

පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ
විමර්ශනාත්මක අධ්‍යයනයක්

An Exploratory Study of Job Satisfaction of Piriven Teachers

මඩුගල්ලේ සුදත්ත හිමි

Abstract

Piriven education is proof of pride in traditional education. In modern times, piriven education has suffered a certain setback. A factor affecting that is the lack of satisfaction of Pirivena teachers. Human resource is the most important factor for the success of any organization. Keeping them satisfied is a must to get maximum support and commitment from it. Therefore, in this research, attention is focused on asking about the satisfaction of teachers working in piriven institutions. The main objective is to inquire about it and make necessary suggestions. The specific objectives of this research are to identify the teacher's satisfaction with the current staff, to inquire about the factors that cause it, and to present the necessary suggestions. For this purpose, the three-factor theory of satisfaction presented by Dinham and Scott is used. The research was conducted following Convergent/parallel Mixed Methods under the mixed research method. Questionnaires were used to collect data and quantitative data analysis was done using percentages, graphs, tables, and figures, and qualitative data analysis was done through descriptive analysis and thematic analysis. As a result of the research, it was revealed that the level of satisfaction of the teacher is as low as 29% without the division of lay and clergy. And having a human-friendly environment, being evaluated for teacher performance,

and having the freedom to express one's ideas and suggestions can be mentioned as factors affecting the teacher's satisfaction. Factors that moderate satisfaction includes staff collaboration, development of principal's leadership roles, size of facilities, etc. Poor student performance, lack of professional development opportunities and social recognition, career uncertainty, and unnecessary interference by authorities are the unsatisfying factors of Teacher. And proposals have been presented in this research for improving the satisfaction of Piriven teachers.

Keywords:- Pirivena, Pirivena Teacher, Job Satisfaction, Three-Factor Theory

හැඳින්වීම

සංවිධානයක, ආයතනයක සාර්ථකත්වය හා ඵලදායිතාව රඳා පවතින ප්‍රධාන සාධක අතර භෞතික සම්පත හා මානව සම්පත සුවිශේෂ වේ. එයින්ද භෞතික සම්පතට වඩා මානව සම්පත ඉතා වැදගත් වේ. ඵලදායී නිෂ්පාදන කටයුතුවලට යොමු කළ හැකි මානව සම්පත සතුව ඇති ශක්තීන්, දැනුම, කුසලතාවන් හා අත්දැකීම් ආදිය සංවිධානයක සාර්ථකත්වයට එක හෙළාම උපයෝගී වීම එහි සුවිශේෂතාවයි.

ඒ අනුව ඕනෑම සංවිධානයක ඇති වටිනාම සම්පත මානව සම්පතයි. එනම් සංවිධානයක සේවය කරන සේව්‍ය සේවක පිරිසයි. එම නිසා කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයේ සුවිශේෂ මාතෘකාවක් ලෙස මානව සම්පත් කළමනාකරණයට වැඩි අවධානයක් යොමු වී ඇත.

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ මූලික කාර්යයන් කිහිපයක් ලෙස රැකියා නිර්මාණය, රැකියා විශ්ලේෂණය, රැකියා තෘප්තිය වර්ධනය, මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය, ආකර්ෂණය, තෝරා ගැනීම, බඳවා ගැනීම, කාර්යඵල ඇගයීම ආදිය පෙන්වා දිය හැකිය. ඒ අනුව අධ්‍යාපන ආයතනවල ද මෙම ක්‍රියාවලිය සිදු කළ යුතු අතර එහි සාර්ථකත්වයට ද කළමනාකරණය ඉතා වැදගත් වේ. මෙහිදී අධ්‍යාපන ආයතනයක් වන පිරිවෙන්වල සේවය කරන ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය විමසා බැලීම සිදු කෙරේ.

සාහිත්‍ය විමර්ශනය

කළමනාකරණ ක්‍ෂේත්‍රය තුළ දේශීය වශයෙන් මෙන් ම විදේශීය වශයෙන් ද බහුල ව පර්යේෂණ සිදු වී ඇති මාතෘකාවක් ලෙස රැකියා තෘප්තිය හැඳින්විය හැකි ය. එහිදී විවිධ ආයතන පදනම් කර ගෙන එනම් කර්මාන්ත ශාලා, අධ්‍යාපන ආයතන වැනි ස්ථාන පදනම් කරගෙන පර්යේෂණ විශාල ප්‍රමාණයක් සිදු කර ඇති බව පර්යේෂණ පිළිබඳ අධ්‍යයනයෙන් අනාවරණය වේ.

ඒ අතර රැකියාවල තෘප්තිමත් භාවය මැනීම සඳහා හර්ස්බර්ග් විසින් ද්වි සාධක න්‍යාය නමින් න්‍යායයක් ද පර්යේෂණානුසාරයෙන් ඉදිරිපත් කර ඇති බව එච්.එම්. චන්ද්‍රසේකර (2019) දක්වා ඇත. එය පහත වගුවෙන් දැක් වේ.

අභිප්‍රේරණ සාධක (Motivation Factors)	සනීපාරක්ෂක සාධක (Hygiene Factors)
I. කාර්ය සාධන ඉලක්ක කරා ළඟා වීම (Achievement)	I. ආයතනයේ ප්‍රතිපත්ති (Company Policy)
II. වැඩ ප්‍රමාණය (Work Content)	II. අධීක්ෂණය (Supervision)
III. වගකීම (Responsibility)	III. වැඩ කිරීමට අදාළ පසුබිම (Working conditions)
IV. පිළිගැනීම (Recognition)	IV. අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා (Interpersonal relationship)
V. උසස්වීම් සඳහා ඇති ඉඩ කඩ (Growth)	V. වැටුප, තත්වය, ආරක්ෂාව (Salary, Status and security)

වගුව 1 - හර්ස්බර්ග්ගේ ද්වි සාධක න්‍යාය

මෙම හර්ස්බර්ග්ගේ ද්වි සාධක න්‍යායය විවිධ ආයතනවල රැකියා තෘප්තිය මැනීමට ප්‍රධාන ආකෘතියක් ලෙස පර්යේෂකයන් යොදා ගත් ආකාරය දිස් වේ. ඒ අනුව සෞඛ්‍ය සේවාවල තෘප්තිමත් භාවය මැනීම සඳහා (Timmreck, 2001; Cahill, 2011) යොදා ගත් ආකාරය මෙන්ම හෙද රැකියා තෘප්තිය මැනීම සඳහා (Best & Thurston, 2004; Kacel et al., 2005) යොදා ගන්නා ලද ආකාරය ද හඳුනාගත හැකි ය.

නමුත් අධ්‍යාපන ක්‍ෂේත්‍රයේ දී ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය මැනීමට මෙම ද්විත්ව සාධක න්‍යායය සංවර්ධනය කරමින් ත්‍රිත්ව සාධක න්‍යායයක් ඕස්ට්‍රේලියාවේ ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය පිළිබඳ පර්යේෂණ සිදු කර ඩින්හැම් හා ස්කොට් විසින් (Dinham, S. and Scott, C., 1998) ඉදිරිපත් කර ඇත.

1. ඉගැන්වීමේ ආශ්‍රිත සාධක (Core business of teaching factors)

(ශිෂ්‍ය සාධන මට්ටම, වෘත්තීය සංවර්ධනය ආදිය)

2. පාසල් මට්ටමේ සාධක (School level factors)

(පාසල් නායකත්වය, පාසල් පරිසරය, තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය, පාසලේ යටිතල පහසුකම්, පාසලේ කීර්ති නාමය)

3. අධ්‍යාපන පද්ධති හා සමාජයීය සාධක (System level/ societal factors)

(පැවරී ඇති කාර්යභාරය හා අධ්‍යාපනයේ වෙනස්වීම්වල බලපෑම, ගුරුවරයාගේ සමාජ තත්වය හා ස්වභාවය, දක්ෂතා පදනම මත උසස්වීම් ලබා දීම)

(Dinham, S. and Scott, C., 1998).

යනු එම ත්‍රිත්ව සාධක න්‍යායයි. ඩින්හැම් සහ ස්කොට් දෙදෙනා ස්ව පර්යේෂණයෙන් දක්වන්නේ ඕස්ට්‍රේලියාවේ ගුරුවරුන් වඩා තෘප්තිමත් භාවයට පත්ව ඇත්තේ වෘත්තීය සංවර්ධනයට ඇති අවස්ථා හා ශිෂ්‍ය සාධනය යන සාධක කෙරෙහි ය. සමාජයෙන් පාසලට ඇති පිළිගැනීම හා විදුහල්පතිගේ ක්‍රියා කලාපය කෙරෙහි මධ්‍යස්ථ තෘප්තියක් ප්‍රකට වන බවත් ගුරුවරයාගේ සමාජ තත්වය හා ජනමාධ්‍ය තුළින් ගුරුවරයාගේ ප්‍රතිරූපය කෙරෙහි දක්වන ආකල්පය පිළිබඳ දැඩි ලෙස අතෘප්තිමත් බවත් අනාවරණය කරති.

