



නායකකරණය

- නායකත්වය
- අභියෝජනා
- සන්නිවේදනය



T.P.- 011-4976976, 091-4976976 , 081- 4976976

E – mail: info@iba.lk

Web: iba.lk

නායකත්වය (Leadership)

- ආයතනික අරමුණු ළඟා කරගැනීම සඳහා දරනු ලබන උත්සහයේදී සාමාජිකයන්ගේ ස්වේච්ඡා සහභාගීත්වය ලබා ගැනීම සඳහා බලපෑම් කරනු ලැබීමේ සමාජීය ක්‍රියාවලිය නායකත්වය වේ.
- ආයතනික අරමුණු ළඟා කරගැනීම සඳහා කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන් වෙත බලපෑම් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය නායකත්වය වේ.

.....

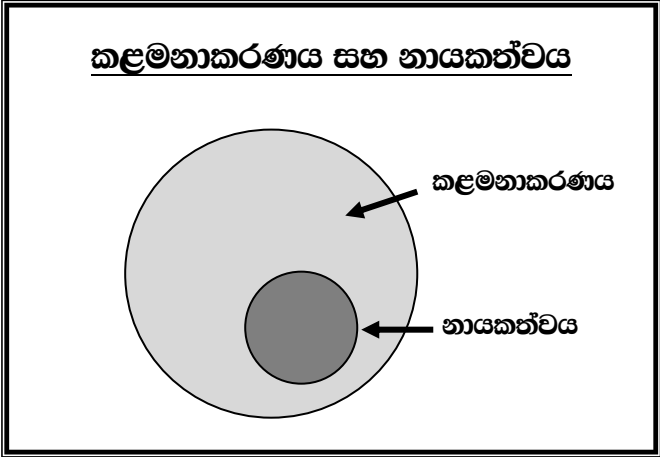
.....

.....

.....

නායකත්වය සහ කළමනාකරණය (Leadership and Management)

කළමනාකරණය යනු සැලසුම්කරණය, සංවිධානකරණය, නායකකරණය, අධ්‍යක්ෂණය සහ පාලනකරණය යන කාර්යයන්ගෙන් සමන්විත කාර්යයයි. ඒ අනුව නායකත්වය (නායකකරණය) යනු කළමනාකරණයෙහි අඩංගු එක් කුඩා කාර්යයකි / ක්‍රියාවලියකි.



නායකයා සහ කළමනාකරු අතර වෙනස

කළමනාකරු	නායකයා

නායකත්වය සම්බන්ධව ඉදිරිපත් වූ විවිධ ප්‍රවේශයන් (Leadership Approaches)

මේ සම්බන්ධව ඉදිරිපත් වී ඇති මූලික පිවිසුම් (න්‍යායන්) තුනක් ඇත.

- නායකත්වය සම්බන්ධ ගතිලක්ෂණ ප්‍රවේශය (Trait Approach to Leadership)
- නායකත්වය සම්බන්ධ චර්යාත්මක ප්‍රවේශය (Behavioural Approach to Leadership)
- නායකත්වය පිළිබඳ අවස්ථානුකූල ප්‍රවේශය (Situational Approach to Leadership)

ගතිලක්ෂණ ප්‍රවේශය (Trait Approach)

යම් පුද්ගලයෙකු හට නායකයෙකු වීමට ඇති හැකියාව හෝ නොහැකියාව තීරණය වන්නේ ඔහු හෝ ඇය උපතින්ම උරුම කරගන්නා ගුණාංග අනුව බව මින් දක්වයි. එසේම මෙම ගුණාංග පුද්ගලයෙකු උපතින්ම උරුම කරගන්නා නිසා (රැගෙන ආයුතු නිසා) පුහුණු කිරීමෙන් හෝ හුරු කිරීමෙන් නායකයන් බිහිකළ නොහැකි බව මෙයින් අදහස් කරයි (Leaders are born . but not made). නමුත් මෙම අදහස වර්තමානයේ පිළිගැනීමකට ලක් නොවේ. මේ සඳහා පහත සඳහන් සාධක හේතු වී ඇත.

කෙසේ වුවද ඕනෑම නායකයෙකු සතුටිය යුතු මූලික ලක්ෂණ (ගුණාංග) රාශියක් හඳුනාගත හැක. ඒවා අතර පහත දෑ ප්‍රධාන වේ.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

වර්තමාන ප්‍රවේශය (Behavioral Approach)

භාෂිත Introduction

මේ යටතේ කිසියම් නායකයෙකුගේ වර්තමාන පිළිබඳව විග්‍රහ කිරීමක් සිදු කෙරේ. ඒ අනුව ඕනෑම නායකයෙකුගේ වර්තමාන ක්‍රියාත්මක විය හැකි ප්‍රධාන අන්තර්ගත දෙකක් හඳුනාගත හැක. ඒවා පහත පරිදි වේ.

1. කාර්ය මූලධර්ම වර්තමාන
2. පුද්ගල මූලධර්ම වර්තමාන

ලෝකයේ ඕනෑම නායකයෙකු පිළිබඳව සලකා බැලීමේදී ඔවුන්ගේ වර්තමාන මෙම අන්තර්ගත දෙක මත හෝ ඒ අතරමැදි ලක්ෂ්‍යයක පිහිටිය හැකිය.

1. කාර්ය මූලධර්ම නායකත්ව ශෛලිය (Task Oriented Style)

.....

.....

.....

.....

.....

2. සේවක මූලධර්ම නායකත්ව ශෛලිය (People Oriented Style)

.....

.....

.....

.....

.....

මෙම ගතිලක්ෂණ තවදුරටත් පහත වගුව මගින් පැහැදිලි කෙරේ. සාර්ථක ප්‍රතිඵල ලබාගැනීම සඳහා කළමනාකරු තුළ උපරිම කාර්ය මූලධර්ම නායකත්වයක් සහ උපරිම සේවක මූලධර්ම නායකත්වයක් පැවතිය යුතු බව මෙම පිවිසුමෙන් ප්‍රකාශ කෙරේ. මෙය තවදුරටත් පහත රූප සටහනින් පැහැදිලි කෙරේ.

නායකත්ව ගෛලින්

සේවක නැඹුරු නායකත්වය	ඉහළ			
	මධ්‍යම			
	පහළ			
		පහළ	මධ්‍යම	ඉහළ
		කාර්ය නැඹුරු නායකත්වය		

➤ **ඔහියෝ ප්‍රාන්ත විශ්වවිද්‍යාලයීය අධ්‍යයනය (Ohio State University Study)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

➤ **මිචිගන් විශ්වවිද්‍යාලයීය අධ්‍යයනය (Michigan University Study)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

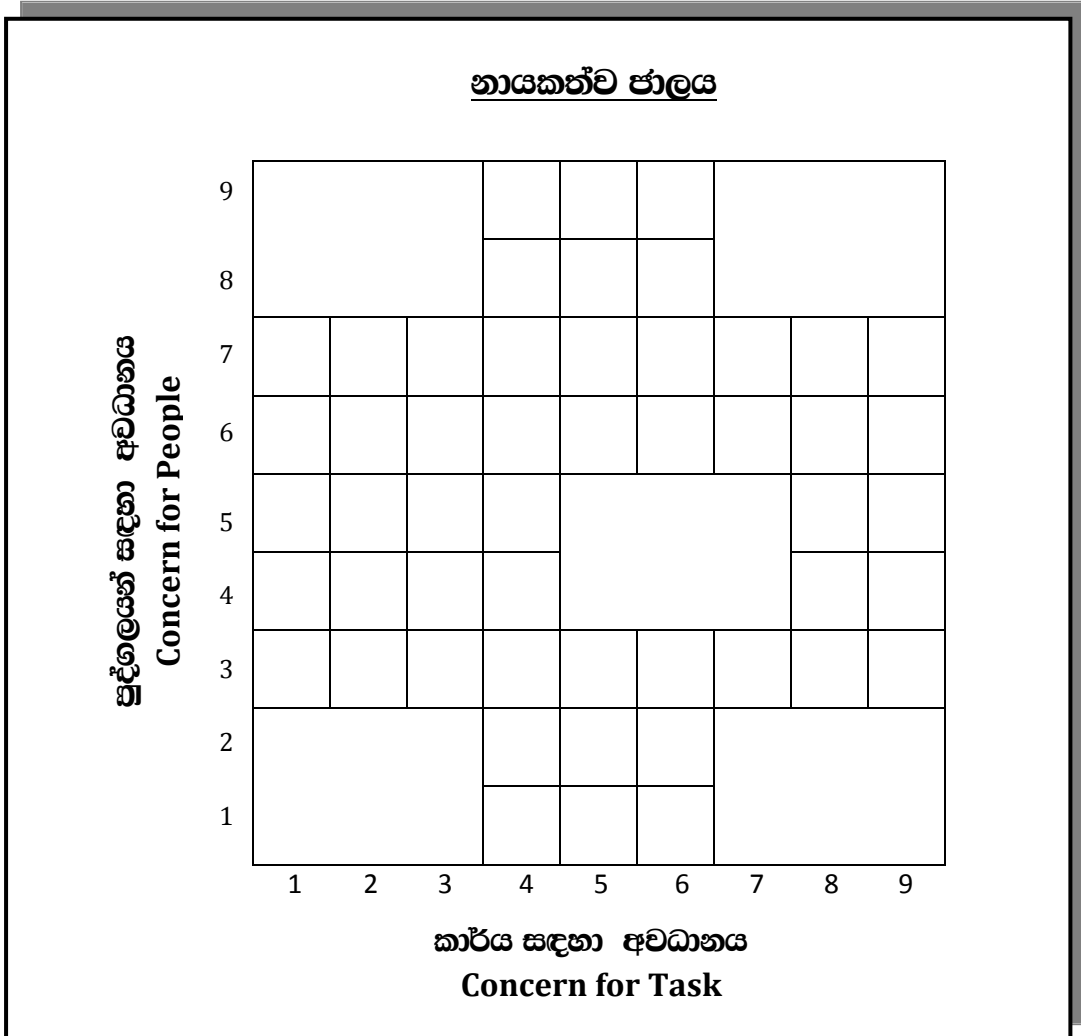
➤ **නායකත්ව ජාලය (Leadership Grid)**

.....

.....

.....

මෙම න්‍යාය මගින් කාර්ය බද්ධ සහ පුද්ගල බද්ධ නායකත්ව ශෛලීන් පරිමාවක පිහිටුවා ඒ ඒ ශෛලිය කොටස් හමයකට බෙදීමෙන් නායකත්ව ශෛලීන් අසූ එකක් නිර්මාණය කර ඉන් ප්‍රධාන ශෛලීන් පහක් පිළිබඳ විස්තර කරයි. 1 සිට 9 දක්වා වූ මෙම පරිමාව තුළ ගුණාංගයේ ඉතාම පහළ මට්ටම් අංක 01 මඟින්, අදාළ ගුණාංගයේ ඉතාම ඉහළ මට්ටම අංක 09 මඟින් දක්වා ඇත. ඒ අනුව අදාළ ජාලය සහ නායකත්ව ශෛලීන් පහත රූප සටහනින් දැක්වේ.



