සේවා කළමණාකරණ විද්‍යාපති උපාධි පාඨමාලාව

MScSM 04- පර්යේෂණ නිබන්ධනය

දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය කෙරෙහි ඉගෙනීමේ උපාය මාර්ගවල බලපෑම

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය විශ්වවිද්‍යාල ඇසුරින්

නම :- ඒ.කේ.නීල් ජයශාන්ත පෙරේරා

විභාග අංකය :- MSM/S/351

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය

සංක්ෂේපනය

මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු සංවිධාන අරමුණු ඉටු කර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් කාර්යක්ෂමත්, සඵලදායකමත් උපයෝජනය කර ගැනීමයි. නමුත්, රටේ සංවර්ධනය සඳහා මානව සම්පත් කාර්යක්ෂමත්, සඵලදායමත් උපයෝජනය කර ගැනීම තුළින් ආයතනික අරමුණු ඉතා පහසුවෙන් ලඟා විය හැකිය. නමුත්, වර්තමානය තුළ දැකිය හැක්කේ සංවිධානවල විවිධ වූ ගැටලුය. රාජ්‍ය ආයතන බහුතරයකින් ඇසෙන්නේ සේවක දුක්ගැනවිලි, සටන් පාඨ හා සංවිධාන ධුරාවලින් ඉහළම මට්ටමේ සිට පහළ මට්ටම දක්වා බහුතරයක් අල්ලස්, දූෂණ හා අක්‍රමිකතාවලට අදාළ ගැටලුය. බොහෝ ව්‍යාපාර සංවිධානවල දැකිය හැකි මෙකී නොකී බොහෝ ව්‍යාධීන්වලට තිබෙන නොවරදින ප්‍රත්‍යක්ෂ පිළියමක් වනුයේ එකී ව්‍යාපාර සංවිධානවල මානව සම්පත කාර්යක්ෂම හා සඵලදායී ලෙස කළමනාකරණය කිරීමයි.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළින් පුද්ගල හා ආයතන සඵලදායීතාවය වර්ධනය කර ගත හැකිය. එසේම නිවැරදි රැකියාවන්වලට නිවැරදි සේවකයන්, නිවැරදි වෙලාවට බඳවා ගත හැකිය. සේවාදායකයන්ගේ සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව පිළිබඳව සොයා බලා සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂක උවදුර හඳුනා ගෙන ඒවාට පිළියම් ලබා දිය හැකිය. සේවක දුක් ගැනවිලි හඳුනා ගෙන ඒවාට විසඳුම් ලබා දිය හැකිය. ආයතනය තුළි කාර්මික සාමය ආරක්ෂා කර ගත හැකිය. එසේම මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළින් සංවිධාන සාර්ථකත්වය උදෙසා වඩා යෝග්‍ය සහ තෘප්තිමත් මානව සම්පතක් ආයතනයට ජනිත කරවා ගැනීමටත්, පවත්වා ගෙන යාමටත් ප්‍රබල පිටු වහලක් වනු ඇත.

ව්‍යාපාර සංවිධානවල තම සාමාජිකයන් තම ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීම සඳහා සංවිධාන ඉගෙනුම් උපාය මාර්ග හේතු වේ. ව්‍යාපාර සංවිධාන තුළ තම සාමාජිකයන් තුළ රඳවා ගැනීම සඳහා ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක වන්නා වූ අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලිය, අනුස්ථාපනය, පුහුණුව හා සංවර්ධනය, සංවේතන කළමනාකරණය, සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව ආයතනයේ විනය, සේවක දුක්ගැනවිලි කළමනාකරණය, සේවාදායක උසස් කිරීම්, මාරු කිරීම්, සේවයෙන් ඉවත් කිරීම්, ශ්‍රමික සම්බන්ධතා යන සංවිධාන ඉගෙනුම් උපාය මාර්ග යන කාරණා සෘජුවම බලපානු ඇත. මෙම සමස්ථ සංවිධානවල ඉගෙනුම් උපායමාර්ගවල සෘජු බලපෑම මත සේවකයන් ආයතනයේ රැඳීම තීරණය වනු ඇත. මෙය ලෝක ධර්මතාවයි. සංවිධානය තුළ ඉගෙනුම් උපාය මාර්ග නියමාකාරයෙන් ක්‍රියාත්මක වීම තුළින් ආයතනික සේවකයින් තම රැකියාව අත හැර නොයයි. සංවිධානවල ඉගෙනුම් උපායමාර්ග සංවිධාන සේවකයන් ආයතනය අත හැර යෑමට විවිධ වූ

අවස්ථාවලදී විවිධ වූ කාරණා බලපා ඇත. ඇතැම් සංවිධාවල ඉගෙනුම් උපායමාර්ග සංවිධානය තුළ කිසිසේත් ක්‍රියාත්මක නොවේ. එහෙත් එහි කිසිදු බලපෑමක් නොමැති වුවද සංවිධාන සාමාජිකයින් තම රැකියාව දමා යනු ඇත. එසේම ඇතැම් සංවිධානවල ඉගෙනුම් උපාය මාර්ග කිසිදු ආකාරයකට ක්‍රියාත්මක නොවේ. එහෙත් එම සංවිධානවල සාමාජිකයින් එම සංවිධාන අතහැර නොයයි. එපමණක් නොව ඇතැම් සංවිධානවල ඉතා හොඳ ඉගෙනුම් සංස්කෘතියක් පවතී විවිධ වූ අවස්ථාවන් මත සේවකයන්ගේ දැනුම, දක්ෂතා, ආකල්ප වර්ධනය වීමට බොහෝ අවස්ථාවන් බොහෝ ප්‍රමාණයක් තිබුණ ද එම සංවිධානවල සාමාජිකයින් එවැනි තත්ත්වයක් පවතී වුවද රැකියාව අතහැර යනු ඇත. ඉතා හොඳ ඉගෙනුම් සංස්කෘතියක් පවතින සංවිධානවල රැකියාවේ නියුතු සේවාදායකින් තම දැනුම, දක්ෂතා, ආකල්ප වර්ධනය වන්නේ නම් එම ආයතන කිසි දිනෙක අත හැර නොයයි. නමුත්, ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතිය තුළ එහි කථිකාචාර්යවරුන්ට විධිමත් ඉගෙනුම් උපායමාර්ග තිබුණත් ඔවුන් තම රැකියාව දමා යනු ඇත.

