

## ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தியும் ஆசிரியரிய வளமுகாமைத்துவமும்: ஓர் இலக்கியமீளாய்வு

Pararajasingam Rajeswaran<sup>1</sup>, Jeyalaxsumy Rasanayagam<sup>2</sup> & Navaneethakrishnan  
Kengatharan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Jaffna National College of Education

<sup>2,3</sup> University of Jaffna

Correspondence: pararajasingamrajeswaran@gmail.com

### ஆய்வுச் சுருக்கம்

மனிதவள முகாமைத்துவ அணுகுமுறைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஆசிரியவள முகாமைத்துவ நடைமுறைகள் முன்னெடுக்கப்பட்டு வருகின்றன. ஆசிரியவள முகாமைத்துவ பிரயோக நிலைமைகளை கல்வி ஊடாக பாடசாலை மட்டத்தில் வலுப்படுத்துவதற்கும் கல்வியின் தேசியக் குறிக்கோள்களையும் பாடசாலையின் தொலைநோக்குகளையும் அடைவதற்கும் தேசியமட்ட கொள்கைகள், ஆசிரியர் சேவைப் பிரமாணக்குறிப்புக்கள், விசேட வர்த்தமானி அறிவித்தல்கள் மற்றும் சுற்றுநிருபங்கள் ஊடாக தேசிய, மாகாண மற்றும் வலயரீதியில் முகாமைத்துவ நடைமுறைகள் உருவாக்கப்பட்டு ஆசிரியவள முகாமைத்துவம் அமுலாக்கப்பட்டு வருகின்றது. இத்தகைய பின்னணியில் ஆய்வாளரினால் “ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தியும் ஆசிரியவளமுகாமைத்துவமும் - ஓர் இலக்கியமீளாய்வு” ஆய்வுத்தலைப்பு தொடர்புடைய அனுபவம்சார் இலக்கிய உசாவுகையை அடிப்படையாகக் கொண்டு முன்னெடுக்கப்பட்டுள்ளது. ஆசிரியவள முகாமைத்துவத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதில் செல்வாக்குச் செலுத்தும் காரணிகளை எவை? ஆசிரியவள முகாமைத்துவத்திற்கும் ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்திப் பண்புக்கூறுகளுக்கு இடையிலான தொடர்பு எவ்வாறு உள்ளது? ஆகிய ஆய்வு வினாக்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஆசிரியவளமுகாமைத்துவத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதில் செல்வாக்குச் செலுத்தும் காரணிகளை இனங்காணல். ஆசிரியவளமுகாமையின் பண்புக்கூறுகளான நியமனம், ஆட்சேர்ப்பு, பதவியைப், இடமாற்றம், தரங்கணிப்பு, வாண்மைத்துவவிருத்தி, ஊக்கப்படுத்தல், ஆளணிப்பகிர்வு, மேற்பார்வை போன்ற காரணிகள் எவ்வாறான தாக்கத்தைக் கொண்டுள்ளன என்பதை கண்டறிதல் ஆய்வின் நோக்கங்களாக அமைகின்றன. தொடர்புடைய அனுபவம்சார் இலக்கிய உசாவுகை ஆய்வுக்கட்டுரைகள், ஆய்வுஅறிக்கைகள், ஆய்வுச்சஞ்சிகைகள் மற்றும் ஆய்வுச்சுருக்கங்கள் ஊடாக மேற்கொள்ளப்பட்டு தரவுகள் பெறப்பட்டு பண்புசார் ஆய்வு அணுகுமுறையில் உள்ளடக்கப்பகுப்பாய்வு உட்படுத்தப்பட்டது. ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்திப் பண்புக்கூறுகளான நியமனம், ஆட்சேர்ப்பு, பதவியைப், இடமாற்றம், தரங்கணிப்பு, வாண்மைத்துவவிருத்தி, ஊக்கப்படுத்தல், ஆளணிப்பகிர்வு, மேற்பார்வை போன்ற காரணிகள் நேரான மற்றும் எதிரான தாக்கத்தை கொண்டுள்ளன. அதேவேளை உள்ளக வெளியக காரணிகளான அரசியல் சமூகக் காரணிகள் மற்றும் தனிப்பட்ட காரணிகள் ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தியில் குறிப்பாக செல்வாக்குச் செலுத்துகின்றன.

முதன்மைப் பதங்கள்: ஆசிரியர் தொழில் திருப்தி, ஆசிரிய வளமுகாமை

## ஆய்வு அறிமுகம்

ஆசிரியர் தொழிற்றுறையுடன் தொடர்புபட்டதாக ஆசிரியவளமுகாமைத்துவ எண்ணக்கரு விளங்குகின்றது. பயனுறுதிமிக்க ஆசிரியவள முகாமைத்துவ பிரயோக நிலைமைகளை கல்வி ஊடாக பாடசாலைமட்டத்தில் வலுப்படுத்துவதற்கும் கல்வியின் தேசியக் குறிக்கோள்களையும் பாடசாலையின் தொலைநோக்குகளையும் அடைவதற்கு ஆசிரியவள முகாமை இன்றியமையாதது. தேசியமட்ட கொள்கைகள், ஆசிரியர் சேவைப் பிரமாணக்குறிப்புக்கள், விசேட வர்த்தமானி அறிவித்தல்கள், சுற்றுநிருபங்கள் ஊடாக தேசிய மாகாண மற்றும் வலயரீதியில் முகாமைத்துவ நடைமுறைகள் உருவாக்கப்பட்டு முகாமைத்துவ கட்டமைப்புக்கள் ஊடாக ஆசிரியவள முகாமைத்துவம் தேசிய, மாகாண, வலயமட்டத்தில் அமுலாக்கப்பட்டு வருகின்றது.

## ஆய்வு வினாக்கள்

- வடமாகாணத்தில் ஆசிரியவள முகாமைத்துவத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதில் செல்வாக்குச் செலுத்தும் காரணிகள் எவை?
- ஆசிரியவள முகாமைத்துவத்திற்கும் ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்திக்கும் இடையிலான தொடர்பு எவ்வாறு உள்ளது?

