

[03]

සේවක කාර්යයඵල සඳහා බලපානු ලබන සාධක

කේ. පී. ජී. ආර්. කමල්සිරි, එච්. එම්. අයි. සෙවිවන්දි, ජයමාලි කේ. ඩබ්. ඒ, සෙල්ලක්කොඩි එස්. එම්. එස්. ඩී, සහ ආර්යරත්න එල්. ජී. ආර්. පී. එම්.

හැඳින්වීම

වර්තමාන තරගකාරී ව්‍යාපාර පරිසරය තුළ රඳා පැවැත්මට හැකි වනුයේ සේවකයන් ප්‍රශස්ත අයුරින් උපයෝජනය කරගත් ව්‍යාපාර වලට පමණි. සේවකයන්ගේ ප්‍රශස්ත දායකත්වය ලබාගත හැකිවන්නේ ඔවුන් එකිනෙකාට ආවේනික වූ ලක්ෂණ හඳුනාගැනීමෙනි.

ව්‍යාපාරයක් තුළ ඇති මානව සම්පත ව්‍යාපාරයේ අද්විතීය සම්පත ලෙස හඳුන්වන අතර එම මානව සම්පතෙන් උපරිම කාර්යයඵල ලබා ගැනීම ඉතා දුෂ්කර කාර්යයකි. මන්ද යත් ඔවුන් එකිනෙකාට ඇත්තේ එකිනෙකට වෙනස් වූ අවශ්‍යතා සහ වුවමනා නිසා ය. ව්‍යාපාරයේ ප්‍රාරම්භයේ සිට ම මානව සම්පත ඉටුකරනු ලබන අද්විතීය කාර්යයඵල හේතුවකට ගෙන ව්‍යාපාරය තම සාර්ථකත්වය ලඟාකර ගනී.

සංවිධානයේ සමස්ථ පිරිවැය පාලනය කිරීමට මෙන්ම නිෂ්පාදන ගුණත්වය ඉහළ නැංවීමට ද එකසේ දායකත්වය ලබාදෙන මානව සම්පත කාර්යක්ෂමවත් සඵලදායීවත් උපයෝජනය කිරීම තුළින් ව්‍යාපාරයකට සිය වෙළඳපළ තුළදී තරගකාරීත්ව වාසි අත්පත් කර ගැනීමේ හැකියාව උදා කරයි. එබැවින් මානව සම්පත තුළින් උපරිම කාර්යයඵල ලබා ගැනීම සඳහා බලපානු ලබන සාධක පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීම වත්මන් ව්‍යාපාරික සංදර්භය තුළ වැදගත් ස්ථානයක් ගනී. මන්දයත් එම සාධක මනා ලෙස කළමනාකරණය කිරීමෙන් ව්‍යාපාරයේ දිගුකාලීන පැවැත්ම තහවුරු කරගත හැකිවන පරිදි විභවතාවයන් ඇති කරගත හැකිවන බැවිනි. එම නිසා අතීතයේ සිටම පර්යේෂකයින් මේ පිළිබඳ අධ්‍යයනයන්හි නිරත වන අතර ඔවුන්ගේ පර්යේෂණයන්හි ප්‍රතිඵල වලට අනුව, ආයතනික හා පුද්ගල සාධක වශයෙන් සාධක ද්විත්වයක් ආයතනික කාර්යයඵල කෙරෙහි සෘජුව බලපාන බව තහවුරු වී ඇත (Seatang & Sulumnad, 1984).

ඒ අනුව අවසාන වශයෙන් ගම්‍ය වනුයේ ආතනයකට රැකියා කාර්යඵල වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා කළ හැකි දෑ බොහොමයක් ඇති බවයි. පුද්ගල සාධක වර්ධනය සඳහා ද මූලික දායකත්වයක් සැපයිය යුත්තේ ආයතනයයි. ඒ අනුව රැකියා කාර්යඵල වැඩිදියුණු කිරීමේදී කේන්ද්‍රීය කාර්යභාරයක් ඉටුකරනු ලබන්නේ ආයතනයයි (Seatang & Sulumnad, 1984).

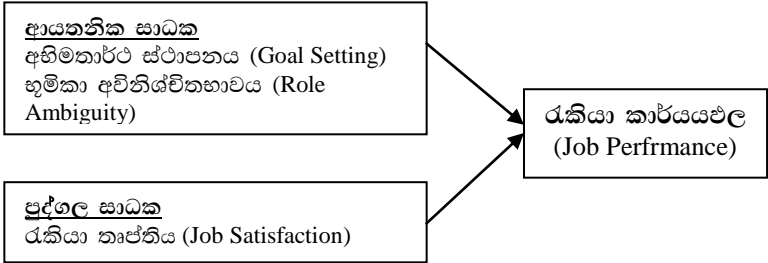
මෙම ලිපියේ ප්‍රධාන අරමුණ වනුයේ රැකියා කාර්යයඵල කෙරෙහි බලපාන සාධක මොනවාද යන්න සැකෙවින් හඳුනාගැනීම සහ ඉහළ කාර්යයඵලයක් ලබාගැනීම සඳහා ආයතනික වශයෙන් ලබා දිය හැකි දායකත්වය කුමක්ද යන්න හඳුනා ගැනීමයි.

