

**1297**

**A STUDY ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES UNDER THE DEPARTMENT  
OF ROAD DEVELOPMENT MINISTRY OF THE EASTERN PROVINCIAL COUNCIL**

**SELVANATHAN YOGATHILEPAN**



Project Report  
Library - EUSL

**DEPARTMENT OF MANAGEMENT  
FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT  
EASTERN UNIVERSITY, SRILANKA**

**2012**

## ஆய்வு கருக்கம்

இன்றைய போட்டிக் குழுமிலே நிறுவனத்தில் யனியாற்றும் ஹெலியர்கள் சம்பளத்துக்காக மட்டும் வேலை செய்வார்கள் என எதிர்பாகக் குழுயாது எனவே தான் இன்றைய நிறுவனங்கள் தமது ஊழியர்கள் தொடர்பான அவர்களது சம்பளக் கொடுப்பவைகளுக்கு மேலதிகமாக பல்வேறு நல்கள் சேவைகள் தொடர்பில் கூடிய கவனம் எடுக்கின்றன. இந்த வனக்கயில் நிறுவன ஊழியர்களை சிறந்த முறையில் திருப்திபடுத்துவதற்காகவே நிறுவன இலக்கை இலக்கை இலக்கை அடையக்கூடியதாகவுள்ளது.

சிறஞ்ச மாகாண வீதி அபிவிருத்தி அமைச்சின் கீழ் இயங்கும் தினங்கள் ஹெலியர்களின் தோழில் திருப்தி நிலை எவ்வாறு உள்ளது என்பதை ஏற்றிய ஆய்வாக இவ்வாய்வு களைப்படுத்தின்றது.

இங்கு கீழ்க்கு மாகாண வீதி அபிவிருத்தி அமைச்சின் கீழ் இயங்கும் தினங்கள் ஹெலியர்களின் தொழில் திருப்தியாக்கது போதுமானதாக காணப்படவில்கன், அங்கு திருப்தியின்மைக்குரிய அறிக்கைகள் காணப்படுகின்றன. எனவே இவ்வாய்வின் மூலம் திருப்தியின் அளவிடுவதன் ஊடாக நிறுவன இலக்கைனை இலக்கை அடைவதுடன் ஊழியர்களையும் திருப்தியிடன் வைத்திருந்து அவர்களின் செயற்றிறுவை அதிகரிக்கலாம்.

இங்கு தோழில் திருப்தியின் மாற்றிகளாக பல்வேறு காரணிகள் செல்வாக்கு வேலுத்துக்கிள்ற போதும் போதுமான காரணிகளான நிதிசார் கொடுப்பவைகள், பதவியுயர்வு, மேற்பார்க்கவு, வேலச்சுதால், வேலைக்குழு, வேலையின் தள்ளம் என்ற ஆறு மாற்கள் எடுக்கப்பட்டு அவற்றிறுநாடாகவே தோழில் திருப்தி அளவிடப்படுகின்றது. இவ்வாய்விகளை மேற்கொள்வதற்கு கிழக்கு மாகாண வீதி அபிவிருத்தி அமைச்சின் கீழ் இயங்கும் தினங்கள் ஹெலியர்களில் சுய்கிழமீடும் ஹெலியர்களில் எழுமாற்ற மாதிரி எடுப்பு மூலம் 100 பேர் தேரிவு செய்யப்பட்டு ஆய்வுக்காக வழிவழைமைக்கப்பட்ட விளாக்கொத்து மூலம் அவர்களிடமிருந்து தரவுகள் சேகரிக்கப்பட்டு தனிமாறிப்பகுப்பாய்வின் அடிப்படையில் ஒவ்வொரு மாற்குமான இடநியாவிலகல் பெறுமதி கணிப்பிடு செய்யப்பட்டு பகுப்பாய்வு மேற்கொள்ளப்படுகின்றது.

