

**"A STUDY ON JOB SATISFACTION ON WORKING  
ENVIRONMENT IN THE GOVERNMENT INSTITUTIONS IN  
BATTICALOA DISTRICT  
- SPECIAL REFERENCE TO DIVISIONAL SECRETARIATS"**

**BY  
MANOHARAN SATHEESH**



FCM1761



Project Report  
Library - EUSL

**DEPARTMENT OF MANAGEMENT  
FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT,  
EASTERN UNIVERSITY, SRI LANKA**

2017

# உள்ளடக்கம்

நன்றியுரை  
அழய்வுச் சுருக்கம்  
அட்டவணைகள்  
வரைபடங்கள்

I  
II  
III  
IV

1.	அத்தியாயம் - 01 அறிமுகம்	01-08
1.1	அழய்வுப்பின்னணி	01
1.2	அழய்வுப்பிரச்சனை	03
1.3	அழய்வு வினாக்கள்	03
1.4	அழய்வின் நோக்கங்கள்	04
1.5	அழய்வின் எடுகோள்	04
1.6	அழய்வின் வரையறைகள்	05
1.7	அழய்வின் முக்கியத்துவம்	05
1.8	அழய்வின் விசாலம்	05
2.	அத்தியாயம் - 02 நூலாய்வு	09-46
2.1	அறிமுகம்	09
2.2	தொழிற் திருப்தி அல்லது வேலைத் திருப்தி	10
2.3	தொழில் திருப்திக்கான வரைவிலக்கணம்	13
2.4	தொழிற் திருப்தியின் முக்கியத்துவம்	14
2.4.1	தொழிற் திருப்தியும், உற்பத்தித்திறனும்	14
2.4.2	தொழிற் திருப்தியும், தொழிலாளர் புரள்வும்	14
2.4.3	தொழிற் திருப்தியும், வரவின்மையும்	14
2.4.4	தொழிற் திருப்தியும் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளும்	15
2.4.5	தொழிற் திருப்தியும், பாதுகாப்பும்	15
2.5	வேலைத் திருப்தியில் செல்வாத்துச் செலுத்தும் காரணிகள்	15
2.6	தொழிற் திருப்தியின் மூலங்கள்	16
2.6.1	வேலையின் தன்மை	16
2.6.2	கொட்டுப்பனவுகள்	17
2.6.3	தொழிற் பாதுகாப்பும், தொழில் உயர்வுக்கான சந்தர்ப்பங்களும்	18
2.6.4	மேற்பார்வையும் அங்கீகாரமும்	19
2.6.5	சக ஊழியர்கள், வேலைக்குமுக்கள்	20
2.7	வேலைச்சுழல்	21
2.7.1	வேலைச் சூழல் நிபந்தனைகள்	22
2.7.2	தொழிற்சாலை சுகாதார வசதிகள் மற்றும் துப்புரவுத்தன்மை	23
2.7.3	நலன்புரி வசதிகள்	23
2.8	வேலைத் திருப்தியின்மையின் விளைவுகள்	24
2.9	தொழிற் திருப்தியை அதிகரிப்பதனால் ஏதும் நன்மைகள்	25
2.9.1	நிறுவன நீதியான நன்மைகள்	26
2.9.2	முகாமைத்துவ நன்மைகள்	26
2.9.3	தனிப்பட்டவருக்கான நன்மைகள்	27
2.10	திருப்தி, திருப்தியின்மையை தீர்மானிக்கும் காரணிகள்	27
2.11	ஹக்கப்படுத்தல்	28
2.11.1	ஹக்கப்படுத்தலின் இயல்புகள்	28
2.12	தூண்டுதல் பற்றிய வெவ்வேறு காலகட்ட முகாமை நோக்குகள்	29
2.13	தூண்டுதல் பற்றிய கோட்பாடுகள்	32
2.13.1	உள்ளகக் கோட்பாடுகள்	32
2.13.1.1	மாஸ்லோவின் தேவை பற்றிய படிமுறைக் கோட்பாடு	32
2.13.1.2	ஹேர்ஸ்பேக்கின் இரு காரணிக்கோட்பாடு	36
2.13.1.3	மாஞ்சிலைவுண் கோட்பாடு	38