මෙම කාරනයට විසඳුම් සෙවීම මෙම අධ්‍යනයේ ප්‍රධානතම පරමාර්ථයවනු ඇත. සමස්ථ ලෝකයේම හා විශේෂයෙන් දකුණු ආසියාවේ විශ්ව විද්‍යාල අතරින් ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතියට සුවිශේෂී ස්ථානයක් හිමිවනු ඇත. ලෝක ශ්‍රේණි ගත කිරීම් අතරින් ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්ව විද්‍යාල කිහිපයකට ප්‍රමුඛතාවය වර්තමානයේ දී හිමිව ඇත. එසේම ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතිය .තුළ පවත්නා අධ්‍යයන කටයුතු ලෝකයේ අනෙකුත් රටවල පවතින විශ්ව විද්‍යාල අධ්‍යයන කටයුතුවලට සාපේක්ෂව ඉහළ මට්ටමක පවතී. ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතිය තුළ ක්‍රියාත්මක වන්නා වූ උපාධි, පශ්චාත් උපාධි, ආචාර්යය උපාධි ආදිය අන්තර්ජාතික තලයට ගැළපෙන ආකාරයට නිර්මාණය කර අධ්‍යයනය කරනු ලබන පාඨමාලා වේ. මෙම පාඨමාලා විවිධ වූ ප්‍රායෝගික, ව්‍යූහගත මට්ටමෙන් පවත්වා ගෙන යනු ඇත.

එසේම ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතිය තුළ අධ්‍යයන කටයුතු සඳහා සෘජුවම ක්‍රියාශීලීව ක්‍රියා කරන කථිකාචාර්යයවරුන් මෙහිදී ප්‍රධාන වේ. මෙම කථිකාචාර්යයවරුන්ගේ දක්ෂ ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය නිසාවෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ, විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතිය අන්තර් ජාතික වශයෙන් ඉහළ තලයකට ඔසවා තබා ගැනීමට හැකි වී ඇත්තේය. මන්දයත් රටේ සිටින දක්ෂයන් අතරින් අතිදක්ෂයන් පමණක් තෝරා ගෙන මෙම විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතියේ කථිකාචාර්යයවරුන් ලෙස තෝරා ගනු ලැබීම නිසාය. මොවුන් දේශීය වශයෙන් නොව අන්තර්ජාතික වශයෙන් තමාගේ ක්ෂේත්‍රයට අදාළව විධිමත් ලෙස මනා ඉගෙනුමක් හා පුහුණුවක් ලද්දෝ වෙති. මෙම විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතිය තුළ සිටින්නා වූ අධ්‍යයන කාර්යය මණ්ඩලයේ සුපසන් අධ්‍යයන කාර්යයන් නිසා රටේ

අධ්‍යාපන, ආර්ථික සංස්කෘතික සහ සමාජීය ප්‍රගමනයට සෘජුවම බලපෑමක් වනු ඇත. එය රටේ සංවර්ධන ක්‍රියාදාමයට මහඟු පිටුවහලක් වී ඇත.

කෙසේ නමුත් මෙම අතිදක්ෂ ආචාර්යය මණ්ඩලයෙන් යම් ප්‍රමාණයක් ඇත්තෙන්ම ලැබිය යුතු ප්‍රමාණයක් මෙම විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතිය අත හැර වෙනත් ක්ෂේත්‍ර කරා ගමන් කිරීමක් සිදුව ඇත. මේ වන විටත් එය සිදුවෙමින් පවතී. මෙම අතිදක්ෂ කථිකාචාර්යයවරුන් මණ්ඩලය විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතිය අත හැර වෙනත් ක්ෂේත්‍ර කරා ගමන් කිරීම තුළින් ප්‍රාථමික, ද්විතීය හා ත්‍රිතීය මට්ටමෙන් හානිපූර්ණයන් සිදුවේ. මෙය විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතියට, සමාජීය මට්ටම රටේ ආර්ථික ප්‍රගමණයට සෘජුවම බලපානු ලබන කාරණාවක් වී ඇත. තනි වශයෙන් ගත් කළ අදාළ විශ්ව විද්‍යාලයට තමාගේ කථිකාචාර්යයවරු මණ්ඩලයේ යම් ප්‍රමාණයක් තම රැකියාව අත හැර වෙනත් ක්ෂේත්‍රයට ගමන් කිරීම තුළින් ශිෂ්‍ය අධ්‍යාපනය, පරිපාලනය යන කාරණා මත විවිධ වූ ගැටලු පැනනැගෙනු ඇත. එසේම රටේ ආර්ථිකය නගා සිටුවීමට මෙම විශ්ව විද්‍යාල කථිකාචාර්යයවරුන්ගෙන් ලැබෙන්නා වූ සහය, රැකියාව අත හැර යෑම තුළින් එම රටේ ආර්ථික ප්‍රගමනයට ගැටලු ඇති වනු ඇත. මෙහි බරපතලම කාරණාව වනුයේ මෙම සම්පත් තම රට හැර වෙනත් රටවලට යෑමයි. මෙය බුද්ධි ගලනයයි.

මෙම කථිකාචාර්යයවරුන් විශ්ව විද්‍යාල පද්ධිතය හැර යාමට ආයතනය තුළ පවත්නා ඉගෙනුම් උපාය මාර්ගවල බලපෑම සෙවීම මෙම පර්යේෂණයේ මූලික අරමුණයි. එනම් දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය සඳහා ඉගෙනුම් උපාය මාර්ගවල බලපෑම.