දුර්වල නායකත්වය – Impoverished Leadership

.....

.....

මිත්‍රශීලී නායකත්වය – Country Club Leadership

.....

.....

අධිපතිවාදී නායකත්වය – Autocratic Leadership

අතර මැදි නායකත්වය – Middle of the Road Leadership

කණ්ඩායම් නායකත්වය – Team Leadership

ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී නායකත්වය සහ ඒකාධිපති නායකත්වය (Democratic Leadership and Autocratic Leadership)

වර්ගාත්මක ප්‍රවේශයට අනුව නායකත්ව ශෛලීන් වර්ගකළ හැකි තවත් ආකාරයක් ලෙස මෙය හැඳින්විය හැකිය. ඉහතදී සිදුවූයේ නායකත්ව කාර්යයන් සඳහා නායකයා විසින් දෙනු ලබන අවධානය, එනම් නායකයාගේ වැඩි අවධානය යොමුවනුයේ ආයතනයේ අවශ්‍යතා ඉටුකිරීමටද නැතිනම් සේවකයාගේ (සාමාජිකයන්ගේ) අවශ්‍යතා ඉටුකිරීමටද යන්න අනුව, කාර්ය බද්ධ සහ පුද්ගල බද්ධ යනුවෙන් ශෛලීන් දෙකක් හඳුනාගැනීමයි. මෙහිදී සිදුවනුයේ කළමනාකරණ තීරණගැනීමේ කාර්ය සඳහා නායකයා විසින් කණ්ඩායම් සාමාජිකයන්ගේ සහභාගීත්වය ලබාගන්නා ප්‍රමාණය අනුව නායකත්ව ශෛලීන් වර්ගකර දැක්වීමයි. ඒ අනුව හඳුනාගනු ලබන නායකත්ව ශෛලීන් දෙකකි. ඒවා පහත දැක්වේ.

1. ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී නායකත්වය – Democratic Leadership

කෙසේ වුවද තීරණ ගැනීම සඳහා සාමාජිකයන්හට පූර්ණ හිඳහස ලබාදෙන නායකත්වය නිර්බාධ නායකත්වය (Laissezfaire Leadership) ලෙස හැඳින්වේ . සාමාජිකයන් විසින් පැහැදිලි කිරීමක් ඉල්ලා සිටියහොත් මිස එවැනි නිර්බාධ නායකයෙක් තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට දායක නොවේ . එසේම එවැනි තීරණයන්හි ගුණාත්මකභාවය පිළිබඳ කිසිදු ආකාරයක මත පළකිරීමක්ද සිදු නොකරයි. නිර්බාද නායකයෙකු

යටතේ ඇති කණ්ඩායමක් ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී නායකයෙකුගේ කණ්ඩායමකට වඩා අඩු සංවිධිත භාවයක් (Less Organized) අඩු කාර්යක්ෂමතාවක් සහ අඩු තෘප්තීමත් භාවයක් පෙන්නුම් කරන බව බර්නාඩ් එම්. ඩාස් (1990) ප්‍රකාශ කරයි.

නමුත් ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී නායකයෙකු යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම , නිර්මාණීය විවේචනය (Constructive Criticizms) ඉදිරිපත් කිරීම මත පළකිරීම (Evaluative Remarks) යනාදිය මගින් තීරණ ගැනීමේ කාර්යයට දායකත්වය සපයයි.

සේවක නිර්මාණශීලීත්වය, සේවක සංවර්ධනය, අභිප්‍රේරණය, කැපවීම සහ ලැදියාව ඉහළ යාම, සාමාජික තෘප්තිය ඉහළයාම , කණ්ඩායම් සමගිය ඉහළ යාම , තීරණ පහසුවෙන් ක්‍රියාත්මක කළ හැකි වීම , විනිසා ඵලදායකත්වය ඉහළ යා හැකි වීම මෙවැනි ශෛලියක ධනාත්මක ලක්ෂණ වේ. නමුත් තීරණ ගැනීමේ ප්‍රමාදය, විවිධ අදහස් නිසා තීරණය විකෘති වීම , සාමාජිකයන්හට මනා මඟ පෙන්වීමක් නොමැතිවීම , සේවක කාර්යක්ෂමතාවය පහළ වැටීම යනාදී අවාසිත්ද මේ නිසා ඇතිවිය හැකිය.

2. ඒකාධිපති නායකත්වය – Autocratic Leadership

.....
.....
.....
.....

ඉක්මන් තීරණ ගැනීමේ හැකියාව, හදිසි අවස්ථා සඳහා ඉතා යෝග්‍ය වීම, කෙටි කාලීනව ආයතනික කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නැංවීම යනාදිය මෙම ශෛලියෙහි වාසීන් වේ. නමුත් දිගුකාලීනව ගත්කළ ඵලදායකත්වය පහළ වැටීම, සේවක සංවර්ධනය සහ නිර්මාණශීලීත්වය පහළ වැටීම, සේවක තෘප්තිය පහත වැටීම වැනි අවාසිදායක තත්ත්වයන් දැකිය හැක.

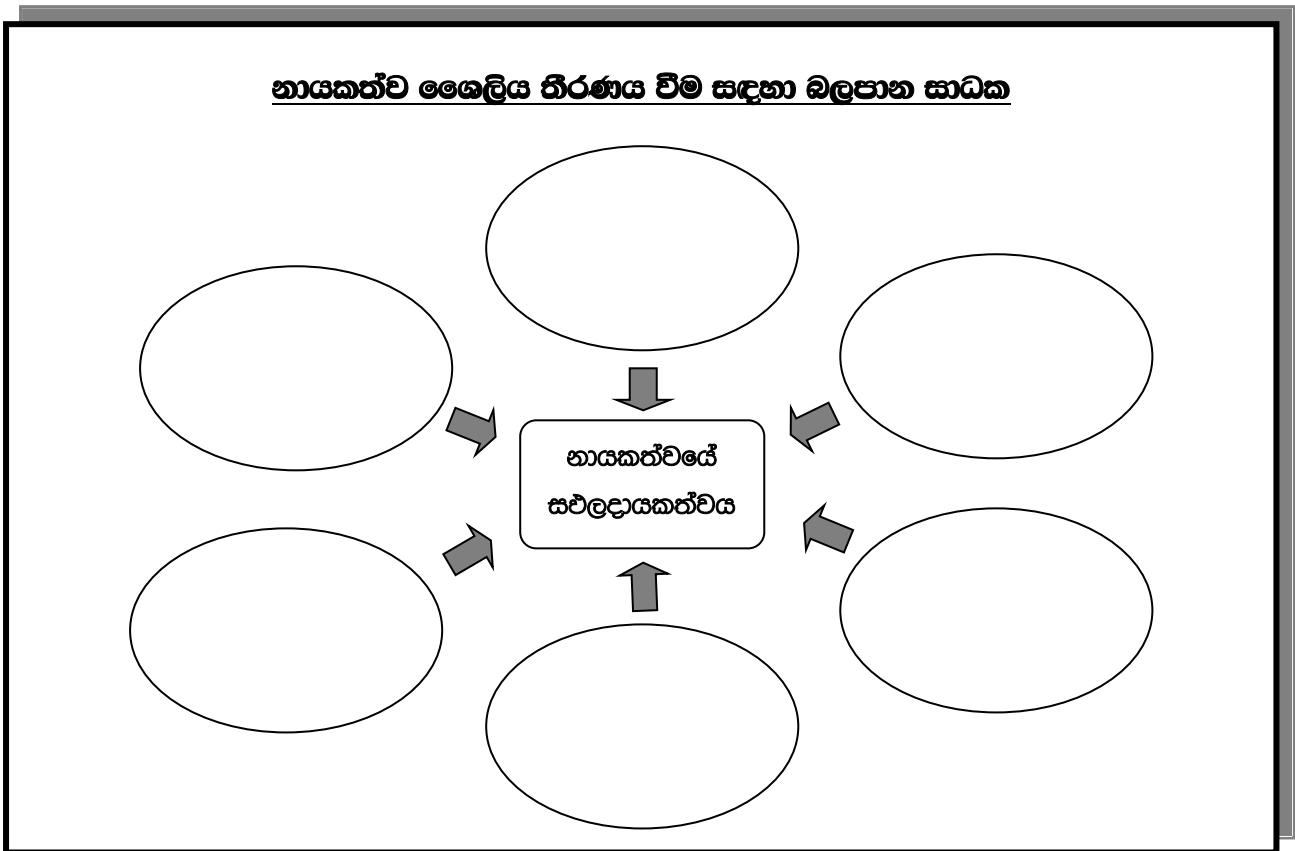
අවස්ථානුකූල ප්‍රවේශය (Situational Approach)

හැඳින්වීම

සෑම අවස්ථාවකටම එකසේ ගැලපෙන නායකත්ව ගුණාංගයක් හෝ නායකත්ව ශෛලියක් නොමැති බවත්, එම නිසා ආයතනික අරමුණු වඩා සඵලදායී ලෙස ළඟාකර ගැනීමට උපකාරී වන නායකත්ව ශෛලිය කුමක්ද යන්න අවස්ථානුකූල සාධක රාශියක් මත තීරණය වන බවත් මෙම පිවිසුමෙන් දක්වයි. ඒ අනුව වඩාත්ම හොඳ නායකත්ව ශෛලිය කුමක්ද යන්න තීරණය වීමට බලපාන සාධක පහත පරිදි හඳුනාගෙන ඇත.

- නායකත්ව ගති ලක්ෂණ (පෞරුෂත්වය, ආකල්ප, දැනුම, පළපුරුද්ද, අපේක්ෂාවන් යනාදිය)
- ඉහළ කළමනාකරුවන්ගේ අපේක්ෂාවන් සහ වර්ගාව
- සම මට්ටමේ කළමනාකරුවන්ගේ අපේක්ෂාවන් සහ වර්ගාව
- යටත් සේවකයන්ගේ ගති ලක්ෂණ හා වර්ගාව (දැනුම, කුසලතා, ආකල්ප, පළපුරුද්ද, අභිප්‍රේරණ මට්ටම, අපේක්ෂාවන් යනාදිය)
- යටත් සේවකයා විසින් ඉටුකරනු ලබන කාර්යයේ ස්වභාවය සහ එහි වැදගත්කම
- සංවිධාන සංස්කෘතිය සහ ප්‍රතිපත්ති

මෙම සාධක නායකත්වයේ ස්වලදායකත්වය සඳහා බලපෑම් කරනු ලබන ආකාරය පහත රූපසටහනින් නිරූපණය වේ.



නායකත්වය සම්බන්ද ඉදිරිපත් වී ඇති අවස්ථානුකූල න්‍යායන් කිහිපයක් පහත දැක්වේ.