## ஆய்வு நோக்கங்கள்

- ஆசிரியவள முகாமைத்துவத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதில் செல்வாக்குச் செலுத்தும் காரணிகளை இனங்காணல்.
- ஆசிரியவளமுகாமையின் பண்புக்கூறுகளான நியமனம், ஆட்சேர்ப்பு, பதவியுயர்வு
- இடமாற்றம், தரங்கணிப்பு, வாண்மைத்துவவிருத்தி, ஊக்கப்படுத்தல், ஆளணிப்பகிர்வு, மேற்பார்வை போன்ற காரணிகள் எவ்வாறான தாக்கத்தைக் கொண்டுள்ளன என்பதை கண்டறிதல்

ஆசிரியர்களின் தொழில்திருப்தி மற்றும் ஆசிரியவளமுகாமைக்கும் இடையிலான தொடர்பில் சார்மாதிரியாக ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தியும் சாராமாதிரிகளாக நியமனம், ஆட்சேர்ப்பு, பதவியுயர்வு, இடமாற்றம், தரங்கணிப்பு, வாண்மைத்துவவிருத்தி, ஊக்கப்படுத்தல், ஆளணிப்பகிர்வு, மேற்பார்வை போன்றன விளங்குகின்றன. பின்வரும் எண்ணக்கருச்சட்டகம் அதனை விளக்குவதாக அமைகின்றது.

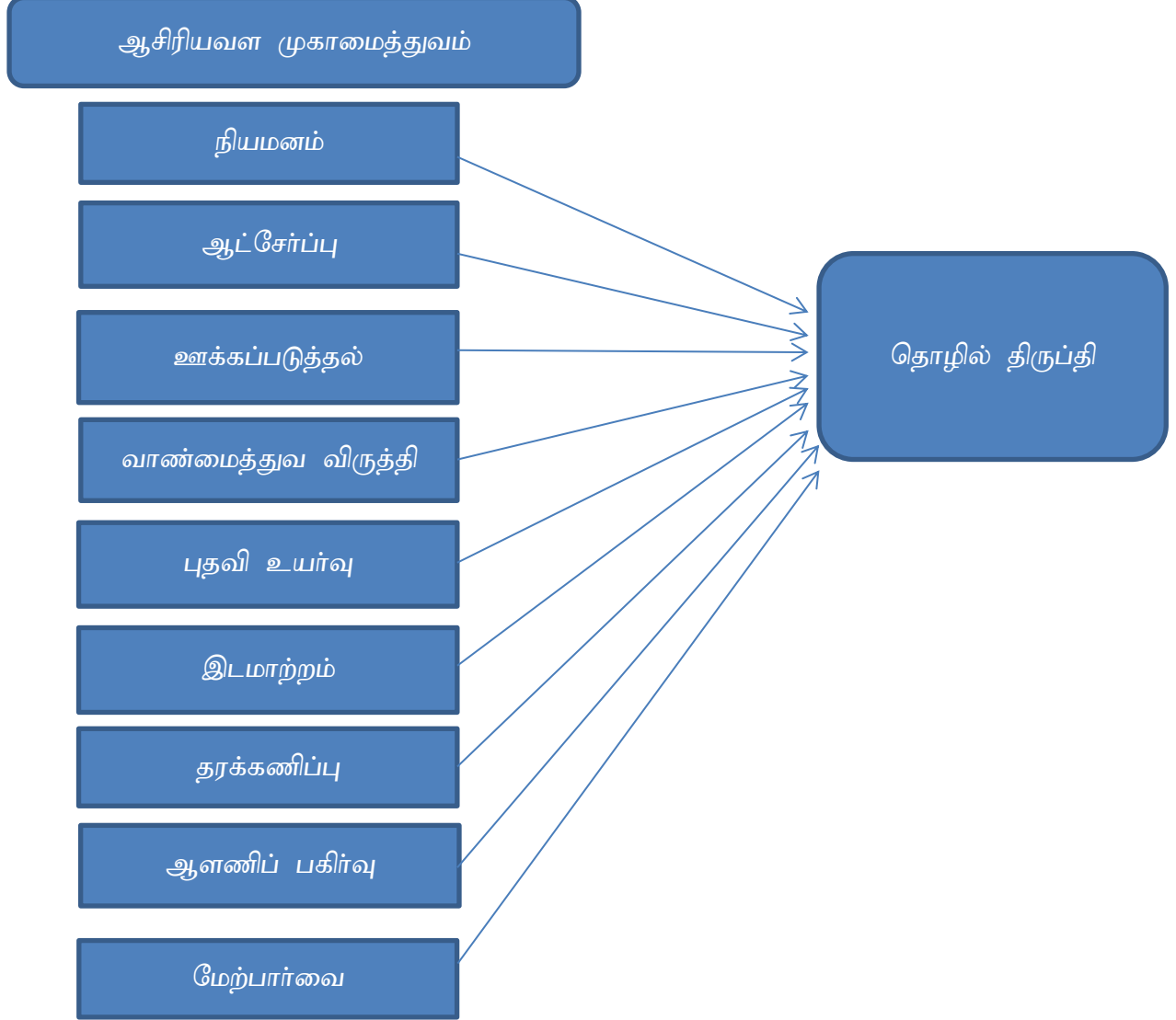
## ஆய்வு முறையியல்

ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தியும் ஆசிரியரின் வளமுகாமைத்துவமும் ஓர் இலக்கியமீளாய்வுக்கட்டுரை விபரணமுறையில் முன்னெடுக்கப்பட்டுள்ளது. தொடர்புடைய அனுபவம்சார் இலக்கிய உசாவுகைகள், ஆய்வுக்கட்டுரைகள், ஆய்வு அறிக்கைகள், ஆய்வுச்சஞ்சிகைகள் மற்றும் ஆய்வுச்சுருக்கங்கள் ஊடாக தரவுகள் பெறப்பட்டு பண்புசார் ஆய்வு அணுகுமுறையில் உள்ளடக்கப்பகுப்பாய்வு உட்படுத்தப்பட்டது.

