

[02]

රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය

උදාරී භේෂානි දාබරේ, දිනේශා නදීශානි ජයමාන්න, නිලුකා ගීතාංජලී ජයරත්න, ධනුෂිකා දිල්හානි පෙරේරා, ඩබ්. කේ. එස්. උත්තරා

1. හැඳින්වීම

පසුගිය දශක දෙක තුළදී ශ්‍රම බලකායේ සිදුවූ වෙනස්වීම් හේතු කොටගෙන එනම් දරුවන් සිටින කාන්තාවන් රැකියා කෙරෙහි යොමුවීම සහ වයස්ගත පුද්ගලයින් රැකබලා ගැනීම සඳහා වැඩි අවධානයක් යොමු කිරීමට සිදුවීම නිසා රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කිරීමට සිදු වී ඇත (Wang and Verma, 2012). යම් පුද්ගලයෙකු රැකියා ජීවිතයට පිළිපත් වීමට, ඔහු හෝ ඇය විසින් තම රැකියා සහ සමාජීය භූමිකා සාර්ථකව සමබර කරගැනීමට සමත් වේ නම් එය ඔහුගේ හෝ ඇයගේ තෘප්තිමත්භාවයට හේතු සාධක වේ (Gropel and Kuhl, 2009). Lyness සහ Judiesch (2011) දක්වා ඇති පරිදි රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරකරණය පුද්ගල යහපැවැත්ම සහ රැකියා ආශ්‍රිත ප්‍රතිඵල යන දෙඅංශයටම වැදගත් වේ. රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මක භාවය සහ එය පුළුල් වශයෙන් ජීවිතයේ ගුණාත්මක භාවයට සම්බන්ධ වන ආකාරය පිළිබඳ තම අවධානය යොමු කරන පුද්ගලයින් විසින් රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරකරණය කෙරෙහි තම නිරන්තර අවධානය යොමු කරනු ලබයි (Guest, 2001).

ආයතනයක සාර්ථකත්වයට උරදෙන සම්පත් විශාල ප්‍රමාණයක් හඳුනාගත හැකිවන අතර ඒ අතරින් වඩාත් වැදගත් ම සාධකය ලෙස 'මානව සම්පත' දැක්විය හැක. ආයතනයේ අරමුණු ළඟා කරගැනීම සඳහා සේවකයින්ගේ දායකත්වය වඩාත් තීරණාත්මක වන බැවින් මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් මෙම සම්පත වඩාත් කාර්යක්ෂම ලෙස උපයෝජනය කරගැනීම වෙනුවෙන් තම අවධානය යොමුකළ යුතුය. එම නිසා ආයතනයක ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනයේ දී ආයතනික අවශ්‍යතා මෙන්ම සේවක අවශ්‍යතාවන්ටද ප්‍රමුඛස්ථානයක් ලබා දිය යුතුය. මිනිසා යනු සමාජීය සත්ත්වයෙකි. ඔහු හෝ ඇය විසින් කාර්යාලයේදී, නිවසේදී සහ සමාජයේදී විවිධ වූ භූමිකාවන් රඟ දක්වනු ලබයි. මේ එක් එක් අවස්ථාවන්වලදී එක් භූමිකාවක් අනෙකුත් භූමිකාවන් සමඟ සට්ටනය වීමක් සිදු නොවීම හෝ එසේ සිදුවනවා නම් එය අහිතකර අන්දමින් සිදු නොවිය යුතුය. එනම් මෙම භූමිකාවන් අතර 'සමබරතාවයක්' තිබිය යුතුය. රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය මෙතරම් වැදගත් වන්නේ එහෙයිනි.

2. රැකියා ජීවිත සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය යනු කුමක්ද?

රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය සඳහා විකල්ප නාමයන් ලෙස රැකියා ජීවිත සමබරතාවය, රැකියා පවුල් සමබරතාවය, රැකියා පවුල් ගැළපීම සහ රැකියා-පවුල් සංකලනය' භාවිත කරනු ලැබේ (Opatha, 2010; Shankar and Bhatnagar, 2010; Lyness iy Judiesch, 2011). Opatha (2010) ට අනුව රැකියා ජීවිතය යනු පුද්ගලයෙකුගේ සේවයට අදාළ ජීවිතය යි. මෙහිදී සේවය, ආයතනයකට අදාළ රැකියාවක් කිරීම, කුඩා ව්‍යාපාරයක් පවත්වාගෙන යාම, වගා කිරීම වැනි ස්වයං සේවාවක් විය හැකිය (Opatha, 2010). Guest (2001) ට අනුව පවුල් ජීවිතය යනු රැකියාවෙන් පරිබාහිර වූ ජීවිතයේ එක් පැතිකඩකි. පවුල් ජීවිතය යනු පුද්ගලයෙකුගේ පවුලට අදාළ ජීවිතය වේ' (Opatha, 2010). ඔහු විසින් දක්වා ඇති පරිදි සමබරතාවය, යම්කිසි සිද්ධීන්, දේවල් හෝ කාරණාවන් දෙකක් අතර ප්‍රමාණාත්මක සහ ගුණාත්මක මිනුම් සහ අර්ථයන් ලෙසින් හඳුනාගත යුතු අතර මේවා අවස්ථාවන් සහ පුද්ගලයින් අනුව වෙනස් විය හැකිය.

විවිධ පර්යේෂකයින් රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය විවිධාකාරයෙන් නිර්වචනය කර ඇත (Guest, 2001; De Ceiri, Holmes, Abbott and Pettit, 2002; Hughes, 2007; Opatha, 2010). Hughes (2007) පවසන පරිදි රැකියා ජීවිත සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය යනු කාලය සහ ශක්තිය අතර පවතින්නා වූ විවිධ ඉල්ලුම් පිළිබඳ දැනුවත් වීම, කාලය සහ ශක්තිය වෙන්කිරීම පිළිබඳ තේරීම් කිරීමට හැකියාවක් සතුවීම සහ මෙම තේරීම් සඳහා යොදාගත යුතු අගනාකම් පිළිබඳ දැනුවත් වීම වේ. පුද්ගලයෙකු විසින් රැකියා ජීවිතයෙන් සහ පවුල් ජීවිතයෙන් පැමිණෙන ඉල්ලුම් සපුරාලන ප්‍රමාණය, රැකියා ජීවිත සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය නම් වේ (Opatha, 2010). Guest (2001) දක්වන පරිදි රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය, රැකියාවේ සහ නිවසේ ඇති වගකීම් ඉටුකිරීමට ප්‍රමාණවත් කාලයක් සතුවීම ලෙස දැක්විය හැකිය. රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය යනු රැකියාවේ සහ නිවසේ වගකීම් අතර සමබරතාවයක් පවත්වා ගැනීමයි (De Ceiri සහ පිරිස 2002).

