

[02]

වෘත්තීය කේරා ගැනීම සඳහා බලපාන සාධක

සුලක්ෂන ද අල්විස්, වර්ත මධුරංග, මධුර ජයසේකර,  
ජේ. ආර්. කේ. ප්‍රනාන්දු, ඉරේෂා අවලංකා

හැඳින්වීම

මිනිසා අනාදිමත් කාලයක සිට තම ජීවන අවශ්‍යතා සපුරාගැනීම සඳහා විවිධාකාරයේ වෘත්තීය නියැලුණු බව පුරාවිද්‍යාත්මක සාධක වලින් පවා පෙනී ගොස් තිබේ. එනම් වෘත්තීයක් යනු නව සංකල්පයක් නොවන බවයි. ඇත අතීතයේ සිටම මිනිසා තම බත සරි කරගැනීම සඳහා යම් ජීවනෝපායක, නැතිනම් රැකියාවක යෙදුනි. එදා ගොවිකම, වඩු කර්මාන්තය, කුඹල් කර්මාන්තය, කම්මල් වැඩ වැනි වෘත්තීන් දක්නට ලැබුණු අතර, වර්තමාන සංකීර්ණ සමාජ ව්‍යුහය තුළ තවත් බොහෝ වෘත්තීන් මෙයට ඇතුළත්වී ඇත. කළමනාකරන වෘත්තීය, ඉංජිනේරු වෘත්තීය, වෛද්‍ය වෘත්තීය යන වෘත්තීන් මේ අතරින් ප්‍රධාන තැනක් උසුලයි.

වෘත්තීයක් යනු කුමක්දැයි නිර්වචනය කිරීම ඉතා අපහසුය. විවිධ පර්යේෂකයන්, කතුවරුන් එය විවිධාකාරයෙන් නිර්වචනය කර ඇති අතර, ඒ සියල්ලගේම සමස්තය ගත් කල, වෘත්තීයක් යනු 'පුද්ගලයෙකු තම ජීවිතය තුළ නියැලුණු විවිධ රැකියා සියල්ලේ සමස්තය ලෙස අර්ථ දැක්විය හැකිය (Opatha, 2010). එනම් කෙනෙකුගේ රැකියා ජීවිතයට අදාළව ඔහු හෝ ඇය ලබා ඇති විවිධාකාරවූ අත්දැකීම් සමූහයයි. මේ සඳහා රැකියාවට අදාළ බාහිර සාධක එනම් විවිධ තනතුරු, රැකියාවේ කාර්යයන් හා වගකීම් මෙන්ම පුද්ගල බද්ධ සාධක එනම් වෘත්තීය අරමුණු, වටිනාකම්, අවශ්‍යතා යන දෙවර්ගයම අයත්වේ. 'වෘත්තීය' යන සංකල්පය නූතන ගෝලීය ආර්ථිකය තුළ ඉතා වැදගත් ලෙස සලකන අතර, මානව සම්පත් කළමනාකරන ක්ෂේත්‍රයේ වර්ධනයත් සමඟ අදවන විට, මේ හා සම්බන්ධ උප සංකල්ප හා විෂයන් රාශියක් බිහිවී ඇත. ඒ අතරින් වෘත්තීය සැලසුම්කරණය, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය, වෘත්තීය සංවර්ධනය, වෘත්තීය මනෝවිද්‍යාව ඒ අතරින් ප්‍රධාන තැනක් ගෙන ඇත (DeCenzo & Robbins, 1999).

පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය ජීවිතය ප්‍රධාන වශයෙන් වර්ග දෙකකට වෙන් කල හැකිය. එනම් ඒකීය වෘත්තීය ජීවිතය හා බහු වෘත්තීය ජීවිතය ලෙසටය. ඒකීය වෘත්තීය ජීවිතය යනු කෙනෙකු තම රැකියා ජීවිතය තුළ එකම වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රයක විවිධ තනතුරු දැරීමයි (Opatha, 2010). උදාහරණයක් ලෙස සහය කපිකාවාර්යවරයෙකු ලෙස එක් වන පුද්ගලයෙකු මහාචාර්ය වරයෙකු ලෙස විශ්‍රාම යන්නේ නම් ඔහු ගතකර ඇත්තේ ඒකීය වෘත්තීය ජීවිතයකි. බහු වෘත්තීය යනු එක් ක්ෂේත්‍රයකින් වෘත්තීය ආරම්භ කර වෙනත් වෘත්තීන් තුළින් සිය වෘත්තීය ගමන් මග සකස්කර ගැනීම වේ. ගුරුවරයෙකු ලෙස රැකියාව අරඹා පසුව පරිපාලන නිලධාරියෙකු ලෙස වෙනත් ආයතනයක රැකියාවට මාරු වන්නේ නම් ඔහු ගතකරන්නේ බහු වෘත්තීය ජීවිතයකි.

මෙහිදී සැලකිය යුතු සාධකය වන්නේ කෙනෙකු තම වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රය වෙනස් කිරීමට හේතුව කුමක්ද යන්නයි. බොහෝ විට කෙනෙකු තම මුල් වෘත්තීය කේරා ගැනීමේදී තමා හට නොගැලපෙන වෘත්තීය කේරා ගතහොත්, බොහෝ විට කෙටි කාලයක් තුළදී එම වෘත්තීය වෙනස් කිරීමට පෙළඹෙයි. එමෙන්ම මුල් රැකියාවේ ඇති වෙනත් සාධක එනම් ප්‍රමාණවත් ආදායමක් නොලැබීම, සමාජ තත්වයේ මදකම, පුද්ගල සංවර්ධනයට ඇති විවිධ බාධා ද වෘත්තීය වෙනසකට බලපාන සාධක ලෙස නම් කල හැකිය.

වෘත්තීය ජීවිතයේ විවිධ අවධි

පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය ජීවිතය මූලික වශයෙන් අවධි හතරකට වෙන්කල හැකිය (Opatha, 2010; Nowlan, 2009; Nelson & Quick, 2011). ඒවා නම්,

- ස්ථාපන අවධිය
- අභිවර්ධන අවධිය
- පරිපෝෂණ අවධිය
- නිෂ්ක්‍රමණ අවධිය

ස්ථාපන අවධිය (Establishment Stage)

මෙය වෘත්තීය ජීවිතයේ ආරම්භක අවස්ථාවයි. මෙම අවස්ථාවේදී පුද්ගලයෙකු තම වෘත්තීය අවස්ථා හඳුනාගනු ලබයි. එනම් තමාගේ දැනුම, කුසලතා, පුද්ගල පෞරුෂත්වය, අනාගත අභිප්‍රායන් පදනම්

කරගෙන තමාට ඇති විවිධ වෘත්තීය අවස්ථා සොයා බැලීමයි. මෙම අවධියේ පසුවන පුද්ගලයෙකු මුහුණදෙන ප්‍රධානම ගැටලුව වන්නේ තමාට වඩාත් ගැලපෙන වෘත්තීය කුමක්ද යන්න තෝරා ගැනීමයි. මෙහිදී එක් එක් පුද්ගලයින් විවිධ කාරණා පාදක කරගන්නා අතර බොහෝ විට බාහිර පාර්ශව වලින් උපදෙස් අපේක්ෂා කරයි. ස්ථාපන අවදියේ සිටින අය සඳහා මනා වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනයක් ලබා දීම අත්‍යවශ්‍ය වන අතර එතුලින් ඔවුන් හට තම ශක්තීන් හා දුර්වලතා වලට වඩාත් ගැලපෙන වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීමට අවස්ථාව උදාවේ. පුද්ගලයෙකු වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීමේදී සලකා බලනු ලබන්නේ සාධක මෙම ලිපියේ පසුව ගැඹුරින් සාකච්ඡා කරනු ලැබේ (Opatha, 2010; Nowlan, 2009; Nelson & Quick, 2011).

