

**නයිට්‍රා සේවකයින්ගේ සේවය හැරයෑම පිළිබඳ
කරනු ලබන විශ්ලේෂණාත්මක අධ්‍යයනය
2015**

ජාතික ආයුර්ව්‍යය හා කාර්මික පුහුණු කිරීම් අධිකාරිය

ඩබ්.පී.සමන් කුමාර
සංඛ්‍යාලේඛනාඥ

ඩී.කේ.කේ.කරුණාරත්න
පරිගණක දත්ත ගබඩා පරිපාලක

පිළිම

දිගු ගමනකට

මං පෙන පාදා දුන්
ආදරණීය දෙමව්පියන්ට

සහ

ගුරුවරුන්ට.....

ස්තූතිය

- අධ්‍යයන සාර්ථක කර ගැනීමට තොරතුරු ලබාදුන් සේවය හැර ගිය සේවකයින්ට සහ සේවයේ නියුතු සේවකයින්ට
- මෙම පර්යේෂණය සිදු කිරීම සඳහා අපහට අවසර ලබා දුන් අප අධිකාරියේ ගරු සභාපතිතුමාට, උප සභාපතිතුමාට, අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් තුමා ඇතුළු සියලු කාර්ය මණ්ඩලයට
- මෙම පර්යේෂණය සිදු කිරීමට අවස්ථාව සහ මූල්‍ය ප්‍රතිපාදන ලබාදුන් තෘතීයික හා චාන්තීය අධ්‍යාපන කොමිසම සභාවේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් තුමාට, සැලසුම් හා පර්යේෂණ අංශයේ අධ්‍යක්ෂතුමා ඇතුළු සියලු කාර්ය මණ්ඩලයට
- අප හට මේ කාර්යය සිදු කිරීමේදී පරිගණක සහය ලබා දුන් සැලසුම් අංශයේ කළමණාකාර සහකාර හංසනී මෙනවියට සහ අංශයේ අනෙකුත් සියලුම නිලධාරීන්ට

පටුන

පිළුම	i
ස්තූතිය	ii
පටුන	iii-iv
පරිච්ඡේදය 01	
හැඳින්වීම අධ්‍යයන	01
අධ්‍යයනයේ ගැටළුව	03
අධ්‍යයනයේ අරමුණ	04
අධ්‍යයනයේ වැදගත්කම	04
අධ්‍යයනයේ සීමාවන්	05
වාර්තාවේ පෙළ ගැස්ම	05
පරිච්ඡේදය 02	
සාහිත්‍ය විමර්ශනය	06
පරිච්ඡේදය 03	
පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය	07
පරිච්ඡේදය 04	
දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම හා විශ්ලේෂණය	09
පරිච්ඡේදය 05	
නිගමන හා යෝජනා	25
නිගමන	25
යෝජනා සහ විසඳුම්	28
ඇමුණුම් - ප්‍රශ්නාවලිය	29
පරිශීලන ග්‍රන්ථ	37
<u>වගු ලේඛනය</u>	
වගුව 01 සේවක සංවර්ධනය සහ එහි යෝග්‍යතාව අධ්‍යයනය කිරීම	10
වගුව 02 රාජකාරී කටයුතු සිදු කිරීමේදී සමාන්තර නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය අධ්‍යයනය කිරීම	13
වගුව 03 බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමවේදයේ යෝග්‍යතාව අධ්‍යයනය කිරීම	14
වගුව 04 රැකියා ආතතිය පිළිබඳ අධ්‍යයනය	16

වගුව 05	වැටුප්, දීමනා හා වැටුප් වර්ධක වල ස්වභාවය අධ්‍යයනය කිරීම	18
වගුව 06	සේවා ස්ථාන මාරු විම පිළිබඳව තොරතුරු අධ්‍යයනය කිරීම	20
වගුව 07	නයිටා ආයතනයෙන් ඉවත් වීමට බලපෑ ප්‍රධාන සාධකය අධ්‍යයනය කිරීම.	23

ප්‍රස්ථාර ලේඛනය

ප්‍රස්ථාරය 01	පැවරුණු රාජකාරිය තහවුරු සමග ගැලපේද යන්න පරීක්ෂා කිරීම	09
ප්‍රස්ථාරය 02	රාජකාරි සිදු කිරීමේදී ඉහළ නිලධාරීන්ගේ ප්‍රතිචාරය අධ්‍යයනය කිරීම	11
ප්‍රස්ථාරය 03	හොඳින් වැඩ කළ අවස්ථා වලදී ඉහළ නිලධාරීන්ගේ ප්‍රතිචාරය අධ්‍යයනය කිරීම.	11
ප්‍රස්ථාරය 04	රාජකාරි අවස්ථාවලදී යම් අතපසු වීමක් සිදු වූ විට ඉහළ නිලධාරීන්ගේ ප්‍රතිචාරය	12
ප්‍රස්ථාරය 05	රාජකාරි කටයුතු සිදු කිරීමේදී සමාන්තර නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය	13
ප්‍රස්ථාරය 06	ආයතනයෙන් ඉවත් වූ සේවකයන්ගේ සේවා කාලය තුල මානසික ආතතියේ ස්වභාවය	15
ප්‍රස්ථාරය 07	ආයතනයේ වැටුප් මට්ටම පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීම	16
ප්‍රස්ථාරය 08	අනෙකුත් රාජ්‍ය ආතන හා සංසන්දනය කිරීමේදී නයිටා ආයතනයේ වැටුප් මට්ටම හා වැටුප් වර්ධක වල ස්වභාවය අධ්‍යයනය කිරීම	17
ප්‍රස්ථාරය 09	රාජකාරිය නිදහස් ලෙස කරගෙන යාමට අවස්ථාව ලැබුණද යන්න අධ්‍යයනය කිරීම	18
ප්‍රස්ථාරය 10	සේවා කාලය තුළ දේශපාලන හා වෙනත් බලපෑම් වලට ලක්වී ඇත්දැයි පරීක්ෂා කිරීම	19
ප්‍රස්ථාරය 11	වාර්ෂික ස්ථාන මාරු කිරීම් නිසි පරිදි සිදු වූයේදැයි අධ්‍යයනය කිරීම	20
ප්‍රස්ථාරය 12	වර්තමානයේ නියැලෙන රැකියාවේ ස්වභාවය අධ්‍යයනය කිරීම	21
ප්‍රස්ථාරය 13	නයිටා ආයතනයෙන් ඉවත් වීම පිළිබඳ අදහස් විමසීම	21
ප්‍රස්ථාරය 14	නැවත නයිටා ආයතනයට බැඳීමට අවස්ථාවක් උදා වුවහොත් එම අවස්ථාව උදාකර ගන්නවාද යන්න අධ්‍යයනය කිරීම	22
ප්‍රස්ථාරය 15	පදිංචි ස්ථානය හා සේවා ස්ථානය අතර දුර පිළිබඳ අධ්‍යයනය	23

හැඳින්වීම

1971 අංක 49 දරණ පනතින් ජාතික ආධුනිකත්ව මණ්ඩලය ලෙස ආරම්භ කරන ලද 1990 අංක 20 දරණ තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන පනත යටතේ ජාතික ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීම් අධිකාරිය ලෙස එහි කාර්යභාරය හා වගකීම තවදුරටත් පුළුල් කරන ලදී.

ජාතික ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීම් අධිකාරියේ ප්‍රධානතම කාර්යය ආධුනිකත්ව පුහුණුව සැපයීමයි. රටේ ආර්ථිකයට අවශ්‍ය ශ්‍රම බලකාය හඳුනාගෙන ඒ අනුව පුහුණු සම්මත පිළියෙල කර රටට අවශ්‍ය පුහුණු ශ්‍රමිකයින් බිහිකිරීම අපගේ ප්‍රධානතම කාර්යයි. මෙම කර්තව්‍ය ඉටුකිරීම සඳහා විවිධ පුහුණු ක්‍රමවේදයන් ඔස්සේ පුහුණුව ලබාදීමට තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන පනත මගින් අධිකාරියට බලය ලබා දී ඇත. මේ අනුව අධිකාරියේ පුහුණු ක්‍රමවේදය පහත වර්ගීකරණයන් යටතේ රටේ තරුණ තරුණියන්ට ලබාදීමට කටයුතු කර ඇත. ඒ අනුව නයිටා පුහුණු ක්‍රමවේදය

කර්මාන්ත ශිල්පී ආධුනිකත්ව පුහුණුව
ස්ථානානුරූපී පුහුණුව
ග්‍රාමීය මට්ටමේ පුහුණුව
මධ්‍යස්ථාන පදනම් කරගත් ද්විත්ව පුහුණුව

කර්මාන්ත ශිල්පී ආධුනිකත්ව පුහුණුව

එක් එක් ක්ෂේත්‍රයට විශේෂිත වූ ජාතික පුහුණු හා කර්මාන්ත උපදේශක කමිටු (NITAC) මගින් එක් එක් ක්ෂේත්‍රයන්ට පුහුණු සම්මතයන් පිළියෙල කොට එම පුහුණු සම්මතයන්ට අනුකූලව පුහුණු කටයුතු සිදු කිරීමට කර්මාන්ත නිමියන් හා අධිකාරිය අතර ගිවිසුමකට එළඹීමෙන් පසු එක් එක් ආයතනවල ආධුනිකත්ව පුහුණුව ආරම්භ කළහැකිය.

ස්ථානානුරූපී ආධුනිකත්ව පුහුණුව

මෙම පුහුණු ක්‍රමය යටතේ එක් එක් ප්‍රදේශයට ආවේණික වූ කර්මාන්තයන්හි පුහුණුව ලැබීමට ආධුනිකයන් යොමුකරන අතර අදාළ පුහුණු සම්මතයන් අදාළ ආයතන හා අධිකාරිය සමඟ එක්ව පිළියෙළ කරනු ලබයි.

ග්‍රාමීය මට්ටමේ ආධුනිකත්ව පුහුණු ක්‍රමය

කර්මාන්ත ශිල්පීය මට්ටමේ වෘත්තීන් සඳහා සකස් කරන ලද පුහුණු සම්මතයන්ට අනුකූලව පුහුණුව ලබාදිය නොහැකි ග්‍රාමීය පුහුණු පහසුකම් උපයෝගී කරගනිමින් ග්‍රාමීය මට්ටමේ සිටින පුහුණු ලාභීන් හට පුහුණුව ලබාදීම ඉලක්ක කොට ග්‍රාමීය ආධුනිකත්ව පුහුණු ක්‍රමය හඳුන්වා දී ඇත. මේ සඳහා අවශ්‍ය කරන පුහුණු සම්මත එම ආයතන සමඟ සාකච්ඡා කොට අධිකාරිය මගින් පිළියෙල කරනු ලැබේ.

මධ්‍යස්ථාන පදනම් කරගත් ද්විත්ව පුහුණුව

මෙම ක්‍රමය යටතේ ආධුනිකයන් කෙලින්ම ජාතික පුහුණු ආයතනයකට හෝ ප්‍රාදේශීය පුහුණු ආයතනයකට නියමිත කාලපරිච්ඡේදයකට අනුයුක්ත කර බඳවා ගනු ලබන අතර ඉන් පසුව පුද්ගලික හෝ රජයේ ආයතනයක කාර්යස්ථ පුහුණුව සඳහා යොමු කරනු ලැබේ. පුහුණු ආයතන හෝ පුහුණු මධ්‍යස්ථාන මගින් අදාළ න්‍යායික හා ප්‍රායෝගික දැනුම ලබාදෙනු ලැබේ.

මේ අමතරව රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික ආයතන වල උපාධි අපේක්ෂකයන්ට, ඩිප්ලෝමා ලාභීන්ට, ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් ලාභීන්ට හා විවිධ ආකාරයේ සහතික ලාභීන්ට අවශ්‍ය විශේෂ කර්මාන්ත ගත පුහුණුව ලබාදීමට අධිකාරියේ ප්‍රධාන කාර්යයකි.

ඒ වගේම අනෙකුත් වෘත්තීය පුහුණු ආයතන වල ආයතනික පුහුණුව අවසන් වන පුහුණු ලාභීන්ට අවශ්‍ය කාර්යස්ථ පුහුණුව ලබාදීමද නයිටා ආයතනයේ ප්‍රධාන කාර්යයකි.

ඒවගේම ආධුනිකත්ව පුහුණු ක්‍රමය මගින් ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් සහතිකය ලබා දීමේ ක්‍රමවේදයකටද 2014 වර්ෂයේ සිට ආරම්භ කරන ලදී.

මේ සියලුම ක්‍රමවේදයන් මගින් වාර්ෂිකව ආධුනිකයින් 30,000කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් බඳවාගෙන ඇත. වාර්ෂිකව බඳවා ගැනීම් ඉලක්කයක් පවතින අතර එයින් 75% - 85% ඉලක්ක සපුරා ගැනීමට හැකිවී ඇත. නමුත් 2009 වර්ෂයේ සිට මේ දක්වා අධ්‍යයනය කිරීමේදී ලබා දෙනු ලබන ඉලක්ක එක් එක් වර්ෂයෙහි අනෙක් වර්ෂ වලට සාපේක්ෂව අක්‍රමවත් ලෙස විචලනය වී ඇත. එසේ වීමට ප්‍රධාන හේතුව ඉලක්ක කරා නිසි ආකාරව ළඟා නොවීම බව පැහැදිලි වේ.

වගුව 01 වාර්ෂික ඉලක්ක සහ බඳවා ගැනීම් .

වර්ෂය	ආධුනිකත්ව පුහුණුව		විශේෂ කර්මාන්ත ගත පුහුණුව		එකතුව		ඉලක්ක ළඟා කර ගැනීම
	ඉලක්ක	බඳවා ගැනීම්	ඉලක්ක	බඳවා ගැනීම්	ඉලක්ක	බඳවා ගැනීම්	
2009	21008	29692	3035	2079	24043	31771	132%
2010	31162	25001	4064	2915	35226	27916	79%
2011	34070	27553	5000	4926	39070	32479	83%
2012	25850	27668	5000	4945	30850	32613	106%
2013	27000	23613	5400	5483	32400	29096	90%
2014	24600	21443	11550	6421	36150	27864	77%

මූලාශ්‍රය ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම 2009 – 2014 සහ වාර්ෂික වාර්තා 2009 – 2014

මේ සෑම ඉලක්කයක්ම ළඟාකර ගැනීම සඳහා බලපාන ප්‍රධානතම සාධකය ආයතනයේ මානව සම්පතයි. ආයතනයේ සේවකයින්ගේ සුදුසුකම්, පළපුරුද්ද සහ කුසලතාව මත ආයතනයේ කාර්ය සාධනය තීරණය වෙයි. එනම් ආයතනය ප්‍රමාණවත් මෙන්ම ස්ථාවර සේවකයින් සංඛ්‍යාවකින් සමන්විතවීම ඉතා වැදගත් සාධකයකි. ඒ වගේම ඒ සේවකයින්ගේ ප්‍රමාණය ක්‍රමානුකූලව පවත්වා ගැනීම මෙන්ම ඔවුන්ගේ කුසලතා වර්ධනය කිරීමද ඉතා වැදගත් කාරණයකි. නයිටා අධිකාරිය මගින් පසුගිය වර්ෂ කිහිපය තුළ ආයතනයේ සේවක ප්‍රමාණය ක්‍රමානුකූලව වර්ධනය කර ගැනීමට හැකිවිය. විශේෂයෙන්ම ආධුනිකයින්ගේ පුහුණුවට සෘජුවම දායක වන පරීක්ෂකවරු ප්‍රමාණය අවශ්‍ය ආකාරයට අනුමත කර ගැනීමට හා සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයක් බඳවා ගැනීමටද හැකිවිය. ඒ වගේම පරීක්ෂකවරුන්ගේ විශේෂ ගැටළුවක්ව පැවතුණු වැටුප රු.14,610.00 (MA 2-2) සිට රු.18,230.00 (MA 4) දක්වා වර්ධනය කර ගැනීමටද හැකිවිය. ඒ සේම පරීක්ෂකවරු ඇතුළු අනෙකුත් කාර්යය මණ්ඩලය

සඳහා විවිධ පුහුණු වැඩසටහන් ලබා දෙමින් ඔවුන්ගේ කුසලතා වර්ධනය කිරීමටද වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක විය.