ඉහත දක්වා ඇති නිර්වචනයන්ට අනුව රැකියා ජීවිත සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය යනු සේවකයෙකු හට රැකියා අවස්ථාවකට අවතීර්ණ වී ප්‍රමාණවත් ආදායමක් උපයන අතරම පවුල් ජීවිතයේ වගකීම් නිසියාකාර ව ඉටු කිරීමට ඇති හැකියාව ලෙසට සරලව හැඳින්විය හැකිය.

3. රැකියා - පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය තීරණය කරන සාධක

විවිධ පර්යේෂකයින් විසින් රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය තීරණය කරන සාධකයන් හඳුනාගෙන ඇත (Guest, 2001; Dulk and Peper, 2009). ඔවුන් විසින් හඳුනාගෙන ඇති පරිදි මෙම සාධකයන්, සන්දර්භානුගත සාධක (Contextual Factors) සහ පුද්ගල සාධක (Individual Factors) ලෙසට කොටස් දෙකකට බෙදා වෙන් කළ හැකිය.

3.1 සන්දර්භානුගත සාධක - Contextual Factors

3.1.1 රැකියාවෙන් කෙරෙන ඉල්ලුම (Demand from Job)

සේවකයන් හට රැකියාව තුළින් කෙරෙන ඉල්ලුම ඉහළ/පහළ මට්ටමක තිබිය හැකිය (Guest, 2010). Opatha (2010) ට අනුව රැකියාවෙන් කෙරෙන ඉල්ලුම යනු සේවයා විසින් සේවකයාගෙන් අපේක්ෂා කරන දෑ වේ. Moore (2009) විසින් Wolcott (1992) න් උපුටාගෙන ඇති පරිදි අත්‍යන්ත රැකියා වේලාවන් (Excessive Work Hours), දඩි කාල වක්‍රයන් (Rigid Work Schedules) සහ පවුලේ සහ රැකියාවේ කාර්යයන් කිරීමට දූරිය යුතු අධික වෙහෙස (Spillover of Fatigue) යනාදිය රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත අසමබරතාවයට හේතු වේ.

3.1.2 රැකියා තෘප්තිය (Work Satisfaction)

Guest (2001) දක්වා ඇති පරිදි පුද්ගලයින් තමන්ගේ රැකියාව සහ රැකියාවේ විවිධ අංශයන් පිළිබඳව සිතන ආකාරය 'රැකියා තෘප්තිය' වේ. ඔහු විසින් තවදුරටත් දක්වා ඇති පරිදි පුද්ගලයෙකුගේ පෞද්ගලික ජීවිතයට හානි කෙරෙන අන්දමේ බලපෑම් එල්ල කෙරෙන ආකාරයේ රැකියාවෙන් කෙරෙන ඉල්ලුම් නිසා රැකියා තෘප්තිය අහිමි වී ඔහු/ඇය විසින් සේවයෙන් ඉවත් වීමට පවා තීරණය කරනු ඇත.

3.1.3 රැකියා සංස්කෘතිය (Culture of Work)

Guest (2001) දක්වා ඇති පරිදි රැකියා සංස්කෘතිය යනු 'ආයතනික සංස්කෘතිය' වේ. කළමනාකරුවන්ගේ ආකල්ප සහ ක්‍රියාකලාපයන් ආයතනික සංස්කෘතිය හැඩගැස්වීමට හේතු වේ (Dulk and Peper, 2009).

පරිදි යම් ආයතනික සංස්කෘතියක් එහි සේවකයින්ගේ රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරකරණයට සහයෝගය දක්වයි නම් එය ධනාත්මක ආයතනික සංස්කෘතියකි. ආයතනික සංස්කෘතිය, ප්‍රතිපත්තින් සහ ක්‍රියාපටිපාටීන් නිර්මාණය කිරීම හරහා රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරකරණයට උපකාරී වේ (Guest, 2001).

3.1.4 පවුල තුළින් කෙරෙන ඉල්ලුම (Demand of Home)

රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය සඳහා පවුල තුළින් ඇති කරන ඉල්ලුම වැදගත් තීරකයකි. ගෙදරදොර කටයුතු, දරුවන් රැකබලා ගැනීම, වයස්ගත දෙමාපියන් රැකබලා ගැනීම වැනි විවිධ ඉල්ලුම් පවුල තුළින් සිදුකරනු ලබයි. තරුණ අවිවාහක පුද්ගලයින් සඳහා පවුල තුළින් කෙරෙන ඉල්ලුම පහළ මට්ටමක පවතින අතර යෑපෙන්නන් සහ වයස්ගත දෙමාපියන් සිටින පවුලකින් කෙරෙන ඉල්ලුම ඉහළ මට්ටමක පවතී (Guest, 2001).

මෙම කරුණු වලට අමතරව (Guest, 2001) විසින් ජීවිත තෘප්තිය (Life Satisfaction), මානසික සෞඛ්‍යය/යහපැවැත්ම (Mental Health/Well-being), ක්ලමටය (Stress/Illness) සහ නිවසේ සංස්කෘතිය (Culture of Home) සන්දර්භානුගත සාධක යටතේ දක්වා ඇත.

3.2 පුද්ගල සාධක - Individual Factors

3.2.1 පෞරුෂත්වය (Personality)

Guest (2001) ට අනුව පෞරුෂත්වය යන්නට ජයග්‍රහණය කිරීමට ඇති අවශ්‍යතාවය (Need for achievement) සහ රැකියා අන්තර්ග්‍රස්ථ වීමට ඇති නැඹියාව (Propensity to work involvement) යනාදිය ඇතුළත් වේ.

3.2.2 ස්ත්‍රී/පුරුෂ භාවය (Gender)

මෙය රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය තීරණය කරන වැදගත් සාධකයක් වේ. පුරුෂ පාර්ශ්වයට සාපේක්ෂව කාන්තාවන්ට පවුල තුළින් ඵල වන බලපෑම ඉහළ වේ. කාන්තාවන් දරුවන් බලා ගැනීම, ආහාර පිළියෙළ කිරීම ආදී කාර්යයන් රැසක් ඉටුකළ යුතුය (Guest, 2001).

මේ ආකාරයට රැකියාවක නියුතු කාන්තාවකට රැකියාවේ රාජකාරී මෙන්ම නිවසට පැමිණි පසු නිවසේ කාර්යයන් ද කිරීමට සිදුවීම නිසා ඇය ජීවිතයකට ලක්වීම සිදුවිය හැකිය.

3.2.3 පවුලේ අන් සාමාජිකයන්ට වන බලපෑම (Impact on others at home)

Guest (2001) ට අනුව බොහෝ කාන්තාවන් තුළ විවාහය කෙරෙහි ඇති ආකල්පය වෙනස් වී ඇති අතර ඔවුන්ගේ අවධානය වැඩි වශයෙන් වෘත්තීය සුදුසුකම් සහ දක්ෂතාවයන් අත්පත් කරගැනීමට යොමු වී ඇත. මෙය බොහෝ විවාහයන් දෙදරා යාමට හේතුවන අතර එය ස්වාමි පුරුෂයන්ට සහ දරුවන්ට අහිතකර බලපෑම් ඵල කරනු ලබයි.