இங்கு போது ஹெலியர்களை பொறுத்தாளில் பெரும்பாலான மாற்களில் தோழில் திருப்தியற்ற நிலையே காணப்படுகின்றது. எனவே இங்கு தோழில்திருப்தியினை ஏற்படுவதற்கு எவ்வாறான பூஷங்ககளை மேற்கொள்ளலாம். ஒன்பத்தை பற்றியும் இவ்வாய்வு கட்டுரையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.இதன் மூலம் ஊழியர் தோழில் திருப்தியினை அதிகரிப்பதற்காகவே அவர்கள் யெற்றிறளை அதிகரிப்பதுடன் போட்டி நிறுவனங்களுடன், இலக்கை போட்டியிட முடியும் என்பது உறுதி.

## போருளடக்கம்

நஸ்ரியூர்	i
ஆய்வுச்சுக்கம்	ii,iii
படங்கள்	iv
அப்பவண்ணகள்	iv
வரைபடங்கள்	v
பிள்ளீகளைப்பு	v

### அத்தியாயம் 01 – அறிமுகம்

1.1 ஆய்வுப்பின்னொளி	01
1.2 ஆய்வுப்பிரச்சிகளை	03
1.3 ஆய்வு விளாக்கள்	03
1.4 ஆய்வின்நோக்கங்கள்	03
1.5 ஆய்வின் முக்கியத்துவம்	04

### அத்தியாயம் 02 – நூலாய்வு

2.1 அறிமுகம்	06
2.2 தொழில் திருப்தி தொடர்பான வகையில்களைக்கள்	06
2.3 தொழில் திருப்தி தொடர்பான கோட்பாடுகள்	08
23.1 முன்பாட்டுக் கோட்பாடு	08
23.2 ஒபிட்டுக் கோட்பாடு	09
23.3 இருகாரணி கோட்பாடு	10
24 தொழில் திருப்தியை தீர்மானிக்கும் காரணிகள்	10
24.1 நிதிகார் கொடும்பாவுகள்	11
24.2 பதவியும்புகள்	12
24.3 வேலையின்தன்மை	13
24.4 வேலைச்சுழல்	13
24.5 மேற்பார்க்கவ	14
24.6 வேலைக்குழு	14
25 தொழில் திருப்தியின் பரிமாணங்கள்	15
26 தொழில் திருப்தியின் விளைவுகள்	16
26.1 தொழில் திருப்தியும் வரவீஸமும்	16
26.2 தொழில் திருப்தியும் யுருள்ளும்	16
26.3 தொழில் திருப்தியும் உற்பத்திக்குறும்	17
26.4 தொழில் திருப்தியின் வேறுவிளைவுகள்	17
27 மறியங்கள் அதிருப்தியை தெரியப்படுத்தும் முறைகள்	18
27.1 வெள்ளேய்றல்	18
27.2 வெளிக்கொள்ளாருதல்	18

2.7.3 விசுவாசம்	18
2.7.4 கவனியாதூரிடல்	19
2.8 தோழிற் திருப்திகைய மதிப்பிடும் முறைகள்	19
2.8.1 தோடி அவதானம் முலமான மதிப்பிடு	19
2.8.2 தீர்க்காணல் முலமான மதிப்பிடு	19
2.8.3 விளாக்கொத்து முலமான மதிப்பிடு	20
2.8.4 ஹஸியர் செயற்றின் மூலமான மதிப்பிடு	20
2.9 தோழிற் திருப்திகை அதிகரிப்பதால் ஏற்படும் நன்மைகள்	20
2.9.1 தினாளக்கள் ரதியான நன்மைகள்	20
2.9.2 முகாமைத்துவ ரதியான நன்மைகள்	20
2.9.3 தனிப்பட்ட ரதியான நன்மைகள்	21
2.10 சுருக்கம்	21

