

**සංවිධාන කාර්යසාධනය කෙරෙහි රැකියා තෘප්තියෙහි බලපෑම  
(ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය වාණිජ විවිධ නීතිගත සංස්ථාව ඇසුරෙන්)**

**මනෂා තරංගනී සහ ආර්යරත්න හේරත්**

*ආර්ථික විද්‍යා සහ සංඛ්‍යාන දෙපාර්තමේන්තුව, ජේරාදෙනිය  
විශ්වවිද්‍යාලය, ශ්‍රී ලංකාව*

**මූල පද:** රැකියා තෘප්තිමත්භාවය, සංවිධාන කාර්යසාධනය.

**හැඳින්වීම**

සංවිධානයක සේවකයින්ගේ හැසිරීම තීරණය කිරීම සඳහා එම සේවකයින්ගේ ආකල්ප ඉතා ම වැදගත් වේ. මෙහිදී සාමාන්‍ය පිළිගැනීම අනුව 'තෘප්තිමත් සේවකයා ඵලදායී සේවකයෙක්' බව තීරණය කරයි. පුද්ගලයෙකු තම රැකියාව හෝ රැකියාවෙහි අත්දැකීම් ඇගයීමේදී ඔහු/ඇය තුළ මතුවන ප්‍රිය ජනක හෝ ධනාත්මක විත්තවේගී ප්‍රතිචාරයක් ලෙස රැකියා තෘප්තිය නිර්වචනය කළ හැකිය. මෙය පුද්ගලයින්ගේ මතුවීමට දැකිය නොහැකි නමුත් අනුමාන වශයෙන් ඔවුන්ගේ හැසිරීම් රටාව තුළින් තේරුම්ගත හැකිය (Luthans, 2002). තෘප්තිමත් සේවකයින්ගෙන් යුත් සංවිධානයක් තුළ සතුටුදායී මෙන් ම යහපත් වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය වනු ඇත. මෙවැනි යහපත් වැඩ පරිසරයක් සංවිධානය තුළ නිර්මාණය වීම තුළින්, ඉහළ කාර්යසාධනයක් ළඟා කර ගැනීමට මෙන් ම කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නංවා ගැනීමටත් හැකියාව ලැබේ. මේ හේතුවෙන් රැකියා තෘප්තිමත්භාවය සහ සංවිධාන කාර්යසාධනය අතර පවතින සම්බන්ධතාවය පර්යේෂණ අධ්‍යයනයන් සඳහා ප්‍රධාන මාතෘකාවක් විය. මෙම අධ්‍යයනය තුළ පවතින ප්‍රධාන ගැටලුව ආවරණය කිරීම මඟින් සංවිධාන කාර්යසාධනය කෙරෙහි රැකියා

තෘප්තිමත්භාවයෙහි බලපෑමක් පවතී ද යන්න හඳුනාගැනීම සියුම්ව පර්යේෂණයට ලක් කරයි.

දිගු කාලයක් විවිධ හේතු මත පසුබෑමට ලක්ව පැවත වර්තමානය වන විට ඉහළ කාර්යසාධනයක් ළඟා කරගෙන ඇති රාජ්‍ය වාණිජ විවිධ නීතිගත සංස්ථාවෙහි කාර්යසාධනය කෙරෙහි රැකියා තෘප්තිමත්භාවයෙහි බලපෑමක් පවතී ද, ඒ සඳහා බලපෑම් සිදු කළ මූලික රැකියා සාධක කවරේ ද, එම සාධකයන්හි ස්වාභාවය කෙසේ ද, යන්න මෙහිදී පර්යේෂණාත්මකව අධ්‍යයනය කොට ඇත.

**අරමුණු**

සංවිධාන කාර්යසාධනය කෙරෙහි රැකියා තෘප්තියෙහි බලපෑම හඳුනා ගැනීම මෙම අධ්‍යයනය තුළ ප්‍රධාන අරමුණවන අතර සේවකයින්ගේ රැකියා තෘප්තිමත්භාවය තීරණය වීම සඳහා බලපාන ලද ප්‍රදානයන්ගේ (අභ්‍යන්තර හා බාහිර) දායකත්වය හඳුනා ගැනීම, සේවකයින්ගේ පෞද්ගලික සාධක අනුව රැකියා තෘප්තිමත්භාවයෙහි සිදුවන වෙනස හඳුනා ගැනීම අනු අරමුණු වේ.