නමුත් පසුගිය වර්ෂ කිහිපය තුළ සේවක සංඛ්‍යාව විශාල වශයෙන් බඳවා ගන්නද ඊට සාපේක්ෂව සේවකයින් සේවයෙන් ඉවත්වී වෙනත් ආයතන වල සේවය සඳහා යොමුවීමේ ප්‍රවණතාවක් පවතී.

පසුගිය වර්ෂ කිහිපය තුළ පුහුණුව සඳහා බඳවා ගැනීම් ප්‍රමාණය අඩුවීමටද උක්ත කාරණයේ බලපෑමක් පැවතිය හැකිය.

මෙම අධ්‍යයනයේදී නයිටා ආයතනයේ සේවකයින් සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයක් වාර්ෂිකව සේවයෙන් ඉවත්වී වෙනත් ආයතන වල රැකියා සඳහා යොමු වීම අධිකාරියේ පුහුණුවට බලපෑමක් පවතිනවාද හැඳින්වීම යන්න සහ සේවකයින් සේවයෙන් ඉවත්වීමට බලපාන සාධක හඳුනාගැනීමද මෙම අධ්‍යයනයේදී බලාපොරොත්තු වේ.

අධ්‍යයන ගැටළුව

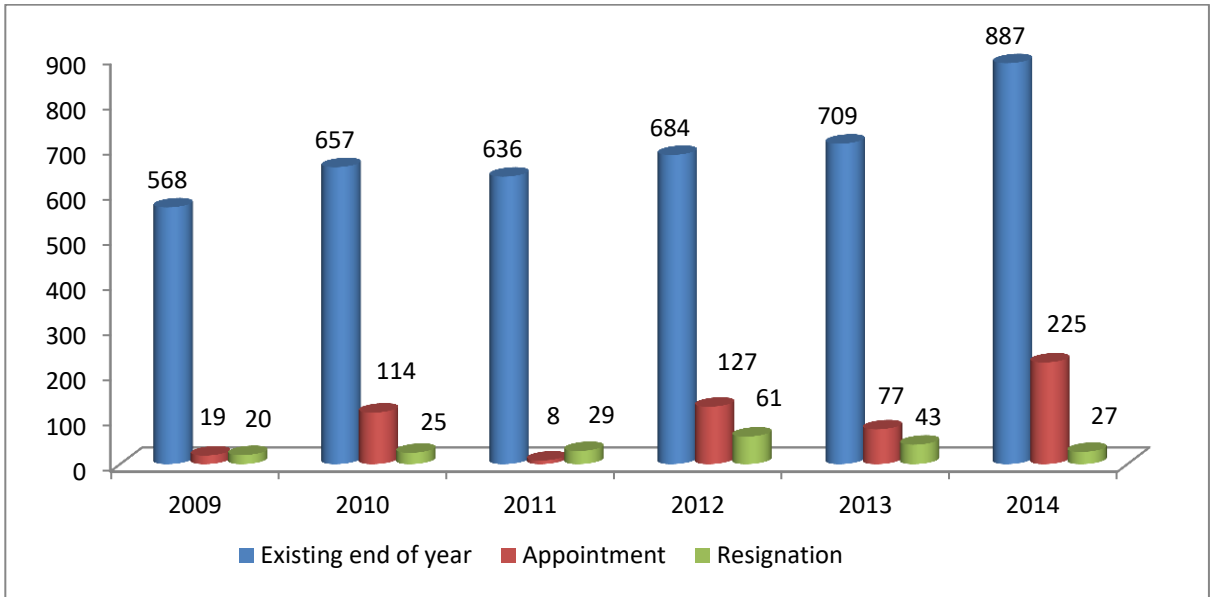
නයිටා ආයතනයේ අනුමත කාර්යය මණ්ඩලයෙන් සෑම වර්ෂයකම සම්පූර්ණ කර ගැනීමට හැකි වී ඇත්තේ 80% ක් වැනි ප්‍රමාණයකි. මෙසේ අධිකාරියේ කාර්යය මණ්ඩලය සම්පූර්ණ නොකිරීම රජයේ විගණන දෙපාර්තමේන්තුවේද අවධානය යොමු වී ඇත.

මෙසේ අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව සම්පූර්ණ කර ගැනීමට බලපාන ප්‍රධාන හේතුවක් හැටියට ආයතනයේ සේවකයින් බඳවා ගැනීමට සාපේක්ෂ ප්‍රමාණයක් ආයතනය හැර යාම බලපා ඇත. මෙහිදී විශේෂ ලක්ෂණය හැටියට පෙනී යන්නේ වැඩි සේවක සංඛ්‍යාවක්, එනම් ඉවත්වූ ප්‍රමාණයෙන් 80% ක් පමණ ඉවත් වී ඇත්තේ බඳවාගෙන වර්ෂ 2ක් ඉක්ම යෑමට පෙරය.

මෙය වැළැක්වීමට සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කළද ඒ තුළින් නිසි විසඳුමක් ලැබී නොමැති බව පැහැදිලි වේ. පහත වගුව සහ ප්‍රස්ථාර සටහන තුළින් ඒ ඒ වර්ෂය තුළ සේවයෙන් ඉවත් වූ ප්‍රමාණයන් පෙන්නුම් කරයි.

වර්ෂය	අනුමත කාර්යය මණ්ඩලය	වර්ෂය අවසාන වන විට රැදී සිටි සේවක සංඛ්‍යාව	වර්ෂය තුළ බඳවා ගැනීම	වර්ෂය තුළ සේවයෙන් ඉවත් වූ සංඛ්‍යාව
2009	763	568	19	20
2010	763	657	114	25
2011	763	636	8	29
2012	992	684	127	61
2013	992	709	77	43
2014	1358	887	225	27
2015	1358	869	24	30

මූලාශ්‍රය මාසික ප්‍රගති වර්තා



පුහුණු ආයතනයක් හැටියට පළපුරුදු සේවක සංඛ්‍යාවක් ස්ථාවරව පවත්වා ගැනීම ඉතා වැදගත් වේ. නමුත් වාර්ෂිකව සැලකිය යුතු සේවකයින් ප්‍රමාණයක් ඉවත්වීම තුළින් පළපුරුදු සේවකයින් ආයතනයට අහිමිවීම හේතු කොටගෙන පුහුණු ක්‍රමවේදයේ පසුබෑමට හේතු සාධක විය හැකිය. එනම් මෙම අධ්‍යයනයේදී සේවකයින් සේවයෙන් ඉවත් වීමට බලපානු ලබන සාධක මෙහෙවැද එය වැළැක්වීමට ගනු ලබන ක්‍රියා මාර්ග මොනවාද යන්න හඳුනා ගැනීමට බලාපොරොත්තු වේ.

අධ්‍යයනයේ අරමුණු

- නයිටා සේවකයින් සේවය හැර යෑමට බලපානු ලබන සාධක හඳුනා ගැනීම.
- ඉහතින් හඳුනා ගන්නා සාධක පුහුණු ක්‍රමවේදයේ විචල්‍යය සඳහා කෙසේ බලපා ඇත්දැයි හඳුනා ගැනීම.
- සේවය හැරයාමේ ප්‍රතිශතය අවම කිරීම සඳහා ගතයුතු ක්‍රියාමාර්ග හඳුනා ගැනීම.

අධ්‍යයනයේ වැදගත්කම

ජාතික ආධුනිකත්ව සහ කාර්මික පුහුණු කිරීම් අධිකාරිය වෘත්තීය පුහුණු ක්ෂේත්‍රයේ ආධුනිකත්ව පුහුණුව සපයන ප්‍රධානතම ආයතනයයි. රටේ ආර්ථිකයේ ඉල්ලුමක් පවතින වෘත්තීන් හඳුනාගෙන ඒ සඳහා අවශ්‍ය පුහුණු සම්මත පිළියෙලකර පුහුණුව ලබාදීමට අධිකාරියට පහත මගින් බලය ලබා දී ඇත. වර්තමානයේ ශාස්ත්‍රීය අධ්‍යයනයට වඩා වෘත්තීය අධ්‍යාපනයට ප්‍රධාන තැනක් හිමිවී ඇති අවස්ථාවක නයිටා ආයතනය ආධුනිකත්ව පුහුණුව තුළින් ආධුනිකයාට වැඩකරන පරිසරය තුළම පුහුණුව ලබා දීමට කටයුතු කරයි. ඒ තුළින් රැකියා වෙළඳපොළට අවශ්‍ය කරන පළපුරුදු කාර්මිකයන් බිහිකරයි. මෙම සියලුම කාර්යයන් ඉෂ්ට කිරීමට ආයතනයේ මානව සම්පත ශක්තිමත්ව පවත්වා ගැනීම ඉතා වැදගත් වේ. මෙම අධ්‍යයනයේ පරමාර්ථය ආයතනයේ සේවකයින් ආයතනය හැර යාමට බලපාන සාධක හඳුනාගෙන එම සාධක අවම කිරීමට කටයුතු කිරීම තුළින් මානව සම්පත ශක්තිමත් කර රටේ ආර්ථිකයට අවශ්‍ය ඉහළ කුසලතාවයකින් හා දැනුමකින් යුතු කාර්මිකයන් බිහිකිරීමට අවස්ථාව ලැබේ. ඒ තුළින් රටේ ආර්ථික වර්ධනයට සැලකිය යුතු දායකත්වයක් ලබා දීම තුළින් රටේ ස්ථිර තිරසාර සංවර්ධනයක් සඳහා දායකත්වයක් ලබා දීමට අවස්ථාවක් උදාවෙයි.

අධ්‍යයනයේ සීමාවන්

➤ මෙම අධ්‍යයනයේදී අධ්‍යයනයට භාජනය කළ යුතු ක්ෂේත්‍රය ඉතා පුළුල් වෙයි. එබැවින් මෙම අධ්‍යයනය සිදුකිරීමේදී විවිධ දූෂිතතාවලට මුහුණ පෑමට සිදුවෙයි. එම හේතූන් මත අධ්‍යයනයේ පවතින විවිධ සීමා තත්ත්වයන් හේතු කොට ගෙන මෙම ස්වයං අධ්‍යයන වාර්තාව යම් යම් සීමාවන්ට ලක් කිරීමට සිදුවෙයි.

ඒ අතර ආයතනයේ තොරතුරු එක්රැස් කිරීමේදී සහ තොරතුරු ඉදිරිපත් කිරීමේදී රජයේ නීති රීති සහ ආයතනයේ අභ්‍යන්තර වශයෙන් පවතින නීතිරීති රෙගුලාසි සහ ඉහළ කළමනාකරණයේ තීරණවලට යටත් වීමට සිදුවෙයි.

➤ තෝරා ගනු ලබන සම්පූර්ණ නියදිය දිවයිනේ සෑම දිස්ත්‍රික්කයක්ම නියෝජනය වන නිසා තොරතුරු එකතු කිරීමේ දූෂිතතා වලට මුහුණ දීම.

➤ කාලය පිළිබඳ ගැටළුවකට මුහුණ දීම

➤ විවිධ පළාත්වල විවිධ භාෂාවන් භාවිත කරන ජන වර්ගයා පීචන් වීම නිසා තොරතුරු එකතු කරගැනීමේ සහ තොරතුරු සන්නිවේදනය කිරීමේ ගැටළු හට ගැනීම.

➤ ගමනා ගමනයේ දූෂිතතා පැවතීම.

➤ අධ්‍යයනය සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රතිපාදන ලබාගැනීමේ දූෂිතතාව.

වාර්තාවේ පෙළ ගැස්ම

1. පළමු පරිච්ඡේදය මගින් අධ්‍යයන ගැටළුව, එහි වැදගත්කම, අධ්‍යයනයේ අරමුණු, ක්‍රමවේදය හා සීමාවන්,
2. දෙවන පරිච්ඡේදය තුළින් අධ්‍යයනයට භාජනය වන විෂය පථයේ සාහිත්‍ය පසුබිමත්,
3. තෙවන පරිච්ඡේදය තුළින් සංඛ්‍යාත විද්‍යාත්මක ශිල්ප ක්‍රම භාවිතයෙන් දත්ත ඉදිරිපත් කිරීමත්,
4. හතරවන පරිච්ඡේදය තුළින් සංඛ්‍යාත විද්‍යාත්මක ශිල්ප ක්‍රම භාවිතයෙන් දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීමත්,
5. පස්වන පරිච්ඡේදය තුළින් නිගමන සහ යෝජනා ඉදිරිපත් කරනු ලබයි.

සාහිත්‍ය විමර්ශනය

සේවකයන් සේවය හැර යාම සෑම ආයතනයක්ම මුහුණ පාන බරපතල ගැටළුවක් වී තිබේ. කාර්යයෙහි නිපුණ වූ සේවකයින් ඕනෑම ආයතනයක මානව සම්පතක් වන අතර එය ආයතනයේ ස්ථාවරත්වයට දැඩි සේ උපකාරී වේ. එබැවින් එවැනි සේවකයින් සේවය අතහැර යාම අවම කර ගතහැකි නම් එය ඕනෑම ආයතනයක දියුණුවට සෘජුවම බලපානු ඇත.

කෙසේ නමුත් “හැරයාම” අවමකර ගැනීම සිතන තරම් ලෙහෙසි කටයුත්තක් නොවන බව එම ක්‍රියා පටිපාටිය සත්‍ය වශයෙන් යෙදවීමේදී පැහැදිලි වී තිබේ. ඊට හේතු වශයෙන් සේවක මණ්ඩලයේ සේවා ස්ථානය පිළිබඳව පවත්නා අතෘප්ත භාවය, කළකිරීම හුවා දැක්විය හැක.