ශ්‍රී ලංකාවේ ඇත රාජ්‍ය විශ්ව විද්‍යාල අතරින් කොළඹ, මොරටුව, කැළණිය, ජයවර්ධනපුර, පේරාදෙණිය සහ රුහුණු විශ්ව විද්‍යාල හය තුළ සේවය කරන ස්ථිර කථිකාචාර්යයවරුන් අලලා මෙම පර්යේෂණය සිදු කර ඇත.

මෙහිදී 198 ක් වූ ප්‍රතචාරකයින්ගෙන් ලද පිළිතුරු ප්‍රශ්ණාවලීන්ද,

වලංගුතාව සෙවීමේ පරීක්ෂණය

සහසම්බන්දතා පරීක්ෂණය

Chi-Squareපරීක්ෂණය

විචලතා හරස් වගු

ANOVAවගු

කුටිකතා පරීක්ෂණය

පතයාගමන විශ්ලේෂණය

ආදී පරීක්ෂණායන යන තාක්ෂණික ක්‍රමවේද දත්ත විශ්ලේශනය සඳහා උපයෝගි කර ගන්නාලදී.

මෙම අධ්‍යයනය අනුව විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතිය තුළ ඉගෙනුම් උපායමාර්ග තිබුණ ද කථිකාචාර්යයවරුන්ගේ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රායක් පවතින බව අනාවරණය විය.

ඒ අනුව මෙම විශ්ව විද්‍යාල පද්ධතිය තුළ දැනට පවත්නා ඉගෙනුම් උපාය මාර්ග ප්‍රායෝගික දැනුම තීව්‍ර කර ගැනීමට අදාළ ඉගෙනුම් උපාය මාර්ග ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය කාරණාවක් වනු ඇත. එසේම ඉගෙනුම් උපාය මාර්ගවලට අදාළ ඊ-ඉගෙනුම, මිශ්‍ර ඉගෙනුම ආදී ඉගෙනුම් ක්‍රම සඳහා වැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතුය. මෙවැනි කාරණා සඳහා ආයතනය අවධානය යොමු කර, ඒවාට නිසි පිළියම් යෙදීම තුළින් දක්ෂතා වලනය සඳහා යම් ආකාරයට බලපෑමක් සිදු කළ හැක.

පටුන

පළමු පරිච්ඡේදය

1.0 පරිච්ඡේදය හැඳින්වීම.

1.1 පර්යේෂණ පසුබිම

1.2 අධ්‍යයන ගැටලුව

1.3 අධ්‍යයන අරමුණු

1.4 අධ්‍යයනයේ වැදගත්කම

1.5 සංකල්පනාත්ම රාමුව.

1.6 කල්පිත

1.7 පර්යේෂණ පෙළගැස්ම.

දෙවන පරිච්ඡේදය

2.1 පරිච්ඡේදය හැඳින්වීම.

2.2 ඉගෙනුම් න්‍යායන්හි පසුබිම.

- 2.2.1 චර්යාවාදී ඉගෙනුම් න්‍යායයන්හි ආරම්භය සහ විකාශනය.
- 2.2.1.1 ඉගෙනීම පිළිබඳ මනෝවිද්‍යාඥයික් ඉදිරිපත් කළ න්‍යායයන් වර්ග කිරීම.
- 2.2.2 ඉගෙනුම් උපාය මාර්ග

2.3 පුහුණුව

- 2.3.1 මාරු කිරීම
- 2.3.2 විධිමත් පුහුණුවක්
- 2.3.3 පූර්ණකාලීන පුහුණුව
- 2.3.4 Bit බයිට්-ප්‍රමාණයේ පුහුණුව
- 2.3.5 පුහුණු වර්ග
- 2.3.6 සේවක පුහුණුව සහ සංවර්ධනය
- 2.3.7 පුහුණු චක්‍රය
- 2.3.8 පුහුණු වර්ග
- 2.3.9 පුහුණුඅවශ්‍යතා තක්සේරු කිරීම.
- 2.3.10 පුහුණුවට එදිරිව සංවර්ධනය
- 2.3.11 පුහුණු වැඩසටහන් ඇගයීම.
- 2.3.11.1 ඇගයීමේ කාර්යභාරය
- 2.3.12 පුහුණුව සහ සංවර්ධනය තුළින් සාපේක්ෂ වාසි ලබා ගැනීම.

2.4 සේවාදායක උසස් කිරීම්, මාරු කිරීම් සහ සේවයෙන් ඉවත් කිරීම්.

- 2.4.1 සේවාදායක උසස් කිරීම් (Emplayee Promotions)
- 2.4.2 සේවාදායක මාරුකිරීම් (Emplayee Trasfers)
- 2.4.3 තාවකාලිකව සේවය නතර කිරීම. (Lay Off)
- 2.4.4 ස්ථිරව සේවය නතර කිරීම. (Redundaney)