**අභිවර්ධන අවධිය (Advancement Stage)**

තමාට ගැලපෙන වෘත්තීය තෝරා ගත් පසු පුද්ගලයකු ක්‍රමිකව එම වෘත්තීය තුළින් ඉදිරියට යාමට අපේක්ෂා කරයි. අභිවර්ධන අවධියේ සිටින පුද්ගලයෙකු තම වෘත්තීය විශිෂ්ටත්වය ළඟාකරගැනීම සඳහා අවශ්‍ය පසුබිම සකස් කරගනු ලබයි. මෙහිදී වෘත්තීය නිපුණත්වය වර්ධනය කරගැනීමට අවශ්‍ය දැනුම, කුසලතා හා ආකල්ප වර්ධනය කරගැනීමට වෘත්තිකයා වඩාත් අවධානය යොමු කරනු ලබයි. උදාහරණයක් ලෙස කට්ටාචාර්යවරයෙකු තම ආචාර්ය උපාධිය සඳහා වෙනම ඔහු හෝ ඇය තම වෘත්තීයේ අභිවර්ධන අවධියේ සිටින බවට සාධකයක් ලෙස පෙන්වා දිය හැකිය. එමෙන්ම තම වෘත්තීය අරමුණු, උසස්වීම් ළඟා කරගැනීම සඳහා කැපවී වැඩකිරීම, තම ක්ෂේත්‍රයේ වෘත්තීයන් සමඟ සබඳතා ඇති කරගැනීමද මෙම වෘත්තීය අවදියේ පසුවන පුද්ගලයෙකුගේ ලක්ෂණයකි. තවද අභිවර්ධන අවධියේ සිටින වෘත්තිකයන් තම වෘත්තීය ස්වාධීනත්වය ඉහළින් අගය කරනු ලබන අතර රැකියාව තුළ වඩාත් වැඩි වගකීම් දැරීමට ප්‍රිය කරයි (Opatha, 2010; Nowlan, 2009; Nelson & Quick, 2011).

**පරිපෝෂණ අවධිය (Maintenance Stage)**

තම වෘත්තීය ජීවිතය තුළ මනා ස්ථාවර තත්වයක් ළඟා කරගෙන ඇති පුද්ගලයෙකු, ඔහුගේ හෝ ඇයගේ වෘත්තීය ජීවිතය තුළ පරිපෝෂණ අවධියේ පසුවන බව පෙන්වනු ලබයි. මෙම අවධියේදී වෘත්තිකයා විසින් තම වෘත්තීය අරමුණු ළඟාකරගත් ආකාරය පිළිබඳව ස්වයං ඇගයීමක යෙදෙනු ලබන අතර තම වෘත්තීය පිළිබඳව ඉතා පුළුල් දැක්මක් ඇති කරගනු ලබයි. එමෙන්ම මෙම අවදියේදී ඔවුන් තම පහළ සේවකයින් මනා වෘත්තිකයන් බවට පත්කරලීමට වඩාත් වෙහෙසෙන අතර ඒ සඳහා අවශ්‍ය පුහුණුව හා උපදේශන කටයුතු සඳහා වඩා වැඩි කාලයක් වෙන් කරනු ලබයි. විශ්වවිද්‍යාලීය මහාචාර්යවරයෙකු විසින් තම සහය කට්ටාචාර්යවරයා වෙත නිතර උපදෙස් ලබාදීම මේ සඳහා උදාහරණයක් ලෙස පෙන්වා දිය හැකිය. එමෙන්ම තමා ළඟා කරගත් වෘත්තීය සාර්ථකත්වය තවදුරත් රඳවා ගැනීමටද මෙම අවධියේ සිටින පුද්ගලයෙකුගේ ලක්ෂණයකි (Opatha, 2010; Nowlan, 2009; Nelson & Quick, 2011).

**නිෂ්ක්‍රමණ අවධිය (Withdrawal Stage)**

පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය ජීවිතයේ අවසාන අවධිය ලෙස නිෂ්ක්‍රමණ අවධිය හැඳින්විම හැකිය. එනම් වෘත්තීය ජීවිතයේ පරිපූර්ණත්වයට එළඹීමයි. මෙම අවධියේ පසුවන වෘත්තිකයින් තම විශ්‍රාම යාම සඳහා අවශ්‍ය පසුබිම සකස් කරගනී. විශේෂයෙන්ම මෙම අවධියෙන් පසු එළඹෙන ජීවිතයේ සැදෑ සමය විවේකයෙන් ගත කිරීමට අවශ්‍ය මූල්‍ය ස්ථාවරත්වය ඇතිකර ගැනීමට ඔවුන් මූලික වශයෙන් අවධානය යොමු කරයි. එමෙන්ම වසර ගණනාවක් මුලුල්ලේ තම වෘත්තීය ජීවිතයේදී ලබාගත් ඇත්දැකීම හා දැනුම, තමන්ගෙන් පසුව එන පරම්පරාවට ලබාදීමට ඔවුන් සැදී පැහැදී සිටින අතර බොහෝ විට ඔවුන් වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රයේ විශිෂ්ටයන් ලෙස අන් අයගේ ගෞරවාදරයට පත්වේ. නිෂ්ක්‍රමණ අවධියේ සිටින වෘත්තිකයින් බොහෝ විට එම ක්ෂේත්‍රයේ උපදේශක තනතුරු හොබවයි. විශ්වවිද්‍යාලයක අත්දැකීම බහුල ජ්‍යෙෂ්ඨ මහාචාර්යවරයෙකු මෙම අවධියේ සිටින වෘත්තිකයෙකුට නිදසුනක් ලෙස දැකිය හැකිය (Opatha, 2010; Nowlan, 2009; Nelson & Quick, 2011).

ඉහත දක්වා ඇති පරිදි වෘත්තීය ජීවිතය අවධිත් කිහිපයකින් සමන්විත වන අතර, ඒ ඒ අවධිත්හිදී වෘත්තිකයා විසින් මුහුණ දෙනු ලබන ඇත්දැකීම්, ගැටලු හා ඔහු හෝ ඇයගේ හැසිරීම් රටාවන් පැහැදිලි ලෙස වෙන්කර හඳුනා ගත හැකිය. මෙහිදී ස්ථාපන අවධිය මූලික වශයෙන් ඉතාමත් වැදගත් ලෙස සැලකිය හැකිය. මන්ද පුද්ගලයකු තමා වෘත්තීය කුමක්දැයි තීරණය කරනු ලබන්නේ එම අවධියේදී වීමයි. මූලික අවධියේදීම නිවැරදි එනම් තමාට වඩාත් ගැලපෙන වෘත්තීය තෝරා ගැනීම තුලින් තම ඉදිරි වෘත්තීය ජීවිතය සාර්ථක කරගැනීමට මනා පිටුබලයක් ලැබේ. එවිට පසුකාලීනව වෘත්තීය ජීවිතය තුළ ඇතිවන ගැටලු අවම කරගත හැකිවන අතර වෘත්තීය මාරු කිරීම් ද ඇති නොවේ. එක් එක් වෘත්තීය අවධිත්ට අදාල වයස් පරතර රූපසටහන් අංක 01 තුලින් පෙනුම්

කරයි. මෙහිදී පුද්ගලයකු තම යොවුන් වයසට පැමිණෙන්නේ තම වෘත්තීය ජීවිතය අරඹන බව පෙනීයයි.

එම නිසා වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීමේදී පුද්ගලයකු සලකා බලනු ලබන සාධක සොයා බලා, එම දැනුම තමාට වඩාත් ගැලපෙන වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීමට ඉවහල් කර ගැනීම ඉතා වැදගත්ය. එමෙන්ම මෙම දැනුම වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය සඳහා ද ඉතා වැදගත් වේ.

රූප සටහන් අංක 01: වෘත්තීය අවධිත්ව අදාළ වයස් පරතර

වෘත්තීය අවධි	වයස් පරතර
ස්ථාපන අවධිය (Establishment Stage)	17 - 40
අභිවර්ධන අවධිය (Advancement Stage)	40 - 50
පරිපෝෂණ අවධිය (Maintenance Stage)	50 - 60
නිෂ්ක්‍රමණ අවධිය (Withdrawal Stage)	60 +

Source: Opatha, 2010

**වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීමේදී බලපාන කරුණු**

වෘත්තීයක් තෝරාගැනීම යනු පුද්ගලයෙකු වෘත්තීන් කිහිපයක් අතරින් තමාට වඩාත් සුදුසු වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියයි. මෙහිදී ප්‍රධාන සාධක 2ක් බලපානු ලබයි (Agarwala 2008; Ozbligin, Kusku & Erdogmus, 2004). එනම්,

- තෝරා ගැනීම සඳහා විවිධ වෘත්තීන් තිබීම.
- පුද්ගලයාට තම අභිමතය පරිදි වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීමට අවකාශ තිබීම.

තෝරාගැනීමට විවිධ වෘත්තීන් තිබීම යනු, එම පුද්ගලයා සිටින සමාජ ආර්ථික පරිසරය තුළ විවිධ වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රයන්ට අදාළ රැකියා වෙළඳපොළක් තිබීම හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන අවස්ථා තිබීමයි. පුද්ගල අභිමතය යනු කෙනෙකුට වෙනත් අයගේ බලපෑම් නොමැතිව ස්වාධීනව තම වෘත්තීය තෝරාගැනීමට ඇති හැකියාවයි.

