

රජයේ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ සේවා තෘප්තිමත්භාවය හා ඒ කෙරෙහි බලපාන සාධක : කුලියාපිටිය බටහිර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය ඇසුරින්

ඩබ්ලිව්.එම්.ඩබ්ලිව්.එම්.විජේසිංහ

සමාජ සංඛ්‍යානය අධ්‍යයන අංශය, කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය
madhumali93wasana@gmail.com

සංක්ෂේපය

පාසල් මට්ටමින් ගුරුවරුන් යනු අධ්‍යාපන පද්ධතියක විශාලතම පිරිවැය සහ විශාලතම මානව ප්‍රාග්ධන සම්පතයි. ගුරුවරුන් සම්බන්ධ වැදගත් සාධකයක් වන්නේ රැකියා තෘප්තියයි. හුදෙක් රැකියාවක් ලෙස නොව වෘත්තියක් ලෙස ඉගැන්වීම පිළිබඳ තෘප්තිය වැදගත් ප්‍රතිපත්තිමය ගැටලුවක් වන අතර එය ගුරුවරුන්ගේ කාර්යක්ෂමතාවය සමඟ සම්බන්ධ වී එය අවසානයේ සිසුන්ගේ ජයග්‍රහණයට බලපායි. ශ්‍රී ලංකාවේ රජයේ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තියෙහි ස්වභාවය අධ්‍යයනය කිරීම හා ඒ කෙරෙහි බලපාන සාධක සොයා බැලීම යන්න මෙම අධ්‍යයනයට පසුබිම වේ. මෙම ගැටලුව මත පදනම් ව රැකියා තෘප්තියෙහි ස්වභාවය විමසා බැලීම, රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි බලපාන සාධක විමසා බැලීම, රැකියා තෘප්තිය හා වෘත්තීය කැපවීම අතර සම්බන්ධතාවය හඳුනා ගැනීම, රැකියා තෘප්තිය ඉහළ නැංවීමට යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම ආදිය මෙහි අරමුණු වේ. මේ සඳහා කුලියාපිටිය බටහිර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය තුළ රජයේ පාසල් ගුරුවරුන් 138 ක නියැදියක් සරල සසම්භාවී නියැදීම යටතේ ලබාගත් අතර ප්‍රශ්නාවලි ක්‍රමය හා සම්මුඛ සාකච්ඡා ක්‍රමය යොදා ගනිමින් දත්ත රැස් කරන ලදී. දත්ත විශ්ලේෂණය සඳහා විස්තරාත්මක සංඛ්‍යානය, කයි-වර්ග පරීක්ෂාව, පෙළ පරීක්ෂාව හා සාධක විශ්ලේෂණ ක්‍රමය යොදාගෙන ඇත. වයස, සේවා කාලය, වැටුප් ශ්‍රේණිය, වැටුප, දූතට සේවය කරන පාසලේ සේවා කාලය, අධ්‍යාපන මට්ටම, නිල නිවාස, අතිකාල දීමනා, මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ, සේවක ණය, වැටුප් රහිත විදේශීය නිවාඩු, රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ, නිවසේ සිට පාසලට ඇති දුර, වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනය, කාර්ය මණ්ඩලය, රැකියා අවස්ථා හා පිළිගැනීම්, වෘත්තීය කැපවීම ආදිය රැකියා තෘප්තිමත්භාවය කෙරෙහි බලපාන සාධක වේ. ගුරුවරුන් ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව සසම්භාවීව ව්‍යාප්ත වී නොමැති බව දැක ගත හැකි විය. වැටුප, අතිකාල දීමනා, නිල නිවාස, ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන් තෘප්තිමත් නොවේ. සේවක ණය, රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ, වැටුප් රහිත විදේශීය නිවාඩු, වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනය සඳහා ලබා දෙන සහයෝගය පිළිබඳව මධ්‍යස්ථය තෘප්තිමත්භාවයක් දක්වයි. රැකියාවෙහි වෙනස් විය යුතු අංග පිළිබඳව ගුරුවරුන්ගේ අදහස විමසීමේදී 54.3% ක් වැටුප, ඇගයීම් ක්‍රම, දිනසටහන් හා වාර සටහන්, මාරුවීම් ක්‍රම යන සියල්ල වෙනස් විය යුතු බවත් 21.9% ක් වැටුප වෙනස් විය යුතු බවත් 13% ක් ඇගයීම් ක්‍රම ද 7.2% ක් දින සටහන් හා වාර සටහන් ද වෙනස් විය යුතු බව හා ප්‍රගති සටහන් ආදිය වෙනස් විය යුතු බව ප්‍රකාශ කරන ලදී.

මුඛ්‍ය පද : කුලියාපිටිය බටහිර, ගුරුවරුන්, රජයේ පාසල්, සේවා තෘප්තිය

1. හැඳින්වීම

ගුරු වෘත්තිය ලෝකයේ ඇති වෘත්තීන් අතරින් ඉතා උතුම් වෘත්තියක් බව කියවේ. ගුරු වෘත්තියෙහි සුවිශේෂී කාර්යභාර්යයක් හිමි පරිපූර්ණ වෘත්තියක් බව වටහා ගැනීම අත්‍යවශ්‍යය. නව සමාජ පිළිවෙතක් බිහි කිරීමට හවුල් විය යුතු ගුරුවරයා ඒ සඳහා ශාස්ත්‍රීය දැනුමෙන්, වෘත්තීය පුහුණුවෙන් හා මනා පෞරුෂයෙන් හෙබි අයෙකු විය යුතුය. අතීතයේ අධ්‍යාපනයෙන් මූලික වශයෙන් බලාපොරොත්තු වූයේ සාපේක්ෂ වශයෙන් වෙනස් නොවන සංස්කෘතික සාරධර්ම නව පරම්පරාවකට පවරා දීමයි. මෙය අධ්‍යාපන සංරක්ෂණ පරමාර්ථය ලෙස හැඳින්වේ. වර්තමානයේ මෙම පරමාර්ථය පෙරදැරිව සමාජ ප්‍රතිසංස්කරණ හා සමාජ උන්නතියක් සැලසෙන කාරකයක් වශයෙන් අධ්‍යාපනය ක්‍රියා කරයි. එහි වැදගත් කාර්යභාරය උසුලන්නා සහ එහි ප්‍රමුඛයා වන්නේ ගුරුවරයාය. "ගුරුවරයා" විවිධ ආකාරයේ නිර්වචනයන්ට පාත්‍ර වන්නෙකි. ගුරුවරයාගේ කාර්යභාර්ය විවිධ ක්ෂේත්‍ර ඔස්සේ ඉස්මතු කිරීමට උත්සාහ දැරීම නිසා ගුරු භූමිකාව වඩාත් පුළුල් අර්ථයෙන් විග්‍රහ කිරීමට හැකි වී ඇත. ඇමරිකානු අධ්‍යාපන විශ්ව කෝෂයේ ගුරුවරයා නිර්වචනය කර ඇත්තේ ගුරුවරයා යනු ජාතික පාසල් පද්ධතියේ පළමු වන ශ්‍රේණියේ සහ දොළොස් වන ශ්‍රේණිය දක්වා පන්ති වල වෘත්තීය විෂය මාලාවක් ඉගැන්වීම සඳහා සහතික ලත් පුද්ගලයෙක් ලෙසට ද ඔහුගේ මූලික කාර්යභාර්ය වන්නේ ශිෂ්‍යයන්ගේ ඉගැන්වීමේ අත්දැකීම් ලබාදීම සඳහා මග පෙන්වීම ද යන්නය (Kapal, 1991).

ගුරුවරයා පිළිබඳ දේශීය නිර්වචන අධ්‍යයනය කිරීමේදී පැහැදිලි වන්නේ ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය තුළ විවිධ පුද්ගලයින් ගුරුවරයා වෙත ස්වරූපයන්ගෙන් නිර්වචනය කර ඇති බවයි. උසස් අධ්‍යාපන ඉගැන්වීමේ කාර්ය මණ්ඩලයක් යනු සාර්ථක අධ්‍යාපන පද්ධතියක මුල්ගලයි. පාසල් මට්ටමින් ගුරුවරුන් යනු අධ්‍යාපන පද්ධතියක විශාලතම පිරිවැය සහ විශාලතම මානව ප්‍රාග්ධන සම්පතයි. උසස් අධ්‍යාපන ගුරුවරුන් ආකර්ෂණය කර ගැනීම හා රඳවා ගැනීම අධ්‍යාපන ආයතන වල මූලික අවශ්‍යතාවකි. කෙසේ වෙතත්, හොඳ ගුරුවරුන් බඳවා ගැනීම දුෂ්කර වන අතර දුර්වල රැකියා තත්ත්වයන් හේතුවෙන් ඉගැන්වීමේ විපාක ලෙස ඇති විය හැකි කලකිරීම් ඉක්මවා නොයන්නේ නම් රඳවා ගැනීමට අපහසුය (Rosenholtz, 1985). මෙය උසස් තත්ත්වයේ සංවර්ධනයක් කිරීම සඳහා පළමු පියවර වන්නේ ඉගැන්වීමේ ගුණාත්මකභාවය හා රඳවා තබා ගැනීම හා සම්බන්ධ සාධක තේරුම් ගැනීමයි. වැදගත් සාධකයක් වන්නේ රැකියා තෘප්තියයි. එය ආයතනික පර්යේෂකයන් විසින් පුළුල් ලෙස අධ්‍යයනය කර ඇති අතර ආයතනික කැපවීම මෙන්ම සංවිධානාත්මක කාර්යසාධනය සමඟ සම්බන්ධ වී ඇත (Mathieu, 1991; Ostroff, 1992). හුදෙක් රැකියාවක් ලෙස නොව වෘත්තියක් ලෙස ඉගැන්වීම පිළිබඳ තෘප්තිය වැදගත් ප්‍රතිපත්තිය ගැටලුවක් වන අතර එය ගුරුවරුන්ගේ කාර්යක්ෂමතාවය සමඟ සම්බන්ධ වී එය අවසානයේ සිසුන්ගේ ජයග්‍රහණයට බලපායි. මේ අනුව, සාර්ථක අධ්‍යාපන පද්ධතියකට සහාය වීම සඳහා අවශ්‍ය තොරතුරු වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා ගුරු තෘප්තියට (හෝ අතෘප්තියට) හේතු වන සාධක අවබෝධ කර ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය වේ (Ashton & Webb, 1986).

