

[02]

අවශ්‍යතා ධූරාවලි න්‍යාය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ භාවිතය

චානක චමීර පියසේන

1. හැඳින්වීම

ඒබ්‍රහම් මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත් කළ අවශ්‍යතා ධූරාවලි න්‍යාය කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයේත්, මනෝ විද්‍යා ක්ෂේත්‍රයේත් බහුලව භාවිත කරනු ලබන න්‍යායකි. මානවයන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා ඉදිරිපත්වී ඇති න්‍යායන් අතරින් වඩාත් තාර්කික න්‍යායක් ලෙසට අවශ්‍යතා ධූරාවලි න්‍යාය හැඳින්වීමට හැකිය. මෙම න්‍යාය විවිධ ක්ෂේත්‍ර තුළ බහුලව සාකච්ඡාවට භාජනය වූවද විවේචනයන්ද දැකිය හැකි න්‍යායක් වේ. මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධූරාවලි න්‍යාය බෙහෙවින් භාවිත කරනු ලබනුයේ මානවයන්ගේ අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීමටත් එම අවශ්‍යතා අනුව මානවයන්ගේ වර්ගව අවබෝධකර ගැනීම සඳහාත් ය. කෙසේවෙතත් මෙම න්‍යාය කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයේ දී භාවිත කරනුයේ සංවිධාන සේවකයින් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා වේ. මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධූරාවලි න්‍යාය මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා භාවිත කිරීමට හැකියාව පැවතියත් ඒ සඳහා යොමුවීම ඉතා අල්ප ස්වභාවයක් ගනු ලබන බව පෙනෙන කරුණකි. උදාහරණ ලෙසට Hanif, Khalid සහ Khan<sup>[01]</sup> විසින් සේවක පිරිවැටුම හා රැදී සිටීමට මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධූරාවලියේ බලපෑම පිළිබඳ අධ්‍යයනයක් සිදුකර ඇති අතර Nwagwu<sup>[02]</sup> දක්වනුයේ රැකියා තෘප්තිය සඳහා මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධූරාවලියෙහි භාවිතය වේ. මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධූරාවලි න්‍යායෙහි මානව සම්පත් කළමනාකරණ භාවිතය පිළිබඳ යොමුවී ඇති පර්යේෂණ සංඛ්‍යාව ඉතා අල්ප ස්වභාවයක් ගනු ලබන බව මේ අනුව පෙනීයයි. විශේෂයෙන්ම මානව සම්පත් කළමනාකරණ භාවිතයේදී මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධූරාවලියෙහි භාවිතය පිළිබඳ යොමුවී ඇති අවධානය කළමනාකරණ සාහිත්‍යයේ දී දැකීමට නොහැකි කරුණක් වේ. ඒ අනුව මෙම ලිපියෙහි පරමාර්ථය වනුයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ භාවිතය සඳහා ඒබ්‍රහම් මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත් කළ අවශ්‍යතා ධූරාවලියෙහි භාවිතය පිළිබඳ විමර්ශනයක යෙදීම වේ.

2. අවශ්‍යතා ධූරාවලි න්‍යාය-මූලික න්‍යාය

මානවයන්ට විවිධාකාර අවශ්‍යතාවන් පවතී. මානවයන්ගේ වර්ගව තීරණය වනුයේ මෙම අවශ්‍යතාවන් අනුවය. මානව අවශ්‍යතාවන් විශ්ලේෂණය කිරීම අපහසු කාර්යයක් වනුයේ බොහෝ අවස්ථාවලදී මානව අවශ්‍යතා ඍජුව ඉදිරිපත් නොකිරීම නිසාය. වර්ග අධ්‍යයනය තුළින් මානවයන්ගේ අවශ්‍යතා අවබෝධකර ගැනීම සංවිධාන කළමනාකරුවන්ගේ වගකීමක් හා කාර්යයක් ලෙසට දැක්විය හැකිවනුයේ සේවක වර්ගව සංවිධාන සාර්ථකත්වය සඳහා ඍජුවම බලපානු ලබන නිසාය.

අවශ්‍යතා යනු න්‍යායාත්මක යෙදුමකි<sup>[03]</sup>. මානව අවශ්‍යතා පිළිබඳ විධිමත් අවධානයක් යොමුකළ න්‍යායක් ලෙසට ඒබ්‍රහම් මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත්කළ අවශ්‍යතා ධූරාවලි න්‍යාය දැක්විය හැකිය. අවශ්‍යතා ධූරාවලි න්‍යාය අවස්ථා දෙකක් තුළදී ඉදිරිපත් කළ

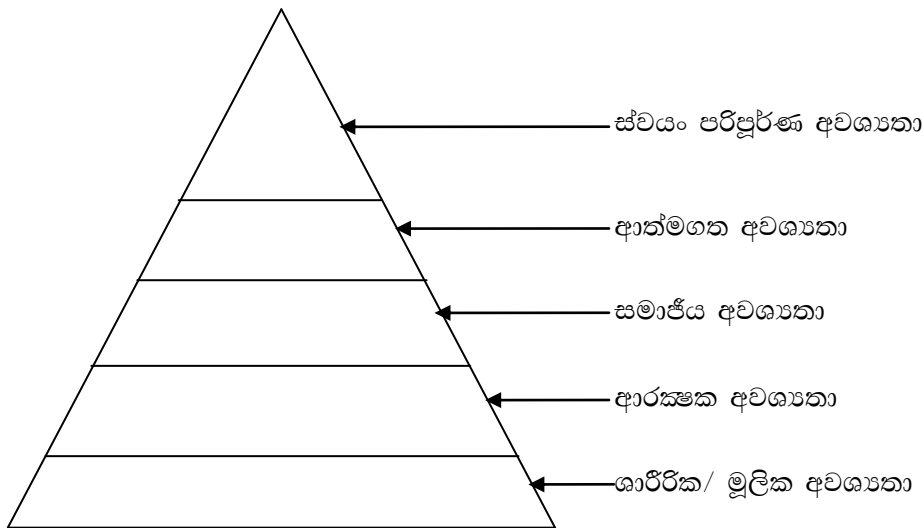
ISSN: 2012-7235

අතර පළමු න්‍යාය තුළින් මානව අවශ්‍යතා පහක් විස්තර කරනු ලබන අතර දෙවන න්‍යාය තුළින් අවශ්‍යතා අටක් විස්තර කරනු ලබයි.

මැස්ලෝගේ පළමු න්‍යායට අනුව මානව අවශ්‍යතා ප්‍රධාන වශයෙන් වර්ග දෙකකි. පළමු වර්ගය වනුයේ උෟන අවශ්‍යතා නැතහොත් අසම්පූර්ණ අවශ්‍යතා වේ. මෙම අවශ්‍යතා D අවශ්‍යතා ලෙසට හඳුන්වනු ලබන අතර දෙවන වර්ගයේ අවශ්‍යතා වනුයේ වර්ධන අවශ්‍යතා වේ. වර්ධන අවශ්‍යතා B අවශ්‍යතා ලෙසට හඳුන්වනු ලැබේ. මානවයාගේ මූලික අවශ්‍යතා D අවශ්‍යතා ගණයට අයත්වනු ලබන<sup>[04]</sup> අතර වර්ධන අවශ්‍යතා යොමුවනුයේ මානවයාගේ සංවර්ධනය සඳහාය.

මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත් කළ පළමු න්‍යාය රූප සටහන් අංක 01 මගින් දැක්විය හැකිය.

රූප සටහන් අංක 01: මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය



රූප සටහන් අංක 01 ට අනුව මානවයන්ගේ අවශ්‍යතා පහක් දැකිය හැකි අතර එම අවශ්‍යතා වනුයේ මූලික/ශාරීරික අවශ්‍යතා, ආරක්‍ෂක අවශ්‍යතා, සමාජ අවශ්‍යතා, ආත්මගත අවශ්‍යතා සහ ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා වේ. මෙම අවශ්‍යතා ධුරාවලියක් ලෙසට ක්‍රියාත්මකවන බව මැස්ලෝ දක්වනු ලබයි.