2.4.5 සංවේතන උපකරණ - Compenation Tools

- 2.4.6 කාර්යඵල සඳහා වේතන සැලසුම් වර්ග
- 2.4.7 දිරි දීමනා - Incentives

2.5 සංවේතන කළමනාකරණය
2.5.1 සංවේතන - Compensation
2.5.2 සංවේතන පද්ධතියක් සැකසීමේ දී සලකා බැලිය යුතු නිර්ණායක
2.5.3 සංවේතන උපකරණ - Compensation Tools
2.5.4 රැකියා පාදක කරගත් සංවේතන සැලසුම් කළ ප්‍රධාන පියවරයන්
2.5.5 කාර්යඵල සඳහා වේතන පද්ධතියක්.
2.5.6 කාර්යඵල සඳහා වේතන සැලසුම් වර්ග
2.5.6.1 තනි පුද්ගලයින් පාදක කරගත් වේතන සැලසුම්වල වාසි / අවාසි
2.5.6.2 කණ්ඩායම් පාදක වේතන සැලසුම් වාසි සහ අවාසි
2.5.6.3 කර්මාන්ත ශාලා පාදක සැලසුම්වල වාසි සහ අවාසි
2.5.6.4 සංයුක්ත වේතන සැළසුම්වල වාසි සහ අවාසි
2.5.7 දිරි දීමනා – Incentives
2.5.8 අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ - Other Benefiuts
2.6 අභිප්‍රේරණ
2.6.1 අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලිය
2.6.2 අභිප්‍රේරණ පිළිබඳ මුල්කාලීන න්‍යායන්
2.6.2.1 අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය
2.6.2.2 මැස්ලෝ ගේ න්‍යායේ මූලික උපකල්පන
2.6.2.3 "එක්ස් සහ "වයි" න්‍යාය (Theory X and Y)
2.6.2.4 අභිප්‍රේරණ - ස්වස්ථතා න්‍යාය
2.6.2.5 අභිප්‍රේරණය පිළිබඳ සමකාලීන (නූතන) න්‍යායන්
2.6.2.6 ඊ.ආර්.ජී. න්‍යාය (ERG Theory)
2.6.2.7 මැක්ලෙලන්ඩ්ගේ අවශ්‍යතා න්‍යායන්
2.6.2.8 අභිමතාර්ථ තබා ගැනීමේ න්‍යාය
2.6.2.9 ස්ථම්භන න්‍යාය/උපස්ථම්භන න්‍යාය
2.6.2.10 ස්කන්ධ න්‍යාය / සාධාරණත්ව න්‍යාය
2.6.2.11 අපේක්ෂා න්‍යාය (Expectancy Theory)
2.6.3 අභිප්‍රේරණයේ ප්‍රතිවිපාක
2.6.3.1 අවශ්‍යතා න්‍යායන් (Need Theories)
2.6.3.2 අභිමතාර්ථ තබා ගැනීමේ න්‍යාය (Goal Setting Theory)
2.6.3.3 ස්ථම්භන / දිරිගැන්වීමේ න්‍යාය (Reinforcement Theory)
2.6.3.4 ස්කන්ධ/ සාධාරණත්ව න්‍යාය (Equity Theory)
2.6.3.5 අපේක්ෂා න්‍යාය (Expectancy Theory)
2.6.4 අභිප්‍රේරණ සංකල්ප ප්‍රායෝගිකව යොදා ගැනීම.
2.6.4.1 අරමුණු අනුව කළමනාකරණය (Management By objectives/ M.B.O)
2.6.4.2 චර්යාත්මක වෙනස්කම් සිදුකිරීම (Behavioural Modifications)
2.6.4.3 සේවක මැදිහත්වීමේ වැඩසටහන් (Employee involvement Programme)
2.6.5 අභිප්‍රේරණයේ ප්‍රතිවිපාක
2.6.5.1 අවශ්‍යතා න්‍යායන් (Need Th

2.6.5.2 අභිමතාර්ථ තබා ගැනීමේ න්‍යාය (Goal Setting Theory)

2.6.5.3 ස්ථම්භන / දිරිගැන්වීමේ න්‍යාය (Reinforcement Theory)

2.6.5.4 ස්කන්ධ/ සාධාරණත්ව න්‍යාය (Equity Theory)

2.6.5.5 අපේක්ෂා න්‍යාය (Expectancy Theory)

2.6.6 අභිප්‍රේරණ සංකල්ප ප්‍රායෝගිකව යොදා ගැනීම.

2.6.6.1 අරමුණු අනුව කළමනාකරණය (Management By objectives/ M.B.O)

2.6.6.2 චර්යාත්මක වෙනස්කම් සිදුකිරීම (Behavioural Modifications)

2.6.6.3 සේවක මැදිහත්වීමේ වැඩසටහන් (Employee involvement Programme)

2.7 සමූහ චර්යාව

2.7.1 සමූහ හෙවත් කණ්ඩායම් වර්ග (Types of Group)

2.7.2 සමූහ සංවර්ධන පියවර

2.7.2.1 සමූහ සඵලත්වය (Group Effectiveness)

2.7.2.2 හැකියාවන් (Abilities)

2.7.2.3 පෞරුෂත්ව ගුණාංග (Personality Characteristics)

2.7.2.4 සමූහ ව්‍යුහය (Group Structure)

2.7.2.5 විධිමත් නායකත්වය (Formal Leadership)

2.7.3 සාමූහික තීරණ ගැනීම (Group Decision - Making)

2.7.4 සාමූහික සිතුවිල්ල සහ සාමූහික විතැන්වීම

2.7.5 සාමූහික තීරණ ගැනීමේ ශිල්පක්‍රම

2.7.6 සමූහ තුළ පවතින සන්නිවේදන රටාවන්

2.7.7 වැඩ කණ්ඩායම් (Work groups)

2.7.8 වැඩ සමූහ (Work Group)

2.7.9 කණ්ඩායම් වර්ග(Types of Teams)

2.8 කුසලතා කළමනාකරණය

2.8.1 දක්ෂතා කළමනාකරණයේ අර්ථය

2.8.2 ආකර්ෂණය සහ රඳවා ගැනීම් ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන්.

