

ශ්‍රී ලංකාවේ හුණුගල් කර්මාන්තය සහ සේවක තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ සමාජ විද්‍යාත්මක අධ්‍යයනයක්.

මල්ෂාන්.එච්.ඒ.අයි.¹ මධුෂී.පී.² සමරකෝන්.එස්.එම්.එස්.එන්.³ ප්‍රනාන්දු.එල්.එච්.එස්.ඩී.^{4*}
1,2,3,4 මානව ශාස්ත්‍ර අධ්‍යයනාංශය , ඇක්වයිනාස් උසස් අධ්‍යාපන ආයතනය, ශ්‍රී ලංකාව
*saumyafernandoz96723@gmail.com

සංචිතය

හැඳින්වීම

තෘප්තිමත්භාවය යනු පුද්ගලයකුගේ අපේක්ෂාවන් , බලාපොරොත්තු හෝ අවශ්‍යතා ඉටු වීම මත ඇති වන සතුට වේ (Ali.w, 2016). තෘප්තිමත්භාවය යන්න සේවක තෘප්තිමත්භාවය හෙවත් රැකියා තෘප්තිමත්භාවය සහ සේවාදායක තෘප්තිමත්භාවය ප්‍රධාන කොටස් දෙකකට බෙදේ. තවදුරටත් එය සමාජ තෘප්තිමත්භාවය, ආර්ථික තෘප්තිමත්භාවය වැනි බෙදීම් හඳුනාගත හැක (Folorunso. E.E.O & Paul.D.A. 2015) සේවක තෘප්තිමත්භාවය යනු පුද්ගලයන් තනි පුද්ගලික වශයෙන් රැකියාව පිළිබඳ පවතින තෘප්තියයි. තවද ප්‍රධාන වශයෙන් වෘත්තීය සාධක, පුද්ගලික සාධක සහ කණ්ඩායම් සහයෝගය මත ගොඩනගනු ලබන සාමාන්‍ය ආකල්පයක් ලෙස රැකියා තෘප්තිය හැඳින්වේ. (Ali.w, 2016. Mishra.P.K, 2013). ශ්‍රී ලංකාව තුළ හුණුගල් යාපනය අර්ධද්වීපයේ මූලිකව සිට පුත්තලම දක්වා හා මධ්‍යම පළාතේ ව්‍යාප්තව ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථික වර්ධනයට දායකත්වය දක්වන කර්මාන්තයක් ලෙස හුණුගල් කර්මාන්තය හැඳින්විය හැකි අතර එහි ඉතිහාසය වසර 2500කට උරුමකම් කියයි. එසේම හුණුගල් කර්මාන්තයට ප්‍රසිද්ධ දීප්තිකයක් ලෙස මාතලේ දීප්තිකය හැඳින්විය හැකි අතර “මාතලේ අලුහුණු” නමින් එය ප්‍රසිද්ධ වී ඇත (Dissanayake.A, 2000). හුණුගල් ආශ්‍රිත කර්මාන්ත ලෙස සිමෙන්ති කර්මාන්තය, කෘෂි කර්මාන්තය, ගොඩනැගිලි කර්මාන්තය වැනි විවිධ කර්මාන්ත පෙන්වා දිය හැක (Abeyasinghe.P.B. no date). හුණුගල් නිෂ්පාදන ආශ්‍රිත විභවතාව ඉතා පුළුල් ය. මුල් කාලයේ හුදෙක් ම ගොඩනැගිලි කර්මාන්තයේ අමුද්‍රව්‍යකට පමණක් සීමා වූ නිෂ්පාදනයක් වුවද මෑත කාලයේදී දැඩි විවිධාංගීකරණයකින් යුක්ත නිෂ්පාදන විභවතාවයක් කරා එළඹෙන ප්‍රවණතා රාශියක් හඳුනා ගත හැකිය. එසේ ම ප්‍රථමික හා සාම්ප්‍රදායික තාක්ෂණයට සීමා වී තිබූ මෙම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය ක්‍රමයෙන් වර්ධනය වන තාක්ෂණයක් වෙත යොමු වන ප්‍රවණතා හඳුනා ගත හැකි විය. තව දුරටත් දීර්ඝ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක් වීම සහ පුළුල් වන වෙළඳපොළ විභවතාව හේතු කොට ගෙන රැකියා උත්පාදන සඳහා ඇති ඉඩ කඩ ඉතා පුළුල් වෙමින් පවතී. මෙලෙස බහු ක්ෂේත්‍රයන්ට දායකත්වය දක්වන හුණුගල් කර්මාන්තය පරිසරයට හිතකර ලෙස පවත්වාගෙන යෑමේ දී එහි සේවක කාර්යභාරයට වැදගත් වේ. පුද්ගලයන් රැකියාවක් තුළ වන තෘප්තිමත්භාවය ආයතනයක් තුළ ඉදිරි ප්‍රගමනය උදෙසා වැදගත් වන අතර එය හුණුගල් කර්මාන්තය ආශ්‍රිත සේවකයන් කෙරෙහි ද යුක්ති වේ. හුණුගල් කර්මාන්තය ආශ්‍රිත සේවකයන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය යන්න, තුන්වන ලෝකයේ රටක් වන ශ්‍රී ලංකාව වැනි සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටක හුණුගල් කර්මාන්තය පිළිබඳ අධ්‍යයනයේ දී මෙන්ම හුණුගල් කර්මාන්තය දියුණු කිරීමේදී මෙන්ම හුණුගල් කර්මාන්තයේ අනාගත ප්‍රගමනය උදෙසා යොග්‍ය වේ. ඒ අනුව අධ්‍යයනයේ ප්‍රධාන අරමුණ ලෙස හුණුගල් කර්මාන්තය ආශ්‍රිත සේවකයන්ගේ නියුක්ත සේවකයන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳව අධ්‍යයනය කළ අතර අනු අරමුණු යටතේ සේවකයන්ගේ තෘප්තිමත්භාවයට ආයතනික සාධක බලපාන්නේ කෙසේද යන්න අධ්‍යයනය කිරීම සහ සේවකයන්ගේ තෘප්තිමත්භාවයට බලපාන අනෙකුත් සාදක හඳුනාගැනීම මෙන්ම ඒවා පිළිබඳ සේවකයන් තර්ක කරන ආකාරය අධ්‍යයනය කිරීම සිදු කරන ලදී.

පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය

මෙහිදී අධ්‍යයන ක්ෂේත්‍රය වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ මධ්‍යම පළාතේ මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ පිහිටි හුණුගල් කර්මාන්ත තුනක් සම්භාවිතා නියැදි ක්‍රමය යටතේ වන බහු පියවර නියැදි ක්‍රමය උපයෝගී කර ගනිමින් එහි සේවකයන් විසි පස් දෙනෙකුගෙන් යුත් නියැදියක් තෝරා ගන්නා ලදී. එම දත්ත දායකයන්ගෙන් අවශ්‍ය ප්‍රාථමික දත්ත ප්‍රශ්නාවලි සහ සම්මුඛ සාකච්ඡා ක්‍රම මගින් ලබා ගන්නා ලදහ. එසේම ද්විතීක දත්ත ද ලෙස පොත් පත්, සඟරා, පුවත් පත්, සංඛ්‍යා ලේඛන වාර්තාවන්, ආයතනගත තොරතුරු සහ අන්තර්ජාලය මගින් ද තොරතුරු උපයෝගී කර ගනු ලැබිණි. එලෙස ලබා ගත් දත්ත ප්‍රමාණාත්මකව සහ ගුණාත්මකව විශ්ලේෂණය කරන ලදී. මෙම අධ්‍යයනයට පැවතී සීමාවන් ලෙස අඩු කාල සීමාවක් තුළ අධ්‍යයනය සිදු කරන්නට වීම පෙන්වා දිය හැක

ප්‍රතිඵල

ශ්‍රී ලංකාවේ හුණුගල් කර්මාන්තය සහ සේවක තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ අධ්‍යයනයේ 100% ක්ම නියෝජනය කරන ලද්දේ පිරිමි සේවකයන් වූ අතර බහුතරය වයස අවුරුදු 30ට වඩා වැඩි වයස් කාණ්ඩය නියෝජනය කරයි. නියැදියේ 52%ක් දැවිඬ ජනවර්ගය නියෝජනය කරන ලද අතර දත්ත දායකයින්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම සළකා බැලීමේ දී ඔවුන් සියලු දෙනා පළමු ශ්‍රේණියේ සිට නව වෙනි ශ්‍රේණිය දක්වා වන අධ්‍යාපන මට්ටම නියෝජනය කර ඇත.