ටනෙන්බවුම්ගේ නායකත්ව සන්තතිය – Leadership Continuum

රොබට් ටනෙන්බවුම් සහ වොරන් එච් ෂ්මිට් (Robert Tannenbaum and Warren H Schmidt) විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති මෙහි සන්තතියක් ලෙස අඛණ්ඩව විභිදෙන්නා වූ නායකත්ව ශෛලීන් හතක් හඳුනාගෙන ඇත. තීරණ ගැනීමේදී කළමනාකරුවන්ගේ මැදිහත් වීම සහ යටත් සේවකයාගේ නිදහස පදනම් කොටගෙන ප්‍රධානියා වටා කේන්ද්‍රගත වූ සහ යටත් සේවකයා මත කේන්ද්‍රගත වූ ලෙස නායකත්වයේ අන්තයන් දෙකක් තුළ මෙම ශෛලීන්

හත විකාශනය වේ. වඩාත් යෝග්‍ය නායකත්ව ශෛලිය තීරණය වීම සඳහා බලපාන අවස්ථානුකූල සාධක තුනකි. ඒවා නම්,

01. කළමනාකරු තුළ වන බලවේග Forces in Manager

(කළමනාකරුගේ දැනුම, කුසලතා, පළපුරුද්ද, අගනාවන්, පසුතලය යනාදිය)

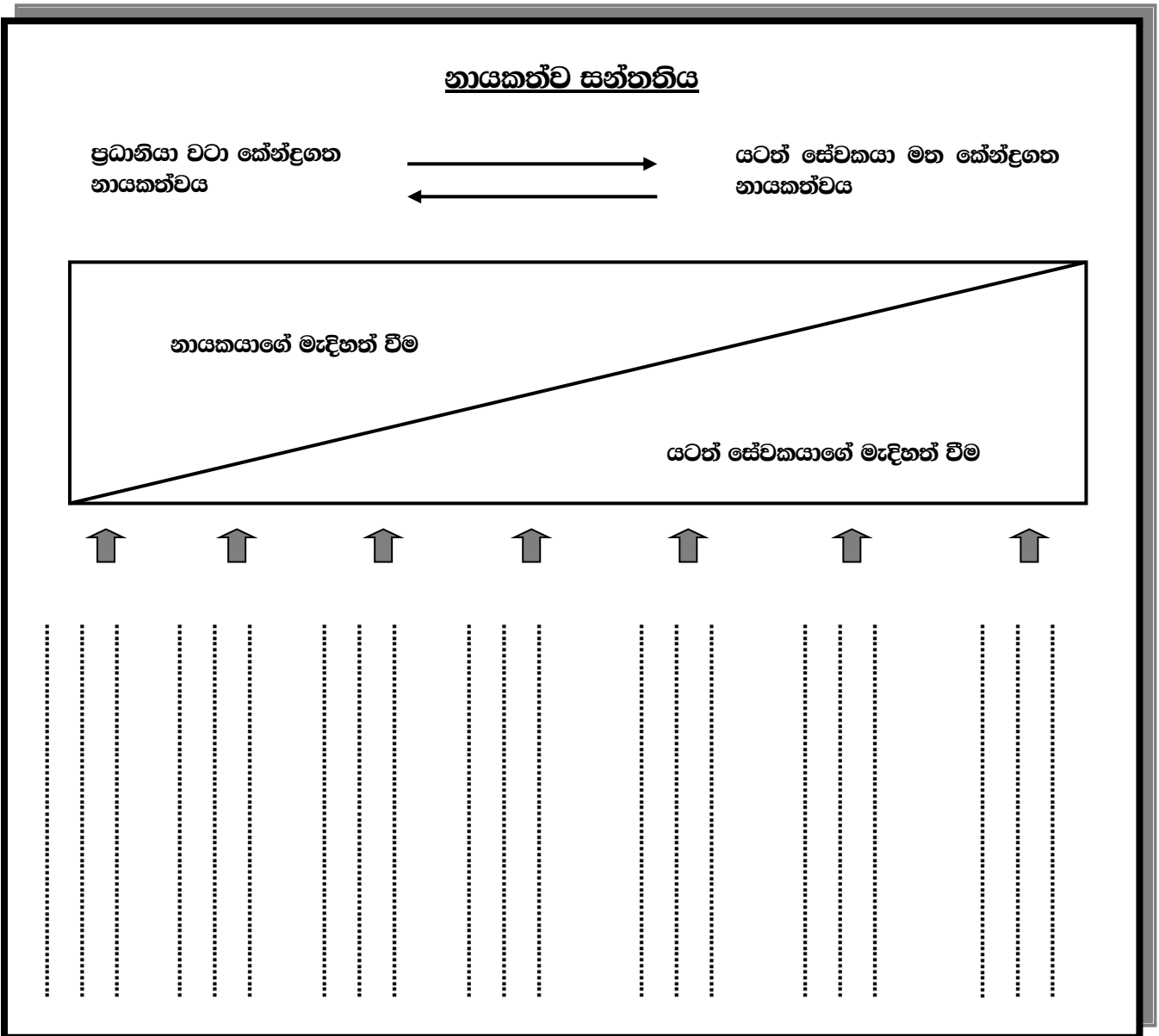
02. යටත් සේවකයා තුළ වන බලවේග Forces in Subordinates

(යටත් සේවකයාගේ දැනුම, කුසලතා, නිර්මාණශීලීත්වය, පළපුරුද්ද, වගකීම් බාර ගැනීමට ඇති කැමැත්ත, නිදහස සඳහා වන ආශාව යනාදිය)

03. අවස්ථානුකූල බලවේග Forces in Situation

(සංවිධානය තුළ ස්ථාපිත වී ඇති නායකත්ව ශෛලිය, වැඩ කණ්ඩායමේ ස්වරූපය, කාර්යයේ ස්වභාවය, පාරිභෝගික බලවේග යනාදිය)

ඒ අනුව නායකත්ව සන්නිවේදන පහත දැක්වෙන ලෙස රූප ගතකළ හැක.



ෆීඩ්ලර්ගේ අවස්ථානුකූල නායකත්ව ආකෘතිය – Fiedler’s Situational Leadership Model

ෆ්‍රෙඩ් ඊ ඩීඩ්ලර් (Fred E Fiedler) විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති මෙම ආකෘතිය තුළද කාර්ය බද්ධ නායකත්ව ශෛලිය සහ පුද්ගල බද්ධ නායකත්ව ශෛලිය යොදාගෙන ඇත. නායකයාගේ මෙම ශෛලිය මැන බැලීම සඳහා “ඉතා අඩුවෙන් කැමති සම සේවකයා” Least Preferred Coworker (LPC) නැමැති නිර්ණායකය යොදාගෙන ඇත. ඒ අනුව යම් කළමනාකරුවෙකු තමා ඉතාමත් අඩුවෙන් වැඩ කිරීමට කැමති සම සේවකයා වද ඉතාමත්ම ධනාත්මක ලෙස අගය කොට ඇත්නම් ඔහු පුද්ගල බද්ධ නායකයෙකු වන බවත්, සම සේවකයා ඉතාමත් සෘණාත්මක ලෙස අගය කොට ඇත්නම් ඔහු කාර්ය බද්ධ නායකයෙකු වන බවත් මින් ප්‍රකාශ කෙරේ. මෙම න්‍යාය මඟින් හඳුනාගෙන ඇති අවස්ථානුකූල සාධක තුනකි. ඒවා නම්,

1. නායක-සාමාජික සම්බන්ධතාවයන් Leader Member Relations:

.....

.....

.....

2. කාර්ය ව්‍යුහගත වී ඇති ප්‍රමාණය Task Structure :

.....

.....

.....

3. තනතුරෙහි බලය Position’s Power : නායකයාගේ තනතුර වෙත හිමි වී ඇති බලයේ ප්‍රමාණය.

.....

.....

.....

මෙම අවස්ථානුකූල සාධක පහත සඳහන් ලෙස වර්ග කළහැක. වගුව බලන්න.

අවස්ථානුකූලව සාධක වර්ග කිරීම – ෆීඩ්ලර් ආකෘතිය

සාධකය	වර්ග කිරීම	
නායක සාමාජික සම්බන්ධතාවය කාර්ය ව්‍යුහගත වී ඇති ආකාරය තනතුරෙහි බලය	හොඳ Good ව්‍යුහගත Structured ශක්තිමත් Strong	නරක Poor ව්‍යුහගත නොවූ Unstructured දුර්වල Weak

මෙම සාධක තුන ඒවායේ වර්ග කිරීම් සමඟ සම්බන්ධ කිරීමෙන් නායකයෙකු විසින් මුහුණ දෙන නායකත්ව අවස්ථාවන් අටක් හඳුනාගත හැක. වගුව බලන්න.

නායකත්ව අවස්ථාවන් – ෆීඩ්බැක් ආකෘති

නායක සාමාජික සම්බන්ධතාවය	හොඳ	හොඳ	හොඳ	හොඳ	හරක	හරක	හරක	හරක
කාර්ය ව්‍යුහය	ව්‍යුහගත	ව්‍යුහගත	ව්‍යුහගත හොඳ	ව්‍යුහගත හොඳ	ව්‍යුහගත	ව්‍යුහගත	ව්‍යුහගත හොඳ	ව්‍යුහගත හොඳ
තනතුරේ බලය	ශක්තිමත්	දුර්වල	ශක්තිමත්	දුර්වල	ශක්තිමත්	දුර්වල	ශක්තිමත්	දුර්වල

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**✚ හර්සේ හා බ්ලැන්චාඩ් ගේ අවස්ථානුකූල නායකත්ව න්‍යාය –
Hersay's and Blanchard's Situational Leadership Theory**

පෝල් හර්සේ (Paul Hersay) සහ කෙනෙත් එච් බ්ලැන්චාඩ් (Kenneth H Blanchard) විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ න්‍යායකි. මෙයද පුද්ගල බද්ධ නායකත්ව ශෛලිය (Relationship Behaviour) සහ කාර්ය බද්ධ නායකත්ව ශෛලිය (Task Style) පදනම් කොටගෙන ඉදිරිපත් කර ඇත.

මෙහි හරය වනුයේ යටත් සේවකයාගේ පරිණතභාවය (Maturity) අනුව නායකත්ව ශෛලිය වෙනස් වියයුතු බවයි. මෙම "පරිණතභාවය" පහත සඳහන් නිර්ණායකයන්ට අනුව තීරණය වනු ඇත.