රැකියා කාර්යයඵල යනු

ඉහත දක්වන ලද සාරාංශ කිරීමට අනුව රැකියා කාර්යඵල යනු කුමක්ද එය කොතරම් ආයතනික සාර්ථකත්වය කෙරෙහි තීරණාත්මක දැයි පැහැදිලි වේ. ආයතනයකට අපේක්ෂිත කාර්යයඵල ලඟාකර ගැනීම සඳහා බලපානු ලබන සාධක මොනවාදැයි සිදුකර ඇති පර්යේෂණ ආශ්‍රයෙන් රැකියා කාර්යඵල කුමක් ද යන්න වටහා ගැනීම උචිත වේ.

Jarunee Seatang සහ Kodchakorn Sulumnad ට අනුව රැකියා කාර්යයඵල සඳහා බලපානු ලබන සාධක මූලික කාණ්ඩ දෙකකි. ඒවා ආයතනික සාධක සහ පුද්ගල සාධක වේ. ආයතනික සාධක සහ පුද්ගල සාධක රැකියා කාර්යඵල සඳහා බලපානු ලබන ආකාරය රූප සටහන් අංක 01 මගින් දක්වා ඇත.

රූප සටහන් අංක 01: රැකියා කාර්යඵල සඳහා බලපාන සාධක



රැකියා කාර්යඵල ඇති කිරීමේ දී ආයතනික සාධක ද කොටස් දෙකකින් සමන්විත වේ.

1. අභිමතාර්ථ ස්ථාපනය (Goal Setting)
2. භූමිකා අවිනිශ්චිතභාවය (Role Ambiguity)

අභිමතාර්ථ ස්ථාපනය (Goal Setting)

අභිමතාර්ථ නැතහොත් අරමුණු ස්ථාපනය (Goal Setting) යනු රැකියා කාර්යඵල සඳහා බලපානු ලබන අභිප්‍රේරණ සාධකයක් වන අතර එමගින් ආයතනයේ අපේක්ෂිත අරමුණු වෙත ළඟා වීමට සේවකයින් පොළඹවනු ලැබේ (Locke & Bentham, 1984).

අරමුණු ස්ථාපනයේ අංග කිහිපයක් Edwin Locke විසින් දක්වා ඇත. ඒවා නම්,

1. සුපරීක්ෂක සහයෝගය (Supervisor's -Commitment)
2. සියල්ලන්ගේම දායකත්වය (Participativeness)
3. අභිමතාර්ථ ආතතිය (Goal Stress)
4. අභිමතාර්ථ පිළිබඳ ඇති විශ්වාසය
5. අභිමතාර්ථයේ තර්කානුකූල බව (Rational of Goals)
6. අරමුණු ළඟාකර ගත් ප්‍රමාණය කාර්යඵල ඇගයීමට සම්බන්ධ කිරීම සහ ඒ අනුව දීමනා ලබා දීම
7. අභිමතාර්ථ ගැටුම (Goal Conflict)
8. අභිමතාර්ථ සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ආයතනයෙන් ලැබෙන දායකත්වය (Organizational Facilitation of Goal Achievement)
9. ඉලක්ක වල දුෂ්කාරීකා ඵලය (Dysfunctional Effects of Goals)
10. අභිමතාර්ථ වල පැහැදිලි බව

මානව ධුගේ න්‍යායාත්මක කළමනාකරණය නැමති පොතෙහි දැක්වෙන පරිදි අරමුණු ස්ථාපනයේ දී පහත නිර්ණායකයන් පිළිබඳ අවධානය යොමු කළ යුතු බව දන්වා ඇත.

- o අරමුණු පිළිගැනීමට සේවකයන්ට අවබෝධ කර දිය යුතුයි.
- o අපේක්ෂිත කාර්යය පැහැදිලි විය යුතුයි.
- o පුද්ගල සංවර්ධනයට අදාළ විය යුතුයි.
- o සහභාගීත්ව කළමනාකරණයෙන් සේවක සහභාගීත්වය ලබාගත යුතුයි.
- o ප්‍රතිඵල ඇගයීම සහ පසුපෝෂණය ලබා දිය යුතුයි.
- o අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට නිශ්චිත කාලයක් ලබා දිය යුතුයි.
- o රැකියා තෘප්තිය සහ හොඳ පරිසරයක් තිබිය යුතුයි.

භූමිකා අවිනිශ්චිතභාවය (Role Ambiguity)

රැකියාවේ භූමිකා අවිනිශ්චිතභාවය යන සංකල්පය (Khan et al, 1964) මෙසේ නිර්වචනය කර ඇත.