2.8.3 ඉගෙනීම හා සංවර්ධනය

2.8.4 ඉගෙනුම් හා සංවර්ධන උපාය මාර්ගයේ ලක්ෂණ

2.8.5 ඉගෙනීම හා සංවර්ධන දර්ශනය

2.8.6 ඉගෙනුම් හා සංවර්ධන උපාය මාර්ගයේ අන්තර්ගතයන්

2.9 ඉගෙනුම් සංස්කෘතිය

2.10 ඉගෙනීමේ සංවිධානය

2.10.1 සංවිධානාත්මක කාර්යසාධනය සඳහා ඉගෙනුම් හා සංවර්ධනයේ දායකත්වය

2.11 පරිච්ඡේද විශ්ලේෂණය

තුන්වන පරිච්ඡේදය - පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය

3.1 පරිච්ඡේදය හැඳින්වීම

3.2 අධ්‍යයනයේ සංගහනය

3.3 අධ්‍යයනයේ නියැදිය

3.4 දත්ත රැස්කිරීම

3.5 නියදීමේක්‍රමය

3.6 පර්යේෂණ උපකරණ /ක්‍රමශිල්ප

3.7 දත්ත ඉදිරිපත්කිරීම

3.8 දත්ත විශ්ලේෂණය කරන ක්‍රමය

3.9 අධ්‍යයනයේ කල්පිතයන්

3.9.1 අප්‍රතිෂ්ඨේය කල්පිතය

3.9.2 වෛකල්පන කල්පිතය

හතරවන පරිච්ඡේදය - දත්ත විශ්ලේෂණය

4.1 පරිච්ඡේද හැඳින්වීම.

4.2 විශ්ලේෂණාත්මක දත්ත විශ්ලේෂණය

4.2.1 ආයතන අනුව නියදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම විශ්ලේෂණය

4.2.1.1 ආයතන අනුව නියදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම විශ්ලේෂණය(නැවත ලැබුණු ප්‍රශ්නාවලීන්)

4.2.2 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම.

4.2.3 වෘත්තීය මට්ටම අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදී යාම.

4.2.4 වෘත්තීය අයත් මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍ර අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්තමක බෙදී යාම.

4.2.5 වයස අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්තමක බෙදී යාම.

4.2.6 අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම.

4.2.7 සේවා කාලය අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්තමක බෙදීයාම.

4.2.8 දක්ෂතා චලනය වීම පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව

4.2.8.1 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා

4.2.9 සංවිධාන ඉගෙනුම පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව

4.2.9.1 සංවිධාන ඉගෙනුම පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා

4.2.10 පුද්ගලික ඉගෙනුම පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව

4.2.10.1 පුද්ගලික ඉගෙනුම පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා

4.2.11 මිශ්‍ර ඉගෙනුම පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව

4.2.11.1 මිශ්‍ර ඉගෙනුම පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා

4.2.12 පුහුණු ඉගෙනුම පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව

4.2.12.1 පුහුණු ඉගෙනුම පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා

4.2.13 කළමනාකරණ සංවිධානය පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව

4.2.13.1 කළමනාකරණ සංවිධානය පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා

4.2.14 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.14.1 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය Chi-Square පරීක්ෂාව.

4.2.14.1.2 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.15 වෘත්තීය මට්ටම (Level of Career)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.15.1 වෘත්තීය මට්ටම (Level of Career)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.15.2 වෘත්තීය මට්ටම (Level of Career)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.16 වෘත්තිය අයත්වන මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍රය (Faculty)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.16.1 වෘත්තිය අයත්වන මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍රය (Faculty)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායට දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.16.2 වෘත්තිය අයත්වන මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍රය (Faculty)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.17 වයස් කාණ්ඩ (Age Group)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.17.1 වයස් කාණ්ඩ (Age Group)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.17.2 වයස් කාණ්ඩ (Age Group)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.18 අධ්‍යාපන මට්ටම (Level of the Education)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.18.1 අධ්‍යාපන මට්ටම (Level of the Education)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.18.2 අධ්‍යාපන මට්ටම (Level of the Education)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.19 සේවා කාලය (Service Period)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.19.1 සේවා කාලය (Service Period)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.19.2 සේවා කාලය (Service Period)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.20 සංවිධාන ඉගෙනුම (Orgnized Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.20.1 සංවිධාන ඉගෙනුම (Orgnized Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.20.2 සංවිධාන ඉගෙනුම (Orgnized Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.21 පෞද්ගලික ඉගෙනුම (Indivdual Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.21.1 පෞද්ගලික ඉගෙනුම (Indivdual Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.21.2 පෞද්ගලික ඉගෙනුම (Indivdual Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන. අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.22 මිශ්‍ර ඉගෙනුම (Blended Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.22.1 මිශ්‍ර ඉගෙනුම (Blended Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.22.2 මිශ්‍ර ඉගෙනුම (Blended Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම් ·

4.2.23 පුහුණු ඉගෙනුම (Training Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.23.1 පුහුණු ඉගෙනුම (Training Learning)සමඟ දක්ෂතා චලනය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.23.2 පුහුණු ඉගෙනුම (Training Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.24 කළමනාකරණ සංවර්ධනය (Management Development)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.24.1 කළමනාකරණ සංවර්ධනය (Management Development)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.24.2 කළමනාකරණ සංවර්ධනය (Management Development)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.25 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව

4.2.25.1 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVAවගුව

4.2.26 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව

4.2.26.1අ ධ්‍යාපන මට්ටම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.27 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය වෘත්තීය අයත් මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍ර අනුව

4.2.27.1 වෘත්තීය අයත් මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍ර අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.28 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය වයස අනුව .

4.2.28.1 වයස අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVAවගුව

4.2.29 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව

4.2.29.1අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.30 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය සේවා කාලය අනුව

4.2.30.1 සේවා කාලය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.31 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය පුද්ගලික ඉගෙනුම අනුව

4.2.31.1 පුද්ගලික ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.32 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය මිශ්‍ර ඉගෙනුම අනුව

4.2.32.1 මිශ්‍ර ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.33 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය පුහුණු අනුව

4.2.33.1 පුහුණු අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.34 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය කළමනාකරණ සංවර්ධනය අනුව

4.2.34.1 කළමනාකරණ සංවර්ධනය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.35 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනූව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.36 වෘත්තීය මට්ටම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.37 වෘත්තීය අයත් මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍ර අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.38 වයස අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.39 අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.40 සේවා කාලය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.41 සංවිධාන ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.42 පෞද්ගලික ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.43 මිශ්‍ර ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.45 පුහුණුව අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.45 කළමනාකරණ සංවර්ධනය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.46 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ප්‍රතීපායන ආකෘතිය ගොඩ නැගීම සඳහා යොදා ගන්නා ලද ස්වායත්ත විචල්‍යයන්

4.2.47 දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ප්‍රතීපායන ආකෘතියෙන්ඉවත් කරන ලද විචල්‍යයන්

4.2.48 ප්‍රතීපායන ආකෘතියේ සංෂිප්ත සටහනය.