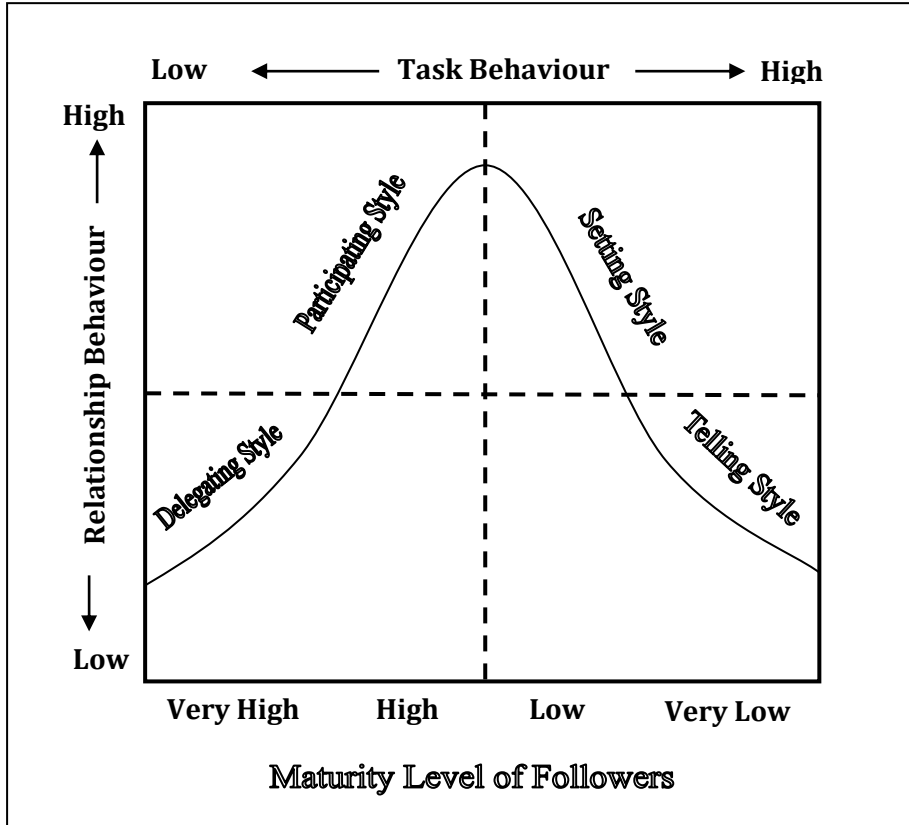
1.
2.
3.

මොවුන් විසින් සේවකයාගේ පරිණතභාවය අවධීන් 4 කට බෙදා ඇත. ඒවා නම්,

1.
2.
3.
4.

ඒ අනුව නවක සේවකයෙක් ක්‍රමිකව පරිණතභාවයට පත්වීමේදී නායකත්ව ශෛලිය වෙනස් විය යුතු ආකාරය පහත රූප සටහන මගින් පැහැදිලි කෙරේ.

නායකත්ව ශෛලීන්



සේවකයාගේ පරිණතභාවය අනුව වෙනස්වන එම නායකත්ව ශෛලීන් 4 පහත විස්තර දැක්වේ.

1. අණදීම Telling

(ඉහළ කාර්ය වර්ගාව - පහළ සම්බන්ධතාව) ඉහළ පහළ පරිණතභාවයකින් යුත්, විනිසා නොහැකියාව, නොකැමැත්ත සහ අනාරක්ෂිතභාවය පිළිබඳ හැඟීම යන ලක්ෂණ වලින් යුත් කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් සම්බන්ධව යොදාගත යුතුයි. සෘජු නියෝග සහ නිශ්චිත උපදෙස් ලබාදෙමින් සේවකයාට සම්පව සුපරික්ෂණය කරයි. ඉතා අවම මට්ටමක සම්බන්ධතාවයන් පවත්වාගනී. ඉහළ ඒකාධිපති නායකත්ව ශෛලියකි.

2. නම්මාගැනීම Selling

(ඉහළ කාර්ය වර්ගාව - ඉහළ සම්බන්ධතාව) තවමත් පහළ මට්ටමක පරිණතභාවයකින් යුත් විනිසාම කාර්ය නොහැකියාවක් සහ පහළ ආත්ම විශ්වාසයකින් යුත් විභේද කාර්ය සඳහා කැමැත්තක් සහිත කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් සම්බන්ධව යොදාගනී. අණදීමේ ශෛලියට සමාන නමුත්, මඟපෙන්වීමේ විලාශයකින් පැහැදිලි කිරීම්

සහිතව සේවකයාට කළමනාකරණ තීරණ සඳහා හම්මාගැනීමක් සිදුවේ. තීරණ බලෙන් සේවකයා මත පැටවීමක් සිදුනොවේ. සේවකයා හා සමීප සම්බන්ධතා පවත්වා ගනී.

3. සහභාගීච්චම Participating

(පහළ කාර්ය වර්ගාව සහ ඉහළ සම්බන්ධතාව) ඉහළ පරිණතභාවයකින් යුත් චිනිසා ඉහළ කුසලතාවයකින් හෙබි, වැඩ කිරීමේ කැමැත්තක් සහිත වහෙත් අනාරක්ෂිතභාවය පිළිබඳ හැඟීමකින් යුත් සාමාජිකයන් සඳහා යොදාගනී. අඩු මඟ පෙන්වීමක් සහිත අතර, තීරණ ගැනීමේ කාර්යයට සේවකයා සහභාගී වේ. අනාරක්ෂිතභාවය පිළිබඳ හැඟීම් නිසා කළමනාකරු සේවකයාගෙන් ඉවත් නොවී ඔහු/ඇය සමඟ සමීප සම්බන්ධතා පවත්වාගනී.

4. පැවරීම Delegrating

(පහළ කාර්ය වර්ගාව සහ ඉහළ සම්බන්ධතාව) ඉතා ඉහළ පරිණතභාවයකින් යුත් චිනිසා ඉහළ කුසලතාවයකින් හෙබි, ඉහළ කැමැත්තක් සහිත විසේම ඉහළ ආත්මවිශ්වාසයකින් යුත් සාමාජිකයන් සඳහා යොදාගනී. නායකයා විසින් සාමාජිකයා වෙත බලය පැවරීමක් සිදු කරයි. විසේම ඉහළ අභිප්‍රේරණය සහ ආත්ම විශ්වාසය නිසා සාමාජිකයාට නායකයාගේ දිරිගැන්වීම් සහ සම්බන්ධතා අවශ්‍ය නොවේ.

කාර්ය කේන්ද්‍රගත නායකත්වය — **Functional or Action Centered Leadership**

මහාචාර්ය ජොන් ඇඩයර් (John Adair) විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ මෙම න්‍යාය අවස්ථානුකූල සාධක තුනක් මත පදනම් වේ. ඒවා නම්,

1. කාර්ය අවශ්‍යතාවයන් Task Needs

.....

2. කණ්ඩායම් අවශ්‍යතාවයන් Group Needs

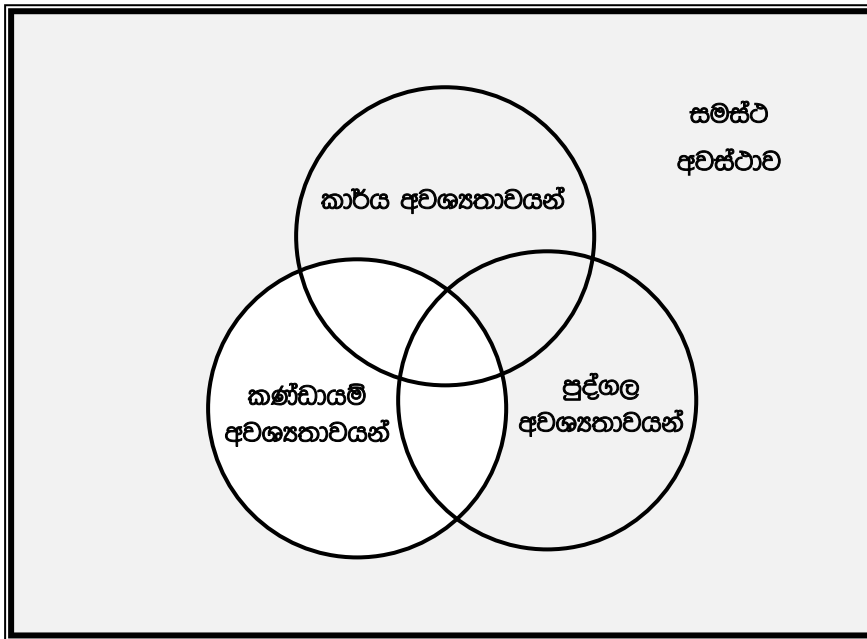
.....

3. පුද්ගල අවශ්‍යතාවයන් Individual Needs

.....

ඒ අනුව නිවැරදි නායකත්වයක් සඳහා කළයුතු වනුයේ සමස්ථ අවස්ථාවට (Total Situation) ගැලපෙන පරිදි මෙම අවශ්‍යතාවයන් තුනෙහි ප්‍රමුඛතාවයන් තීරණය කර ඒවා අතර මනා තුලනයක් ඇතිවන පරිදි ක්‍රියා කිරීමයි. උදාහරණයක් ලෙස ආයතනය ආපදාකාරී තත්වයකට මුහුණ දී ක්‍රියාකරන්නේ නම් පුද්ගල හෝ කණ්ඩායමේ අවශ්‍යතාවලට වඩා කාර්ය අවශ්‍යතාවයන් ප්‍රමුඛ වේ. නමුත් කණ්ඩායම් සංකල්පය ආයතනයට හඳුන්වාදීමට උත්සහ ගැනීමේදී කණ්ඩායම් අවශ්‍යතා ප්‍රමුඛත්වය ගන්නා ඇත. පහත රූප සටහන බලන්න.

කාර්ය කේන්ද්‍රගත නායකත්වය



ලිකර්ට්ගේ සිව්වැන්නේ නායකත්ව න්‍යාය — Rensis Likert's Four System of Leadership

රෙන්සිස් ලිකර්ට් විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ මෙහි ඒකාධිපති ශෛලියේ සිට ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ශෛලිය දක්වා ක්‍රමිකව, විකාශනය වන නායකත්ව ශෛලීන් සතරක් හඳුනාගෙන ඇත. ඒවා ඉතා සරලව පහත දැක්වේ.

1. උපරිම ඒකාධිපතිත්වය **Exploitive Autocratic**

2. හිතකාමී ඒකාධිපතිත්වය **Benevolent Autocratic**

3. සහභාගීත්ව කළමනාකරණය **Participative Leadership**

4. ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී නායකත්වය **Democratic Leadership**

මෙම නායකත්ව ශෛලීන් හතර පහත වගුවෙන් වඩාත් පැහැදිලි කොට දක්වා ඇත.

සිව්වැදෑරුම් නායකත්ව ශෛලීන්

ලක්ෂණය	උපරිම ඒකාධිපතිත්වය System 1	හිතකාමී ඒකාධිපතිත්වය System 2	සහභාගිත්ව නායකත්වය System 3	ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී නායකත්වය System 4

මාර්ග - අරමුණු න්‍යාය - Path – Goal Theory

මාටින් ජී. ඉවන්ස් සහ රොබට් ජී හවුස් (Martin G. Evans and Robert J. House) විසින් ඉදිරිපත් කරන ලදී. මෙම න්‍යාය අනුව නායකයාගේ කාර්ය වනුයේ,

- සේවකයාහට වටිනාකමක් සහිත ප්‍රතිධාන (Rewards) තීරණය කිරීමත්
- මෙම ප්‍රතිදාන ලබා ගැනීම සඳහා සේවකයා විසින් කුමක් කළ යුතුද යන්න (Task Behaviour) මනාව පැහැදිලි කර දීමත්ය.

ඒ අනුව නායකයා "අරමුණු" (ප්‍රතිධාන Rewards) සහ "මාර්ගය" (කාර්ය වර්ගය Task Behaviour) තීරණය කරනු ලබයි.