**2.1. මූලික අවශ්‍යතා**

අභිප්‍රේරණ න්‍යායේ ආරම්භක අවශ්‍යතාවය ලෙසට මූලික අවශ්‍යතා දැක්විය හැකිය. මූලික අවශ්‍යතා ඇතිවීම සඳහා සාධක දෙකක් බලපානු ලැබේ. ඉන් එකක් වනුයේ සමස්ථිතිය (Homeostasis) වේ. සමස්ථිතිය යනු ලේ පද්ධතිය ස්ථිරව සහ සාමාන්‍ය ආකාරයෙන් පවත්වා ගැනීමට ශරීරය විසින් දරනු ලබන ස්වයංක්‍රීය බලය වේ<sup>[05]</sup>. ලේ පද්ධතිය සඳහා චතුර, ලුනු, සීනි, ප්‍රෝටීන්, තෙල්, කැල්සියම්, ඔක්සිජන්, හයිඩ්‍රජන් අයන් සහ උෂ්ණත්වය අවශ්‍යවන අතර<sup>[06]</sup> ඊට අමතරව බණිප, විටමින් සහ හෝමෝන ද සමස්ථිතිය සඳහා අවශ්‍ය වේ<sup>[07]</sup>. මානවයන්ට අවශ්‍යතා ජනිතවන දෙවන ආකාරය වනුයේ අභිරුචිය (Appetite) තුළින්<sup>[08]</sup>. අභිරුචිය ඇතිවනුයේ ශරීරය තුළ රසායනයන්

අඩු වන විටය. එම රසායනයන් ලබාගැනීම සඳහා පුද්ගලයෙකු විශේෂිත අභිරුචියක් සංවර්ධනය කිරීම සිදුකරයි<sup>[09]</sup>. ඉහත වර්ගීකරණය අනුව මානවයන්ගේ මූලික අවශ්‍යතා ලෙසට සමස්ථිතික හෝ අභිරුචිමය අවශ්‍යතා සියල්ල දැක්වීම අර්ථ විරහිත කාර්යයක් වන අතර සමස්ථිතික අවශ්‍යතාවල දී සත්වයන්ගේ ලිංගික ආශාව, නිදාගැනීම, ඍජු කාර්යයන් සහ මවගේ වර්යාව සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ<sup>[10]</sup>. මෙහිදී රසය, සුවද, කිහි කැවීම සහ අතගැම ආදී සංවේදී කරුණු සැලකීමක් සිදු නොකරනුයේ ඒවා මානවයන් අභිප්‍රේරණය කිරීමේ කාර්යයන් වන නිසාය<sup>[11]</sup>. මානවයන්ගේ මූලික අවශ්‍යතා නැතහොත් ශාරීරික අවශ්‍යතා ප්‍රකාරික ස්වභාවයට වඩා අසාමාන්‍ය ස්වභාවයෙන් ක්‍රියාත්මකවනු ලබන අතර එයට හේතුව ඒවා මානවයන් වෙන්කර තබන කරුණුවන බැවින් හා ශාරීරයකට සම්බන්ධ කරුණුවන බැවින්<sup>[12]</sup>. ඒ නිසා පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට ශාරීරික අවශ්‍යතා සහ අභිප්‍රේරණයන් වෙනස්වීම සිදුවේ.

අනෙක් අතට පුද්ගලයෙකුගේ අනෙකුත් අවශ්‍යතාවන් තීරණයවීමේ දී අනෙකුත් අවශ්‍යතාවන්ගේ අඩුවීම හේතුසාධක නොවිය හැකිය. උදාහරණයක් ලෙසට මානවයකු කුසගින්නේ පසුවන විට ඔහුට හෝ ඇයට දුම්පානය අවශ්‍ය නොවිය හැකිය. ඔහු තෘප්තකිරීමට හැකිවනුයේ ආහාර ලබාදීමෙන් මිස විටමින් හෝ ප්‍රෝටීන් ලබාදීමෙන් නොවේ. එලෙසම, මානවයකුගේ අනෙකුත් අවශ්‍යතා තීරණයවීම සිදුවනුයේ ද මූලික අවශ්‍යතා මතය<sup>[13]</sup>. උදාහරණයක් ලෙසට මානවයකුගේ සමස්ත දේ විනාශවූ විට ඔහු පළමුව අපේක්ෂා කරනුයේ අනෙකුත් අවශ්‍යතාවන්ට සාපේක්ෂව ශාරීරික අවශ්‍යතා පමණි. මානවයෙකු ආහාර, ආරක්ෂාව, ආදරය සහ ආත්මීය අවශ්‍යතා අඩු අවස්ථාවක දී පළමුව අපේක්ෂා කරනුයේ ආහාර අවශ්‍යතාවය මිස අනෙකුත් අවශ්‍යතා නොවේ<sup>[14]</sup>.

මැස්ලෝගේ ශාරීරික අවශ්‍යතා නැතහොත් මූලික අවශ්‍යතා ලෙසට අර්ථ නිරූපනය කරනුයේ දෛනික ජීවිතය පවත්වාගෙන යාමේ අවශ්‍යතාවයන් වේ. නැතහොත් ජීවත්වීමට අවශ්‍ය මූලික අවශ්‍යතාවයන් වේ. ඒ අනුව මානවයාගේ මූලික හෙවත් ශාරීරික අවශ්‍යතාවන් ලෙසට ආශ්වාස කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වාතය (ඔක්සිජන් වායුව), චතුර, ආහාර, නිදාගැනීම, මල මුත්‍රා බැහැරකිරීම, උෂ්ණත්වය සහ ලිංගිකත්වය ආදිය දැක්විය හැකිය.

**2.2. ආරක්ෂක අවශ්‍යතා**

මානවයන්ගේ ආරක්ෂක අවශ්‍යතා, අවශ්‍යතා වර්ග අතරින් පැනනැගෙන අළුත් වර්ගයේ අවශ්‍යතාවක් වන අතර එය සතුටු කිරීමේ අවශ්‍යතාවක් ලෙසට දැක්විය හැකිය<sup>[15]</sup>. මානවයන්ගේ මෙම අවශ්‍යතාවය ඇති වනුයේ ජීවී පද්ධතියට අවශ්‍ය ආරක්ෂාවේ අවශ්‍යතාවය අනුව වේ. සාමාන්‍යයෙන් මානවයාගේ ජීවී පද්ධතිය ආරක්ෂක යාන්ත්‍රණයක අවශ්‍යතාවයකින් පසුවනු ලබයි<sup>[16]</sup>. Maslow<sup>[17]</sup> ට අනුව ප්‍රතිග්‍රහනය, පරිශ්‍රමය, බුද්ධිය සහ අනෙකුත් හැකියාවන් සියල්ල ආරක්ෂාව අපේක්ෂිත මෙවලම් වේ. ශාරීරික අවශ්‍යතාවන්ගෙන් පසු මිනිසුන්ට අනෙකුත් සියළුම දේවලට වඩා වැදගත්වනුයේ ආරක්ෂාව වේ<sup>[18]</sup>. සාමාන්‍යයෙන් ඕනෑම මිනිසෙකු ආපදාවන්ගේ සිය ශරීරය ආරක්ෂාකර ගැනීමට වෙහෙසක් දක්වනු ලබයි<sup>[19]</sup>. සමාන්‍යයෙන් සමාජයක ජීවත්වන මානවයන්, වනසතුන්ගෙන්, අධික උෂ්ණත්වයෙන්, අපරාධකාරී ක්‍රියාවලින්,

අඩන්තේට්ටම්වලින්, මනුෂ්‍ය ඝාතනවලින් සහ ප්‍රජාපීඩනයෙන් (දුෂ්ට පාලනයෙන්) ආරක්‍ෂාකාරී හැඟීමක් ජනිතවනු ලබන්නේ නම්, එම සමාජය හොඳ සමාජයක් ලෙසට හැඳින්වේ<sup>[20]</sup>. සැබෑමු බැගීමෙන් දක්වන විට, මානවයෙකුට කෙටි කාලයක් තුළ කිසියම් හෝ ආරක්‍ෂක අවශ්‍යතාවයක් පවතීනම්, එය අභිප්‍රේරණ කාර්යයක් වේ<sup>[21]</sup>. සාමාන්‍යයෙන් මානවයා ආරක්‍ෂාකාරී ස්ථානයන් සොයනු ලබන පිරිසකි. අනාරක්‍ෂිතව ජීවත්වන මානවයන් අතලොස්සක් ජීවත්වන අතර ඔවුන් අසාමාන්‍ය ස්වභාවයකින් යුක්ත පිරිසක් වේ. ඔවුන් නිරන්තරයෙන් පිහිටක් බලාපොරොත්තුවෙන් ජීවත්වන පිරිසකි<sup>[22]</sup>. භූමි කම්පා, කුණාටු, ගං වතුර ආදී ස්වාභාවික උපද්‍රවයන්ගෙන් මෙන්ම මානවයන් විසින් නිර්මාණය කරනු ලබන ප්‍රවණ්ඩත්වය, යුද්ධ ආදියෙන් ආරක්‍ෂාවීම සඳහා අතිරේක වෙහෙසක් දරනු ලබයි<sup>[23]</sup>. අනෙකුත් සත්වයන්ට වඩා බුද්ධිය අතින් ඉහළ මානවයා ඉහළ ප්‍රමුඛතාවයකින් ආරක්‍ෂාව පිළිබඳ යොමුවක් දක්වනු ලබයි<sup>[24]</sup>. ඒ නිසාම මානවයා විසින් අතිරේක ශක්තිය සහ අධික පිරිවැයක් සිය ආරක්‍ෂාව සඳහා යෙදවීමට පෙළඹී ඇති බව දැකිය හැකිය. විශේෂයෙන්ම තමාගේ ආරක්‍ෂාව තහවුරු කිරීමට ප්‍රමාණවත් මට්ටමක ආශාවක් පවතින බව පෙන්වා දිය හැකිවේ.

මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලියේ දෙවන අදියර ලෙසට දැක්වෙන ආරක්‍ෂක අවශ්‍යතා සැලකීමේ දී ඉතා පුළුල් ආකාරයෙන් විමර්ශනයක යෙදීම හෝ විශේෂිතව විමර්ශනයක යෙදීම හෝ හැකියාව ඇත. මානවයාගේ ආරක්‍ෂාව, යුක්තිධර්මතාව, නීතිය, ස්ථාවරත්වය, සෞඛ්‍ය හා ආරක්‍ෂාව පුළුල් ආකාරයේ වර්ගීකරණය වේ. මානවයාගේ ආරක්‍ෂාව සැලකීමේ දී ශාරීරික ආරක්‍ෂාව, වෘත්තීය හෝ රැකියා ආරක්‍ෂාව, සම්පත්වල ආරක්‍ෂාව, සදාචාරය පිළිබඳ ආරක්‍ෂාව, පවුල් ඒකකයට ඇති ආරක්‍ෂාව, සෞඛ්‍ය ආරක්‍ෂාව, මුදල් සහ වත්කම් පිළිබඳ ආරක්‍ෂාව ලෙසට විස්තරකළ හැකිවේ. ඉහත දැක්වූ ආරක්‍ෂාවන් ලබාගැනීමේ දී යුක්තිධර්මතාව සහ නීතිය අවශ්‍යවන අතර ආරක්‍ෂාවේ අවසන් ප්‍රතිඵලය ලෙසට ස්ථාවරත්වය දැක්විය හැකිය.

**2.3. සමාජීය අවශ්‍යතා**

මිනිසුන් සිය ශාරීරික අවශ්‍යතා සහ ආරක්‍ෂක අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමෙන් පසු ඉටුකර ගැනීමට අපේක්‍ෂා කරනුයේ සමාජීය අවශ්‍යතා වේ. එනම්, ආදරය පිළිබඳ අවශ්‍යතාව, ස්නේහය පිළිබඳ අවශ්‍යතාවය, අයිතිය පිළිබඳ අවශ්‍යතාවය ආදියයි. මානවයා යනු සමාජීයමය සත්වයෙක් වන නිසාත් සමාජ බැඳීම්වලින් ජීවත්වන නිසාත් ඒ සඳහා ආශාවක් ජනිත වේ<sup>[25]</sup>. මෙම අවස්ථාවට පැමිණි මානවයා මිතුරන් හෝ පෙම්වතුන්/පෙම්වතියන්, බිරිඳ/ස්වාමියා හෝ දරුවන් නොමැතිකම නිසා දැඩි උනන්දුවක් ඇතිවීම සිදුවේ. මානවයා හිතෙහි සම්බන්ධතා ඇතිකර ගැනීමේ දැඩි අවශ්‍යතාවකින් පසුවේ<sup>[26]</sup>. සෑම මානවයෙකුම ආදරය අපේක්‍ෂා කරනු ලබන අතර අනෙකාට ආදරය කරයි. කිසිවෙකු තනිව ජීවත් නොවන අතර සමාජීය අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට සමාජය තුළ ජීවත්වෙති<sup>[27]</sup>. සමාජය තුළින් ලඟාකර ගැනීමට ආශා කරනු ලබන අවශ්‍යතා ඉටු නොවීම නිසා මානවයා හුදකලා වීම, තනිකම දැනීම සිදුවේ.

මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත්කළ තුන්වන අවශ්‍යතා වර්ගය වන සමාජීය අවශ්‍යතා නැතහොත් ආදරය පිළිබඳ අවශ්‍යතාවය යටතේ මිත්‍රත්වය, පවුල් ඒකකය සමග ඇති

ISSN: 2012-7235

සම්බන්ධතාවය, ආදරණීය ඇගයුම්කම්, වැඩ කණ්ඩායම, සමාජ සම්බන්ධතා, ආගමික සංවිධාන සමග ඇති සම්බන්ධතා ආදිය දැක්විය හැකිය.

**2.4. ආත්මගත අවශ්‍යතා**

අප සමාජයේ ජීවත්වන සෑම මානවයෙකුම ස්ථාවරත්වය, ශක්තිමත් පදනම, අනෙක් අයගේ ඉහළ ඇගයීම, ස්වයං ගෞරවය, සහ ස්වසම්මානය සහ අන් අයට සම්මාන කිරීමේ අවශ්‍යතාවක් හෝ ආශාවක් පවතී<sup>[28]</sup>. Maslow<sup>[29]</sup> ට අනුව ආත්මගත අවශ්‍යතා දෙවර්ගයකින් යුක්තවේ. ශක්තිමත්වීමේ ආශාව, ලගාවීමේ ආශාව, ප්‍රමාණවත්බවේ ආශාව, සහ ලෝකයට මුහුණදීමට ඇති විශ්වාසය පළමු වර්ගයේ ආත්මගත අවශ්‍යතා වේ<sup>[30]</sup>. කීර්තිය/ ප්‍රසිද්ධිය හෝ ගෞරවය, පිළිගැනීම, අවදානය, වැදගත්කම හෝ ඇගයීම පිළිබඳව ඇති ආශාව දෙවන වර්ගයේ ආත්මගත අවශ්‍යතාව වේ<sup>[31]</sup>. මිනිසෙකුගේ ආත්මගත තෘප්තවීම තුළින් ස්වයං විශ්වාසය, වටිනාකම, ශක්තිය, හැකියාව සහ ප්‍රමාණවත්බව පිළිබඳ හැඟීම් ජනිතවීම සිදුවේ<sup>[32]</sup>.

ආත්මගත අවශ්‍යතා නැතහොත් ස්වයං ගරුත්වය පිළිබඳ අවශ්‍යතා දෙස බැලීමේ දී අන් අය විසින් ගෞරව කිරීම, අන් අයට ගෞරව කිරීම, විශ්වාසය, ලගාවීම, තත්ත්වය/තනතුර, බලය, ස්වයං-ගරුසරුබව, ආධිපත්‍ය සහ විශාරදත්වය ආදිය වැදගත් වේ.

**2.5. ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා**

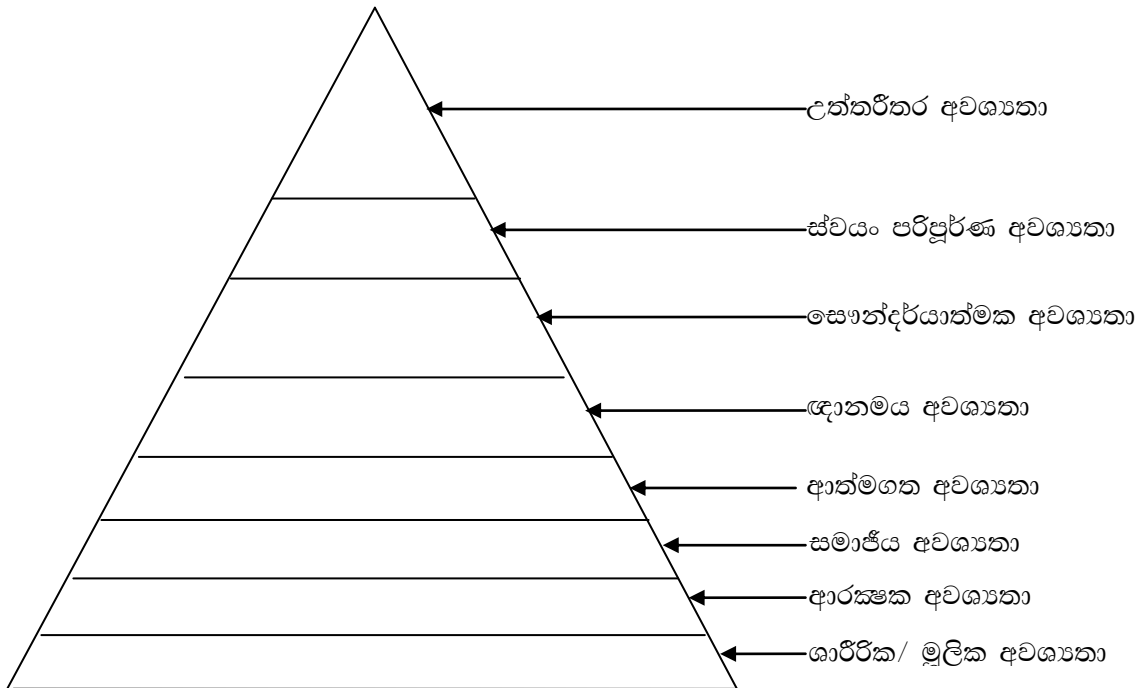
ඉහත විස්තරකළ සියළු අවශ්‍යතා ඉටුවීමෙන් පසුත් මානවයා තුළ අතෘප්තියක් පවතී. ඒ තුළින් අසහනකාරී තත්ත්වයක් ජනිත වේ. සංගීතයෙකු අවසානයේ සතුටුවන තෙක් සංගීතය සපයනු ලබන අතර වික්‍ර ශිල්පියෙකු අවසානයේ සතුට ඇතිවන තෙක් වික්‍ර අඳිනු ලැබේ. මානවයාට කුමක් කළ හැකිද? එය මානවයා සිදුකළ යුතුය. මෙය ස්වයං පරිපූර්ණත්වය වේ<sup>[33]</sup>. මානවයෙකු තුළ මෙම අවශ්‍යතාවය ඇතිවීම සඳහා විශේෂිත ගුණත්වයක් පැවතිය යුතු වේ<sup>[34]</sup>. මානවයා අර්ථවත් ඉලක්ක පිහිටුවීම සහ එය ඉටුකර ගැනීම ස්වයං පරිපූර්ණත්වයේ දී සිදුවේ<sup>[35]</sup>. මෙම අදියරට පැමිණි මානවයා මැදහත්, පරාර්ථකාමී සහ සැමට සමානව සිටීම දැකිය හැකිවේ<sup>[36]</sup>.

ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා යම්තාක් දුරකට විස්තර කිරීමට අපහසු අවශ්‍යතා වේ. මෙම අදියරේ දී මානවයා විසින් පුද්ගල විභවතාවය අනාවරණයකර ගැනීම සිදුවන අතර සත්‍ය, සාධාරණත්වය, ප්‍රඥාව, අර්ථවත්බව ඉදිරිපත් කරනු ලබන වර්ගයන් වේ. කුසලාකුසලතාවය/ ඉතා ඉහළ පළපුරුද්ද, නිර්මාණශීලීත්වය, ස්වයං-සිද්ධතාවය, ගැටලු විසඳීම, අපකෂපාතීත්වය සහ තොරතුරු පිළිගෙන ක්‍රියාකිරීම පොදු ලක්ෂණ වේ.

**3. අවශ්‍යතා ධුරාවලිය-දෙවන න්‍යාය**

මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය සඳහා ඉදිරිපත්වූ විවිධ විවේචනයන් සඳහා ඔහු සිය න්‍යාය තවදුරටත් සංවර්ධනය කිරීම සිදුකරනු ලැබූ අතර ඔහුගේ මිය යෑමෙන් පසු ඔහු විසින් වැඩිදියුණුකළ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය ඔහුගේ බිරිඳ විසින් ප්‍රසිද්ධ කරනු ලැබීය. ඒබ්‍රහම් මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත් කළ දෙවන න්‍යාය රූප සටහන් අංක 02න් දැක්වේ.

රූප සටහන් අංක 02: මැස්ලෝ විසින් සංවර්ධනයකළ අවශ්‍යතා ධුරාවලිය



මෙම න්‍යායට අනුව අවශ්‍යතා ධුරාවලිය අදියර අටකින් යුක්ත වේ. ඒ අනුව ආත්මගත අවශ්‍යතා ඉටුවීමෙන් පසු මානවයා විසින් ඉටුකර ගනුයේ ඥානාත්මක අවශ්‍යතා (Cognitive Needs) සහ සෞන්දර්යාත්මක අවශ්‍යතා (Aesthetic Needs) වේ. මෙම අවශ්‍යතා දෙක ඉටුවීමෙන් පසු මිනිසා විසින් ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා මට්ටමට ලගාවනු ලබන අතර ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා ඉටුවීමෙන් පසු මිනිසා විසින් උත්තරීතර අවශ්‍යතා (Transcendence Needs) සඳහා යොමුවීමක් සිදුවේ.

**3.1. ඥානාත්මක අවශ්‍යතා**

මානවයා විසින් ආත්මගත අවශ්‍යතා ඉටුවීමෙන් පසු ඥානාත්මක අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට පෙළඹෙනු ඇත. සාමාන්‍යයෙන් මානවයා වැඩි දෙයක් දැනගැනීමේ අවශ්‍යතාවයක පසුවේ. එනම් තොරතුරු සෙවීමේ කාර්යයක යෙදෙනු දැකිය හැකිය. මේ අනුව මානවයා දැනුම වර්ධනය කර ගැනීමේ ආශාවකින් පසුවේ<sup>[37]</sup>. දැනුම වර්ධනකර ගැනීම මානවයාගේ වර්ධනය සඳහා ද හේතුවන්නකි. මානවයා විශේෂයෙන්ම අනුන් ගැන සෙවීමටත් අළුත් දේ සෙවීමටත් පෙළඹෙන ලබන සත්ව කණ්ඩායමකි<sup>[38]</sup>.

**3.2. සෞන්දර්යාත්මක අවශ්‍යතා**

සෞන්දර්යාත්මක අවශ්‍යතා යනු මානවයා විසින් ස්වභාව දහම සහ මානවයා විසින් නිර්මාණය කරනු ලබන සුන්දර වූ දේ පිළිබඳව ඇති ආශාව වේ<sup>[39]</sup>. මානවයා විසින් සුන්දර වූ දෙයෙහි ඇති සෞන්දර්ය විඳීමත් එහි නීතිය අවබෝධකර ගැනීමත් සිදුකරනු ලබයි<sup>[40]</sup>. යම් පුද්ගලයෙකුට සෞන්දර්යාත්මක දෙයක් නිර්මාණය කිරීමට නොහැකි අවස්තාවල දී අනෙක් පුද්ගලයන් විසින් සිදුකරනු ලබන සෞන්දර්යාත්මක

ක්‍රියාවන් හෝ නිමැවුම් දෙස බලා තෘප්තිමත්වීම දැකිය හැකිය<sup>[41]</sup>. සෞන්දර්යාත්මක දේ අතර විකු, සංගීතය, කවි, චිත්‍රපට හෝ වෙනත් කලා මාධ්‍යක් විය හැකිය.

**3.3. උත්තරීතර අවශ්‍යතා**

මානවයකුගේ අවශ්‍යතා අතර උපරිම මට්ටම උත්තරීතර අවශ්‍යතා වේ. එය ආධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතා ලෙසට ද හඳුන්වනු ලැබේ. මෙම තත්ත්වයේ දී මානවයා උත්තරීතර ස්වභාවයට ලගාවීම සිදුවන අතර එහි අභිරහස් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබාගනී. එලෙසම ධ්‍යාන නැතහොත් සමාධිය දක්වා ගමන් කිරීමක් සිදුකරනු ලබයි<sup>[42]</sup>. අවසාන වූ සාමය ලැබීම සහ දෙවියන් සමග සිටින මිනිසුන්ගේ සංවාදයකට පැමිණීමට අපේක්ෂා කරනු ලබයි<sup>[43]</sup>. මෙම අවශ්‍යතා තෘප්තකර ගැනීමේ දී මානවයා අනෙකුත් සියළු අවශ්‍යතා පිළිබඳ අවධානයක් යොමු කරනු නොලැබේ.

**4. මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය**

වර්තමාන සංවිධාන ක්‍රියාත්මක වනුයේ දැඩි තරගකාරී පරිසර පද්ධතියකය. දැඩි තරගකාරී පරිසරය තුළ සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීමත්, දිගුකාලීනව කර්මාන්තය තුළ රැඳී සිටීමටත් තරගකාරී වාසි ලබාගැනීමටත් සංවිධානයක් යොදවනු ලබන උපක්‍රම සහ සම්පත් අතර මානව සම්පත් කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත ඉතා වැදගත් කාර්යයක් ඉටුකරනු ලැබේ.

සංවිධානයක මානව සම්පත කළමනාකරණය කිරීමේ වගකීම ඇති මානව සම්පත් කළමනාකරු සහ අනෙකුත් සියළු කළමනාකරුවන් සංවිධානයේ මානව සම්පත උපයෝජනය කිරීමට අවශ්‍ය මානව සම්පත් කළමනාකරණ දර්ශනය, උපක්‍රම, පරමාර්ථ, ප්‍රතිපත්ති සහ නීති රීති සැකසීමත් ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීමත් සිදුකරනු ලැබේ.

නිවැරදි රැකියාවක් සඳහා නිවැරදි පුද්ගලයෙකු යෙදවීමෙන් සංවිධානයක් සේවකයාගෙන් අපේක්ෂාකරනු ලබන දායකත්වය ලබාගැනීමට හැකියාව පැවතියත් දිගුකාලීනව සේවකයෙකු එකම රැකියාවක සේවාවන්යුක්ත වීම සේවකයාට නිරසක් ඇති කරනු ලබන එමෙන්ම අපේක්ෂිත දායකත්වයක් ලබා නොදීමට හේතුවිය හැකිය. සේවක අභිප්‍රේරණයෙහිලා කළමනාකරණ සාහිත්‍ය තුළ ඇති විවිධ න්‍යායන් කළමනාකරුවන් විසින් විවිධ අවස්ථාවලදී භාවිත කරනු ලැබුවත් සමහර අවස්ථාවල දී සේවක දායකත්වය ඇගයීමේ දී අභිප්‍රේරණ උපක්‍රමවල සාර්ථකත්වය පිළිබඳ සැකයක් ජනිතවනු දැකිය හැකිය. මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත්කළ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය ද බොහෝ අවස්ථාවල දී කළමනාකරණය විසින් සේවක අභිප්‍රේරණය සඳහා භාවිත කිරීම සිදුකරනු ලැබේ. කෙසේවෙතත්, මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ විවිධ කාර්යයන් නිර්මාණය කිරීමේදීත් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදීත් සංවිධානයකට මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායේ යෙදවුම් භාවිත කිරීමට හැකියාවක් පවතී.

සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්/ශ්‍රිතයන් නිර්මාණය කිරීමේදීත් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදීත් මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත් කළ අවශ්‍යතා ධුරාවලියෙහි භාවිතය සිදුකළ හැකි ආකාරය පිළිබඳ න්‍යායාත්මක විමර්ශනයක් පහත දක්වා ඇත.

#### 4.1. රැකියා නිර්මාණය

රැකියා නිර්මාණයේ දී සංවිධානයක් විසින් සේවකයාගේ ප්‍රශස්ථ දායකත්වයක් ලබාගැනීමට හැකිවන පරිදි කාර්යයන්, රාජකාරි, වගකීම්, උපකරණ, යන්ත්‍රසූත්‍ර, වැඩ පරිසරය තීරණය කිරීම සිදුකළ යුතු වේ.

---

#### 1. ශාරීරික අවශ්‍යතා

1. රැකියාවක් නිර්මාණය කිරීමේ දී කටයුතු, රාජකාරි සහ වගකීම්, සේවකයාගේ ශාරීරික අවශ්‍යතා වන නින්ද, ආහාර පාන, ජලය, මල මුත්‍රා බැහැර කිරීමේ අවශ්‍යතා ආදිය සපුරාලිය හැකිවන පරිදි තීරණය කිරීම.
2. රැකියාවේ නියුතු සේවකයාට අධික උෂ්ණත්වය සහ අධික සීතල නොමැති තත්වයක් රැකියා පරිසරය තුළින් ජනිත කිරීම.
3. විශේෂයෙන්ම වැඩකළ යුතු පැය ගණන, විවේක කාලය, වැසිකිලි හා කැසිකිලි පහසුකම්, රාත්‍රී මුරයේ සේවය කරන අයට අවශ්‍ය අවස්ථාවලදී නිදාගැනීමට පහසුකම් ආදිය රැකියා නිර්මාණයේ දී සලකා බැලිය යුතු වේ.

#### 2. ආරක්‍ෂක අවශ්‍යතා

1. රැකියාවක් නිර්මාණය කිරීමේ දී සේවකයාගේ සෞඛ්‍ය තහවුරුවන පරිදි රැකියාව නිර්මාණය කිරීම සිදුකළ යුතුය.
2. රැකියාවක් නිර්මාණය කිරීමේ දී සේවකයාගේ ආරක්‍ෂාව තහවුරුවන ආකාරයෙන් රැකියාව නිර්මාණය කිරීම සිදුකළ යුතුය.
3. රැකියාවට අදාළ උපකරණ සහ යන්ත්‍ර ආදිය මගින් සිදුවිය හැකි අනතුරු අවමවන ආකාරයෙන් ඒවා නිර්මාණය කිරීම සිදුකළ යුතුය.
4. දැඩි රස්නය, දැඩි සීතල, දැඩි අවදානම්කාරීබව අවම වන පරිදි රැකියා පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම සිදුකළ යුතුය.

#### 3. සාමාජික අවශ්‍යතා

1. රැකියාවක් නිර්මාණය කිරීමේ දී සාමාජික අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට හැකිවන පරිදි කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් සමග එකට වැඩකිරීමට පහසුකම් සැපයීම සිදුකළ යුතුය.
2. වැඩ පරිසරය තුළ කේවල ලිංගික සේවක කණ්ඩායමක් වෙනුවට ද්වි ලිංගික සේවක කණ්ඩායමක් සේවනියුක්ත කිරීම සිදුකළ යුතුය.
3. සංවිධානයක් විසින් සේවකයන්ගේ ගෘහ ජීවිතය සාර්ථක කර ගැනීම සඳහා රැකියා-ජීවිත සමබරතාවය පිළිබඳ අවධානය යොමුකිරීම සිදුකිරීමක් ඒ සඳහා වැඩසටහන් සැකසීමක් සිදුකළ යුතුය.

#### 4. ආත්මගත අවශ්‍යතා

1. රැකියාවේ තනතුරු නාමය සංවිධානය තුළත් සමාජය තුළත් පිළිගැනීමක් ඇතිකළ හැකි ආකර්ෂණීය එකක් විය යුතුය.
2. කාලානුරූපව සේවකයා ඇගයීම සිදුකළ යුතු අතර විශිෂ්ඨ සේවකයන් ප්‍රසිද්ධියේ ඇගයීම සිදුකළ යුතුය.



3. සේවකයාගේ ආත්ම ගරුත්වය ආරක්ෂාවන ආකාරයේ සහ සිය අභිමානය වැඩිවන ආකාරයේ කාර්යාල පහසුකම් සැපයීම සිදුකළ යුතුය.
4. සේවකයාගේ තනතුරු නාමය සමග ප්‍රමාණවත් අධිකාරීත්වයක් හෙවත් බලයක් ලබාදීම සිදුකළ යුතුය.
5. සේවකයාගේ රැකියා නිර්මාණය කිරීමේ දී සේවකයාගේ විභවතාව අනාගතයේ දී අනාවරණයකර ගැනීමට හැකිවන ආකාරයෙන් රැකියාව නිර්මාණය කිරීම සිදුකළ යුතුය.

**5. ඥානාත්මක අවශ්‍යතා**

1. රැකියාවක් නිර්මාණය කිරීමේ දී සේවකයාට සිය දැනුම වර්ධනය කිරීමට හැකිවන පරිදි රැකියා අන්තර්ගතය නිර්මාණය කිරීම සිදුකළ යුතුය.
2. රැකියාව තුළදී දැනුම වර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සංවිධානයක් විසින් සැපයිය යුතුය.

**6. සෞන්දර්යාත්මක අවශ්‍යතා**

1. රැකියාවක් තුළින් සේවකයාගේ සෞන්දර්යාත්මක හැඟීම් ඉටුකර ගැනීමට හැකිවන පරිදි රැකියා අන්තර්ගතය තීරණ කළ යුතුය.

**7. ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා**

1. රැකියාව තුළින් අනාගත විභවතාව අනාවරණය කරගෙන අනාගත දිනක සේවකයාට ලගාවීමට හැකි ප්‍රසස්ථ මට්ටමට ලගාවීමට අවස්ථාව ඇතිවන පරිදි රැකියාව නිර්මාණය කිරීම සිදුකළ යුතුය.

**4.2. මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය**

මානව සම්පත් සැලසුම්කරණයේ දී මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායේ අවශ්‍යතාවන් භාවිත කළහැකි ආකාර කිහිපයකි.

**1. සියළු අවශ්‍යතාවන්**

1. අනාගත සේවක අවශ්‍යතා නිර්ණය කිරීමේ දී සිටින සේවකයන්ගේ ශාරීරික අවශ්‍යතා, ආරක්ෂක අවශ්‍යතා, සමාජීය අවශ්‍යතා, ආත්මගත අවශ්‍යතා, ඥානමය අවශ්‍යතා, සෞන්දර්යාත්මක අවශ්‍යතා සහ ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා ඉටුකරකර ගැනීමට අවශ්‍ය අවකාශ ලැබෙන පරිදි ශ්‍රම බලකායක් සංවිධානය තුළ පවත්වාගෙන යාම සඳහා අවශ්‍ය සේවක සංඛ්‍යාවක් තීරණය කිරීම සිදුකළ යුතුය.
2. කුසලතා ඉන්වෙන්ට්‍රි සහ කළමනාකරණ ඉන්වෙන්ට්‍රි තුළ අවශ්‍යතා න්‍යායේ දැක්වෙන අවශ්‍යතා ඉටුවී ඇති ප්‍රමාණය දැක්වෙන කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම සිදුකළ යුතුය.

### 4.3. ආකර්ෂණය

සංවිධානයක රැකියා පිරිනැමීම සඳහා අයදුම්කරුවන් හඳුනාගැනීම සඳහා ආකර්ෂණය සිදුකිරීමේ දී සංවිධාන කළමනාකරුවන්ට මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා න්‍යායේ කරුණු භාවිත කළහැකි ආකාරය පහත පරිදි වේ.

---

#### 1. ශාරීරික අවශ්‍යතා

1. පහළ මට්ටමේ රැකියා සඳහා ආකර්ෂණ පණිවුඩය සැකසීමේ දී ශාරීරික අවශ්‍යතා ලබාදෙනු ලබන බව දැක්විය යුතුය.