எண்ணக்கருச் சட்டகம்

சாரா மாறி

சார் மாறி



மனிதவளமும் தொழில்திருப்தியும்

தனியார் இலக்குகள், தொழிற்பாட்டு இலக்குகள், நிறுவன இலக்குகள், சமூக இலக்குகள் ஆகியவற்றுக்கிடையே நேரிய ஒன்றிணைப்புக்களும் இணக்கங்களும் மனிதவள முகாமைத்துவத்தின் வழியாக முன்னெடுக்கப்படுகின்றது (ஜெயராசா, 2017). ஆசிரியர்கள் கல்விமுறையின் அடிப்படையாகவும் கல்விச் சீர்திருத்த முயற்சியின் மையமாகவும் காணப்படுகின்றனர் (உலகவங்கி, 2009) ஒரு நிறுவனத்தின் நோக்கத்தை அடையச் செய்வதற்காக தேவைப்படும் பணியாளர்களை நிறுவனத்திற்கு பெற்றுக்கொள்ளுதல், நிலைத்திருக்கச் செய்தல், பயிற்சியளித்தல், ஊக்குவித்தல் போன்றன தொடர்பான செயற்பாடுகள் மனிதவள முகாமை ஆகும் (உதயாங்க, 2004). பாடசாலைகளின் விளைதிறன் ஆசிரியர்களின் பண்புத்தரத்தில் தங்கியுள்ளது (தேசிய கல்வி

ஆணைக்குழு, 2003). மனிதவள முகாமைத்துவ நுட்பங்களாக பின்வருவன சுட்டிக்காட்டப்படுகின்றன. நியமனம், பதவி உயர்வு, இடமாற்றம், வெகுமதி வழங்கல் முதலியவற்றை பாரபட்சமின்றி ஒழுங்காக மேற்கொள்ளல். வளப்பாங்குடனும் (Resourceful) புறவயப்பாங்குடனும் நெருக்கடி நிலைகளில் உறுதி குலையாது தொழிற்படல், பணியாளர்களின் கோரிக்கைகளை கரிசனையுடன் நோக்கல், சமூக நோக்குடன் இயங்குதல், சிறந்த தொடர்பாடல் வல்லுநராக தொழிற்படல் என்பன அமைகின்றன (ஜெயராசா, 2017). ஊக்கல் தொடர்பான கோட்பாடு (மக்ரூகல்) நடத்தைவாத உளவியல் கோட்பாடு (ஸ்கின்னர், பவ்லோ, தோண்டைக்) மானிடப்பண்புவாதக் கோட்பாடு (மாஸ்லோ) மற்றும் Herzberg's Hygiene and Motivation factor theory மனிதவள முகாமைத்துவ நடைமுறைகளுக்கு அடிப்படையாக அமைகின்றன.

The feeling of pleasure and achievement that you experience in your job when you know that your work is worth doing, or the degree to which your work gives you this feeling (Cambridge Advanced Learner's Dictionary, 2008). The good feeling that you get when you have a job that you enjoy See job satisfaction (Oxford Learner's Dictionary, 1974). திருப்தியுடன் கூடிய ஆசிரியர் குழாத்தை உருவாக்கல். ஆசிரியர்களுக்கு இடையில் ஒரு கௌரவமான தொழில் உணர்ச்சியை கட்டியெழுப்புதல் விருப்பமுடனான ஒரு ஆசிரிய சேவையை வளரச் செய்து தங்கள் கடமைகளை திறம்படச் செய்யவும், ஆசிரியர்கள் வகுப்பறை உள்ளேயும் வெளியேயும் பயன்கள் பெற உதவுதல். பயனுள்ள திறமைகளை தமக்குள் விருத்தி செய்து நல்ல பேறுகளை பெற ஆசிரியர்களை தூண்டுதல் (ஆசிரியர் பிரமாணக் குறிப்பு, 1995). ஆசிரியர்களை நியமனம் செய்தல், பதவி உயர்வு வழங்கல், பயிற்சி மற்றும் அபிவிருத்தி விதிகள் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன (ஆசிரியர் பிரமாணக்குறிப்பு, 2014, ஆசிரியர் பிரமாணக்குறிப்பு திருத்தம், 2019) ஆசிரியர்கள் இடமாற்றம் செய்வது தொடர்பான நடைமுறைகள் விதிமுறைகள், அதிகாரங்கள், மற்றும் நியாயம் கோரல், தொடர்பான நடைமுறைகள் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன (தேசிய ஆசிரியர் இடமாற்றக்கொள்கை, 2007).

### ஆசிரியவள முகாமைத்துவம்

தலைமைத்துவம் தொடர்பான ஆசிரியர் புலக்காட்சி குறிப்பாகவும் நேர்மயமாகவும் தொழில் திருப்தியுடன் இணைந்துள்ளது (Torres, 2019). பாடசாலைகளின் அபிவிருத்திக்கும் சமூக மற்றும் பொருளாதார விளைவுகளுக்கும் மனிதவளமுகாமையின் கூறுகளான நியமனம் மற்றும் தெரிவுகள் அடிப்படையாக அமைகின்றன (Cameron & Grootenboer, 2018). அதிபர்களின் தலைமைத்துவப்பாங்குகள் ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தியில் நேர்த்தாக்கங்களை செலுத்துகின்றது. குறிப்பாக நிலைமாற்று வகிபாகம் மற்றும் பரிமாற்றுதல் வகிபாகம் ஆசிரியர்களிடம் உள்ளார்ந்த மற்றும் புறவாரியாக நேர்த்தாக்கத்தை செலுத்துகிறது (Gwendolin & Schwart, 2017). மனிதவள முகாமை தொடர்பில் AMO கோட்பாட்டை Runhaur (2017) என்பவர் வலியுறுத்துகின்றார். அதாவது A - Ability, M - Motivation, O - Opportunity குறிப்பதாகவும் இ இதனூடாக பாடசாலைகள் மற்றும் ஆசிரியர்கள் செயலாற்றுகையில் நன்மைபெற முடியும் எனக் சுட்டிக்காட்டுகின்றார். பாடசாலை ஆண் மற்றும் பெண் ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தியில் ஆசிரியவள முகாமை வலுவானதும் நேரானதுமான தொடர்பை கொண்டுள்ளது (Ranasinghe & Kottawattu, 2016).

பாடசாலைச் சூழல் மற்றும் முகாமைத்துவம் நேர்மயமான செல்வாக்கை ஆசிரியர்களின் வேலைத் திருப்தியில் ஏற்படுத்துகின்றன. அதேவேளை சமூக ஆதரவு மற்றும் மன அழுத்தம் ஆகியவை எதிரான தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகின்றன (Dorozynska, 2016). சிறிய அளவிலான ஊக்கல்கள், குறைவான மேற்பார்வை, குறைவான ஊக்குவிப்பு, அடைவை உறுதிப்படுத்தல் குறைபாடு, வேலை அர்ப்பணிப்பின்மை, தொடர்ச்சியான இடமாற்றங்கள் போன்றன ஆசிரியவள

முகாமைத்துவம் தொடர்பான பிரச்சினைகளாக நிலவுகின்றன. மேலும் கல்வி மனிதவள முகாமையின் தொழிற்பாடுகளாக ஆளணியை முகாமை செய்தல், ஆளணி இடைத்தொடர்பு, ஆளணி அபிவிருத்தி ஆற்றல் வெளிப்பாடுகளுக்கு வெகுமதி அளித்தல் ஆகியன குறிப்பிடப்படுகின்றன. கல்வி மனிதவள முகாமையில் மனிதவள தேவையை கணிப்பிடல், மனிதவள தேவையை திருப்திப்படுத்துதல், மனிதவள சேவையை முகாமை செய்தல் மற்றும் விருத்தி செய்தல் போன்றவை சவால்களாக உள்ளன. மேலும் கல்வி மனிதவள முகாமையின் தொழிற்பாடுகளாக ஆட்களை முகாமை செய்தல், உறவைக் கட்டியெழுப்புதல், அபிவிருத்திசெய்தல், பணியாளர்களுக்கு முதன்மையளித்தல், வேலை அடைவுக்கு மதிப்பளித்தல் என்பன உள்ளடங்குகின்றன (Chinyere & Omebe, 2014).