‘පාසල් සහ දිස්ත්‍රික් නායකත්වය සහ නවක ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය: පාසල් සංස්කෘතියේ බලපෑම’ පිළිබඳ මැතිව් එක්ස්. ජෝසප් ඇතුළු පිරිස (2016) විසින් කොලොම්බියාවේ මැසචුසෙට් ප්‍රාන්තය ආශ්‍රයෙන් සිදු කරන ලද පර්යේෂණයක් සඳහා ඩින්හැම් හා ස්කොට් (1998) විසින් දක්වන ලද ක්‍රීත්ව සාධක න්‍යායය යොදා ගෙන ඇත. නවක ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තියට පාසල් සංස්කෘතිය විශේෂයෙන් ම සහයෝගීතා ක්‍රියාකාරකම් සහ පරිපාලකයින්ගේ ක්‍රියාකාරකම් බලපාන බව නිගමනය වන අතර අනෙක් කාර්ය මණ්ඩල ගුරුවරුන් සමග අන්තර් සම්බන්ධතා පැවැත්වීමට හැකි වීම කාර්යයන් පහසු කර ගැනීමට හේතු වූ බවත් එවැනි පාසල් සංස්කෘතිය තෘප්තියට සාධකයක් වූ බවත් අනාවරණය කර ඇත.

ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තියේ ස්වභාවය හා ඒ කෙරෙහි බලපාන සාධක පිළිබඳ අධ්‍යයනයක් සිදු කරන ලද රණවක (2006) කළුතර දිස්ත්‍රික්කයේ පාසල් 13කින් ගුරුවරුන් 155ක නියැදියක් යොදා ගෙන ඇත. එහිදී ඔහු අනාවරණය කරනුයේ, ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය ඉහළ මට්ටමක පවතින බවත් ඒ සඳහා ගුරු මණ්ඩලය හා පවත්වන අන්තර් සම්බන්ධතා හේතු වන බවත් ය. අඩුම තෘප්තියක් සඳහා බලපාන සාධක ලෙස ශිෂ්‍ය සම්බන්ධතා, වෘත්තීය පුහුණු වැඩ සටහන්, වැඩි දුර අධ්‍යාපනය හා උසස්වීම් ලබා දෙන ආකාරය යනාදිය අනාවරණය කර ඇත.

කප්පාගොඩ (2013) ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවයට බලපාන සාධක විමසමින් සිදු කරන ලද පර්යේෂණයක දී ඒ සඳහා බලපාන සාධක කිහිපයක් හඳුනාගෙන ඇත. ඒ අතර, විදුහල්පතිගේ චිත්තවේගික බුද්ධිය ප්‍රධාන වන බව ඔහු දක්වා ඇත. එම සාධකය මත ගුරු තෘප්තිය පදනම් වන බව පැහැදිලි කරයි.

‘සංවිධාන කාර්ය සාධනය කෙරෙහි රැකියා තෘප්තියෙහි බලපෑම: ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය වාණිජ විවිධ නීතිගත සංස්ථාව ඇසුරෙන්’ මනෂා තරංගනී සහ ආර්යරත්න හේරත් (2015) විසින් සිදු කරන ලද පර්යේෂණයකින් අනාවරණය කරනුයේ රැකියා තෘප්තිමත් භාවය සංවිධානයේ කාර්ය සාධනය කෙරෙහි බලපෑමක් ඇති කරන බවයි. එම නිසා සේවක තෘප්තිමත් භාවය කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතු බව දක්වයි.

එලෙසම මහනුවර දිස්ත්‍රික්කයේ ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය අධ්‍යයනය කිරීමට පණ්ඩිතරත්න හා විජේසුන්දර (2015) ඩින්හැම් හා ස්කොට් විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ත්‍රිත්ව සාධක න්‍යාය උපයෝගී කර ගෙන ඇත. එහිදී ඔවුන් අනාවරණය කරනුයේ සමාජීය හා පාසල් මට්ටමේ සාධක සහ ඔවුන්ගේ වෘත්තීය සංවර්ධන අවස්ථා පිළිබඳ සැහිමකට පත් නොවන බවයි.

රජයේ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ සේවා තෘප්තිමත්භාවය හා ඒ කෙරෙහි බලපාන සාධක: කුලියාපිටිය බටහිර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය ඇසුරින් ඩබ්.එම්.ඩබ්.එම්. විජේසිංහ (2019) විසින් සිදු කරන ලද පර්යේෂණයකින් අනාවරණය වනුයේ වැටුප, අතිකාල දීමනා, නිල නිවාස, ලබා දෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන් තෘප්තිමත් නොවන බවයි. එලෙසම සේවක ණය, රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ, වැටුප් රහිත විදේශීය නිවාඩු, වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනය සඳහා ලබා දෙන සහයෝගය පිළිබඳ ව මධ්‍යස්ථ තෘප්තිමත් භාවයක් දක්වන බව නිගමන ලෙස ඉදිරිපත් කර ඇත.

ද්විතීයික පාසල්වල සේවය කරන උපාධිධාරී ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තියේ ස්වභාවය පිළිබඳ අනුරාධපුර හා පොළොන්නරු දිස්ත්‍රික්ක මූලික කර ගනිමින් වනසිංහ (2020) විසින් පර්යේෂණයක් සිදු කර ඇත. එහිදී උපාධිධාරී ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය වෙනස් වන බවත් ගුරු වෘත්තීය නිසා අනාගත බලාපොරොත්තු සඵල කර ගැනීම පිළිබඳ අවිනිශ්චිත හැඟීමකින් ගුරුවරුන් කටයුතු කරන බවත් අනාවරණය කර ගෙන ඇත. එමෙන්ම ගුරු-සිසු අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා ව ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තියට ඉහළ බලපෑමක් සිදු කරන බවත්, වැටුප, විදුහල්පති නායකත්වය, ගුරු-ගුරු අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධය, ගුරු විදුහල්පති අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධය සහ උසස්වීම යන සාධක රැකියා තෘප්තියට බලපාන බවත් ඔවුන් දක්වා ඇත.

මේ ආදී වශයෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය මැනීම සඳහා දේශීය වශයෙන් මෙන්ම විදේශීය වශයෙන් ද විවිධ පර්යේෂණ පාසල් තුළ හා වෙනත් ආයතන ආශ්‍රයෙන් ද සිදුව ඇති බව මනාව ගම්‍ය වේ. නමුත් පිරිවෙන් අධ්‍යාපන ආයතනවල සේවයෙහි යෙදෙන ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීම අවම මට්ටමක පවතින බවත් පැහැදිලි වේ.

පර්යේෂණ ගැටලුව හැඳින්වීම

නූතන ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක වන අධ්‍යාපන පද්ධතියේ ප්‍රධාන අධ්‍යාපන ආයතනයක් වන පිරිවෙන් ආයතනයන් හි ගුරුවරයා වෙත යොමු වන අවධානය ඉතා අවම මට්ටමක පවතී. පිරිවෙන් අධ්‍යාපන පද්ධතිය තුළ පෙරට වඩා යම් ආකාරයක පසුබෑමක් ද විශද වේ. ඒ සඳහා බලපාන එක් සාධකයක් ලෙස පිරිවෙන් හි ඉගැන්වීම් කාර්යයෙහි නියැලෙන ගුරුවරයා තම වෘත්තීය තෘප්තිමත් භාවයෙන් තොරව කටයුතු කිරීම දැකිය හැකි ය. ඔවුන් වෙතත් වෘත්තීයකට අවස්ථාව ලැබුණු විගස පැවිදි-ගිහි බේදයකින් තොරව පිරිවෙනෙන් ඉවත් වීමේ ස්වභාවයක් විනිශ්චය වේ. එලෙස ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය අතරතුර ඉවත් වීම පිරිවෙන් හි අධ්‍යාපනය ලබන ශිෂ්‍යයින්ගේ අධ්‍යාපනයට දැඩි ලෙස බලපෑම් සිදු කරන අතර පිරිවෙනේ ඵලදායිතාවයට ද දැඩි ලෙස බලපෑම් ඇති වේ.