මීට අමතරව Guest (2001) විසින් රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය සඳහා බලපාන අනෙකුත් පුද්ගල සාධක ලෙස කාර්යයන් (Work), රැකියා අවධාරණය (Work Orientation), ශක්ති මට්ටම (Energy Level) සහ පුද්ගල පාලනය සහ මෙහෙයවීම (Personal control and coping) ආදිය දක්වා ඇත.

ඉහත කරුණු සලකා බැලීමේදී රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය තීරණය කිරීම සඳහා විවිධ සාධකයන් සන්දර්භානුගත මට්ටමෙන් සහ පුද්ගල මට්ටමෙන් හඳුනාගත හැකිය.

4. රැකියා හා පවුල් ජීවිතය සමබරකරණයෙහි වැදගත්කම

පසුගිය දශක කිහිපය තුළ රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරකරණයේ වැදගත්කම පිළිබඳව බොහෝ පොත්පත් සහ ලිපි ලේඛණ ලියැවී ඇත (Caproni, 2004). එමෙන්ම වර්තමානය වන විට රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරකරණය වඩාත් කථාබහට ලක් වූ මාතෘකාවක් බවට පත් වී ඇති බව Opatha (2010) දක්වා ඇත.

Opatha (2010) ට අනුව යහපත් රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවයක් සහිත පුද්ගලයින් ශ්‍රීතිමත් දෙමාපියන්, යහපත් පුරවැසියන් සහ ඵලදායී සේවකයන් වනු ඇත. රැකියාවක නියැලෙන ඕනෑම පුද්ගලයෙකු රැකියා ජීවිත සමබරකරණය පිළිබඳ තම අවධානය යොමු කළ යුතුය. මේ සඳහා මෙම පුද්ගලයින් විවාහකද නැද්ද, යැපෙන්නන් සිටිද නැද්ද, සහ පවුල් වගකීම් තිබේද නැද්ද යන්න අදාළ නොවේ (Shankar and Bhatnagar, 2010). රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවයක් සහිත පුද්ගලයින් තම ජීවිත කාලය තුළ වැඩි කාලයක් ඵලදායී ලෙස රැකියාවේ නියැලීමට හැකියාවක් සහිත පුද්ගලයින් බවට පත්වන අතර ඔවුන් තම භාර්යාවගේ හෝ ස්වාමි පුරුෂයාගේ සහ යැපෙන්නන්ගේ සෞඛ්‍යය යහපත්ව පවත්වා ගැනීමට සහ සමාජ සුභසිද්ධිය පවත්වා ගැනීම සඳහා දායක වේ (Opatha, 2010).

Greenhaus, Collins and Shaw (2003) දක්වා ඇති පරිදි රැකියා ජීවිත සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය, සුභසිද්ධිය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා දායක වේ. රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය නොමැති විටකදී රැකියා ජීවිතය සහ පෞද්ගලික ජීවිතය අතර ගැටුම් ඇතිවේ. මෙම ගැටුම් මඟ හරවාගෙන තම රැකියා ජීවිතය සහ පෞද්ගලික ජීවිතය සාර්ථක ලෙස සමබර කරගැනීම අභියෝගාත්මක කාර්යයක් බවට පත්වී ඇත (Opatha, 2010). එසේම Greenhaus සහ පිරිස (2003) පවසන පරිදි රැකියා සහ පවුල් භූමිකා සමබරකරණයට යොමුවීම රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත ගැටුම් අවම කිරීමට හේතු සාධක වේ.

5. රැකියා හා පවුල් ජීවිතය සමබරකරණයෙහි වාසි

තරඟකාරී වාසි අත්පත් කරගැනීම සඳහා යොමුවන ඕනෑම ආයතනයක් තම ආයතනයේ ශ්‍රම බලකායේ පවතින්නා වූ විවිධ අවශ්‍යතා සහ වුවමනාවන් සපුරාලන මානව සම්පත් සහ රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරකරණයට අදාළ උපායමාර්ග දියුණු කරන ප්‍රවේශයන් අනුගමනය කළ යුතුය (De Ceiri සහ පිරිස, 2002). Moore (2009) දක්වා ඇති පරිදි රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබරකරණය තුළින් පහත වාසි අත්පත් කරගත හැකිය.

5.1 ආයතනයට ලැබෙන වාසි

1. සේවක පිරිවැටුම් අනුපාතය අවමවීම.
2. රැකියා ජීවිතය හා පෞද්ගලික ජීවිතය සමබරව පවත්වා ගැනීම සේවයහැර නොයා ආයතනය තුළ සේවකයා රඳවාගැනීමට හේතුවීම.
3. සේවක පිරිවැටුම අවම වීම නිසා බඳවාගැනීමේ හා පුහුණු කිරීමේ පිරිවැය අවමවීම.
4. සේවය හැර නොයාම නිසා සේවකයා වෙනුවෙන් දැරූ බඳවාගැනීමේ හා පුහුණු කිරීමේ පිරිවැය අපතේ නොයාමට හේතුවීම.
5. අසනීප නිවාඩු ලබාගැනීම අවමවීම.
6. රැකියා ජීවිතය හා පෞද්ගලික ජීවිතය සමබරව පවත්වා ගැනීම නිසා ආයතනය නොමඟ යවා නිවසේ කටයුතු වෙනුවත් අසනීප නිවාඩු ලබා නොගැනීම.
7. සේවක ප්‍රවාසිතාවය අවමවීම.
8. සේවකයාට වැඩකටයුතු සමබරව කරගෙන යාමට හැකිවීම නිසා සේවයට නොපැමිණීම පහළ යාම.
9. සේවක චිත්ත දෛර්යය හා තෘප්තිය වර්ධනයවීම.
10. වැඩකටයුතු සමබරව කරගෙන යාම තුළින් සේවකයාගේ වැඩකටයුතු කිරීමේ තෘප්තිය ඉහළයාම.
11. සේවක පක්ෂපාතිත්වය හා බැඳීම වැඩිවීම.
12. නම්‍යශීලී වැඩකිරීමේ රටාවක් ලබාදීම නිසා ආයතනයට ඇති පක්ෂපාතිත්වය ඉහළයාම.
13. සේවක ඵලදායිතාවය වර්ධනය වීම.
14. සේවකයින්තෘප්තියකින් හා කාර්යක්ෂම කටයුතු කිරීම හේතුවෙන් නාස්තිය අවමවී සේවක ඵලදායිතාවය වර්ධනය වීම.