4.2.49 ප්‍රතිපායන හා අවශේෂ දැක්වෙන ANOVA වගුව

4.2.50 පරාමිතීන්ගේ සංගුනක වගුව

4.2.51 ප්‍රතිපායන ආකෘතිය සඳහා විස්තරාත්මක දත්ත වගුව

4.2.52 පරයත්ත විචල්‍යයේ හා ස්වායත්ත විචලයන් අතර සහසම්බන්ධතා වගුව

4.2.53 ප්‍රතිපායන ආකෘතිය සඳහා අන්තර්ගත වූ පරායත්ත විචල්‍යයන්

4.2.55 ප්‍රතිපායන හා අවශේෂ දැක්වෙන ANOVA වගුව

4.2.56 පරාමිතීන් (විචල්‍යයන්) ආකෘතියට සම්බන්ධවී ඇති ආකාරයය

4.2.57 ආකෘතියෙන් ඉවත්කරන ලද විචල්‍යයන

4.2.58 විචල්‍ය අතර පවතින සහ සම්බන්ධතාවය සහ විචලනයයි.

4.2.59 අවශේෂ වල සංචරණය

සයවන වන පරිච්ඡේදය - නිගමන හා යෝජනා

6.1 හැඳින්වීම

6.2 සාරාංශය

6.3 සාකච්ඡා හා නිගමන

6.4 යෝජනා

6.5 පර්යේෂණයේ සීමා

6.6 වැඩි දුර පර්යේෂණ සඳහා අවස්ථා

වගු නාමාවලිය

පළමු පරිච්ඡේදය

1.2.1 වගුව : ආචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය

1.2.2 වගුව : ආචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, මොරටුව විශ්ව විද්‍යාලය

1.2.3 වගුව : ආචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර විශ්ව විද්‍යාලය

1.2.4 වගුව : ආචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, කැළණිය විශ්ව විද්‍යාලය

1.2.5 වගුව : ආචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, පේරාදෙණි විශ්ව විද්‍යාලය

1.2.6 වගුව : ආචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, රුහුණු විශ්ව විද්‍යාලය

1.2.7 වගුව : විශ්ව විද්‍යාල කොමිෂන් සභාවේ වාර්තාවට අනුව විශ්ව විද්‍යාල ආචාර්යයවරුන්ගේ බුද්ධි ගලනය සිදු වූ ආකාරය

දෙවන පරිච්ඡේදය

2.2.2 වගුව - ඉගෙනීමේ කාර්යයේ දී සතුන් හා මිනිසා දක්වන වෙනස්කම්

2.2.1.1 වගුව - ගෙස්ටෝල්ට් න්‍යායයේ ප්‍රතිවේදාත්මක ඉගෙනුම තුළින් ගැටලු විසඳීම.

2.4.5 වගුව - දක්ෂතා පදනම් කරගත් සංවේතන සැලසුමේ වාසි සහ අවාසි

2.4.6 වගුව - තනි පුද්ගලයින් පාදක කරගත් සැලසුමේ වාසි අවාසි

2.4.6.1 වගුව - කණ්ඩායම් පාදක සැලසුමේ වාසි අවාසි

2.4.6.1 වගුව - කණ්ඩායම් පාදක සැලසුමේ වාසි අවාසි

2.4.6.1 වගුව - සංයුක්ත වේතන සැලසුමේ වාසි අවාසි

2.5.4 වගුව - දක්ෂතා පදනම් කරගත් සංවේතන සැළසුම්වල වාසි සහ අවාසි

2.5.6.1 වගුව - තනි පුද්ගලයින් පාදක කරගත් වේතන සැලසුම්වල වාසි / අවාසි

2.5.6.2 වගුව - කණ්ඩායම් පාදක වේතන සැලසුම් වාසි සහ අවාසි

2.5.6.3 වගුව - කර්මාන්ත ශාලා පාදක සැලසුම්වල වාසි සහ අවාසි

2.5.6.4 වගුව - සංයුක්ත වේතන සැළසුම්වල වාසි සහ අවාසි

2.6.2.0 වගුව - ස්ථම්භන න්‍යාය/උපස්ථම්භන න්‍යාය

2.6.3.5 වගුව - අපේක්ෂා න්‍යාය

තුන්වන පරිච්ඡේදය

3.4 වගුව - ප්‍රශ්නාවලියේ සැකැස්ම

හතරවනපරිච්ඡේදය

4.2.1 වගුව - ආයතන අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම විශ්ලේෂණය

4.2.1.1 වගුව - ආයතන අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම විශ්ලේෂණය (නැවත ලැබුණු ප්‍රශ්නාවලින්)

4.2.2 වගුව - ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම.

4.2.3 වගුව - වෘත්තීය මට්ටම අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදී යාම.

4.2.4 වගුව - වෘත්තීය අයත් මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍ර අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්තමක බෙදී යාම.

4.2.5 වගුව - වයස අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්තමක බෙදී යාම.