එසේ ස්වාධීනව වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීමේදී බලපාන විවිධ සාධක රාශියක් බලපාන අතර, විවිධ පර්යේෂණ තුළින් මෙම සාධක හා ඒවා මගින් වෘත්තීන් තෝරා ගැනීමට කරන බලපෑමේ ස්වභාවය අධ්‍යනය කර ඇත (Agarwala 2008; Ozbligin, Kusku & Erdogmus, 2004; Myburgh, 2005; Ng, Burke & Fiksenbaum, 2008; Galhena and Rathnayake, 2011). සමස්තයක් ලෙස ගත් කල වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීම සඳහා බලපාන සාධක ප්‍රධාන කොටස් 4ට වර්ග කල හැකිය (Galhena and Rathnayake, 2011). එනම්,

- පවුල් හා සමාජීය සාධක (Familial Factors)
- පරායත්ත/පුද්ගල බාහිර සාධක (Extrinsic Factors)
- පුද්ගල බද්ධ/ අන්තර්ගත/ අභ්‍යන්තර සාධක (Intrinsic Factors)
- රැකියා බද්ධ සාධක (Job related Factors)

ඉහත එක් එක් සාධකය හා ඒවායේ අනු සාධක මොනවාද, යන්න විස්තරාත්මකව මෙම ලිපියේ මිලග කොටස් වලදී පැහැදිලි කරනු ඇත.

**වෘත්තීය තෝරා ගැනීම හා බැඳුණු පවුල් හා සමාජීය සාධක**

පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය තෝරා ගැනීමේ තීරණවලදී පවුල් සහ සමාජීය සාධකවල බලපෑම ඉතා සුවිශේෂී කාර්යය භාර්යයක් උසුලයි. පවුලේ සාමාජිකයින්, ශ්‍රෝති සම්බන්ධතා සහ සංස්කෘතික අගයන් හා වටිනාකම් ඒ අතර වැදගත් වේ. පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය තෝරා ගැනීමේ තීරණවලට පවුල් පසුබිම බලපානු ලබයි (Agarwala, 2008). එමෙන්ම සංස්කෘතික වටිනාකම් සහ සිරිත් ශිෂ්‍යයන්ගේ වෘත්තීය තෝරා ගැනීම් වලට බලපානු ලබන සාධක වේ (Ozbilgin et al., 2005; Kyriacou et al., 2002; Ozkale et al., 2004; Agarwala, 2008). Galhena (2011) ඉහත කී කරුණු වලට එකඟ වන අතර ඔහුගේ මතය වනුයේ ද පවුල් හා සමාජීය සාධක මෙන්ම සංස්කෘතික සාධකයන්ද වෘත්තීමය තෝරා ගැනීම් තීරණවලට සෘජුවම බලපානු ලබන බවයි. Borchert (2002) සඳහන් කරනුයේ, දෙමව්පියන්ගේ අධ්‍යාපනික පසුබිම සහ දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය සඳහා මුදල් වැය කිරීමට ඔවුන්ට ඇති හැකියාව යන සාධකයන්ද, පසුකාලීනව එම දරුවන්ගේ වෘත්තීය තෝරා ගැනීමේ තීරණවලට බලපානු ලබන බවයි. Thomas සහ Sharron (1991) පවසන ආකාරයට ශිෂ්‍යයන්ගේ වෘත්තීය තෝරා ගැනීමේ තීරණවලට බලපාන සාධක අතර ඔවුන්ගේ දෙමව්පියන්ගේ සහ ගුරුවරුන්ගේ බලපෑම ප්‍රබල සාධකයක් වේ. එමෙන්ම Thomas සහ Sharron (1991) තව දුරටත් ප්‍රකාශ කර සිටින්නේ සමාජ කාරකයන්ගේ ආකල්ප හා හැසිරීම් පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීමය තෝරා ගැනීම් වලට බලපෑම් ඇති

කරන බවයි. මෙහිදී සමාජ කාරකයන් ලෙස දෙමව්පියන්, ගුරුවරු, මිතුරන් සහ උපදේශකවරු හඳුන්වා දී ඇත. තවද, වෘත්තීමය වටිනාකම් පිළිබඳ ශිෂ්‍යයන්ට ආකල්ප, විශ්වාසයන් සහ බලාපොරොත්තු මපමට්ටම් කිරීමෙහි ලා ඉහත කී සමාජ කාරකයන්ගේ සහභාගිත්වය සුවිශේෂී කාර්ය භාර්යයක් ඉටු කරන අතර විවිධ අත්දැකීම් ශිෂ්‍යයන්ට සැපයීමටත්, එකී අත්දැකීම් ඔවුන් විසින් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ස්වභාවයටත් මෙම සමාජ කාරක බලපෑම් කරනු ලබයි (Thomas & Sharon, 1991). ශ්‍රම වෙළඳපලේ පවතින රැකියා අවස්ථා අඩු වීමත්, පවුලේ සහභාගිත්වය වෘත්තීමය තෝරාගැනීම් වලදී වැඩි වශයෙන් දක්නට ලැබීමත් පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීමය තීරණවලට සෘජුව හෝ වක්‍රව බලපායි (Heaton & Ackah, 2007).

ඉහත ආකාරයට විවිධ පර්යේෂකයන්ගේ අදහස් විමර්ශනය කිරීමේදී ගම්‍ය වනුයේ, පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය තෝරාගැනීමේ තීරණවලදී පවුල් සහ සමාජීය සාධක විවිධ ආකාරයට බලපෑම් කරන බවයි (Galhena & Rathnayake, 2011). ඒවා පහත ආකාරයට දැක්විය හැක.

- අනෙකුත් වෘත්තීන්ට ප්‍රවේශවීමේ හැකියාව අඩු වීම
- දේශපාලන බලය සහ බලපෑම්
- දෙමව්පියන්ගේ බලපෑම්
- සංස්කෘතික අගයන් සහ සිරිත්
- පවුල් පසුබිම
- තම ස්වාමියා හෝ බිරිඳගේ බලපෑම

පවුල් පසුබිම පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය තීරණය කිරීමට බලපාන ප්‍රධාන සාධකයක් ලෙස දැක්විය හැක. ව්‍යාපාරික පවුල් පසුබිමක් ඇති පුද්ගලයෙකු බොහෝ විට තම වෘත්තීය තෝරා ගැනීමේදී ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍රය කෙරෙහි නැඹුරු වීමේ වැඩි ප්‍රවණතාවක් පවතී (Schroder, Rodermund & Arnaud, 2011). පවුල් පසුබිමෙන් ඇති කරන බලපෑම් පුද්ගලයෙකුගේ අදහස් ආකල්ප, වටිනාකම්, සංවේදන හා අධ්‍යාපනය උදෙසා වූ පරිසරය නිර්මාණය කිරීමෙහි ලා මූලික වේ (Bear & Roeber, 1969 as cited in Anthony & Bimbo, 2012). වෘත්තීය කෙරෙහි වූ ආකල්ප මෙන්ම වෘත්තීය තෝරා ගැනීමේ තීරණවලදීද පුද්ගලයෙකුට ස්වකීය පවුල් පසුබිමෙන් ලබන හැසිරීම් රටාවන් සහ පුහුණුවීම් බලපෑම් කරනු ලබයි (Anthony & Bimbo, 2012). තවද, දෙමව්පියන්ගේ වෘත්තීයන් සහ වෘත්තීය කෙරෙහි ඔවුන් තුළ ඇති ආකල්ප ද ඉතා සෘජු ලෙස ශිෂ්‍යයන්ගේ වෘත්තීය තෝරාගැනීම් වලට බලපෑම් කරනු ලබයි (Anthony & Bimbo, 2012).

වෘත්තීය යනු පුද්ගල ජීවිතයේ මන්පෙනකි (Onyejiaku, 1987 as cited in Anthony & Bimbo, 2012). එමෙන්ම එය පුද්ගලයෙකුගේ චරිතය, සමජ තත්ත්වය, ආදයම, ජීවිත රටාව, මිතුරන්ගේ කැමැත්ත මෙන්ම කායික සහ මානසික සෞඛ්‍යය යන සාධක මත රඳා පවතී (Denga, 1968 as cited in Anthony & Bimbo, 2012). කිසියම් පුද්ගලයෙකුට අනෙකුත් වෘත්තීන්ට ප්‍රවේශවීමේ හැකියාව අඩුනම් ඔහු නිතැතින්ම වැඩි ප්‍රවේශවීමේ හැකියාවක් ඇති වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීමට පෙළඹේ (Galhena & Rathnayake, 2011). මෙයද, පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීමය තීරණ ගැනීමෙහිලා සුවිශේෂී ලෙස බලපෑම් ඇති කරනු ලබයි.