5.2 සේවකයාට ලැබෙන වාසි

1. වැඩ ප්‍රමාණය අවම වීම.
2. නිවසේ, කාර්යාලයේ හා සමාජයේ විවිධාකාර වගකීම් කාර්යක්ෂමව කළමනාකරණය කරගැනීමට හැකිවීම.
3. සේවකයන් අගය කිරීමකට ලක් කරන සහ විශ්වාසකරන සේවාස්ථානයක කොටස්කරුවකු වීමට හැකිවීම.
4. ජීවිතයට හොඳ ගුණත්වයක් ලැබීම.
5. වෘත්තීය සංවර්ධනයට පිටිවහලක් ලැබීම.
6. මනා වෘත්තීය ප්‍රගමනයකට අවස්ථාව ලැබීම.
7. මනා සෞඛ්‍යයක් ලබා ගැනීමට හැකිවීම.
8. වැඩිදුර අධ්‍යාපනයට මගසැලසීම.
9. වැඩ මුදලක් උපයා ගැනීමට හැකිවීම.
10. ප්‍රවාහනය සඳහා කාලය ඉතිරිවීම.
11. නිවසේ සාමාජිකයන් යහළුවන් සමඟ කාලය ගතකිරීමට අවස්ථාව ලැබීම.
12. ක්‍රීඩා කටයුතු සඳහා කාලය ඉතිරිවීම.

5.3 යැපෙන්නන්ට ලැබෙන වාසි

1. කලත්‍රයාට සතුටුදායී පවුල් ජීවිතයක් ලැබීම.
2. දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය සඳහා ප්‍රමාණවත් කාලයක් වැයකිරීමට හැකිවීම.
3. වයස්ගත පුද්ගලයන් හොඳින් රැකබලා ගැනීමට හැකිවීම.

6. රැකියා - පෞද්ගලික ජීවිත අසමබරතාවයේ අවාසි

නිවැරදි රැකියා - පෞද්ගලික ජීවිත අසමබරතාවයක් පවත්වා නොගැනීම තුළින් ආයතනයට, සේවකයාට මෙන්ම යැපෙන්නන්ටද අවාසි සිදුවිය හැක (Guest, 2001; Greenhaus සහ පිරිස, 2003; Grzywacz, Butler and Almedia, 2008; Sheldon, Cummins and Kamble, 2010; Smith and Rigby, 2010).

5.1 ආයතනයට සිදුවන අවාසි

- සේවක පිරිවැටුම ඉහළයාම.
- සේවක ප්‍රවාසිතාවය ඉහළයාම.
- සේවකයන් අදෛර්යයට පත්වීම.
- සේවක චිත්ත දෛර්යය පහළයාම.
- සේවක ඵලදායිතාවය පහළයාම.
- ආයතනයට ඇති බැඳීම අඩුවීම.
- ප්‍රමාදවී සේවයට පැමිණීම ඉහළයාම.

5.2 සේවකයාට සිදුවන අවාසි

- මානසික ආතතිය ඉහළයාම.
- සෞඛ්‍යය මට්ටම පහළයාම.
- පවුල් ආරවුල් ඇතිවීම.
- මත්පැන් සහ මත්ද්‍රව්‍ය භාවිතයට යොමු වීම.

5.3 යැපෙන්නන්ට සිදුවන අවාසි

- රැකබලාගැනීම අවමවීම.
- නිවසේ අවශ්‍යතා සඳහා ඉහළ පිරිවැයක් දැරීමට සිදුවීම.
- දරුවන්ට නිසි අධ්‍යාපනයක් නොලැබියාම.
- පවුල් ආරවුල් රාශියක් ඇතිවීම.

රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිතය නිසි පරිද්දෙන් සමබරතාවයකින් යුතුව පවත්වා නොගැනීම නිසා සේවකයාට ඉහත සඳහන් අවාසි වලට මුහුණ දීමට සිදුවන අතර මේ තත්ත්වය මඟ හරවාගැනීමට අදාළ ප්‍රතිපත්ති අනුගමනය කිරීමට සේවකයා උනන්දු කරවීම හා දැනුවත් කරවීම ආයතනයේ වගකීම වේ.

7. ආයතනික ප්‍රතිපත්ති හා උපායමාර්ග

ආයතන තම සේවකයන්ගේ රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත අතර සමබරතාවය ආරක්‍ෂා කිරීම පිණිස විවිධ උපායමාර්ග භාවිතා කරයි (Moore, 2009; De Cieri සහ පිරිස, 2002; Hughes, 2007; Dulk and Peper, 2009; Wang and Verma, 2012). උදහරණ ලෙස KPMG ආයතනය තම සේවා ස්ථානය තුළ නම්‍යශීලී බවක් ගොඩ නැගීම හරහා සේවකයන්ට තම දරුවන් සහ පවුලේ අය සමඟ කාලය ගත කිරීමට අවකාශය ලබා දීම දැක්විය හැකිය (Hughes, 2007).

රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත අතර සමබරතාවය ඇති කිරීම සඳහා ආයතන මගින් ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග පහත පරිදි වර්ගීකරණය කළ හැක (Dulk and Peper, 2009).

<p>1 නම්‍යශීලී ලෙස වැඩ කිරීමට යොදා ඇති විධිවිධාන</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ දිනකින් අර්ධයක් වැඩකිරීම ○ නම්‍යශීලී රැකියා වේලාවන් ○ රැකියා කටයුතු හුවමාරු කරගැනීම ○ නිවසේ සිට වැඩ කිරීමේ හැකියාව ○ වාර පදනම මත වැඩ කිරීම ○ බැංකු කටයුතු සඳහා වේලාවන් වෙන් කිරීම 	<p>11 නිවාඩු</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ මාතෘත්ව නිවාඩු ○ පීතෘත්ව නිවාඩු ○ පවුලේ අනෙකුත් කටයුතු සඳහා ලබාදෙන නිවාඩු ○ භාරකාර නිවාඩු ○ වෘත්තීය වෙනස් කිරීමේ විධිවිධාන
<p>111 දරුවන් රැකබලා ගැනීමේ විධිවිධාන</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ රැකියා ස්ථානයේ පෙරපාසල් පන්ති පැවැත්වීම ○ දරුවන් රැකබලා ගැනීම ○ දරුවන් බලාගැනීමේ පහසුකම් ඇතිකිරීම සහ මධ්‍යස්ථාන ඇතිකිරීම ○ මූල්‍යමය පහසුකම් සැලැස්වීම ○ නිවාඩු කාලවලදී විනෝද වීමේ විධිවිධාන / ගිම්හාන කඳවුරු 	<p>1V රැකියාව සඳහා සහාය වීමට යොදා ඇති විධිවිධාන</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ රැකියා හා පෞද්ගලික ජීවිතය කළමනාකරණය කිරීමේ පුහුණුවක් ලබාදීම ○ සේවක ගැටළු සඳහා උපදේශන / සහය ලබාදීම ○ අවශ්‍ය තොරතුරු ලබාදීම ○ සේවක අවශ්‍යතා පිළිබඳ සොයා බැලීම