රැකියා තෘප්තිය යනු පුද්ගලයෙකුගේ සේවා තත්ත්වයට බලපාන ප්‍රතික්‍රියාවක් වන අතර එය විස්තර කර ඇත්තේ කෙනෙකුගේ රැකියාව තක්සේරු කිරීමෙන් ලැබෙන ධනාත්මක විත්තවේගීය ප්‍රතිචාරයක් ලෙසටය. එය කෙනෙකුගේ අවශ්‍යතා සපුරාලිය හැකි ආකාරයේ කාර්යයක් වන අතර “දැන් කොපමණ ප්‍රමාණයක් තිබේ ද” සහ “කොපමණ ප්‍රමාණයක් තිබිය යුතු ද” අතර විෂමතාවයක් ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ. අතෘප්තියට හේතු විය හැකි එක් අංගයක් වන්නේ කෙනෙකුගේ රැකියාව කෙරෙහි දක්වන ආකල්පයයි. රැකියා ආකල්පය කෙනෙකුගේ රැකියාව හෝ වෘත්තීය පිළිබඳ සමස්ත හැඟීමක් ලෙස හෝ රැකියාවේ හෝ වෘත්තියේ නිශ්චිත පැතිකඩයන් අනුව (උදා: වන්දි, ස්වාධීනත්වය, සහායකයන්) අර්ථ දැක්විය හැකි අතර ඵලදායීතාව වැනි නිශ්චිත ප්‍රතිඵල සමඟ සම්බන්ධ විය හැකිය. සමහර අධ්‍යයන වලින් පෙන්නුම් කරන්නේ සේවකයින්ට සාමාන්‍යයෙන් ස්ථාවර රැකියාවක්, උසස්වීම් අවස්ථා සහ සතුටුදායක වැටුපක් අවශ්‍ය බවයි. අනෙක් අය පෙන්වා දෙන්නේ සමාජ තෘප්තිය, ඉහළ නිලධාරීන්ගේ ආකල්පය සහ නම්‍යශීලී වැඩ කාලසටහන ද සේවකයින්ගේ රැකියා තෘප්තිය මට්ටමට බලපාන බවයි. මේ අනුව රැකියා තෘප්තිය යනු බහුමාන සංකල්පයක් වන අතර එය අභ්‍යන්තර කාර්ය තෘප්තිය, රැකියාවේ නියුතු පුද්ගලයින් සමඟ බැඳීම, ඉහළ නිලධාරීන්ගේ හැසිරීම සහ ආරක්ෂාව, ආදායම සහ උසස්වීම් අවස්ථා පිළිබඳ තෘප්තිය ඇතුළු මානසයන් කිහිපයකට බෙදී යයි (Srivastava, 2005; Ganguly, 1994).

ගුරුවරයෙකුගේ වෘත්තීය පිළිබඳව සෑහීමකට පත්වීම සිසුන්ගේ ඉගෙනීමට ප්‍රබල බලපෑමක් ඇති කළ හැකිය. විශේෂයෙන්, එය සිසුන්ට ලබා දෙන උපදෙස්වල ගුණාත්මකභාවය හා ස්ථාවරත්වයට බලපෑම් කළ හැකිය. සමහර පර්යේෂකයන් තර්ක කරන්නේ තම කාර්යයට සහයෝගය නොදක්වන ගුරුවරුන් පත්කි කාමරයේ උපරිමයෙන් කටයුතු කිරීමට පෙළඹවීමක් නොමැති බවයි. ඊට අමතරව, ඉහළ තෘප්තීමත්භාවයක් ඇති ගුරුවරුන් තම සේවා ජීවිතයේ බොහෝ අංශ පිළිබඳව සෑහීමකට පත් නොවන අයට වඩා පාසල් වෙනස් කිරීමට හෝ ගුරු වෘත්තියෙන් ඉවත් වීමට ඇති ඉඩකඩ අඩු බවය. මෙම ක්‍රියාවන් පාසල් පරිසරය කඩාකප්පල් කරන අතර එහි වැදගත් ප්‍රතිඵලයක් ලෙස වටිනා අධ්‍යාපන සම්පත් මිල අධික කාර්ය මණ්ඩල ආදේශන උත්සාහයන් සඳහා වන සත්‍ය උපදෙස් වලින් ප්‍රතිස්ථාපන ප්‍රයත්නයන් වෙත මාරු වේ. ගුරුවරයෙකුගේ තෘප්තියට බලපාන සාධක අතරට සහජ සාධක, බාහිර සාධක හා ජන විකාශන සාධක සහ ගුරුවරයාගේ සහ පාසලේ තනි ලක්ෂණ ඇතුළත් වේ (Choy et al., 1993).

ගුරු තෘප්තියට අදාළ ආයතනික සාධක බොහෝ විට පර්යේෂණ ප්‍රයත්නයන්හි කේන්ද්‍රස්ථානය වුවද, ගුරු හා පාසල් ලක්ෂණ කිහිපයක් ද තෘප්තියට සම්බන්ධ වේ. නිදසුනක් වශයෙන්, රජයේ සහ පෞද්ගලික පාසල් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය පරීක්ෂා කරන පර්යේෂණවලින් පෙනී යන්නේ පෞද්ගලික පාසලක ඉගැන්වීම වැඩි රැකියා තෘප්තියක් සමඟ සම්බන්ධ වී ඇති බවයි. ඒ හා සමානව, ප්‍රාථමික පාසල් ගුරුවරුන් ද්විතීයික පාසල් ගුරුවරුන්ට වඩා ඔවුන්ගේ සේවා කොන්දේසි පිළිබඳව සෑහීමකට පත්වේ. යෞවනයන් සමඟ වැඩ කිරීමට අවශ්‍ය නිසා පුද්ගලයන් ගුරු වෘත්තියට පිවිසේ. වැටුප්, ප්‍රතිලාභ හෝ කීර්තිය නිසා උගන්වන්නේ ඉතා සුළු පිරිසකි.

කෙසේ වෙතත්, සහජ බලවේගයන් ගුරුවරුන් වීමට මිනිසුන් පෙළඹවිය හැකි නමුත්, බාහිර තත්ත්වයන් ඔවුන්ගේ රැකියා තෘප්තියට සහ ඔවුන්ගේ වෘත්තීය කාලය පුරාම ඉගැන්වීමේ රැඳී සිටීමට ඇති ආශාවට බලපෑම් කළ හැකිය (Sharma & Jyoti, 2006).

2. සාහිත්‍ය විමර්ශනය

පන්ති කාමර ක්‍රියාකාරකම්වලින් ගුරුවරුන්ට සහජ තෘප්තියක් ලැබිය හැකිය. ගුරුවරුන් විසින් සිසුන් සමඟ දිනපතා අන්තර්ක්‍රියා කිරීම මගින් සහ ගුරුවරුන්ගේ හැඟීම් ඔවුන්ගේ ඉගැන්වීම්වල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස යමක් ඉගෙන ගෙන තිබේද නැද්ද යන්න පිළිබඳව දැනුම් දෙයි. සිසුන්ගේ ලක්ෂණ මත පන්ති කාමර පරිසරය මත ගුරු පාලනය පිළිබඳ විවක්ෂණශීලී ලක්ෂණ සහ හැඟීම් ද ගුරු තෘප්තියට බලපාන සහජ සාධක වේ. මෙම සාධක ඉගැන්වීමේ මෙන්ම වෙනත් වෘත්තීන්හි තෘප්තිය හා සම්බන්ධ බව අධ්‍යයන කිහිපයකින් සොයාගෙන ඇත. සමහර පර්යේෂකයන්ගේ මතය වන්නේ වෘත්තීය ස්වයං පාලනයක් ලබා දීම වෘත්තීය තේරීමක් ලෙස වෘත්තීයේ ආකර්ෂණය වැඩි කරන අතර පන්ති කාමර ඉගැන්වීමේ හා භාවිතයේ ගුණාත්මකභාවය වැඩි දියුණු කරනු ඇති බවයි. ගුරු වෘත්තීය සඳහා පිවිසීමට පුද්ගලයන් පෙළඹවීම සඳහා සහජ සාධක වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. වැටුප්, ප්‍රතිලාභ හෝ කීර්තිය වැනි බාහිර විපාක නිසා ගුරුවරුන් ඉතා සුළු පිරිසක් වෘත්තීයට පිවිසේ. කෙසේ වෙතත්, සහජ බලවේගයන් ගුරුවරුන් වීමට මිනිසුන් පෙළඹවිය හැකි නමුත්, බාහිර තත්ත්වයන් ඔවුන්ගේ රැකියා තෘප්තියට සහ ඔවුන්ගේ වෘත්තීය කාලය පුරාම ඉගැන්වීමේ රැඳී සිටීමට ඇති ආශාවට බලපෑම් කළ හැකිය (Choy et al., 1993).

වෙනත් වෘත්තීන්හි වෘත්තිකයින්ට සමානව, ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය වයස, අධ්‍යාපනය, විවාහක තත්ත්වය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය ඇතුළු ජන විකාශන විචල්‍යයන්ට සම්බන්ධ වේ. ප්‍රාථමික හා ද්විතීයික රජයේ පාසල් ගුරුවරුන් 36,000 කට වැඩි සංඛ්‍යාවක් අතර රැකියා තෘප්තිය පිළිබඳව කරන ලද අධ්‍යයනයක දී, ගුරුවරුන් ගුරුවරුන්ට වඩා ඉහළ රැකියා තෘප්තියක් වාර්තා කළ බවත්, ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය වැටුප් හා ප්‍රතිලාභ සමඟ දුර්වල සහසම්බන්ධතාවයක් පෙන්නුම් කරන බවත් වාර්තා කළහ. ඊට අමතරව, ආරක්ෂිත වැඩ පරිසරයන් නිර්මාණය කිරීම හෝ පවත්වාගෙන යාම, ස්වයං පාලනයේ හැඟීම් වැඩි කිරීම, දෙමාපියන්ගේ වැඩි මැදිහත් වීමක් සහ පරිපාලනමය සහාය වැඩි දියුණු කිරීම මගින් ගුරු තෘප්තිය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා වෙනස්කම් කළ හැකි ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින්ට සහ පරිපාලකයින්ට ඔවුන්ගේ ප්‍රතිඵල වැදගත් බව ඔවුහු නිරීක්ෂණය කළහ (Baker, 2005).

ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය සමඟ වැටුප්, පරිපාලකයින්ගේ සහයෝගය, පාසල් ආරක්ෂාව සහ පාසල් සම්පත් ලබා ගැනීම ඇතුළු විවිධ බාහිර සාධක සම්බන්ධ වී ඇත. ගුරුවරුන්ගේ සේවා පරිසරයේ සහ වෙනත් ලක්ෂණ ඉලක්ක කර ඇති දුර්වල සේවා කොන්දේසි ගුරු වෘත්තීය අවමානයට ලක් කර ඇති බව මහජන කොමිෂන් සභා, පර්යේෂකයන් සහ අධ්‍යාපනඥයින් පවසයි (Choy et al., 1993).