එමෙන්ම, දේශපාලනමය හැකියාවක් මත වෘත්තීන්ට ප්‍රවේශ වීමට බොහෝ පුද්ගලයන් උත්සුක වෙනු දැකිය හැක. එම නිසා පුද්ගලයෙකුට ඇති දේශපාලනමය හැකියාව සහ පසුබිම වෘත්තීමය තෝරාගැනීම් වලදී ඉතා සෘජු ලෙස බලපෑම් කරනු ලබයි (Galhena & Rathnayake, 2011).

පාරිසරික සාධක ලෙස සැලකෙන පවුල, සංස්කෘතිය, සමාජය ආදී දෑ පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය සහ අදාල සියලුම තීරණවලදී බලපෑම් ඇති කරයි (Gim, 1992; Leong, 1991; 1995; as cited in Singaravelu, White, Bringaze, 2005).

පහත දැක්වෙන පවුල්මය සාධකයද පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය තෝරාගැනීම් සඳහා බලපෑම් ඇති කරයි (Noulas, 2010).

- සංස්කෘතිය
- සමාජ ආර්ථික තත්වය
- භාෂාව
- පාරම්පරික බලපෑම
- ස්වකීය අනන්‍යතාවය

• අසල්වාසීන්

වෘත්තීය යනු මානසිකමය දෙයක් වන අතර එය සමාජ සහ සංස්කෘතික, ඓතිහාසික සහ දේශපාලනමය අන්දැකීම් ඔස්සේ විවිධ අර්තකථනයන් නිර්මාණය කරනු ලබයි (Fouaz, 2005 as cited in Noulas, 2010). අනෙකුත් විචාරකයන් පවසන පරිදි සමාජීය වටිනාකම් සහ ඇදහීම් මෙන්ම පුද්ගලයෙකුගේ නිවස, පාසල සහ රැකියාවේ ස්වභාවය යන පුද්ගලික සාධකයන්ද වෘත්තීය තෝරාගැනීමේ තීරණ වඩාත් ඔප මට්ටම් කරනු ලබයි. සමාජ තත්වය, සමාජීය විශ්වාසයන් සහ සමාජ පන්තියද පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය තෝරාගැනීමේදී සැලකිල්ලට ගනු ලබයි (Kumara, 2005).

**වෘත්තීය තෝරා ගැනීම හා බැඳුණු බාහිර සාදක (Extrinsic Factors)**

වෘත්තීය ගමන් මග තොර ගැනීම යනු ශිෂ්‍යයන් ගනු ලබන තීරණ අතුරෙන් ඉතාමත් වැදගත් තීරණයකි (Borchet, 2002). වෘත්තීය ගමන් මග තෝරාගැනීමේදී සලක බලනු ලබන සාධක අතරින් බාහිර සාධක සුවිශේෂී තැනක් ගන්නා බව අධ්‍යයනයන් වලින් හෙළිවී ඇති කරුණු අනුව පැහැදිලිවේ. බාහිර සාධක යනු ප්‍රයෝගික වටපිටාව තුළින් උකහා ගන්නා සාධකය එනම්, වැටුප්, දීමනා, රැකියා තත්වය සහ අනෙකුත් සම්පත්වේ (Shader, 2001). ජර්මානු පර්යේෂණයකින් හෙළිවී ඇති පරිදි සමාජීය උපයෝගීත්වයන් සහිත රැකියා වල නිරත වීමට ඇති කැමැත්ත, වැටුප් තලයන්, ඉහළ ගුණාත්මක වැඩ පරිසරය හා වෘත්තීය දියුණුවට ඇති පහසුකම් ආදිය තරුණ ප්‍රජාව විසින් රකියවක් තීරණය කිරීමේදී සලකා බලනු ලබන බව හෙළිවී ඇත (Veit, 1996).

වෘත්තීය ගමන් මග තෝරා ගැනීමේදී බලපානු ලබන සාධක ප්‍රධාන වශයෙන් අභ්‍යන්තර හා බාහිර වශයෙන් වර්ග කළද මෙම සියලු සාධක වෘත්තීයක් තෝරාගැනීමේදී මූලික වන අභිප්‍රේරණ සාධක වශයෙන් හැදින් විය හැක (Decci & Ryan, 2000). මෙහිදී Decci සහ Ryan (2000) අනුව බාහිර සාධක ලෙස මුදල් හා එයට අදාළ වෙනත් වර්ප්‍රසාද ඇතුළත් වන බව සඳහන්වේ.

තවදුරටත් කරුණු සොයා බැලීමේදී පැහැදිලිවනුයේ රැකියා සුරක්ෂිතභාවය, රැකියා කාර්යභාරයේ ප්‍රමාණය ආදී කරුණු ද උසස්වීම් ලබාගැනීමට ඇති හැකියාව රැකියා සම්බන්ධ කරුණු වලදී වඩාත් ඉදිරියෙන් සිටින බව Judge සහ Bretz (1992) පවසා ඇත.

ඉහත සඳහන් කරන ලද කරුණු Natan and Becker (2009) විසින් “Elsvier” සගරාවට පලකරන ලද ලිපියකින් පහත පරිදි වැදගත්කමේ අනුපිලිවෙලට ඉදිරිපත්කර ඇත.

- රැකියාව පිලිබඳව සමජයේ ඇති පිළිගැනීම.
- නම්‍යශීලී කාර්ය වේලාවන්
- ඉහළ අදායමක් ලබා ගැනීමට ඇති හැකියාව
- උසස්වීම් ලබීමට ඇති ඉඩකඩ
- රැකියාව සමග බැඳුණු වගකීම්වල ස්වභාවය
- සුවපහසු රැකියා පරිසරය
- ඉහළ සමාජ තත්වයක් ලබා ගැනීමට ඇති හැකියාව
- තමන්ගේ දැනුමට සරිලන පරිදි ගෙවනු ලබන වැටුප
- නිර්මාණශීලීත්වයට ඇති ඉඩකඩ

ඉහත සඳහන් කරුණු පාදකවී අත්තේ බොහෝවිට යුරෝපීයානු සහ බටහිර රටවල කරන ලද සමීක්ෂණ සහ පර්යේෂණයන් පදනම් කරගෙනය. එබැවින් අසියානු රටවල තත්වය විමසා බැලීම සඳහා එ ආශ්‍රිත පර්යේෂණයන් පිලිබඳව සොයා බැලීම ඉතාමත් වැදගත්වේ.

ඉන්දියානු සමාජයේ වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීමට බලපනු ලබන ප්‍රධාන කරුණු පහත පරිදි දක්වා ඇත (Mehta, Sharma, & Mehta, 2011). එනම්,

- ආයතනය තුළ තම වෘත්තීයේ ඉහළට යාමට ඇති හැකියාව
- ලැබෙන වැටුප හා අනෙකුත් ගෙවීම්
- සමාජ තත්වය
- ඉහළ රැකියා තෘප්තිය
- අභියෝගාත්මක රැකියා පරිසරය
- ප්‍රිය උපදවන රැකියා වටපිටාව

- ස්වාධීනව කටයුතු කිරීමට ඇති හැකියාව
- දීර්ඝකාලීන වෘත්තීය අපේක්ෂාවන්

ඉහත සඳහන් කරනු ලැබූ කරුණු සලකා බලීමේදී පැහැදිලිවන තත්ත්වය වනුයේ, එනම් විවිධ රටවල රැකියා අපේක්ෂකයන් රැකියාවක් තෝරාගනීමේදී සලකා බලනු ලබන කරුණු වැදගත්කම අනුපිළිවෙලට පෙලගැස්වූ විට වෙනස්කම් දක්නට ලැබුණද පොදුවේ ගත්කළ එම සියළුම කරුණු බොහෝ දුරට සමාන වන බවය.

