ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පාඨමාලාව

ව්‍යාපෘති වාර්තාව

මුල් පිටු: මාතෘකා පිටුව

ශ්‍රී ලංකා දුම්රිය සේවයේ කාර්ය සාධන කළමණාකරණය වැඩි දියුණු කිරීම කෙරෙහි බලපාන සාධක

(ප්‍රසම්පාදන දෙපාතර්මේන්තුව ඇසුරෙන්)

අපේක්ෂක විභාග අංකය

LE 3367

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධියේ අවශ්‍යතා සම්පූර්ණ කිරීම සඳහා ඉදිරිපත් කරනු ලබන ව්‍යාපෘති වාර්තාව

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය

කොළඹ 07

2020 සැප්තැම්බර්

<u>සාරාංශය</u>

ශ්‍රී ලංකා දුම්රිය සේවයේ, කාර්ය සාධන කළමණාකරණය වැඩි දියුණු කිරීම සදහා බලපාන සාධක පිළිබඳ අධ්‍යයනය පදනම් කරගනිමින්, එම දෙපාර්තමේන්තුවේ කාර්ය සාධනය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රධානම හා වැඩි වශයෙන් ගැටළු පවතින ප්‍රසම්පාදන අංශය මේ සදහා පාදක කරගෙන ඇත. ඒ අනුව පර්යේෂකයා විසින් ප්‍රසම්පාදන අංශයේ කාර්ය සාධනය කළමණාකරණය කෙරෙහි බලපාන පුද්ගල සාධක හා අඩු කාර්ය සාධන කළමණාකරණය නිසා ඇතිවන ගැටළුවලින් මිදීමට ඇති විසදුම, පර්යේෂණ අරමුණු තුළින් මුදුන්පත් කරගැනීමට අපේක්ෂා කරගෙන ඇත. ඒ සදහා සේවක ඵලදායිතාවය, කාර්ය සාධන කළමණාකරණය කෙරෙහි ධනාත්මකව බලපාන බවත්, ඵලදායි කැපවීම, කාර්ය සාධන කළමණාකරණය කෙරෙහි ධනාත්මකව බලපාන බවට සංගහනය පදනම් කරගනිමින් ප්‍රමාණාත්මක විශ්ලේෂණයක් සිදු කළ අතර ගැටළු වලට විසදුම් වශයෙන් සොයාගත් ප්‍රතිඵල ගුණාත්මක විශ්ලේෂණයක් සිදු කරමින් නිබන්ධනය සකසා ඇත.

පටුන

1. හඳුන්වාදීම
   - 1.0 පරිච්ඡේදය හඳුන්වාදීම
   - 1.1 පර්යේෂණ පසුබිම
   - 1.2 ගැටළු ප්‍රකාශය
   - 1.3 පර්යේෂණ අරමුණු
   - 1.4 පර්යේෂණ ගැටළු
   - 1.5 පර්යේෂණ වැදගත්කම
   - 1.6 විෂය පථය හා පර්යේෂණ සීමාවන්
   - 1.7 පරිච්ඡේද සාරාංශය
2. සාහිත්‍ය විමර්ශනය
   - 2.0 පරිච්ඡේදය හැඳින්වීම
   - 2.1 න්‍යායාත්මක පසුබිම
     - 2.1.1 කාර්ය සාධන කළමණාකරණ න්‍යායන්
     - 2.1.2 ඉලක්ක සැකසීමේ න්‍යාය
       - 2.1.2.1 ඉලක්ක සැකසීමේ න්‍යාය හා කාර්ය සාධන කළමණාකරණය
       - 2.1.2.2 ඉලක්ක සැකසීමේ න්‍යාය හා ඵලදායිතාවය
       - 2.1.2.3 ඉලක්ක සැකසීමේ න්‍යාය හා බලපෑමෙන් යුත් (ඵලදායී) කැපවීම
   - 2.2 ආනුභවික සාක්ෂි
     - 2.2.1 ඉලක්ක සැකසීමෙ න්‍යාය හා කාර්ය සාධන කළමණාකරණය (පරායත්ත විචල්‍යය)
     - 2.2.2 ඉලක්ක සැකසීමෙ න්‍යාය හා සේවක කාර්යක්ෂමතාවය (ඵලදයිතාවය)
     - 2.2.3 ඉලක්ක සැකසීමෙ න්‍යාය හා බලපෑමෙන් යුත්/ ඵලදායී කැපවීම
     - 2.2.4 බලපෑමෙන් යුත්\ඵලදායී කැපවීම හා කාර්ය සාධන කළමණාකරණය අතර සම්බන්ධතාවය
     - 2.2.5 සේවක ඵලදායිතාවය හා ආයතනික කාර්ය සාධනය අතර සම්බන්ධතාවය
   - 2.3 පරිච්ඡේද සාරාංශය
3. සංකල්පියකරණය හා ක්‍රියාත්මක කිරිම
   - 3.0 පරිච්ඡේදය හැඳින්වීම
   - 3.1 සංකල්පනාත්මක රාමුව
   - 3.2 විචල්‍යය නිර්වචනය හා මිණුම්කරණය
     - 3.2.1 පරායත්ත විචල්‍යය
     - 3.2.2 ස්වායත්ත විචල්‍යය
   - 3.3 උපන්‍යාස සංවර්ධනය
   - 3.4 විචල්‍යයන්ගේ ක්‍රියාකාරිත්වය (පර්යේෂණය තුළ ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය)
   - 3.5 පරිච්ඡේද සාරාංශය
4. පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය
   - 4.0 පරිච්ඡේදය හැඳින්වීම