ගුරුවරුන් තම වැඩ සඳහා සහයෝගය නොලැබෙන බව වටහා ගත් විට, පන්ති කාමරයේ දී ඔවුන්ගේ උපරිමය කිරීමට ඔවුන් පෙළඹෙන්නේ නැති අතර, ගුරුවරුන් ඔවුන්ගේ සේවා කොන්දේසි පිළිබඳව සැහීමකට පත් නොවන විට, ඔවුන් පාසල් වෙනස් කිරීමට හෝ වෘත්තීයයන් මුළුමනින්ම ඉවත් වීමට වැඩි ඉඩක් ඇත (Choy et al., 1993).

2006 වර්ෂයේදී ඉන්දියාවේ ජම්මු විශ්වවිද්‍යාලයෙහි මහාචාර්ය ආර්.ඩී. ශර්මා ජීවත් විසින් පාසල් ගුරුවරුන් අතර රැකියා තෘප්තිය පිළිබඳව ජම්මු නගරයේ සේවයේ නියුතු රජයේ පාසල් ගුරුවරුන් 485 ක් හා පෞද්ගලික පාසල් ගුරුවරුන් 470 ක් යොදාගෙන පර්යේෂණයක් සිදුකර ඇත. මෙම පර්යේෂණය තුළ ගුරු තෘප්තිය හා සම්බන්ධ සාධක කිහිපයක් ඉදිරිපත් කර ඇත. එනම් අභ්‍යන්තර සාධක, බාහිර සාධක සහ ප්‍රජා විද්‍යාත්මක සාධක වේ. මෙම අධ්‍යයනය සඳහා H₁:ගුරුවරුන් ඔවුන්ගේ රැකියාවෙන් සැහීමකට පත් නොවේ. H₂:රජයේ පාසල් ගුරුවරුන් පෞද්ගලික පාසලක ගුරුවරුන්ට වඩා සැහීමකට පත් වේ. H₃:ප්‍රාථමික හා ද්විතීක පාසල් ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තියෙහි සැලකිය යුතු වෙනසක් ඇත. H₄:විදුහල්පතිගේ හැසිරීම හා ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය අතර ශක්තිමත් සම්බන්ධතාවයක් පවතී. H₅:ආකල්ප හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතී. H₆: කාර්යය මණ්ඩලය හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතී. H₇:රැකියා අවස්ථා හා පිළිගැනීම රැකියා තෘප්තියට බලපායි. H₈:ප්‍රජා විද්‍යාත්මක සාධක (වයස, අධ්‍යාපන මට්ටම, ලිංගිකත්වය, විවාහ තත්වය) හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතී යන කල්පිත 8 ක් යොදා ගෙන ඇත. මෙම කල්පිත පරීක්ෂා හරහා රජයේ ද්විතීක පාසල් ගුරුවරුන්ගෙන් ඉහළ මට්ටමේ තෘප්තිමත්භාවයක් ලබන කිසිවෙකු නොසිටී. මෙම ගුරුවරුන්ගෙන් 20%ක් විදුහල්පතිගේ හැසිරීම සම්බන්ධව තෘප්තිමත් වන අතර 84%ක් කාර්යය මණ්ඩලය සම්බන්ධව තෘප්තිමත් වේ. රැකියා අවස්ථා හා පිළිගැනීම් නොසලකා හරින බවත් ඔවුන්ගේ මූලික අවශ්‍යතා සපුරාලීමට ප්‍රමාණවත් නොවන බවත් රජයේ ද්විතීක පාසල් ගුරුවරුන්ගේ අදහස වේ. මෙම ගැටලු හේතුවෙන් ඉහළ වැටුපක් ඉල්ලා වැඩ වර්ජන වලට රජයේ ද්විතීක පාසල් ගුරුවරුන් යොමු වේ. මොවුන්ගෙන් 60%ක් රැකියාව වෙනස් කිරීමට කැමැත්ත දක්වන අතර 6%ක් වැටුප පිළිබඳව තෘප්තිමත් වේ යන්න අනාවරණය කරගෙන ඇත. රජයේ ප්‍රාථමික පාසල් ගුරුවරුන්ගෙන් ඉහළ මට්ටමේ තෘප්තිමත්භාවයක් ලබන කිසිවෙකු නොසිටී. විදුහල්පතිගේ හැසිරීම සම්බන්ධව මොවුන් තෘප්තිමත් වේ. 74%ක් කාර්යය මණ්ඩලය සම්බන්ධව තෘප්තිමත් වන අතර 40%ක් වැටුප පිළිබඳවත් තෘප්තිමත් වේ. මොවුන්ගෙන් 44%ක් රැකියාව වෙනස් කිරීමට කැමැත්ත දක්වන බව අනාවරණය කරගෙන ඇත. පෞද්ගලික ද්විතීක පාසල් ගුරුවරුන් ඉහළ මට්ටමේ තෘප්තිමත්භාවයක් ලබයි. මෙම ගුරුවරුන් විදුහල්පතිගේ හැසිරීම හා කාර්යය මණ්ඩලය සම්බන්ධව තෘප්තිමත් වන අතර 84%ක් රැකියා අවස්ථා හා පිළිගැනීම සම්බන්ධව තෘප්තිමත් වේ. මොවුන් සිසුන්ගේ හැසිරීම හා සනීපාරක්ෂණ පහසුකම් අතින්ද තෘප්තිමත් වේ (Sharma & Jyoti, 2006).

පෞද්ගලික ප්‍රාථමික පාසල් ගුරුවරුන්ගෙන් මධ්‍යස්ථය මට්ටමේ තෘප්තිමත්භාවයක් ඇත. මොවුන් වැටුප හා ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව තෘප්තිමත් නොවේ. මෙම ගුරුවරුන් විදුහල්පතිගේ හැසිරීම හා කාර්යය මණ්ඩලය සම්බන්ධව තෘප්තිමත් වේ. වයස අනුව තෘප්තිමත්භාවය වෙනස් වන බවත් විවාහක තත්ත්වය අනුව තෘප්තිමත්භාවය වෙනස් නොවන බවත් පුද්ගල අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව තෘප්තිමත්භාවය වෙනස් වන බවත් කාන්තා ගුරුවරුන් තුළ ඉහළ තෘප්තිමත්භාවයක් පවතින බවත් අනාවරණය කරගෙන ඇත. මෙම අධ්‍යයනය හරහා විදුහල්පතිවරයා මිත්‍රශීලී ධනාත්මක ආකල්ප සහිත හොඳ පරිපාලකයෙකු විය යුතුය, පාසල් වල වෘත්තීය සැලසුම්කරණය හා සංවර්ධනය සිදු කිරීම, ගුරු වෘත්තීයෙහි ඒකාකාරීභාවය ඉවත් කිරීම, ගුරුවරුන් සඳහා විවේක පහසුකම් ලබා දීම, නිදහස් කාලය ගත කිරීම සඳහා කාර්ය මණ්ඩල කාමරයක් හා ක්‍රීඩා හා විනෝද ශාලාවක් පිහිටු වීම, ගුරුවරුන් සඳහා වැඩමුලු පැවැත්වීම (පෞරුෂ වර්ධන, පුහුණු හා සංවර්ධන වැඩ සටහන්), රැකියා සුරක්ෂිතභාවය වර්ධනය කිරීම, සාධාරණ වැටුපක් ලබා දීම සහ නුසුදුසු ස්ථාන මාරුවීම් ප්‍රතිපත්තිය ඉවත් කිරීම වැනි යෝජනා ඉදිරිපත් කර ඇත (Sharma & Jyoti, 2006).

2000 වර්ෂයේදී ඕස්ට්‍රේලියාවේ බටහිර සිඩ්නි විශ්වවිද්‍යාලයෙහි කැනරින් ස්කොට් හා ස්ටීව් ඩින්හැම් විසින් ගුරුවරුන්ගේ වැඩ සහ වර්ධනය සඳහා සමාජීය අපේක්ෂාවන් හා පීඩන (*Teachers' Work and the Growing Influence of Societal Expectations and Pressures*) පිළිබඳව නිව් සවුත් වේල්ස් හි ගුරුවරුන් 176ක් යොදාගෙන පර්යේෂණයක් සිදුකර ඇත. මෙහිදී සාර්ව අධ්‍යාපනයට බලපාන ප්‍රධාන බලවේග හා ප්‍රවණතා ලෙස ප්‍රතිසංස්කරණය, ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය, කළමනාකරණවාදය හා දේශපාලනීකරණය වීම දක්වා ඇත. මේ හේතුවෙන් ගුරුවරයාට ඉගැන්වීමට බලපෑමක් වී ඇති බව දක්වයි. පෙර සේවා පිළිබඳ අවබෝධය, ඔවුන්ගේ මුල් ඉගැන්වීම් අත්දැකීම් වල ස්වභාවය, අධ්‍යාපනය හා ඉගැන්වීම් පිළිබඳ ඔවුන්ගේ සිතුවිලි මත 60% පමණ වෘත්තීයෙහි රැඳී සිටින බව අනාවරණය කරගෙන ඇත. ගුරුවරයාට පාසල් විධායකයන් විසින් බලපෑම් කිරීම හා මැදිහත්වීම, නව පරිපාලන ආකෘතියක් නිර්මාණය කිරීම, ජාතික ආණ්ඩු අධ්‍යාපනයට මැදිහත් වීම, ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීම තුළ විෂයමාලා ප්‍රතිසංස්කරණයන්හි හිඟයක් පැවතීම, කාර්ය මණ්ඩල අනුපාතය, උසස්වීමේ පටිපාටි, පාසල් වගකීම් හා කළමනාකරණයෙහි වෙනස්කම්, ගුරුවරයා කුඩා පාසල් වල හා නගර වල හුදෙකලා වීම, සංස්කෘතික කම්පනය, නුහුරු සමාජ ආර්ථික පරිසරය, මාරු කිරීම්, විදුහල්පතිවරුන් හා අනෙකුත් පාසල් විධායකයින් අතර ඇති භූමිකාව පිළිබඳ ගැටුම ගුරුවරයාගේ සේවා අතෘප්තියට හේතු වන බවද අනාවරණය කර ගෙන ඇත (Dinham & Scott, 2000).