තෘප්තිමත්භාවයට බලපාන පුද්ගලික සාධක වශයෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, වයස, අධ්‍යාපන තත්ත්වය ද, වෘත්තීය සාධක ලෙස හැකියාවන්, වෘත්තීමය තත්ත්වය, කාර්යය ස්වභාවය ද ආයතනික සාධක වශයෙන් වේතන, වැඩ පරිසරය, ආරක්ෂාව, උසස්වීම් සහ දීමනා පෙන්වා දිය හැක (Mishra.P.K, 2013). රැකියා තෘප්තියට බලපාන වේතන පිළිබඳ මෙම අධ්‍යයනය අනුව බැලීමේ දී හඳුනාගත හැකි තත්ත්වය වූයේ සේවකයන්ගේ ජීවන වියදමට සරිලන වේතනයන් ඔවුන්ට හිමි නොවන බවයි. මෙම අධ්‍යයනයට අනුව සේවකයන් ඔවුන්ට ලැබෙන වේතන පිළිබඳ කිසිදු තෘප්තියක් නොමැති බව 56% ක් වූ බහුතර අදහස් දක්වා ඇති අතර 44% ක ට ඒ සම්බන්ධව පවතින්නේ මධ්‍යස්ථ අදහසකි. එසේම ආයතනය විසින් සපයන ආහාර සහ වෛද්‍ය පහසුකම් පිළිබඳ 76%ක බහුතර සේවක මතය වනුයේ ඒ පිළිබඳ ඔවුන් තෘප්තිමත් නොවන බවයි. එසේම ක්ෂේත්‍රය තුළ 36% ක් වූ සේවකයන් පරිපාලන අංශය පිළිබඳ තෘප්තිමත් නොවන බවත් 52%ක් මධ්‍යස්ථ මතයක් දරා ඇත.

සේවකයන් සිය අතෘප්තිකරභාවය තර්කනයට ලක්කරමින් සේවකයන් 56% මෙම රැකියාව දිරිස කාලීනව සිදු කිරීමේ රුචිකත්වයක් ඔවුන්ට නොමැති බව පෙන්වා දී ඇත. එසේම දත්ත දායකයින් 88%ක් ඔවුන්ගේ දරුවන් මෙම වෘත්තියට යොමු නොකරන බව ප්‍රකාශ කල අතර 80% මෙම වෘත්තියට කිසිදු පුද්ගලයකු යොමු කිරීමට කටයුතු නොකරන බවට අදහස් දක්වයි.

නිගමන

මේ අනුව ක්ෂේත්‍රය තුළ ආයතනික සාධක සේවකයන්ගේ අතෘප්තිමත්භාවය නිර්මාණය වීමට දැඩිව බලපා ඇති බවත් එම තත්ත්වය තුළ හුණුගල් කර්මාන්තය අශ්‍රීතව සේවය කරන සේවකයන් සිය වෘත්තීන්ගෙන් නික්ම යෑමේ දැඩි අවධානමක් පවතින බව පෙන්වා දිය හැකිය

ප්‍රවේෂ පද- ශ්‍රී ලංකාව, හුණුගල් කර්මාන්තය, සේවක තෘප්තිමත්භාවය, සේවකයන්



Folorunso. E.E.O & Paul.D.A. (2015). *SATISFACTION. Department of Urban and Regional Planning; School of Environmental Planning. Kogi State*

Ali.w. (2016). *Understanding The Concept Of Job Satisfaction, Measurements, Theories and its Significance in the Recent Organizational Environment: A Theoretical Framework.* Faculty of Commerce, Banaras Hindu University, India. vol 4, No 1

Mishra .P. K. (2013). *Job Satisfaction.* Journal Of Humanities And Social Science. D.S.College. India. Volume 14, Issue 5, PP 45-54

Abeyasinghe.P.B. (no date). *Limestone Resources of Sri Lanka.*Natural Resources Energy & Science Authority. Colombo7

Dissanayake.A.(2000).*Crystalline Limestone: An Environmental friendly people's industry.*D epartment of Forestry and Environmental Science, University of Sri Jayewardenepura, Sri Lanka