යම් පුද්ගලයකුට නියම කර ඇති තනි හා විවිධාකාර කාර්යයන් නියමිත ආකාරයෙන් සන්නිවේදනය කර නොතිබීම භූමිකා අවිනිශ්චිතභාවය වේ. එහි දී රැකියා ක්‍රියාකාරකම්, රැකියා කාර්යයන්, සහ රැකියා ප්‍රමුඛතාවන් රැකියා කාර්යඵල මනිනු ලබන නිර්ණායකයන් පිළිබඳව නියමිත ආකාරයෙන් සන්නිවේදනය කිරීමට අපොහොසත් වීම සිදුවේ.

Bedin සහ Amenakins (1981) මෙම සංකල්පය වෙනත් ආකාරයකින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන අතර ඔවුන්ට අනුව භූමිකා අවිනිශ්චිතභාවය කොටස් 04 කින් යුක්ත වේ.

1. අරමුණු, අපේක්ෂාවන් සහ වගකීම් සහිතභාවයේ අවිනිශ්චිතභාවය (Goal, Expectation and Responsibility Ambiguity)
2. ක්‍රියාවලි අවිනිශ්චිතභාවය (Process Ambiguity)
3. ප්‍රමුඛතා අවිනිශ්චිතභාවය (Priority Ambiguity)
4. චර්යාත්මක අවිනිශ්චිතභාවය (Behavioral Ambiguity)

භූමිකා අවිනිශ්චිතභාවය හා භූමිකා පිළිගැටුම (Role Conflict) අතර ක්‍රියාකාරී සම්බන්ධයක් පවතී (Vetzhak et al, n e). බොහෝ විද්වතුන්ගේ මතයට අනුව භූමිකා අවිනිශ්චිතභාවය හා භූමිකා පිළිගැටුම අතර ධන සම්බන්ධයක් පවතින බව පෙන්වා දිය හැකිය.

රැකියා කාර්යයඵල සඳහා බලපානු ලබන පුද්ගල සාධක අතර ප්‍රධානතම සාධකය වන්නේ රැකියා තෘප්තියයි. අවුරුදු ගණනාවක කරන ලද දීර්ඝ පර්යේෂණයකින් අනතුරුව (Walter, 1975) විසින් පුද්ගලයකුගේ රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි බලපාන සාධක 09 ක් හඳුනා ගන්නා ලදී. ඔබ නිරත වන රැකියාවේ මෙම සාධක 09 නොමැති තම් එයින් පැහැදිලි වනුයේ නව රැකියාවක් සඳහා යොමු වීමට සුදුසු කාලය එළඹී ඇත යන්නයි.

Walter (1975) හඳුනා ගන්නා රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි බලපාන සාධක 09 පහත පරිදි වේ.

- රැකියා අන්තර්ගතය (වගකීම) පුළුල් විය යුතුය.
- රැකියාවේ නිරත වන්නන්ගේ කාලය හා මහන්සිය අපතේ නොයා යුතුය.
- සේවකයන්ට සේවකයන්ගේ වැඩ කටයුතු සැලසුම්කර ගැනීමට නිදහස තිබිය යුතුය.
- සේවකයන්ට වැඩ රාජකාරී හා වගකීම් හිමිවිය යුත්තේ කුමන ආකාරයට යන්න පිළිබඳ අධිකාරියක් තිබිය යුතුය.
- සේවකයාට රැකියාව තුළින් ඉදිරි සංවර්ධනය කරා යාහැකි බවට එනම් රැකියාවේ පෞද්ගලික දියුණුව පිළිබඳ ඉහළ විශ්වාසයක් ඇතිවිය යුතුය.
- සේවකයාට ඔවුන්ගේ රාජකාරිය සිදුවන ආකාරය වගකීම පිළිබඳ නොදැනිය යුතුය.
- සේවකයාට තමාට පැවරී ඇති වගකීම් තමාගේ ම දෙයක් ය යන හැඟීම ඇතිවිය යුතුය.
- ඉහළින් ලැබෙන්නා වූ මගපෙන්වීම ඉතා සුහදශීලී විය යුතුය.
- සේවකයා රැකියාවේ දී තමාගෙන් සිදුවන සුළු සුළු වැරදි අතපසු වීම් කාර්මික දෝෂ නිවැරදි කර ගැනීමේ හැකියාව තිබිය යුතුය.

Muhammed Saffi ට අනුව රැකියා කාර්යයඵල සඳහා බලපානු ලබන සාධක ප්‍රධාන වශයෙන් කොටස් කිහිපයකි.