බොහෝ අවස්ථා වලදී නමා වෙත ලැබෙන වැටුප් ප්‍රමාණවත් නොවීම ප්‍රධාන ගැටළුව වී තිබුණද බහුතර පිරිසක් හොඳ වැටුප් සහිත වුවද සේවය හැරයාමට පෙළඹී ඇත්තේ මුදල් මගින් සියල්ල සංතෘප්ත නොවන බැවින් සියල්ල මුදල් මගින් ගත නොහැක. මුදල් හැරුණු කොට සේවකයන් ප්‍රතිසංවිධානය, හොඳ සමූහගත සම්බන්ධතාවය, හොඳ වැඩ පරිසරය සහ සතුටුදායක ලෙස රැකියාවේ පිහිටුවීම යන හේතු සාධකද වැදගත් වේ .

ඇමරිකා එක්සත් ජනපදයේ කෙරුණු පරීක්ෂණයකට අනුව පහත සඳහන් කරුණු ප්‍රධාන වශයෙන් සේවය හැරයාම සඳහා බලපා ඇත.

1. සම්මුඛ පරීක්ෂණයේදී රැකියාවේ ස්වභාවය මනාව පැහැදිලි කර නොදීම.
2. හැකියාවට අනුව රැකියා ගත නොකිරීම සහ නුසුදුසු පුද්ගලයන් යම් යම් තනතුරු සඳහා තෝරා පත්කර ගැනීම
3. රැකියාවේ නියුතු වීමේදී සේවකයන්ට නිසි ප්‍රතිචාර ඉහළ කළමනාකරණය මගින් නොලැබීම.(උදා- හොඳින් නිම කළ කාර්යයන් සඳහා ප්‍රශංසා කිරීමත්, අසම්පූර්ණ කාර්යයන් නිවැරදිව කරගැනීමට අවශ්‍ය උපදෙස් නොලැබීමත්.)
4. සේවකයන්ට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා YST ක්‍රමය පමණක් අනුගමනය කිරීම. (Y - yelling- මොරදීම, S - streaming- කෑගැසීම, T - Threatning - තර්ජනය කිරීම)
5. උසස් කිරීමේ පටි පාටිය ඉහළ කළමනාකරණ මගින්ම වැළැක්වීම හා උසස් කිරීමේ ක්‍රියා පටි පාටිය ඉතා සෙමින් සිදු වීම.
6. සමාන කාර්යභාරයන් සඳහා සමාන ගෙවීම් ක්‍රම වේදයක් නොතිබීම.
7. අධික කාර්යභාරයන් එක් අයෙකු මතම පැටවීම නිසා එම පුද්ගලයන් ආතතියට පත් වීම සහ රැකියාවන් පෞද්ගලික ජීවිතයන් අතර සමබරතාවය බිඳී යාම.
8. නමාට ඉහළ තනතුරු දරන පුද්ගලයන් කෙරෙහි විශ්වාසය බිඳී යාම.

පරිච්ඡේදය 03

පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය

දත්ත රැස්කිරීම

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා ප්‍රාථමික දත්ත මගින් තොරතුරු එක්රැස් කරන ලදී. මේ සඳහා අවධානය යොමුකළ යුතු ප්‍රධානතම පාර්ශවය හැටියට සේවයෙන් අතර මගදී ඉල්ලා අස්වූ සේවකයින් වූ අතර ඔවුන්ගේ තොරතුරු එක්රැස් කිරීම සඳහා සම්මුඛ සාකච්ඡා ක්‍රමය මෙන්ම තැපැල් මාර්ගික ප්‍රශ්නාවලි ක්‍රමයද භාවිත කිරීමට සිදුවිය.

මීට අමතරව ආයතනයේ සේවයේ නියුතු සේවකයන්ගෙන්ද තොරතුරු එක්රැස් කරගන්නා ලද අතර එ සඳහා ප්‍රශ්නාවලියක් භාවිත කරන ලදී.

ඒ වගේම පසුගිය වර්ෂවල වාර්ෂික වාර්තා, ප්‍රගති වාර්තා වැනි ද්විතියික දත්තද අධ්‍යයනය එක්රැස් කරන ලදී.

නියදීමේ ක්‍රමය

නයිටා ආයතනයේ පසුගිය වර්ෂ 05ක (2010 සිට 2014 දක්වා) සේවය හැරගිය සේවකයින් සංගහනය හැටියට යොදාගෙන ඔවුන් නියෝජනය වන පරිදි 25%ක නියදියක් තෝරා ගැනීමට බලාපොරොත්තු වේ.

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා සරල සසම්භාවී නියැදි ක්‍රමය සහ ස්තෘත නියැදි ක්‍රමය භාවිත කිරීමටද

ආයතනයේ දැනට සේවය කරන සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකින් තොරතුරු එක්රැස් කිරීමට පහසු නියදීමේ ක්‍රමයද භාවිත කිරීමට සැලසුම් කර ඇත.

දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම

සමීක්ෂණයේදී මෙන්ම ද්විතියික දත්ත මගින් රැස්කරගන්නා තොරතුරු ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා ස්ථම්භ ප්‍රස්ථාර, වට ප්‍රස්ථාර, වගු සහ රේඛීය ප්‍රස්ථාර යොදනු ලබයි.

දත්ත විශ්ලේෂණය කරන ක්‍රමය

මෙම අධ්‍යයනයට අනුව පරායත්ත විචල්‍ය හැටියට ආයතනයෙන් සේවය හැරගිය සේවකයින් ප්‍රමාණය යොදා ගන්නා අතර ස්වායත්ත විචල්‍යන් හැටියට සේවය හැරයාමට බලපාන්නේයැයි උපකල්පනය කරනු ලබන පහතින් සඳහන් කල්පිතයන් භාවිත කරනු ලබයි.

මෙහිදී උපකල්පනය කරනු ලබන සාධක ස්වාධීනව සලකා සේවය හැරයාම සඳහා කෙබඳු බලපෑමක් ඇති කරයිද වගේම සේවය හැරයාම සඳහා එම සාධකයන්ගේ සම්බන්ධතාවයක් පවතීද නැද්ද විශ්ලේෂණය කිරීම සඳහා සහසම්බන්ධතාව වැනි ශිල්පීය ක්‍රමද ගුණාත්මක විචල්‍යන්ගේ වෙනස්වීම අධ්‍යයනය කිරීම සඳහා කයිවර්ග පරීක්ෂාව වැනි අනුමිතික සංඛ්‍යාන විද්‍යාත්මක ශිල්ප ක්‍රමද භාවිත කරයි.

ඒ වගේම විස්තරාත්මක සංඛ්‍යා විධික්‍රම භාවිතා කර ඒ ඒ තොරතුරු සාරාංශ කර විශ්ලේෂණය කිරීමටද ඒ ඒ විචල්‍යන්ගේ සංඛ්‍යාන ව්‍යාප්තිය ව්‍යාප්ත වී ඇති ආකාරය අධ්‍යයනය කිරීමට විචල්‍යාව, සම්මත අපගමනය , කුටිකතාව වැනි කේන්ද්‍රික ප්‍රවණතා වැනි මිණුම්ද භාවිතා කරනු ලබයි.

මෙම තොරතුරු විශ්ලේෂණය කිරීමට SPSS ,MINITAB වැනි සංඛ්‍යාන විශ්ලේෂණ පැකේජයන්ද ඒ වගේම දත්ත ඇතුළත් කිරීම සඳහා Microsoft Access වැනි පැකේජයන් යොදාගෙන සකස් කරන ලද දත්ත ගබඩාද භාවිත කරන ලදී.

ආයතනයේ කල්පිතයන්

නයිටා ආයතනයේ සේවය හැර යාමට පහත සඳහන් සාධක බලපාන්නේ යැයි උපකල්පනය කරයි.

- සුදුසුකමට සරිලන රැකියාවක් ලබා දීම
- වැටුප් මට්ටම
- රැකියා සුරක්ෂිතතාව
- ආයතනයේ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය හා අනෙකුත් ආයතනවල බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිවල ස්වභාවය
- උසස්වීම් පටිපාටියේ ස්වභාවය සහ වෘත්තීය ගමනේ ස්වභාවය
- සේවක සුභසාධනය
- සේවක අභිප්‍රේරණ වැඩසටහන් වල ස්වභාවය
- මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ විනිවිදභාවය
- කළමනාකාරිත්වයේ සහ අනෙකුත් සේවකයන්ගේ සහයෝගය සහ ප්‍රතිචාරය
- දේශපාලන බලපෑම්වල ස්වභාවය
- සේවක මාරුකිරීම් වල විනිවිදභාවය
- සේවය කරන ස්ථානයේ පිහිටීම
- ආයතනයේ ස්වභාවය(රාජ්‍ය, අර්ධ රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික)
- දීමනා සහ වරප්‍රසාද ලබා දීමේ විනිවිද භාවය

අප්‍රතිෂ්ඨෙය කල්පිතය

නයිටා ආයතනයේ සේවකයින්ගේ සේවය හැරයාම හා ඉහතින් සඳහන් කර ඇති සාධක අතර සම්බන්ධතාවයක් නැත.

වෛකල්පන කල්පිතය

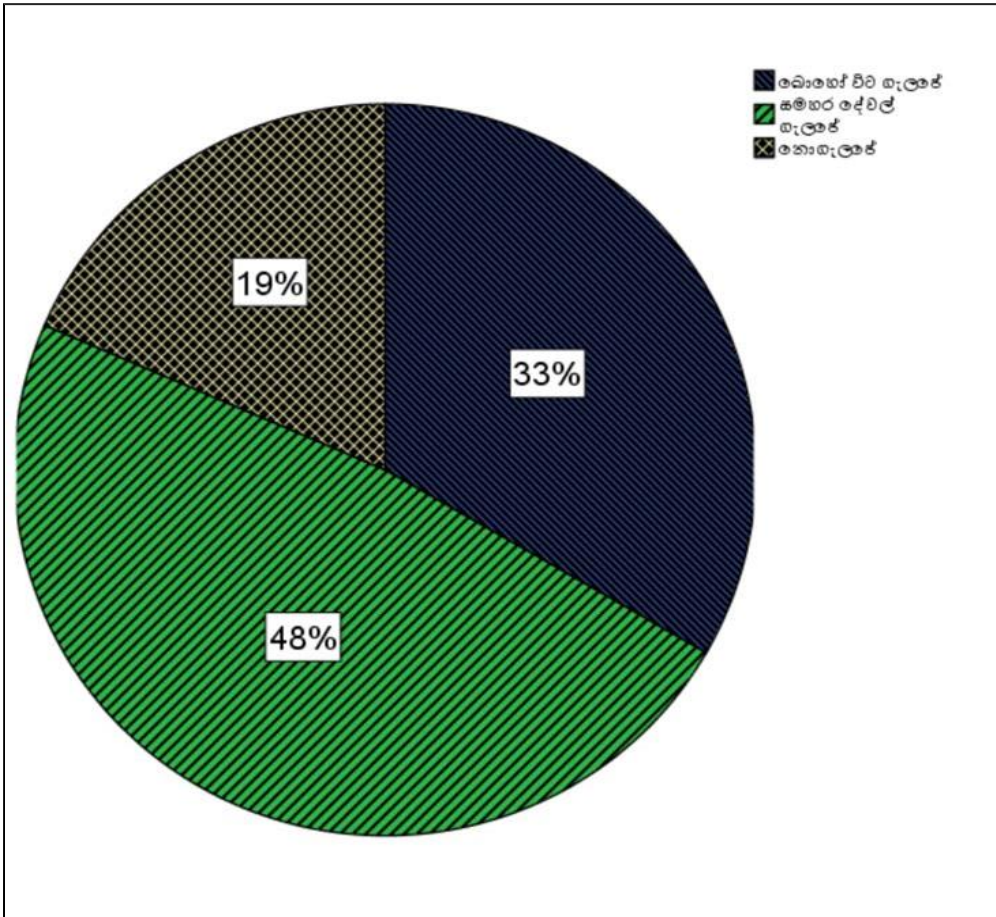
නයිටා ආයතනයේ සේවකයින්ගේ සේවය හැරයාම හා ඉහතින් සඳහන් කර ඇති සාධක අතර සම්බන්ධතාවයක් පවතී.

පරිච්ඡේදය 04

දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම හා විශ්ලේෂණය

මෙම පරිච්ඡේදයේදී එක්රැස්කර ගන්නා ලද දත්ත විවිධ ක්‍රමවේදයන් ඔස්සේ විශ්ලේෂණය කිරීම මගින් පරිශීලකයාට තේරුම් ගැනීමට හැකිවන ආකාරයෙන් පෙළගැස්වීමට අදහස් කරයි.

ප්‍රස්ථාරය 01 පැවරුණු රාජකාරිය තනතුරු සමඟ ගැලපේද යන්න පරීක්ෂා කිරීම



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

ඕනෑම පුද්ගලයෙකු තම සුදුසුකමට ගැලපෙන රැකියාවක නියුතු වීමට කැමති වන අතර එම රැකියාවට ගැලපෙන රාජකාරියෙහි නියුතු වීමට බලාපොරොත්තු වෙයි. එසේ නොවුන හොත් රැකියාව නිරසා වීමට ඉඩ තිබේ. ඉහත ප්‍රස්ථාර අංක 01 හි දැක්වෙන ආකාරයට පැවරුණු රාජකාරිය තමාගේ තනතුරට ගැලපේදැයි අධ්‍යාපනයට යොදාගන්නා ලද නියැදිය අනුව පරීක්ෂා කිරීමේදී 33% ක්ම බොහෝ විට ගැලපේ යන පිළිතුර ලබා දී ඇත. නමුත් 48%ක් ම සමහර දේවල් ගැලපේ යන්න සඳහන් කොට ඇති අතර 19% නොගැලපේ යන්න ප්‍රකාශ කොට ඇත. මේ අනුව සමස්තයක් වශයෙන් ගත්කළ තම රාජකාරිය තනතුරට නොගැලපේ යන්න සටහන් කර ඇත්තේ

තෝරා ගන්නා ලද නියැදියෙන් 19%ක් වැනි අඩු ප්‍රතිචයකි. 81%ක් ගැලපේය යන්න සඳහන් කර ඇත. මේ අනුව ඉවත්ව ගිය සේවකයින්ගේ නියැදිය පරීක්ෂා කිරීමේදී තම තනතුර සමඟ පැවරුණු රාජකාරිය ගැලපෙන බව පෙන්නුම් කරයි.