මෙම න්‍යාය මඟින් නායකත්ව ශෛලීන් 4 ක් හඳුනා ගනියි.

1. මෙහෙයුම් නායකත්ව වර්ගය ව Directive Leader Behaviour

—
.....
.....

2. සහයෝගී ශීලී නායකත්ව වර්ගය ව Supportive leader Behaviour

—
.....
.....

3. සහභාගීත්ව නායකත්ව වර්ගය ව Participative Leader Behaviour

—
.....
.....

4. ප්‍රගාකරගැනීම් මූලික නායකත්ව වර්ගය ව Achievement Oriented Leader Behaviour

—
.....
.....

නායකයා මුහුණදෙන අවස්ථාවට අනුව මෙම නායකත්ව ශෛලීන්ගෙන් වඩාත් උචිත ශෛලිය තෝරාගැනීම නායකයාගේ වගකීම වේ. මේ සඳහා බලපානු ලබන අවස්ථානුකූල සාධක දෙකකි.

1) යටත් සේවකයාගේ ගතිලක්ෂණ : -

මෙහිදී තමාගේ හැකියාවන් පිළිබඳ සේවකයා තුළ ඇති විශ්වාසයත්, තමාගේ සාර්ථකත්වය තීරණය කරන්නේ තමා විසින්ද , නැතහොත් දෙවය (පරිසරය) විසින්ද යන විශ්වාසයත් (පාලන පථය / Locus of Control) මෙහිදී සැලකිල්ලට ගනී. උදාහරණ: තමාගේ හැකියාවන් පිළිබඳ දැඩි විශ්වාසය හිසා තමාගේ සාර්ථකත්වය තමා විසින්ම තීරණය කරනු ලබන බව විශ්වාසකරන යටත් සේවකයෙකු සඳහා "ප්‍රගාකර ගැනීම් මූලික නායකත්ව ශෛලිය" යෝග්‍ය වේ. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සිටින යටත් සේවකයෙකු සඳහා " මෙහෙයුම් නායකත්ව වර්ගයක් " යෝග්‍ය වේ.

2) වැඩපලෙහි පරිසර සාධක : -

මේ යටතේ සලකා බලනු ලබන සාධක කිහිපයකි. ඒවා නම්,

❖ සේවකයාගේ කාර්ය ව්‍යුහගත වී ඇති ප්‍රමාණය

උදාහරණ : රැකියාව ව්‍යුහගත වී නොමැති නම් මෙහෙයුම් නායකත්වයක් යෝග්‍ය විය හැකිය.

❖ වැඩ කණ්ඩායමේ ස්වරූපය

උදාහරණ : වැඩ කණ්ඩායම සහයෝගී ශිල්පී නම් සහයෝගී ශිල්පී නායකත්ව ශෛලිය අනවශ්‍ය වේ. වැඩ කණ්ඩායම් සහයෝගී ශිල්පී නොවේ නම් නායකයා සහයෝගී ශිල්පී විය යුතුය.

❖ විධිමත් අධිකාරී පද්ධතිය

උදාහරණ : යම් කාර්යයක් සඳහා අවසර ගැනීම අවශ්‍ය නම් මෙහෙයුම් නායකත්ව ශෛලියක් අවශ්‍ය වේ.

නායකත්වය පිළිබඳ සමාජීය ඉගෙනුම් පිටිසුම (Social Learning Approach)

මෙම පරිච්ඡේදය තුළ නායකත්වය සම්බන්ධව ඉදිරිපත් වූ ප්‍රවේශයන් තුනක් සාකච්ඡාවට භාජනය කරන ලදී. ඒවා නම්,

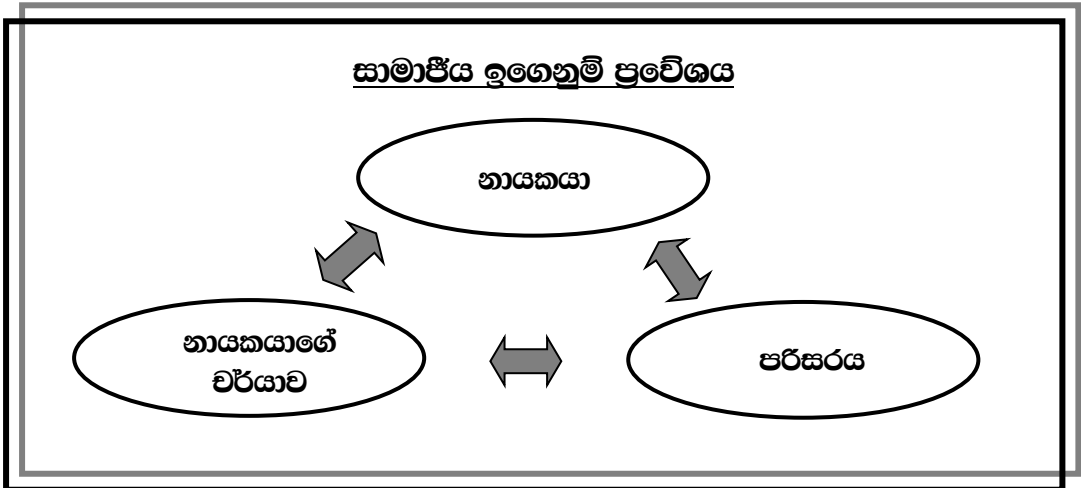
- ගති ලක්ෂණ පිටිසුම
- වර්ගාත්මක පිටිසුම
- අවස්ථානුකූල පිටිසුම වේ.

මේවායේ දුර්වලතාවය වනුයේ නායකයාගේ ගති ලක්ෂණ, වර්ගාව සහ අවස්ථානුකූල සාධක වෙන් වෙන්ව ගෙන නායකත්වය යන්න අධ්‍යයනය කිරීමට උත්සාහ දැරීමයි.

නමුත් සමාජීය ඉගෙනුම් පිටිසුම මඟින් මෙම ප්‍රවේශයන් තුනෙහි හරය එක්ව ගෙන නායකත්වය යන්න අවබෝධ කරගැනීමට තැත් දෙයි. ඒ අනුව මෙම ආකෘතිය තුළ සැලකිල්ලට ගනු ලබන විචල්‍යයන් තුනකි. ඒවා නම්,

- නායකයා (ගති ලක්ෂණ සමඟ) Leader
- නායකයාගේ වර්ගාව Leader Behaviour
- පරිසරය Environment (යටත් සේවකයන් සහ සාර්ව සාධක)

මෙම සාධකයන් අතර අඛණ්ඩව සිදුවන අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්වයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස “නායකත්වය” තීරණය වන බව මෙහි සරල අදහසයි. පහත රූප සටහන බලන්න.



නුවමාරු නායකත්වය සහ පරිවර්තන නායකත්වය (Transactional and Transformational Leadership)

අරමුණු ප්‍රධාන ගැනීම උදෙසා යටත් සේවකයා විසින් කළයුත්තේ කුමක්දැයි තීරණය කොට ඒවා සේවකයාට පැහැදිලි කරදී, සේවකයාගේ ආත්ම විශ්වාසය නගා සිටුවීම සඳහා කටයුතු කරන නායකත්වයක් නුවමාරු නායකත්වයක් ලෙස හැඳින්වේ. මෙහිදී නායකයා විසින් සේවකයාට උපදෙස්, පැහැදිලි කිරීම් සහ දිරිගැන්වීම් ලබාදෙන අතර, නායකයා සේවකයා වෙතින් කාර්යඵල ලබාගනී. අප ඉහතදී සාකච්ඡා කළ නායකත්ව න්‍යායන් බොහොමයක් මේ ගණයට වැටේ.

සිය දැක්ම (Vision) ශක්තිය, ශක්තිය (Energy) සහ පෞර්ෂත්වය උපයෝගී කොටගෙන ආයතනික අවශ්‍යතාවයන්ට අනුව සේවකයා තුළ පූර්ව පරිවර්තනයක් ඇතිකර ආයතනික අරමුණු ප්‍රධාන කරගන්නා නායකත්වයක් පරිවර්තන හෙවත් පරිවර්තීය නායකත්වයක් ලෙස හැඳින්වේ.

බර්නාඩ් වම් බාස් දක්වන පරිදි පරිවර්තීය නායකත්වයක් පහත සඳහන් ලක්ෂණ වලින් සමන්විතවේ.

1. අනුභව / ප්‍රභාපවත් නායකත්වයක් Charismatic Leadership

.....

.....

.....

.....

.....

2. දිරිගන්වන නායකත්වය Inspirational Leadership

.....

.....

.....

.....

.....

3. බුද්ධිමය උත්තේජනය Intellectual Stimulation

.....

.....

.....

.....

4. පුද්ගලික අවධානය Individual Consideration

.....

.....

.....

.....

අභිප්‍රේරණය

(Motivation)

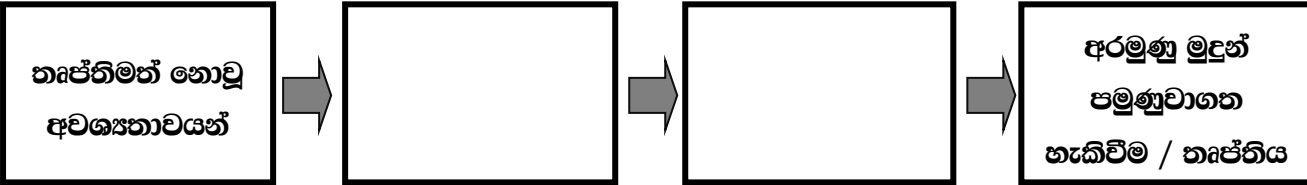
බොහෝ ව්‍යාපාර ආයතන සිය ආයතනික ඵලදායීතාවය ඉහළ නංවා ගැනීම සඳහා යොදාගන්නා ප්‍රධානතම උපායමාර්ගයක් ලෙස “ සේවක අභිප්‍රේරණය ” යන්න පෙන්වාදිය හැකිය. නමුත් බොහෝ ව්‍යාපාර ආයතන අභිප්‍රේරණය යන්න හරි හැටි ක්‍රියාත්මක නොකිරීම නිසා අපේක්ෂිත ආයතනික ආයතනික ඉලක්කයන් ළඟා කර ගැනීමට අසමත් වේ.