බාහිර සාධක යටතේ මේ දක්වා සඳහන් කර ඇති කරුණුවලට හසුනොවූ වෙනත් නමුත් ඉතා වැදගත් කරුණු කිහිපයක් Edwards සහ Quinter (2011) විසින් ඔහුන්ගේ පර්යේෂණයක සඳහන් කර ඇත. එවා නම්

- රැකියා වෙළඳපොළ පිළිබඳව ඇති දැනුම
- රැකියා වෙළඳපොළෙහි පවතින උපනතීන් (උදා: රැකියා ඉල්ලුම, නව රැකියා අවස්ථා)
- තමා විසින් ඇලුම්කරන පුද්ගලයන් හෝ යම් වෘත්තීයක නියෙලෙන ජ්‍යෙෂ්ඨ වෘත්තීකයන් විසින් ලබාගෙන ඇති සාර්ථකත්වය

යනාදී කරුණු හේතුකොටගෙන යම් පුද්ගලයෙකු වෘත්තීය මාවතක් තෝරාගැනීමට පෙළඹෙන බව Edwards සහ Quinter (2011) සඳහන් කොට ඇත.

**වෘත්තීය තෝරා ගැනීම හා බැඳුණු පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක (Intrinsic factors)**

බොහෝ කලක් තිස්සේ කරන ලද පර්යේෂණයන් වලින් සොයාගන්නා ලද කරුණු අනුව වෘත්තීයක තෝරාගැනීම සඳහා බලපාන සාධක විවිධ තාර්කික මූලයන් යටතේ ගොනුකිරීම බොහෝ කලක් තිස්සේ සිදුවෙමින් පවතී. සිදුකරන ලද වර්ගීකරණයන් ගණන කොපමණ වුවද, එම සෑම වර්ගීකරණයකම පුද්ගල/ පුද්ගල අභ්‍යන්තර සාධකය කෙරෙහි වැඩි සැලකිල්ලක් දක්වා ඇති බව පෙනීයයි. ඉන්දියානු කළමනාකරන සිසුන්ගේ වෘත්තීය තෝරාගැනීම කෙරෙහි බලපාන ලද සාධක සෙවීම සඳහා සිදුකරන ලද පර්යේෂණයකදී ලේඛකයා වෙනත් ලේඛකයෙකුගේ සොයා ගැනීමක් උපුටා දක්වමින් පැහැදිලිකරන්නේ, වෘත්තීය තෝරාගැනීම හා බැඳුණු පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක අංශයන් 3ක් යටතේ ගොනුකල හැකිබවත්, එයින් එක් අංශයක් වනුයේ පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක යන් වන බවත්ය (Carpenter & Foster, 1977 සහ Beyon et al., 1998; Agarwal, 2008 හි සඳහන් වන පරිදි). එම පර්යේෂණයේම තව දුරටත් පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක විස්තර කරන අවස්ථාවේදී රැකියාව කිරීම සඳහා ඇති අභ්‍යන්තර කැමැත්ත (Interest), පුද්ගල රැකියා තෘප්තිය (Satisfaction) යන අනුසාධකයන්ගෙන් පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධකය විස්තර කෙරෙන බව පවසා තිබේ. තවද එම පර්යේෂකයා විසින්ම තවත් පර්යේෂණයක් උපුටා දක්වමින්, වෘත්තීය තෝරාගැනීමකට ප්‍රධාන වශයෙන් කරුණු දෙකක් සම්පූර්ණ විය යුතු බව සඳහන් කරන අතර, එමකරුණු දෙක වන්නේ විකල්ප රැකියා තේරීමේ අවස්ථාවන් තිබීම (Availability of alternative careers) හා පුද්ගලයාගේ එම අවස්ථාවන් සඳහා ඇති පෞද්ගලික කැමැත්තයි (Personal preferences among available career options) (Ozbilgin et al., 2005). Ng, Burke සහ Fiksenbaum (2008) හි, Flum and Blustien (2000), ගේ පර්යේෂණය උපුටා දක්වමින් පෙන්වා දෙන්නේ වෘත්තීය ගවේෂණය, පුද්ගල හා පරිසර ගවේෂණය හා බැඳුණු ක්‍රියාවලියක් වන බවත්, පුද්ගල ගවේෂණය යන්නෙන් පුද්ගලයාගේ කැමැත්ත, අගනාකම්, අධ්‍යාපනය හා පෙර අත්දැකීම් තුළින් ජනනය වූ ගැඹුරු අවබෝධය අදහස් වන බවත් ය. තවත් පර්යේෂණයක සඳහන් වන පරිදි වෘත්තීය තේරීම, පුද්ගල, සාමාජීය හා ආර්ථික මූලයන් හා බැඳුණු සංකීර්ණ ක්‍රියාවලියක ප්‍රච්ඡේදයක්වේ (Tanova, Ozkan & Inal, 2008). තවද පෞරුෂත්වය හා වෘත්තීය පිළිබඳව තීරණ ගැනීම අතර ඇති සම්බන්ධය අධ්‍යයනය කිරීම සඳහා කරන ලද පර්යේෂණයක දී පුද්ගල පෞරුෂත්ව ගති ලක්ෂණ, වෘත්තීය පිළිබඳව තීරණ සම්බන්ධයෙන් බෙහෙවින් බලපා ඇති බව සොයා ගෙන ඇත. Gunkel සහ අන් අය (2010). මේ අනුව බලන කල වෘත්තීයක තෝරා ගැනීම සඳහා පුද්ගලයෙකුගේ පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක බෙහෙවින් බලපාන බවත්, පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක යන්න ඇති කැමැත්ත (Interests), පුද්ගල රැකියා තෘප්තිය (Satisfaction), අගනාකම් (Values), අධ්‍යාපනය (Education) පෙර අත්දැකීම් (Experiences), පුද්ගල පෞරුෂත්ව ගති ලක්ෂණ (Personality and personality traits) වැනි අනු සාධක මගින් බෙහෙවින්ම විස්තර වන බවත් පෙනීයයි.

ලෝකය පුරා විවිධ පුද්ගලයන් විසින් (වැඩි වශයෙන්ම කළමනාකරුවන්, වෘත්තීකයන් හා විද්‍යාර්ථයින්) විසින් සිදුකරන ලද අධ්‍යයනයන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන විට පෙනීයන කරුණක් වන්නේ වෘත්තීය තෝරා ගැනීම හා බැඳුණු පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක යන්න තවත් එක් සාධකයක් වෙනුවට, ඉහත කී මතකාව වෙත සෘජුවම (Independent variable) බලපෑම් කරන හා ඇතැම් විට සෘජු සාධකයන්ගේ බලපෑමට මැදිහත්වන (Mediating Variable) හෝ සෘජු

සාධකයන්ගේ බලපෑම වෙනස් කිරීමකට ලක් කරන (Moderating variable) ප්‍රධාන සාධකයක් ලෙස ක්‍රියාකරන බවයි.

ශ්‍රී ලංකාව හා ඉන්දියාවේ දී වෙන් වෙන්ව සිදුකරන ලද අධ්‍යයනයන් 2 ක දීම සංක්‍යාන විශ්ලේෂණයන් තුළින් අනාවරණය කර ගත් කරුණ වන්නේ පුද්ගලයෙකු සතු දක්ෂතාවන්, හැකියාවන් හා කුසලතාවයන් (Skills, Abilities and Competencies) වෘත්තීය තීරණය කිරීමේදී අනෙකුත් බාහිර සාධකයන් ට වඩා පැහැදිලි බලපෑමක් සිදුකරන බවයි (Galhena, 2011; Agarwala, 2008). තවද, ඉන්දියාවේදී සිදුකරන ලද අධ්‍යයනයේ ප්‍රමුඛතා ලැයිතුවේ දෙවන ස්ථානයට වැදගත් සාධකය ලෙස හඳුනා ගනු ලබන්නේ පුද්ගලයාගේ අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව (Education and Training) වන අතර, ශ්‍රී ලංකාවේදී සිදුකරන ලද අධ්‍යයනයේදී පෞරුෂත්ව ගුණාංග (Personality Attributes), අත්දැකීම් (Experience) හා අධ්‍යාපන පසුබිම (Educational Background) පිළිවෙලින් 2, 3, හා 4 වන ප්‍රමුඛතාවන් ලෙස හඳුනාගෙන ඇති බවයි. මේ අනුව බලන කල සනාතවන වන කරුණ වන්නේ ආසියානු, එසේත් නැති නම් දකුණු ආසියානු සංස්කෘතිය තුළ වෘත්තීයත් තෝරා ගැනීම කෙරෙහි පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධකය වඩා තිවු බලපෑමක් සිදුකරන බවයි. එම පර්යේෂණයේ ප්‍රතිඵල සමස්ථය හා සමපාත කිරීමේ උත්සහයක යෙදෙමින් පර්යේෂකයා සඳහන් කරන්නේ ඉහත කී සොයා ගැනීම් Pines and Baruch (2007) සහ Pines සහ අන් අය (2002) විසින් යුරෝපීය රටවල් 5ක් යොදා ගනිමින් සිදුකරන ලද පර්යේෂණයන්ට සමපාත වන බවයි. ඉහත කී පර්යේෂණයන්ටම සමානතාවයක් දක්වන විශ්ලේෂණයක් අමෙරිකානු එක්සත් ජනපදයෙන් හමුවේ. Ng සහ අන් අය (2008) පර්යේෂණයේ දී අනාවරණය කර ගත් කරුණ වනුයේ, ඇමෙරිකානු තනි පුද්ගලවාදී (Individualistic) සංස්කෘතිය තුළ බාහිර සාධකයන්ට වඩා පුද්ගලයා හා බැඳුණු අභ්‍යන්තර සාධකයන් වැඩි කාරණාමයක් ඉටුකරන බවයි. මෙහිදී අමෙරිකානුවන්ගේ නිදහස් තීරණ ගැනීමේ (Independent Decision Making) සංස්කෘතිය විසින් අධ්‍යාපනය, අත්දැකීම් හා පුද්ගල හැකියා හා කුසලතාවයන් වඩාත්ම වැදගත් වෘත්තීය තේරීම පිළිබඳ පුරෝකථනයන් බවට හඳුනාගෙන ඇත. මෙම සොයා ගැනීම් හා Pines, Ozbilgin & Burke (2008); Pines and Baruch (2007); Pines et al. (2002); Galhena (2011); Agarwala (2008) පර්යේෂණයන්ගේ ප්‍රතිඵල සෑම අතින්ම සමපාත වීමෙන් පෙනීයන්නේ පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක, වෘත්තීය තෝරාගැනීම කෙරෙහි භූගෝලීය පිහිටීම හා සංස්කෘතිය වැනි ප්‍රබල සාධකයන් විනිවිදව යමින් වැදගත් නිර්ණායකයක් ලෙස නැඟී සිටින බවයි.