2006 වර්ෂයේදී සමුච්චේ නගරී සහ පිරිස විසින් ප්‍රාථමික පාසල් වල ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි සංවිධානාත්මක කැපවීම හා සංවිධානාත්මක පුරවැසිභාවය පිළිබඳ හැසිරීම කෙරෙහි පරිවර්තනීය හා ගණුදෙනුකාර නායකත්වයේ බලපෑම පිළිබඳව ටැන්සානියාවේ නැගෙනහිර අධ්‍යාපන කලාපයේ දිස්ත්‍රික්ක පහක පිහිටි පාසල් 70 කින් ප්‍රාථමික පාසල් ගුරුවරු 700 දෙනෙකු යොදාගෙන අධ්‍යයනයක් සිදුකර ඇත. මෙහිදී ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, විවාහක තත්ත්වය, අධ්‍යයන හා වෘත්තීය

සුදුසුකම් හා ආයතනික සේවා කාලය පිළිබඳ වැඩි අවධානයක් යොමු කර ඇත (Nguni, Slegers, & Denessen, 2006).

මෙම අධ්‍යයනය හරහා අධ්‍යාපනික හා අධ්‍යාපනික නොවන අංශ දෙකෙහිම පරිවර්තනීය නායකත්වය, රැකියා තෘප්තිය, සංවිධානාත්මක කැපවීම හා ආයතනික පුරවැසිභාවය ඇතුළු සේවක ආකල්ප, උත්සාහය හා කාර්යභාරයේ ක්‍රියාරීත්වයට බලපා ඇති බවත් පාසල් නායකත්වය හා ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය, සංවිධානාත්මක කැපවීම හා ප්‍රාථමික පාසල්වල පුරවැසිභාවය පිළිබඳ පුරවැසි හැසිරීම් අඩු වී ඇති බවත් සංවිධානාත්මක කැපවීම හා සංවිධානාත්මක පුරවැසිභාවය පිළිබඳ හැසිරීම කෙරෙහි පරිවර්තනීය නායකත්ව හැසිරීම්වල බලපෑම රැකියා තෘප්තිය මගින් මැදිහත් වන බවත් ගුරුවරුන්ගේ මධ්‍යන්‍යය වයස අවු. 40 ද සේවා කාලයෙහි සාමාන්‍ය කාලය අවු. 14 ද වර්තමාන පාසලේ මධ්‍යන්‍යය කාලය අවු. 6 ද බවත් පරිවර්තනීය නායකත්වය හා ගනුදෙනුකාර නායකත්වය හැසිරීම් හා කැපවීම සංවිධානාත්මක පුරවැසිභාවය හා රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි සැලකිය යුතු හා දුර්වල සමස්ත බලපෑමක් නොමැති අතර රැඳී සිටීමට ඇති කැපවීම කෙරෙහි පමණක් ශක්තිමත් ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති බවත් බුද්ධිමය උත්තේජනය රැකියා තෘප්තියට දුර්වල බලපෑමක් ඇති බව පෙන්වුම් කළ නමුත් ආයතනික පුරවැසිභාවය හා සංවිධානාත්මක කැපවීම කෙරෙහි සැලකිය යුතු බලපෑමක් සිදු නොවන බවත් බුද්ධිමය උත්තේජනය, සේවකයින්ගේ විශ්වාසය හා රැකියා තෘප්තිය යන දෙකටම අහිතකර ලෙස බලපාන බවත් සොයාගෙන ඇත. පාසල් වල ඵලදායීතාවය වර්ධනය කර ගැනීමට නම් පරිවර්තනීය හා ගනුදෙනුකාර නායකත්වයේ හැසිරීම් වල සංයෝජනයන් භාවිතා කළ යුතු බව යෝජනා කර ඇත (Nguni, Slegers & Denessen, 2006).

2012 වර්ෂයේදී කෝලී , ෂප්කා හා පෙරි විසින් පාසලේ දේශගුණය හා සමාජ විත්තවේගීය ඉගෙනුම්, ගුරු පීඩනය, රැකියා තෘප්තිය හා ඉගැන්වීමේ කාර්යක්ෂමතාවයන් අනාවැකි පල කිරීම පිළිබඳව කොලොම්බියාවේ සහ කැනඩාවේ ඔන්ටාරියෝහි ප්‍රාථමික හා ද්විතීයික පාසල් ගුරුවරුන් 664 ක් යොදා ගෙන අධ්‍යයනයක් සිදු කර ඇත. ගුරුවරුන්ගේ සැනසීම වඩාත් ප්‍රබල බලපෑමක් ඇති කල අතර සිසුන්ගේ අභිප්‍රේරණය හා හැසිරීම පිළිබඳ ගුරුවරුන්ගේ අවබෝධය වඩාත් ප්‍රබල බලපෑමක් ඇති කරන ලදී. සිසුන්ගේ හැසිරීම හා සම්බන්ධ ආතතිය ඉගැන්වීමේ කාර්යක්ෂමතාවය පිළිබඳ හැඟීම සමඟ සෘණාත්මක ලෙස සම්බන්ධ වේ. වැඩ හා ඉගැන්වීමේ කාර්යක්ෂමතාවය පිළිබඳ හැඟීම හා සම්බන්ධ ආතතිය රැකියා තෘප්තිය පිළිබඳ හැඟීම සමඟ සෘජුවම සම්බන්ධ වන බව අනාවරණය කර ගෙන ඇත (Collie, Shapka & Perry, 2012).

2012 වර්ෂයේ සිදු කරන ලද අධ්‍යයනයක් හරහා ලොව පුරා පාසල් ගුරුවරුන් ආකර්ශනය කර ගැනීම හා රඳවා ගැනීම පිළිබඳ ගැටලුවට මුහුණ දෙන බව සඳහන් කරයි. මෙමගින් වෘත්තියට ආකර්ශනය වීමට හේතු සහ රැඳී සිටීමට හෝ ඉවත්ව යාමට හේතු සොයා බැලීම සිදු කර ඇත. මෙම අධ්‍යයනය හරහා බාහිර සාධක ලෙස වැටුප් ස්වරූපය, පාසල් පරිසරය හා සේවා කොන්දේසිත් අභ්‍යන්තර සාධක ලෙස වෘත්තියෙහි රැඳී සිටීමේ අභිප්‍රාය කෙරෙහි වැඩි බලපෑමක් ඇති කරන බවත්

අනාවරණය කරගෙන ඇත. මෙම ගැටලුවට විසඳුම් ලෙස ගුරුවරුන් වෙත ආකර්ශනය හා රඳවා ගැනීමේ ධාවක පිළිබඳව වඩාත් අවධානයක් යොමු කිරීම දක්වා ඇත (Ashiedu & Scotland, 2012).

3. අධ්‍යයන ක්‍රමවේදය

කුලියාපිටිය බටහිර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය තුළ රජයේ පාසල් ගුරුවරුන් නියැදියක් සරල සසම්භාවී නියැදීම යටතේ ලොතරැයි ක්‍රමය මගින් තෝරා ගන්නා ලදී. මේ සඳහා ප්‍රාථමික දත්ත ලබා ගැනීම සිදු කරන ලද අතර ඒ සඳහා ප්‍රශ්නාවලියක් භාවිතා කිරීම හා සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වීම යන ක්‍රමයන් යොදා ගන්නා ලදී. මෙම අධ්‍යයනයෙහි ද්විතියික දත්ත ලබා ගැනීම අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශ වාර්ෂික කාර්යසාධන වාර්තාව, ශ්‍රී ලංකා ගුරු සේවයේ ව්‍යවස්ථාව, පාසල් සංගණන වාර්තාව, කුලියාපිටිය බටහිර අධ්‍යාපන කාර්යාල වාර්තා යොදා ගන්නා ලදී. මෙම පර්යේෂණයේ අධ්‍යයන අරමුණු, රැකියා තෘප්තියෙහි ස්වභාවය විමසා බැලීම, රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි බලපාන සාධක විමසා බැලීම, රැකියා තෘප්තිය හා වෘත්තීය කැපවීම අතර සම්බන්ධතාවය හඳුනා ගැනීම සහ රැකියා තෘප්තිය ඉහළ නැංවීමට යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම විය.

ශ්‍රී ලංකාව තුළ දිස්ත්‍රික්ක අනුව රජයේ පාසල් ගුරුවරුන් හා ශිෂ්‍ය සංඛ්‍යාව පිළිබඳ විමසීමේදී ප්‍රමුඛස්ථානය කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කය හිමිකර ගනු ලබයි. කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කය තුළ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසයන්හි රජයේ පාසල් ගුරුවරුන් හා ශිෂ්‍ය සංඛ්‍යාව පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීමේදී කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කය තුළ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාස 30කින් රජයේ පාසල් ගුරුවරුන් හා ශිෂ්‍ය සංඛ්‍යාව අතින් දෙවන ස්ථානය හිමි කර ගනු ලබන්නේ කුලියාපිටිය බටහිර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසයයි. ඒ අනුව අධ්‍යයන ප්‍රදේශය ලෙස කුලියාපිටිය බටහිර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය යොදා ගන්නා ලදී.

3.1 නියැදිය තෝරා ගැනීම

නියැදිය තෝරා ගැනීම සඳහා විවිධ ක්‍රම භාවිතා වන අතර මෙම අධ්‍යයනයේදී සංගහන ප්‍රමාණය දන්නා හෙයින් නියැදිය තේරීම සඳහා යමානී (Yamane) ක්‍රමවේදය යොදා ගන්නා ලදී. මෙහිදී

$$n = \frac{N}{(1 + N(e * e))}$$

$$n = \frac{1212}{(1 + 1212(0.08 * 0.08))}$$

$$n = 138.40$$

$$n = 138$$

ඒ අනුව කුලියාපිටිය බටහිර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසයෙහි මුළු ගුරුවරු සංඛ්‍යාව 1,212 ක් වූ සංගහනයෙන් 92%ක විශ්වාසයකින් යුතුව 138ක නියැදියක් තෝරා ගන්නා ලදී.