මින්දා ආයතනයක සාර්ථකත්වය රඳා පවතිනුයේ මානව සම්පත මත ය. එය තහවුරු කරමින් අහමඩ් ඇතුළු පිරිස (2012) දක්වනුයේ, 'තෘප්තිමත් සේවකයා තම ආයතනයේ රැඳී සිටිමින් ආයතනයට උපරිම සේවය කිරීමට උත්සාහ වන අතර අතෘප්තිමත් සේවකයා වෙනත් රැකියා සොයමින් අවස්ථාව ලැබුණු විගස ආයතනයෙන් පිටවීමට සූදානමින් සිටී. අමතරව තෘප්තිමත් භාවය සේවක අභිප්‍රේරණයේ තීව්‍රතාව වැඩි කරමින් සේවක ගුණාත්මක භාවය හා ඵලදායිතා මට්ටම ඉහළ නංවයි.' යනුවෙනි. ඒ අනුව ආයතනය මානව සම්පත කෙතරම් බලවත් ද යන්න මැනවින් ගමය වේ.

එම නිසා පිරිවෙන් ගුරුවරයා පිරිවෙන් හි රඳවා තබා ගැනීම සඳහා සහ පිරිවෙන් අධ්‍යාපනයේ අධ්‍යයන සාධන මට්ටම ඉහළ නැංවීමට වෘත්තීය තෘප්තිමත් භාවය හා සම්බන්ධ ගැටලු නිරාකරණය කළ යුතු ව ඇත.

පාසල් පද්ධතිය හා සම්බන්ධ ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය පිළිබඳ පර්යේෂණ කිහිපයක් සිදු කර ඇති නමුත් පිරිවෙන් ගුරුවරයා කෙරෙහි අවධානය යොමු වීමක් නොමැත. එහෙයින් 'පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය තෘප්තිමත් භාවය කවර ආකාරද' යන්න විමසීම පර්යේෂණ ගැටලුව වේ.

පර්යේෂණ අරමුණු

පිරිවෙන් අධ්‍යාපන ආයතනවල කාර්යයෙහි නියුතු ‘පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ වෘත්තීය තෘප්තිය විමසා බැලීම හා යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම’ මෙම පර්යේෂණයේ ප්‍රධාන අරමුණ වේ. එය අධ්‍යයනය කිරීම සඳහා සුවිශේෂ අරමුණු 3ක් ගොඩනගන ලදී.

1. වර්තමාන පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය තෘප්තිය විමසීම,
2. වර්තමාන පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය තෘප්තියට හේතු වන සාධක විමසා බැලීම,
3. පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය තෘප්තිය වර්ධනය කිරීම සඳහා යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම

යන මෙම සුවිශේෂ ප්‍රශ්න අධ්‍යයනය කරමින් ‘පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය තෘප්තිමත් භාවය විමසීම හා ඒ සඳහා සුදුසු යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම’ යන ප්‍රධාන අරමුණ සාධනය කර ගැනීමට අපේක්ෂිත ය.

පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය

මෙම පර්යේෂණය ප්‍රමාණාත්මක හා ගුණාත්මක පර්යේෂණ ක්‍රමවේද ද්වයම එක් වූ ‘මිශ්‍ර පර්යේෂණ’ ක්‍රමවේදය යටතේ දියත් කෙරේ. ඒ අනුව රැස් කරන දත්ත මිශ්‍ර කිරීම ආකාරය හයකට (6) සිදු වන බව ක්‍රෙස්වෙල්ගේ අදහසයි (Creswell et al., 2012).

- අභිසාරී සමගාමී පිරිසැලසුම (සමගාමීව එක්තැන් කිරීමේ පිරිසැලසුම) (Convergent/ parallel Mixed Methods)
- පැහැදිලි කිරීම මුල් වූ අනුක්‍රමික පිරිසැලසුම (Explanatory sequential Mixed Methods)
- ගවේෂණය මුල් වූ අනුක්‍රමික පිරිසැලසුම (Exploratory sequential Mixed Methods)

- ඔබ්බවන/ ගිල්ලවන ලද පිරිසැලසුම (Embedded Mixed Methods)
- පරිණාමන පිරිසැලසුම (Transformative Mixed Methods)
- බහු පියවර පිරිසැලසුම (Multiphase Mixed Methods).

මෙම පර්යේෂණයේ දී භාවිත කරනුයේ ‘අභිසාරී සමගාමී පිරිසැලසුම යි.’ (Convergent/ parallel Mixed Methods). එහිදී ප්‍රමාණාත්මක දත්ත හා ගුණාත්මක දත්ත වෙන වෙනම රැස් කර, එම දත්ත වෙන් වෙන් වශයෙන් විශ්ලේෂණය කරමින් එම දත්ත සසඳමින් අර්ථකථනය සිදුවේ.

පර්යේෂණයේ නියැදිය ලෙස පිරිවෙන් ගුරුවරුන් 125ක් යොදා ගත් අතර සම්භාවිතා නියැදි ක්‍රමයේ අහඹු නියැදිකරණය යටතේ නියැදියට අවශ්‍ය පිරිවෙන් ගුරුවරුන් තෝරා ගන්නා ලදී. එහිදී පිරිවෙන් හි සේවය කරන පැවිදි ගුරුවරුන් 73 ක්, ගිහි ගුරුවරුන් 52 ක් වශයෙන් සමස්ථ නියැදිය 125 ක් තෝරා ගන්නා ලදී.

දත්ත රැස් කිරීමට ප්‍රශ්නාවලියක් ගුරුවරුන්ට ලබා දුනි. එම ප්‍රමාණාත්මක දත්ත විශ්ලේෂණය සඳහා Excel මෘදුකාංගය යොදා ගත් අතර විස්තරාත්මක විශ්ලේෂණය හරහා අර්ථකථනය කරන ලදී. එමෙන්ම ගුණාත්මක දත්ත විශ්ලේෂණයට තේමා විශ්ලේෂණය ද යොදා ගන්නා ලදී.

පර්යේෂණයේ වැදගත්කම

වර්තමානයේ පසුගාමී ලක්ෂණ සහිත ව පිරිවෙන් අධ්‍යාපනය ක්‍රියාත්මක බව දැකිය හැකි ය. එයට පිරිවෙන් කළමනාකරණයේ ස්වභාවය එක් හේතුවකි. කළමනාකරණයේ දී අවධානය යොමු වන ප්‍රධාන මාතෘකාවක් වන රැකියා තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ සොයා බලා ඒ ඇසුරෙන් අවශ්‍ය පිළියම් ඉදිරිපත් කරමින් පිරිවෙන් අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මකභාවය ඉහළ නැංවීමට මෙම පර්යේෂණය උපයෝගී වේ.

Calimeris (2016) දක්වන ආකාරයට රැකියා තෘප්තිය හා ශිෂ්‍ය සාධනය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් තිබෙන බව තහවුරු වේ. එම නිසාවෙන් පිරිවෙන් අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මක බව සහ පිරිවෙන් අධ්‍යාපනයේ ඉදිරි පැවැත්ම සඳහා පිරිවෙන් ගුරුවරයා තෘප්තිමත් ව පිරිවෙන් ආයතන තුළ රඳවා තබා ගත යුතු ය.

එමෙන්ම පුෂ්පකුමාරි (2018) තම පර්යේෂණයකින් නිගමනය කරනුයේ තෘප්තිමත් සේවකයා වඩා වෙනස මහත්සි වී කටයුතු කරමින් ආයතනික කාර්ය සාධනය වැඩි දියුණු කිරීමට උත්සාහවත් වන බවයි. ඒ අනුව සංවිධානයේ යහපැවැත්ම සඳහා තෘප්තිමත් ශ්‍රම බලකායක් නිර්මාණය වීම සංවිධානයේ සාර්ථකත්වයට නිසැකවම හේතු වේ. එබැවින් ආයතනවල සමස්ත කාර්ය සාධනය සේවකයාගේ තෘප්තිමත් භාවය මත රඳා පවතී. ඒ අනුව පිරිවෙන් ආයතනවල ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය පිරිවෙන් ආයතනවල සාර්ථකත්වයට හා ඵලදායිතාවට දැඩි ලෙස සම්බන්ධ බව තහවුරු වේ.

මේ ආදී වූ පර්යේෂණවලින් තහවුරු වන ආකාරයට පිරිවෙන් අධ්‍යාපනයේ සාර්ථකත්වයට හා ඵලදායිතාව සඳහා පිරිවෙන් ගුරුවරයා තෘප්තිමත් කිරීම අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් ව පවතී. එවන් පසුබිමක මෙම පර්යේෂණයෙන් පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ තෘප්තිමත් භාවය විමසා බලා එහි දී ඇති ගැටලුකාරී කරුණු අනාවරණය කරමින් ඒ සඳහා ගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග ඉදිරිපත් කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ. එයින් පිරිවෙන් ආයතනවල ගුරුවරයාගේ තෘප්තිමත් භාවය ඉහළ නංවා පිරිවෙන් හි ඵලදායිතාවය ද ඉහළ නංවා ගැනීමට හැකි වනු ඇත. එය මෙම පර්යේෂණයේ වැදගත්කම වේ.