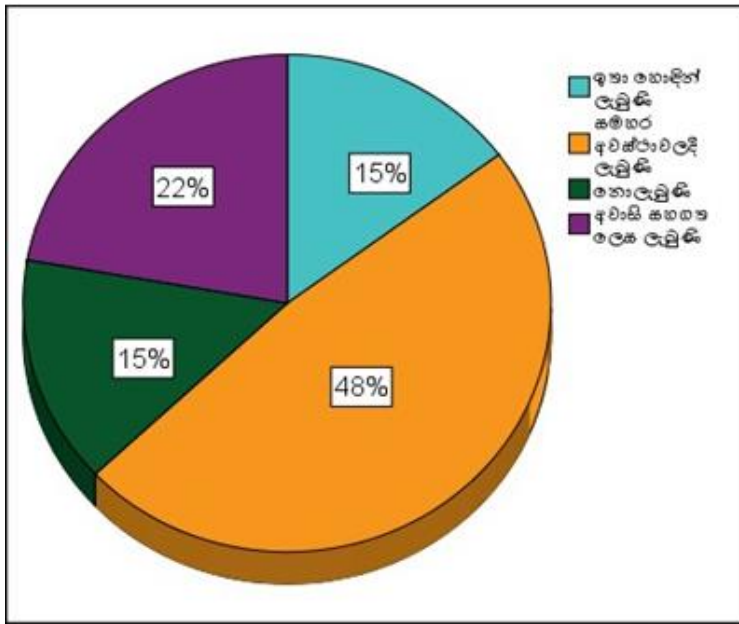
වගුව 01 - සේවක සංවර්ධනය සහ එහි යෝග්‍යතාව අධ්‍යයනය කිරීම

	ඔව්	නැත
ඔබ නයිටා ආයතනයට සම්බන්ධ වන විට රැකියාව පිළිබඳ පුහුණුවක් ලැබුණේද?	67%	33%
පුහුණුවක් ලැබුණේ නම්, එම පුහුණුව ඔබගේ රැකියාවට ප්‍රයෝජනයක් වූයේද?	67%	33%
ඔබගේ රැකියා කාලය තුළ සේවක පුහුණු වැඩසටහන් ඔබ හට ලැබුණේද?	69%	31%
සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් ඔබගේ ලැබුණේ නම්, එම වැඩසටහන් ඔබගේ වැඩකටයුතු සඳහා ප්‍රයෝජනයක් ලැබුණේද?	63%	38%
ඔබගේ සේවා කාලය තුළ සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් විධිමත් පරිදි සිදු වූයේද?	50%	50%
ඔබගේ සේවා කාලය තුළ සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා තෝරා ගැනීම විධිමත් ආකාරයට සිදුවූයේද?	25%	75%

මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ යෝග්‍යතාව ඉවත්ව ගිය සේවකයින්ට කෙසේ බලපා ඇත්දැයි අධ්‍යයනය කිරීමේදී නයිටා ආයතනයට සම්බන්ධ වන විට 67% ට රැකියාව පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා දී ඇති අතර එයින් 67% ක් එය රැකියාවට ප්‍රයෝජනවත් බව ප්‍රකාශ කොට ඇත. ඒ වගේම රැකියා කාලය තුළ 69%ට විවිධ සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා සම්බන්ධ වීමට අවස්ථාව ලැබී ඇත. ඔවුන්ගෙන් 63%ක් එම වැඩසටහන් රැකියාව සඳහා ප්‍රයෝජනවත් බව ප්‍රකාශ කොට ඇත. නමුත් සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා තෝරා ගැනීම විධිමත් ආකාරයට සිදු නොවී ඇති බව පැහැදිලි වේ. එය කෙසේද යත් අධ්‍යයනයට භාජනය කරන ලද නියැදියෙන් 75% ක් සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා තෝරා ගැනීම විධිමත් ආකාරයට සිදු නොවූ බව ප්‍රකාශ කොට ඇත.

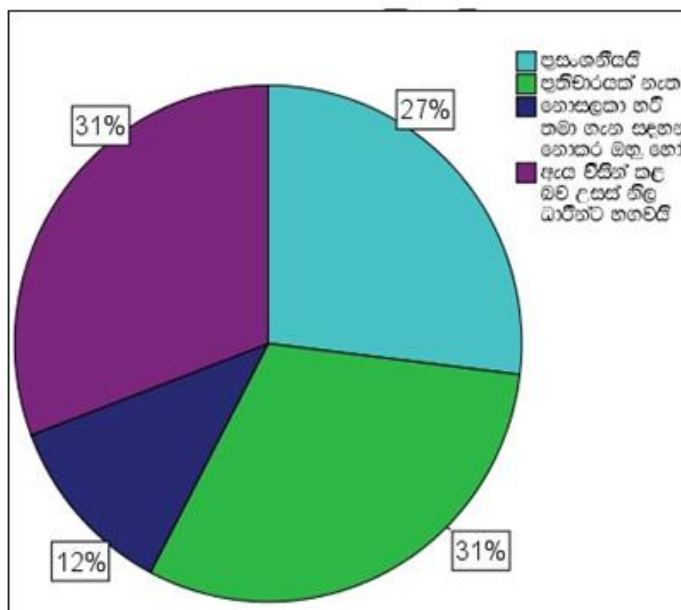
ප්‍රස්ථාරය 02 - රාජකාරි සිදු කිරීමේදී ඉහළ නිලධාරීන්ගේ ප්‍රතිචාරය අධ්‍යයනය කිරීම



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

ඉහත ප්‍රස්ථාර අංක 02 හි පෙන්නුම් කරන ආකාරයට රාජකාරි කටයුතු කරගෙන යාමේදී ඉහළ නිලධාරීන්ගෙන් ලැබුණු සහයෝගය ඉතා හොඳින් ලැබුණු බව 15% ක් සඳහන් කොට ඇත. අධ්‍යයනයට භාජනය කරන ලද නියැදියෙන් 22% අවසාන සහගත ලෙස ලැබුණු බව සඳහන් කොට ඇත. එසේම 48% ක් සඳහා සමහර අවස්ථා වලදී සහයෝගය ලැබී ඇති නමුත් 15% ක් සඳහා සහයෝගය කිසිසේත්ම නොලැබී ඇති බව අධ්‍යයනයේ දී අනාවරණය විය.

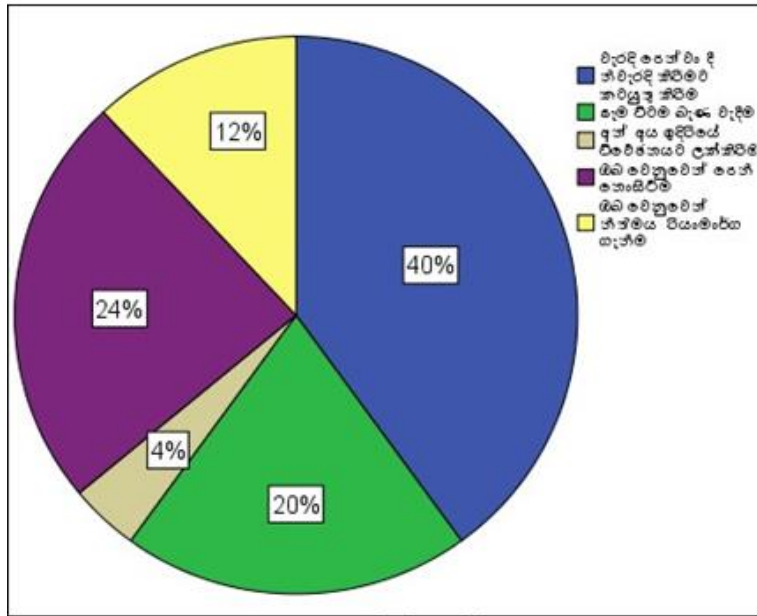
ප්‍රස්ථාරය 03 - හොඳින් වැඩ කළ අවස්ථා වලදී ඉහළ නිලධාරීන්ගේ ප්‍රතිචාරය අධ්‍යයනය කිරීම.



මූලාශ්‍රය:-නියැදි සමීක්ෂණය

ඉහත අංක 03 ප්‍රස්ථාර සටහනට අනුව 27% ක් පමණ රාජකාරි හොඳින් කළ අවස්ථාවලදී ඉහළ නිලධාරීන්ගේ ප්‍රශංසාවට භාජනය වී ඇති බව පෙනී යයි. ඒ වගේම 73% ක් ම හොඳින් වැඩකළ අවස්ථාවල දී ප්‍රශංසාවකට ලක් වී නැති බව පෙනී යයි. නවද පහළ නිලධාරීන් හොඳින් වැඩකළ අවස්ථාවලදී එම නිලධාරීන් ගැන සඳහන් නොකර එය ඉහළ නිලධාරියා විසින් සිදු කළ බව ප්‍රකාශ කරන අවස්ථා පවතින බව නියදියේ 31% ක් ප්‍රකාශ කර ඇත.

ප්‍රස්ථාරය 04 - රාජකාරි අවස්ථාවලදී යම් අතපසු වීමක් සිදු වූ විට ඉහළ නිලධාරීන්ගේ ප්‍රතිචාරය



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

ඉහත ප්‍රස්ථාර අංක 04ට අනුව අධ්‍යයනය සඳහා යොදා ගන්නා ලද නියැදි පරීක්ෂා කිරීමේදී යම් වැරද්දක් සිදු වූ විට වැරදි පෙන්වා දී නිවැරදි කිරීමට 40% ක් කටයුතු කර ඇත. නමුත් සමස්ථයක් වශයෙන් 60% ක් එසේ නිවැරදි ක්‍රමය අනුගමනය කර නොමැති බව පෙනී යයි. මේ අතර 24%ක්ම පහළ සේවකයන් වෙනුවෙන් පෙනී නොසිට ඇති අතර 20%ක්ම යම් අතපසුවීමක් සිදු වූ විට ඉහළ නිලධාරීන් ගෙන් බැහැරවීමට ලක්වී ඇත.

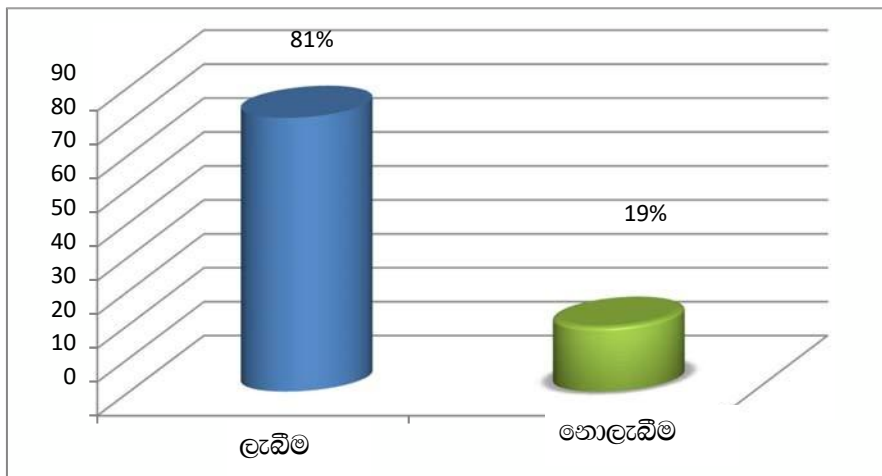
රාජකාරි කටයුතු සිදු කිරීමේ දී සමාන්තර නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය ලැබී ඇත්තේ 80.8% ට පමණි. 19.2% ක් සඳහා සහයෝගය නොලැබුණු බව වාර්තා වී ඇත. එකිනෙකා රහසිගතව අනෙක් අය අභිබවා යෑමට උත්සාහ කිරීම නිසා සේවා ස්ථානයේ රැඳී සිටීම නිරූප වී ඇති බව සමහර නිලධාරීන් සඳහන් කොට ඇත.

වගුව 02 - රාජකාරි කටයුතු සිදු කිරීමේදී සමාන්තර නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය අධ්‍යයනය කිරීම

		ප්‍රතිශතය
සමාන්තර නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය	හොඳින් ලැබීම	58%
	සාමාන්‍යයෙන්	23%
	නොලැබීම	11%
	කිසිසේත් නොලැබීම	8%
	එකතුව	100%

මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

ප්‍රස්ථාරය 05 - රාජකාරි කටයුතු සිදු කිරීමේදී සමාන්තර නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

සමස්තයක් වශයෙන් අධ්‍යයනය කිරීමේ දී උසස් නිලධාරීන් හා සමාන්තර නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය සංසන්දනය කිරීමේ දී රාජකාරි කටයුතු සිදු කිරීමේදී ඉහළ නිලධාරීන් ගේ සහයෝගය අඩු මට්ටමකින් පැවැතුණු බව නිරීක්ෂණය විය.

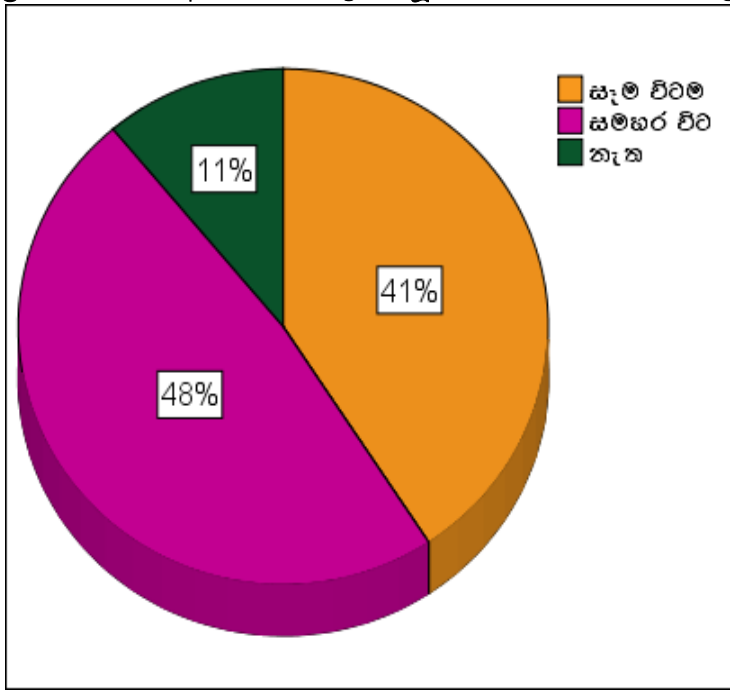
වගුව 03 - බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමවේදයේ යෝග්‍යතාව අධ්‍යනය කිරීම

	ඔව්	නැත
ආයතනයේ බඳවාගැනීම් පටිපාටිය පිළිබඳ ඔබට අවබෝධයක් තිබුණේද?	69%	31%
ඔබගේ සේවා කාලය තුළ උසස් වීමක් සඳහා ඉල්ලුම් කර තිබේද?	56%	44%
ඔබගේ සේවා කාලය තුළ උසස්වීම් ලැබීමට සුදුසුකම් තිබියදී නුසුදුසු පුද්ගලයන්ට උසස්වීම් ලබා දී ඇත්ද?	71%	29%
ආයතනයේ බඳවාගැනීම් පටිපාටියට අනුව ඔබගේ තනතුරට ඉදිරි ගමනක් තිබුණේද?	33%	67%
ආයතනයේ බඳවාගැනීම් පටිපාටිය පිළිබඳ ඔබ සැහීමකට පත්වන්නේද?	23%	77%
ආයතනයේ සේවකයින් බඳවාගැනීමේ ක්‍රමවේදය නිසි පරිදි සිදුවෙයි යැයි ඔබ සිතන්නේද?	19%	81%

මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

ආයතනය තුළ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය සහ රැකියාවේ ඉදිරි ගමනේ ස්වභාවය සේවකයන් ආයතනය තුළ බඳවා නොගැනීමට වැදගත් සාධකයක් බව දැක්විය හැක. ඉහත වගුවේ දැක්වෙන පරිදි 31% ක් පමණ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය පිළිබඳ අවබෝධයක් නොමැති බව අනාවරණය විය. එමෙන්ම උසස්වීම් ලබා දීමේදී 71% ක් පමණ ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ උසස් වීම් ලැබීමට සුදුසුකම් නොමැති අයට උසස් වීම් ලබා දී ඇති බවයි. ඒවගේම ආයතනයේ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය පිළිබඳව 77% ක් පමණ සැහීමකට පත් නොවන බව ප්‍රකාශ කොට ඇත. එසේම ආයතනයේ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමවේදය නිසි පරිදි සිදු නොවන බව 81% සනාථ කර ඇත. මෙහි කැපී පෙනෙන ලක්ෂණය වන්නේ ආයතනයේ ඉවත් වූ සේවකයන්ගෙන් 67% ක් වෘත්තීය ගමන අස්ථිර බව ප්‍රකාශකර ඇත. (වගුව 03)

ප්‍රස්ථාරය 06 - ආයතනයෙන් ඉවත් වූ සේවකයන්ගේ සේවා කාලය තුළ මානසික ආතතියේ ස්වභාවය



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

ආතතියෙන් තොරව රැකියාවේ නියුතු වීමට හැකි නම් එය මානසික මෙන්ම ශාරීරික සමබරතාවයට ඉමහත් වැදගත් වේ. රැකියාවත්, පෞද්ගලික ජීවිතයේ පුද්ගලයෙකුට එකසේ වැදගත් වේ.