01 පරිච්ඡේදය

හඳුන්වාදීම

1.0පරිච්ඡේදය හැඳින්වීම

මෙම හඳුන්වාදීමේ පරිච්ඡේදය මෙම පර්යේෂණයේ තාර්කිකත්වය පැහැදිලි කර ඇති අතර පර්යේෂණය පිළිබඳ දළ විශ්ලේෂණයක් සපයනු ලැබේ. පරිච්ඡේදය ආරම්භ වන්නේ, මෙම අධ්‍යයනය සිදු කළ සන්දර්භය මෙන්ම පර්යේෂකයාගේ පසුබිම ද ඉදිරිපත් කිරීමෙනි. නිබන්ධනයේ බහුලව භාවිතා වන යෙදුම් අර්ථ දැක්වීම සිදු කරන අතර පර්යේෂණයේ න්‍යායාත්මක පසුබිම තුළින් අධ්‍යයනයේ තාර්කිකත්වයේ සිට අරමුණු පැහැදිලි කිරීම දක්වා ඉදිරියට යයි. ඒ අනුව මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ 1.1 මගින් පර්යේෂණයේ පසුබිම පිළිබඳව ද, 1.2 මගින් පර්යේෂණයේ ගැටළු ප්‍රකාශය පිළිබඳව ද, 1.3 මගින් පර්යේෂණ අරමුණු ද, 1.4 මගින් ගැටළු ද පර්යේෂණ, 1.5 මගින් පර්යේෂණ වැදගත්කම පිළිබඳව ද, 1.6 මගින් විෂය පථය හා පර්යේෂණ සීමාවන් පිළිබඳව ද සාකච්ඡා කරනු ඇත.