- **පුද්ගල සාධක (Personal factors) දැනුම**
 කුසලතා
 හැකියාවන්
 විශ්වාසය
 අභිප්‍රේරණය
 කැපවීම.
- **නායකත්වයේ ගුණාත්මකභාවය (Quality of Leadership)**
 දිරිගැන්වීමේ මූලයක් ලෙස
 උත්තූච ඇතිකිරීමේ මූලයක් ලෙස
 මග පෙන්වීමේ මූලයක් ලෙස
- **කණ්ඩායමේ ගුණාත්මක භාවය (Quality of Team)**
 කණ්ඩායම් සහයෝගීත්වය
 කණ්ඩායම් සාමාජිකයන්ගේ දිරිගැන්වීමේ
 අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසය
 කණ්ඩායම් සාමාජිකයන්ගේ සම්ප බව
- **පද්ධති ගුණාත්මක භාවය (Quality of Process)**
 වැඩ කිරීමේ පද්ධති
 වැඩ නිමකිරීම සඳහා ඇති පහසුකම්
 ආයතනික ක්‍රියාවලීන්
- **අවස්ථානුකූල සාධක (Contextual Factors)**
 පීඩනයන්
 අභ්‍යන්තර හා බාහිර පරිසර වෙනස්වීම්

තව ද රැකියාව පිළිබඳ අපේක්ෂාවන්, ප්‍රතිපෝෂණය, අභිප්‍රේරණය, දිරි දීමනා, වැඩ පරිසරය හා උපකරණ, පුද්ගල දැනුම හා කුසලතා ද, රැකියා කාර්යයඵල සඳහා අත්‍යවශ්‍ය සාධක වේ (Muhammed Saffi, 2011).

රැකියා කාර්යයඵල සාක්ෂාත්කර ගැනීමට අවශ්‍ය ආයතනික හා පුද්ගල දායකත්වය කාර්යයඵල සඳහා බලපානු ලබන සාධක අතුරින් ආයතනික සාධක වලට හිමිවන්නේ වැදගත් ස්ථානයකි. කොතරම් දුරට ආයතනය කාර්යයඵල සාක්ෂාත් කර ගන්නවාද යන්න තීරණය වීමට එම ආයතනයේ ආයතනික ප්‍රතිපත්ති හා තීරණ වල ස්වාභාවය බෙහෙවින් බලපානු ඇත.

රැකියා කාර්යයඵල කෙරෙහි බලපානු ලබන ආයතනික සාධක අතර පළමුවන සාධකය වනුයේ අරමුණු ස්ථාපනයයි. අරමුණු ස්ථාපනයේදී පහළ මට්ටමේ සේවකයාගේ සිට උපක්‍රමික තීරණ ගන්නා වූ ඉහළ මට්ටමේ කළමනාකරුවන් දක්වා සියලුම කළමනාකරුවන්ගේ දායකත්වය ඒ සඳහා ලබාගත යුතුය. එපමණක් නොව එසේ පහළ මට්ටමේ සිට ඉහළ මට්ටම දක්වා සේවකයින්ගේ දායකත්වය ලබාගෙන ස්ථාපනය කරනු ලබන අභිමතාර්ථ අභියෝගාත්මක ඒවා විය යුතුය. මන්ද යත් පහසුවෙන් ළඟාකර ගත හැකි අභිමතාර්ථ ඉහළ කාර්යයඵල උත්පාදනය නොකරන බැවිනි (Edvin Lock).

තවද අභිමතාර්ථ පැහැදිලි හා නිශ්චිත විය යුතුය. එම නිසා ක්‍රියාකාරී සැලසුම් සකස් කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. අභිමතාර්ථ නිශ්චිත පරිදි දැක්වීම තුළින් පුද්ගලයකු විසින් ඉටුකළ යුතු කාර්යයභාරය හොඳින් විකුණය වන අතර සේවකයින්ට තම රැකියාවේ කාර්යයභාරය කුමක්ද යන්න ඉතා හොඳින් අවබෝධ කර දිය හැකි වේ. එමනිසා සේවකයා විසින් දැරිය යුතු පරිශ්‍රමය පිළිබඳ ඔවුන්ට අවබෝධයක් ඇතිවේ. එසේම ඒ අනුව යමින් පුද්ගලයන් විසින් අභිමතාර්ථ සාක්ෂාත් කර ගන්නා ප්‍රමාණය නිවැරදිව ඇගයීමට ලක් කළ යුතුය. එසේම එම ඇගයුම් ප්‍රතිඵල පිළිබඳ නිවැරදි පසුපෝෂණයක් සේවකයාට ලබා දිය යුතුය. එම නිවැරදි ඇගයීමෙන් පසු ඊට සරිලන දීමනා සහ උසස් වීම් ලබා දීම මගින් ඔවුන් දිරිගැන්විය යුතුය (Edvin Lock).

තවද අභිමතාර්ථ ඉටුකර ගැනීමට නිශ්චිත හා සාධාරණ කාලයක් ලබා දීම අනිවාර්යයෙන් සිදුවිය යුත්තකි. ඒ තුළින් අභිමතාර්ථ ඉටුකර ගැනීමට සුදුසු වටපිටාවක් සේවකයින් වෙත සකස් කර දීම ආයතනික වගකීම වේ.

මේ අනුව අභිමතාර්ථ පිහිටුවීම හා රැකියා කාර්යයඵල අතර ධන සම්බන්ධතාවයක් පවතින බව පැහැදිලි වේ. එය පහත පරිදි වේ.