සාකච්ඡාව

1. වර්තමාන පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ රැකියා තෘප්තිය

පර්යේෂණ නියැදිය ලෙස යොදා ගත් පිරිවෙන් ගුරුවරුන් ප්‍රධාන වශයෙන් ගිහි හා පැවිදි වශයෙන් කොටස් දෙකකි. පැවිදි ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය වගුව 2න් පැහැදිලි වේ.

	තරාව	පැවිදි ගුරු ප්‍රතිශත අගයන්	ගිහි ගුරු ප්‍රතිශත අගයන්	තෘප්ති මට්ටම හා ප්‍රතිශත අගයයන්		
				තෘප්ති මට්ටම	පැවිදි ගුරු ප්‍රතිශත අගයයන්	ගිහි ගුරු ප්‍රතිශත අගයයන්
5	ඉතා තෘප්තිමත්	11	8.6	තෘප්තිමත්	32.9	24.2
4	තෘප්තිමත්	21.9	15.6			
3	මධ්‍යස්ථයි	39.8	34.5	මධ්‍යස්ථයි	39.8	34.5
2	අතෘප්තිමත්	20.5	17.2	අතෘප්තිමත්	27.3	41.3
1	ඉතා අතෘප්තිමත්	6.8	24.1			
		100	100		100	100

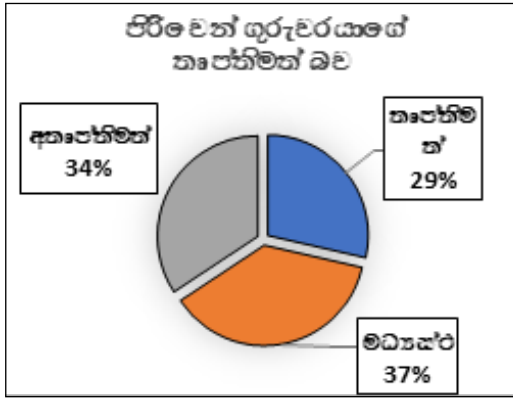
වගුව 2 - වර්තමාන පිරිවෙන් පැවිදි හා ගිහි ගුරුවරයාගේ රැකියා තෘප්තිය

මේ අනුව පිරිවෙන් පැවිදි ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය 73ක් වූ පැවිදි ගුරු නියැදියෙන් 32.9%ක් තරම් අඩු මට්ටමක පවතින බවත් තෘප්තිමත් භාවයෙන් හෝ අතෘප්තිමත් භාවයක් නොමැතිව 39.8% ක් ද අතෘප්තිමත් පැවිදි ගුරුවරුන් 27.3%ක් ද සිටින බව මෙයින් පැහැදිලි වේ. ඒ අනුව බහුතරයක් ගුරුවරුන් තෘප්තිමත් බවක් නොමැතිව මධ්‍යස්ථ ආකාරයෙන් සේවය කරන බව අනාවරණය වේ.

පිරිවෙන් හි සේවය කරන ගිහි ගුරුවරුන් 52ක නියැදියක් තෝරා ගන්නා ලද අතර ගිහි ගුරුවරුන් 24.2%ක් තරම් අඩු ප්‍රමාණයක් සිටින බවත් 34.5%ක් මධ්‍යස්ථ ආකල්පයක් දරන බවත් 41.3% ක් තරම් විශාල ප්‍රමාණයක් අතෘප්තිමත්ව සේවය කරන බවත් අනාවරණය වේ.

පැවිදි ගුරුවරුන්ට සාපේක්ෂව ගිහි ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය අඩු අගයක් ගන්නා බවත් අතෘප්තිමත් ගුරු සංඛ්‍යාව පැවිදි ගුරුවරුන්ට සාපේක්ෂව වැඩි අගයක් ගන්නා බවත් මෙම තොරතුරුවලින් අනාවරණය වේ.

සමස්තයක් ලෙස පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ තෘප්තිමත් භාවය පහත ප්‍රස්ථාරය 1න් පැහැදිලි වේ.



ප්‍රස්තාරය 1 - පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ තෘප්තිමත් බව

ඒ අනුව තෘප්තිමත් පිරිවෙන් ගුරු සංඛ්‍යාව 29%ක් වන අතර මධ්‍යස්ථ තෘප්තියක් ඇති ගුරු සංඛ්‍යාව 37% ක් ද අතෘප්තිමත් ගුරු ප්‍රතිශතය 34% ක් බව ද පැහැදිලි වේ. ඒ අනුව බහුතරයක් පිරිවෙන් ගුරුවරුන් තෘප්තිමත් භාවයකින් හෝ අතෘප්තිමත් භාවයකින් තොරව කටයුතු කරන අතර තෘප්තිමත් ගුරු සංඛ්‍යාවට වඩා වැඩි පිරිසක් අතෘප්තිමත් ව සේවය කරන බව ද මෙම තොරතුරුවලින් පැහැදිලි වේ.

එමෙන්ම සේවා කාලය සමග ගුරු තෘප්තිය විමසීම ද යෝග්‍යය. වසර 6ට අඩු සේවා කාලයක් සහිත ගුරුවරුන් 66%ක් ද සේවා කාලය 6ට වැඩි ගුරුවරුන් 34%ක් ද නියැදියට ඇතුළත් විය.

එහිදී නියැදියෙන් සේවා කාලය අවු. 6ට අඩු පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය හා සේවා කාලය අවු. 6ට වැඩි ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය පහත වගුව 3න් දැක්විය හැකි ය.

	තෘප්තිමත් ප්‍රතිශතය	මධ්‍යස්ථ ප්‍රතිශතය	අතෘප්තිමත් ප්‍රතිශතය	එකතුව
සේවා කාලය අවු. 60 අඩු ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය	30 %	38%	32%	100%
සේවා කාලය අවු. 60 වැඩි ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය	26%	37%	37%	100%

වගුව 3 - සේවා කාලය අනුව ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවයේ වෙනස

සේවා කාලය අවු. 60 අඩු ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් බව 30% ක් වන අතර සේවා කාලය අවු. 60 වැඩි ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් බව 26% කි. ඒ අනුව ගුරුවරුන්ගේ සේවා කාලය හා තෘප්තිමත් භාවය අතර විශාල වෙනසක් නොමැති බව පෙනේ. එමෙන්ම මධ්‍යස්ථ තෘප්තියක් ඇති ප්‍රතිශතය ද වැඩි වෙනසකට ලක් වී නොමැත. අතෘප්තිමත් ප්‍රතිශතය සේවා කාලය අවුරුදු 60 අඩු ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තියට සාපේක්ෂව සේවා කාලය අවුරුදු 60 වැඩි ගුරුවරුන්ගේ සුළු වර්ධනයක් පෙන්නුම් කෙරේ.

ඒ අනුව සමස්තයක් වශයෙන් තෘප්තිමත් ප්‍රතිශතය හා අතෘප්තිමත් ප්‍රතිශතය දළ වශයෙන් වෙනස් වී ඇත. එසේ වුව ද පොදුවේ සේවා කාලයේ බෙදීමකින් තොරව සියලු ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය අඩු බව අනාවරණය වේ.

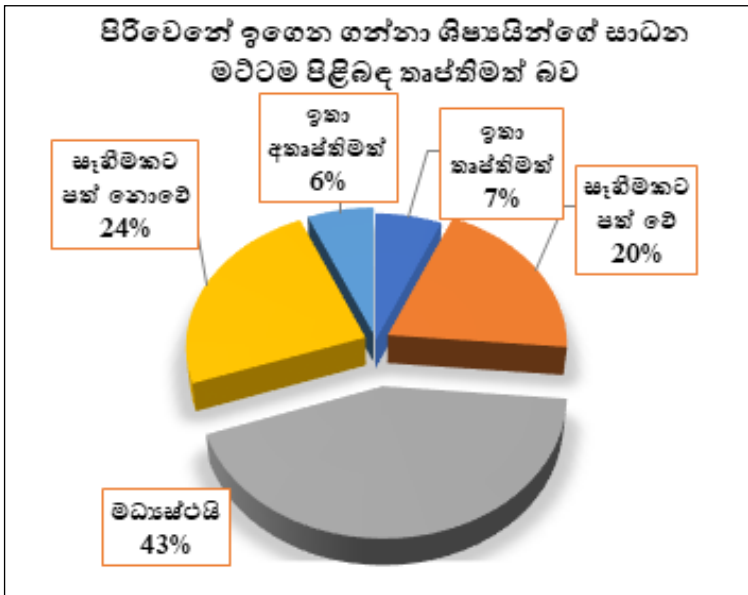
2. වර්තමාන පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය තෘප්තියට හේතු වන සාධක

ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තියට බලපාන ප්‍රධාන සාධක 3ක් ඩින්හැම් හා ස්කොට් (1998) ඉදිරිපත් කර ඇත. මෙම පර්යේෂණයේ අනාවරණ එම සාධකවලට වෙන් කර මෙහිදී ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.