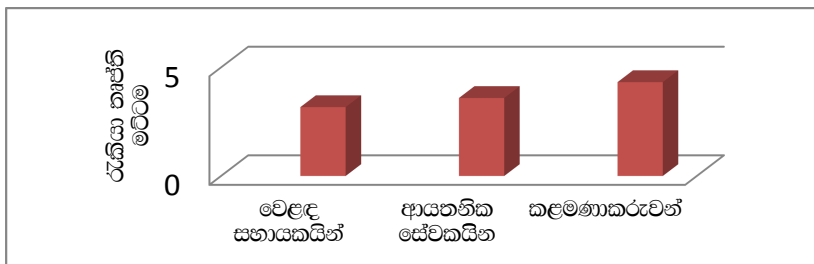
**ක්‍රමවේදය**

කළමනාකරුවන්, ආයතනික සේවකයින් හා වෙළඳ සහායකයින් යන සේවා නියුක්ති බාණ්ඩ ත්‍රිත්වයෙන් 60 ක නියදියක් තෝරා ගනිමින් ප්‍රශ්නාවලියක් තුළින් දත්ත රැස්කර විස්තරාත්මක ක්‍රමවේදය ඔස්සේ එම දත්ත විශ්ලේෂණය කරන ලදී.

### පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල

විස්තරාත්මක ක්‍රමවේදය ඔස්සේ දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම මගින් කාර්යසාධනය කෙරෙහි රැකියා තෘප්ති මට්ටම කෙසේ බලපාන්නේද යන්න රැකියා කාණ්ඩයම් තුනක් මගින් අධ්‍යයනය කරන ලදී. රාජ්‍ය වාණිජ විවිධ නීතිගත සංස්ථාවෙහි සේවා නියුක්තිකයන්ගේ රැකියා තෘප්ති මට්ටම හඳුනාගැනීම මෙම පර්යේෂණය තුළ ඉතාමත්ම වැදගත් කරුණක් විය. රැකියා තෘප්තිය මිනුම් කිරීමේ දර්ශකයක් ඒ සඳහා යොදා ගැනීම තුළින් සෑම කාණ්ඩයකම රැකියා තෘප්ති මට්ටම හඳුනාගත හැකි විය. සේවා නියුක්තිකයන්ගේ රැකියා තෘප්ති මට්ටම ප්‍රස්තාර අංක 1 මගින් දක්වා ඇත.

ප්‍රස්තාර අංක 1: සේවා නියුක්තිකයන්ගේ රැකියා තෘප්ති මට්ටම

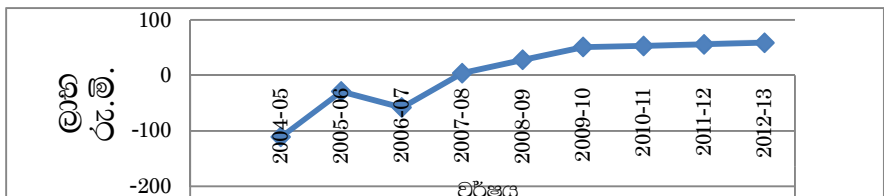


මෙසේ හඳුනාගනු ලැබූ තෘප්ති මට්ටම් රැකියා තෘප්ති දර්ශකයට අනුව වර්ගීකරණය කිරීමක් සිදුකළ අතර ඒ අනුව වෙළඳ සහායකයින්ගේ රැකියා තෘප්ති මට්ටම මධ්‍යම තෘප්ති මට්ටමක ද ආයතනික සේවකයින්ගේ රැකියා තෘප්තිය හා කළමනාකරුවන්ගේ රැකියා තෘප්තිය ඉහළ මට්ටමක ද පවතින බව තහවුරු වේ. මෙම ප්‍රතිඵලයන්ට අනුව සමස්ත සේවා නියුක්තිකයන්ගේ රැකියා තෘප්තිමත්භාවය ඉහළ මට්ටමක පවතින බව පැහැදිලි වේ.

