

A study of job satisfaction and job performance of the Kattankudy
Divisional Secretariat Employees



THIRUCHELVAM-THANANCHAYAN

858



FC00858



Project Report
Library - EUSL

Faculty of Commerce and Management
Eastern University
Vantharumoolai
Sri Lanka
-2006-

உள்ளடக்கம்

| விடயம் | பக்க எண் |
|---|----------|
| ஆய்வுக்கருக்கம் | I |
| Abstract | II |
| நன்றியுரை | III |
| அட்டவணைகள் | IV |
| வரைபடங்கள் | V |
| அத்தியாயம் - 01 அறிமுகம் | |
| 1.1 ஆய்வு பிஸ்ளனி | 1 - 3 |
| 1.2 ஆய்வு பிரச்சினை | 3 |
| 1.3 ஆய்வின் நோக்கம் | 3 |
| 1.4 ஆய்வின் முக்கியத்துவம் | 3 - 4 |
| 1.5 ஆய்வின் வளர்யாறுகள் | 5 |
| 1.6 ஆய்வின் எடுகோள் | 5 |
| அத்தியாயம் - 02 நுல்லம்பு | |
| 2.1 அறிமுகம் | 6 |
| 2.2 தொழிற்சிறப்தி | 6 - 7 |
| 2.2.1 தொழிற்சிறப்திக்கான வளர்விலக்கங்கள் | 7 - 9 |
| 2.2.2 தொழிற்சிறப்தியில் செல்வாக்குச் செலுத்துகிள்ள காரணிகள் | 9 |
| 2.2.3 தொழிற்சிறப்தியின் கொள்ளுக்கள் | 10 - 16 |
| 2.2.4 தொழிற்சிறப்தியின் விளைவுகள் | 17 - 18 |
| 2.2.5 திருப்தியை அதிகரிக்கும் பிறதாக்கங்களும் வழிகளும் | 18 - 21 |
| 2.2.6 நிறுவன அம்பணிப்பும் தொழிற்சிறப்தியும் | 21 - 22 |
| 2.2.7 தொழிற்சிறப்தியினுடைய தொப்புகள் | 22 - 24 |
| 2.2 செயற்பாடு | 24 |
| 2.2.1 செயற்பாடு என்பதன் வளர்விலக்கங்கள் | 24 |
| 2.2.2 செயற்பாடுதொப்பான கொள்ளுக்களும் அனுகருங்களும் | 25 - 32 |
| 2.2.3 செயற்பாடு தொழிற்சிறப்தியும் | 33 - 34 |
| 2.2.4 மனப்பாங்கும் உற்பத்தித்திறனும் செயற்பாடும் | 34 - 36 |
| 2.2.5 செயற்பாடும் ஆலூகமயும் | 36 |
| 2.2.6 செயற்பாடுதொப்பான கொடுப்பனவு | 37 |
| 2.2.7 முடிவுரை | 37 |

| | | |
|------------------------|---|---------|
| அத்தியாயம் - 03 | என்னக்கருவாக்கமும் நெடமுறையாக்கமும் | |
| 3.1 | அறிமுகம் | 38 |
| 3.2 | என்னக்கருவாக்கம் | 38 - 43 |
| 3.3 | நெடமுறையாக்கம் | 43 - 44 |
| 3.4 | முடிவுகள் | 44 |
| | | |
| அத்தியாயம் - 04 | என்னக்கருவாக்கமும் நெடமுறையாக்கமும் | |
| 4.1 | அறிமுகம் | 45 |
| 4.2 | தரவு சேகரிப்பு | 45 - 47 |
| 4.3 | மாதிரி வழவைப்பு | 47 |
| 4.4 | தரவு முன்னவத்தல் | 48 |
| 4.5 | தரவுப் பகுப்பாய்வு | 48 |
| 4.6 | தரவு மதிப்பீடு | 48 |
| 4.7 | முடிவுகள் | 48 |
| | | |
| அத்தியாயம் - 5 | தரவுப்பகுப்பாய்வும் முன்னவத்தலும் | |
| 5.1 | அறிமுகம் | 49 |
| 5.2 | ஹெரியர்களின் தனிப்பட்ட தரவுப் பகுப்பாய்வு | 49 |
| 5.2.1 | யதவி | 49 - 50 |
| 5.2.2 | யான் | 50 - 51 |
| 5.2.3 | வயது | 51 - 52 |
| 5.2.4 | கல்வித்தக்கமை | 52 - 53 |
| 5.2.5 | சம்பளம் | 53 - 54 |
| 5.2.6 | சேவைக்காலம் | 54 - 55 |
| 5.3 | ஹெரியரின்தொழிற்சிருப்பி தொப்பாள பகுப்பாய்வு | 55 |
| 5.3.1 | வேலையின்நடவிளை | 55 - 57 |
| 5.3.2 | கொடுப்பளவுகள் | 57 - 59 |
| 5.3.3 | யதவியுயர்வு | 59 - 61 |
| 5.3.4 | மேற்பார்வை | 61 - 63 |
| 5.3.5 | வேலைக் குழு | 64 - 65 |
| 5.3.6 | வேலைக் குற்றிளை | 66 - 67 |
| 5.3.7 | தொழிற்சிறுப்பி தொப்பாள மொத்தப்பகுப்பாய்வு | 68 |
| 5.4 | ஹெரியர்களின் செயற்பாடு தொப்பாள பகுப்பாய்வு | 68 |
| 5.4.1 | வேலை | 69 - 70 |
| 5.4.2 | திறன் | 71 - 72 |
| 5.4.3 | நடத்தை | 73 - 74 |