තව දුරටත් ශාස්ත්‍රීය විශ්ලේෂණයන් පරිශීලණය කිරීමේදී එක්සත් රාජධානියේ (UK) පුස්තකාල සම්බන්ධ රැකියා තෝරා ගැනීමට එම වෘත්තීයයන්ව පෙළඹ වූ හේතූන් විශ්ලේෂණය කිරීමේ උත්සාහයක් හමුවේ. එහි ප්‍රතිඵල අනුව ඔවුන්ගේ වෘත්තීය තේරීමේ දී බලපෑ සාධක අතර පොතපත වලට තිබූ දැඩි කැමැත්ත (පුද්ගල කැමැත්ත (Interest)) හා උපතින්ම ඒ සඳහා තිබූ නැඹුරුව (පෞරුෂත්ව ගුණාංග (Personality Attributes)) වඩාත් කැපී පෙනී තිබේ (Simon & Taylor, 2011). ඔස්ට්‍රේලියාවේ තොරතුරු තාක්ෂණ සිසුන් යොදා ගනිමින් ඔවුන්ගේ එම නැඹුරුව පිළිබඳව කරන ලද අධ්‍යයනයකින් සොයා ගෙන ඇත්තේ ද්විතීයක අධ්‍යාපනයේ නිරත වන සිසුන්ගේ තොරතුරු තාක්ෂණ නැඹුරුවට හැඟීම් හා විත්තවේග බලපාන බවත් තෘතීක අධ්‍යාපනයේ නිරතවන සිසුන්ගේ තොරතුරු තාක්ෂණ නැඹුරුවට පුද්ගල හැකියාව (Personal ability) හා පුද්ගල සඵලතාවය පිළිබඳ විශ්වාසය (Self Efficacy) බලපාන බවත්ය (Lang, 2012). මේ අනුව බලන කල වෘත්තීය තෝරා ගැනීම පිළිබඳව සෘජුව ඉලක්ක නොකරන ලද අධ්‍යයනයන් වලදී පවා පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක වෘත්තීය තෝරා ගැනීම වෙත ඵලදායී කරන සෘජු බලපෑම ඔප්පුවී තිබෙන බව පෙනේ.

වෘත්තීය පිළිබඳ තීරණ සමඟ පෞරුෂත්වයේ ඇති සම්බන්ධය පිළිබඳව කරන ලද අධ්‍යයනයක දී වඩාත් වැදගත් කරුණු කිහිපයක් ඇමෙරිකානු පර්යේෂකයන් පිරිසක් විසින් සොයාගෙන ඇත. එම පරීක්ෂණයට අනුව වඩාත් අභිවර්තක ලක්ෂණ සහිත පුද්ගලයන් (Extrovert) තුළ වෘත්තීය පිළිබඳ දැඩි තීරණ ගැනීමේ ශක්තිය තරමක් අඩු බවත් (Negative relationship between Extroversion and Career Choice Decisiveness), වඩාත් ස්නාසක ලක්ෂණ සහිත පුද්ගලයන් (Neuroticism) තුළ වෘත්තීය පිළිබඳ දැඩි තීරණ ගැනීමේ ශක්තිය තරමක් අඩු බවත් (Negative relationship between Neuroticism and Career Choice Decisiveness), වඩාත් සවිඥානක ලක්ෂණ සහිත පුද්ගලයන් (Conscientiousness) තුළ වෘත්තීය පිළිබඳ දැඩි තීරණ ගැනීමේ ශක්තිය වඩා වැඩි බවත් (Positive relationship between Conscientiousness and Career Choice Decisiveness) සොයාගෙන ඇත (Schlaegel, Langella & Peluchette, 2010). ඔවුන්ගේ පර්යේෂණයේ මූලික පැහැදිලි කිරීම වන්නේ පෞරුෂත්ව ගුණාංග වෘත්තීය තේරීම කෙරෙහි සෘජු හා මැදිහත් සාධකයන් ලෙස ක්‍රියා කරන බවයි.

වෘත්තීය තෝරා ගැනීම හා බැඳුණු සාධකයන් විශ්ලේෂණය කරන බොහෝ පර්යේෂණ වලදී වෘත්තීය තේරීම සම්බන්ධ නව සංකල්පයක් වන ප්‍රෝටීන් වෘත්තීය පිළිබඳව සාකච්ඡා කර ඇත (Galhena, 2011; Agarwala, 2008; Ng et al., 2008; Pines et al., 2008). ප්‍රෝටීන් වෘත්තීය යනු පුද්ගලයන්

විසින් පුද්ගල අගනා කම් පදනම් කර ගනිමින් පූර්වගාමී (Proactive) ලෙස තමන්ගේ වෘත්තීය සැලසුම් කරනු ලැබීමයි (රැකියාවේ ස්වභාවය හෝ වරප්‍රසාද සලකනු නොලැබේ) (Hall, 2004; Agarwala, 2008 හි උපුටා දක්වන පරිදි). ප්‍රෝටීන් වෘත්තීන් හා පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක අතර ඇති සම්බන්ධය නම්, පුද්ගල අන්තර්ස්ථ/ අභ්‍යන්තර සාධක මත පදනම්ව වෘත්තීය තෝරාගැනීම සිදුකරනු ලබන්නන්ගේ වෘත්තීය දර්ශනය සැමවිටම ප්‍රෝටීන් වෘත්තීය දර්ශනය වීමයි. එනම් ඔවුන් සැම විටම රැකියාවේ ස්වභාවය, වරප්‍රසාද හා අනෙකුත් බාහිර සාධක මත පදනම් ගනු ලබන සාම්ප්‍රදායික වෘත්තීය පිළිබඳ වූ දර්ශනය නොපිළිගන්නා බවයි.

**වෘත්තීය තෝරා ගැනීම හා බැඳුණු රැකියා බද්ධ සාධක (Job related factors)**

කළමනාකරණ වෘත්තීයයක් තෝරා ගැනීමේදී සලකා බලන සාධක අතරින් රැකියා බද්ධ සාධක ප්‍රධාන ස්ථානයක් ගනී. යම් පුද්ගලයෙකු විසින් රැකියාවක් තෝරා ගැනීමේදී මෙන්ම රැකියාවක් කරගෙන යාම සඳහා සෘජුවම බලපාන සාධක ලෙස රැකියා බද්ධ සාධක හඳුන්වා දිය හැක. මේ පිළිබඳව කරුණු සොයා බැලීමේදී, රැකියා බද්ධ සාධක යටතට ගැනෙන අනු සාධක කිහිපයක් හඳුනාගැනීමට හැකිවිය. එසේ හඳුනාගත් අනු සාධක කිහිපයක් පහත දක්වා ඇත (Galhena and Rathnayake, 2011).