ඉහත ප්‍රස්ථාරයට අනුව රැකියාව තුළින් ආතතියට ලක්වනු ලබන සාප්පුව 11% ප්‍රකාශ කොට ඇත. එනම් 89% ම රැකියා ආතතියකින් යුතුව සේවයේ නියුක්ත වී ඇති බව දක්නට ලැබේ ඇත.

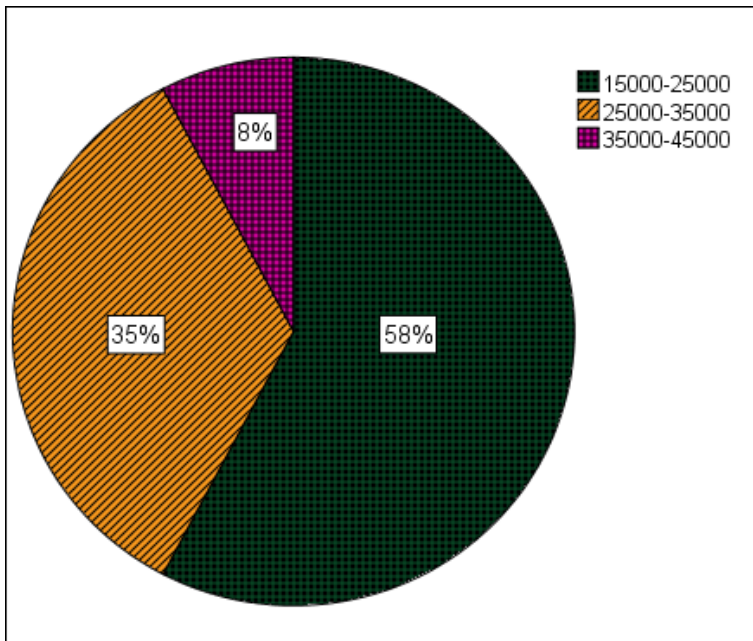
මේ පිළිබඳ තවදුරටත් පහත වගුවෙන් පෙන්වා ඇත. වගු අංක 04 ට අනුව වැඩිම පිරික් සේවය හැර ගොස් ඇත්තේ රැකියාව නිරසා වීම හේතු කොට ගෙනය. එම ප්‍රමාණය 33% ක් ම රැකියා ආතතියෙන් පෙළී ඇති බව සනාථ වේ. එසේම වෘත්තීය ගමන පිළිබඳ විශ්වසයන් නොමැති වීම හේතු කොට ගෙන 28% ක් රැකියාව හැර ගොස් ඇත. මෙයින් 26% ක් ආතතියෙන් පෙළී ඇත. එසේම වෙනත් ආයතනයකට රැකියාවන් සඳහා සේවයෙන් ඉවත් වූ 22% න් 17% ක් රැකියා ආතතියෙන් පෙළී ඇත.

වගුව 04- රැකියා ආතතිය පිළිබඳ අධ්‍යයනය

නයිටා ආයතනයෙන් ඉවත් වීමට තීරණය කළේ	රැකියාව නිසා ආතතියක් ඇති වූවේද	සෑම විටම	සමහර විට	නැත	එකතුව
වෙනත් ආයතනයක රැකියාවකට යාම සඳහාය		6%	11%	5%	22%
රැකියාව නිරස වීම නිසාය		17%	16%		33%
වැටුප් ප්‍රමාණවත් නොවීම නිසාය		1%	5%		6%
රැකියා සුරක්ෂිතතාව නොමැති නිසාය		1%	5%		6%
උසස් අධ්‍යාපන කටයුතු සඳහා			1%	4%	5%
වෘතීය ගමන (ඉහළ තනතුරු) පිළිබඳව විශ්වාසයක් නොමැති නිසා		16%	10%	2%	28%
එකතුව		41%	48%	11%	100%

මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

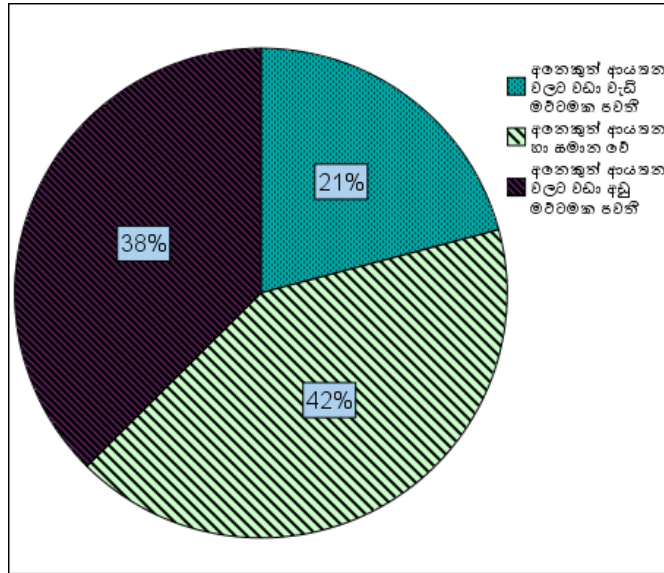
ප්‍රස්ථාරය 07- ආයතනයේ වැටුප් මට්ටම පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීම



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

ඉහත ප්‍රස්ථාර 07 සටහනට අනුව 58% ක් ඉවත්වී ඇත්තේ වැටුප් මට්ටම 15,000 - 25,000 අතර සේවකයින්ය. වැටුප 35000 වඩා වැඩි සේවකයින් ඉවත්ව ගොස් ඇත්තේ 8% කි.

ප්‍රස්ථාරය 08 - අනෙකුත් රාජ්‍ය ආයතන හා සංස්ථාපිත කිරීමේදී නයිටා ආයතනයේ වැටුප් මට්ටම හා වැටුප් වර්ධක වල ස්වභාවය අධ්‍යයනය කිරීම



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

ඉහත ප්‍රස්ථාර සටහනට අනුව 42% ක් අනෙකුත් ආයතන වල වැටුප් මට්ටම් හා වැටුප් වර්ධක සමඟ සමාන බව ප්‍රකාශ කොට ඇත. ඒ වගේම 21% ක් අනෙකුත් ආයතන වලට වඩා වැටුප වැඩි මට්ටමක පවතින බවත් 38% ක් අනෙකුත් ආයතන හා සැසඳීමේදී අඩු මට්ටමක පවතින බව සඳහන් කර ඇත

වගුව 05 - වැටුප්, දීමනා හා වැටුප් වර්ධක වල ස්වභාවය අධ්‍යයනය කිරීම

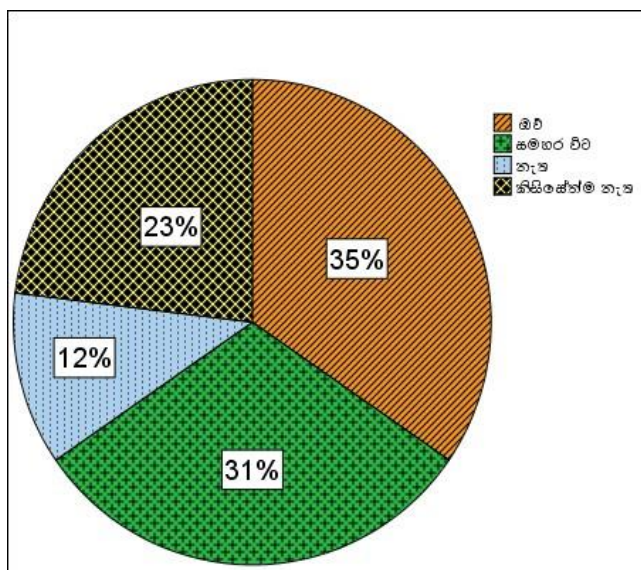
	ඔව්	නැත
ඔබගේ වැටුප පිළිබඳ සැහීමකට පත්වූයේද?	48%	52%
වෙනත් දීමනා නිසි පරිදි නිසි වේලාවට ලැබුණේද?	56%	44%
ඔබට වැටුප් වර්ධක නිසි වේලාවට ලැබුණේද?	84%	16%

මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

වගුව 05 හි පෙන්නුම් කර ඇත්තේ වැටුප්, දීමනා හා වැටුප් වර්ධක වල ස්වභාවය පිළිබඳ අධ්‍යයනයට යොදා ගන්නා ආයතනයෙන් ඉවත් වූ සේවකයින්ගේ මතයයි. ඒ අනුව වැටුප් ප්‍රමාණය පිළිබඳව 48% ක් සැහීමකට පත්වන අතර 52% ක් සැහීමකට පත්නොවේ.

වෙනත් දීමනා හා වැටුප් වර්ධක නිසි වේලාවට ලැබී ඇති ප්‍රතිශතය පිළිවෙලින් 56% හා 84%ක් ලෙස පෙන්නුම් කර ඇත.

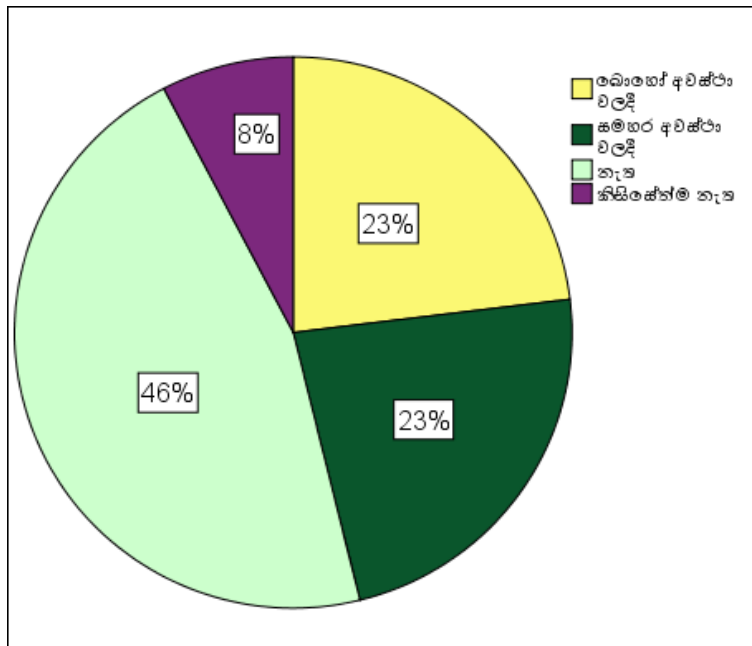
ප්‍රස්ථාරය 09 - රාජකාරිය නිදහස් ලෙස කරගෙන යාමට අවස්ථාව ලැබුණද යන්න අධ්‍යයනය කිරීම



මූලාශ්‍රය:-නියැදි සමීක්ෂණය

ඉහත ප්‍රස්ථාරයේ දැක්වෙන පරිදි 35% ක් පමණ පිරිසකට නිදහස් වැඩ පරිසරය තුළ රාජකාරි කටයුතු කිරීමට හැකි වී ඇති නමුත් 31% ක් පමණ යම් යම් අවස්ථාවල බලපෑම් වලට ලක්වූ බව සඳහන් කර ඇත. ඒවගේම 35% ට රාජකාරිය නිදහස් ලෙස ඉටු කිරීමට අවස්ථාව ලැබී නොමැති බව අධ්‍යයනයේ දී අනාවරණය විය.

ප්‍රස්ථාරය 10 - සේවා කාලය තුළ දේශපාලන හා වෙනත් බලපෑම් වලට ලක්වී ඇත්දැයි පරීක්ෂා කිරීම



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

ඉහත ප්‍රස්ථාර අංක 10 අනුව අධ්‍යයනය සඳහා යොදා ගන්නා නියැදිය තුළින් 23% ක් බොහෝ අවස්ථාවලදී විවිධ දේශපාලන හෝ වෙනත් බලපෑම් වලට ලක්වී ඇත. ඒ වගේම 54% ක් දේශපාලන හෝ විවිධ බලපෑම් වලට ලක්වී නොමැති බව අනාවරණය විය. තවද 23% ක් සමහර අවස්ථාවලදී විවිධ බලපෑම් වලට ලක්වූ බව ප්‍රකාශ කර ඇත.