| | | |
|---|---|---------|
| 5.4.4 | தொழிற்செயற்பாடு தொடர்பான மொத்தப்பகுப்பாய்வு | 75 |
| 5.4.5 | முடிவுகள் | 75 |
| அத்தியாயம் - 6 முடிவுகளும் சிபாரிசுகளும் | | |
| 6.1 | அறிமுகம் | 76 |
| 6.2 | முடிவுகள் | 76 - 78 |
| 6.3 | சிபாரிசுகள் | 79 |
| 6.3.1 | வேளவயின் தன்மை | 79 - 80 |
| 6.3.2 | கொடுப்பவூகள் | 80 - 81 |
| 6.3.3 | யதவியுயர்வு | 81 |
| 6.3.4 | மேற்பார்வை | 81 - 82 |
| 6.3.5 | வேளவகுழு | 82 |
| 6.3.6 | வேளவச் சூழ்நிலை | 83 |
| 6.3.7 | வேளவு | 84 |
| 6.3.8 | தீற்று | 84 - 85 |
| 6.3.9 | நடத்தை | 85 - 86 |
| 6.3.10 | முடிவுகள் | 86 |

பிள்ளைகளாப்புகள்

விளாக்கோத்து

References

இய்வுச்சாருக்கம்

இன்னைய காலகட்டத்தில் நிறுவனத்தின் காணப்படுகின்ற ககல வளங்களிலும் மனிதவளமே சிறப்பான ஒன்றாகக் காணப்படுகின்றது. எனவே இத்தகைய வளத்தை சிறப்பாக கையாள்வதன் மூலமே நிறுவனம் தனது இலக்கை இலகுவாக அபைக்காடியதாக இருக்கிறது இம் மனிதவளத்தின் கூயர்வான செயற்பாட்டிற்கு இவர்களின் திருப்திநிலையே முக்கியமானதோராகக் காணப்படுகின்றது.

இதைப்படையில் காத்தான்குடி பிரதேச செயலக ஹஸியர்களின் தொழிற்திருப்பதியும் தொழிற்செயற்பாடும் எவ்வாறு உள்ளது என்பதை இவ்வாய்வு மூலம் அறியக்கூடியதாக உள்ளது. இங்கு தொழிற்திருப்பதியற்ற நிலை காணப்படுவதனால் தொழிற் செயற்பாடுகளும் கூறுவாகவீ காணப்படுகின்றது.

எனவே ஹஸியரின் தொழிற்திருப்பதி மட்டத்தையும் தொழிற்செயற்பாட்டு மட்டத்தையும் மதிப்பீடு செய்வதற்காக இவ்வாய்வானது மேற்கொள்ளப்பட்டது. 100 ஹஸியர்கள் தேரில் செய்யப்பட்டு விளக்கொத்துக்கள் வழங்கப்பட்டு தான் சேரிக்கப்பட்டது. இவ்வாறு பெறப்பட்ட தரவுகள் கண்ணி எக்ஸல் மூலம் பதுப்பாய்வு செய்யப்பட்டு கூடியதான் மூலமும் வட்டவளர்யுகள் மூலமும் தரவுகள் முன்னவக்கய்ப்பட்டன இதற்காக தொழிற்திருப்பதியின் பரிமாணங்களாகிய வேலைத்தன்மை, கொடுப்பங்கு, பதவியுயர்வு, மேற்பார்வை, வேலைக்குறு, வேலைக்குறுநிலை, என்பவற்றையும் தொழிற்செயற்பாட்டு பரிமாணங்களாகிய வேலை, திறன், நடத்தை, என்பவற்றையும் உள்ளடக்கியதாக இவ்வாய்வு அமைந்துள்ளது. இங்கு தொழிற்திருப்பதியை தீர்மானிக்கின்ற பரிமாணங்களில் மேற்பார்வை என்ற காரணி மத்திம் திருப்பு மட்டத்தினை வெளிப்படுத்தும் அதே நூர் மற்றும் அதாவது வேலைத் தன்மை கொடுப்பங்கு பதவியுயர்வு வேலைக்குறு வேலைச் சூழ்நிலை என்பது திருப்பதியற்ற நிலையை வெளிப்படுத்துவதனால் மொத்தமாக தொழிற்திருப்பதியற்ற நிலை வெளிப்படுத்தப்படுகின்றது இதேபோன்று தொழிற்செயற்பாட்டை தீர்மானிக்கின்ற பரிமாணங்களில் வேலை என்பது மத்திம் செயற்பாட்டு மட்டத்திலும் ஏனைய அதாவது திறன், நடத்தை என்பன குறைந்த செயற்பாட்டையும் வெளிப்படுத்துவதனால் மொத்தமாக குறைந்த தொழிற்செயற்பாட்டுநிலை பெறப்பட்டுள்ளது.

இதற்காக அதாவது தொழிற்திருப்பதியை அதிகரித்து தொழிற்செயற்பாட்டை உயர்த்துவதற்கான சிபார்க்களும் முன்னவக்கப்பட்டுள்ளன.

— ஆமிவராள் —