ஆசிரியர்களின் அபிவிருத்தியில் மனிதவள முகாமைத்துவ நுட்பங்களை பிரயோகிக்க வேண்டிய மற்றும் கவனத்தை ஏற்படுத்த வேண்டிய தேவை உள்ளது (Maddin, 2014). மனிதவள முகாமை ஆசிரியர்களின் வினைத்திறனை மேம்படுத்துகிறது (Hashmi, 2014). மனிதவள முகாமையின் நுட்பங்களாக குழு வேலை, அடைவுகளை மதிப்பிடல், பங்குபற்றுதல், தொழில் விளக்கம், நடட்டம் வழங்குதல், தலைமைத்துவம், வெகுமதியளித்தல், நன்மைபெறல் போன்றன அமைகின்றன. இந்நுட்பங்களை பிரயோகிப்பதால் உளவியல் மற்றும் சமூகரீதியில் மனித வளம் விருத்தி பெறும் (Erdamar & Demirel, 2011). மனிதவள முகாமையின் கூறுகளான மேற்பார்வை வாண்மைத்துவப் பயிற்சி மற்றும் வேதனம் ஆளணியின் தொழில் திருப்தியை விருத்தி செய்கிறது. அத்துடன் மனிதவள முகாமைக்கும் தொழில் திருப்திக்கும் இடையில் நேரானதும் வலுவானதுமான இடைத்தொடர்பு காணப்படுவதுடன் விளைதிறனிலும் தாக்கம் செலுத்துகிறது (Mudor & Tooksoon, 2011). கல்வி முறையின் எந்த ஒரு கல்வி மட்டத்திலும் அதன் நிகழ்ச்சி நிரலை அடைவது மனிதவளத்தில் தங்கியுள்ளது (Nwaka & Ofojebe, 2010). மனிதவளம் தொடர்பான கொள்கை மற்றும் நடைமுறைகள் நிறுவன செயலாற்றுகை நிறுவனமட்ட உளவியல் மற்றும் இடைத்தொடர்புகளுக்கு அடிப்படையானது (Guest, 2002, Jones & Wright, 1992, Hudu, 2007).

மனிதவள முகாமைக்கும் மாணவர் அடைவின் வெற்றிக்கும் மனிதவளப் பகிர்வுக்கும் மாணவர் செயலாற்றுகைக்கும் இடையில் தொடர்பு உள்ளது (Zena, Rudo, Cynthia, Schneider, & Hansen, 2003). மனிதவள முகாமை மற்றும் தொழில் திருப்தி நிலைமைகள் நிறுவனத்தின் உயர்மட்ட செயலாற்றுகையை வெளிப்படுத்துகிறது (Oyenly, 2014, Delaney & Huselid, 1996). பாடசாலைச் சூழல் மற்றும் வேதனம், ஊக்கமளித்தல் காரணிகள் ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தியில் குறிப்பான இடைத்தொடர்புகளை கொண்டுள்ளன (Lakshmi, Hemamala, Nawastheen, & Jeyawardana, 2020). ஆசிரியர்களின் வயது, பால், அனுபவம், தகைமை, நியமன வகை நேரான நிலைமையில் காணப்படுகின்றது. ஆனால் கல்வி முகாமையின் மனப்பாங்கு பிரதான சவாலாக உள்ளது (கேதீஸ்வரன், 2018). கல்விசார் முகாமையாளர்களிடம் குறைந்த மட்டத்திவான வேலை அர்ப்பணிப்பு, ஊக்கப்படுத்தல் குறைபாடுகள்இ பெறுப்பின்மை மற்றும் குறைவான தலைமைத்துவ ஆற்றல்கள் இடர்பாடுகளாக காணப்படுகின்றன (World Bank, 2017). வலய மற்றும் கோட்ட கல்வி அதிகாரிகளின் பாத்திரங்கள் மற்றும் பொறுப்புகள் நன்கு வரையறுக்கப்படவில்லை அல்லது போதுமானதாக செயல்படுத்தப்படவில்லை என்று கருதப்படுகிறது, இது மாகாண பாடசாலைகளின் மனிதவள முகாமைத்துவத்தை திறம்படச் செயல்படுத்துவதற்கு இடையூறாக இருக்கலாம் (World Bank, 2017).

இலங்கையின் ஆசிரியவள முகாமையில் சர்வதேசரீதியான முன்மாதிரியான ஆசிரியர்களின் வினைத்திறனை மேம்படுத்துவதற்கான வேலை நிலைமையை விருத்தி செய்தல், அடைவுகளை வலுவூட்டல், மேற்பார்வை செய்தல், உதவியளித்தல், கவர்தல், வலுவூட்டல், அடைவை கணிப்பிடல் போன்ற மனிதவள முகாமைத்துவ அணுகுமுறைகள் பற்றியும்இ குறிப்பான நன்கு திட்டமிடப்பட்ட

தேசிய மாகாண மட்டத்தில் பின்பற்றக்கூடிய ஆசிரியவள முகாமை தொடர்பான நடைமுறைகள் தேவை மதிப்பீடு, மற்றும் செயன்முறை மதிப்பீடு ஊடாக வடிவமைக்கப்படவில்லை எனவும் அகலமானதும், உயர்தரமானதுமர்ன கல்வி ஆய்வு நிகழ்ச்சித்திட்டம் முன்னெடுக்கப்பட வேண்டும் (Raju, 2016). மனிதவள முகாமை ஊழியரின் தொழில் திருப்தியில் நேர்மயமான தொடர்பையும், செயலாற்றுகையில் குறிப்பான தாக்கத்தையும் செலுத்துகிறது (Lakmini & Jayatilake, 2016). “இலங்கையில் ஆசிரியத் தொழிலின் பிரச்சினைகள்” என்ற பகுதியில் ஆட்சேர்ப்பு, பணிக்கு அமர்த்துதல், இடமாற்றம், வாண்மைவிருத்தி தொடர்பான பலம் பலவீனங்கள் காணப்படுகின்றன (National Educational Commission, 2016). அரசியல் செல்வாக்கு காரணமாக கல்வித்துறையில் நியமனங்கள், இடமாற்றங்கள், பதவி உயர்வுகள் அதிகரித்துள்ளன (Transferency International, 2016).