#### 2. ආරක්ෂක අවශ්‍යතා

1. රැකියා ආකර්ෂණය කිරීමේ දී සේවක සෞඛ්‍ය ආරක්ෂා කරනු ලබන බව (සෞඛ්‍ය ගැටලු ඇතිවිය හැකි රැකියාවල) ආකර්ෂණ පණිවුඩයේ දැක්වීම.
2. රැකියා ආකර්ෂණය කිරීමේ දී සේවක අනතුරු වැලැක්වීම සඳහා ගෙන ඇති උපක්‍රම පිළිබඳ (අනතුරු ඇතිවිය හැකි රැකියාවල) ආකර්ෂණ පණිවුඩයේ දැක්විය යුතුය.
3. රැකියාවේ ස්ථාවරත්වය පිළිබඳ කරුණු ආකර්ෂණ පණිවුඩයේ දැක්විය යුතුය.
4. රැකියාව තුළින් ආර්ථික ස්ථාවරත්වයක් පවත්වාගත හැකි බව ආකර්ෂණ පණිවුඩයේ දැක්විය යුතුය.

#### 3. සමාජීය අවශ්‍යතා

1. රැකියාව තුළින් සමබර ජීවිතයක් ගෙනයාමට ඇති හැකියාව ආකර්ෂණ පණිවුඩයේ දැක්විය යුතුය.
2. සේවකයන් අතර අන්තර් සම්බන්ධතාවය වැඩිදියුණුවන ආකාරයෙන් සේවකයන් තුළින් නව සේවකයන් හඳුනාගැනීම සිදුකළ යුතුය.

#### 4. ආත්මගත අවශ්‍යතා

1. රැකියාව ආකර්ෂණීය බව ආකර්ෂණ පණිවුඩයේ උද්දීපණය කළ යුතුය.
2. රැකියාව තුළින් සේවකයාට ඇති බලය/ අධිකාරීත්වය ආකර්ෂණ පණිවුඩයේ දැක්විය යුතුය.
3. ස්වයං ගරුසරුවක් ඇති බව දැනෙන ආකාරයෙන් රැකියා නාමය සහ රැකියාව පිළිබඳ තොරතුරු ආකර්ෂණ පණිවුඩයේ දැක්විය යුතුය.
4. සේවකයාට උසස්වීම් ලබාගැනීමට හැකිවන පරිදි අභ්‍යන්තරයෙන් බඳවා ගැනීමේ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය.

#### 5. ඥානාත්මක අවශ්‍යතා

1. රැකියාව තුළින් සේවකයාට ඉගෙනගැනීමට ඇති අවකාශ ආකර්ෂණ පණිවුඩය තුළ දැක්විය යුතුය.
2. සේවකයාට හිමිවන පුහුණු සහ සංවර්ධන වැඩසටහන් පිළිබඳ තොරතුරු ආකර්ෂණ පණිවුඩයේ දැක්විය යුතුය.

**6. ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා**

1. රැකියාව තුළින් අනාගතයේ දී ලගාවිය හැකි විභව තනතුරු පිළිබඳ තොරතුරු ආකර්ෂණ පණිවුඩයේ දැක්විය යුතුය.
- 

**4.4. සේවක තෝරාගැනීම**

සේවකයෙකු ලෙසට අයදුම්කරුවෙකු තෝරාගැනීමේ දී සංවිධානය විසින් භාවිත කරනු ලබන තෝරාගැනීමේ උපක්‍රමය තුළ මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලියේ අවශ්‍යතා අන්තර්ගත කිරීමට හැකියාව පවතී.

**1. ශාරීරික හා ආරක්‍ෂක අවශ්‍යතා**

1. තෝරාගැනීමේ ක්‍රමයක් ලෙසට සම්මුඛ පරීක්ෂණ ක්‍රමය භාවිත කරනු ලබන අවස්ථාවලදී පහළ මට්ටමේ තනතුරු සඳහා ඉදිරිපත්වනු ලබන අයදුම්කරුවන්ට අවශ්‍ය මූලික පහසුකම්, ආරක්‍ෂාව පිළිබඳ තොරතුරු ආදිය ලබාදීම සිදුකළ යුතුය.

**2. ආත්මගත අවශ්‍යතා**

1. ඉහළ තනතුරු සඳහා තෝරාගැනීම සිදුකිරීමේ දී තෝරාගැනීමේ ක්‍රමයක් ලෙසට සම්මුඛ පරීක්ෂණ භාවිත කරනු ලබන අවස්ථාවක දී අයදුම්කරුවන්ට රැකියාවේ අභිමානය, බලය, වගකීම, වෘත්තීය සංවර්ධනය ආදී ආත්මගත අවශ්‍යතා පිළිබඳ තොරතුරු ඉදිරිපත් කිරීම කළ යුතුය.

**3. ඥානාත්මක අවශ්‍යතා**

1. සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් තුළින් සේවක තෝරාගැනීමක් සිදුකරනු ලබන විට අයදුම්කරුට ඉගෙන ගැනීමට සංවිධානය ලබාදෙනු ලබන අවස්ථාවන්, පුහුණු වැඩසටහන් පිළිබඳ තොරතුරු ලබාදී ඥානමය අවශ්‍යතා ඉටු වන ආකාරය පිළිබඳ තොරතුරු ලබාදිය යුතුය.

**4. ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා**

1. සංවිධාන රැකියාව තුළින් අයදුම්කරුගේ අනාගත වෘත්තීය ඉලක්ක පහදා දීම තුළින් ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා ඉටුකර ගන්නා ආකාරය පිළිබඳ තොරතුරු ලබාදිය යුතුය.
- 

**4.5. අනුස්ථාපනය**

නවක සේවකයෙකු සංවිධාන පරිසරයටත් රැකියාවටත් අනුගත කිරීමේ සංවිධාන ක්‍රියාවලිය අනුස්ථාපනය වන අතර අනුස්ථාපන කාර්යයේ දී මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලියෙහි මූලිකාංග බෙහෙවින් භාවිත කළ හැකි බව පෙනෙන කරුණකි.

**1. ශාරීරික අවශ්‍යතා**

1. නවක සේවකයා සංවිධානයට හුරු කිරීමේ දී සංවිධානය විසින් සේවකයා වෙත සපයා ඇති මූලික අවශ්‍යතාවන් වන ආහාර, ජලය, වැසිකිලි කැසිකිලි, රැකියාවේ

ස්වභාවය අනුව නිදාගැනීමේ පහසුකම් ආදිය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමක් සිදුකළ යුතුය.

**2. ආරක්ෂක අවශ්‍යතා**

1. නවක සේවකයාට රැකියාව තුළින් ඇතිවිය හැකි සෞඛ්‍ය තර්ජන පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම සහ ඒවා වලක්වා ගැනීමට සංවිධානය විසින් ගෙන ඇති උපක්‍රම පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමක් සිදුකළ යුතුය.
2. නවක සේවකයාට රැකියාව තුළින් ඇතිවිය හැකි අනතුරු පිළිබඳව සහ ඒ සඳහා සංවිධානය ගෙන ඇති ආරක්ෂණ උපක්‍රම පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමක් සිදුකළ යුතුය.
3. සංවිධානය විසින් සේවකයාගේ ජීවිතය ආවරණය කරනු ලබන රක්ෂණාවරණයන් සපයනු ලබන්නේ නම්, ඒ පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමක් සිදුකළ යුතුය.
4. සේවකයාගේ අනාගත ආර්ථික ස්ථාවරත්වය පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම සඳහා සේවකයාට හිමි විශ්‍රාම වැටුප්, අර්ථ සාධක, ආදී දීමනා පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමක් සිදුකළ යුතුය.

**3. සමාජීය අවශ්‍යතා**

1. නවක සේවකයාට සිය වැඩ කණ්ඩායම පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබාදීම සහ ඔවුන් සමඟ ගනුදෙනු කිරීමට ඉඩ ප්‍රස්ථා ලබාදීම සිදුකළ යුතුය.
2. නවක සේවකයන්ට ගෘහ කටයුතු සම්බන්ධව පවත්වා ගෙන යාම සඳහා සංවිධානය විසින් ලබාදෙනු ලබන රැකියා-ජීවිත වැඩසටහන් පිළිබඳ තොරතුරු ලබාදීම කළ යුතුය.
3. සංවිධානය විසින් සේවකයන්ට සම්බන්ධවිය හැකි ආගමික කටයුතු පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමක් සිදුකළ යුතුය.
4. සේවකයන්ට අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා වර්ධනයකර ගැනීමට අවශ්‍ය සමිති සමාගම් පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමක් සිදුකළ යුතුය.

**4. ආත්මගත අවශ්‍යතා**

1. නවක සේවකයාගේ රැකියාවේ ඇති වැදගත්කම, පිළිගැනීම, බලය, අධිකාරීත්වය ආදී කරුණු පිළිබඳ තොරතුරු ලබාදිය යුතුය.
2. සංවිධානය තුළ සහ බාහිර පරිසරය තුළ රැකියාවට ඇති පිළිගැනීම පිළිබඳ අවබෝධයක් නවක සේවකයාට ලබාදිය යුතුය.
3. අන් අයගෙන් ගෞරවය ලබාගන්නා ආකාරය සහ අන් අයට ගෞරව කරනු ලබන ආකාරය පිළිබඳ සේවකයා දැනුවත් කිරීමක් සිදුකළ යුතුය.