ඒ අනුව,

වගු අංක 1 : නියැදිය තෝරා ගත් ආකාරය

පාසල් කාණ්ඩය	පාසල් ගණන	ගුරුවරුන් ගණන	නියැදිය
1AB	7	520	$\frac{138}{1212} * 520 = 59.2 = 59$
1C	6	247	$\frac{138}{1212} * 247 = 28.12 = 28$
2 j¾.h	19	369	$\frac{138}{1212} * 369 = 42.01 = 42$
3 j¾.h	11	76	$\frac{138}{1212} * 76 = 8.65 = 9$

මූලාශ්‍රය : කුලියාපිටිය බටහිර අධ්‍යාපන කාර්යාල වාර්තාව (2018)

සංගහනයේ සියළුම ඒකක නියෝජනය වන පරිදි නියැදියක් තෝරාගත හැකි වීම, දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම පහසු වීම, ගුණාත්මක හා ප්‍රමාණාත්මක දත්ත වර්ග දෙකම රැස් කළ හැකිවීම, රැස් කරනු ලබන දත්තවල විශ්වසනීයත්වය, අඩු කාලයකින් හා අඩු ශ්‍රමයකින් දත්ත රැස් කරගත හැකි වීම යනාදි සාධක මත පදනම්ව කුලියාපිටිය බටහිර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය තුළ වගු අංක 1 ට අනුව 1AB පාසල් 7ක ගුරුවරුන් 520ක් සේවයේ නියුතු වන අතර එයින් 59ක නියැදියක් ද, 1C පාසල් 6ක ගුරුවරුන් 247ක් සේවයේ නියුතු වන අතර එයින් 28ක නියැදියක් ද, 2 වර්ගය පාසල් 19ක ගුරුවරුන් 369ක් සේවයේ නියුතු වන අතර එයින් 42ක නියැදියක් ද, 3 වර්ගය පාසල් 11ක ගුරුවරුන් 76ක් සේවයේ නියුතු වන අතර එයින් 9ක නියැදියක් වශයෙන් මුළු නියැදිය 138ක් යොදා ගන්නා ලදී. මේ සඳහා සරල සසම්භාවී නියැදීම යොදා ගන්නා ලදී.

4. දත්ත විශ්ලේෂණය

දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම සඳහා විස්තරාත්මක සංඛ්‍යානය, විස්වසනීයත්වය පිළිබඳ විශ්ලේෂණය (Reliability Analysis), කයි වර්ග පරීක්ෂාව වැනි දත්ත විශ්ලේෂණ ක්‍රම යොදා ගෙන ඇත. මූලික අරමුණ විශ්ලේෂණය කිරීම සඳහා කයි වර්ග පරීක්ෂාව, පෙළ පරීක්ෂාව, විස්තරාත්මක සංඛ්‍යානය, සාධක විශ්ලේෂණය යොදා ගෙන ඇත. ඒ අනුව රැකියා තෘප්තියෙහි ස්වභාවය විමසා බැලීම, රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි බලපාන සාධක විමසා බැලීම, රැකියා තෘප්තිය හා වෘත්තීය කැපවීම අතර සම්බන්ධතාවය හඳුනා ගැනීම සිදු කරන ලදී.

4.1 විශ්වසනීයත්වය පිළිබඳ විශ්ලේෂණය (Reliability Analysis)

විශ්වසනීයතා විශ්ලේෂණය මගින් එය කොතරම් දුරට පක්ෂග්‍රාහීව සිටිනවාද යන්න පෙන්වන අතර එම නිසා කාලය සහ ප්‍රශ්නාවලියෙහි විවිධ අයිතම හරහා ස්ථාවර මිනුම් සහතික කරයි. වෙනත් වචන වලින් කිවහොත්, මිනුමක විශ්වසනීයත්වය යනු ස්ථාවරත්වය හා අනුකූලතාව පිළිබඳ ඇගවීමකි. මෙවලම සංකල්පය මනින අතර මිනුමක යහපත්කම තක්සේරු කිරීමට උපකාරී වේ. මෙම අරමුණ සඳහා පර්යේෂකයා විසින් විශ්වසනීයත්ව පරීක්ෂණය පවත්වන ලදී. මෙම අධ්‍යයනයේ දී භාවිතා කරන ලද අයිතම 15 ක ක්‍රොන්බැච්ගේ ඇල්ෆා හි අගය 0.719 ක් වේ. ක්‍රොන්බැච්ගේ ඇල්ෆා හි අගය 0.7 ක් වන බැවින් දත්ත විශ්වාසදායක යැයි සැලකේ, එය 0.7 ට වඩා පිළිගත හැකි බව පෙන්වනු ලබන කරන්නේ දත්ත පිළිගත හැකි බවයි. එබැවින් දත්තවල විශ්වසනීයත්වය ඉහළ මට්ටමක පවතින බව නිගමනය කළ හැකිය.

4.2 කයි වර්ග පරීක්ෂාව

වගු අංක 2 : කයි වර්ග පරීක්ෂාව

H_0 කල්පිතය	කයි අගය	df	P අගය	H_0 පිළිගැනීම/ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම
ගුරුවරුන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හා ඔවුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී	4.862 ^a	5	.433	පිළිගනී
විදුහල්පතිතුමා විසින් පාසල තුළ පාලනය ගෙන යන ආකාරය හා ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය අතර ශක්තිමත් සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී	38.001 ^a	20	.009	ප්‍රතික්ෂේප වේ
පාසල් වර්ග අනුව පාසල් ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී	12.689 ^a	15	.626	පිළිගනී
වැටුප හා රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී	42.034 ^a	20	.003	ප්‍රතික්ෂේප වේ
කාර්යය මණ්ඩලය හා රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී	35.494 ^a	20	.018	ප්‍රතික්ෂේප වේ
රැකියා අවස්ථා, පිළිගැනීම හා රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී	41.489 ^a	20	.003	ප්‍රතික්ෂේප වේ

ගුරුවරුන්ගේ වයස හා රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී	51.640 ^a	15	.000	ප්‍රතික්ෂේප වේ
ගුරුවරුන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම හා රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී	12.165 ^a	5	.033	ප්‍රතික්ෂේප වේ
ගුරුවරුන්ගේ විවාහ තත්වය හා රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී	18.247 ^a	15	.250	පිළිගනී
ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය හා වෘත්තීය කැපවීම අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතී	31.883 ^a	8	.000	ප්‍රතික්ෂේප වේ

මූලාශ්‍රය : නියැදි දත්ත (2019)

4.3 පෙළ පරීක්ෂාව

H₀:ගුරුවරුන් ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව සසම්භාවීව ව්‍යාප්ත වේ.

H₁:ගුරුවරුන් ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව සසම්භාවීව ව්‍යාප්ත නොවේ.

වගු අංක 03 : ගුරුවරුන් ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව සසම්භාවී ව්‍යාප්තිය

	ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය
Test Value ^a	1.40
Total Cases	138
Number of Runs	50
Z	-3.059
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002

මූලාශ්‍රය : නියැදි දත්ත (2019)

වගු අංක 03 ට අනුව P හි අගය 0.002 ක් වේ. එනම් එම අගය 0.05 ට අඩු වීම හේතුවෙන් H₀ කල්පිතය ප්‍රතික්ෂේප වේ. එනම් ගුරුවරුන් ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව සසම්භාවීව ව්‍යාප්ත නොවේ.

4.4 සාධක විශ්ලේෂණය

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා එකතු කරන ලද දත්ත වලින් බහුතරයක් විශ්ලේෂණයේ පහසුව සඳහා වර්ගීකරණ විචල්‍යයන් ලෙස සටහන් කර ඇත. පර්යේෂණයේ අරමුණු වල දක්වා ඇති පරිදි මෙම අධ්‍යයනයෙන් රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි බලපාන සාධක විමසා බලයි. සාධක සොයා ගැනීම සඳහා ගවේෂණාත්මක සාධක විශ්ලේෂණය සිදු කරන ලදී.

දත්ත වල සාධක විශ්ලේෂණයේ වලංගුභාවය මැනීම සඳහා KMO පරීක්ෂණය සහ Bartlett's පරීක්ෂණය යන දෙකම භාවිතා කරයි. නියැදියේ ප්‍රමාණවත් බව පරීක්ෂා කිරීම සඳහා KMO භාවිතා කරන අතර නියැදියෙහි ගෝලාකාර බව පරීක්ෂා කිරීම සඳහා Bartlett's පරීක්ෂණය භාවිතා කරයි (Kaiser, 1974) KMO සංඛ්‍යාතිය අවම වශයෙන් 0.5 ට වඩා වැඩි විය යුතු අතර Bartlett ගේ නියැදියෙහි ගෝලාකාරභාවය පිළිබඳ පරීක්ෂණය සැලකිය යුතු මට්ටමක තිබිය යුතුය. ($P < 0.05$) මෙම අගයේදී KMO අගය 0.785 ක් වන බැවින් මෙය සාධක විශ්ලේෂණය සඳහා සුදුසු වේ.

Anti-image වගුව කොටස් දෙකකින් සමන්විත වේ. එය Correlation සහ Covariance වේ. මෙමගින් ලබා ගන්නේ KMO පරීක්ෂණය සහ Bartlett ගේ නියැදියෙහි ගෝලාකාරභාවය පිළිබඳ පරීක්ෂණයයි. තනි විචල්‍යයන් සඳහා වන KMO අගයන් Anti-image වගුවෙහි විකර්ණය මත පිහිටයි. මෙම අගයන් 0.5 ට වඩා වැඩි විය යුතුය. මෙහි විදුහල්පතිතුමා සම්බන්ධව ඇති විචල්‍යය 0.5 ට වඩා අඩු වීම හේතුවෙන් එය ඉවත් කර නැවත සාධක විශ්ලේෂණය සිදු කරන ලදී.

Communalities මගින් නිස්සාරණයට පෙර, නිස්සාරණයෙන් පසුව සහ භ්‍රමණයෙන් පසු එක් එක් රේඛීය සංරචක සමඟ සම්බන්ධිත අගයන් ලැයිස්තුගත කරයි. නිස්සාරණය කිරීමට පෙර, රේඛීය සංරචක 0ක් ඇති අතර, නිස්සාරණයෙන් පසුව එය අපගේ සාධක දක්වා අඩු වී ඇත. නිස්සාරණය කරනු ලබන්නේ එකකට වඩා වැඩි අගයන් පමණි. භ්‍රමණය වීමට පෙර, සාධකය 1 සඳහා 40.64% හේතු වේ, නමුත් නිස්සාරණයෙන් පසුව, එය විචලනාවයෙන් 31.78%ක් පමණි. භ්‍රමණය වීමට පෙර, 2වන සාධකය 2, 15.86%ක් වූ නමුත් නිස්සාරණයෙන් පසුව එය විචලනාවයෙන් 19.92%ක් වේ. භ්‍රමණය වීමට පෙර 3 වන සාධකය 11.41%ක් වූ නමුත් නිස්සාරණයෙන් පසුව එය විචලනාවයෙන් 16.22%ක් වේ. කයිසර් (1974) ලෙස විස්තර කර ඇති පරිදි මෙම නිර්ණායකය වේ. විචල්‍යයන් 30 ට වඩා අඩු වීම නිරවද්‍ය වන අතර නිස්සාරණයෙන් පසු සාමාන්‍යතාවයේ සාමාන්‍යය 0.7 ට වඩා වැඩි වේ. එය 0.6 කි. එබැවින් මෙය කයිසර්ගේ නීතියට නිවැරදි ය.