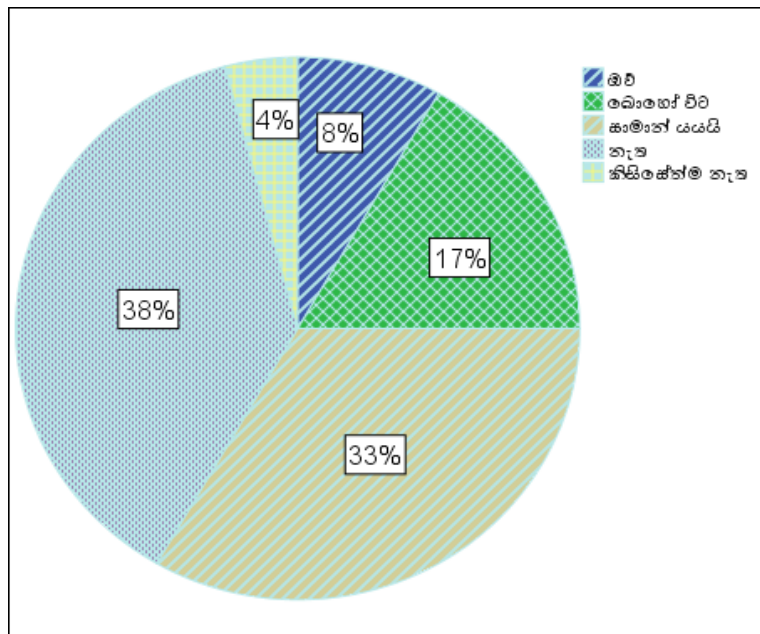
අධ්‍යයනයෙන් ලැබුණු කරුණු වලට අනුව සේවා කාලය තුළ ස්ථාන මාරුවීම් 28% ක් පමණ ඉල්ලා ඇති අතර ඔවුන්ගෙන් ඉල්ලීම ඉටුවී ඇත්තේ 33% ට පමණි. එසේම සේවකයාගේ අභිමතයකින් තොරව ස්ථාන මාරුවීම් 20% කට පමණ ලබා දී ඇති බව අනාවරණය විය. (වගුව 06 බලන්න)

වගුව 06 සේවා ස්ථාන මාරු වීම් පිළිබඳව තොරතුරු අධ්‍යයනය කිරීම

	ඔව්	නැත
ඔබගේ සේවා කාලය තුළ ස්ථාන මාරුවීම් ඉල්ලා තිබුණිද?	28%	72%
ඔබගේ පිළිතුර ඔව් නම්, ඔබගේ ඉල්ලීම නිසි පරිදි සිදු වුණේද?	33%	67%
ඔබගේ කැමැත්තකින් තොරව ඔබ හට ස්ථාන මාරුවීම් ලබා දී තිබේද?	20%	80%

මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

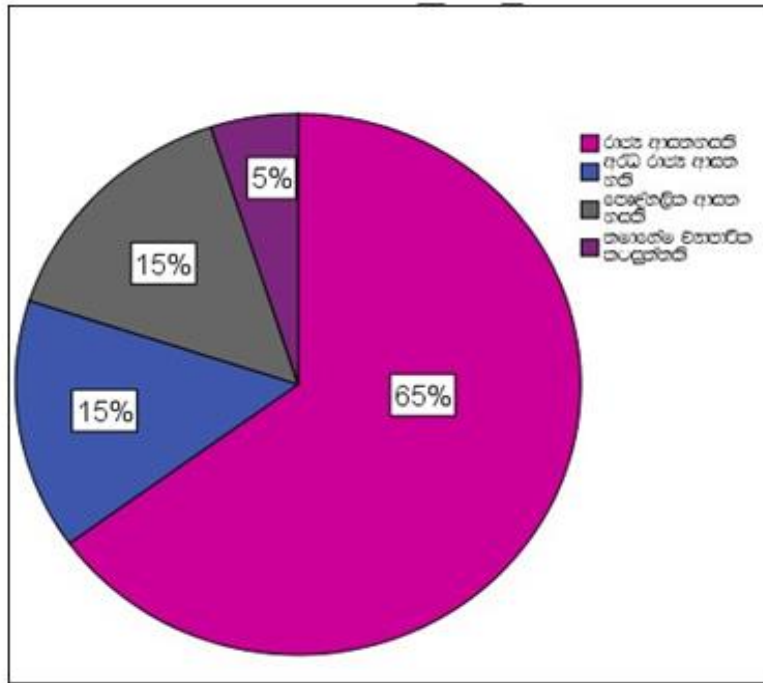
ප්‍රස්ථාරය 11 - වාර්ෂික ස්ථාන මාරු කිරීම් නිසි පරිදි සිදු වූයේදැයි අධ්‍යයනය කිරීම



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

වාර්ෂිකව ස්ථාන මාරුවීම් සිදුවී ඇති අයුරු සලකා බැලූවිට ඉහත ප්‍රස්ථාරයේ පරිදි 42% ක්ම සඳහන් කර ඇත්තේ වාර්ෂික ස්ථාන මාරුවීම් නිසි පරිදි සිදුවී නැති බවයි. 25%ක් ස්ථාන මාරුවීම් නිසි පරිදි සිදුවී ඇති බව පිළිගෙන ඇති අතර 33%ක් එය සාමාන්‍ය පරිදි සිදුවී ඇති බව සඳහන් කර ඇත.

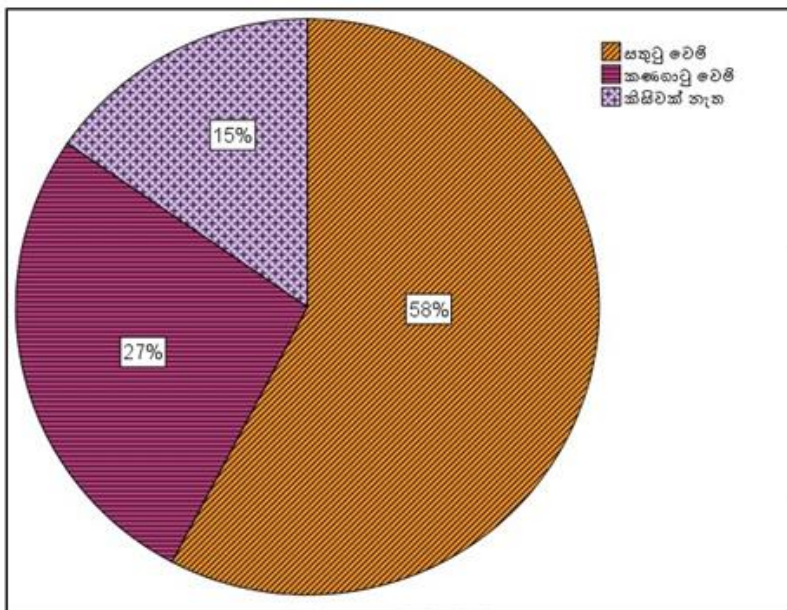
ප්‍රස්ථාරය 12 - වර්තමානයේ නියැලෙන රැකියාවේ ස්වභාවය අධ්‍යනය කිරීම



මූලාශ්‍රය :- නියැලී සමීක්ෂණය

නයිටා ආයතනයෙන් ඉවත් වූ සේවකයින්ගේ වර්තමාන රැකියාව පිළිබඳව අධ්‍යනය කිරීමේදී 65% ක් විශ්‍රාම වැටුපක් ලබන රාජ්‍ය ආයතනයක සේවය කරයි. ඒසේම 15% ක් අර්ධ රාජ්‍ය ආයතන වලටද 15% ක් පෞද්ගලික අංශයේ රැකියාවල නිරත වන බව අධ්‍යනයේදී අනාවරණය විය.

ප්‍රස්ථාරය 13 - නයිටා ආයතනයෙන් ඉවත් වීම පිළිබඳ අදහස් විමසීම



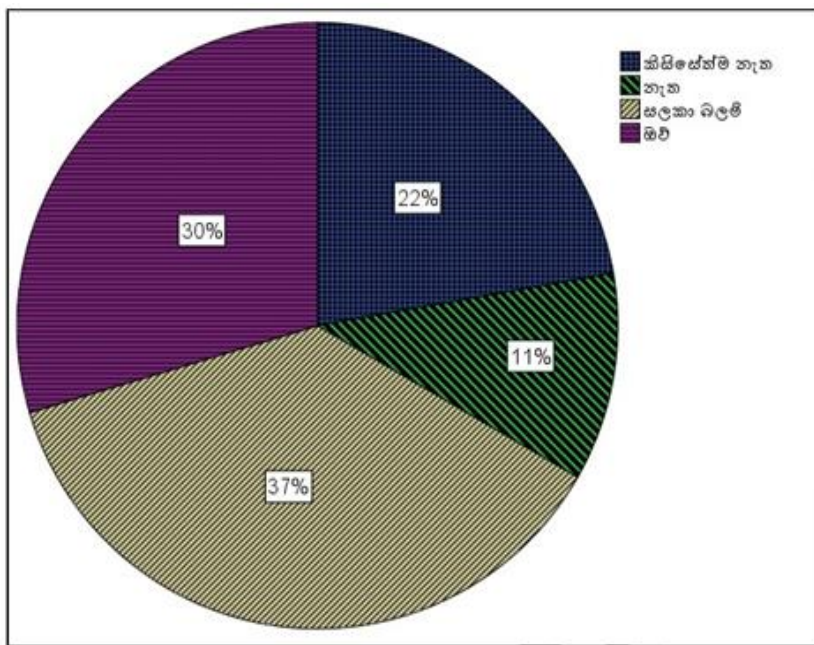
මූලාශ්‍රය :- නියැලී සමීක්ෂණය

නයිට්‍රා ආයතනයෙන් ඉවත්වීම පිළිබඳ ඔවුන්ගේ අදහස් විමසීමේදී 58%ක් එම තීරණය පිළිබඳව සතුටු වන බව ප්‍රකාශ කොට ඇත. 27%ක් කණගාටුව ප්‍රකාශ කර ඇති අතර 15%ක් කිසිවක් සඳහන් කර නොතිබුණි.

නැවත නයිට්‍රා ආයතනයට බැඳීමට ඔවුන්ට අවස්ථාවක් දුන්නහොත් එය ලබා ගැනීමට ඔවුන්ගේ ඇති කැමැත්ත විමසීමේදී 37%ක් සලකා බලමි යන්න පිළිතුරු ලබා දී ඇත. ඒවගේම 30%ක් එම අවස්ථාව උදාකර ගැනීමට කැමති බවද ප්‍රකාශ කර ඇත. නමුත් 33%ක නැවත නයිට්‍රා ආයතනය හා එක් වීමට අකමැත්ත ප්‍රකාශකර ඇත.(ප්‍රස්ථාර 14 බලන්න)

ප්‍රස්ථාරය 14 - නැවත නයිට්‍රා ආයතනයට බැඳීමට අවස්ථාවක් උදා වුවහොත් එම අවස්ථාව උදාකර

ගන්නවාද යන්න අධ්‍යනය කිරීම

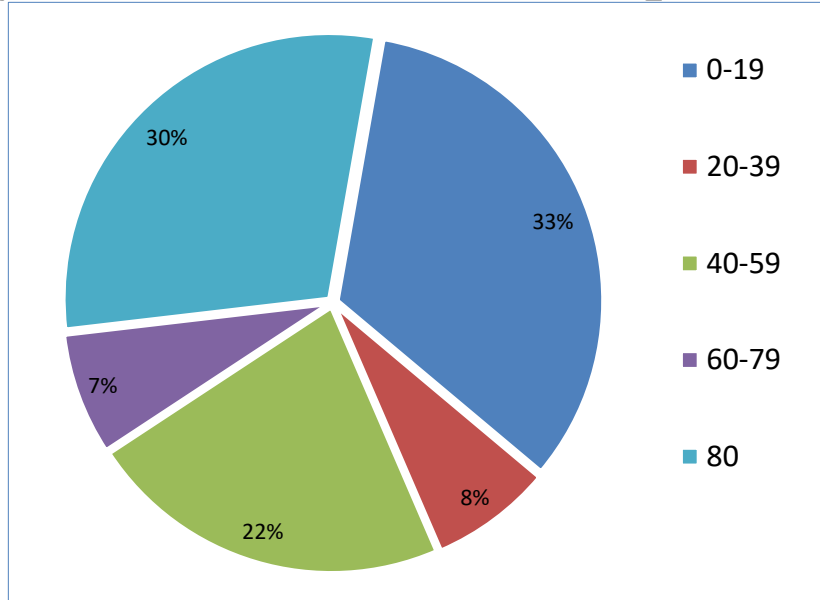


මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

පදිංචි ස්ථානය හා සේවා ස්ථානය අතර දුර පිළිබඳ අධ්‍යනය

පහත ප්‍රස්ථාරයට අනුව නයිට්‍රා ආයතනයෙන් ඉවත්ව ගිය 59% ක් පදිංචි ස්ථානය හා සේවා ස්ථානය අතර දුර 40 km වැඩි අයවේ. එයින් 22% ක් 80 km වැඩි අය බව පැහැදිලි වේ. 40 km වඩා අඩු පිරිස ඉවත් වී ඇත්තේ අධ්‍යයනයට භාජනය කරන ලද නියැදියෙන් 41% කි.

ප්‍රස්ථාරය 15 :- පදිංචි ස්ථානය හා සේවා ස්ථානය අතර දුර පිළිබඳ අධ්‍යයනය



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

වගුව 07 - නයිටා ආයතනයෙන් ඉවත් වීමට බලපෑ ප්‍රධාන සාධකය අධ්‍යයනය කිරීම.

නයිටා ආයතනයෙන් ඉවත් වීමට තීරණය කළේ	ඉවත් වූ සේවකයින් ගේ අදහස	කළමනාකාරීත්වයේ මතය
වෙනත් ආයතනයක රැකියාවකට යාම සඳහාය	22%	14%
නිවස හා සේවා ස්ථානය අතර දුර වැඩි නිසාය	-	3%
රැකියාව තීරය වීම නිසාය	33%	
වැටුප් ප්‍රමාණවත් නොවීම නිසාය	6%	27%
රැකියා සුරක්ෂිතතාව නොමැති නිසාය	6%	8%
උසස් අධ්‍යාපන කටයුතු සඳහා	5%	
විශ්‍රාම වැටුප් නෙලැබීම		4%
වෘත්තීය ගමන (ඉහළ තනතුරු) පිළිබඳව විශ්වාසයක් නොමැති නිසා	28%	44%

මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

නයිට්‍රා ආයතනයෙන් ඉවත්වීමට හේතුව විමසා බැලීමේදී 33%ක් රැකියාව නිරසා විම නිසා බව ප්‍රකාශ කර ඇත. ඊට අමතරව 28%ක් වෘත්තීය ගමන (ඉහල තනතුරු) පිළිබඳ නයිට්‍රා ආයතනය තුළ කිසිදු විශ්වාසයක් නොමැති බව ප්‍රකාශ කොට ඇති අතර 22%ක් වෙනත් ආයතන වල රැකියාවක් ලැබීම නිසා ඉවත්වී ඇති බව පෙනී ඇත.

ඊට අමතරව රැකියාවේ සුරක්ෂිතභාවය නොමැති නිසා සහ වැටුප් ප්‍රමාණයන් නොවීම හේතු සාධක කරගෙන සේවයෙන් ඉවත්වූ බව 6% බැගින් ප්‍රකාශ කොට ඇත. ඒවගේම 5% උසස් අධ්‍යාපන කටයුතු සඳහා ඉවත්ව ගොස් ඇත.

පරිච්ඡේදය 05

නිගමන හා යෝජනා

නිගමන

- සේවය හැර යෑමට ආයතනයේ බඳවා ගැනීම් පටිපාටිය හේතු වී ඇති බව සමීක්ෂණයේ දී අනාවරණය විය. සේවයෙන් ඉවත්වීම් 67% ට බඳවා ගැනීම් පටිපාටිය මගින් වෘත්තීය ගමන අවහිර වී තිබූ බව සඳහන් කර ඇත. එසේම 77% ක් බඳවා ගැනීම් පටිපාටිය පිළිබඳ සැහිලකට පත්නොවන බවත්, 81% ක් ආයතනයේ බඳවාගැනීම් ක්‍රමවේදය නිසියාකාරව සිදුනොවූ බව පවසා ඇත. තවද උසස් වීම් ලැබීමට සුදුසුකම් තිබියදීත් නුසුදුසු පුද්ගලයන්ට උසස්වීම් ලබා දී ඇති බව 71%ක් අනාවරණය කර ඇත. (වගුව 02)

එසේම තෝරා ගන්නා ලද නියැදිය අධ්‍යයනය කිරීමේ දී එයින් 28%ක් සේවයෙන් ඉවත්වීම් ඇත්තේ වෘත්තීය

ගමන පිළිබඳව විශ්වාසයක් නොමැති නිසා බව සඳහන් කර ඇත. එසේම අධ්‍යයනයට යොදා ගන්නා ලද ඉහළ නිලධාරීන්ගෙන් 44% ද මතය බඳවා ගැනීම් පටිපාටිය තුළ වෘත්තීය ගමන අවහිර වී ඇති බවයි මේ තුළින් ඉහත නිගමනය තවදුරටත් සනාථ කරයි. (වගුව 07).