I. ඉගැන්වීම ආශ්‍රිත සාධක

පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය කරගත් කරුණු ඩින්හැම් හා ස්කොට් දක්වන ගුරු තෘප්තියට බලපාන පළමු සාධකය වන

ඉගැන්වීම ආශ්‍රිත සාධකවලට අදාළ වන ආකාරය මෙහිදී ඉදිරිපත් කෙරේ.



ප්‍රස්තාරය 2 - පිරිවෙනේ ඉගෙන ගන්නා ශිෂ්‍යයින්ගේ සාධන මට්ටම් පිළිබඳ තෘප්තිමත් බව

ඒ අනුව ශිෂ්‍ය සංවර්ධනය හෙවත් සිසු සාධනය පිළිබඳ පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ තෘප්තිය ප්‍රස්තාරය 2න් දැක්වේ.

ඒ අනුව ශිෂ්‍ය සාධන මට්ටම පිළිබඳ තෘප්තිමත් ගුරුවරුන් 27%ක් සිටින අතර අතෘප්තිමත් ගුරුවරුන් 30%ක් ද මධ්‍යස්ථ මතයක සිටින ගුරුවරුන් 43% ක් ද සිටින බව පැහැදිලි වේ. ඒ අනුව ශිෂ්‍ය සාධනය පිළිබඳ පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය යම් අඩු මට්ටමක පවතින බව අනාවරණය වේ.

එමෙන්ම ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය සංවර්ධනයට පිරිවෙනෙන් ලැබෙන දායකත්වයට ලැබුණු ප්‍රතිචාර අනුව නියැදියෙන් 66.95% ක ප්‍රතිශතයක් ඒ සඳහා ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති කළ බවත් 33.05% ක් වෘත්තීය සංවර්ධනයට පිරිවෙනෙන් ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති

නොවුණු බවත් දක්වා ඇත. ඒ අනුව වෘත්තීය සංවර්ධනයට ලැබුණු ධනාත්මක බලපෑම යම් ඉහළ මට්ටමක පවතින මෙයින් අනාවරණය වේ.

එමෙන්ම තවත් ඉගැන්වීම ආශ්‍රිත සාධක ලෙස සිසු උනන්දුව ප්‍රමාණවත් නොවන බව, සිසු විනය පිළිබඳ ගැටලු ආදිය ද ගුරු අත්‍යවේණීයට හේතු වී ඇති බව අනාවරණය වේ.

II. පාසල් මට්ටමේ සාධක

ඩික්හැම් හා ස්කොට් විසින් ඉදිරිපත් කරන දෙවන සාධකය වන පාසල් මට්ටමේ සාධකවලට අදාළව පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ තෘප්තිය පිළිබඳ හඳුනාගත් අනාවරණ කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම මෙහිදී සිදු වේ.

■ කාර්ය මණ්ඩල සහයෝගිතාව පිළිබඳ තෘප්තිය

ගුරුවරයාගේ රැකියා තෘප්තියට සේවා කාර්ය මණ්ඩලයේ සහයෝගිතාව බෙහෙවින් බලපායි. ඒ අනුව පිරිවෙන්වල සේවය කරන ගුරුවරුන්ගේ සහයෝගිතාව වගුව 4න් පැහැදිලි වේ.

ඒ අනුව බහුතරයක් ගුරුවරුන්ගේ මතය අනුව පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ සහයෝගිතාව මධ්‍යස්ථ ආකාරයෙන් පවතින බව පැහැදිලි වේ. ගුරුවරුන් විවිධ කාර්යයන්වල නියැලී සිටින විට හා අනෙකුත් අවස්ථාවන්වල දී එකිනෙකා සහයෝගයෙන් යුතුව කටයුතු කරන බව ද ඇතැම් කාර්ය මණ්ඩල අතර සහයෝගිතාව අඩු ස්වභාවය ද නිරීක්ෂණය වේ.

ප්‍රශ්නය	තෘප්ති මට්ටම	ප්‍රතිශත අගයයන්
1. පිරිවෙනේ කාර්යයන් වෙනුවෙන් කටයුතු කිරීමේ දී එකිනෙකාගේ සහයෝගිතාව	තෘප්තිමත්	28
	මධ්‍යස්ථයි	48
	අතෘප්තිමත්	24
එකතුව		100
2. පිරිවෙනේ කාර්ය මණ්ඩල එකිනෙකාට ගෞරව කිරීම	තෘප්තිමත්	40
	මධ්‍යස්ථයි	40
	අතෘප්තිමත්	20
එකතුව		100

වගුව 4 - පිරිවෙන්වල සේවය කරන ගුරුවරුන්ගේ සහයෝගිතාව

■ වෘත්තීය සංවර්ධනය ආශ්‍රිත සාධක

පිරිවෙනෙන් වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා සහාය ලබා දීම ද මෙහිදී විමසා බැලිය යුතුය. ඒ අනුව,

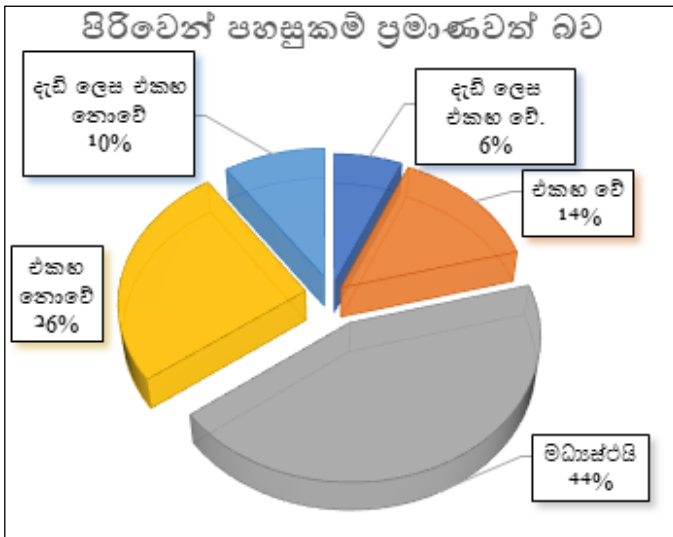
- විවිධ පාඨමාලාවන් සඳහා සහභාගී වීමට පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ට අවස්ථා ලබා දී ඇති බව නියැදියෙන් 51.95% ක් ප්‍රතිචාර දක්වා ඇත.
- ජාතික හෝ රාජ්‍ය මට්ටමේ සම්මන්ත්‍රණවලට සහභාගී වීමට අවස්ථාව ලබා දී ඇති බව 20.1% ද
- අධ්‍යාපන සුදුසුකම් වර්ධනයට විවිධ පාඨමාලා හා උපාධි ආදිය සිදු කිරීමට අවස්ථාව ලබා දී ඇති බව 30.75% ද
- වෙනත් අධ්‍යාපන ආයතන සමග ජාල ගත වීමේ අවස්ථාව ලබා දී ඇති බවට 12.55% ක් ද
- පර්යේෂණ සිදු කිරීම සඳහා අවස්ථාව ලබා දී ඇති බව 30.4% ක් ද වශයෙන් ප්‍රතිචාර දක්වා ඇත.

ඒ අනුව පිරිවෙනෙන් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය සංවර්ධනයට ලබා දෙන සහයෝගය යම් ආකාරයක අවම මට්ටමක පවතින බව මෙම දත්තවලින් නිරීක්ෂණය වේ.

■ පිරිවෙන් භෞතික පරිසරය ආශ්‍රිත සාධක

මෙහිදී නියැදියෙන් ලැබුණු ප්‍රතිචාර අනුව ප්‍රස්තාරය 3න් පැහැදිලි වන්නේ පිරිවෙන්වල පහසුකම් ප්‍රමාණවත් නොවන බවට ගුරු නියැදියෙන් 35.2% ක් ද ප්‍රමාණවත් බවට 20.8% ක් ද මධ්‍යස්ථව ඇති බවට ගුරුවරුන් 44% ක් ද ප්‍රතිචාර දක්වා ඇති බවයි.

ඒ අනුව පිරිවෙන් සඳහා ඇති පහසුකම් මධ්‍යස්ථ ආකාරයෙන් පවතින බව මෙයින් අනාවරණය වේ.