### **அத்தியாயம் - 03 எண்ணக்கருவாக்கமும் நடைமுறையாக்கமும்**

3.1 அறிமுகம்	22
3.2 எண்ணக்கருவாக்கம்	22
3.2.1 நிதிசார் கோட்டுப்பணவுகள்	23
3.2.2 பதவியுயர்வுகள்	23
3.2.3 வேலையின்தன்மை	23
3.2.4 வேலைக்குறும்	24
3.2.5 மேற்பார்வை	24
3.2.6 வேலைக்குழு	24
3.3 நடைமுறையாக்கம்	24
3.4 சுருக்கம்	26

### **அத்தியாயம் - 04 ஆய்வுமுறைமை**

4.1 அறிமுகம்	27
4.2 தரவு சேகரிக்கத்தும் அதனை அளவிடத்தும்	27
4.2.1 தேவைப்பட்ட தாவுகள்	27
4.2.2 தரவு மூலங்கள்	28
4.2.3 விளாக்கொத்தின் அளவைப்பு	29
4.2.4 மாதிரிக்குப்பு	29
4.2.4.1 மாதிரி அளவு	29
4.2.4.2 மாதிரியின் முறை	30
4.2.4.3 மாதிரியின் பகிர்ந்துளிப்பு	30
4.3 தரவு முன்வைப்பும், தரவுப் பகுப்பாய்வும்	30
4.4 தரவு மதிப்பிட்டு முறை	31
4.5 சுருக்கம்	32

## அத்தியாயம் - 05 தரவுமுன்வைப்பும் பகுப்பாய்வும்

5.1 அறிமுகம்	33
5.2 நீண்டபட்ட தகவல்களுக்கான பதுப்பாய்வு	33
5.2.1 தொழில் வகுப்பு	33
5.2.2 பால்	34
5.2.3 வயது	35
5.2.4 சேவைக்காலம்	36
5.2.5 தினசர்க்களம்	37
5.3 ஆய்வுத் தகவல்களுக்கான பதுப்பாய்வு	38
5.3.1 நிதிசார் கொடுப்பாவுகள்	39
5.3.2 பதவியுயர்வுகள்	39
5.3.3 வேலையின்தன்மை	41
5.3.4 வேலைச்சூழல்	42
5.3.5 மேற்பார்வை	44
5.3.6 வேலைக்குழு	45
5.4 முழுமையான பதுப்பாய்வு	47
5.5 கருக்கம்	48

## அத்தியாயம் - 06 கலந்துரையாடல்

6.1 அறிமுகம்	49
6.2 ஆய்வுத் தகவல்களுக்கான கலந்துரையாடல்	49
6.2.1 நிதிசார் கொடுப்பாவுகள்	49
6.2.2 பதவியுயர்வுகள்	50
6.2.3 வேலையின்தன்மை	51
6.2.4 வேலைச்சூழல்	52
6.2.5 மேற்பார்வை	52
6.2.6 வேலைக்குழு	53
6.3 கருக்கம்	54

## அத்தியாயம் - 07 முடிவுகளும் சிபாரிசுகளும்

7.1 அறிமுகம்	55
7.2 ஆய்வுத் தகவல்களுக்கான பிரச்சினைகளும் சிபாரிசுகளும்	55
7.3 முடிவுகள்	55
7.3.1 நிதிசார் கொடுப்பாவுகள்	55
7.3.2 பதவியுயர்வுகள்	56
7.3.3 வேலையின்தன்மை	56
7.3.4 வேலைச்சூழல்	57
7.3.5 மேற்பார்வை	57
7.3.6 வேலைக்குழு	58
7.4 சிபாரிசுகள்	58
7.4.1 நிதிசார் கொடுப்பாவுகள்	58

7.4.2 பதவியுயர்வுகள்	59
7.4.3 வெந்துமின்தன்மை	59
7.4.4 வெந்தக்குழல்	60
7.4.5 மேற்பார்வை	60
7.4.6 வெந்தக்குழு சடுக்கம்	61
	62