කාර්යසාධනය කෙරෙහි සේවක හැසිරීම යන සාධකය යටතේ ඉහළ රැකියා තෘප්තිමත්භාවයකින් යුතු මෙම සංස්ථාවෙහි සේවා නියුක්තිකයන්ගේ හැසිරීම පිළිබඳව මෙම අධ්‍යයනය තුළ විමර්ශනයට ලක්විය. තෝරාගත් නියදිය තුළ 90% ක් පමණ සේවා නියුක්තිකයින් නියමිත වේලාවට තම රාජකාරියට පැමිණෙන බවත්, ළඟා කර ගත යුතු ඉලක්ක නිශ්චිත කාලසීමාව තුළ මෙම සේවා නියුක්තිකයන් විසින් ළඟා කරගන්නා බවත්, සිදුවන වැරදි ප්‍රමාණය ද ඉතාමත් අවම බවත් කළමණාකරුවන්ගේ අදහස් අනුව පැහැදිලි විය. මේ අනුව ඉහළ රැකියා තෘප්තිමත්භාවයකින් යුතුව කටයුතු කරන සේවා නියුක්තිකයන්ගේ හැසිරීම් රටාව පිළිබඳව අධ්‍යයනය කිරීමේ දී ධනාත්මක හැසිරීම් රටාවක් පවතින බව පිළිබිඹු විය. එනම්, ඔවුන් තම සංවිධානයෙහි අරමුණු ළඟා කරගැනීමේ දී දක්වන දායකත්වය ඉතාමත් ඉහළ මට්ටමක පවතින බව මේ අනුව නිගමනය කළ හැකි ය.

තෘප්තිමත් සේවා නියුක්තිකයින් විසින් සංවිධානය කෙරෙහි ඉහළ දායකත්වයක් ලබාදීමේ දී සමස්ත සංවිධානයෙහි හැසිරීම ප්‍රධාන වශයෙන් මෙම පර්යේෂණයෙහි වාර්ෂික ලාභ, වාර්ෂික විකුණුම් ආදායම් හා සේවා නියුක්තිය පිළිබඳව ද්විතියික දත්ත භාවිත කරමින් විශ්ලේෂණය සිදු කරන ලදී. එස්.ටී.සී. ආයතනයෙහි වාර්ෂික විකුණුම් ආදායම් දත්ත සටහන්වලට අනුව මෙම සංස්ථාව තුළ විකුණුම් ආදායම 2006 වර්ෂයේ සිට අඛණ්ඩව ඉහළ යාමක් පැහැදිලිව හඳුනාගත හැකි විය. ආයතනික කාර්යසාධනය ඇගයීමේ දී වැදගත් ම විචල්‍යයක් ලෙස ආයතනික ලාභ සැලකිය හැකි ය.

ප්‍රස්තාර අංක 2 : වාර්ෂික ලාභ



මූලාශ්‍රය : රාජ්‍ය වාණිජ විවිධ නීතිගත සංස්ථාව, (2013)

වර්ෂ 2006-2007 සිට 2012-2013 වර්ෂය දක්වා අඛණ්ඩව වාර්ෂික ලාභ වර්ධනය වී ඇති බව මෙම ප්‍රස්තාර අංක 2 මගින් පැහැදිලි වේ. මේ අනුව එස්.ටී.සී. ආයතනයෙහි කාර්යසාධනය ඉහළ මට්ටමක පවතින බවට වාර්ෂික ලාභ සාක්ෂි දරයි.

කාර්යසාධනය කෙරෙහි රැකියා සාධකයන්ගේ දායකත්වය කෙසේ බලපානවාද යන්න අධ්‍යයනය කිරීම සාධක රාශියක් ඔස්සේ සිදු කරන ලදී. මේ අනුව පුහුණුවීම්, උසස්වීම්, වැටුප්, දීමනා ආදී බාහිර ප්‍රදාන පහළ වෘත්තීය මට්ටමෙහි සේවා නියුක්තිකයන්ගේ (වෙළඳ සහායකයින් හා කාර්යාල නිලධාරීන්) රැකියා තෘප්තිය ඉහළ නැංවීම සඳහා වැඩි දායකත්වයක් ලබා දෙන අතර ඉහළ වෘත්තීය මට්ටමක් ළඟාකර ගෙන ඇති සේවා නියුක්තිකයන්ගේ (කළමනාකරුවන්) රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි බාහිර ප්‍රදානවලට වඩා අභ්‍යන්තරික ශක්තීන් වර්ධනය සඳහා රැකියා පරිසරය තුළින් ලැබෙන ප්‍රදාන (අභ්‍යන්තර ප්‍රදාන) වැඩි දායකත්වයක් සපයන බව තහවුරු විය.