ප්‍රස්තාරය 3 - පිරිවෙනේ පහසුකම් ප්‍රමාණවත් බව

එමෙන්ම පිරිවෙන් ස්ථානය මානව හිතකාමී පරිසරයකින් යුක්ත බවට ගුරු නියැදියෙන් 46.9% ක් ප්‍රතිචාර දක්වා ඇති අතර එසේ නොවන බවට 20.8% ක් ද මධ්‍යස්ථ බවට 32.3% ක් ද වශයෙන් ප්‍රතිචාර දක්වා ඇත. ඒ අනුව පිරිවෙන් ආයතන මානව හිතකාමී පරිසරයකින් සමන්විත බව ප්‍රතිචාර අනුව පැහැදිලි වේ.

■ ගුරු කාර්ය සාධනය ඇගයීම

පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ කාර්ය සාධනය ඇගයීමට ලක්වීම ද තෘප්තිය කෙරෙහි බලපාන සාධකයක් වේ. ඒ අනුව ගුරු නියැදියෙන් 33.75% ක් ප්‍රතිචාර ලබා දෙනුයේ ගුරු කාර්ය සාධනය ඇගයීමට ලක් නොවන බවත්, 66.25% ප්‍රමාණයක් ඇගයීමක් පිරිවෙනෙන් සිදු වන බවත් ය. ඒ අනුව බහුතර පිරිවෙන්වල ගුරු කාර්ය සාධනය ඇගයීමක් සිදු වන බව අනාවරණය වේ. එමෙන්ම එම ඇගයීම පිළිබඳ ගුරුවරුන් 61.65% ක් සැහීමකට පත් වන බවත් 38.35% සැහීමකට පත් නොවන බවත් වශයෙන් ප්‍රතිචාර දක්වා ඇත.

■ පරිවේනාධිපති හිමියන්ගේ නායකත්වය පිළිබඳ ආකල්පය

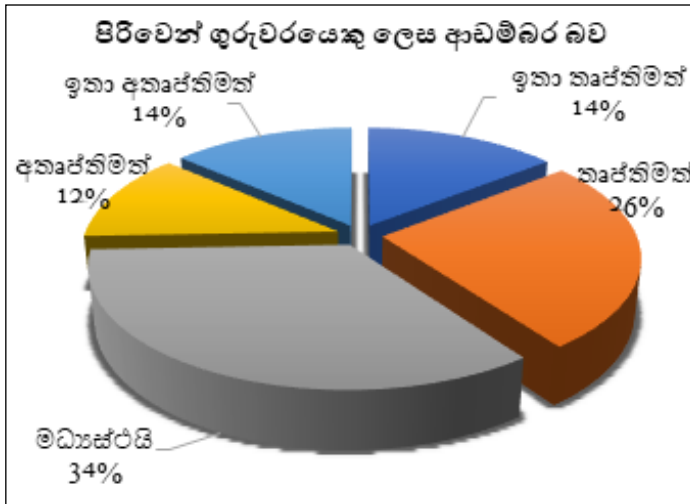
ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තියට බලපාන තවත් පිරිවෙන් පරිසරය ආශ්‍රිත සාධකයක් ලෙස පිරිවෙන් අභ්‍යන්තර බලධාරීන්ගේ ක්‍රියා කලාපය දැක්විය හැකි ය. ඒ අනුව පිරිවෙන් පරිවේනාධිපතිවරුන්ගේ බලපෑම ඉහළ බව 17.6% ක් ප්‍රතිචාර දක්වා ඇති අතර 36.8% ක් එසේ බලපෑමක් නොමැති බව ද 45.6% මධ්‍යස්ථ ආකාරයේ බලපෑමක් ඇති කරන බව ද දක්වා ඇත. ඒ අනුව පිරිවෙන් පරිවේනාධිපති බලපෑම සාමාන්‍ය ස්වරූපයක පවතින බව පැහැදිලි වේ.

තවද පරිවේනාධිපතිවරුන්, ගුරුවරුන්ගේ මතයට සවන් දීමේ ස්වභාවය පිළිබඳ විමසූ ප්‍රශ්නයට ලැබුණු ප්‍රතිචාර අනුව 48.8% කට බොහෝ විට අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමේ අවස්ථා ඇති බවත් ඇතැම් අවස්ථාවල දී පමණක් ඒ සඳහා අවස්ථාව ඇති බවට 34.4% කුත් කලාතුරකින් අවස්ථාව ලැබෙන බව 7.2% කුත් කිසිම දිනක අවස්ථාව නොලැබෙන බව 9.6% කුත් ප්‍රකාශ කර ඇත. ඒ අනුව ස්වකීය අදහස් හා යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමේ අවස්ථාව බහුතරයක් පිරිවෙන්වල ඇති බව අනාවරණය වේ. මෙයින් පිරිවෙන් පරිවේනාධිපතිවරුන්ගේ දැඩි බලපෑමක් හෝ ඒකාධිපති ස්වරූපයක් නොදිස්වන බවත් ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ස්වරූපයෙන් කාර්යයන් සිදු වන බවත් ගම්‍ය වේ.

පිරිවෙන් පරිසරය ආශ්‍රිත තවත් සාධක ලෙස කෘත්‍යාධිකාරී හිමියන්ගේ අත්තනෝමතික ක්‍රියාමාර්ග, කෘත්‍යාධිකාරී බලතල අනිසි ලෙස භාවිතය, පිරිවෙනේ සංවර්ධනය පිළිබඳ නොසලකා හැරීම

ආදිය ද පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ අතෘප්තිය සඳහා බලපාන බව අනාවරණය වේ.

III. අධ්‍යාපන පද්ධති හා සමාජයීය සාධක



ප්‍රස්තාරය 4 - පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ ගුරු වෘත්තීය පිළිබඳ තෘප්තිය

ඩින්හැම් හා ස්කොට් විසින් ඉදිරිපත් කරන තෙවන සාධකය වන සමාජයීය සාධකය පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තියට හේතු වී ඇති ආකාරය පහත ආකාරයෙන් දැක්විය හැකි ය.

ඒ අනුව පිරිවෙන් ගුරුවරයෙක් ලෙස සේවය කිරීම පිළිබඳ ආඩම්බරයක් හෙවත් සතුටට පත් වන බව නියැදියෙන් 40% ක් ප්‍රතිචාර දක්වා ඇති අතර ආඩම්බරයක් නොමැති බව 25.6% ක් ද මධ්‍යස්ථ යන ප්‍රතිචාරය 34.4% ක් ද වශයෙන් ප්‍රතිචාර ලබා දී ඇති බව ප්‍රස්තාරය 4න් පැහැදිලි වේ.

ඒ අනුව පිරිවෙන් ගුරු වෘත්තීය පිළිබඳ තෘප්තීමත් නොවන පිරිසක් ද වන බව පෙනෙන අතර ඒ සඳහා බලපාන සාධකයක් ලෙස පිරිවෙන් ගුරුවරයාට සමාජයේ පිළිගැනීමක් හිමි නොවීම දක්වා ඇත. ඔවුන්ගේ අදහස් අනුව 'දහම් පාසල් ගුරුවරයෙකු තරමටවත් පිළිගැනීමක් හිමි නොවේ' යනුවෙන් දක්වන ආකාරයෙන් පැහැදිලි

වන්නේ සමාජ පිළිගැනීම නොමැති වීම දැඩි ලෙස මානසිකව බලපා ඇති බවයි.

එමෙන්ම ලැබෙන වැටුප් ප්‍රමාණවත් නොවන බවත්, නිවාඩු සහ ලැබෙන ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව ද තරමක් සැහීමකට පත් වන නමුත් පාසල් ගුරුවරයා හා සමාන මට්ටමේ ප්‍රතිලාභ ලබා දිය යුතු බවත් දක්වා ඇත.

පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ ස්ථාන මාරුවීම පිළිබඳ දැඩි අතෘප්තිකර ස්වභාවයක් දැකිය හැකි අතර ඇතැම් ගුරුවරුන් පත්වීම ආරම්භයේ සිට විශ්‍රාම ගැනීම දක්වා ස්ථාන මාරුවීම් සිදු නොවී එකම පිරිවෙනක සේවය කිරීමට සිදු වන බව දක්වයි. ස්ථාන මාරුවීම් පිළිබඳ ව විධිමත් ක්‍රියාවලියක් සිදු නොවන බව ඔවුන් දක්වන අතර එය රැකියා අතෘප්තියට හේතු වී ඇති බවත් අනාවරණය වේ. මෙහිදී විශේෂයෙන් ගිහි ගුරුවරුන්ට ස්ථාන මාරු ලබා ගැනීමේ දැඩි ගැටලුවක් පැන නැගී ඇති බව ලැබුණු දත්තවලින් ගම්‍ය වේ.