- මූල්‍යමය ප්‍රතිලාභ
- මූල්‍යමය නොවන ප්‍රතිලාභ
- පළපුරුද්ද
- ආර්ථික තත්ත්වය

Galhena සහ Rathnayake (2011) පුද්ගලයන් විසින් සඳහන් කර ඇති පරිදි Bai නැමැත්තා හෙළිදරව්‍ය කර ඇත්තේ රැකියා සම්බන්ධ තීරණ ගැනීමේදී ප්‍රධාන අභිප්‍රේරකයන් ලෙස මුදල් සහ බලය මූලික කටයුතු කරන බවයි. තව දුරටත් ඔහු ගෙනහැර දක්වනුයේ ශිෂ්‍යයන් විසින් බොහෝ විට ඔවුන්ගේ ස්වාර්ථ රැකියා තේරීම රැකියා වෙළඳපොළ සහ ආර්ථික වෙනස් වීම් හේතුවෙන් වෙනස් කරනු ලබන බවයි.

කළමනාකරණය ආශ්‍රිත රැකියා තෝරා ගැනීමේ දී කුසලතා හා දක්ෂතා වැනි පුද්ගල බද්ධ සාධක ස්ත්‍රී පාර්ශවය සිසුන් කෙරෙහි ඉතා වැදගත් වන අතර රැකියා පිවිසියේ ගුණාත්මක බව, මූල්‍යමය ප්‍රතිලාභ වැනි පරායත්ත සාධක පුරුෂ පාර්ශවය සිසුන් කෙරෙහි ඉතා වැදගත් ලෙස බලපාන බව හෙළිදරව්‍ය කර ඇත (Agarwala, 2008).

උපාධිධාරීන් විසින් සාමාන්‍යයෙන් "රජයේ රැකියා", "විශ්‍රාම වැටුප් හිමි රැකියා", "ආරම්භයේදීම ඉහළ වැටුප්", "ආරම්භයේදීම ඉහළ තනතුරු" ආදිය සේව්‍යෝජකයන්ගෙන් අපේක්ෂා කරයි (Ariyawansa, 2008).

ප්‍රතිලාභ ප්‍රධාන වශයෙන් පරායත්ත (Extrinsic) සහ ස්වයන්ත (Intrinsic) ලෙස කොටස් දෙකකට බෙදා දැක්විය හැක. පරායත්ත ප්‍රතිලාභ යනු ස්වභාව ප්‍රතිලාභ වන අතර ඒවා සේවකයා විසින් කරනු ලබන රැකියාවට සහ කාර්යයන්ට අමතර වශයෙනි. වේතනය, දිරි දීමනා, ප්‍රසාද දීමනා, උසස්වීම්, රැකියා සුරක්ෂිත බව ආදිය පරායත්ත ප්‍රතිලාභ යටතේ දැක්විය හැක. ස්වයන්ත ප්‍රතිලාභ යන්න අස්වැනි වන අතර ඒ යටතේ අගය කිරීම, නව අභියෝග වලට මුහුණදීම, සේව්‍යෝජකයන්ගේ ධනාත්මක සහ රැකබලා ගැනීමේ ආකල්ප, ඉල්ක්ක ලගා කරගැනීමෙන් පසු රැකියාවේ පරිවර්තනය සඳහන් කල හැකිය. සේවකයන්ගේ පරිශ්‍රමයට කළමනාකාරීත්වය විසින් ප්‍රමාණවත් පරිදි මූල්‍යමය වශයෙන් ගෙවීම් කරනු ලබන බව පිළිබඳ හැඟීමක් හෝ විශ්වාසයක් පවතී නම් සේවකයන් විසින් ඔවුන්ගේ උපරිම දායකත්වය ලබා දෙයි. Frey නැමැත්තා කරුණු දක්වන අන්දමට යැපුම් අවශ්‍යතාවය ඉක්මවන වැටුපක් ලැබීම තුළින් ස්වයන්ත ප්‍රතිලාභ ප්‍රබල අභිප්‍රේරකයක් වේ (Hafiza et al., 2011).

බුද්ධිමය වශයෙන් අභියෝගාත්මක සහ ගතික පරිසරයක් තුළ නිර්මාණාත්මක සහ ස්වාධීන වීමට අවස්ථාවක් සපයන රැකියාවක් තුළින් ව්‍යුත්පන්න වන තෘප්තිමත්භාවයට අදාළ සාධක, ස්වයන්ත සාධක ලෙස Ahmed ඇතුළු පිරිස විසින් නිර්වචනය කර ඇත (Myburgh, 2005). තවද, අදාළ රැකියාවේ ස්වභාවයට බහිරස්ථ මූල්‍යමය ගෙවීම් සහ වෙළෙඳ පොළට අදාළ සාධක පරායත්ත සාධක ලෙස ඔවුන් නිර්වචනය කර ඇත. Ahmed ඇතුළු පිරිස විසින් නවසිලන්තයේ විශ්වවිද්‍යාල පහක ගණකාධිකරණ අධ්‍යයනයන් හි අවසන් වසර සිසුන් ඇසුරු කරගත්මින් කරන ලද පරීක්ෂණයකදී සොයා ගනු ලැබුවේ එම සිසුන් විසින් වරලත් ගණකාධිකරණ රැකියාවන් තෝරා ගැනීමේ දී මූල්‍යමය සහ වෙළෙඳපොළට අදාළ සාධක කෙරෙහි ඉහළ ප්‍රමුඛතාවයක් ලබා දෙන බවයි (Myburgh, 2005).



Myburgh (2005) පෙන්වා දෙනු ලබන්නේ ගණකාධිකරණ රැකියාවක් තෝරා ගැනීමට පෙළඹීමේ දී රැකියා තෘප්තිය, ඉපැයීම් විභවතාව, රැකියා සඳහා ඇති ඉඩ ප්‍රස්ථාව සහ අදාළ විෂය කෙරෙහි පවතින යෝග්‍යතාවය ඉතා වැදගත් බලපෑමක් ඇතිකරන බවයි.

සේවයේ නියුක්ත වී සිටින උපාධිධාරීන් විමසනු ලබන්නේ ඔවුන්ගේ වර්තමාන වැටුප සහ අපේක්ෂිත වැටුප පිළිබඳවය. සේවා විසුක්ත උපාධිධාරීන් සහ උපාධි අපේක්ෂකයන් විමසනු ලබන්නේ ඔවුන් සේවා යෝජකයන්ගෙන් අපේක්ෂා කරනු ලබන අනාගත වැටුප පිළිබඳවය. සේවා විසුක්ත උපාධිධාරීන්ගේ වැටුප් අපේක්ෂාව, සේවා නියුක්ත උපාධිධාරීන්ගේ වැටුප් අපේක්ෂාවට සමාන ආකාරයක් පෙන්වුම් කරයි. නමුත් උපාධි අපේක්ෂකයන්ගේ වැටුප් අපේක්ෂාව, උපාධිධාරීන්ගේ වැටුප් අපේක්ෂාවට වඩා යම් ප්‍රමාණයක වෙනසක් පෙන්වුම් කරයි. (Weligamage & Siengthai, 2003)

රැකියාවක් තීරණය කිරීමේදී වැදගත් වන අනෙකුත් සාධක ලෙස රැකියා වෙළෙඳපොළ පිළිබඳ සලකා බැලීම් හැඳින්විය හැකිය. ඒවා අතර රැකියා තෘප්තිය, රැකියා සුරක්ෂිතභාවය, රැකියා උපයෝජ්‍යතාවය, රැකියා නම්‍යතාවය, කෙටි කාලීන හා දිගු කාලීන අභිවර්ධනයට ඇති අවස්ථා ආදිය අන්තර්ගත වේ (Paollilo and Estes 1982; Kochanek and Norgaard 1985; Haswell and Holmes 1988; Bundy and Norris 1992 cited in Myburgh, 2005).

රැකියාවක් තෝරා ගැනීමේ තීරණය ගැනීමේ දී වෘත්තීයමය ප්‍රතිලාභ සලකා බැලීම ප්‍රධාන වශයෙන් සිදු කරනු ලබයි. ගණකාධිකරණය පිළිබඳ උපාධි පාඨමාලාව හදාරන උපාධි අපේක්ෂකයන් මුල් කරගෙන Myburgh විසින් පවත්වන ලද පර්යේෂණය සඳහා යොදා ගනු ලැබූ වෘත්තීයමය ප්‍රතිලාභ කිහිපයක් පහත දක්වා ඇත (Myburgh, 2005).