එම නිසා අභිප්‍රේරණය යන්න ක්‍රියාත්මක කිරීමට ප්‍රථම අභිප්‍රේරණය යනු කුමක්ද යන්න පිළිබඳව හිතැරදි අවබෝධයක් ලබාගැනීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

නිර්වචනයන්

- අපේක්ෂිත පරමාර්ථයන් ළඟාකර ගැනීම සඳහා පුද්ගලයන් පොළඹවන්නා වූ පුද්ගල අත්‍යන්තර ක්‍රියාවලියකි.
- යම් පුද්ගලයෙකුගේ අපේක්ෂාවන් තෘප්තිමත් කරගැනීම සඳහා එම පුද්ගලයා තුළ ඇතිවන පෙළීමේ ස්වභාවය මේ නම් වේ.
- ව්‍යාපාරික අරමුණු ළඟාකර ගැනීම සඳහා ඉහළ ආයාසයක් දරා වැඩ කිරීමට පුද්ගලයා තුළ ඇතිවන කැමැත්ත අභිප්‍රේරණය වේ.
- ආයතනික අරමුණු ළඟා කරගැනීම සඳහා යම් ආකාරයක ආයාසයක් දැරීම තුළින් සිය පුද්ගල අවශ්‍යතාවයන් ඉටුකර ගැනීමට හැකිය, යන විශ්වාසය මත ආයතනික අරමුණු ළඟා කරගැනීම සඳහා ඉහළ ආයාසයක් දැරීමට පුද්ගලයා තුළ ඇතිවන කැමැත්ත “අභිප්‍රේරණය” නම් වේ (ස්ටීවන් රොබින්ස්).

අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලිය



.....

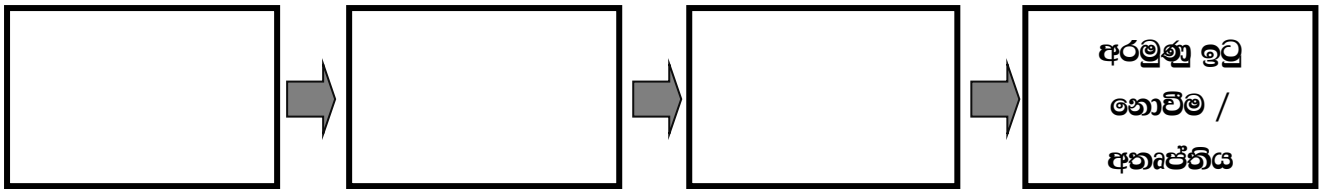
.....

.....

.....

.....

.....



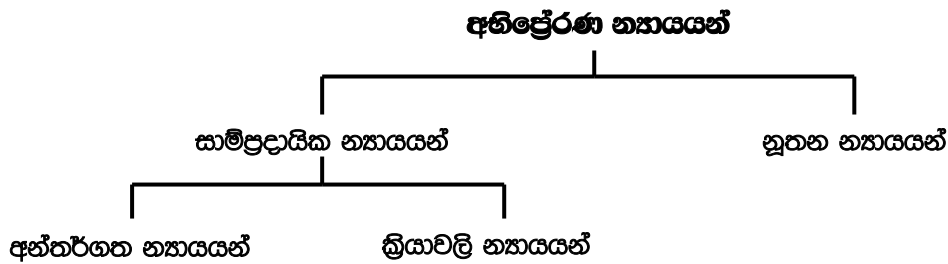
.....

.....

.....

අභිප්‍රේරණය පිළිබඳව ඉදිරිපත් වී ඇති න්‍යායන්

+ අභිප්‍රේරණ න්‍යායයන් වර්ගීකරණය කිරීම :-



සාම්ප්‍රදායික න්‍යායයන් -

අභිප්‍රේරණය සම්බන්ධයෙන් මුල් කාලීනව ඉදිරිපත් වී ඇති න්‍යායයන් මේ යටතේ සලකා බැලේ. සාම්ප්‍රදායික න්‍යායයන් ප්‍රධාන කොටස් දෙකකි.

1. අන්තර්ගත න්‍යායයන්
2. ක්‍රියාවලි න්‍යායයන්

❖ අන්තර්ගත න්‍යායයන් :

- පුද්ගලයෙකු අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා අන්තර්ගත විය යුතු සාධක මොනවාද යන්න කිසියම් න්‍යායයක් මගින් පැහැදිලි කරනු ලබන්නේද විවැනි න්‍යායයන් " අන්තර්ගත න්‍යායයන් " ලෙස හැඳින්වේ. මෙම අන්තර්ගත න්‍යායයන් යටතේ පහත සඳහන් න්‍යායයන් පිළිබඳව අවධානය යොමු කෙරේ.

- * ඒබ්‍රහම් මාස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලිය.
- * ෆෙඩ්රික් හර්ස්බර්ගේ ද්විසාධක න්‍යාය.
- * ක්ලේටන් ඇල්ඩර්ගර්ගේ ERG න්‍යාය.
- * ඩේවිඩ් මැක් ක්ලේලන්ඩ්ගේ අවශ්‍යතා තුන පිළිබඳ න්‍යාය.

❖ ක්‍රියාවලි න්‍යායයන් :

- පුද්ගලයා අභිප්‍රේරණය කිරීමට අදාළව යොදාගත හැකි කිසියම් ක්‍රියාවලියක් යම්කිසි න්‍යායයක් මගින් පැහැදිලි කරනු ලබන්නේ ද එවැනි න්‍යායයන් ක්‍රියාවලි න්‍යායයන් ලෙස හැඳින්වේ. මේ යටතේ පහත සඳහන් න්‍යායයන් පිළිබඳව අවධානය යොමු කරයි.

- * වික්ටර් විරෂමගේ අපේක්‍ෂා න්‍යාය.
- * පෝටර් සහ ලේලර්ගේ අපේක්‍ෂා න්‍යාය.
- * එඩ්වඩ් ලොක්ගේ ඉලක්ක ස්ථාපිත කිරීමේ න්‍යාය.

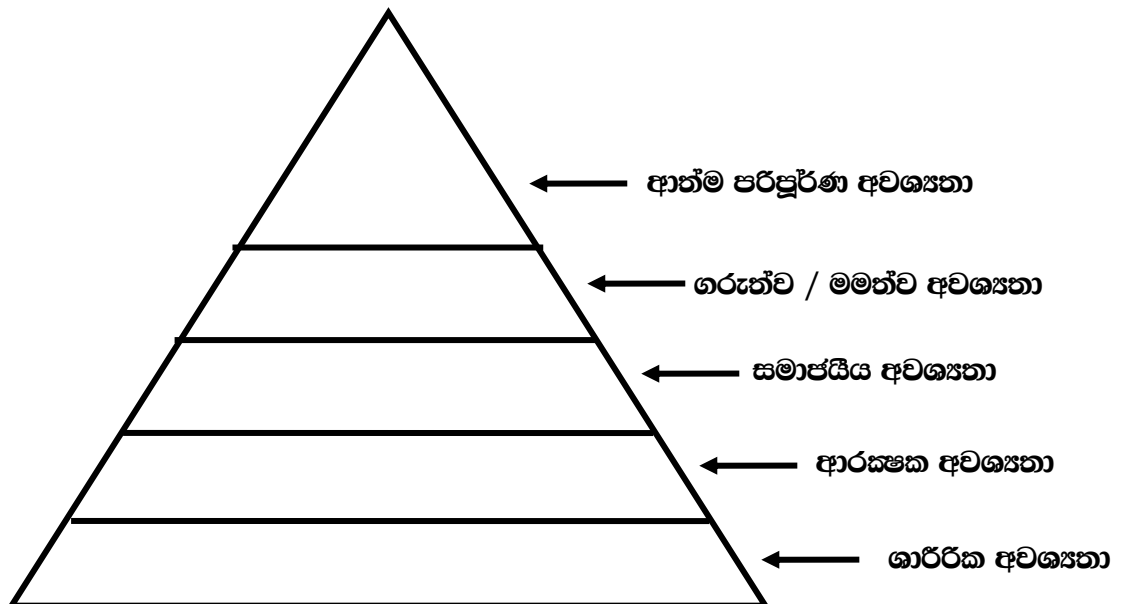
නූතන න්‍යායයන් –

අභිප්‍රේරණය සම්බන්ධයෙන් මෑත කාලීනව ඉදිරිපත්වී ඇති න්‍යායයන් මේ යටතේ සලකා බැලේ. නූතන න්‍යායයන් යටතේ පහත සඳහන් න්‍යායයන් පිළිබඳව අවධානය යොමු කෙරේ.

- පෝන් ස්ටැසි ඇඩම්ස්ගේ සාධාරණත්ව න්‍යාය.
- B. F ස්කිනර්ගේ වෙර ගැන්වීමේ න්‍යාය.

අන්තර්ගත න්‍යායයන්

🚩 ඒබ්‍රහම් මාස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලිය –



මෙම න්‍යායෙහි දැකගත හැකි සාපේක්ෂ වාසි : -

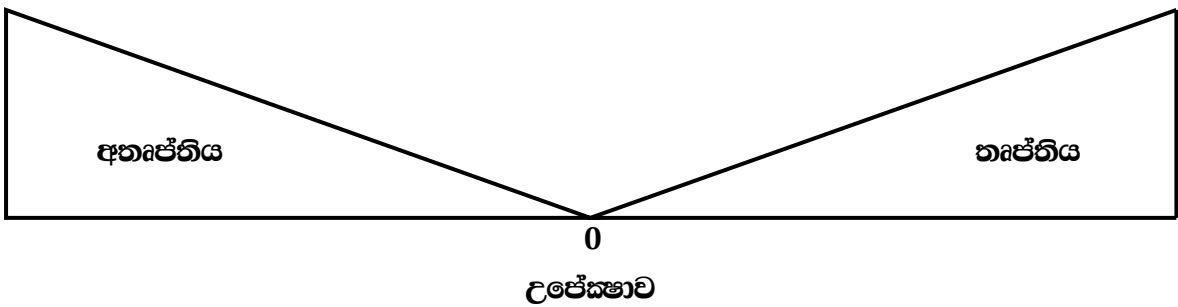
- සරල බව
- පහසුවෙන් අවබෝධ කරගත හැකි වීම.
- මිනිස් අවශ්‍යතා බොහෝමයක් මෙමඟින් ආවරණය කිරීම.

මෙම න්‍යායෙහි දැකගත හැකි සාපේක්ෂ අවාසි : -

-
-
-
-

🚦 ෆෙඩරල් හරිස්බර්ගේ ද්විසාධක න්‍යාය -

-
-
-
-



අතෘප්තිකාරක සාධක / ස්වස්ථතා / සහිපාරක්ෂක සාධක: -

-
-
-
-
-
-
-
-

තෘප්තිකාරක සාධක / අභිපේරක සාධක: -

-
-
-
-
-
-
-
-

මෙම ද්විසාධක න්‍යාය සම්බන්ධයෙන් පහත සඳහන් විවේචනයන් ඉදිරිපත් වී ඇත.

- ❖ මෙම න්‍යාය පිළියෙල කිරීමේදී 1950 දශකයේදී පමණ ඇමරිකාවේ සිටි ඉංජිනේරුවන් හා ගණකාධිකාරීවරුන් 200 ක් පමණක් උපයෝගී කරගෙන සිදුකර ඇති නිසා මෙය සර්ව සාධාරණ න්‍යායක් ලෙස පිළිගත නොහැක. එනම් විවිධ වෘත්තීන්, රටවල් වලට අයත් පුද්ගලයන් මේ තුළ අන්තර්ගත නොවීම.
- ❖ මෙම න්‍යායට අනුව පුද්ගලයෙකු තෘප්තිමත් කිරීමට ප්‍රථම ඔහුගේ හෝ ඇයගේ සියලුම අතෘප්තිකර සාධකයන් ඉවත් කළ යුතුය. එය ප්‍රායෝගිකව සිදුකළ හැකි දෙයක් නොවේ.
- ❖ සමාජයීය සහ සංස්කෘතික විෂමතාවයන් සැලකිල්ලට නොගැනීම.