මීට අමතරව අතෘප්තියට බලපාන සාධක කිහිපයක් අනාවරණය විය. ඒ අනුව,

- පිරිවෙන්වලට ගුරුවරුන් හා උපදේශකවරුන් බඳවා ගැනීමේ ඇති ගැටලු හා විනිවිද බවක් නොමැති වීම,
- පිරිවෙන් ඉහළ බලධාරීන් පත් කිරීමේ විනිවිද බවක් නොමැති වීම,
- බලධාරීන්ගේ අත්තනෝමතික ක්‍රියාමාර්ග හා අඩු අවධානය,
- පිරිවෙන් ඉගැන්වීම් ක්‍රමවේදය යාවත් කාලීන නොවීම,
- සිසුන් ප්‍රමාණය අඩු වීම,
- ගුරුවරුන්ගේ උසස්වීම් අවස්ථාවල විනිවිද බවක් නොමැති වීම,

■ ඉගැන්වීම සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් නොලැබීම

ආදී වශයෙන් ගැටලු රාශියක් හඳුනා ගැනීමට හැකි වූ අතර ඒ සියල්ලක් ම පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ තෘප්තිය කෙරෙහි දැඩි ලෙස බලපා ඇති බව හඳුනා ගත හැකි විය.

පර්යේෂණ අනාවරණය

රැකියාවෙන් තෘප්තිමත් පිරිවෙන් ගුරු ප්‍රතිශතය 29% කි. අතෘප්තිමත් ප්‍රතිශතය 34% කි. මධ්‍යස්ථ ප්‍රතිශතය 37% කි. ගුරුවරුන්ගේ සේවා කාලය අනුව ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තියේ ස්වභාවය වෙනස් වීමක් දැඩි ලෙස සිදු වී නොමැත. වසර 6කට අඩු සේවා කාලයක් සහිත ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තියත් සේවා කාලය 6ට වැඩි ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තියත් දළ වශයෙන් සමාන මට්ටමක පවතී. එනම් සේවා කාලය 6ට අඩු ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය 30% ක් ද සේවා කාලය 6ට වැඩි ගුරුවරුන්ගේ සේවා කාලය 26% ක් ද වශයෙනි.

රැකියාවෙන් තෘප්තිමත් පැවිදි ගුරුවරුන්ගේ ප්‍රමාණය 32.9% ක් තරම් අඩු ප්‍රතිශතයකුත් ගිහි ගුරුවරුන්ගේ 24.2% තරම් අගයකුත් වශයෙන් අවම මට්ටමක පවතින බවත් පැවිදි ගුරුවරුන්ට වඩා ගිහි ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය අඩු බවත් පැහැදිලි වේ.

සමස්ථ වශයෙන් පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත් භාවය අවම මට්ටමක පවතී.

පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය සඳහා බලපාන සාධක

තෘප්තිමත් සාධක

- මානව හිතකාමී පරිසරයකින් පිරිවෙන යුක්ත බවත් ඒ පිළිබඳ ගුරුවරුන් 46% ක් තෘප්තිමත් වන බවත් අනාවරණය විය.
- රැකියා තෘප්තියට හේතු වන ගුරු කාර්ය සාධනය ඇගයීමට ලක් වන බවත් ඒ පිළිබඳ සැහීමකට පත් වන බවත් අනාවරණය විය.

- ස්වකීය අදහස් හා යෝජනා ප්‍රකාශ කිරීමේ නිදහස පිළිබඳ තෘප්තිමත් ස්වභාවයක් ඇති බවත් තහවුරු විය.

මධ්‍යස්ථ තෘප්තියක් සහිත සාධක

- පරිවේනාධිපති නායකත්ව භූමිකාව පිළිබඳ තෘප්තිමත් බව මධ්‍යස්ථ ස්වභාවයක් ගනී.
- සේවා කාර්ය මණ්ඩල සහයෝගිතාව පිළිබඳ 48% ක මධ්‍යස්ථ තෘප්තියක් පවතී.
- පිරිවෙන්වල ඇති පහසුකම් පිළිබඳ මධ්‍යස්ථ තෘප්තියක් පල විය.

අතෘප්තිමත් සාධක

ශිෂ්‍යයාගේ සංවර්ධනයට සහාය දැක්වීමෙන් හා ශිෂ්‍ය සාධනය බැලීමෙන් ගුරුවරුන් තෘප්තිමත් වන නමුත් පිරිවෙන් ශිෂ්‍යයාගේ සාධන මට්ටම අඩු බව නිරීක්ෂණය විය. ඒ තුළින් තෘප්තිය නොලබන බව පෙනේ.

- වෘත්තීය සංවර්ධනයට අවස්ථාවන් අවම වශයෙන් ලැබෙන බවත් ඒ සඳහා තෘප්තිමත් බවක් ද නොවීය.
- කෘත්‍යාධිකාරී බලතල හා ක්‍රියා කලාපය පිළිබඳ අතෘප්තිමත් බවක් ප්‍රකාශ විය.
- පිරිවෙන් ගුරුවරයෙකු ලෙස සේවය කිරීමේ අභිමානය නොමැති බවත් ඒ සඳහා සමාජ පිළිගැනීම නැති වීම හේතුවක් බවත් අනාවරණය විය.
- ස්ථාන මාරුවීමේ ක්‍රමවේදයක් නොමැති වීම අතෘප්තිකර වන බව ද ගම්‍ය විය.
- පිරිවෙන් අධ්‍යක්ෂකවරු සහ උපදේශකවරුන්ගේ පත්වීම් හා ක්‍රියාකලාපය පිළිබඳ දැඩි අතෘප්තිකර ස්වභාවයක් නිරීක්ෂණය විය.

මේ ආදී වූ සාධක පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ තෘප්තිය කෙරෙහි මෙන්ම අතෘප්තිය කෙරෙහි ද බලපාන බව අනාවරණය වේ. සියලු සාධක ඩින්හැම් හා ස්කොට් (1998) ඉදිරිපත් කළ ත්‍රිත්ව සාධක න්‍යායයට අදාළ වන ආකාරයේ ඒවා බව ද දැක්විය හැකි ය.

මෙම අනාවරණවල සුවිශේෂ බවක් ලෙස බහුතරයක් ප්‍රතිචාර මධ්‍යස්ථ ස්වරූපයක් ගැනීම දැක්විය හැකි ය. එමෙන්ම තෘප්තිමත්, මධ්‍යස්ථ බව හා අතෘප්තිමත් බව යන මට්ටම් 30 50% මට්ටමෙන් වැඩි අගයක් බහුතරයක් සාධකවලට නොලැබීම ද සුවිශේෂත්වයකි.

3. පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය තෘප්තිය වර්ධනය කිරීම සඳහා යෝජනා

පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ රැකියාවේ තෘප්තිමත් භාවය වර්ධනය කිරීමට යෝජනා කිහිපයක් ඉදිරිපත් කළ හැකි ය. ඒ අතර,

- ගුරුවරුන් හා නිලධාරීන් පත් කිරීම සාධාරණව සිදු කිරීම හා දේශපාලන බලපෑම් ඉවත් කිරීම

ගුරු වෘත්තීයට බඳවා ගැනීම සාධාරණ ආකාරයෙන් කළ යුතු බවත් අධ්‍යක්ෂක, උපදේශක වැනි තනතුරු සාධාරණ හා විනිවිද බවකින් යුතුව සුදුස්සන් පත් කළ යුතු බවත් ගුරුවරුන්ට ඉහළට යෑමේ මාර්ගය සාධාරණ ලෙස විවෘත කළ යුතු බවත් මෙහිදී යෝජනා ලෙස ඉදිරිපත් හැකි ය.

- සමාන අයිතිවාසිකම් වර්ධනය කිරීම

පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ හා පාසල් ගුරුවරයාගේ අයිතිවාසිකම් හා වරප්‍රසාද සමාන ආකාරයෙන් පවත්වා ගත යුතු ය.

- ගුරු වෘත්තීය සංවර්ධන අවස්ථා ඇති කිරීම

පිරිවෙන් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය සංවර්ධනයට අදාළ වන ගුරු පුහුණු පාඨමාලාවලට සම්බන්ධ වීමට විධිමත් ක්‍රියාවලියක් සැකසීම හා ඒ සඳහා දිරි ගැන්වීමක් කළ යුතු ය. උපාධි පාඨමාලාවන් හා ගුරු විද්‍යාලවලට යොමු වීමට අවස්ථාව ලබා දී එම පුරප්පාඩුව සඳහා විධිමත් පිළියම් යෙදිය යුතු ය.