Reproduced correlation matrix සාධක ආකෘතිය මත පදනම්ව සියලු විචල්‍යයන් අතර සහසම්බන්ධතා සංගුණක එහි අඩංගු වේ. මෙම න්‍යාසයේ විකර්ණයෙහි එක් එක් විචල්‍යය සඳහා නිස්සාරණයෙන් පසු වර්ගීකරණ අඩංගු වේ. R matrix and reproduced matrix අනුකෘතියේ සහසම්බන්ධතා අතර අවශේෂ වෙනස් වේ. වගුවේ පසු කොටසෙහි, එහි අවශේෂ අඩංගු වේ. Field (2009) ට අනුව, හොඳ ආකෘතියක් සඳහා එම අවශේෂ අගයන් කුඩා විය යුතුය. (< 0.05) හෝ 0.05 ට වඩා වැඩි අතිරික්ත නොවන අවශේෂවල සමස්ත ප්‍රතිශතය 50% ට වඩා අඩු විය යුතුය. මෙම දත්ත සඳහා, අතිරික්ත නොවන අවශේෂ 32ක් (40%) 0.05 ට වඩා වැඩිය. ප්‍රතිශතය 50% ට වඩා අඩු බැවින්, වැඩිදුර විශ්ලේෂණය සුදුසු ය.

Rotated component matrix එක් එක් සාධකය මත එක් එක් විචල්‍යය සඳහා සාධක පැටවීමේ අනුකෘතියකි. 0.1 ට වඩා අඩු සාධක පැටවීමේ ප්‍රදර්ශනය කර නොමැති අතර විචල්‍යයන් ඒවායේ සාධක පැටවීමේ ප්‍රමාණය අනුව අනුපිළිවෙලින් ලැයිස්තුගත කර ඇත. සාධක භ්‍රමණය varimax method භාවිතයෙන් සිදු කරන ලදී.

සාරාංශයක් ලෙස, විශ්ලේෂණයන් මගින් මෙම අධ්‍යයනයේ සේවා තෘප්තියට බලපාන සාධක හා සම්බන්ධ විය හැකි ප්‍රාථමික පරිමාණ හයක් අනාවරණය විය. විචල්‍යයන් සලකා බැලීමෙන් සාධකවලට නමක් ලබා දෙන ලදී. පළමු සාධකය වන්නේ බාහිර සාධක, දෙවන සාධකය වන්නේ වරප්‍රසාද , තුන්වන සාධකය වන්නේ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ, හතරවන සාධකය වන්නේ ආයතනික වටපිටාව, පස්වන සාධකය වන්නේ රැකියා අවස්ථා වේ.

4.4.1 සාධක විශ්ලේෂණයේ අර්ථ නිරූපණය

Principal Component මගින් විශ්ලේෂණය සිදු කරන ලදී. Anti-image matrix මගින් සියලු ම සාධක පිළිගන්නා ලදී. KMO පරීක්ෂණය මගින් විශ්ලේෂණය සඳහා නියැදියේ ප්‍රමාණවත් බව පරීක්ෂා කරන ලද අතර $KMO = 0.785$ විය. Bartlett's පරීක්ෂණය මගින් $\chi^2 (171) = 1107.915$, $p = 0.000$ විය. එමගින් Principal Component සඳහා සාධක අතර සහසම්බන්ධතාවය ප්‍රමාණවත් තරම් විශාල බව පෙන්වුම් කරයි.

දත්තවල එක් එක් සංරචකය සඳහා සමාන අගයන් ලබා ගැනීම සඳහා මූලික විශ්ලේෂණයක් සිදු කරන ලදී. කයිසර්ගේ නිර්ණායකය අනුව පළමු වන සංයෝජනය මගින් විචල්‍යතාවයෙන් 67.91%ක් පැහැදිලි කරන ලදී. භ්‍රමණයෙන් පසු සාධක පැටවීම එකම සංරචක මත පොකුරු කර ඇත. පළමු සාධකය වන්නේ බාහිර සාධක, දෙවන සාධකය වන්නේ වරප්‍රසාද, තුන්වන සාධකය වන්නේ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ, හතරවන සාධකය වන්නේ ආයතනික වටපිටාව, පස්වන සාධකය වන්නේ රැකියා අවස්ථා වේ.

වගු අංක 04 : ගවේෂණාත්මක සාධක විශ්ලේෂණයේ සාරාංශය

	සංරචකය				
	1	2	3	4	5
වයස	.876	-.128		-.131	
සේවා කාලය	.871	-.144		-.156	
අයත් ශ්‍රේණිය	.849	-.112	-.118		-.180
වැටුප	.789				.153
සේවය කරන පාසලේ සේවා කාලය	.521	-.130	.160		
අධ්‍යාපන මට්ටම	-.339	.325	-.187	-.223	.284
නිල නිවාස	-.159	.815			.153
අතිකාල දීමනා	-.104	.750	.114		.253

ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ	.688	.303	.341	-.152
සේවක ණය	-.173	.634	.519	.190
වැටුප් රහිත විදේශීය නිවාඩු	.630	.102		-.264
වැටුප් පිළිබඳ තෘප්තිමත්භාවය	.143	.680		
රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ	.405	.615		.390
වැටුප්	.531	.556		.229
වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනයට	.403	.449	.439	-.240
නිවසේ සිට පාසලට ඇති දුර	-.366	-.306	.368	
රැකියා අවස්ථා හා පිළිගැනීම්	-.125	-.105	.808	.147
කාර්ය මණ්ඩලය	-.121	.279	.729	
වෘත්තීය කැපවීම		.110	.104	.811

මූලාශ්‍රය : නියැදි දත්ත (2019)

4.4.2 ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් තෘප්තිමත්භාවය විමසා බැලීම

මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ විමසා බැලීමේදී වැටුප් පිළිබඳව 39.1%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ නොවන අතර 28.3%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් මධ්‍යස්ථය වන අතර 25.4%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් කිසිසේත් එකඟ නොවන අතර 7.2%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ වේ. අතිකාල දීමනා සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ විමසා බැලීමේදී 52.9%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ නොවන අතර 31.9%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් කිසිසේත් එකඟ නොවන අතර 14.5% ගුරුවරුන් පිරිසක් මධ්‍යස්ථය වන අතර 0.7%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ වේ.

සේවක ණය සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ විමසා බැලීමේදී 47.1%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් මධ්‍යස්ථය වන අතර 23.9%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ නොවන අතර 21%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් කිසිසේත් එකඟ නොවන අතර 8%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ වේ. රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ විමසා බැලීමේදී 46.4%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් මධ්‍යස්ථය වන අතර 19.6%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ නොවන අතර 17.4%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් කිසිසේත් එකඟ නොවන අතර 16.6%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ වේ. නිල නිවාස සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ විමසා බැලීමේදී 51.4%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ නොවන අතර 34.1%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් කිසිසේත් එකඟ නොවන අතර 10.1%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් මධ්‍යස්ථය වන අතර 4.4%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ වේ.

වැටුප් රහිත විදේශීය නිවාඩු සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ විමසා බැලීමේදී 34.8%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් මධ්‍යස්ථය වන අතර 34.1%ක ගුරුවරුන්

පිරිසක් එකඟ නොවන අතර 21%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් කිසිසේත් එකඟ නොවන අතර 9.4%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ වන අතර 0.7%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් දැඩි ලෙස එකඟ වේ. වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ විමසා බැලීමේදී 37.7%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් මධ්‍යස්ථය වන අතර 26.8%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ නොවන අතර 18.8%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ වන අතර 14.5%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් කිසිසේත් එකඟ නොවන අතර 2.2%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් දැඩි ලෙස එකඟ වේ. ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය පිළිබඳ විමසා බැලීමේදී 32.6%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ නොවන අතර 29.7%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් මධ්‍යස්ථය වන අතර 29.7%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් කිසිසේත් එකඟ නොවන අතර 8%ක ගුරුවරුන් පිරිසක් එකඟ වේ. මේ අනුව බලන විට වැටුප, අතිකාල දීමනා, නිල නිවාස, ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන් එකඟ නොවේ. සේවක ණය, රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ, වැටුප් රහිත විදේශීය නිවාඩු, වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනය සඳහා ලබා දෙන සහයෝගය පිළිබඳව මධ්‍යස්ථයභාවයක් දක්වයි. ගුරුවරුන්ට ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් තෘප්තිමත්භාවය විමසා බැලීමේදී වැඩිම ප්‍රතිශතයක් තෘප්තිමත් වන එකඳු අවස්ථාවක්වත් දැකිය නොහැක.

4.4.3 රැකියාවෙහි වෙනස් විය යුතු අංග පිළිබඳව විමසා බැලීම

රැකියාවෙහි වෙනස් විය යුතු අංග පිළිබඳව ගුරුවරුන්ගේ අදහස විමසීමේදී 54.3%ක් වැටුප, ඇගයීම් ක්‍රම, දිනසටහන් හා වාර සටහන්, මාරුවීම් ක්‍රම යන සියල්ල වෙනස් විය යුතු බව දක්වයි. 21.9%ක් වැටුප වෙනස් විය යුතු බව දක්වයි. 13%ක් ඇගයීම් ක්‍රම ද 7.2%ක් දින සටහන් හා වාර සටහන් ද වෙනස් විය යුතු බව දක්වයි. වෙනත් අදහස් ලෙස ප්‍රගති සටහන් වෙනස් විය යුතු බව දක්වයි.

5. සමාලෝචනය

රජයේ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ සේවා තෘප්තිමත්භාවය හා ඒ කෙරෙහි බලපාන සාධක අධ්‍යයනය කිරීම සඳහා මෙම අධ්‍යයනය සිදු කළ අතර එහි මූලික අධ්‍යයන ගැටලුව ශ්‍රී ලංකාවේ රජයේ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තියෙහි ස්වභාවය අධ්‍යයනය කිරීම හා ඒ කෙරෙහි බලපාන සාධක සොයා බැලීමයි. මෙම පර්යේෂණ ගැටලුව පදනම් කරගත් මූලික අරමුණු වූයේ රැකියා තෘප්තියෙහි ස්වභාවය විමසා බැලීම, රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි බලපාන සාධක විමසා බැලීම, රැකියා තෘප්තිය හා වෘත්තීය කැපවීම අතර සම්බන්ධතාවය හඳුනා ගැනීම, රැකියා තෘප්තිය ඉහළ නැංවීමට යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම යනාදියයි. මෙම අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා කුලියාපිටිය බටහිර ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය රජයේ පාසල් ගුරුවරුන් 138 ක නියැදියක් සරල සසම්භාවී නියැදීම යටතේ ලොකරැයි ක්‍රමය මගින් තෝරා ගන්නා ලදී. නියැදියෙන් ප්‍රාථමික දත්ත ලබා ගැනීම සිදු කරන ලද අතර ඒ සඳහා ප්‍රශ්නාවලියක් භාවිතා කිරීම හා සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වීම යන ක්‍රමයන් යොදා ගන්නා ලදී.