இலங்கையில் ஒரு தொழில்சார் தகைமை ஆசிரியர் ஆட்சேர்ப்புக்கு ஒரு கட்டாயத் தேவை அல்ல, ஆசிரியர் ஆட்சேர்ப்பு குறித்து தொடர்ந்து செயல்படுத்தப்பட்ட கொள்கை எதுவும் இல்லை (Sethunga, 2016). All qualified Teacher belong to the SLTS & the recruitment does not match the meet of school. Teachers also complain of not getting promotions on a regular Basis. Development of Teachers has become a serious issue (National Educational Commission, 2014). கல்வி முகாமைசார் ஆளணியினராகிய SLEAS, SLTES, SLPS, ISA ஆகியோரின் கடமைரீதியான சவால்கள், வலய மாகாணமட்ட தேசியமட்ட நடைமுறைகளின் சவால்கள் மற்றும் 13 ஆவது திருத்தச் சட்டமும் நடைமுறைச் சவால்களும் சுட்டிக்காட்டப்படுகின்றன (National Educational Commission, 2014). Teachers use political & other influence to get a transfer to a school of their performance even without assuming duties in the assigned school ( page 39), In most of the schools the TPA is reduced to a mechanical form filling Exercise expect in a few school, 3.2 The Relationship between Teacher Education Recruitment, Development & Promotion. Teacher Education in Srilanka is a complex system which Reflects the intricacies which result from unsystematic Teacher promotion recruitment, development procedures..... and Chapter 3.2 - 3.2.1.- Teacher recruitment, 3.2.2. – Teacher development, 3.3.3. -Teacher promotion பகுதியில் மனிதவள முகாமை தொடர்பான தரம் மற்றும் வாண்மைத்துவ விருத்திக்கு கொள்கை நடைமுறைகள் தேவைப்படுகின்றன (National Educational Commission, 2014).

கல்வி முகாமைத்துவரீதியான குறைபாடுகள்இ பொருத்தப்படாற்ற கலைத்திட்டம்இ குறைபாடான ஆசிரியவாண்மைத்துவப் பயிற்சிகள்இ தெளிவற்ற கல்விக் கொள்கைகள்இ திட்டமிடப்படாத கல்விக் கொள்கை மாற்றங்கள்இ அரசியல் தலையீடுகள் நிலவுகின்றன (Kamala, 2014). அத்தியாயம் 6 - நிர்வாகம், நியமனங்கள், பதவியுயர்வுகள், இடமாற்றங்கள் மற்றும் ஆசிரியர் பிரச்சினைகள் (பக்கம் 93-96)இ அத்தியாயம் 7 - நிதி, ஆளணிதேவைகள், செலவீனங்கள் மற்றும் ஆசிரியர் வேதனங்கள் (பக்கம் 99-104), அத்தியாயரீதியாக தொகுக்கப்பட்ட பரிந்துரைகள் (பக்கம் 159-182) ஆசிரியவள முகமை தொடர்பிலான சவால்கள் சுட்டிக்காட்டப்பட்டுள்ள (வடமாகாண கல்வி அமைச்சு, 2014). ஆசிரியர்களுக்கு குறைவான சம்பளம் வழங்கப்படுகிறது. இதனால் சமூக மதிப்பு குறைவாக காணப்படுகிறது (Srilankan Investment in Human Capital, 2014). இலங்கை ஆசிரியர்களின் தரவிருத்தி தொடர்பில் பல சவால்களை எதிர்நோக்குகின்றது. எதிர்காலத்தில் ஆசிரிய வாண்மையை விருத்தி செய்ய வேண்டி உள்ளது (Balasooriya & Jayanthi, 2012). அதிகாரரீதியான தலைமைத்துவம் எதிர்மறையான தாக்கத்தையும் ஜனநாயகரீதியான தலைமைத்துவம் நேரான தாக்கத்தையும் தொழில் திருப்தியில் ஏற்படுத்துகின்றது (Thusyanthini & Ravivathani, 2012).

இப்போது அரசியல் சுழற்சிகளுடன் தொடர்புடைய நிகழ்ச்சிகள் உள்ளன. பொதுக் கல்வி ஊழியர்களின் ஆட்சேர்ப்பு, வரிசைப்படுத்தல் மற்றும் பதவி உயர்வு ஆகியவை அரசியல்

செல்வாக்கிற்கு உட்பட்டதாகக் காணப்படுகிறது (Aturupane, 2009). பாடசாலைமட்ட மனிதவள முகாமை என்பது பாடசாலையின் இலக்கை அடைவதற்காக மனித வளத்தை நிர்வகிப்பதற்கு அடிப்படையாக அமைகின்றது. வேலை உலகிற்கு ஏற்ப ஆசிரியர்களை நிர்வகித்தல் ஆசிரியர்களின் தேவைப்பாடுகளை இனங்காணல், வாண்மைத்துவ விருத்தி அடைவுகளை உறுதிப்படுத்துதல் மற்றும் அனுசூலங்களை திட்டமிடல் போன்றவை அவசியமாகின்றது (SHRM - school Human Resource Management, 2003). Identifies three major contributory factors for the overall inefficiency and ineffectiveness of the education management system ,Extreme politicization of the system at all levels ,Lack of coordination ,Inefficiency, incompetence and indifference of some officials and principals, and lack of motivation among some teachers (NEC, 2003). கல்வியின் அடைவு மட்டத்திற்கும் வளப் பகிர்வுகளுக்கும் இடையில் தொடர்பு உள்ளது (Joseph, 2003).