■ පිරිවෙන් ගුරු වෘත්තිය පිළිබඳ සමාජ පිළිගැනීමක් ඇති කිරීම

වර්තමානය වන විට පිරිවෙන් ගුරු වෘත්තිය පිළිබඳ සමාජ පිළිගැනීම ඉතා අඩු මට්ටමක පවතී. එය වර්ධනය කළ යුතු අතර ඒ සඳහා විධිමත් පිළියම් බලධාරීන් ඇති කළ යුතු ය.

■ පරිවේනාධිපති හා කෘත්‍යාධිකාරී තනතුරුවල වෙනසක් ඇති කිරීම

පරිවේනාධිපති හා කෘත්‍යාධිකාරී සතු ඒකාධිකාරී අධිබලතල අවම කළ යුතුය. රජය මගින් පරිවේනාධිපතිවරු බඳවා ගන්නා විධිමත් ක්‍රියාවලියක් ඇති කර විධිමත් අධීක්ෂණයක් සිදු කළ යුතු ය.

■ පිරිවෙන් විෂය මාලාව හා ඉගැන්වීම් ක්‍රමවේද යාවත් කාලීන කිරීම

නූතන පිරිවෙන් විෂය මාලාව හා ඉගැන්වීම් ක්‍රමවේද සාම්ප්‍රධායික අයුරින් තවමත් පවතින අතර ඒ සඳහා නූතන ක්‍රමවේද හඳුන්වා දීමත් ඒ සඳහා ගුරුවරුන් පුහුණු කිරීමත් කළ යුතු ය.

■ පිරිවෙන්වල පහසුකම් වැඩි කිරීම

පිරිවෙන්වල පහසුකම් වර්ධනය කළ යුතුය. නවීණ තාක්ෂණික උපාංග පිරිවෙන්වලට ලබා දීම හා නඩත්තු කිරීම, ගොඩනැගිලි ආදී ඉගැන්වීම් පහසුකම් වර්ධනය කිරීම ද කළ යුතු ය.

■ ගුරුවරුන්ගේ ස්ථාන මාරු කිරීම

ගුරු සේවා ස්ථාන මාරු කිරීම සඳහා විධිමත් වැඩ පිළිවෙළක් හඳුන්වා දිය යුතු අතර එය ගිහි පැවිදි භේදයකින් තොරව සාධාරණව ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය. සුදුසුකම් සහිත ගුරුවරුන් පිරිවෙන්වලින් පාසල්වලට මාරු කිරීම ද තෘප්තිමත් භාවය ඇති කිරීමට ගත හැකි යෝග්‍ය විසඳුමකි.

■ ගුරු වැටුප් වැඩි කිරීම

වැටුප් පිළිබඳ ඉතා අඩු තෘප්තිමත් බවක් දැකිය හැකි අතර ඒ සඳහා කිසියම් දීමනාවක් ලබා දීම යෝග්‍ය වේ.

■ පිරිවෙන් ගුරු වෘත්තියේ ඇති අවිනිශ්චිතතාව ඉවත් කිරීම

පිරිවෙන්වල ශිෂ්‍ය සංඛ්‍යාව අඩු වීම නිසා පිරිවෙන් වැසී යාමේ අවදානමක් ඇති බවත් එහෙයින් ගුරුවරුන්ගේ වෘත්තීය අවිනිශ්චිත ස්වභාවයක් ඇති බවක් අනාවරණය විය. ඒ සඳහා සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ගෙන මානසික තෘප්තිය වර්ධනය කළ යුතු ය.

සමාලෝචනය

පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය මැනීම සඳහා මෙම පර්යේෂණය සිදු කරන ලදී. එහිදී පිරිවෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්ති මට්ටම ඉතා අවම මට්ටමක පවතින බවත් ඒ සඳහා බලපාන සාධක ලෙස රැකියා අවිනිශ්චිත බව, සමාජ පිළිගැනීමක් නොමැති වීම, ඉහළ තනතුරුවල පත්කිරීමවල විනිවිද බවක් හා සාධාරණ බවක් නොවීම, ශිෂ්‍ය සාධනයේ දුර්වලතාවය, කෘත්‍යාධිකාරී හිමියන්ගේ අනිසි බලපෑම් හා අවිධිමත්, අත්තනෝමතික වැඩ පිළිවෙළ, පරිවේනාධිපති සේවය සඳහා සුදුස්සන් පත් නොකිරීම ආදිය ද හඳුනාගත හැකි විය. ඒ සඳහා යෝජනා ලෙස එම අතෘප්තිමත් සාධක ඉවත් කිරීම හා සුදුසු විසඳුම් ඉදිරිපත් කිරීම සිදු කළ යුතු ය. එම අදාළ කරුණු උක්ත වාර්තාවේ දී විස්තරාත්මකව සාකච්ඡා කර ඇත.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ නාමාවලිය

කුලසේන, කේ.ඒ. (1990). (සංස්). පාසල් කළමනාකරණ ව්‍යවහාර. මහරගම: ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය.

වන්දසේකර, එච්.එම්. (2019). සාර්ථක පාසලක අධ්‍යාපන කළමනාකරණය. කොට්ටාව: සාර ප්‍රකාශන.

තරංගනී, මනෂා සහ හේරත්, ආරියරත්න (2015). සංවිධාන කාර්ය සාධනය කෙරෙහි රැකියා තෘප්තියෙහි බලපෑම: ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය වාණිජ විවිධ නීතිගත සංස්ථාව ඇසුරෙන්. Peradeniya Economics Research Symposium, 2015. <https://arts.pdn.ac.lk/econ/piers2019/proceedings2015.html>

- වනසිංහ, ශාමිනිද (2005). සාර්ථක පර්යේෂණයක් සඳහා නියැදිකරණය. කොළඹ 10: එස්. ගොඩගේ සහ සහෝදරයෝ.
- විසේසිංහ, ඩබ්.එම්.ඩබ්.එම්. (2019). රජයේ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ සේවා තෘප්තිමත්භාවය හා ඒ කෙරෙහි බලපාන සාධක : කුලියාපිටිය බටහිර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය ඇසුරින්. *Journal of Social Statistics*, Volume 06, Issue 02, December 2019.pp.1 <http://repository.kln.ac.lk/handle/123456789/22431>
- Alshmemri, Mohammed. Lina Shahwan-Akl and Phillip Maude (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Sci J* 2017;14(5):12-16]. ISSN: 1097-8135 (Print) / ISSN: 2372-613X (Online). <http://www.lifesciencesite.com> 3. doi: 10.7537/marslsj140517.03.
- Arif, S., & Ilyas, M. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education*, 21, 282-298.
- Arndt, A.D., Singhapakdi, A. and Tam, V. (2015). Consumers as employees: the impact of social responsibility on quality of work life among Australian engineers. *Social Responsibility Journal*, Vol. 11 No. 1, pp. 98-108. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2013-0075>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review, *Management Research and Practice*, 3(4), pp: 77-86 [Online] Available from: <https://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Best, M. F., & Thurston, N. E. (2004). Measuring nurse job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 34(6), 283-290.
- Creswell, John W. (2012). *Research Design* (Forth Edition). California: SAGE Publications Ltd.
- Dinham, S. and Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*. Vol. 38 No. 4, pp. 379 - 396. <https://doi.org/10.1108/09578230010373633>
- Dinham, S. and Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, Vol. 36 No. 4, pp. 362-378. <https://doi.org/10.1108/09578239810211545>
- Dunham, J. (1995). *Developing Effective School Management* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203425732>
- Kacel, B., Miller, M., & Norris, D. (2005). Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwestern state. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 17, 27-32.

- Matthew X. Joseph with Kori Alice Becht, Elizabeth Chamberland, Bridget Gough, Mark McManmon, and Michael Morris (2016). School and District Leadership and the Job Satisfaction of Novice Teachers: The Influence of School Culture. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2345/bc-ir:106721> , On 24th of December 2022.
- Raddaha, A. H. A., Alasad, J., Albikawi, Z. F., Batarseh, K. S., Realat, E. A., Saleh, A. A., & Froelicher, E. S. (2012). Jordanian nurses' job satisfaction and intention to quit. *Leadership in Health Services*, 25(3), 216–231. <https://doi.org/10.1108/17511871211247651>
- Timmreck, T. C. (2001). Managing motivation and developing job satisfaction in the healthcare work environment. *Healthcare Manager*, 20(1), 42–58.
- Wanasinghe, W.A.M.G.P.K. and Wanasinghe, W.M.S. (2020). Examination of Job Satisfaction of Graduate Teachers in Secondary Schools. 13th International Research Conference: Paper ID: 20. General Sir John Kotelawala Defence University. <http://ir.kdu.ac.lk/bitstream/handle/345/3043/pdfresizer.com-pdf-split%20%2810%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.