- නිවැරදි අභිමතාර්ථ ස්ථාපනය මගින් සාර්ථක රැකියා කාර්යයඵල ළඟාකර ගත හැකිවේ.
- නිවැරදි නොවූ අභිමතාර්ථ ස්ථාපනය මගින් අසාර්ථක රැකියා කාර්යයඵල ලැබේ.

රැකියා කාර්යයඵල කෙරෙහි බලපානු ලබන ආයතනික සාධක අතර දෙවන සාධකය වන භූමිකා අවිනිශ්චිතතාවය ගැන සලකා බැලීමේ දී රැකියා භූමිකාව පිළිබඳ සේවකයාට යථාර්ථවාදී ප්‍රතිරූපයක් ලබා දිය යුතු ය. එම ප්‍රතිරූපය අවිනිශ්චිතතාවයක් ඇති නොවන ආකාරයට සන්නිවේදනය කළ යුතු වේ. රැකියාවෙන් අපේක්ෂිත අභිමතාර්ථය, රැකියාවට අදාල වගකීම් සම්භාරය, එම වගකීම් සම්භාරය ඉටුකර ගැනීම සඳහා සැකසුණු ක්‍රියාවලිය පිළිබඳ ප්‍රමුඛතාවයන්, හැසිරීම පිළිබඳ අවිනිශ්චිතතාවයන් ඇති නොවන පරිදි කොරතුරු සන්නිවේදනය කළ යුතු වේ (Khan et al, 1964).

භූමිකා අවිනිශ්චිතතාවය සහ රැකියා කාර්යයඵල අතර සෘණ සම්බන්ධතාවයක් පවතින බව පැහැදිලි වේ. එය පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

- භූමිකා අවිනිශ්චිතතාවයන් තුළින් රැකියා කාර්යයඵල හීන වේ.
- භූමිකා අවිනිශ්චිතතාවයන් අවම කිරීම තුළින් රැකියා කාර්යයඵල වර්ධනය කළ හැකි වේ.

රැකියා කාර්යයඵල සාක්ෂාත් කර ගැනීමේදී පුද්ගල සාධක ද ඉතා වැදගත් වේ. ඒ අතරින් Edvin Lock ගේ පර්යේෂණයට අනුව රැකියා තෘප්තියට වැදගත් ස්ථානයක් හිමිවේ.

පුද්ගලයින්ට තමන්ගේ රැකියාව ගැන දැනෙන ආකාරය සහ කොතරම් දුරට එම රැකියාවට කැමති ද අකමැති ද යන්න මත රැකියා තෘප්තිය තීරණය වේ (Spector, 1997).

රැකියා තෘප්තිය සඳහා සනීපාරක්ෂක සාධක (Hygiene Factors) සහ අභිප්‍රේරණ සාධක (Motivational Factors) බලපානු ලබයි. සනීපාරක්ෂක සාධක යනු යම් පුද්ගලයකුට තම රැකියාව තුළදී අතෘප්තියට පත්නොවී සිටීමට අවශ්‍ය අවම සාධක වේ. ඒවා අතර

- ව්‍යාපාර ප්‍රතිපත්ති සහ පරිපාලනය
- සුපරීක්ෂණය
- අන්තර් පුද්ගල සබඳතා
- රැකියා තත්වය
- රැකියා කොන්දේසි
- ආරක්ෂාව
- වැටුප වැදගත් වේ.

මේවා ආයතනය තුළ පුද්ගලයකු තෘප්තිමත් බවට පත් කරනවාට වඩා අතෘප්තියෙන් මිදීමට උපකාරී වේ (Spector,1997).

මෙයින් ඔබ්බට ගොස් රැකියා තෘප්තියට බලපාන සාධක පිළිබඳ අවධානය යොමු කළ හොත් අභිප්‍රේරණ සාධක වලට හිමි වන්නේ වැදගත් ස්ථානයකි. මන්දයත් සේවකයකුගෙන් අපේක්ෂිත කාර්යයඵල ලබා ගැනීමේ දී සනීපාරක්ෂක සාධක වලට වඩා ප්‍රබල කාර්යයභාරයක් මෙම සාධක ඉටුකරන බැවිනි. ඒ අනුව අභිප්‍රේරණ සාධක Spector ට අනුව පහත පරිදි වේ.