4.2.6 වගුව - අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම.
4.2.7 වගුව - සේවා කාලය අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්තමක බෙදීයාම.
4.2.8 වගුව - දක්ෂතා චලනය වීම පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව
4.2.8.1 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය වීම පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා
4.2.9 වගුව - සංවිධාන ඉගෙනුම පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව
4.2.9.1 වගුව - සංවිධාන ඉගෙනුම පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා
4.2.10 වගුව - පුද්ගලික ඉගෙනුම පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව
4.2.10.1 වගුව - පුද්ගලික ඉගෙනුම පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා
4.2.11 වගුව - මිශ්‍ර ඉගෙනුම පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව
4.2.11.1 වගුව - මිශ්‍ර ඉගෙනුම පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා
4.2.12 වගුව - පුහුණු ඉගෙනුම පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව
4.2.12.1 වගුව - පුහුණු ඉගෙනුම පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා
4.2.13 වගුව - කළමනාකරණ සංවිධානය පිළිබඳ වලංගුතාවය (Reliability) පරීක්ෂාව
4.2.13.1 වගුව - කළමනාකරණ සංවිධානය පිළිබඳ ප්‍රශ්න අතර සහසම්බන්ධතා
4.2.14 වගුව - ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතා හරස් වගුව.
4.2.14.1 වගුව - ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය Chi-Square පරීක්ෂාව.
4.2.14.1.2 වගුව - ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්
4.2.15 වගුව - වෘත්තීය මට්ටම (Level of Career)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.
4.2.15.1 වගුව - වෘත්තීය මට්ටම (Level of Career)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.
4.2.16 වගුව - වෘත්තිය අයත්වන මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍රය (Faculty)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.
4.2.16.1 වගුව - වෘත්තිය අයත්වන මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍රය (Faculty)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.
4.2.16.2 වගුව - වෘත්තිය අයත්වන මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍රය (Faculty)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්
4.2.17 වගුව - වයස් කාණ්ඩ (Age Group)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.
4.2.17.1 වගුව - වයස් කාණ්ඩ (Age Group)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.
4.2.17.2 වගුව - වයස් කාණ්ඩ (Age Group)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්
4.2.18 වගුව - අධ්‍යාපන මට්ටම (Level of the Education)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.
4.2.18.1 වගුව - අධ්‍යාපන මට්ටම (Level of the Education)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය

දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.18.2 වගුව - අධ්‍යාපන මට්ටම (Level of the Education)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.19 වගුව - සේවා කාලය (Service Period)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.19.1 වගුව - සේවා කාලය (Service Period)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.19.2 වගුව - සේවා කාලය (Service Period)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.20 වගුව - සංවිධාන ඉගෙනුම (Orgnized Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.20.1 වගුව - සංවිධාන ඉගෙනුම (Orgnized Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.20.2 වගුව - සංවිධාන ඉගෙනුම (Orgnized Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.21 වගුව - පෞද්ගලික ඉගෙනුම (Indivdual Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.21.1 වගුව - පෞද්ගලික ඉගෙනුම (Indivdual Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.21.2 වගුව - පෞද්ගලික ඉගෙනුම (Indivdual Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.22 වගුව - මිශ්‍ර ඉගෙනුම (Blended Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.22.1 වගුව - මිශ්‍ර ඉගෙනුම (Blended Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.22.2 වගුව - මිශ්‍ර ඉගෙනුම (Blended Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.23 වගුව - පුහුණු ඉගෙනුම (Training Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.23.1 වගුව - පුහුණු ඉගෙනුම (Training Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය

4.2.23.2 වගුව - පුහුණු ඉගෙනුම (Training Learning)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිණුම්

4.2.24 වගුව - කළමනාකරණ සංවර්ධනය (Management Development)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.24.1වගුව - කළමනාකරණ සංවර්ධනය (Management Development)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

4.2.24.2 වගුව - කළමනාකරණ සංවර්ධනය (Management Development)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සමමිතික මිනුම්

4.2.25 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය ස්ත්‍රී පුරුෂ ද භාවය අනුව

4.2.25.1 වගුව - ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.26 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය අධ්‍යාපන ද මට්ටම අනුව

4.2.26.1 වගුව - අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.27 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය වෘත්තීය අයත් මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍ර අනුව

4.2.27.1 වගුව - වෘත්තීය අයත් මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍ර අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.28 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය වයස අනුව

4.2.28.1 වගුව - වයස අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVAවගුව

4.2.29 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව

4.2.29.1 වගුව - අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.30 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය සේවා කාලය අනුව

4.2.30.1 වගුව - සේවා කාලය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.30 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය සංවිධාන ඉගෙනුම අනුව

4.2.30.1 වගුව - සංවිධාන ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.31 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය පුද්ගලික ඉගෙනුම අනුව

4.2.31.1 වගුව - පුද්ගලික ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.32 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය මිශ්‍ර ඉගෙනුම අනුව

4.2.32.1 වගුව - මිශ්‍ර ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.33 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය පුහුණු අනුව

4.2.33.1 වගුව - පුහුණු අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.34 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ලබා දුන් ප්‍රතිචාරවල මධ්‍යයනය කළමනාකරණ සංවර්ධනය අනුව

4.2.34.1 වගුව - කළමනාකරණ සංවර්ධනය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ ANOVA වගුව

4.2.35 වගුව - ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.36 වගුව - වෘත්තීය මට්ටම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.37 වගුව - වෘත්තීය අයත් මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍ර අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.38 වගුව - වයසඅනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය

4.2.39 වගුව - අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය
4.2.40 වගුව - සේවා කාලය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය
4.2.41 වගුව - සංවිධාන ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය
4.2.42 වගුව - පෞද්ගලික ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය
4.2.43 වගුව - මිශ්‍ර ඉගෙනුම අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය
4.2.44 වගුව - පුහුණුව අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය
4.2.45 වගුව - කළමනාකරණ සංවර්ධනය අනුව දක්ෂතා චලන අභිප්‍රායේ සිද්ධි අධ්‍යයනය
4.2.46 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ප්‍රතිපායන ආකෘතියගොඩනැගීම සඳහා යොදා ගන්නා ලද ස්වායත්ත විචල්‍යයන්
4.2.47 වගුව - දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය සඳහා ප්‍රතිපායන ආකෘතියෙන්ඉවත් කරන ලද විචල්‍යයන්
4.2.48 වගුව - ප්‍රතිපායන ආකෘතියේ සංෂිප්ත සටහනය.
4.2.49 වගුව - ප්‍රතිපායන හා අවශේෂ දැක්වෙන ANOVA වගුව
4.2.50 වගුව - පරාමිතීන්ගේ සංගුනක වගුව
4.2.52 වගුව - පරයත්ත විචල්‍යයේ හා ස්වායත්ත විචලයන් අතර සහසම්බන්ධතා වගුව
4.2.53 වගුව - ප්‍රතිපායන ආකෘතිය සඳහා අන්තර්ගත වූ පරායත්ත විචල්‍යයන් වගුව
4.2.54 වගුව - පරාමිතීන්ගේ සංගුනක වගුව
4.2.55 වගුව - ප්‍රතිපායන හා අවශේෂ දැක්වෙන ANOVA වගුව
4.2.56 වගුව - පරාමිතීන් (විචල්‍යයන්) ආකෘතියට සම්බන්ධවී ඇති ආකාරයය දැක්වෙන වගුව
4.2.57 වගුව - ආකෘතියෙන් ඉවත්කරන ලද විචල්‍යය
4.2.58 වගුව - විචල්‍ය අතර පවතින සහ සම්බන්ධතාවය සහ විචලනය
4.2.59 වගුව - අවශේෂ චල සංචරණය

ප්‍රස්ථාර නාමාවලිය

පළමු පරිච්ඡේදය

1.9.1.1 ප්‍රස්තාරය : කථිකාචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය

1.9.2.1 ප්‍රස්තාරය : කථිකාචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, මොරටුව විශ්ව විද්‍යාලය

1.9.3.1 ප්‍රස්තාරය : කථිකාචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර විශ්ව විද්‍යාලය

1.9.4.1 ප්‍රස්තාරය : කථිකාචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, කැළණිය විශ්ව විද්‍යාලය

1.9.5.1 ප්‍රස්තාරය : කථිකාචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, පේරාදෙණි විශ්ව විද්‍යාලය

1.9.6.1 ප්‍රස්තාරය : කථිකාචාර්යවරුන් විශ්ව විද්‍යාලයෙන් ඉවත්ව යෑම, රුහුණු විශ්ව විද්‍යාලය

1.9.7.1 ප්‍රස්තාරය : විශ්ව විද්‍යාල කොමිෂන් සභාවේ වාර්තාවට අනුව විශ්ව විද්‍යාල කථිකාචාර්යවරුන්ගේ බුද්ධි ගලනය සිදු වූ ආකාරය

හතරවන පරිච්ඡේදය

4.2.1 ප්‍රස්ථාරය - ආයතන අනුව නියදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම විශ්ලේෂණය

4.2.2 ප්‍රස්ථාරය - ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම.

4.2.3 ප්‍රස්තාරය - වෘත්තීය මට්ටම අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදී යාම.

4.2.4 ප්‍රස්තාරය - වෘත්තීය අයත් මෙහෙයුම් ක්ෂේත්‍ර අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්තමක බෙදී යාම.

4.2.5 ප්‍රස්තාරය - වයස අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්තමක බෙදී යාම.

4.2.6 ප්‍රස්තාරය - අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්මක බෙදීයාම.

4.2.7 ප්‍රස්තාරය - සේවා කාලය අනුව නියැදියේ ප්‍රතිශතාත්තමක බෙදීයාම.

4.2.14.1 ප්‍රස්තාරය - ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය.

4.2.15.1 ප්‍රස්තාරය- වෘත්තීය මට්ටම (Level of Career)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය.

4.2.16.1 ප්‍රස්තාරය - වෘත්තිය අයත්වන මෙහෙයුම් කෙෂ්ත්‍රය (Faculty)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය.

4.2.17.1 ප්‍රස්තාරය - වයස් කාණ්ඩ (Age Group)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය.

4.2.18.1 ප්‍රස්තාරය - අධ්‍යාපන මට්ටම (Level of the Education)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය.

4.2.19.1 ප්‍රස්තාරය - සේවා කාලය (Service Period)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය.

4.2.20.1 ප්‍රස්තාරය - සංවිධාන ඉගෙනුම (Orgnized Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය.

4.2.21.1 ප්‍රස්තාරය - පෞද්ගලික ඉගෙනුම (Individual Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය.

4.2.22.1 ප්‍රස්තාරය- මිශ්‍ර ඉගෙනුම (Blended Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන සම්බන්ධය.

4.2.23.1 ප්‍රස්තාරය - පුහුණු ඉගෙනුම (Training Learning)සමඟ දක්ෂතා චලන අභිප්‍රාය දක්වන

සහසම්බන්ධතාවය.

[illegible] - කළමනාකරණ සංවර්ධනය (Management Development)සමඟ දක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය.

[illegible] - සංවිධාන ඉගෙනුම හාදක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය අතර මධ්‍යයන ප්‍රස්තාරය

[illegible] - පුද්ගලික ඉගෙනුම හාදක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය අතර මධ්‍යයන ප්‍රස්තාරය

[illegible] - මිශ්‍ර ඉගෙනුම හාදක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය අතර මධ්‍යයන ප්‍රස්තාරය

[illegible] - පුහුණු හාදක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය අතර මධ්‍යයන ප්‍රස්තාරය

[illegible] - කළමනාකරණ සංවර්ධනය හාදක්ෂතා වලන අභිප්‍රාය අතර මධ්‍යයන ප්‍රස්තාරය

[illegible] - ප්‍රතිගාමී ප්‍රමිතිගත අවශේෂවල ප්‍රස්තාරය

[illegible] ආකෘතිය සඳහා විස්තරාත්මක දත්ත වගුව

[illegible] - ප්‍රතිගාමී ප්‍රමිතිගත අවශේෂවල ප්‍රස්තාරය

[illegible] - ප්‍රතිගාමී ප්‍රමිතිගත අවශේෂවල ප්‍රස්තාරය