### ஆசிரியர் தொழில் திருப்தி

பாடசாலைக் கலாசாரம் மற்றும் பாடசாலையின் வினைத்திறன் தொழில் திருப்தியில் தாக்கம் செலுத்துகிறது (Duan, yun, & Yu, 2018). தனியார் பாடசாலைகளின் ஆசிரியர்களின் மற்றும் அரசு பாடசாலைகளின் ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தியில் வேறுபாடு காணப்படவில்லை (Nigamn, Selvabaskar, & Surulivel, 2018). வேலைசூழல் ஆசிரியர்களின் சுய நம்பிக்கையில் (selfefficacy) வலுவான தாக்கம் செலுத்துவதுதொடராக தொழில் திருப்தியை ஏற்படுத்துகிறது (Naz, 2017). உயர் இடைநிலைப் பாடசாலை ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தி வேதனம்இ வேலை நேரம் மற்றும் வாண்மைத்துவ விருத்தியில் தங்கியுள்ளது (Velmurugan, 2016). பின்னடைவான வேலைச் சூழல், பதவி உயர்வில் தாமதம்இ முகாமைத்துவத்தின் குறைவான ஆதரவு இ சமூகம் மற்றும் பெற்றோரின் பேதுமான ஆதரவு இன்மை, போதுமான கற்றல் கற்பித்தல் வளங்கள் இன்மை, குறைவான சம்பளம்இ செலுத்தப்படாத சம்பள நிலுவைகள் மற்றும் ஆசிரிய வாண்மை தொழில் தொடர்பான குறைவான கணிப்பு என்பன திருப்தியின்மைக்கு காரணமாகின்றன. அதேவேளை வலுவானதும் நேர்மயமானதும் குறிப்பானதுமான தொடர்பு தொழில் திருப்திக்கும் மாணவர் செயலாற்றுகைக்கும் இடையில் காணப்படுகின்றது (Elimu, Iqbal, Aziz, Farooqi , & Ali, 2016).

ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தி உயர்நிலையில் காணப்பட்டாலும் மன அழுத்தம் மற்றும் சலிப்புத்தன்மையுடன் உள்ளனார் (Einar & Skaalvik, 2015). தனியார் பாடசாலை ஆசிரியர்களுக்கும் அரசு பாடசாலை ஆசிரியர்களுக்கும் இடையில் தொழில் திருப்தியில் குறிப்பான வேறுபாடுகள் காணப்படவில்லை (Nigama, Selvabaskar, & Surulivel, 2018). வேலைச் சூழலின் நெருக்கீடுகள் ஆசிரியர் தொழில் திருப்தியில் குறிப்பான தொடர்பைக் கொண்டுள்ளன (Yaacob & Long, 2015). இடைநிலை பாடசாலை ஆசிரியர்களின் தொழில்சார் அனுபவம் மற்றும் வயது தொழில் திருப்தி திருப்தியின்மையில் பங்களிப்புச் செய்கிறது. அதேவேளை சமூக பொருளாதார காரணிகள் மற்றும் குடியியல் காரணிகளும் அழுத்தம் செலுத்துகின்றது (Msuya, 2015). ஆசிரியர்களிடம் நேரானதும் குறிப்பானதுமான இடைத்தொடர்பு தொழில் திருப்தி மற்றும் அாப்பணிப்பில் காணப்படுகிறது. அத்துடன் புறக்காரணிகள் தொழில் திருப்தியில் அதிக தாக்கம் செலுத்துகிறது (Ayele, 2014). செயலாற்றுகை, தரக்கணிப்பு, தொழிலாளர் முகாமை, பங்குபற்றல், பயிற்சி, பதவி உயர்வு, நியமனம் போன்றன தொழில் திருப்தியின் அடையாளங்கள் (Jewel, 2012). பாடசாலை ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தி உயர்மட்டத்தில் காணப்படுகின்றது (Bota, 2012).

இடைநிலைப் பாடசாலை ஆசிரியர்களிடம் கல்விக் கொள்கை, முற்பணம், சுதந்திரம், ஆக்கத்திறன், அங்கீகாரம், வேலைச் சூழல் போன்றவற்றில் ஓரளவு திருப்தி கொண்டுள்ளனர். ஆண் பெண் மற்றும் கிராம நகர அடிப்படையில் திருப்தி நிலைகள் வேறுபடுகின்றன (Ali, Zaman,

Tabassum, & Iqbal, 2011). ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தி கல்வியின் இலக்கை அடைவதற்கு உயர்மட்டத்தில் நேர்மயமான தாக்கம் செலுத்துகின்றது (Demirtaş, 2010). இடைநிலைப் பாடசாலைகளில் பட்டதாரி அல்லாத ஆசிரியர்களை விட பட்டதாரி ஆசிரியர்கள் உயர் தொழில் திருப்தியிலும், பெண் ஆசிரியர்களை விட ஆண் ஆசிரியர்கள் உயர்வாகவும், இளம் ஆசிரியரை விட வயதானவர்கள் கூடிய மட்டத்திலும், சாதாரண மட்டத்திலுள்ள ஆசிரியர்களை விட உயர் நிலையில் உள்ள ஆசிரியர்கள் திருப்தி மட்டத்திலும் காணப்படுகின்றனர் (Abdullah, Uli, & Parasuraman, 2009). ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தி கற்பித்தல் செயலாற்றுகையில் தாக்கம் செலுத்துகிறது. அத்துடன் கல்விக் கொள்கை மற்றும் நிர்வாகம் தொடர்பில் திருப்தி அற்ற நிலையில் உள்ளனர் (Ololube, 2006). ஆசிரியர்களின் சம்பளம், பதவி உயர்வு அவற்றின் வெளிப்படைத் தன்மை இன்மை மற்றும் தொழில் தொடர்பான பாதுகாப்பில் திருப்தியின்மை காணப்படுகிறது (Jyoti, 2006). பட்டதாரி ஆசிரியர்களுக்கான சம்பளம்இ வேலைச் சூழல் மற்றும் ஊக்கப்படுத்துதல் குறைவான மட்டத்தில் உள்ளது. அதே வேளை நிறுவனரீதியான செயலாற்றுகையிலும் செல்வாக்குச் செலுத்துகிறது (Kanojan & Sivalogathan, 2017).