8. පුද්ගල ප්‍රතිපත්ති හා උපායමාර්ග

රැකියාව හා පෞද්ගලික ජීවිතය සමබර කර ගැනීම අතිශය වැදගත් කාරණයක් ලෙස උද්ගත වී ඇති හෙයින් බොහෝ පර්යේෂකයන් ඒ සම්බන්ධයෙන් විවිධ පර්යේෂණවල යෙදේ (Kreiner, Hollensbe and Sheep, 2009). Sheldon සහ පිරිස (2002) දක්වන පරිදි නවීන මිනසුන් දීර්ඝ කාලයක් තම රාජකාරී කටයුතු වලට යොමු වීමේ නැඹුරුතාවයක් පවතී. Grzywacz සහ පිරිස (2008) දක්වන පරිදි රැකියා හා පෞද්ගලික ජීවිතය නිසි පරිද්දෙන් සමබර කරගැනීම පොදු ගැටලුවක් බවට පත්වී ඇත. පුද්ගලයන් රැකියා හා පෞද්ගලික ජීවිතයේ සමබරතාවය රැකගැනීම සඳහා විවිධාකාරයේ උපායමාර්ග, ප්‍රතිපත්ති භාවිතා කරයි. මෙම උපායමාර්ග රැකියා - පවුල් තීරණ ලෙස හැඳින්වේ (Greenhaus and Powell, 2006). එම තීරණ තුළින් රැකියා හා පෞද්ගලික ජීවිතවල විවිධ ඉල්ලුම් අතර කේවල් කිරීම සිදුකරයි.

පර්යේෂණයන්ට අනුව රැකියා මායිම් ආකෘතිය අනුව පුළුල් උපායමාර්ගයන් හතරක් හඳුනාගත හැක. එනම්, වර්ගාමය උපායමාර්ග, තාවකාලික උපායමාර්ග, භෞතික/ කායික උපායමාර්ග සහ සන්නිවේදන උපායමාර්ග වේ (Kriener සහ පිරිස, 2009).

8.1 වර්ගාමය උපායමාර්ග (Behavioral Tactics)

පුද්ගලයන් සමාජය තුළ යෙදෙන විවිධ ක්‍රියාකාරකම් මේ යටතට ගැනේ. වර්ගාමය උපායමාර්ග අනුගමනය කිරීමේ දී පහත උප කොටස්/ උප ප්‍රත්පත්ති ලගාකර ගත යුතුය (Kriener සහ පිරිස, 2009).

8.1.1 අනෙක් අය භාවිතා කිරීම (Using other People)

පුද්ගලයෙකුගේ රැකියා - පවුල සමබර කිරීම සඳහා එම පුද්ගලයා කෙරෙහිම අවධානය යොමු කිරීමට අමතරව එම පුද්ගලයාගේ රැකියා - පවුල් මායිම තුළ සිටිමින් මෙම මායිම් රකිමින් ඔහුට උදව් කරන්නන් මේ යටතට ගැනේ. උදාහරණ ලෙස සහකරු/ සහකාරිය, දරුවන්, එකට රැකියා කරන අනෙකුත් පුද්ගලයන් සහ වැඩ පරීක්ෂකයන් දැක්විය හැක.

ඕපාත (2010) දක්වන පරිදි රැකියා සහ පෞද්ගලික ජීවිත අතර සමබරකරණය සඳහා දායක වන වැදගත් සංරචකයන් ලෙස පුද්ගලයන්, පවුල් සාමාජිකයන්, මිතුරන්, සේවායෝජකයන්, සමාජ කණ්ඩායම් වල අවශ්‍යතාවයන්, අභිලාශයන් හා අපේක්ෂාවන් දැක්විය හැක. අනෙක් පුද්ගලයන් උපායමාර්ගිකව පුද්ගලයෙකුගේ රැකියා - පවුල් සමබරතාවය රැකගැනීම සඳහා උපකාර කර ගැනීම අදහස් කෙරේ. උදාහරණ ලෙසට දුරකථන ඇමතුම් අනෙක් පුද්ගලයන් හරහා සම්බන්ධ කිරීම දැක්විය හැකිය (Kriener සහ පිරිස, 2009).

8.1.2 තාක්ෂණය යොදා ගැනීම (Leveraging Technology)

තාක්ෂණයේ දියුණුව රැකියා - පවුල් සමබරතාවයට අදාල අවස්ථා හා තර්ජන යන දෙකම උදාකර ඇත. එක් අතකින් තාක්ෂණය රැකියා - පෞද්ගලික ජීවිත අතර ගැටුම් උත්සන්න කරන අතර තවත් අතකින් එය අඩුකර ගැනීමට පහසුකම් සපයයි (Kriener සහ පිරිස, 2009). Shankar සහ Bhatanagar (2010) ට අනුව තාක්ෂණයේ සහ රැකියාවේ වැඩි දියුණු වීම පුද්ගලයෙකුගේ රැකියාව සහ අනෙකුත් පෞද්ගලික කටයුතු අතර පවතින සීමාවන් හට අභියෝග කරනු ලබයි.

8.1.3 ප්‍රමුඛතාවයන් පෙළ ගැස්වීම (Invoking Triage)

මෙහි දී එකවර වැදගත් ඉල්ලුම් දෙකක් රැකියා හා පෞද්ගලික ජීවිතවලින් එල්ලවීම සලකා බැලේ. එනම් එකම වෙලාවට රැකියාවේ හා පෞද්ගලික ජීවිතයේ ඉසව් දෙකක් යෙදීමයි. එහි දී පුද්ගලයන් මෙම ඉල්ලුම් අතරින් ප්‍රමුඛතාවයන් සැලකිල්ලට ගත යුතුය. එහි දී තාර්කිකව එම ප්‍රමුඛතාවයන් ඉටුකිරීමට පුද්ගලයන් යොමුවිය යුතුය (Kriener සහ පිරිස, 2009).

8.2 තාවකාලික උපායමාර්ග

වර්තමාන සමාජය තාවකාලික අභියෝග නවීන සේවකයන් වෙත ඉදිරිපත් කරයි. තාක්ෂණික හා තරගකාරී ප්‍රවණතා වෘත්තීය රැකියාවන්හි කාර්යභාර්යය ඉහළ නංවයි. පුද්ගලයන් විසින් උපක්‍රමික තේරීම් තුළින් මෙම තාවකාලික ගැටළු සඳහා සාර්ථකව මුහුණදීමට උත්සහ දරයි. පහත උපක්‍රමික තීරණ ඒ සඳහා යොදාගත හැක (Kriener සහ පිරිස, 2009).

8.2.1 වැඩ කාලය පාලනය කිරීම

එනම්, රැකියාව හා විවේකය අතර කාලය කළමනාකරණය කරගැනීමයි. මෙලෙස වැඩ කාලය පාලනය කරගැනීම වෘත්තීය සාර්ථකත්වයට මෙන්ම පෞද්ගලික තෘප්තියට ද මහෝපකාරී වේ (Kriener සහ පිරිස, 2009). ඕපාත (2010) පවසා ඇති පරිදි පුද්ගලයකු සතුව පවතින පැය 24 කාලය කාර්යක්ෂම ලෙස රැකියා හා පෞද්ගලික ජීවිතය අතර වෙන් කර ගත යුතුය.