**5. ඥානාත්මක අවශ්‍යතා**

1. නවක සේවකයාගේ වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා සංවිධානය විසින් ලබාදී ඇති අධ්‍යාපන අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු සැපයිය යුතුය.
2. සංවිධානය විසින් සේවකයන්ට ලබාදෙනු ලබන පුහුණු වැඩසටහන් පිළිබඳව තොරතුරු සැපයිය යුතුය.

**6. සෞන්දර්යාත්මක අවශ්‍යතා**

1. සංවිධානය විසින් පහසුකම් සපයා ඇති සෞන්දර්යාත්මක අවස්ථා පිළිබඳව නවක සේවකයන් දැනුවත් කිරීම සිදුකළ යුතුය.

**7. ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා**

1. නවක සේවකයන්ගේ විභවතාවයට අනුව ඔවුන්ගේ වෘත්තීය සංවර්ධනය සිදුකළ හැකි ආකාරය පිළිබඳ තොරතුරු ඉදිරිපත් කිරීම කළ යුතුය.

**4.6. කාර්යඵල ඇගයීම**

සංවිධාන සේවකයන් සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටුකරනු ලබන ප්‍රමාණය කාලානුරූපීව මැණ දැක්වීම කාර්යඵල ඇගයීමෙන් සිදුවේ. කාර්යඵල ඇගයීම සිදුකරනු ලබන විට මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලියේ මූලිකාංග භාවිත කළ හැකි ආකාරය පහත පරිදි වේ.

**1. සියළුම අවශ්‍යතා**

1. කාර්යඵල ඇගයීමෙන් පසු සේවකයාගේ කාර්යඵල පිළිබඳව සිදුකරනු ලබන කාර්යඵල සාකච්ඡාවේ දී සේවක කාර්යඵල අඩුවීම සඳහා බලපානු ලැබූ ශාරීරික අවශ්‍යතා මොනවාද? ආරක්‍ෂක අවශ්‍යතා මොනවාද? සමාජීය අවශ්‍යතා මොනවාද? ආත්මගත අවශ්‍යතා මොනවාද? ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා මොනවාද යන්න සොයා බැලීම සිදුකළ යුතුය.

**4.7. පුහුණුව හා සංවර්ධනය**

සංවිධානයක් නිරන්තරයෙන් වෙනස්වීම්වලට භාජනය වනුයේ සංවිධාන උපක්‍රම, තාක්‍ෂණික පරිසරය, තරගකාරීත්වය ආදී විවිධ සාධක හේතුවෙනි. සංවිධාන වෙනස්වීමත්, සේවක සංවර්ධනයත් අතර ඇත්තේ ඉතා දැඩි සම්බන්ධතාවයකි. පුහුණුව හා සංවර්ධන කාර්යය සංවිධානය විසින් සංවිධානය කිරීමේ දී මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලියේ අවශ්‍යතාවයන් භාවිත කළහැකි ආකාරය පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

**1. ශාරීරික අවශ්‍යතා**

1. සංවිධාන සේවකයන්ගේ සෞඛ්‍ය ආරක්‍ෂාව පිළිබඳ විධිමත් පුහුණු වැඩසටහන් සැපයීම තුළින් ආරක්‍ෂක අවශ්‍යතා ඉටුකිරීම සිදුකළ යුතුය.
2. සංවිධානයක සේවකයන්ට අනතුරු ඇතිවීමේ දී එවැනි අනතුරුවලින් වැලකී සිටීමට සේවකයන් පුහුණු කිරීම සිදුකළ යුතුය.

**2. ආත්මගත අවශ්‍යතා**

1. සේවකයන් සිය ගෘහ ජීවිතය සමබරව පවත්වාගෙන යාම සඳහා අවශ්‍ය පුහුණු වැඩසටහන් ඉදිරිපත් කිරීම තුළින් සමාජීය අවශ්‍යතා ඉටුකිරීම සිදුකළ යුතුය.

ISSN: 2012-7235

**3. ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා**

1. සේවකයන්ගේ විභවතාවය උද්දීපණය කිරීමට හැකි පුහුණු වැඩසටහන් ඉදිරිපත් කිරීම තුළින් සේවකයන්ට අනාගතයේ දී සිය ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට අවශ්‍ය පසුබිම සැකසිය යුතුය.
- 

**4.8. වැටුප්, දිරිදීමනා සහ ප්‍රතිදාන කළමනාකරණය**

සංවිධානයකට සේවකයෙකු සිය දායකත්වය ලබාදෙනු ලබනුයේ වැටුප්/වේතන අපේෂාවෙන්ය. ඒ නිසා මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර සේවකයන් වඩාත් සංවේදී කාර්යය ලෙසට වැටුප්/වේතන, දිරිදීමනා සහ වෙනත් ප්‍රතිදානයන් හඳුන්වාදීමට හැකිවේ. මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායේ අවශ්‍යතාවන් තුළින් සේවක වැටුප්/වේතන, දිරිදීමනා සහ අනෙකුත් ප්‍රතිදාන තීරණය කිරීමට සිදුකළ හැකි ආකාරය පහත දැක්වේ.

**1. ශාරීරික අවශ්‍යතා**

1. සේවකයන්ගේ දෛනික සෞඛ්‍ය තත්ත්වය රැකගැනීම සඳහා ප්‍රමාණවත් වැටුපක් සංවිධානය ලබාදිය යුතුය.

**2. ආරක්ෂක අවශ්‍යතා**

1. සේවකයාගේ අනාගත ආර්ථික ස්ථාවරත්වය සඳහා සංවිධානය විශ්‍රාම හෝ අර්ථ සාධක වැනි අනාගත ආර්ථික සුරක්ෂිතතාවය පිළිබඳව කටයුතු සිදුකළ යුතුය.

**3. ආත්මගත අවශ්‍යතා**

1. සේවකයාට ආත්මගත අවශ්‍යතා ඉටුකරගත හැකි මට්ටමේ වැටුප් හා වෙනත් ප්‍රතිදාන ලබාදිය යුතුය.
- 

**4.9. දුක්ගැනවිලි කළමනාකරණය**

සේවක දුක්ගැනවිලි කළමනාකරණය කිරීම සංවිධානයක කළමනාකරුවන්ගේ ප්‍රධාන කාර්යයක් විය යුතු වනුයේ සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීම සඳහා දුක්ගැනවිලි ඇති සේවකයන්ගේ දායකත්වය අවමවන නිසාවෙනි. මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායෙන් දුක්ගැනවිලි කළමනාකරණ කාර්යය සඳහා භාවිත කළ හැකි අවශ්‍යතා පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

**1. ශාරීරික අවශ්‍යතා**

1. සේවකයන්ට මූලික අවශ්‍යතාවන ආහාර, ජලය, නින්ද, උෂ්ණත්වය, සීතල, ආදී හේතු නිසා ඇතිවන දුක්ගැනවිලි අනාවරණය කරගෙන ඒවා විසඳීම සිදුකළ යුතුය.

ISSN: 2012-7235

**2. ආරක්ෂක අවශ්‍යතා**

1. සේවක සෞඛ්‍ය, සේවක අනතුරු, සේවකයන්ගේ අනාගත ආර්ථික තත්ත්වය, ආදී කරුණු අනුව ඇතිවිය හැකි දුක්ගැනවිලි අනාවරණය කරගෙන ඒවා විසඳීමට ක්‍රියාකළ යුතුය.

**3. ආත්මගත අවශ්‍යතා**

1. සේවකයන් සිය මිතුරන්, වැඩ කණ්ඩායම, ගෘහයේ සාමාජිකයන් ආදී පාර්ශව සමග ඇතිකර ගනු ලබන ගැටුම් නිසා ඇතිවන දුක්ගැනවිලි සොයා බලා ඒවා විසඳීමට කටයුතු සිදුකළ යුතුය.
2. සේවකයාගේ ආත්මගත අවශ්‍යතාවන තත්ත්වය, බලය, අධිකාරීත්වය, ගෞරව නොලැබීම ආදී හේතු නිසා ඇතිවන දුක්ගැනවිලි විසඳීම සිදුකළ යුතුය.

**4.10. සුභසාධන කළමනාකරණය**

සේවක සුභසාධනය සංවිධානයක් විසින් සිදුකරනු ලබන සමාජීය වගකීමක් ලෙසට අර්ථ දැක්වීමට හැකිය. සේවක සුභසාධන කාර්යය තුළින් මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායේ අවශ්‍යතාවන් ඉටුකර ගැනීමට හැකි ආකාරය පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

**1. ශාරීරික අවශ්‍යතා**

1. සේවකයන්ගේ මූලික අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට හැකිවන ආකාරයේ සුභසාධන පහසුකම් සංවිධානයක් සැපයීම සිදුකළ යුතුය. මේ යටතේ පානීය ජලය, නොමිලයේ ආහාර, විවේක කාමර ආදී පහසුකම් සැපයිය යුතුය.

**2. සමාජීය අවශ්‍යතා**

1. සේවකයන්ගේ සමාජීය සම්බන්ධතා වැඩිදියුණු කරගත හැකිවන ආකාරයේ වැඩසටහන් (විනෝද වාරිකා ආදී) සංවිධානය කිරීම සිදුකළ යුතුය.