ஆசிரியர்கள் தமது வாண்மைத்துவம் நோக்கி ஊக்கமுடன் காணப்படுகின்றனர். அதேவேளை திருப்தியின்மையினால் வேறு தொழில் நாட்டத்துடனும் காணப்படுகின்றனர் (Mangleswarasharma, 2017). சந்தர்ப்பத்திற்கு ஏற்ப முகாமை செய்தல் எதிர்மறையான தாக்கத்தையும்இ எப்பொழுதும் ஒரே மாதிரியாக முகாமை செய்தல் நேர்மயமான தாக்கத்தையும் தொழில் திருப்தியில் ஏற்படுத்துகின்றது (Lanka, Apsara, & Arachchige, 2016). ஆண் மற்றும் பெண் காரணிகள் சமநிலையிலும்இ திருமணமான திருமணமாகாத நிலைமை சமநிலையிலும்இ தமிழ் ஆசிரியர்கள் முஸ்லீம் ஆசிரியர்களை விட அதிகமாகவும்இ தொழில் அனுபவம் சமநிலையிலும் கல்வித் தகைமை பல்வேறு தரநிலையிலும் தொழில் திருப்தி மட்டத்தை கொண்டுள்ளனர் (Jahufer & Sorjoon, 2014).

வேலை பாதுகாப்புஇ மேற்பார்வை சமூகத் தொடர்பு, முடிவெடுத்தல், நிர்வாகம், வாண்மைத்துவ விருத்தி, மதிப்பளித்தல், சகஉத்தயோகத்தர் நடத்தை ஆகியவவை தொழில் திருப்தியில் செல்வாக்குச் செலுத்துகிறது. அங்கீகாரம் பதவி உயர்வு, வேதனம், வேலைத்தள வசதிகள் எதிர்மறை தாக்கத்தை தொழில் திருப்தியில் செலுத்துகிறது (Maithili & Navaneethakrishnan, 2014). கல்வித் தகைமைஇகற்பிக்கும் பாடம் மற்றும் அனுபவம் ஆகியவற்றுக்கும் வேதன திருப்திக்கும் வேறுபாடு காணப்படுகிறது (Achchuthan, Jasingha, & Umanakenan, 2014). கல்வித்துறை ஆளணியினர் அவர்களின் கடமை பொறுப்புக்கள் மற்றும் பதவி உயர்வு பெறும் நடைமுறையில் சவால்கள் காணப்படுகின்றன (முத்துக்குமாரசுவாமி, 2000).

## முடிவுரை

ஆசிரியர்களின் தொழில்திருப்திக்கும் வளமுகாமைத்துவத்திற்கும் இடையிலான தொடர்பு நிலைமைகளில் ஆரேக்கியமான மற்றும் ஆரோக்கியமற்ற போக்குகளை இலக்கிய உசாவுகை ஊடாக உணரக்கூடியதாகவுள்ளது. அதேவேளை ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்திப் பண்புக்கூறுகளான நியமனம், ஆட்சேர்ப்பு, பதவிஉயர்வு, இடமாற்றம்இ தரங்கணிப்பு, வாண்மைத்துவவிருத்தி, ஊக்கப்படுத்தல், ஆளணிப்பகிர்வு, மேற்பார்வை போன்ற காரணிகள் நேரான மற்றும் எதிரான தாக்கத்தை கொண்டுள்ளதையும் மற்றும் உள்ளக வெளியக காரணிகளான அரசியல் சமூகக் காரணிகள் மற்றும் தனிப்பட்ட காரணிகள் ஆசிரியர்களின் தொழில் திருப்தியில் குறிப்பாக செல்வாக்குச் செலுத்துவதை அவதானிக்கப்படக்கூடியதாக உள்ளது. எதிர் காலத்தில் ஆசிரியர்களின் தொழில்திருப்தி மட்டத்தை மேம்படுத்துவதற்கான வேலைத்திட்டங்களை கல்விமுகாமைத்துத்தினூடாக வலுப்படுத்துதல் அவசியமாகின்றது.



**உசாத்துணைகள்**

- Abdullah, M. M., & Uli, M. J. (2009). Job satisfaction among secondary school teachers. *Journal Kemanusiaan, 13*,65.
- Achchuthan, S., Jasingha, & Umanakenan, R. (2014). School Teachers' Perception Towards Pay Satisfaction and Personal Characteristics: A Study of Northern Province, Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management, 14 ( 2)*. 65-77.
- Ali, M. A., Zaman, T. U., Tabassum, F., & Iqbal, Z. (2011). A Study of Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Journal of Education and Practice, 2(1)*,32-37.
- Apsara, P. H., & Arachchige, B. J. H. (2016). The Relationship between Emotional Labor and Job Satisfaction; A Study of Senior Teachers in Selected International Schools in Colombo District. *Human Resource Management Journal, 4(1)*.
- Aturupane, H. (2009). The pearl of great price: Achieving equitable access to primary and secondary education and enhancing learning in Sri Lanka (Research Monograph No. 29). Consortiums for Research on Educational Access, Transitions, and Equity. UK: Institute of Education, University of London.
- Ayele, D. (2014). *Teachers' job satisfaction and commitment in general secondary schools of Hadiya Zone, in southern nation nationality and people of regional state* (Doctoral dissertation, Jimma University, Institute of Education and Professional Development Studies).
- Balasiooriya & Jayantha, B. M. (2012). Teacher recruitment & Teacher Mobility in Sri Lanka. In Commonwealth Education Partnerships. Commonwealth Secretariat, Cambridge.
- Bota, O. A. (2012). Job Satisfaction of Teachers. 2nd World Conference on Educational Technology Researches – WCETR.
- Cameron, V., & Grootenboer, P. (2018). Human Resource Management in Education: Recruitment and Selection of Teachers. *International Journal of Management and Applied Science, 4(2)*. David, E., Guest (2002). *Perspectives on the Study of Work-life Balance Social Science Information, 41(2)*, 255-279. Retrieved from: [http:// www. Sage publications.com](http://www.sagepublications.com).
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia -Social and Behavioral Sciences, 9*, 1069-1073.
- Dorozynska, A. (2016). Teacher Job satisfaction in Primary School. Department of Education, Goteborges University.
- Dua, X. ,Yun, X., & Yu, K. (2018). School Culture and School Effectiveness: The Mediating Effect of Teachers' Job Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 17(5)*, 15-25.
- Einar, M., kaalvik. S., & Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What Do Teachers Say?. *International Education Studies, 8(3)*, 181- 192.