8.2.2 විවේක කාලය සොයා ගැනීම

රැකියාවෙන් විවේකයක් ලබා ගැනීම, වැඩෙහි නිරතවීම හා සමස්ත යහපැවැත්ම සඳහා ආරක්ෂාකාරී යාන්ත්‍රණයක් වේ. විවේකය ලබාගැනීම යන්න රැකියාවෙන් හා නිවෙස් පරිශ්‍රයෙන් ඇත්වීම ලෙස දෙයාකාරවේ. අනෙකුත් උපායමාර්ගයන්ට වඩා වෙනස්ව මෙහි දී පුද්ගලයා රැකියා පරිසරයෙන් හා සාමාන්‍ය නිවෙස් පරිසරයෙන් යන දෙකෙන්ම හෝ දෙකෙන් එකකින් ඇත්කර තැබීම දක්නට ලැබේ (Kriener සහ පිරිස, 2009).

පුද්ගලයකු හට රැකියා හා පෞද්ගලික ජීවිතය සමබර කරගැනීම සඳහා නිවාඩු දින වලදී රැකියාවට නොගොස් අනෙකුත් පෞද්ගලික වැඩ කටයුතු සඳහා යොමුවිය හැකි බව ඕපාත (2010) දක්වා ඇත.

8.3 භෞතික උපායමාර්ග

මින් සියවසකට පෙර පුද්ගලයෙකුගේ රැකියා ස්ථානය වූයේ තම නිවස හෝ ගොවිපලයි. කාර්මික විප්ලවය සමඟ පුද්ගලයාගේ රැකියා ස්ථානය කාර්යාලය හෝ කර්මාන්ත ශාලාව ලෙස නිවසින් ඇත්විණි. ඒ අනුව භෞතික වෙනස් ස්ථාන දෙකක් වන රැකියාව හා නිවස අතර සමබරතාවය ඇති කරගැනීම සඳහා වන උපායමාර්ග කිහිපයකි.

- භෞතික මායිම් වලට අනුගතවීම
- භෞතික අවකාශ පිළියෙල කිරීම
- කෘත්‍රීම භෞතික නිරූපනයන් කළමනාකරණය කිරීම

8.4 සන්නිවේදන උපායමාර්ග

මින් අදහස්වන්නේ, රැකියා හා පවුල් අතර සමබරතාවය බිඳ වැටීමට පෙර ඒ පිළිබඳව ඒ ඒ පාර්ශවයන් සමඟ සන්නිවේදනය කළ යුතු බවයි. විශේෂයෙන්ම යම් පුද්ගලයෙක් සම්බන්ධ ඇල්මැති පාර්ශව එනම් සහකරු/ සහකාරිය, දරුවන්, රැකියාවේ කාර්ය මණ්ඩලය ආදීන්ගේ කැමැත්ත/ අකමැත්ත පිළිබඳ සාකච්ඡා කළ යුතු බවයි (Kriener සහ පිරිස, 2009). Caproni (2004) දක්වන පරිදි දරුවන්, පවුල, යහළුවන් සහ අනෙකුත් අය සමඟ කටයුතු කිරීම මගින් පුද්ගලයෙක් හට තම රැකියා කටයුතු සඳහා ඉහළ ගුණත්වයකින් දයකත්වයක් ලබා දිය හැකි වේ.

මේ සියළුම උපායමාර්ග අතරින් පුද්ගලයෙකුට තම රැකියාවේ හා පවුලේ සමබරතාවය රැකගැනීමට උපකාරී වනු ඇත.

9. ආයතනික ප්‍රතිපත්ති සහ පුද්ගල ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඇති බාධක

DeCieri සහ පිරිස (2002) දක්වන පරිදි ආයතනික ප්‍රතිපත්ති පුද්ගල ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඇති බාධක ලෙස හැඳින්වෙන්නේ රැකියා හා පෞද්ගලික ජීවිත සමබරකරණයට අදාල උපායමාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සහ සඵලදායී ලෙස දිගු කාලීනව පවත්වාගෙන යාමේ දී මුහුණ පෑමට වන අවහිරතා සහ සම්බාධක වේ.

9.1 ආයතනික ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඇති බාධක

ඉහත ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී ආයතන විවිධ ගැටළු වලට මුහුණ දෙති. ඇමරිකානු සහ යුරෝපීය මධ්‍යම සහ කුඩා පරිමාණ ආයතන බොහොමයක් තවමත් තම සේවකයන්ගේ ආයතනික කටයුතු හා පෞද්ගලික කටයුතු අතර සමබරතාවය ඇති කිරීම සඳහා ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට මැලි කමක් දක්වති. ඒ සඳහා හේතුවන කරුණු බොහොමයක් පවතී (Poelmans සහ Sahibzada, 2004). ඔවුන්ට අනුව එම කරුණු වන්නේ මූල්‍යමය ලාභ පිළිබඳ පවතින දැඩි උනන්දුව, වර්තමාන ව්‍යාපාර ආකෘතිය සමඟ නොගැළපීම, වෘත්තීය සමිති ඇති වනු ඇතැයි වන බිය, පවුල් නීතිය සමඟ ඇතිවිය හැකි වියවුල්, සමාජීය ක්‍රියාකාරීත්වයේ විවිධ මත සමඟ ඇතිවන වියවුල්, අධීක්ෂකයන්ගෙන් සහ සේවකයින්ගෙන් එල්ල විය හැකි විරෝධතා සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අපහසුතා ආදිය යි.

DeCieri සහ පිරිස (2002) ට අනුව ඕස්ට්‍රේලියාව සහ අනෙකුත් රටවල් ආශ්‍රිතව සිදු කරන ලද සමීක්ෂණ ආශ්‍රයෙන් ආයතනික කටයුතු සහ පෞද්ගලික කටයුතු අතරැති සමබරතාවයට බාධා ඇති කරන කරුණු පහත දක්වා ඇත.

- දීර්ඝ වේලාවක් වැඩ කිරීමට සහ ආයතනය කෙරෙහි විශාල කැපකිරීමක් සිදු කළ යුතු බවට (අනෙකුත් පෞද්ගලික කටයුතු නොසලකා හරිමින්) ආයතනය තුළ පවතින සංස්කෘතිය.
- ආයතනයෙන් පිටත පෞද්ගලික කැපකිරීම් ඇති සේවකයන් හට දක්වනු ලබන කොන් කරන ලද, උපකාර නොකරන සහ එදිරිවාදී වැඩපිළිවෙල.
- වැඩ අධීක්ෂකවරුන් සහ මධ්‍යම කළමනාකරුවන් තුළපවතින මත සහ විරෝධාකල්ප.
- ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරුවන් විසින් සේවකයින් බඳවා ගැනීමේදී ඔවුන්ට සමාන ලෙස වැඩකරන සේවකයින් බඳවා ගැනීමට ඇති කැමැත්ත.
- වෘත්තීය සහ පෞද්ගලික ජීවිත සමබර කිරීම සම්බන්ධයෙන් වන සන්නිවේදනය සහ අධ්‍යාපනය මද වීම.