2.13.2 செய்முறைக் கோட்பாடுகள்	39
2.13.2.1 ஸ்ரேசி அடம்ஸ் சமநிலைக் கோட்பாடு	39
2.13.2.2 போர்ட்டர் லோஸ்றின் மாதிரி	41
2.13.2.3 இலக்கு வரிசைப்படுத்தல் கோட்பாடு	44
2.13.2.4 மக்கிழெகரின் XY கோட்பாடு	44
 3. அத்தியாயம் - 03 எண்ணக்கருவாக்கமும் நடைமுறையாக்கமும்	47-55
3.1 அறிமுகம்	47
3.2 எண்ணக்கருவாக்கம்	47
3.2.1 எண்ணக்கருவாக்க நடைமுறைவேலை	48
3.2.2 வேலைச்சுழல்	49
3.2.3 சார்ந்த மாறி	49
3.2.1.1 வேலைச்சுழல் மீதான தொழில்திருப்தி	50
3.2.4 சாரா மாறி	50
3.2.1 வேலையின் தன்மை	50
3.2.2 கொடுப்பனவுகள்	50
3.2.3 தொழிற்பாதுகாப்பும் தொழில் உயர்வுக்கான சந்தர்ப்பங்களும்.	51
3.2.4 மேற்பார்வையும் அங்கீகாரமும்	51
3.2.5 சக ஊழியர்களும் வேலைக்குழுக்களும்	52
3.3 நடைமுறையாக்கம்	52
3.3.1 வேலையின் தன்மை	52
3.3.2 கொடுப்பனவுகள்	53
3.3.3 தொழிற்பாதுகாப்பும் தொழில் உயர்வுக்கான சந்தர்ப்பங்களும்	53
3.3.4 மேற்பார்வையும் அங்கீகாரமும்	54
3.3.5 சக ஊழியர்களும் வேலைக்குழுக்களும்	54
 4. அத்தியாயம் - 04 ஆய்வு முறைமை	56-65
4.1 அறிமுகம்	56
4.2 ஆய்வின் வகை	56
4.3 தரவு சேகரித்தலும் அதனை அளவிடுதலும்	57
4.3.1 முதலாந்தர தரவுகள்	57
4.3.2 இரண்டாந்தர தரவுகள்	58
4.3.3 தரவு மூலங்கள்	59
4.3.4 வினாக்கொத்தின் அமைப்பு	74
4.4 மாதிரிக் கெய்முறை	74
4.4.1 மாதிரியிடல் அலகு	60
4.4.2 மாதிரியிடல் அளவு	60
4.4.3 மாதிரியிடல் நடைமுறை	60
4.4.4 மாதிரி பகிர்ந்தனிப்பு	61
4.5 தரவு முன்வைப்பும் தரவுப் பகுப்பாய்வும்	61
4.5.1 தரவு முன்வைத்தல்	62
4.5.2 தரவுப் பகுப்பாய்வு	62
4.5.3 தரவு மதிப்பீட்டு முறை	62
4.5.4 எடுகோள்களும் வரையறைகளும்	64
4.6 ஆய்வு முடிவுரை	65

5. அத்தியாயம் - 05 தரவு முன்வைத்தலும் தரவுப்பகுப்பாய்வும்	66-88
5.1 அறிமுகம்	66
5.2 தரவு முன்வைப்பும் தரவுப் பகுப்பாய்வும்	66
5.2.1 ஆய்வுக்கான தரவு முன்வைப்பும் பகுப்பாய்வும்	67
5.2.1.1 வேலையின் தன்மை தொடர்பான தாக்கம்	68
5.2.1.2 கொடுப்பனவுகள் தொடர்பான தாக்கம்	69
5.2.1.3 தொழிற்பாதுகாப்பும் தொழில் உயர்வுக்கான சந்தர்ப்பங்களும் தொடர்பான தாக்கம்	71
5.2.1.4 மேற்பார்வையும் அங்கீகாரமும் தொடர்பான தாக்கம்	73
5.2.1.5 சக ஊழியர்கள் வேலைக்குழுக்கள் தொடர்பான தாக்கம்	75
5.2.2 பரிமாணங்கள் இடை நியம விலகல்	79
5.2.3 தனிப்பட்ட தரவு முன்வைப்பும் பகுப்பாய்வும்	80
5.2.3.1 பதவி	80
5.2.3.2 பாஸ்	83
5.2.3.3 வயது	84
5.2.3.4 குழியியல் நிலை	85
5.2.3.5 கல்வி நிலை	85
5.2.3.6 சேவைக்காலம்	87
5.2.3.7 மாதாந்த வருமானம்	87
6. அத்தியாயம் - 06 முடிவுகளும் சிபாரிசுகளும்	89-104
6.1 அறிமுகம்	89
6.2 ஆய்வின் தொகுப்பும் முடிவுகளும்	91
6.2.1 வேலையின் தன்மை	91
6.2.2 கொடுப்பனவுகள்	94
6.2.3 தொழிற்பாதுகாப்பும் தொழில் உயர்வுக்கான சந்தர்ப்பங்களும்	99
6.2.4 மேற்பார்வையும் அங்கீகாரமும்	101
6.2.5 சக ஊழியர்களும் வேலைக்குழுக்களும்	103
6.5 முடிவுரை	105-108
<u>உசாத்துணைகள்</u>	
பின்னினைப்படு : விளாக்கொத்து	109-113
பின்னினைப்படு : ஆதாரம்	114-122