- රැකියා උපයෝජ්‍යතාවය
- රැකියා සුරක්ෂිතභාවය
- වෘත්තීය තුළින් ලැබෙන කීර්තිය, ජීවන ගෞලිය සහ සමාජ තත්ත්වය
- ආරම්භක ඉපැයීම් හැකියාව
- අනාගත ඉහළ ඉපැයීම් හැකියාව
- අනාගත උසස්වීම් සහ අවස්ථා
- රැකියා නම්‍යතාවය සහ විකල්ප
- පෞද්ගලික දියුණුවට සහ සංවර්ධනයට ඇති විභවතාව
- වෘත්තීයේ ඇති අභියෝගාත්මක, ආකර්ශනීය, තෘප්තිකර සහ උද්දීපන ස්වභාවය
- සැප පහසු රැකියා පරිසරය
- අමතර කාර්යස්ථ පුහුණුව සඳහා ඇති අපේක්ෂාව
- නායකත්වය වැනි දක්ෂතා සහ කුසලතා යෙදවීමට ඇති අවස්ථාව
- වෘත්තීයමය විශේෂීකරණය සඳහා තෝරා ගැනීමට ඇති හැකියාව

මේ අනුව බලනකල වෘත්තීයක් තෝරගැනීම යනු පුද්ගලයෙකු විසින් සාධක රාශියක් පිළිබඳව දැනුවත්ව හෝ නොදැනුවත්ව කරනු ලබන මනෝ විශ්ලේෂණයක ප්‍රච්ඡේදයක් බව පෙනීයයි. වෘත්තීයක් තෝරගැනීම කෙරෙහි බලපානු ලබන සාධක අතරින් සමහරක් පුද්ගලයන් විසින් සවිංශානිකව විශ්ලේෂණය කරනු ලබන අතර සමහර සාධක පුද්ගලයා වෙත සෘජුව හෝ වක්‍රාකාරයෙන් බලපෑම් කරනු ලබන බව පෙනේ. මේ අතර සමහර අවිංශානික ලෙසද බලපෑම් කරනු ලබයි. කෙසේ වෙතත් මෙම සාධකයන්ගේ සමස්ථය පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීයක් තෝරගැනීම සඳහා කරනු ලබන බලපෑම හා එම සාධකයන් වෙන් වෙන් වශයෙන් ගත්කල ඉහත තෝරගැනීම කෙරෙහි සිදුකරන බලපෑමේ සාපේක්ෂ වටිනාකම, එම පුද්ගලයා ජීවත් වන සංස්කෘතිය හා ඒ හා බැඳුණු සමාජ පසුකලය, පුද්ගලයාගේ තොරතුරු සඳහා ඇති ප්‍රවේශන හැකියාව හා පුද්ගලයාගේ බුද්ධිය මඟින් මෙහෙයවන බව පෙනීයයි. එහෙත් සමස්ථයක් ලෙස ගතකල පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීයක් තෝරගැනීම යන්න ඉහත දීර්ඝ වශයෙන් සාකච්ඡා කල සාධකයන් මඟින් බොහෝ දුරට අර්ථ දැක්වෙන බව වඩාත් විශ්වාසනීය මට්ටමක් යටතේ නිර්ණය කල හැකිය.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

[1.] Ackah, C. & Heaton, N. (2007). Changing HR Careers: Implication for Management Education. Journal of Management Development, 26 (10), 951-961.doi: 10.1108/02621710710833405.

- [2.] Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Gender Development International*, 13 (4), 362-376. doi: 10.1108/13620430810880844.
- [3.] Anthony U.S., Bimbo, S. K. (2012). Parental Background variables and the career choice of secondary school students in Uyo Local Government Area, Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3 (1).
- [4.] Ariyawansa, R. G. (2008). Employability of Graduates of Sri Lankan Universities. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*. 2(1), 91-104.
- [5.] Bibliography Veit, W. (1996). Influence of Extrinsic and Intrinsic Factors for Job Selection.
- [6.] Borchert, M. (2002). Career choice factors of high school students. *Career and technical education*.
- [7.] Bringaze, T. B., Singaravelu, H. D., White L. J., (2005). Factors influencing international students' career choice: A comparative study. *Journal of career development*, 32 (1), 46-59.
- [8.] Broadbridge, A., & Parsons, E. (2005). Gender and career choice Experiences of UK charity retail managers. *Career Development International*, 10 (2), 80-97. doi: 10.1108/13620430510588293.
- [9.] Chileshe, N., & Haupt, T. C. (2010). An empirical analysis of factors impacting career decisions in South African construction industry: Male and female high school students' perspectives. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 8(2), 221-239. doi: 10.1108/17260531011062573.
- [10.] DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1999). *Human Resource Management* (6 ed.). UK: Jhon Wiley & Sons.
- [11.] Edwards, K., & Quinter, M. (2011). Factors Influencing Students Career Choices among Secondary School students. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 81-87.
- [12.] Galhena, B. L., & Rathnayake, R. (2011). Determinants of Career Choice Decision of Management Undergraduates in Sri Lanka. *Proceedings of the International Conference on Business and Information (ICBI) 2011*. Kaleniya: Univeristy of Kaleniya.
- [13.] Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39 (4), 503-524. dio: 10.1108/00483481011045443.
- [14.] Hafiza, N. S., Shah, S. S., Jamsheed, H., Zaman, K. (2011). Relationship Between Rewards and Employee's Motivation in the Non-Profit Organizations of Pakistan.
- [15.] Kumara, K. H. (2005). A critical review of key determinants on job selection of undergraduates and graduates in the private and public sector organizations. 86-110.
- [16.] Lang, C. (2012). Sequential attrition of secondary school student interest in IT courses and careers. *Information Technology & People*, 25(3), 281-299. doi:10.1108/09593841211254330.
- [17.] Malach-Pines, A., Mustafa F. O Zbilgin, & Burke, R. (2008). Choosing a career in management: an interdisciplinary multicultural perspective. *Career Development International*, 13(4), 285-290. doi: 10.1108/13620430810880781.
- [18.] Mehta, D., Sharma, J., & Mehta, N. (2011). An empirical study on job prospects in bpo: Indian perspective.
- [19.] Myburgh, J. E. (2005). An empirical analysis of career choice factors that influence first-year Accounting students at the University of Pretoria: A cross-racial study. *Meditari Accountancy Research*, 13 (2), 35-48.
- [20.] Natan, M. B., & Becker, F. (2009). Israelis' perceived motivation for choosing a career.
- [21.] Nelson, D., & Qucik, J. (2011). *Organizational behavior . Science, The Real World and You* (7 ed.). Mason, USA: Congage Learning.
- [22.] Ng E.S.W., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2008). Career choice in management: findings from US MBA students. *Career Development International*, 13(4), 346-361. dio: 10.1108/13620430810880835.
- [23.] Noulas, P. (2010, October). A qualitative research study on the effects of culture on career choice for first generation american psychologist.
- [24.] Nowlan, J. (2009). Career Management and development. In L. Matthewman, A. Rose, & A. Hetherrington (Eds.), *Work Psychology: An Introduction to Human Behaviour*, 182-197. Oxford: Oxford University Press.
- [25.] Opatha, H. (2010). *Human Resource Management: Personnel*. Colombo, Sri Lanka: Author.
- [26.] Ozbilgin, M., Kusku, F., & Erdognus, N. (2004). Explaining influences on Career 'Choice' in Comparative Perspective (Discussion Paper). Retrived from Cornell University website: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=intlvf>
- [27.] Shader, P. (2001). *Students Career Choice*.
- [28.] Simon, A., & Taylor, M. (2011). Career history and motivations for choosing LIS: a case study. *Library Review*, 60(9), 803-815. doi: 10.1108/00242531111176817.
- [29.] Tanova, C., Mine Karatas, Ozkan, & Gozde Işnal (2008). The process of choosing a management career Evaluation of gender and contextual dynamics in a comparative study of six countries: Hungary,

- Israel, North Cyprus, Turkey, UK and the USA. Career Development International, 13(4), 291-305. doi: 10.1108/136204308108807.
- [30.] Thomas, P., Dick, S. F. (1991). Factors and Influences on High School Students' Career Choices. Journal for Research in Mathematics Education, 22 (4), 281-292.
- [31.] Weligamage, S., Siengthai, S. (2003). Employer Needs and Graduate Skills: The Gap between Employer Expectations and Job Expectations of Sri Lankan University Graduates. 9<sup>th</sup> International conference on Sri Lanka Studies.