- රැකියා අන්තර්ගතය පිළිබඳ පැහැදිලි බව
- රැකියා වර්ධනය සඳහා ඉඩ ප්‍රස්ථා
- අභියෝගාත්මක රැකියා වගකීම්
- ගරුත්වය
- ප්‍රශංසාත්මක තත්ත්වය (Recognition)

මීට අමතරව පුද්ගලයන් සතු දැනුම, කුසලතාවය හා හැකියාව කාර්යයඵල සඳහා සෘජුව බලපායි. එමෙන්ම යම් පුද්ගලයකුට යම් කාර්යයක් කිරීම සඳහා ඇති අභිප්‍රේරණය කැපවීම කාර්යයඵල වෙත ළඟාවීමේ දී ඉතාමත් වැදගත් වේ. එපමණක් නොව රැකියාවේ හිනිපෙත්තට ම යාමේ බලාපොරොත්තුවක් ද තිබිය යුතුය. මෙම පුද්ගල සාධක ආයතනික වශයෙන් ද වැඩි දියුණු කළ හැක. එනම් පුද්ගල කුසලතා සහ ආකල්ප පුහුණු වැඩ සටහන් මගින් ඔප මට්ටම් කළ හැක.

පැහැදිලි නායකත්වයක් පැවතීම කාර්යයඵල කෙරෙහි සෘජුව බලපායි (Mohamad Safei, 2011). එම නායකත්වය ආයතනයේ අරමුණු කරා සේවකයින් මෙහෙයවීමේ දක්ෂයකු විය යුතුය. සහයෝගී වටපිටාවක් ආයතනය තුළ ඇති කරන නායකත්වයක් විය යුතුය. මෙය උපරිම කාර්යයඵල සඳහා සෘජුව බලපායි.

ආයතනයේ සංස්කෘතියද කාර්යයඵල මුදුන් පමුණුවා ගැනීමේ දී වැදගත් තැනක් ගනී. එකිනෙකාට ගරු කරන වැරදි අඩුපාඩු මගහරවා ගැනීමට උපකාර කරන සංස්කෘතියක් ආයතනය තුළ ගොඩ නැගිය යුතුය (Mohamad Safei, 2011).

කණ්ඩායමක් ලෙස වැඩ කිරීමෙන් සාමූහික අධිඵල ඇතිකර ගැනීමෙන් අපේක්ෂිත මට්ටම ද අභිබවමින් කාර්යයඵල ලබා ගත හැකිය. එමෙන් ම ආයතනය තුළ ඇති විවිධ පද්ධතීන්, පහසුකම්, ක්‍රියාවලීන් ආයතනයේ උපරිම කාර්යයඵල ළඟාකර ගැනීමට හැකිවන පරිදි උපයෝජනය කළ යුතුය. කඩිනම් ප්‍රතිපෝෂණය හා අභිමතාර්ථ සාක්ෂාත් වූ කල ඒ පිළිබඳ පැහැදිලි ප්‍රතිපෝෂණය මගින් නැවත නැවතත් සාර්ථක කාර්යයඵල ලබාගත හැක.

මේ සියල්ල ඉටුකර ගැනීම සඳහා සුදුසු වටපිටාවක් සකස් කිරීම ආයතනය සතු වගකීමයි. ඒ සඳහා ප්‍රමිතියානුකූල සෞඛ්‍යාරක්ෂිත ක්‍රම, ප්‍රමාණවත් ආලෝක පහසුකම්, ජල පහසුකම්, කාර්යයන් පහසුකරන උපාංග සහ නියමිත වාර්තා තබා ගැනීම ඉතා වැදගත් වේ.

රැකියා කාර්යයඵල ළඟාකර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරුගේ මැදිහත් වීම
රැකියා නිර්මාණයේ සිට කාර්මික සබඳතා දක්වා රැකියා කාර්යයඵල උත්පාදනය කෙරෙහි ඔහුට දායක විය හැකි ආකාර බොහෝය (Sudhakshina Bhattacharya, 2011). එවැනි ආකාර පහත දක්වා ඇත.

01. රැකියා නිර්මාණය
කාර්යකෂමතා සාධක සහ වර්ගාත්මක සාධක අතර තුලනය සිදු කිරීම.
02. රැකියා විශ්ලේෂණය
රැකියා පිරිවිතරය හා රැකියා විස්තරය නිවැරදිව පිළියෙළ කිරීම හා ඒ පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් සේවකයන් වෙත ලබා දීම.
03. මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය
සේවක අතිරික්තයන් හා උනන්දුවෙන් අවම වන පරිදි සේවකයන් කාර්යයක්ෂම හා සඵලදායීව උපයෝජනය කිරීමට අවශ්‍ය සැලසුම් සකස් කිරීම.
04. සේවක ආකර්ෂණය හා තෝරා ගැනීම

මෙහි දී රැකියාව පිළිබඳ යථාර්ථවාදී ප්‍රතිරූපයක් සේවකයාට ලබා දීම. රැකියාවට අදාළ නිවැරදි සේවකයන් නිවැරදි වේලාවට නිවැරදි ස්ථානයට නිවැරදි පිරිවැයක් යටතේ තෝරා ගැනීම.

05. නම්නීකරණය

කෙටි කාලයක් තුළ අපේක්ෂිත කාර්යයළු ලබා ගැනීමට හැකි වන පරිදි රැකියාව පිළිබඳ නිවැරදි විකුයක් නම්නීකරණය මගින් ලබා දිය යුතුය.

