution*, New York, NY: Putnam Books.
- Wheelan, S. A. 1990. *Group Processes: A Developmental Perspective*, Boston, Mass: Allyn & Bacon.