මෙවැනි ආයතනික ප්‍රතිපත්ති හේතුවෙන් කළමනාකරුවන්ට ද තම අරමුණු කරා යාමට නොයෙක් ආකාරයෙන් සැලකිලිමත් වීමට සිදුවේ. නිදසුනක් ලෙසට සේවිකාවන් මාතෘත්ව නිවාඩු වැනි දීර්ඝ නිවාඩු ලබාගැනීමේදී කළමනාකරුවන්ට තාවකාලික ආදේශනයන්ට යාමට සිදුවේ. එමෙන්ම ඉතා කුඩා කාලසීමාවක් තුළ දැනුම් දීමෙන් ලබාගන්නා හදිසි නිවාඩු වලදී කළමනාකරුවන් තාවකාලික ශ්‍රම හිඟයකට මුහුණ දෙනු ලබයි. නමාශීලී රාජකාරි වේලාවන් ලබාදීමේදී බොහෝවිට න්‍යායපත්‍ර

වෙනස්වීම් වලට සහ සේවකයින්ගේ ස්වයං පාලනයකට ඉඩ සැලසේ. එසේම නිවසේ සිට වැඩ කිරීමේදී කළමනාකරුවන්ගේ පාලනය පිළිබඳ ගැටළු ඇතිවිය හැක. එමෙන්ම අනෙක් අතට දරුවන් රැකබලා ගැනීමේ හෝ ඇඳුම් පිරිසිදු කිරීම වැනි කටයුතු පිළිබඳ සොයා බැලීමේ අවශ්‍යතාවයක් ඇති නොවන නිසා සේවකයන්ගේ රාජකාරි කටයුතු සඳහා එය මහත් පිටිවහලක් වේ (Dulk and Peper, 2009).

9.2 පුද්ගල ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඇති බාධක

Dex සහ Scheibl, (2002) හඳුනාගෙන ඇති පරිදි පෞද්ගලික කැපකිරීම් සඳහා නාමයීලී විමේදී ඇති වන බාධා අභ්‍යන්තරික සාධක සහ බාහිර සාධක ලෙසට කොටස් දෙකකි. DeCieri සහ පිරිස (2002) ට අනුව අභ්‍යන්තරික බාධාවන් පහත ලෙස දැක්විය හැකිය.

9.2.1 අභ්‍යන්තරික සාධක

1. වෘත්තීය කඩවීමක් (career break) ආදේශනයේ දී සිදුවන මූල්‍යමය වියදම්
2. පෞද්ගලික කැපකිරීම් ක්‍රියාමාර්ග සේවක අයිතිවාසිකම් ලෙස නොව කාර්යක්ෂමතා අඩුවීමක් ලෙස සැලකීම
3. පුරුෂ මාදිලි (male model) වැඩකිරීම් වල පවතින ආධිපත්‍යය
4. සංස්ථාපිත සංස්කෘතියෙහි (corporate culture) පවතින කාලය, ඵලදායිතාවය හා කැපවීම අතර පවතින සම්බන්ධය
5. පවුල් සහයෝගිතා ක්‍රියාමාර්ග කඩාකප්පල්කාරී ඒවා බවට කළමනාකරුවන් අතර පවතින මතය
6. පාලනය සහ යැපීම මත පවතින කළමනාකාරීත්ව රීතිය
7. ආයතන වල ප්‍රමාණය

9.2.2 බාහිර සාධක

1. කම්කරු වෙළෙඳපොළෙහි පවතින දැඩි බව
2. ව්‍යාපාරික පරිසරයේ පවතින තරගකාරී හා වෙනස් වන ස්වභාවය
3. කර්මාන්ත සහ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය තුළ පවතින වැඩ කරන කාලය පිළිබඳ ආධිපත්‍යය
4. සමාජීය පිළිවෙත් හා නීති සම්පාදන රාමුව

ඉහත සඳහන් කළ ආකාරයට ආයතන තම සේවකයින්ගේ සුභසිද්ධිය සහ ආයතනික සුභසිද්ධිය උදෙසා සේවකයින්ගේ වෘත්තීය සහ පෞද්ගලික ජීවිත වල සමබරතාවය ඇති කිරීමට නොයෙකුත් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කරන අතර ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී විවිධ ගැටළු වලට මුහුණ පායි. එම ගැටළු අවම කරමින් හැකිතාක් මේ සඳහා සේවකයින්ට සහයෝගය දැක්වීම නොයෙකුත් ප්‍රතිලාභ සේවකයාට මෙන්ම ආයතනයට ද ලබාදෙනු ඇත.

Dulk සහ Peper (2009) විසින් Yeandle, Phillips, Scheibl, Wigfield සහ Wise, (2003) විසින් කරන ලද පර්යේෂණ ප්‍රතිඵලවලින් උපුටා ගත් පරිදි ආයතනික කටයුතු හා පෞද්ගලික කටයුතු අතර සමබරතාවය පිළිබඳ දැනුම අනුව කළමනාකරුවන් වර්ග හතරක් හඳුනාගෙන ඇත. මෙම කළමනාකරුවන් වර්ග පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

- ප්‍රගතිශීලී ප්‍රවේශයක් සහිත කළමනාකරුවන් (මොවුන් විසින් තම සේවකයින්ගේ ආයතනයෙන් බාහිර කටයුතු සඳහා සහයෝගය ලබාදීම තම වගකීමක් ලෙස සලකයි.)
- පැහැදිලි අදහසක් නොමැති කළමනාකරුවන් (මොවුන් තුළ වෘත්තීය සහ පෞද්ගලික ජීවිතය සමබර කිරීම සඳහා වන සංකල්පය පිළිබඳ පැහැදිලි අදහසක් ඇති නමුත් ඒ සඳහා ගත යුතු ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳ හෝ කවුරුන් ඒ සඳහා ප්‍රවේශයක් ගත යුතුද යන්න පිළිබඳ ව නිශ්චිත අදහසක් නොමැත.)
- පවුල සබඳකම් නොසලකා හරින කළමනාකරුවන් (මොවුන්ට මෙම සංකල්පය පිළිබඳ පැහැදිලි අදහසක් නොමැති අතර ඔවුන් එම ගැටළු දකින්නේ සාමාන්‍ය ජීවිතයේදී පැන නගින පොදු ගැටළු ලෙසයි. එම නිසා මෙම වර්ගයේ කළමනාකරුවන් මෙවැනි දෑ නොසලකා හරී.)
- විරෝධාකල්ප සහිත කළමනාකරුවන් (මොවුන්ට මෙම සංකල්පය පිළිබඳ පැහැදිලි වැටහීමක් නොමැති අතර එවැනි ආයතනික ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමෙහිලා විරෝධාකල්පයක් දරති.)