- ආයතනයක සේවකයින් රඳවා ගැනීමට ඉහළ නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය සහ ප්‍රතිචාරය ඉතා වැදගත් වේ. එසේම රාජකාරි කටයුතු කිරීමේ දී ඉහළ නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය 100% ම ලැබීම ඉතා වැදගත් වේ. අධ්‍යයනට අනුව 47% ගේ අදහස ඉහළ නිලධාරීන්ගෙන් හොඳ සහයෝගයක් ලැබූ බවයි. 15 % ක් සඳහා සමහර අවස්ථාවල දී සහයෝගය ලබා දී ඇත. නමුත් 38% සඳහා ඉහළ නිලධාරීන්ගෙන් සහයෝගය නොලැබුණු බව ක් සඳහන් කර ඇත.

තවද හොඳින් වැඩ කළ අවස්ථාවල දී තම නිලධාරීන් ප්‍රසංසා කිරීම සහ ඇගයීම ඉතා වැදගත් වේ. නමුත් අධ්‍යයනයට යොදා ගන්නා ලද නියැදියට අනුව හොඳින් වැඩකළ අවස්ථාවල දී ප්‍රසංසාවට ලක් වී ඇත්තේ 27% ක් පමණි. අනෙකුත් 73% හොඳින් වැඩකළ ද කිසිම අවස්ථාවක ඇගයීමට සහ ප්‍රසංසාවට ලක් වී නොමැති බව සඳහන් කර ඇත.

තවද රාජකාරි අතරතුර දී නොදැනුවත්කම හේතු කොට ගෙන යම් අතපසු වීමක් හෝ වැරද්දක් සිදු වූ විට එහි වැරද්ද පෙන්වා දී නිවැරදි කිරීමට කටයුතු කර ඇත්තේ 40% ක් පමණි. (ප්‍රස්ථාර 04) 60 % ට වැඩි ප්‍රතිචාර දී නිවැරදි කිරීමට කටයුතු කර නොමැති අතර ඔවුන්ට බැණ වැදීම, අන් අය ඉදිරියේ විවේචනයට ලක් කිරීම හෝ ඔවුන් ගෙන් නිදහසට කරණු විමසීම වැනි ක්‍රියාමාර්ග ගෙන ඇත.

තවද සමීක්ෂණයේ දී ඉහළ නිලධාරීන් පිළිබඳව සේවකයින් පළ කළ අදහස් කිහිපයක් පහත දැක්වේ. (සේවා කාලය තුළ දේශපාලන හෝ වෙනත් බලපෑම් වලට ලක් වී තිබේ ද යන ප්‍රශ්නයේ දී එක් නිලධාරියෙකු පහත ලෙස පිළිතුරු දී ඇත.)

(දිස්ත්‍රික්කය) නයිටා ආයතනයේ කළමණාකරු (හම) "සෑම විටම තෝරා ගත් පිරිසකට අසත්‍ය ලෙස බැණ වදින අතර ලැබිය යුතු දීමනා ද ලබා නොදේ," යන්න ප්‍රකාශ කරන ලදී.

මේ අනුව නිගමනය කළ හැක්කේ සේවකයින් සේවයෙන් ඉවත්වීමට ඉහළ නිලධාරීන් ගේ ප්‍රතිචාරය සහ ක්‍රියාමාර්ග එක් සාධකයක් හැටියට බලපා ඇති බවයි.

- නයිට්‍රා සේවකයින්ගේ සේවයෙන් ඉවත්වීමට රැකියා ආතතිය බලපා ඇති බව අධ්‍යයනයේදී අනාවරණය විය. නම රැකියාව සිදුකරන අතර තුර විවිධ හේතූමත 41 % ක් සැමවිටම ආතතියෙන් පෙළී ඇත. සමහර අවස්ථාවල ආතතියෙන් පෙළුණු සංඛ්‍යාව 48% කි. රැකියා කාලය තුළ රැකියා ආතතියෙන් නොපිළුණු අය වාර්තාවන්නේ 11% ක් පමණි.

එසේම රැකියාව හැරයෑමට බලපෑ හේතු සහ රැකියා ආතතිය අතර සම්බන්ධය අධ්‍යයනය කිරීමේ දී රැකියාව නිරස වූ 33%ක් ම රැකියා ආතතිය හේතු කොට ගෙන සේවය අතහැර ගිය පිරිස වේ.

මේ අනුව නිගමනය කළ හැක්කේ සේවකයින් සේවය අතහැර යෑමට රැකියා ආතතිය එක් සාධකයක් හැටියට බලපා ඇති බවයි.

- රැකියාවෙන් ඉවත් වීමට ප්‍රධානම හේතුවක් ලෙස රාජ්‍ය ආයතනයක විශ්‍රාම වැටුපක් සහිත රැකියාවකට යාමේ ආශාව බලපෑ ඇත. රැකියාවෙන් ඉවත් වූ 65% ක් වර්තමානයේ විශ්‍රාම වැටුපක් සහිත රැකියාවක නියුතු වන බව අධ්‍යයනයේ දී අනාවරණය විය. (ප්‍රස්ථාරය 12) එසේම නයිට්‍රා ආයතනයෙන් ඉවත් වීමට බලපෑ හේතුව විමසීමේ දී 22% ක් සඳහන් කර ඇත්තේ වෙනත් ආයතනයක රැකියාවකට යෑම සඳහා ඉවත් වූ බවයි.

- සේවයෙන් ඉවත්වීමට බලපාන සාධක අධ්‍යයනය කිරීමේ දී එක් සාධකයක් හැටියට සුදුසුකමට සරිලන රැකියාවක් තිබීම සෑම සේවයකුටම ඉතා වැදගත් වේ. මේ පිළිබඳව පිරික්සා කිරීමේ දී 81 % ක් තම රාජකාරිය තනතුර හා ගැලපෙන බව ප්‍රකාශ කොට ඇත

මේ අනුව නිගමනය කළ හැක්කේ සේවකයන්ට සුදුසුකමට සරිලන රැකියාවක් ලැබී ඇති හෙයින් තම රාජකාරිය තනතුරට ගැලපෙන බවයි. ඒ අනුව තම රාජකාරිය හා තනතුර සේවයෙන් ඉවත්වීමට බලපා නොමැති බව මෙම අධ්‍යයනයට අනුව නිගමනය කළ හැකිය.

- ආයතනයක සේවකයන් ගේ දැනුම වැඩි දියුණු කිරීමට සහ සේවකයින් රඳවා ගැනීමට සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් ඉතා වැදගත් වේ. වගු අංක 01 ට අනුව ආයතනයෙන් ඉවත්ව ගිය සේවකයින්ට සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් නිසි ආකාරව ලැබී ඇති බවත් එම වැඩසටහන් තම රාජකාරිය සඳහා ප්‍රයෝජනවත් වූ බව සනාථ කර ඇත. නමුත් සේවක සංවර්ධන සඳහා තෝරා ගැනීම නිසි ආකාරව සිදු නොවී ඇති බව අධ්‍යයනයේ දී අනාවරණය විය. අධ්‍යයනයට අනුව 75% ක් සේවක සංවර්ධනය තෝරා ගැනීම නිසි ආකාරව සිදු නොවූ බව සඳහන් කර ඇත. නමුත් සමස්තයක් වශයෙන් ගත් කළ සේවකයන්ගේ සේවය හැරයෑමට සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් නි ස්වභාවය බලපා නොමැති බව අධ්‍යයනයට අනුව නිගමනය විය.

- සේවකයින්ගේ සේව අතහැර යෑමට වැටුප සහ වෙනත් දීමනා බලපෑ නොමැති බව අධ්‍යයනයේ දී නිගමනය විය. වැටුප අනෙකුත් ආයතන සහ සංසන්දනය කිරීමේදී ඒ ආයතනවලට සමානව මෙන්ම ඉහළ මට්ටමක පවතින බව 63% ක් සඳහන් කර ඇත. වගු අංක 05 ට අනුව 48% ක් වැටුප පිළිබඳව සැහිල්කට පත්වේ. එසේම වෙනත් දීමනා සහ වැටුප් වර්ධක නිසි වේලාවට ලැබුණු බව 56% ක් සහ 84%ක් වශයෙන් පිළිවෙලින් සඳහන් කර ඇත.

- ආයතනයේ සේවකයින් ඉවත් වීමට ස්ථාන මාරුවීම් වල ස්වභාවය එතරම් බලපෑමක් සිදුකර නොමැති බව අධ්‍යයනයේ දී අනාවරණය විය.වගු අංක 06 ට අනුව තෝරා ගන්නා ලද නියැදියෙන් 72% ක් ස්ථාන මාරුවීම් ඉල්ලා නොමැත. එසේම කැමැත්තකින් තොරව ස්ථාන මාරුවීම් ලබා දී ඇත්තේ 20% ට පමණි. ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් නැවතත් ස්ථාන මාරුවීම් පෙර ස්ථානයට නැවත සකස් කර ගෙන ඇත.

යෝජනා සහ විසදුම

- සේවකයින් බඳවා ගැනීමේ දී ඇබෑර්තු පවතින දිස්ත්‍රික් වලින් බඳවා ගැනීමට කටයුතු කිරීම සහ ඔවුන් සේවයට අනුයුක්ත කිරීමේ දී ඔවුන් පදිංචිව සිටින දිස්ත්‍රික්කයේ හෝ ඒ ආශ්‍රිතව දිස්ත්‍රික්වලට අනුයුක්ත කිරීම.
එසේම වාර්ෂිකව සේවකයින් මාරු කිරීමේ දී අදාළ පදිංචිව සිටින පළාත් තුළ දිස්ත්‍රික් අතර මාරුකිරීමේ ක්‍රමවේදයක් ගොඩනැංවීම.
- ආයතනයේ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය නැවත සංශෝධනය කර ආයතනයට සුදුසු වන පරිදි සහ අනෙකුත් ආයතන සහ සමානව සකස් කිරීම. එසේම බඳවා ගනු ලබන සේවකයන්ට සහ අභ්‍යන්තර සේවකයින්ට ඉහළ තනතුරු වලට ඉල්ලුම් කිරීමට හැකිවන පරිදි තනතුරු අතර සම්බන්ධීකරණයන් ඇති කිරීමයි.
- සියළුම සේවකයින්ගේ කාර්යය සාධනය ඇගයීම සඳහා නව ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදීම සහ කාර්යය සාධනයට අනුව උසස්වීම් සහ වරප්‍රසාද ලබාදීමට කටයුතු කිරීම. කාර්යය සාධනය ඇගයීමේ දී ඉහළ නිලධාරීන්ගේ ඇගයීමට අමතරව සමාන්තර නිලධාරීන්ගේ සහ ස්වයං ඇගයීමකට ලක්වන ක්‍රමවේදයක් ගොඩනගන්න. එම සැම ඇගයීමක් පිළිබඳව ලකුණු ලබාදීමේ ක්‍රමයන් ස්ථාපිත කර සේවකයින්ගේ මට්ටම දැන ගැනීමට හැකිවන පරිදි තැබිය යුතුය.
- සේවකයින්ගේ ආතතිය අවම කිරීමට විධිමත් සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් , විනෝදාත්මක වැඩසටහන් සහ නායකත්ව පුහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කිරීම. එසේම සේවකයින් එකම කාර්යයේ එක දිගටම නොදෙවා කලින් කලට කාර්යයන් මාරු කිරීම.
- ආයතනයේ ඉහළ තනතුරු සඳහා බඳවා ගැනීමේ දී ආයතනයේ නිලධාරීන්ට ප්‍රමුඛතාව ලබා දීම සහ විධිමත් උසස්වීම් ලබාදීමේ ක්‍රමවේදයක් ස්ථාපිත කිරීම.
- ඉහළ කළමනාකාරිත්වය සඳහා කළමනාකරණ කුසලතා පුහුණු වැඩසටහන් සහ සන්නිවේදන කුසලතා පුහුණු වැඩසටහන් විධිමත් ආකාරයට ලබා දෙමින් පහළ නිලධාරීන් සමඟ සහයෝගයෙන් වැඩකිරීමට කටයුතු කරවීම. එසේම පහළ නිලධාරීන් ද පුහුණු වැඩසටහන් සහ වැඩමුළු මගින් දැනුවත් කරමින් ඉහළ කළමනාකාරිත්වය සමඟ සහයෝගයෙන් වැඩකිරීමට සැලැස්වීම.

ඇමුණුම් 1

අංකය

නයිට්‍රා සේවකයින් සේවය හැරයාම පිළිබඳ කරනු ලබන විශ්ලේෂණාත්මක අධ්‍යයනය

(ඔබ සපයන තොරතුරු වල රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කරන්නෙමු)

1. පදිංචි දිස්ත්‍රික්කය

2. නියෝජනය කරන ජන වර්ගය

සිංහල

දෙමළ

මුස්ලිම්

වෙනත්

3. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය:-

පුරුෂ

ස්ත්‍රී

4. ඔබ ලබා ඇති ඉහළම අධ්‍යාපන සුදුසුකම:-

9 වසර
සමත්

10 වසර
සමත්

11 වසර
දක්වා

සා/පෙ
සමත්

උ/පෙ
සමත්

ඩිප්ලෝමා

උපාධි

පශ්චාත්
උපාධි

5. ඔබගේ විවාහක අවිවාහක බව

විවාහකයි

අවිවාහක

6. ඔබගේ පවුලේ ප්‍රධාන ආදායම් මාර්ගය (X ලකුණ යොදන්න) :-

කෘෂිකාර්මික/වෙනත් වගාවන්	වායාපාරික	රාජ්‍ය අංශයේ රැකියාවක්	පෞද්ගලික අංශයේ රැකියාවක්	විදේශ රැකියා	ධීවර

වෙනත් (සඳහන් කරන්න)

7. ඔබෙන් යැපෙන සාමාජිකයින් ගණන :-

8. ඔබගේ මාසික ආදායම

15000 අඩු

15000-25000

25000-35000

35000-45000

45000 වැඩි

9. ඔබ නයිට්‍රා ආයතනයට සම්බන්ධ වූ තනතුර කුමක්ද?

.....

10. ඔබ නයිට්‍රා ආයතනයට සම්බන්ධ වීමට පෙර රැකියාවක නිරත වූයේද?

ඔව්

නැත

11. ඔබ නයිට්‍රා ආයතනය තුළ කොපමණ කාලයක් සේවය කළේද?