06. සේවක කාර්යයළු ඇගයීම

සාධාරණ හා නිවැරදි ලෙස සේවක කාර්යයළු ඇගයීම සිදුකිරීම. මෙහිදී පසුපොෂණයන් ලබා දීම ඉතා වැදගත් වේ.

07. වේතන කළමනාකරණය

අභ්‍යන්තර හා බාහිර සාධාරණත්වය ඇතිවන පරිදි වැටුප් ලබා දීම.

08. පුහුණුව හා සංවර්ධනය

උපරිම කාර්යයළු ලබා ගැනීමට හැකි වන පරිදි දැනුම කුසලතා ආකල්ප ලබා දීම. මෙහිදී සේවක කාර්යයළු ඇගයීමෙන් හඳුනාගත් සේවකයින් හට පුහුණු හා සංවර්ධන අවස්ථා ලබා දීම.

09. සේවක චලන

ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය මත නොව කාර්යයළු ඇගයීමෙන් ලත් ප්‍රතිපල මත චලන සිදුකිරීම.

10. සුබසාධන පරිපාලනය

රැකියා අභිප්‍රේරණය ඇතිවන පරිදි ප්‍රමාණවත් සුබසාධන පහසුකම් සැලසීම.

11. ප්‍රතිදාන කළමනාකරණය

කාර්යයළු ඇගයුම් ප්‍රතිපල මත දිරි දීමනා ලබා දීම.

12. සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂා කළමනාකරණය

ආරක්ෂිත රැකියා වටපිටාවන් නිර්මාණය කිරීම.

13. විනය පරිපාලනය

සේවක වර්ගවත් ආයතනික අරමුණු සමඟ සමපාත කිරීමට අවශ්‍ය සුදුසු විනය පරිපාලනයක් ඇති කිරීම.

14. දුක්ගැනවිලි කළමනාකරණය

සේවක දුක්ගැනවිලි ඇතිනොවන ආකාරයට කටයුතු කිරීමත් ඒවා නිසි පරිදි හඳුනා ගෙන මූලික අවස්ථාවේ දීම කඩිනම් විසඳුම් ලබා දීමට කටයුතු කිරීම.

15. කාර්මික සබඳතා

ආයතනය හා සේවක වෘත්තීය සමිති අතර මනා සබඳතාවන් ඇතිවන පරිදි කටයුතු කිරීම.

ඒ අනුව බලන කළ එළඹිය හැකි නිගමනය වන්නේ මනාව කළමනාකරණය කරන ලද මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයන් හා රැකියා කාර්යයළු ධන සම්බන්ධයක් පවතින බවයි.

රැකියා කාර්යයළු සඳහා බලපාන සාධක හඳුනා ගැනීමේ වැදගත්කම

නිවැරදි ලෙස රැකියා කාර්යයළු සඳහා බලපාන සාධක හඳුනා ගෙන ඒවා ආයතනික ප්‍රතිපත්ති හා තීරණ මගින් ක්‍රියාවට නැංවුවහොත් පහත ප්‍රතිලාභ ආයතනයට ලබාගත හැකිවේ. Chipmonk (2011) ට අනුව ආයතනයක කාර්යයළු මැන ගැනීම සඳහා මානයන් 06ක් ඇත ඒවා නම්,

- එලදායීතාවය
- සේවක තෘප්තිය
- පාරිභෝගික තෘප්තිය
- පාරිභෝගික බලපෑම

- සේවා ගුණත්වය
- සම්පත් අත්පත් කරගැනීම සහ ආධිපත්‍ය පවත්වා ගැනීම. (Resource Acquisition & Domain Maintenance)

සංවර්ධනය වූ කාර්යයඵල හරහා ඉහත සඳහන් කළ මානයන් සියල්ලම ඊට සමාන්තරව වර්ධනය කළ හැක. මෙයින් පැහැදිලි වන්නේ වැඩිදියුණු වූ කාර්යයඵල හා ඉහත මානයන් අතර ධන සම්බන්ධතාවයක් ඇති බවයි.

සාරාංශය

ඉහත දැක්වූ කරුණු අනුව රැකියා කාර්යඵල සඳහා විවිධාකාර සාධක ඒ ඒ පරිච්ඡේදී බලපානු ලැබිය හිකිය. කෙසේවෙතත් Jarunee Seatang ගේ පර්යේෂණ වලට අනුව රැකියා කාර්යඵල සඳහා බලපානු ලබන සාධක පහත පරිදි සාරාංශගත කළ හැකිය.