උදාහරණ ; ඇමරිකාව තුළ වැටුප, ආරක්‍ෂාව යනාදිය අතෘප්තිකාරක සාධකයන් වුවත් ශ්‍රී ලංකාව වැනි රටක් තුළ වැටුප හා ආරක්‍ෂාව තෘප්තිකාරක සාධකයන් වේ.

🚩 ක්ලේටන් පී ඇල්ඩර්ටර්ගේ ERG න්‍යාය –

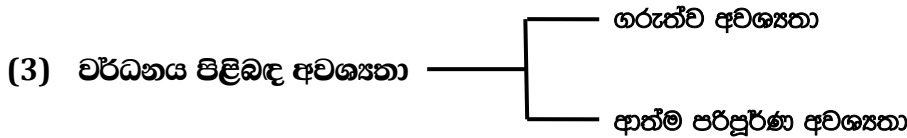
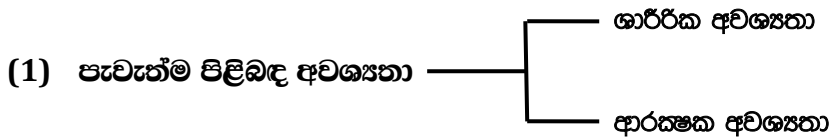
.....

.....

.....

.....

.....



ද්විසාධක න්‍යාය	අවශ්‍යතා ධුරාවලිය	ERG න්‍යාය
තෘප්තිකාරක සාධක		
අතෘප්තිකාරක සාධක		

🇳🇵 ඩේවිඩ් මැක් ක්ලේලන්ඩ්ගේ අවශ්‍යතා තුන පිළිබඳ න්‍යාය –

❖ ළඟා කරගැනීම පිළිබඳ අවශ්‍යතාවය :

.....

.....

.....

❖ බලය පිළිබඳ අවශ්‍යතාවය :

.....

.....

.....

❖ සම්බන්ධතා පිළිබඳ අවශ්‍යතාවය :

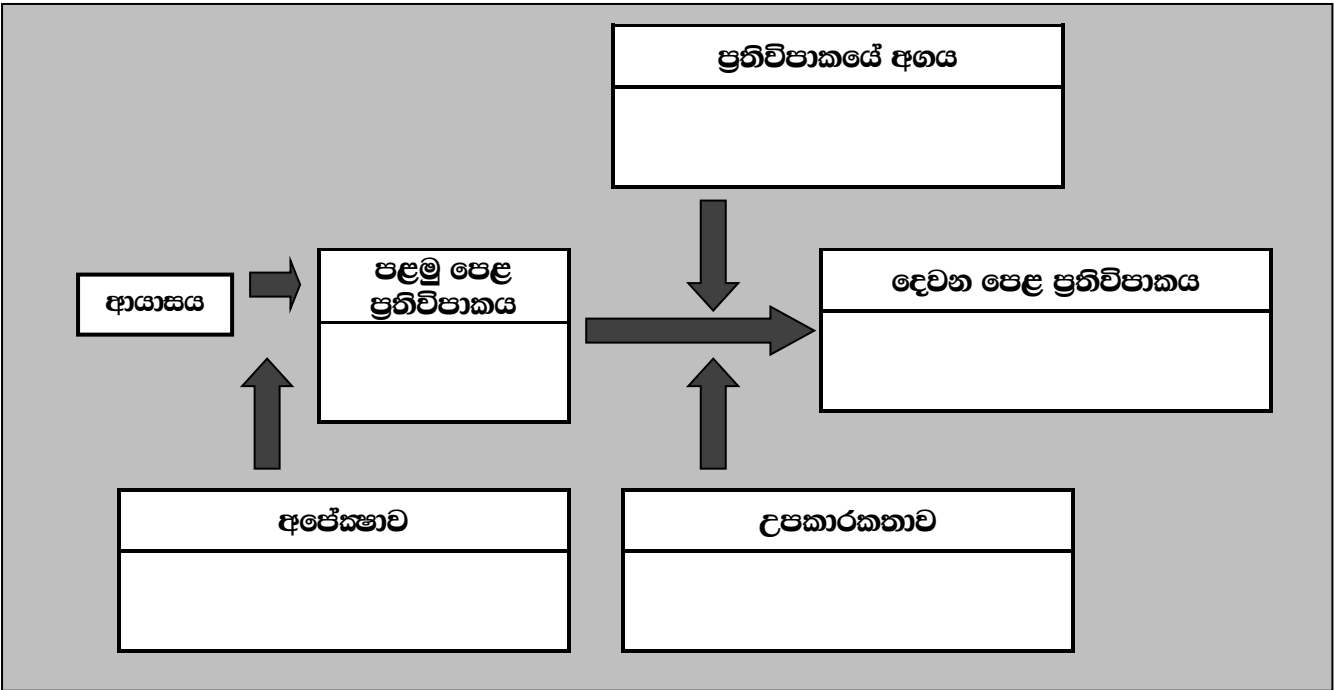
.....

.....

.....

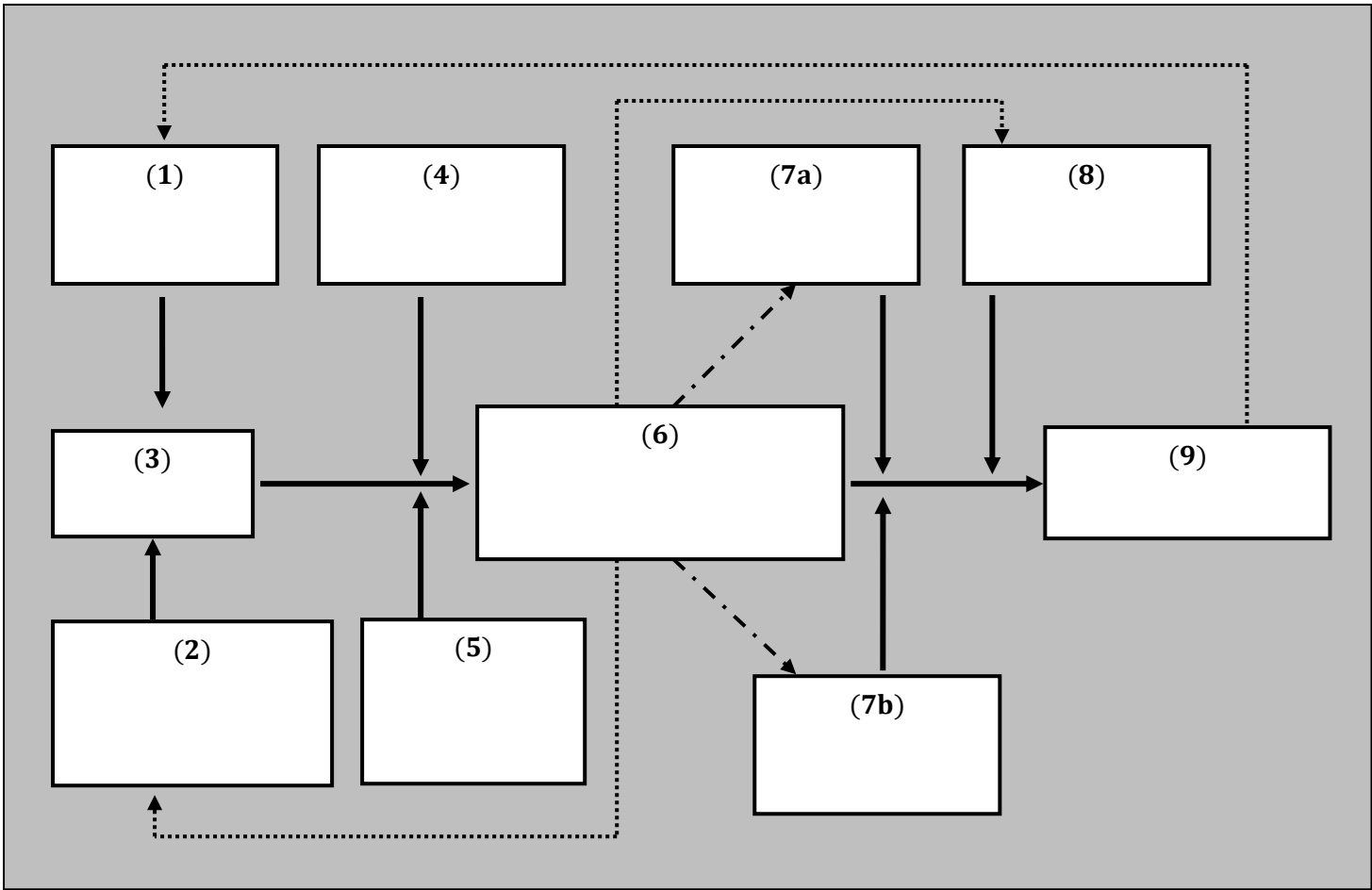
ක්‍රියාවලි න්‍යායයන්

**🇳🇵 වික්ටර් විරූමගේ අපේක්ෂා න්‍යාය –
(Victor Viroom's Expectancy Theory)**



.....
.....
.....
.....
.....
.....

**ලිමන් පෝටර් සහ එඩ්වර්ඩ් ලොව්ලර්ගේ අපේක්ෂා න්‍යාය –
(Lyman W. Porter & Edward E. Lawler's Expectancy Theory)**



.....
.....
.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

🚩 වඩ්වින් ලොක්ගේ ඉලක්ක ස්ථාපිත කිරීමේ න්‍යාය – (Edwin Locke’s Goal Setting Theory)

මෙම ප්‍රවේශය යටතේ අවධාරනය කරනු ලබන්නේ සේවකයා අභිප්‍රේරණය වීමට නම්,

- ඔහු හෝ ඇය සිය රැකියා ඉලක්කයන් නිවැරදිව අවබෝධ කරගෙන පැවතීම.
- එම රැකියා ඉලක්කයන් පිළිගත හැකි මට්ටමක පැවතීම.

ඒ අනුව සංවිධානයක් විසින් සේවකයන් විසින් ප්‍රගත කරගත යුතු ඉලක්කයන් ස්ථාපිත කිරීමේදී ඒවා දුෂ්කර වීමෙන් ප්‍රගත කරගත හැකි අභියෝගකාරී ඒවා විය යුතු බවත්, ඉලක්ක පිහිටුවීමේ කාර්යය සඳහා සේවක සහභාගිත්වය ලබාගත යුතු බවත් මෙමඟින් පැහැදිලි කෙරේ.

ඒ හරහා සේවකයින් ඉහළ අභිප්‍රේරණයකට ලක්වන බව ' Edwin Locke ' විසින් ප්‍රකාශකර සිටී.