පෞද්ගලික සාධක හා රැකියා තෘප්තිමත්භාවය කාර්යසාධනය කෙරෙහි කෙසේ බලපාන්නේද යන්න අධ්‍යයනය කිරීමේදී සේවා නියුක්තිකයන්ගේ පෞද්ගලික සාධක පිළිබඳව එනම් රැකියා පළපුරුද්දෙන් ඉහළ වීම, පුරුෂයෙකු වීම , අවිවාහකයෙකු වීම මෙන්ම ඉහළ අධ්‍යාපනයක් ලත් සේවා නියුක්තිකයෙක් වීම රැකියා තෘප්තිමත්භාවය ඉහළ නැංවීමට බලපාන සාධක ලෙස මෙම පර්යේෂණය අනුව තහවුරු විය. දත්ත විශ්ලේෂණයට අනුව පෞද්ගලික සාධකයන් මත, රැකියා තෘප්තිමත්භාවයෙහි වෙනස්වීම් සිදුවන බව නිගමනය කළ හැකිය.

## නිගමන

යම් ආයතනයක් සේවකයින්ගේ තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳව වැඩි අවධානයක් යොමු කරයි නම්, එම ආයතනය තුළින් ඉහළ කාර්යසාධනයක් අපේක්ෂා කිරීමේ හැකියාව පවතී. මක් නිසා ද යත් රැකියා තෘප්තිමත්භාවය, සංවිධාන කාර්යසාධනය කෙරෙහි බලපෑමක් ඇති කරන බව මෙම අධ්‍යයනය තුළින් තහවුරු විය. එම නිසා සාර්ව මට්ටමෙහි කටයුතු කරන කළමනාකරුවන් විසින් ද රැකියා තෘප්තිමත්භාවය යන සංකල්පය කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කිරීම වැදගත් වේ.

කළමනාකරුවන් විසින් රැකියා ප්‍රදානයන් සැලසුම් කිරීමේ දී බාහිර ප්‍රදානවලට මෙන්ම අභ්‍යන්තර ප්‍රදානයන්ට ද වැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතුව පවතී. එමෙන්ම මෙවැනි සංවිධාන පරිසරයක් තුළ ඉහළ වෘත්තීය මට්ටම්වලට සාපේක්ෂව පහළ වෘත්තීය මට්ටම් කෙරෙහි ද කළමනාකාරිත්වය වැඩි අවධානයක් යොමු කරමින් කටයුතු කළ යුතු බව පැහැදිලි වේ.

## ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ නාමාවලිය

Aziri, B 2011, 'Job Satisfaction: A Literature Review', *Management Research and Practice*, vol. 3, no. 4, pp. 77-86.

Barrows, D and Wesson, T 2014, 'A comparative analysis of job satisfaction among public and private sector professions' *The Public Sector Innovation Journal*, <<http://www.innovation.cc/peer-reviewed/job-satisfaction-2.htm>>.

Perera, GDN 2014, The effect of person-organization fit on Organizational performance among operating workers. <<http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/4565>>.

Pushpakumari, MD 2008, The Impact of Job Satisfaction on Job Performance.

<[http://202.11.2.113/SEBM/ronso/no9\\_1/08\\_PUSHPAKUMARI.pdf](http://202.11.2.113/SEBM/ronso/no9_1/08_PUSHPAKUMARI.pdf)>.

Ramesh, DS and Mallika 2010, 'Determinants of Employee's Job Satisfaction: A Study of Banking Industry', *mGlobal Journal of Management and Business Research*, vol. 12, no. 1.