1.ආයතනික සාධක

- 1.1 භූමිකා අවිනිශ්චිත භාවය (- සෘණ සම්බන්ධය)
- 1.2 අභිමතාර්ථ ස්ථාපනය (+ ධන සම්බන්ධය)

2. පුද්ගල සාධක

2.1 රැකියා තෘප්තිය

2.1.1.සනීපාරක්ෂක සාධක

- ව්‍යාපාර ප්‍රතිපත්ති සහ පරිපාලනය
- සුපරීක්ෂණය
- අන්තර් පුද්ගල සබඳතා
- රැකියා තත්වය
- රැකියා කොන්දේසි
- ආරක්ෂාව
- වැටුප

2.1.2. අභිප්‍රේරණ සාධක

- රැකියා අන්තර්ගතය පිළිබඳ පැහැදිලි බව
- රැකියා වර්ධනය සඳහා ඉඩ ප්‍රස්ථා
- අභියෝගාත්මක රැකියා වගකීම්
- ගරුත්වය
- ප්‍රශංසාත්මක තත්වය (Recognition)

රැකියා කාර්යඵල සාධක

Muhammed Saffi ගේ පර්යේෂණ වලට අනුව

1. පුද්ගල සාධක (Personal factors)
 දැනුම, කුසලතා, හැකියාවන්, විශ්වාසය
 අභිප්‍රේරණය, කැපවීම.
2. නායකත්වයේ ගුණාත්මකභාවය
 (Quality of Leadership)
 දිරිගැන්වීමේ මූලයක් ලෙස
 උන්තද්‍රව ඇතිකිරීමේ මූලයක් ලෙස
 මග පෙන්වීමේ මූලයක් ලෙස
3. කණ්ඩායමේ ගුණාත්මක භාවය :
 (Quality of Team)
 කණ්ඩායම් සහයෝගීත්වය
 කණ්ඩායම් සාමාජිකයන්ගේ දිරිගැන්වීමේ
 අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසය
 කණ්ඩායම් සාමාජිකයන්ගේ සම්ප බව
4. පද්ධති ගුණාත්මක භාවය
 (Quality of Process)
 වැඩ කිරීමේ පද්ධති
 වැඩ නිම කිරීම සඳහා ඇති පහසුකම්
 ආයතනික ක්‍රියාවලීන්
5. අවස්ථානුකූල සාධක (Contextual Factors)
 ජීවිතයන්
 අභ්‍යන්තර හා බාහිර පරිසර වෙනස්වීම්
6. අනෙකුත් සාධක
 නායකත්වය, ආයතනික සංස්කෘතිය
 කණ්ඩායම් වශයෙන් වැඩ කිරීම
 කාර්යය පහසුකරන විවිධ පද්ධතීන්
 ආරක්ෂිත වටපිටාව, කඩිනම් ප්‍රතිපෝෂණය
 ගරුත්වය, ප්‍රශංසාත්මක තත්ත්වය

රැස්මියා සාධක

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

- [1.] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (10th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- [2.] Iaffaldano, M. R., & Muchinsky, P. M. (1985). Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- [3.] Jenschuphakarn, P. (2005). *Role Ambiguity, Participative Management, Interpersonal Relationship, and Organizational Commitment of Staffs in Primary Care Units, Public Health Region 9* (Unpublished master's thesis). Burapha University, Chonburi, Thailand. (In Thai)
- [4.] Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction- Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- [5.] Jarunee S, Kodchakorn S, Piyyarat T, Thoungtong S, "Factors Affecting Perceived Job Performance among Staff: A Case Study of Ban Karuna Juvenile Vocational Training Centre for Boys" *The Journal of Behavioral Science* 2010, Vol. 5, No.1, 33-45
- [6.] Kahn, R. L., et al. (1964). *Occupational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- [7.] Lee, C., et al. (1991). *An Empirical Analysis of a Goal Setting Questionnaire*. Received March 9, 2010 from <http://www3.interscience.wiley.com/journal/113471269/abstract>.
- [8.] Locke, E. A., & Latham, G. P. (1984). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- [9.] Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology Applied to Work* (7th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- [10.] Mohamads, (2011) "factors affecting nurse work performance in inpatient Unit of rsudkotatanjungpinang" faculty of medicines Gadjahmada university Yogyakarta.
- [11.] Olson, R. F. (1981). *Performance Appraisal: A Guide to Greater Productivity*. New York, NY: John Wiley and Sons.

- [12.] Pantang, W. (2007). *Effect of Self-Efficacy and Goal Setting on Performance of Jean Factory's Employee* (Unpublished master's thesis). Thammasart University, Bangkok, Thailand. (In Thai)
- [13.] Roy, W. (1975). *Psychosocial Characteristics-of the Juvenile Recidivists in the Central Observation and Protection Centre: Case Study at the Juvenile Training Schools (Ban Karuna and Ban Pranee)* (Unpublished master's thesis). Mahidol University, NakhonPathom, Thailand. (In Thai) 45
- [14.] Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- [15.] Sudhakshina B,(2011). 'Employee Job Performance' Chennai , India 15, 98-110.
- [16.] Sabaiying, W. (1999). *Effect of Goal Setting, Self-Efficacy and Personality on Performance of Direct sale person* (Unpublished doctoral thesis). Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand. (In Thai)
- [17.] Smithikrai, C. (2007). *Recruitment, Selecting, and Appraisal*. (2nd ed.). Bangkok: V Print, (1992). (In Thai)