මෙම අධ්‍යයනයෙහි ද්විතියික දත්ත ලබා ගැනීම අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශ වාර්ෂික කාර්යය සාධන වාර්තාව, ශ්‍රී ලංකා ගුරු සේවයේ ව්‍යවස්ථාව, පාසල් සංගණන වාර්තාව, කුලියාපිටිය බටහිර අධ්‍යාපන කාර්යාල වාර්තා යොදා ගන්නා ලදී. ඒ අනුව

ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් ලබාගත් දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම සඳහා සංඛ්‍යානමය විශ්ලේෂණ ක්‍රමවේද භාවිතා කර ඇත. එනම් විස්තරාත්මක සංඛ්‍යානය, කයි වර්ග පරීක්ෂාව, පෙළ පරීක්ෂාව, සාධක විශ්ලේෂණය ආදී දත්ත විශ්ලේෂණ ක්‍රමවේද යොදා ගන්නා ලදී. දත්ත විශ්ලේෂණයෙන් අනතුරුව නිගමන කිහිපයකට එළඹිය හැකි විය. ඒ අනුව ගුරුවරුන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හා ඔවුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතින බවත්, විදුහල්පතිතුමා විසින් පාසල තුළ පාලනය ගෙන යන ආකාරය හා ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය අතර ශක්තිමත් සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, පාසල් වර්ග අනුව පාසල් ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතින බවත්, වැටුප හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, කාර්යය මණ්ඩලය හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, රැකියා අවස්ථා, පිළිගැනීම හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, ගුරුවරුන්ගේ වයස හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, ගුරුවරුන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, ගුරුවරුන්ගේ විවාහ තත්ත්වය හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් නොපවතින බවත්, ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය හා වෘත්තීය කැපවීම අතර සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත් නිගමනය කළ හැකි විය.

එමෙන්ම ගුරුවරුන් ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව සසම්භාවීව ව්‍යාප්ත වේ ද යන්න පරීක්ෂාවට ලක් කිරීමේදී ගුරුවරුන් ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව සසම්භාවීව ව්‍යාප්ත වී නොමැති බව ද නිගමනය කළ හැකි විය. එමෙන්ම වැටුප, අතිකාල දීමනා, නිල නිවාස, ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන් එකඟ නොවේ. සේවක ණය, රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ, වැටුප් රහිත විදේශීය නිවාඩු, වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනය සඳහා ලබා දෙන සහයෝගය පිළිබඳව මධ්‍යස්ථයභාවයක් දක්වයි. ගුරුවරුන්ට ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් තෘප්තිමත්භාවය විමසා බැලීමේදී වැඩිම ප්‍රතිශතයක් තෘප්තිමත් වන එකඳු අවස්ථාවක්වත් දැකිය නොහැක. රැකියාවෙහි වෙනස් විය යුතු අංග පිළිබඳව ගුරුවරුන්ගේ අදහස විමසීමේදී 54.3%ක් වැටුප, ඇගයීම් ක්‍රම, දිනසටහන් හා වාර සටහන්, මාරුවීම් ක්‍රම යන සියල්ල වෙනස් විය යුතු බවත් 21.9%ක් වැටුප වෙනස් විය යුතු බව දක්වයි. 13%ක් ඇගයීම් ක්‍රම ද 7.2%ක් දින සටහන් හා වාර සටහන් ද වෙනස් විය යුතු බව දක්වයි. ඊට අමතරව ප්‍රගති සටහන් ආදිය වෙනස් විය යුතු බව පෙන්වා දෙන ලදී.

5.1 නිගමනය

මෙම අධ්‍යයනයේ ශ්‍රී ලංකාවේ රජයේ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තියෙහි ස්වභාවය අධ්‍යයනය කිරීම හා ඒ කෙරෙහි බලපාන සාධක සොයා බැලීම යන පර්යේෂණ ගැටලුව පදනම් කරගත් මූලික අරමුණු වූයේ රැකියා තෘප්තියෙහි ස්වභාවය විමසා බැලීම, රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි බලපාන සාධක විමසා බැලීම, රැකියා තෘප්තිය හා වෘත්තීය කැපවීම අතර සම්බන්ධතාවය හඳුනා ගැනීම, රැකියා තෘප්තිය ඉහළ නැංවීමට යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම යනාදියයි. මෙම අරමුණු තෘප්ත කර ගැනීම සඳහා ගොඩ නගන ලද කල්පිතයන් කයි වර්ග පරීක්ෂාවට ලක් කළ අතර එහිදී ගුරුවරුන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හා ඔවුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය අතර

සම්බන්ධතාවයක් නොපවතින බවත්, විදුහල්පතිතුමා විසින් පාසල තුළ පාලනය ගෙන යන ආකාරය හා ගුරුවරුන්ගේ තෘප්තිය අතර ශක්තිමත් සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, පාසල් වර්ග අනුව පාසල් ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොපවතින බවත්, වැටුප හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, කාර්යය මණ්ඩලය හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, රැකියා අවස්ථා, පිළිගැනීම හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, ගුරුවරුන්ගේ වයස හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, ගුරුවරුන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත්, ගුරුවරුන්ගේ විවාහ තත්ත්වය හා රැකියා තෘප්තිය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් නොපවතින බවත්, ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය හා වෘත්තීය කැපවීම අතර සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවත් නිගමනය හැකි විය.

ගුරුවරුන් ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව සසම්භාවීව ව්‍යාප්ත වී නොමැති බව නිගමනය කළ හැකි විය. වැටුප, අතිකාල දීමනා, නිල නිවාස, ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරුන් තෘප්තිමත් නොවේ. සේවක ණය, රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ, වැටුප් රහිත විදේශීය නිවාඩු, වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනය සඳහා ලබා දෙන සහයෝගය පිළිබඳව මධ්‍යස්ථයභාවයක් දක්වයි. ගුරුවරුන්ට ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධව ප්‍රකාශ කරන ලදී. තෘප්තිමත්භාවය විමසා බැලීමේදී වැඩිම ප්‍රතිශතයක් තෘප්තිමත් වන එකඳු අවස්ථාවක්වත් දැකිය නොහැක. රැකියාවෙහි වෙනස් විය යුතු අංග පිළිබඳව ගුරුවරුන්ගේ අදහස විමසීමේදී වැටුප, ඇගයීම් ක්‍රම, දිනසටහන් හා වාර සටහන්, මාරුවීම් ක්‍රම, ප්‍රගති සටහන් යන සියල්ල වෙනස් විය යුතු බව නිගමනය කළ හැක. වයස, අධ්‍යාපන මට්ටම, වැටුප, සේවා කාලය, නිවසේ සිට පාසලට ඇති දුර, අතිකාල දීමනා, නිල නිවාස, ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ, සේවක ණය, රක්ෂණ ප්‍රතිලාභ, වැටුප් රහිත විදේශීය නිවාඩු, වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනය සඳහා ලබා දෙන සහයෝගය, දැනට සේවය කරන පාසලේ සේවා කාලය, කාර්ය මණ්ඩලය, රැකියා අවස්ථා හා පිළිගැනීම්, වෘත්තීය කැපවීම ආදිය ගුරුවරුන්ගේ සේවා තෘප්තිමත්භාවය සඳහා බලපාන සාධක බව නිගමනය කළ හැකිය.

5.2 යෝජනා

විදුහල්පතිවරුන්ගේ හැසිරීම හා ධනාත්මක ආකල්ප ඔවුන්ගේ යටතේ වැඩ කරන නිලධාරීන්ගේ රැකියා තෘප්තිය වැඩි දියුණු කිරීමට බොහෝ උපකාර කරයි. එබැවින් ඒකාධිපති හැසිරීමෙන් වැළකී සිටීම විදුහල්පතිවරයාට වැදගත් ය. තවද විදුහල්පතිවරුන් හොඳ පරිපාලකයෙකු විය යුතු අතර ගුරුවරුන්ගේ ගෞරවයට හානියක් නොවන පරිදි කාර්යක්ෂමව වැඩ කටයුතු කිරීමත් ගුරුවරුන්ගේ වැරදි වලට නිවැරදි මඟ පෙන්වන ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කළ යුතු අතර ඔවුන්ගේ වැරදි ප්‍රසිද්ධියේ පෙන්වා නොදිය යුතුය. එවිට ගුරුවරයාගේ රැකියා තෘප්තිය වර්ධනය වේ. පුද්ගලයෙකුගේ රැකියා තෘප්තිය ඉහළ නැංවීමේ වඩාත් වැදගත් සාධකයක් ලෙස වෘත්තීය සැලසුම්කරණය සහ සංවර්ධනය හඳුනා ගෙන තිබේ. එබැවින් පාසල් ගුරුවරුන්ගේ වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා සැලසුම් සකස් කිරීම රජයේ පාසල්වල කළමනාකාරිත්වයේ යුතුකම විය යුතුය. තේරීම් මණ්ඩලය තෝරා ගන්නේ ගුරු

වෘත්තීය සඳහා අපේක්ෂකයින් පමණක් බව පාසල් කළමනාකරණ බලධාරීන් විසින් අනිවාර්ය කළ යුතුය. පුද්ගලයෙකුගේ රැකියාවේ ස්වභාවය හා අභිලාෂයන් නොගැලපේ නම්, එය රැකියා අසතුටට හේතු වන බව සනාථ වන කරුණකි. එබැවින් තේරීම් මණ්ඩලය විසින් පුද්ගලයාගේ රැකියාවේ අවශ්‍යතා සහ අපේක්ෂාවන් අතර ප්‍රශස්ත ගැලපීමක් සහතික කළ යුතුය.