**3. සෞන්දර්යාත්මක අවශ්‍යතා**

1. සේවකයන්ගේ සෞන්දර්යාත්මක අවශ්‍යතා ඉටුවන ආකාරයේ සංගීත වැඩසටහන්, විවිධ ප්‍රසංග, තරග ආදිය සංවිධානය කළ යුතුය.

**4.11. වෘත්තීය සම්භි**

වෘත්තීය සම්භි ලෙසට සේවකයන් ඒකරාශී වී සිටින සංවිධානවල වෘත්තීය සම්භි සමග සම්ප ඇසුරක් කළමනාකරණය විසින් සිදුකළ යුතු අතර වෘත්තීය සම්භි කළමනාකරණය කිරීම සිදුකළ යුතුය. මැස්ලෝ විසින් හඳුන්වාදුන් අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායේ අවශ්‍යතාවන් වෘත්තීය සම්භි කළමනාකරණයේ දී භාවිත කළ හැකි ආකාරය පහත පරිදි වේ.

---

---

**1. ශාරීරික අවශ්‍යතා**

1. වෘත්තීය සමිති සමග සාකච්ඡාකර සේවකයන්ගේ මූලික අවශ්‍යතාවන් වන ආහාර, ජලය, නින්ද ආදිය සැපයීමට කටයුතු කිරීම සහ ඒ පිළිබඳ නිරන්තරව යොමුවිය යුතුය.

**2. ආරක්‍ෂක අවශ්‍යතා**

1. සේවක සෞඛ්‍ය හා අනතුරු නිසා ඇතිවන තත්ත්වයන් පිළිබඳව වෘත්තීය සමිති සමග සාකච්ඡා කිරීම සිදුකළ යුතුය.

**3. සමාජීය අවශ්‍යතා**

1. සේවක අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා වැඩිකිරීමට වෘත්තීය සමිති සමග සම්බන්ධවීමට සේවකයන්ට අවස්ථාව සැලසිය යුතුය.
- 
- 

ඉහත දැක්වූ පරිදි සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් බොහොමයක් සඳහා මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත්කළ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායේ කරුණු භාවිත කළ හැකිබව පෙනෙන කරුණකි.

**5. නිගමනය**

ඒබ්‍රහම් මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත්කළ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය සේවක අභිප්‍රේරණය සඳහා භාවිත කිරීම සංවිධාන කළමනාකරුවන් විසින් සිදුකරනු ලබන අතර මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් සඳහා එහි භාවිතය පිළිබඳ අවධානයක් මේ දක්වා සිදුනොවීය. මෙම ලිපිය තුළින් අපේක්‍ෂා කරනු ලැබුවේ සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යය සඳහා මැස්ලෝ විසින් හඳුන්වා දුන් අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායේ භාවිතය පිළිබඳ අදහසක් ඉදිරිපත් කිරීම වේ.

මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අධ්‍යයනය කිරීමේ දී මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායේ සෑම අවශ්‍යතාවයක්ම භාවිත කිරීමට නොහැකිබව දැකිය හැකිය. උදාහරණයක් ලෙසට උත්තරීතර අවශ්‍යතා සංවිධාන මට්ටමෙන් භාවිත කිරීම ඉතා දුෂ්කර කාර්යක් වේ. උත්තරීතර අවශ්‍යතා බොහෝවිට සමාජ මානවයා තුළ දැකිය හැකි සංවිධාන කළමනාකරණයෙන් පරිභාහිර කරුණක් බව දැක්විය හැකිය.

මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායේ දැක්වෙන ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා බොහෝවිට භාවිත කළ හැකිවනුයේ වෘත්තීමය වශයෙන් ඉදිරියට පැමිණි සේවකයන් සඳහා වේ. පහළ මට්ටමේ සේවකයන් සඳහා ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබාගැනීමට නොහැකිවීම සහ ඔවුන්ගේ ජීවිත අපේෂාවන් ඉතා පුටු ස්වභාවයකින් යුක්තවීම නිසා මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් තුළින් ස්වයං පරිපූර්ණ අවශ්‍යතාවන් භාවිත කිරීම පිළිබඳ පැහැදිලි විස්තරයක් සිදුකිරීම අපහසුය.

පහළ මට්ටමේ සංවිධාන සේවකයන් ගැන සැලකීමේ දී ඔවුන් බොහෝවිට යොමුවනුයේ මූලික/ ශාරීරික අවශ්‍යතා සහ ආරක්‍ෂක අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට වේ.



යම් ප්‍රමාණයකින් ඔවුන් සමාජීය අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට අපේක්ෂාකරනු ලැබුවත් ආත්මගත අවශ්‍යතා සහ ඉන් ඉහළ ඇති අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීම පිළිබඳ ඔවුන්ගේ අවධානය එතරම් දැකීමට නොහැකි කරුණකි.

මේ අනුව සලකා බැලීමේ දී ඒබ්‍රහම් මැස්ලෝ විසින් ඉදිරිපත්කළ අවශ්‍යතා ධුරාවලියේ අවශ්‍යතා යම්කිසි ප්‍රමාණයක් මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් සඳහා දායකකර ගැනීමේ හැකියාව පවතිනබව පෙනෙන කරුණකි.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

- 1 Hanif, A, Khalid, W & Khan, TN 2013, ‘Relating Maslow’s Hierarchy of Needs with employee turnover and retention: Case study of local Telco’, International Journal of Human Resource Studies, Vol. 3, No. 2, pp. 51-68.
- 2 Nwagwu, WE 2015, ‘Demographic and Maslow’s motivation predictors of job satisfaction of information technology Artisans in Nigeria’, iConference, pp. 1-22.
- 3 Arbulu, TFT 1987, ‘Human needs and development’, International Journal of Basque Studies, Vol. 32, No. 2, pp. 365-394.
- 4 Jerome, N 2013, ‘Application of the Maslow’s hierarchy of need theory: Impacts and implications on organizational culture, human resource and employee’s performance’, Intenrational Journal of business and Management Invention, vol. 2, No. 3, pp. 39-45.
- 5 Maslow, AH 1943, ‘A theory of human motivation’, Psychological Review, Vol. 50, pp. 370-396.
- 6 *Ibid*
- 7 *Ibid*
- 8 *Ibid*
- 9 Young, PT 1936, *Motivation of behavior*, New York, John Wiley & Sons.
- 10 Maslow, AH 1943, ‘A theory of human motivation’, Psychological Review, Vol. 50, pp. 370-396.
- 11 *Ibid*
- 12 *Ibid*
- 13 *Ibid*
- 14 *Ibid*
- 15 *Ibid*
- 16 *Ibid*
- 17 *Ibid*
- 18 *Ibid*
- 19 Martin, D & Joomis, K 2007, ‘Building teachers’ a constructiveist approach to introducing education’, Belmont, CA, Wadsworth, pp. 72-75.
- 20 Maslow, AH 1943, ‘A theory of human motivation’, Psychological Review, Vol. 50, pp. 370-396.
- 21 *Ibid*
- 22 Maslow, AH 1954, *Motivation and Personality*, 3<sup>rd</sup> Edn, Harper & Raw, Publishers, Inc, New York.
- 23 *Ibid*
- 24 *Ibid*
- 25 Rutledge, p 2011, *Social networks: What Maslow missed*, The media Psychology blog, <http://mprcenter.org/blog/2011/11/social-networks-what-maslow-misses/>
- 26 Maslow, AH 1954, *Motivation and Personality*, 3<sup>rd</sup> Edn, Harper & Raw, Publishers,

- Inc, New York.
- 27 Rutledge, p 2011, Social networks: What Maslow missed, The media Psychology blog, <http://mprcenter.org/blog/2011/11/social-networks-what-maslow-misses/>
- 28 Maslow, AH 1954, Motivation and Personality, 3<sup>rd</sup> Edn, Harper & Raw, Publishers, Inc, New York.
- 29 *Ibid*
- 30 *Ibid*
- 31 *Ibid*
- 32 *Ibid*
- 33 *Ibid*
- 34 Zalenski, RJ & Raspa, R 2006, 'Maslow's hierarchy of needs: A framework for achieving human potential in Hospice', Journal of Palliative Medicine, Vol. 9, No. 5, pp. 1120-1127.
- 35 *Ibid*
- 36 *Ibid*
- 37 Jerome, N 2013, 'Application of the Maslow's hierarchy of need theory: Impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance', International Journal of business and Management Invention, vol. 2, No. 3, pp. 39-45.
- 38 *Ibid*
- 39 *Ibid*
- 40 *Ibid*
- 41 Pfeifer, AA 1998, 'Abraham Maslow's hierarchy of needs: A Christian perspective', School of Education, Andrews University, USA.
- 42 Jerome, N 2013, 'Application of the Maslow's hierarchy of need theory: Impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance', International Journal of business and Management Invention, vol. 2, No. 3, pp. 39-45.
- 43 *Ibid*



චානක චමීර පියසේන

---