1.0 පර්යේෂණ පසුබිම

(Warren, 1982) ගේ අදහසට අනුව, සාම්ප්‍රදායිකව, කාර්ය සාධන කළමනාකරණය යන යෙදුම අර්ථ දක්වා ඇත්තේ ආයතනයක මානව ක්‍රියාකාරිත්වය ප්‍රශස්ත කිරීම අරමුණු කරගත් ක්‍රියාවලි කළමනාකරණයේ ක්‍රමානුකූල යෙදුම ලෙස ය. තවද 'අත් කරගත යුතු දේ සහ එය සාක්ෂාත් කරගත යුතු ආකාරය පිළිබඳ අවබෝධයක් ඇති කර ගැනීමේ ක්‍රියාවලියක් සහ සාර්ථකත්වය ළඟා කර ගැනීමේ සම්භාවිතාව වැඩි කරන පුද්ගලයින් කළමනාකරණය කිරීමේ ප්‍රවේශයක්' ලෙස ද (Weiss and Hartle's,1997) දක්වයි. (Macky and Johnson, 2000) කියා සිටියේ, කාර්ය සාධන කළමනාකරණ පද්ධතියේ වැදගත්කම අඛණ්ඩව ආයතනික කාර්ය සාධනය වැඩි දියුණු කරන බවත්, මෙය සාක්ෂාත් කරගනු ලබන්නේ වැඩිදියුණු කරන ලද තනි සේවක කායර් සාධනය මගින් බවත් ය. ඒ අනුව, ආයතනයක් සඳහා කාර්ය සාධන කළමනාකරණය වැදගත් වන අතර, එමගින් ආයතනයේ මෙහෙවර හා අරමුණු ඉටු කරගැනීම සඳහා දායක වීමට සේවකයින් වෙහෙස මහන්සි වී වැඩ කරන බව සහතික කරගැනීමට ආයතනවලට එය උපකාරී වේ. තවද, කාර්ය සාධන කළමනාකරණ පද්ධතිය මගින් ආයතනවල සහ සේවකයින්ගේ වෘත්තීය කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය ඇගයීමට ලක් කරයි .

විවිධ විචාරකයන් දක්වන පරිදි, අධ්‍යයන සහ පර්යේෂණ සඳහා හඳුනාගත හැකි විවාදාත්මක විෂයයක් ලෙස කාර්ය සාධන කළමනාකරණය 1980 දශකයේ අග භාගයේ දී ආරම්භ විය. (Johnson and Kaplan, 1987;

4.1 පර්යේෂණ නිර්මාණය
4.1.1 පර්යේෂණ උපාය මාර්ගය
4.3 ඉලක්කගත සංගහනය සහ නියැදීම
4.4 දත්ත එකතු කිරීම
4.5 නියමු පරීක්ෂණ ප්‍රතිඵල
4.6 ප්‍රතිඵල විශ්ලේෂණය
4.7 දත්ත විශ්ලේෂණ ක්‍රමය
4.8 පරිච්ඡේද සාරාංශය
5. දත්ත විශ්ලේෂණය
5.0 පරිච්ඡේදය හැඳින්වීම
5.1 ප්‍රතිචාර අනුපාතය
5.2 ප්‍රතිචාර දැක්වූවන්ගේ ජන විකාශන තොරතුරු
5.3 දත්ත සමූහයෙහි විස්තරාත්මක සංඛ්‍යානය (Descriptive Statistics)
5.4 සාමාන්‍යතාවය (Normality)
5.4.1 වක්‍රතාවය (Skewness)
5.4.2 වක්‍රියතාවය (Kurtosis)
5. 5 විශ්වාසනීය බව
5.6 වලංගුභාවය
5.6.1 KMO පරීක්ෂණය
5.6.2. සහසම්බන්ධතා සංගුණකය
5.7 බහු ප්‍රතිගාමීත්ව විශ්ලේෂණය (Multiple Regression Analysis)
5.7.1 විෂමජාතීයතාව පිළිබඳ පරීක්ෂණය (Heteroscedasticity)
5.7.2.බහු රේඛීයතාවය පිළිබඳ පරීක්ෂණය (Multicollinearity)
5.7.3. ස්වයංක්‍රීය සහසම්බන්ධතාවය (Auto correlation)
5.7.4. R වතුරස්‍ර අගය
5.7.5. F අගය
5.8 උපන්‍යාස පරීක්ෂණය
5.9 ගුණාත්මක විශ්ලේෂණය
5.10 පරිච්ඡේද සාරාංශය
6. නිගමන සහ යෝජනා
6.0 හැඳින්වීම
6.1 පර්යේෂණ සාරාංශය
6.2 ප්‍රතිඵල සාකච්ඡාව
6.3 නිගමනය
6.4 අධ්‍යයන ඇඟවුම්
6.4.1 න්‍යායාත්මක ඇඟවුම්
6.4.2. ප්‍රායෝගික ඇඟවුම්
6.5 සීමා සහ අනාගත පර්යේෂණ සඳහා යෝජනා
6.6 සාරාංශය
7. ඇමුණුම්
- ප්‍රශ්නාවලිය
- වගු
- ප්‍රස්තාර සටහන්