

## සාරාංශය

විශ්වවිද්‍යාලයක ප්‍රධානතම පරමාර්ථය වනුයේ නවීන ලෝකය හා අනුගත වෙමින් ජාතික හා ජාත්‍යන්තර වශයෙන් මෙහෙවරක් ඉටු කිරීම සඳහා වන වෘත්තිකයන් හා අධ්‍යයනවේදීන් බිහි කිරීම සහ පර්යේෂණ හා සංවර්ධන කාර්යයන් මගින් ලොවට නව දැනුම ගොඩනැංවීම යි. මෙම කාර්යභාරය සාර්ථකව හා ඵලදායී ලෙස ඉටු කිරීම සඳහා විශ්වවිද්‍යාල පුස්තකාලය තුළින් සිදු වන මෙහෙය අතිමහත් ය. උක්ත අභිප්‍රායයන් සාක්ෂාත් කර ගැනීමේදී විශ්වවිද්‍යාල පුස්තකාලයන්හි රාජකාරියේ නියුක්ත මානව සම්පත හා එහි ක්‍රියාකාරීත්වය තීරණාත්මක සාධකයකි. මෙහිදී ඔවුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය හා අභිප්‍රේරණය ඉතා වැදගත් විචල්‍යයක් ලෙසට හඳුනා ගත හැකි ය. මෙම අධ්‍යයනය තුළ ප්‍රධාන වශයෙන්ම අවධානයට ලක් කරනු ලබන්නේ විශ්වවිද්‍යාල පුස්තකාල කාර්ය මණ්ඩලයේ අභිප්‍රේරණ මට්ටම ඉහළ නංවා ගැනීම සඳහා කුමන ආකාරයේ අභිප්‍රේරණ සාධක බලපාන්නේ ද ? යන්න පිළිබඳව යි.

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා අවශ්‍ය දත්ත රැස් කිරීමේ ප්‍රධානතම ක්‍රමවේදය සමීක්ෂණ ක්‍රමය වන අතර එහිදී ප්‍රධාන දත්ත රැස් කිරීමේ උපකරණ ලෙසට ගැනෙන ප්‍රශ්නාවලි, සම්මුඛ සාකච්ඡා හා නිරීක්ෂණ යන ක්‍රමවල සංකලනයක් ලෙසින් යොදා ගැනිණි. මෙයින් ප්‍රධාන දත්ත රැස් කිරීමේ මූලය ලෙස යොදනු ලැබුවේ ප්‍රශ්නාවලියයි. එයට අමතරව අධ්‍යයනය සඳහා අවශ්‍ය ද්විතීයික දත්ත රැස් කිරීම අධ්‍යයනයට අදාළ ක්ෂේත්‍රයේ පොත් පත්, සඟරා, ලිපි ලේඛණ, පනත් හා වාර්තා පරිශීලනය තුළින් සිදු කෙරිණි. එමෙන්ම අධ්‍යයනය සඳහා තෝරා ගත් ආයතනය වූයේ රුහුණ විශ්වවිද්‍යාලය වන අතර අධ්‍යයනයේ නියැදිය ලෙස තෝරා ගන්නා ලද්දේ රුහුණ විශ්වවිද්‍යාලයේ පුස්තකාල කාර්ය මණ්ඩලයයි. අධ්‍යයනයේ නියැදියේ අවයව ප්‍රමාණය 54 ක් වන අතර එම නියැදිය නියෝජනය කරනු ලබන කාර්ය මණ්ඩල තනතුරු අනුව ගත් කළ පුස්තකාල සහකාර, පොත් බැඳුම්කරු, පුස්තකාල සහායක සහ කම්කරු යන තනතුරුවලින් සමන්විත වේ.

අධ්‍යයනය තුළ කාර්ය මණ්ඩල අභිප්‍රේරණය සඳහා බලපාන ප්‍රධාන විචල්‍යයන් 02 කක් පිළිබඳව අවධානය යොමු කෙරිණි. ඒවා නම් මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභයන් ය. ඒ තුළින් ආයතනය තුළ සේවකයන්ගේ රැකියා තෘප්තිය කුමන මට්ටමක පවතින්නේ ද ? එහි අවසාන මානසික ඵලය වන අභිප්‍රේරණය කුමන මට්ටමක් කරා ලගා වන්නේ ද ? හා එහි අග්‍ර ඵලය වන ආයතනික කාර්ය සාධනය සඳහා කුමන ආකාරයක බලපෑමක් ඇති කරන්නේ ද ? යන්න පිළිබඳව අධ්‍යයනය තුළ අනාවරණය කෙරේ. මෙම අධ්‍යයනයේ ස්වායත්ත විචල්‍යය සේවක ප්‍රතිලාභ හා සේවා වන අතර පරායත්ත විචල්‍යයන් වන්නේ රැකියා තෘප්තිය, අභිප්‍රේරණය හා ආයතනික කාර්ය සාධනයයි.