10. ශ්‍රී ලාංකික පසුබිම තුළ රැකියා - පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය

ශ්‍රී ලාංකික පසුබිම තුළ රැකියා - පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය දැනටමත් සාකච්ඡාවට භාජනය වී ඇති කරුණකි. විශේෂයෙන් කාන්තාවන් දිනෙන් දින රැකියාවන්ට යොමුවීම, දික්කසාද ප්‍රමාණය ඉහළ යාම ආදී කරුණු හේතුවෙන් පර්යේෂකයන් ඒ සම්බන්ධයෙන් විවිධ පර්යේෂණවල යෙදෙති.

විශේෂයෙන් මව්වරුන් රැකියා සඳහා යොමුවීමත්, රැකියා - පෞද්ගලික ජීවිත වල සමබරතාවය නිසි පරිදි කළමනාකරණය කර නොගැනීමත් විශාල සාමාජීය ගැටළු උත්සන්න කිරීමට හේතු වී ඇත. එහෙයින් එම තත්වයන් මගහැරවීමට ආයතන විසින් භාවිතා කරන උපක්‍රම කිහිපයකි.

o නමාගිලී වැඩ කාලයන් යොදා ගැනීම

රැකියාවේ වැඩකාලය නමාගිලී නොවීම රැකියා පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවයට අහිතකර ලෙස බලපායි. පවුලේ වගකීම හරිහැටි ඉටු කිරීමට අපොහොසත් වීම තුළින් මෙම ගැටළු ඉහළයයි. සම්මත වැඩකාල යොදාගැනීම අද වනවිට ශ්‍රී ලාංකික ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ පැවතුනත්, දිනෙන් දින නමාගිලී වැඩ කාලයන් පිළිබඳ අවධානය යොමුකිරීමට පෙළඹී ඇත.

o රැකියා ක්ලමටය පාලනය කිරීම

විශේෂයෙන්ම තමසහකරු/ සහකාරිය, දරුවන් සමඟ එකට ගත කිරීමට කාලය නොමැති වීමත්, එක දිගටම රැකියාවේ නිරත වීමත් නිසා රැකියා ක්ලමටය හටගනී. එහෙයින් බොහෝ ව්‍යාපාර සංවිධාන තම සේවකයින් සඳහා සුභසාධන කටයුතු (වාර්ෂික වාරිකා, ප්‍රිය සම්භාෂණ) ආදිය පුළුල් කරමින් සිටියි. ශ්‍රමය ශ්‍රී ලංකාවට පවතින ඉතා වටිනා ආර්ථික සම්පතක් හේතුවෙන් රැකියා - පෞද්ගලික ජීවිත ජීවිත ගැටළුව සාර්ථකව විසඳීමට යොමුවීම අත්‍යවශ්‍යය කරුණකි.

11. සාරාංශය

වර්තමානය වන විට රැකියා පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය පවත්වා ගැනීම ප්‍රධාන ගැටළුවක් ව ඇත. එමෙන්ම මෙම සමබර තත්වය ආයතනික ක්‍රියාකාරීත්වයට මෙන්ම පුද්ගල ක්‍රියාකාරීත්වයට ද දැඩි ලෙස බලපෑම් සිදු කරයි. එමනිසා මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් ලෙස තම ආයතනයේ මානව සම්පතෙන් උපරිම ඵල නෙළා ගැනීම සඳහා රැකියා පෞද්ගලික ජීවිත සමබරතාවය පවත්වා ගෙන යාමට තම සේවකයන් හට උපකාරී විය යුතුය. ඒ වෙනුවෙන් ප්‍රතිපත්තින් හඳුන්වා දිය යුතුය.

ආශ්‍රිත ඉන්ට්

- [1.] Caproni, P. J. (2004). Work -life balance: You can't get there from here. The journal of applied behavioral science, 40(2): 208-218.
- [2.] Cieri, H. D., Holmes, B. Abbott, J. and Pettit, T. (2002). Work-life balance strategies: Progress and problems in Australian organizations. Working paper 58/02, University of Monash, Australia.
- [3.] Dex, S. and Scheibl, F. (2002). SMEs and flexible working arrangements. Bristol/York: The Policy Press/Joseph Rowntree Foundation.
- [4.] Dulk, D. and Peper, L. (2009). Managing work-life policies in the European workplace: Explorations for future research. Working paper on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe RECWOWE Publication, Dissemination and Dialogue Center, Edinburgh.
- [5.] Greenhaus, J.H., Collins, K.M. and Shaw, J.D. (2003). The relation between work – family balance and quality of life. Journal of vocational behavior, 63(3): 510-531.
- [6.] Greenhaus, J.H. and Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work family enrichment. Academy of management review, 31: 72-92.
- [7.] Gropel, P. and Kuhl, J. (2009). Work life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfillment. British journal of psychology, 100: 2365-2375.
- [8.] Grzywacz, J.G., Butler, A.B., and Almeida, D.M. (2008). Changing realities of work and family. Oxford, England: Blackwell Publishing.
- [9.] Guest, D. E. (2001). Perspectives on the study of work-life balance. ENOP Symposium. Paris.
- [10.] Hughes, N. (2007). Is life a balancing act? Industrial and commercial training, 39(5): 281-284.
- [11.] Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., and Sheep, M. L. (2009). Balancing boards and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. Academy of management journal, 52(4): 704-730.
- [12.] Lyness, K.S. and Judiesch, M.K. (May 2011). National cultural values and organizational perspectives on work life balance. Presented at Work Life: Cross National Conversations-Context theorizing in work life research. Paris, France.
- [13.] Moore, T. (2009). Work and Family: a balancing act. Asia Pacific journal of human resources, 34(2): 119-125.
- [14.] Opatha, H. H. D. N. P. (2010). Personal quality. Sri Lanka.

[15.] Poelmans, S. and Sahibzada, K. (2004). A multi-level model for studying the context and impact of work-family policies and culture in organizations original research article. Human resource management review, 14(4): 409-431.

[16.] Shankar, T. and Bhatnagar, J. (2010). Work Life Balance, employee engagement, emotional consonance/dissonance & turnover intention. The Indian journal of industrial relations, 46(1): 74-87.

[17.] Sheldon, K.M., Cummins, R. and Khamble, S. (2010). Life balance and well being: Testing a two pronged conceptual and measurement approach. Journal of personality, 78: 1093-1134.

[18.] Smith, F.O. and Rigby, M. (2010). The work-life balance strategies of USDAW: Mobilising collective voice. Industrial relations journal, 41(3): 206-217.

[19.] Wang, J. and Varma, A. (2012). Explaining organizational responsiveness to work life balance issues: The role of business strategy and high performance work systems. Journal of human resource management, 51(3): 407-432.

[20.] Wolcott, H.F. (1992). The handbook of qualitative research in education. New York: Academic Press.

[21.] Yeandle, S., Phillips, J., Scheibl, F., Wigfield, A. and Wise, S. (2003). Line managers and family-friendly employment, Roles and perspectives. Bristol: Policy Press.



උදාරී හේනානි දාබරේ



ධනුෂිකා දිල්හානි පෙරේරා



දිනේශා නදීශානි ජයමානන



ඩබ්. කේ. එස්. උත්තරා



නිලූකා ඩිනාච්චි ජයරත්න