## ஆய்வுச் சுருக்கம்

நீதவோரு நிறுவனமும் அபிவிருத்தியடைய வேண்டுமெனில், அவற்றில் பணிபுரியும் ஊழியர்கள் , உத்தியோகத்தர்களின் வினைத்திறனான பங்களிப்பு அவசியம், நிறுவனக் குறிக்கோள், நோக்கம் என்பவற்றுக்கமைய அர்ப்பணிப்பு, சுபோடு, தொலைநோக்கு போன்றவற்றுடன் ஊழியர்கள் செயற்படுவதற்கு, அவர்கள் தொழில்திருப்தியைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். மனித வளத்தைக் கொண்டே ஏனைய வளங்களைத் தீர்மானித்தலும் , கட்டுப்படுத்தலும் பயன்படுத்தலும் அமைவதால், ஊழியர்கள் தொடர்ந்தும் ஊக்குவிக்கப்படுதல் இன்றியமையாதது. இதன் அடிப்படையில் தொழிற்திருப்திநிலை பற்றிய எனது ஆய்வை நடைமுறைக்குப் பொருத்தமானதாகவும், பயனுள்ளதாகவும் அமையும் எனும் நம்பிக்கையில் “ மட்டக்களப்பு மாவட்டத்திலுள்ள அரச நிறுவனங்களில் பணிபுரியும் ஊழியர்களின் வேலைச்சுழல் மீதான தொழிற்திருப்தி நிலை பற்றிய ஆய்வு விஷேட பார்வை - பிரதேச செயலகங்கள்” எனும் தலைப்பில் மேற்கொண்டுள்ளேன்.

மாதிரியிடல் நடைமுறையில், மட்டக்களப்பு மாவட்டத்திலுள்ள 14 பிரதேச செயலாளர் பிரிவுகளிலிருந்து 3 பிரதேச செயலாளர் பிரிவுகள் தெரிவு செய்யப்பட்டன. இவை மன்முனை வடக்கு, ஏறாவுரப்பற்று மற்றும் ஏறாவுர் நகர் பிரதேச செயலாளர் பிரிவுகளாகும். இவை, 348 கிராம சேவையாளர் பிரிவுகளில் 104 கிராம சேவையாளர் பிரிவுகளையும், 813 கிராமங்களில் 287 கிராமங்களையும், பணிபுரியும் ஊழியர்களாக 613 பேரையும் தம்மகத்தே கொண்டுள்ளன. ஒம்பிடளவில், ஏனைய பிரதேச செயலாளர் பிரிவுகளை விடு ஊழியர்களையும், கிராம சேவையாளர் பிரிவுகளையும் அதிகளவில் கொண்டுள்ளன. எனவே நான் எனதாய்வுக்கு, இம்முறை பிரதேச செயலகப் பிரிவுகளையும் தெரிவு செய்து ஆய்வை மேற்கொண்டுள்ளேன்.

இலங்கையில் பிரதேச செயலகப் பிரிவுகளில் பணிபுரியும் ஊழியர்களின் வேலைச்சுழல் மீதான தொழில் திருப்திநிலையில் பாதிப்பை உண்டுபண்ணும் பல காரணிகள் காரணப்படுகின்றன. அந்த வறையில் மட்டக்களப்பு மாவட்டத்திலுள்ள பிரதேச செயலாளர் பிரிவுகளின் ஊழியர்கள் எதிர்நாக்கும் பிரச்சினைகளை அடையாளம் காணுமுகமாக மேற்குறித்த 3 பிரதேச செயலகப் பிரிவு ஊழியர்களை ஆய்வுக்குப்படுத்தி அவர்களது திருப்திநிலையின் தன்மை ஆராய்யப்படுகின்றது.