නූතන න්‍යායයන්

🚩 ජෝන් ස්ටැසි ඇඩම්ස්ගේ සාධාරණත්ව න්‍යාය –

(1)	$\frac{\text{තමාගේ නිමවුම}}{\text{තමාගේ යෙදවුම}} = \frac{\text{අන් අයගේ නිමවුම}}{\text{අන් අයගේ යෙදවුම}}$	←	(අභිප්‍රේරණය වේ)
(2)	$\frac{\text{තමාගේ නිමවුම}}{\text{තමාගේ යෙදවුම}} > \frac{\text{අන් අයගේ නිමවුම}}{\text{අන් අයගේ යෙදවුම}}$	←	සේවකයා බියට පත් වේ
(3)	$\frac{\text{තමාගේ නිමවුම}}{\text{තමාගේ යෙදවුම}} < \frac{\text{අන් අයගේ නිමවුම}}{\text{අන් අයගේ යෙදවුම}}$	←	කලකිරීමට පත් වේ

.....

.....

.....

.....

.....

 **B. F Skinner ගේ වෙරගන්වීමේ න්‍යාය –**
(B. F Skinner's Reinforcement Theory)

.....

.....

.....

➤ **ධනාත්මක වෙරගන්වීම :**

.....

.....

.....

➤ **සෘණාත්මක වෙරගන්වීම :**

.....

.....

.....

➤ **නිරෝධය / වැළැක්වීම :**

.....

.....

.....

➤ **දඬුවම්දීම :**

.....

.....

.....

සන්නිවේදනය

(Communication)

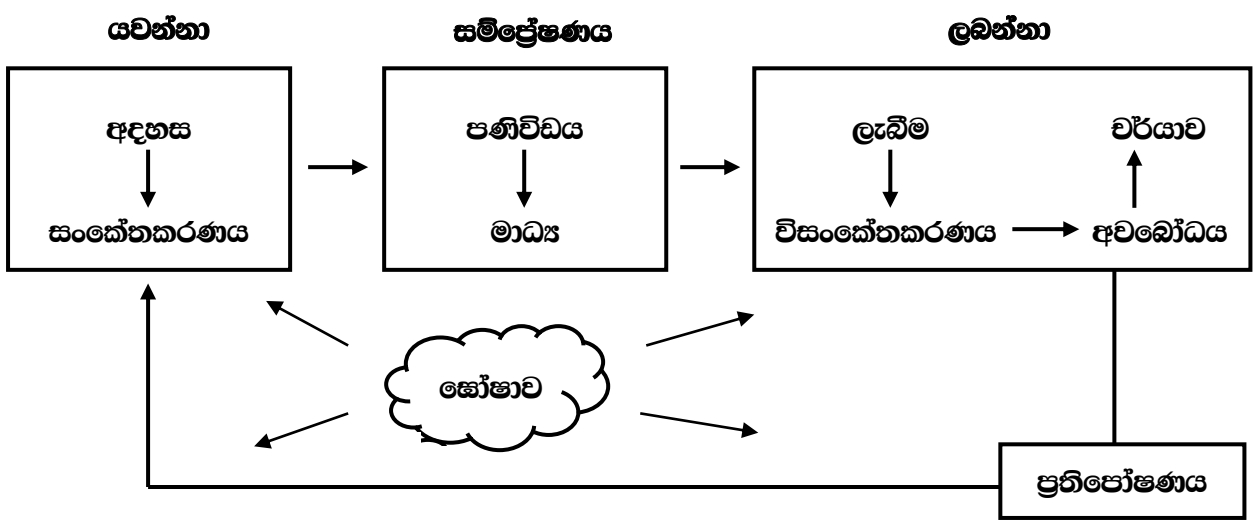
අතීතයේ සිට වර්තමානය දක්වා ව්‍යාපාර ලෝකය පැමිණි ගමන් මඟ පිළිබඳව විග්‍රහ කිරීමේදී සරල මට්ටමේ ව්‍යාපාර කටයුතු වල සිට වර්තමාන ගෝලීයකරණ පරිසරය තුළ බිහි වී ඇති අති දියුණු, සංකීර්ණ ව්‍යාපාර ක්ෂේත්‍රයන් දක්වා ව්‍යාපාර කටයුතු වල සාර්ථකත්වය තීරණය වීම සඳහා සන්නිවේදනය යන්න මහෝපකාරී වී තිබේ.

එමෙන්ම සෑම ව්‍යාපාර ආයතනයක් පිළිබඳවම සලකා බැලීමේදී එම ව්‍යාපාර ආයතන විසින් ඉටු කරන්නා වූ කළමනාකරණ කාර්යයන් (සැලසුම්කරණය, සංවිධානකරණය, මෙහෙයවීම, පාලනය) සාර්ථකව ඉටු කර ගැනීම සඳහා ද සන්නිවේදනය යන්න විශාල දායකත්වයක් ලබාදෙයි.

නිර්වචනයන්

- ❖ සන්නිවේදනය යනු ලබන්නා විසින් අවබෝධ කරගැනීමත් සමඟම පුද්ගලයන් දෙදෙනෙකු අතර සිදුවන අදහස් හුවමාරුවකි.
- ❖ සන්නිවේදනය යනු එක් පාර්ශවයක් විසින් තවත් පාර්ශවයක් වෙත අපේක්ෂිත ප්‍රතිච්ඡාදයක් ඇති කරවනු පිණිස යොදාගනු ලබන වාචික හෝ සංකේතාත්මක වර්ගවකි.

සන්නිවේදන ක්‍රියාවලිය



.....

.....

.....

.....

.....

.....

සන්නිවේදනයේ කාර්යයන්

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

හොඳ සන්නිවේදනයකට පැවතිය යුතු ගුණාංග

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

කළමනාකරණ කාර්යයන් හා සසඳා බැලීමේදී සන්නිවේදනයේ ඇති වැදගත්කම

- 1. සැලසුම්කිරීම –
 - *
 - *
- 2. සංවිධානකරණය/ මාණ්ඩලීකරණය –
 - *
 - *
- 3. අධ්‍යක්ෂණය –
 - *
- 4. පාලනය –
 - *
 -
 -

සජලදායී සන්නිවේදනයකට එල්ලවිය හැකි බාධාවන්

(1) යවත්නාගෙන් එල්ලවිය හැකි බාධාවන් : -

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(2) ලබන්නාගෙන් එල්ලවිය හැකි බාධාවන් : -

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(3) සන්නිවේදන මාධ්‍යයේ ඇති දර්වලතා : -

.....

.....

(4) සංවිධානමය දර්වලතා : -

.....

.....

.....

.....

.....

(5) බාහිර පරිසරයෙන් මනුෂ්‍ය බාධක : -

.....

.....

.....

.....

.....

විද්‍යුත් සන්නිවේදනය සිදුවිය හැකි ආකාර

- ❖ ජංගම දුරකථන
- ❖ විද්‍යුත් තැපෑල
- ❖ විද්‍යුත් ගැකේස්
- ❖ අන්තර්ජාලය
- ❖ හඬ පණිවිඩකරණය

සංවිධානයක් තුළ අභ්‍යන්තර හා බාහිර සන්නිවේදනය සඳහා යොදාගත හැකි ක්‍රමවේදයන්

අභ්‍යන්තර

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

බාහිර

.....

.....

.....

.....

.....

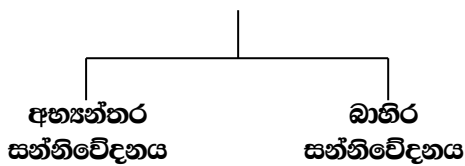
.....

.....

.....

සන්නිවේදනය වර්ග කළ හැකි ආකාරයන්

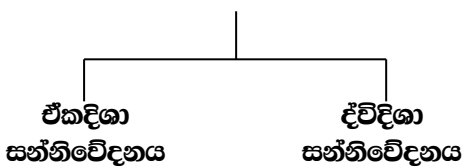
(1)



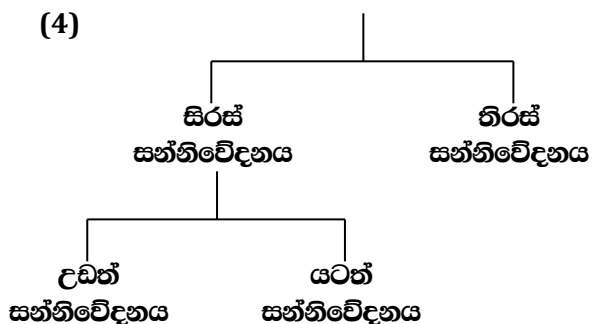
(2)



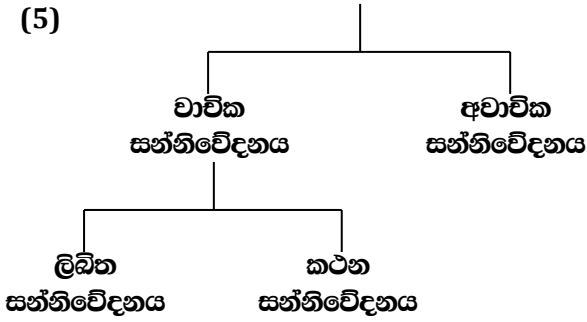
(3)



(4)



(5)



1. අන්තර්ගත සන්නිවේදනය -

—

.....

2. බාහිර සන්නිවේදනය -

—

.....

3. විධිමත් සන්නිවේදනය -

—

.....

.....

.....

.....

4. අවිධිමත් සන්නිවේදනය -

—

.....

.....

.....

.....

විධිමත් සන්නිවේදනයට සාපේක්ෂව අවිධිමත් සන්නිවේදනය තුළ දැකගත හැකි ප්‍රධානතම වාසිදායක තත්ත්වයක් වන්නේ ,

- වඩා වේගවත් වීම.
- සමාජයීය අවශ්‍යතාවයන් ඉටු කරගත හැකිවීම.
- සේවක ආතතිය, පීඩනය වැනි දෑ මෙවැනි අවිධිමත් සන්නිවේදනය තුළින් නැති කරගත හැකි වීම.

'Keith davis' සහ 'John W. Newstrom' පෙන්නුම් දෙන ආකාරයට සංවිධානයක් තුළ අවිධිමත් සන්නිවේදනය සිදුවිය හැකි ආකාරයන් පහත සඳහන් ආකාරයේ කොටස් 4 ක් යටතේ විග්‍රහ කළ හැකිය. මෙවැනි අවිධිමත් සන්නිවේදන රටාවන් " මිදි වැල් රටා සන්නිවේදනය " ලෙස හැඳින්වේ.

5. ඒකදිශා සන්නිවේදනය -

—
.....
.....
.....

6. ද්විදිශා සන්නිවේදනය -

—
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. සිරස් සන්නිවේදනය -

—
.....
.....

8. උඩත් සන්නිවේදනය -

—
.....
.....

9. යටත් සන්නිවේදනය -

—
.....
.....

10. තිරස් සන්නිවේදනය -

—
.....
.....

11. චාචික සන්නිවේදනය -

—
.....
.....

12. ලිඛිත සන්නිවේදනය -

—
.....
.....

13. කථන සන්නිවේදනය -

—
.....
.....

14. අචාචික සන්නිවේදනය -

—
.....
.....
.....
.....