අවුරුදු

මාස

12. ඔබ නයිට්‍රා ආයතනයට සම්බන්ධ වූයේ,
(පිළිතුරු කිහිපයක් පවතීනම් සටහන් කරන්න)

වැටුප පිළිබඳ තෘප්තිමත් නිසාය	
පදිංචිය සේවා ස්ථානයට ආසන්න නිසාය	
ප්‍රථම රැකියාව නිසාය	
රාජ්‍ය ආයතනයක් නිසාය	
මීට ප්‍රථම සේවය කළ ආයතනයේ ආතතිය වැඩි නිසාය	

වෙනත් (සඳහන් කරන්න)

13. ඔබ නයිට්‍රා ආයතනයට සම්බන්ධ වූ තනතුරෙහි බඳවා ගැනීමේ සුදුසුකම කුමක්ද?

සා/පෙළ

උ/පෙළ

උපාධි/
ඩිප්ලෝමා

වෙනත්

14. ඔබ ආයතනයට සම්බන්ධවීමේදී ඔබට ලැබුණු රාජකාරිය පිළිබඳ ඔබ තෘප්තිමත් වන්නේද?

ඔව්

නැත

15. ඔබගේ තනතුර ඔබගේ අධ්‍යාපන සුදුසුකමට ගැලපේද?

බොහෝ විට
ගැලපේ

සමහර දේවල්
ගැලපේ

නොගැලපේ

16. ඔබට පැවරුන රාජකාරිය ඔබගේ තනතුරට ගැලපෙන්නේද?

බොහෝ විට
ගැලපේ

සමහර දේවල්
ගැලපේ

නොගැලපේ

17. සේවක සංවර්ධනය පිළිබඳ තොරතුරු

ඔව් නැත

I. ඔබ නයිටා ආයතනයට සම්බන්ධ වන විට රැකියාව පිළිබඳ පුහුණුවක් ලැබුණේද?		
II. පුහුණුවක් ලැබුණේ නම්, එම පුහුණුව ඔබගේ රැකියාවට ප්‍රයෝජනයක් වූයේද?		
III. ඔබගේ රැකියා කාලය තුළ සේවක පුහුණු වැඩසටහන් ඔබ හට ලැබුණේද?		
IV. සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් ඔබගේ ලැබුණේ නම්, එම වැඩසටහන් ඔබගේ වැඩකටයුතු සඳහා ප්‍රයෝජනයක් ලැබුණේද?		
V. ඔබගේ සේවා කාලය තුළ සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් විධිමත් පරිදි සිදු වූයේද?		
VI. ඔබගේ සේවා කාලය තුළ සේවක සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා තෝරා ගැනීම විධිමත් ආකාරයට සිදුවූයේද?		

18. බඳවා ගැනීම් පටිපාටිය පිළිබඳ තොරතුරු

ඔව් නැත

I. ආයතනයේ බඳවාගැනීම් පටිපාටිය පිළිබඳ ඔබට අවබෝධයක් තිබුණේද?		
II. ඔබගේ සේවා කාලය තුළ උසස් වීමක් සඳහා ඉල්ලුම් කර තිබේද?		
III. ඔබගේ සේවා කාලය තුළ උසස්වීම් ලැබීමට සුදුසුකම් තිබියදී නුසුදුසු පුද්ගලයන්ට උසස්වීම් ලබා දී ඇත්ද?		
IV. ආයතනයේ බඳවාගැනීම් පටිපාටියට අනුව ඔබගේ තනතුරට ඉදිරි ගමනක් තිබුණේද?		
V. ආයතනයේ බඳවාගැනීම් පටිපාටිය පිළිබඳ ඔබ සැහීමකට පත්වන්නේද?		
VI. ආයතනයේ සේවකයින් බඳවාගැනීමේ ක්‍රමවේදය නිසි පරිදි සිදුවෙයැයි ඔබ සිතන්නේද?		

19. ඔබ රාජකාරි කටයුතු සිදු කිරීමේදී ඉහළ නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය නිසි පරිදි ලැබුණේද?

ඉතා හොඳින් ලැබුණි	සමහර අවස්ථාවලදී ලැබුණි	නොලැබුණි	අවාසි සහගත ලෙස ලැබුණි

20. ඔබ හොඳින් වැඩකළ අවස්ථා වලදී, ඉහළ නිලධාරීන් ඔබගේ වැඩ පිළිබඳ ලැබුණු ප්‍රතිචාරය කෙසේද?

ප්‍රශංසනීයයි	ප්‍රතිචාරයක් නැත	නොසලකා හරි	තමා ගැන සඳහන් නොකර ඔහු/ ඇය විසින් කළ බවට උසස් නිලධාරියාට හඟවයි

21. ඔබට රාජකාරි කටයුතු වලදී යම් අතපසුවීමක් සිදුවූ අවස්ථාවලදී ඉහළ නිලධාරීන් සෑම විටම,

හොඳින් ලැබුණි	සාමාන්‍යයෙන් ලැබුණි	නොලැබුණි	කිසිසේත් නොලැබුණි

22. ඔබගේ සමාන්තර නිලධාරීන්ගේ සහයෝගය නිසි පරිදි ලැබුණේද?

සෑම විටම	සමහර විට	නැත

වැරදි පෙන්වා දී නිවැරදි කිරීමට කටයුතු කිරීම	
සෑම විටම බැණ වැදීම	
අන් අය ඉදිරියේ විවේචනයට ලක්කිරීම	
ඔබ වෙනුවෙන් පෙනී නොසිටීම	
ඔබ වෙනුවෙන් නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම	

23. ඔබගේ රැකියා කාලය තුළ රැකියාව නිසා ආතතියක් ඇති වූවේද?

24. වැටුප් පිළිබඳව තොරතුරු

ඔබගේ වැටුප් මට්ටම කුමන පරාසයක පිහිටියේද? (ඉදිරියෙන් X ලකුණ යොදන්න)	15000 -25000	
	25000 - 35000	
	35000 - 45000	
	45000 වැඩි	

	ඔව්	නැත
ඔබගේ වැටුප පිළිබඳ සැහීමකට පත්වූයේද?		
වෙනත් දීමනා නිසි පරිදි නිසි වේලාවට ලැබුණේද?		
ඔබට වැටුප් වර්ධක නිසි වේලාවට ලැබුණේද?		
අනෙකුත් රාජ්‍ය ආයතන හා සංස්ථාපිත කිරීමේදී නයිටා ආයතනයේ වැටුප් මට්ටම හා වැටුප් වර්ධක ගැන කුමක් කිව හැකිද? (ඉදිරියෙන් X ලකුණ යොදන්න)	අනෙකුත් ආයතන වලට වඩා වැඩි මට්ටමක පවතී	
	අනෙකුත් ආයතන හා සමාන වේ	
	අනෙකුත් ආයතන වලට වඩා අඩු මට්ටමක පවතී	

25. ඔබගේ රාජකාරිය හිතකාමී නිදහස් ලෙස කරගෙන යාමේ අවස්ථාව ලැබුනේද?

ඔව්	සමහර විට	නැත	කිසිසේත්ම නැත

26. i). ඔබගේ සේවාකාලය තුළ දේශපලන හෝ වෙනත් බලපෑම්වලට ලක්වී තිබේද?

බොහෝ අවස්ථා වලදී	සමහර අවස්ථා වලදී	නැත	කිසිසේත්ම නැත

ii). එසේ ලක්වී ඇත්නම් කෙටියෙන් සඳහන් කරන්න

.....

.....

.....

.....

27. ඔබගේ නිවස හා නයිටා සේවා ස්ථානය අතර දුර කොපමණද?

28. සේවා ස්ථාන මාරු වීම් පිළිබඳව තොරතුරු:-

	ඔව්	නැත
i. ඔබගේ සේවා කාලය තුළ ස්ථාන මාරුවීම් ඉල්ලා තිබුණිද?		
ii. ඔබගේ පිළිතුර ඔව් නම්, ඔබගේ ඉල්ලීම නිසි පරිදි සිදු වූණේද?		
iii. ඔබගේ කැමැත්තකින් තොරව ඔබ හට ස්ථාන මාරුවීම් ලබා දී තිබේද?		

iv. ඔබගේ සේවා කාලය තුළ ආයතනයේ වාර්ෂික ස්ථාන මාරු කිරීම් නිසි පරිදි සිදු වූයේ යැයි ඔබ සිතන්නේද?

ඔව්	බොහෝ විට	සාමාන්‍යයයි	නැත	කිසිසේත්ම නැත

29. ඔබ නයිටා ආයතනයෙන් ඉවත් වීමට තීරණය කළේ,
(පිළිතුරු කිහිපයක් පවතීනම් සටහන් කරන්න)

නයිටා ආයතනයට බැඳුණු තනතුරට වඩා උසස් තනතුරකට යාම සඳහා	
වෙනත් ආයතනයක රැකියාවකට යාම සඳහා	
නිවස හා සේවා ස්ථානය අතර දුර වැඩි නිසා	
රැකියාව තීරස් වීම නිසා	
වැටුප ප්‍රමාණවත් නොවීම නිසා	
දේශපාලන හෝ වෙනත් බලපෑම් නිසා	
රැකියා සුරක්ෂිතතාව නොමැති නිසා	
උසස් අධ්‍යාපන කටයුතු සඳහා	
සෞඛ්‍ය හේතූන් මත	
වෘතීය ගමන (ඉහළ තනතුරු පිළිබඳව) විශ්වාසයක් නොමැති නිසා වෙනත් (සඳහන් කරන්න)	

.....

30. ඔබ නයිටා ආයතනයෙන් ඉවත් වීම පිළිබඳව

සතුටු වෙමි	කණගාටු වෙමි	කිසිවක් නැත

31. ඔබ දැනට රැකියාවක හෝ වෙනත් අදායම් මාර්ගයක නිරත වන්නේද?

ඔව්	නැත

32. ඔබගේ පිළිතුර ඔව් නම්, ඔබ රැකියාවේ නිරත වන්නේ

රාජ්‍ය ආයතනයක	
අර්ධ රාජ්‍ය ආයතනයක	
පෞද්ගලික ආයතනයක	
තමන්ගේම ව්‍යාපාරික කටයුත්තක	

වෙනත් (සඳහන් කරන්න).....

33. ඔබට නැවත නයිටා ආයතනයට බැඳීමට අවස්ථාවක් උදා වුවහොත් ඔබ එම අවස්ථාව උදාකර ගන්නේද?

කිසිසේත්ම නැත	නැත	සලකා බලමි	ඔව්

34. ආයතනයක සේවකයින් රඳවා ගැනීම සඳහා ඔබට කළහැකි යෝජනා කිහිපයක් කෙටියෙන් සඳහන් කරන්න?

.....

.....

ඇමුණුම් 2

නයිට්‍රා සේවකයින් සේවය හැරයාම පිළිබඳ කරනු ලබන විශ්ලේෂණාත්මක අධ්‍යයනය

නයිට්‍රා සේවකයින් සඳහා

ඔබ සපයන තොරතුරු වල රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කරන්නෙමු)

1. ඔබගේ වර්තමාන තනතුර කුමකද?

2. ඔබ නයිට්‍රා ආයතනය තුළ කොපමණ කාලයක් සේවය කර ඇත්ද?

අවුරුදු

මාස

3. ඔබ නයිට්‍රා ආයතනයට සම්බන්ධ වූයේ,

වැටුප පිළිබඳ තෘප්තිමත් නිසාය

නිවස සේවා ස්ථානයට ආසන්න නිසාය

රාජ්‍ය ආයතනයක් නිසාය

ප්‍රථම රැකියාව නිසාය

මීට ප්‍රථම සේවය කළ ආයතනයේ ආතතිය වැඩි නිසාය

ඔබගේ අධ්‍යාපන හා අනෙකුත් සුදුසුකම් නයිට්‍රා ආයතනයට ගැලපෙන නිසාය

(පිළිතුරු කිහිපයක් පවතිනම් සටහන් කරන්න)

වෙනත් (සඳහන් කරන්න)

4. ඔබ නයිට්‍රා ආයතනයට සම්බන්ධ වූ තනතුරක් කුමක්ද?.....

5. ඔබ නයිට්‍රා ආයතනයට සම්බන්ධ වූ තනතුරෙහි බඳවා ගැනීමේ සුදුසුකම කුමක්ද?

සා/පෙළ

උ/පෙළ

උපාධි/ ඩිප්ලෝමා

වෙනත්

6. වර්තමානයේ නයිට්‍රා පුහුණු ක්‍රමවේදය ගැන ඔබ සිතන්නේ කෙසේද?

සාමාන්‍ය පරිදි
සිදුවේ

අතීතයට වඩා දියුණුවක් දැකිය හැකිය

ගුණාත්මක බව අඩු වී ඇත

කිසිම දියුණුවක්

නැත

7. ඔබේ පිළිතුරට එක් හේතුවක් කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න

.....

.....

8. නයිට් සේවකයින් සේවය හැරයාම පුහුණුව කෙරෙහි කෙසේ බලපා ඇත්දැයි ඔබ සිතන්නේද?

සෘජුවම බලපා ඇත

තරමක් දුරට බලපා ඇත

බලපෑමක් නැත

ඔබගේ පිළිතුර සෘජුව බලපා ඇත යන්නෙන්ම එය අවම කිරීමට ඔබ යෝජනා කරන ක්‍රියා මාර්ග

9. මොනවාද?

.....

.....

10. ඔබගේ සේවා කාලය තුළ ඔබ අංශයේ සේවකයන් සේවය හැරගොස් ඇත්ද?

ඔව්

නැත

11. නයිට් සේවකයින් සේවය හැරයාමට බලපාන අසන්නන් හේතුව ලෙස ඔබ සිතන්නේ කුමක්ද?

වැටුප් ප්‍රමාණවත් නොවීම

සේවක සුරක්ෂිත තාවය නොමැති වීම

උසස්වීම් පටිපාටිය නිසි පරිදි සිදු නොවීම

විශ්‍රාම වැටුපක් නොලැබීම

(පිළිතුරු කිහිපයක් පවතිනම් සටහන් කරන්න)

නිවස හා සේවා ස්ථානය අතර දුර වැඩිනිසා

වෙනත් ආයතනයක රැකියාවකට යාම සඳහා

බඳවා ගැනීම් පටිපාටියේ පවතින අඩුපාඩු

වෙනත් (කෙටියෙන් සඳහන් කරන්න).....

12

එසේ සේවය හැර යාම ඔබගේ අංශයේ වැඩ කටයුතු කෙරෙහි කෙසේ බලපා ඇත්ද?

සෘජුවම බලපා ඇත

වක්‍රව බලපා ඇත

කිසිම බලපෑමක් නැත

13

සේවකයන් සේවය හැරයාම අවම කිරීමට ඔබ යෝජනා කරන යෝජනා මොනවාද?

.....

පරිශීලන ග්‍රන්ථ

- Prof. Sunanda Maddumabandara, Prof. Lal Mervin Dharmasiri, Dr. Wasantha Subasinghe, (2014) Survey on Economic Viability and Socio-economic Impact of NAITA Programs in Sri Lanka.
- ලාල් මර්වින් ධර්මසිරි, 2004, සමාජීය විද්‍යා පර්යේෂණ
- වාර්ෂික වාර්තා, ජාතික ආයුධිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීම් අධිකාරිය
2003 - 2014