මෙම අධ්‍යයනය රුහුණ විශ්වවිද්‍යාලයෙන් ලබා ගන්නා තොරතුරු මත පදනම්ව අනාවරණයන් ඉදිරිපත් කරන බැවින් එයට පමණක් සීමා වේ. අධ්‍යයනය සඳහා ප්‍රතිචාරකයන්ගෙන් 92.6% ක් ප්‍රතිචාර දක්වා තිබූ අතර ඔවුන්ගෙන් වැඩි කොටසක් අභිප්‍රේරණය වනුයේ මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභයන් තුළින් බව නිගමනය කළ හැකි ය. එසේම වර්තමානයේදී ඒවා සැපිරෙන ප්‍රමාණය ඉතා අයහපත් මට්ටමක පවතින බැවින් ඔවුන්ගේ අභිප්‍රේරණ මට්ටම ඉතා පහළ මට්ටමක පවතියි.

වර්තමානයේ පවත්නා ආයතනික කාර්ය සාධනයට, සේවක රැකියා තෘප්තියට හා අභිප්‍රේරණයට අයහපත් ලෙස බලපා ඇති සාධක හිතකර මට්ටමක් කරා ගෙන ඒමේදී සේවක පිළිගැනීම, පරිපාලනය, සන්නිවේදනය හා සම්බන්ධීකරණය සහ ආයතනික ප්‍රතිපත්ති වැනි සාධක පිළිබඳව වැඩි උනන්දුවක් දැක්විය යුතුව ඇත.

එසේම වර්තමානයේ දී පුස්තකාල අංශය තුළ පවත්නා විවිධ වූ තත්ත්වයන් පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීමේදී එය යහපත් හා ඵලදායී අයුරින් තිරසාර පැවැත්මක් කරා ගමන් කිරීමට යහපාලනය හා විනිවිදභාවයන්, සමානාත්මතාවයන් ඉතා වැදගත් සාධකයන් ලෙස අවධාරණය කළ හැකි ය.

## **Abstract**

The premier aim of a university is to be integrated with the modern world in order to originate professionals and educationists who are capable of rendering a yeomen service in national and international levels. Library plays an important role in performing the above task successfully and effectively. Human resource and its function is a critical factor in the accomplishment of this task. Here, their job satisfaction and motivation could be recognized as a variable of a unique importance. The study mainly focuses its concentration on a serious investigation of what factors are critically influenced on the enhancement of the level of motivation of the staff of the university library.

Survey method is the key strategy in the collection of data in this enquiry in which a composition of major techniques such as questionnaires, interviews and observation was used in the process of data collection. Out of these techniques, questionnaire was used as the major base for collecting data. In addition, manuscripts, magazines, articles, ordainments and records in the relevant field were used as sources in collecting secondary data. Moreover, University of Ruhuna was the selected institution for the staff of the library. The sample sought to study 54 respondents in which library assistants, book binders, library attendants and labourers were selected according to their ranks.

Two main key variables influenced on staff motivation were taken into an earnest consideration in this study. They were monetary rewards and non-monetary rewards. Certain areas such as ‘ what is the level of job satisfaction of the respondents in the institution ? ’ ‘ to what level motivation, the ultimate mental result could reach ? ’ and ‘ what sort of an eventual influence it could make on the function of the institution ? ’ were covered in the study. The dependent variable was the rewards of the officials whereas the job satisfaction, motivation and function of the institution were used as independent variable in the study.

The study is solely restricted to the University of Ruhuna as the data gained was represented only the university. 92 . 6% respondents had responded in the enquiry out of which the majority had been motivated by non-monetary rewards. Moreover, the fulfillment of the above factors was seen to be very stumpy and accordingly, their level of motivation was also found to be in a minimum standard.

It is vital to make some strenuous emphasis on certain factors such as the acceptance of the officials, administration, communication and coordination, and institutional policies in turning factors related to the function of the institution, job satisfaction, and motivation into an enhanced direction which is in a negative function in the present scenario.

Furthermore, fruitful administration, transparency, and equality are also emphasized as factors of vital importance in focusing consideration on diverse matters in the present library sector and moving it into a lasting existence successfully and effectively.