ගුරුවරුන්ගේ වැඩ කටයුතු විනෝදජනක කිරීම සඳහා, ඔවුන් ඉගැන්වීමට කැමති විෂයයන් ඉගැන්වීමට ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබා දිය යුතුය. මෙය ගුරුවරයාට මෙන්ම සිසුන්ට ද ප්‍රයෝජනවත් වනු ඇත. එපමණක් නොව, පාලනයේ පරතරය යන අදහස සැලකිල්ලට ගනිමින් පන්ති කාමරවල තදබදයක් නොතිබිය යුතුය. ගුරුවරයෙකුට හැසිරවිය හැකි සිසුන් සංඛ්‍යාව මත පදනම්ව පන්ති සැලසුම් කිරීම ගුරුවරයා තෙහෙට්ටුවක් නොවන බවට සහතික වන අතර ඔහුගේ රැකියාවෙන් තෘප්තිමත් භාවයක් ලබා ගනී. එදිනෙදා කටයුතුවල ඒකාකාරී බව ඉවත් කිරීම සඳහා, කාර්ය මණ්ඩල කාමරයේ වරින් වර සහ සඟරා සැපයීම සහ ගුරුවරුන් සඳහා ක්‍රීඩා හෝ විනෝදාත්මක ශාලාවක් පිහිටුවීම වැනි නිදහස් කාල වලදී ගුරුවරුන්ට විනෝදාස්වාදය ලබා දිය යුතුය. සෑම පාසලක්ම, ගුරුවරුන් සඳහා වැඩමුළු ද සංවිධානය කළ යුතු අතර, එමගින් විනෝදාත්මක අංගයක් එකතු කරන අතරම ඔවුන්ගේ ඉගැන්වීමේ ක්‍රමවේදයන් වැඩිදියුණු කිරීමට උපකාරී වේ. BEd (Bachelor of Education) හෝ MEd (Master of Education) වැනි අධ්‍යයන පුහුණු පාඨමාලා සඳහා ගුරුවරුන් යැවීමට අමතරව පෞරුෂ සංවර්ධන වැඩසටහන් ඇතුළු විවිධ පුහුණු හා සංවර්ධන වැඩසටහන් හඳුන්වා දිය හැකිය. මේවා ශාරීරික හා මානසික අවශ්‍යතා සපුරාලීමට සහ රැකියා තෘප්තිය වැඩි දියුණු කිරීමට උපකාරී වේ.

බොහෝ ගුරුවරුන් තම පාසල්වල උසස් කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව අතෘප්තියක් වාර්තා කළහ. ගුරුවරුන්ගේ උසස්වීම සාධාරණ හා විනිවිද පෙනෙන ක්‍රියාවලියක් මත පදනම් වී ඇති බව පාසල් කළමනාකාරිත්වය සහතික කළ යුතුය, එනම් සුදුසුකම්, ඉගැන්වීමේ හැකියාව සහ පළපුරුද්ද ඇති ගුරුවරුන් එකවර උසස් කළ යුතුය. පුද්ගලයෙකු තම රැකියාව පිළිබඳව සැහීමකට පත්වීමට නම්, ඔහු තම රැකියාවෙන් අපේක්ෂා කරන දේ සහ ඔහුට සැබවින්ම ලැබෙන දේ අතර ඇති විෂමතාවය අවම කළ යුතුය. පුද්ගලයෙකු ඕනෑම වෘත්තීයකට සම්බන්ධ වූ විට රැකියා සුරක්ෂිතභාවය ඉල්ලා සිටී. බොහෝ පෞද්ගලික පාසල් ගුරුවරුන් කළමනාකරුගේ අභිමතය පරිදි සේවයෙන් පහ කළ හැකි බැවින් රැකියා සුරක්ෂිතභාවයක් නොමැති බව වාර්තා විය. රජයේ පාසල් ගුරුවරුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය ඉහළ නැංවීම සඳහා රැකියා සුරක්ෂිතභාවයේ මෙම අංගය නිසි ලෙස සලකා බැලිය යුතුය. ඔවුන්ගේ ආදායමට අතිරේකව ඉඩ සැලසෙන අතර සමස්තයක් ලෙස අධ්‍යාපන පද්ධතියේ ක්‍රියාකාරිත්වය පිළිබඳ විශ්වාසය හා පළපුරුද්ද ඔවුන්ට ලබා දිය යුතුය.

අනෙක් අතට රජයේ පාසල් ගුරුවරුන් බලධාරීන්ගේ නුසුදුසු මාරුවීම් ප්‍රතිපත්තියක් වාර්තා කළ අතර ගුරුවරුන්ගේ ඉල්ලීම්වලට කිසිදු අවධානයක් යොමු නොකිරීම නිසා ඔවුන් සියල්ලන්ටම විශාල අපහසුතාවයක් ඇති විය. මෙම වෘත්තීය වෙනත් පරිපාලන රැකියාවලට සමාන්තරව ගෙන ඒම සඳහා රජයේ ගුරුවරුන්ගේ වැටුප් ද වැඩි කළ යුතුය. එමෙන්ම අතිකාල දීමනා, නිල නිවාස, සේවක ණය, රක්ෂණ

ප්‍රතිලාභ, වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනය ආදිය වැඩි දියුණු කළ යුතු වේ. මෙය ඔවුන්ගේ මූල්‍ය හා සමාජ තත්ත්වය වැඩිදියුණු කරන අතර රැකියා තෘප්තියේ මට්ටම ඉහළ නංවනු ඇත. සේවකයින් සඳහා වඩාත්ම වැදගත් පෙළඹවීම් අතර අධීක්ෂකවරුන්ගේ ප්‍රශංසාව සහ පිළිගැනීම ද වේ. සේවකයින්ගේ දායකත්වය අගය කොට අගය කිරීමට අවශ්‍යය. සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ නිශ්චිත දායකත්වය වෙනුවෙන් වාචිකව හා ලිඛිතව අවංකවම ස්තූති කිරීමේ වැදගත්කම අධීක්ෂකවරුන් විසින් හඳුනා ගැනීම වැදගත්ය. එමෙන්ම ගුරුවරයාගේ නිවසට සේවය කරන පාසලට ඇති දුර ප්‍රමාණය සීමිත වීම හරහා මෙන්ම ගුරුවරයාට ලැබෙන පහසුකම් වැඩි වීම හා දක්ෂ ශිෂ්‍ය පිරිසක් සිටීම තුළින් ගුරුවරයාගේ වෘත්තීය කැපවීම ඉහළ යාම සිදු වේ. මේ පිළිබඳව පාසල් කළමනාකාරිත්වය අවධානය යොමු කළ යුතු වේ.

පාසල් පද්ධතිය තළ ශිෂ්‍ය ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය සඳහා අත්‍යවශ්‍ය නොවන ගුරුවරයා පීඩාවට ලක් කරන ප්‍රගති සටහන්, දින සටහන් හා වාර සටහන්, ඇගයීම් ක්‍රම, අධ්‍යාපන සුදුසුකම් තක්සේරු කිරීමේ ක්‍රමවේදය ආදිය වෙනස් කිරීම් වලට ලක් කළ යුතු වේ. ගුරුවරුන් තම වෘත්තීය පිළිබඳව දරණ ආකල්පය පිළිබඳව විමසීමේදී පොදුවේ දරුවන්ගේ ඇස් පැදීමෙන් ලැබෙන මානසික තෘප්තිය ඉහළ බවත්, සතුටුදායක ආකල්පයක් දරණ බවත්, උපරිම කැපවීමෙන් කළ යුතු උසස් වෘත්තීයක් බවත්, ගුරු සිසු සම්බන්ධතාවය වර්ධනය කළ යුතු බවත්, තාක්ෂණික දියුණුව සමඟ ගුරුවරුන් දැනුමින් යාවත්කාලීන කිරීම හා අලුත් වන විෂය දැනුම සමඟ වෘත්තීය දැනුම වර්ධනය විය යුතු බවත්, අනවශ්‍ය පීඩන නිසා කළකිරීමකට පත්ව ඇති බවත්, ගුරුවරයාට ඇගයීම හා පිළිගැනීම සම්බන්ධයෙන් සෑහීමකට පත් නොවන බවත්, ගුණාත්මක සංවර්ධනයක් විය යුතු බවත්, වර්තමාන පාසල් දරුවන් අධ්‍යාපනය කෙරෙහි දැඩි උනන්දුවක් නොදැක්වීම නිසා ගුරුවරුන්ගේ කැපවීම තුළින් වැඩි ප්‍රයෝජනයක් නොමැති බවත්, වර්තමානය වන විට ගුරු වෘත්තීය, ව්‍යාපාරයක් බවට පත්ව ඇති බවත්, රැකියාවේ ප්‍රධාන අරමුණ ඉටුවීමේ කාර්යක්ෂමතාවය වෙනත් ලිපිගොනු කාර්යයන් හේතුවෙන් පහළ යන බවත්, පුරුෂ ගුරුවරුන් වර්තමානය වන විට සේවයෙන් ඉවත් වෙමින් පවතින බවත්, වෙනත් රටවල් හා සසඳන විට ගුරුවරයා වර්තමානයට වඩා ඉහළ මට්ටමක සිටිය යුතු බවත්, මෙය වෘත්තීයක් නොව සේවාවක් වන අතර වෘත්තීයක් සඳහා වෙනත් රැකියාවක් තෝරා ගැනීමට ගුරුවරයාට සිදු වී ඇති බව ගුරු වෘත්තීය පිළිබඳව දරණ ආකල්ප වේ.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ නාමාවලිය

Ashiedu, J. A., & Scott-Ladd, B. D. (2012). Understanding Teacher Attraction and Retention Drivers: Addressing Teacher Shortages. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(11). <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2012v37n11.1>

Ashton, P., & Webb, R. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.

Baker, P. H. (2005). Managing student behavior: How ready are teachers to meet the challenge? *American secondary education*, 51-64.

- Choy, S.P., Bobbitt, S.A., Henke, R.R., Medrich, E.A., Horn, L.J., & Lieberman, J. (1993). *America's teachers: Profile of a profession*. (NCES 93-025). Washington, DC: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Dinham, S. & Scott, C. (2000), “*Teachers’ work and the growing influence of societal expectations and pressures*”, paper presented at the American Educational Research Association Annual Meeting, April, New Orleans, LA.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage.
- Ganguli, H. C. (1994). *Job satisfaction scales for effective management: Manual for managers and social scientists*. Concept Publishing Company, New Delhi.
- Kapal, E. D. (1991). Teacher. *Encyclopedia*. America. London, Greenwood press.
- Mathieu, J. E. (1991). A cross-level no recursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of applied psychology*, 76(5), 607-618.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 145-177.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of applied psychology*, 77(6), 963.
- Rosenholtz, S. J. (1985). Effective schools: Interpreting the evidence. *American Journal of Education*, 93(3), 352-388.
- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2006). Job satisfaction among school teachers. *IIMB Management Review*, 18(4), 349-363.
- Srivastava, K., Holani, A., & Bajpai, P. (2005). Job Satisfaction in Public Sector. *Indian Management*, 44(5), 62-65.