- Elimu, H. (2016). Teachers Motivation and Job Satisfaction Research Report, Retrieved from : <http://www.rand.org/education/projects/measuring-teacher>.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2016). Job and Life Satisfaction of Teachers and the Conflicts They Experience at Work and at Home. *Journal of Education and Training Studies*, 4(6).164-175.
- Gwendolin, J. Schwartz, E. (2017). The relationship between teacher job satisfaction and leadership style, *Universal Journal of Educational Research*, 7(9)
- Hashmil, K. (2014). Human Resource Management Strategies and Teacher's Efficiency within Schools: A Co-relational Study. *AFOR Journal of Education*, 2 (1).65-87.
- Jahufer, A., & Sarjoon, M. H. M. (2014). Analyzing the Impact of Intrinsic Job Satisfaction of Government School Teachers. Special Reference to Kalmunai Education Zone, *Sri Lanka Journal of Management*, X(1).
- Jyoti, J. (2006). Job Satisfaction among School Teachers. *IIMB Management*, 18(4), 349-363.
- Kanojan, K., & Sivalogathan, V. (2017). Job Satisfaction and intent to leave among Graduate teachers in Government school in Sri Lanka; Special Reference to Jaffna District . *Journal of Business Studies*, 4(1).
- Ketheeswaran, K. (2018). Job Satisfaction of Teachers Attached to the Special Education units in Regular school in Sri Lanka. *European journal special Education research*, 3(1).
- Lakmini, V. K., & Jayatilake (2016). The Impact of Human Resource Practice Among Academic staff on work performance Through Job Satisfaction; The case of stage universities in Sri Lanka. *Proceedings of 84th The IIER International Conference*, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Madden, M. (2014). Human Resource management strategies and Teachers efficiency within school; A Co-Relatioin study, *The IFOR Journal of Education*, 2(1).65-87.
- Maithili, V. & Navaneethakrishnan, S. (2014). Job Satisfaction of Teacher – Librarians A Case Study of Jaffna District, *Sri Lanka. Chinese Librarianship and International Electronic Journal*, 38.
- Msuya, O. W. (2016). Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 8(2), 9-16,
- Mudar, H., & Tooksoon, P. (2011). Impact of HR Practices on Employee loyalty and commitment: Mediating role of Job satisfaction. *International Journal of Management Excellence*, 9(2), 1067.
- Mudar, H., & Tooksoon, P. (2011). Impact of HR Practices on Employee loyalty and commitment: Mediating role of Job satisfaction. *International Journal of Management Excellence*, 9(2), 1067.
- Nakpodia, E. D. (2010). Human Resource management in school Administration in Delta state. Nigeria, 23(3), 179-187.

- National Education commission (2014). Study on professional Development of Teachers and Teacher Educators in Sri Lanka. Nugegoda , Sri Lanka.
- National Educational Commission (2003). Reforms of General Education, Nugegoda.
- National Educational Commission (2014). Study of Educational Planning Management, Nugegoda
- Naz, S. (2017). Factors Affecting Teachers Job Satisfaction. *Market Forces College of Management Sciences, XII(2)*.
- Nigama, S., Selvabaskar, S., & Surulivel, S. T. (2018). Job Satisfaction Among school Teachers. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119, Retrieved from: <http://www.ijpam.eu>.
- Raju, D. (2016). Public School Teacher management in Sri Lanka Issues and Options, *Policy Research working paper*. world Bank Group, South Asia Region.
- Ranasinghe, V. R., & Kottawatta, K. H. H. (2016). The Impact of Employees' Personality on their Psychological Contract in Fabric Manufacturing Industry of Sri Lanka. *Journal of Human Resource Management, 04(1)* .
- Ranasinghe, V., & Kumarakottawatta, H. (2018). Big Five Personality on Job Satisfaction: Perspective of Sriankan Male and Female School Teachers. *Imperial Journal of Inter Disciplinary Research (IJIR)*.
- Runhaar, P. (2017). How can schools and teachers benefit from human resources management: Conceptualizing HRM from content and process Perspectives. *Journal of Educational Management Administration & Leadership, 45(4), 639-656*.
- South Asia Human Development Sector, Sri Lanka: Investment in Human Capital (2014). South Asia: Human Development, 69.
- Sumanasena, M. L. H., Nawastheen, F. M., & Jayawardna, P. R. (2020). Job Satisfaction of Teachers Working in the Most Difficult Schools, With Special Reference to Puttalam Education Zone Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Social Science, 43(1), 39-52*.
- Thusyanthini, N.& Ravivathani, T.(2014). The influence of principal leadership style on school teachers' job satisfaction, *International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4*,
- Torres, D. G. (2019). Distributed leadership, Professional Collaboration, and Teachers' Job Satisfaction in U.S. *Teaching and Teacher Education, 79, 111-112*.
- Velmurugan, R., (2016). Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Research in Humanities and Social Sciences.1 (1), 20-23*.
- Yaacob, M., & Long, C . S . (2015). Role of Occupational Stress on Job Satisfaction, *Mediterranean Journal of Social Science, 6(2), 81*.

Zena, H., Ruda, Cynthia, L., Schneider, and Hansen, L. S. (2003). Examination of Resource allocation in Education connecting spending to student's performance, Southwest Educational Development Laboratory.

இலங்கை ஜனநாயக சோசலிச குடியரசு (1995, 2014 & 2019). *ஆசிரியர் பிரமாணக்குறிப்பு திருத்தங்கள்*. வர்த்தமானி அறிவித்தல்கள்.

தேசிய கல்வி ஆணைக்குழு (2016). இலங்கையின் தேசிய பொதுக்கல்விக் கொள்கைக்கான முன்மொழிவுகள்இ நுகெகொட.

கல்வி அமைச்சு (2007). *இலங்கை தேசிய ஆசிரிய இடமாற்றக் கொள்கை*. சுற்று நிரு. இல. 2007.20. இசுறுபாய.

Joseph, A. (2003). *கல்விசார் வளப்பகிர்வுகளின் பகுப்பாய்வு (வலிகாம கல்வி வலயத்தை அடிப்படையாக) ஆய்வு அறிக்கை*. யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக் கழகம்.

தம்பிப்பிள்ளை முத்துக்குமாரசுவாமி (2000). *இலங்கையின் கல்வி அமைப்பில் பங்களிப்பு செய்யும் கல்வி ஆளணியினருக்கும் கல்வித்துறையில் பதவி உயர்வு விருத்தி முறையும்*. கல்வி முதுதத்துவமாணி கற்கைநெறிஇ யாழ்ப்பாணம் பல்கலைக்கழகம்.

கல்வி அமைச்சு (2003). *பாடசாலைமட்ட ஆசிரியர் அபிவிருத்தி*. இசுறுபாய.

ஜெயராசா, சபா. (2017). *கல்வி நிர்வாக முகாமைத்துவம்*. சேமமடு பதிப்பகம், கொழும்பு.

Transparency International (2016). *இலங்கையின் கல்வித்துறை ஊழல்கள்*. கொழும்பு