

කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියේ ශ්‍රීත අභිප්‍රේරණය

AAT අදියර II
BMA - ව්‍යාපාර කළමනාකරණය

යොහාන් ධනංජය
Reading for MLRHRM. (UOC), PHDLR. (HRM) (UOC), HRM. (NIBM), BIT Dip. (UOC)



JMC Jayasekera Management Centre (Pvt) Ltd
Pioneers in Professional Education
65/2A, Chittampalam Gardiner Mawatha, Colombo 02 | T: +94 112 430451 | E: info@jmc.lk | F: +94 115 377917

අභිප්‍රේරණය Motivation



Yohan Dananjaya

- යම් පුද්ගලයෙකුගේ අභිප්‍රායක් ලගාකර ගැනීම සඳහා ඔහු/ඇය තුළින් පහ නැගීන් ප්‍රේරණයක් හෙවත් පෙළඹීමක් ලෙස සරලව නිර්වචන කරනු ලබන මෙය
- මිනිස් අවශ්‍යතා තෘප්තිමත් නො වූ විට , එය මානසික අවපීඩනයක් ඇති කරන අතර අවසානයේ එය ශාරීරික සුවතාවය , මානසික සෞඛ්‍යය සහ සමාජ සම්බන්ධතා යන කාරණා සම්බන්ධයෙන් ජීවන තත්වයේ ගුණාත්මකභාවය පහත වැටීමට හේතු වේ
- අනෙක් අතට , අවශ්‍යතාවයක් තෘප්තිමත් වූ විට ඔවුන්ට හොඳ ශක්තියක් , බැඳීමක් , ප්‍රසන්න බවක් සහ සම්පූර්ණ බවක් දැනේ. වෙනත් වචන වලින් කිවහොත්, අවශ්‍යතා සපුරා ගන්නා අය අභිප්‍රේරණය වෙයි
- මෙම අභිප්‍රේරණයේ ප්‍රතිඵල වශයෙන් , මානසික බැඳීම , සමීප සමාජ සම්බන්ධතා සහ වැඩි වැඩියෙන් සම්බන්ධ වීම දැක්විය හැකිය



අභිප්‍රේරණය හා සේවක කාර්ය සාධනය **(Motivation and Employee Performance)**

කළමනාකරුවෙකු ම යම් මට්ටමක සේවක අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාකාරකමක් සඳහා සම්බන්ධ විය යුතුය. අභිප්‍රේරණය රඳා පවතින්නේ කළමනාකරුවෙකු සේකයින් සමග කටයුතු කරන්නේ කෙසේද . කවදාද සහ ඇයි ද යන්න මතය. එය පුද්ගලයා හා තත්ත්වය මත රඳා පවතී

පොදුවේ ගත් කළ අරමුණක් ළඟා කරගැනීමට පුද්ගලයෙකුට ඇති ආශාවේ ශක්තිය අභිප්‍රේරණය ලෙස හැඳින්විය හැකිය

හුවා , සහ ෂ්‍රොප් (2010) විසින් , අභිප්‍රේරණය සංරචක හතරක් මත රඳා පවතින බව සොයා ගන්නා ලදී

- අවධානය
- අදාළත්වය
- විශ්වාසය
- තෘප්තිය



අභිප්‍රේරණ න්‍යායයන් (Motivational Theories)

අභිප්‍රේරණ න්‍යායන් පදනම් වී ඇත්තේ ආදානය සමග ආරම්භ වන ඉන් පසුව ක්‍රියාවලිය මගින් ආදානය පරිවර්තනය කර අවසානයේ දී ප්‍රතිදානය බවට පත්වන මූලික පද්ධති ප්‍රවේශයක් මතය

කළමනාකරුවෙකුගේ ප්‍රශ්නය වන්නේ ප්‍රතිදානය ලෙස ලබා ගත යුතු අභිප්‍රේරණ කාර්යසාධනය ලබා ගන්නේ කෙසේද යන්නයි

මේ සඳහා විකල්ප ක්‍රම දෙකක් තිබේ

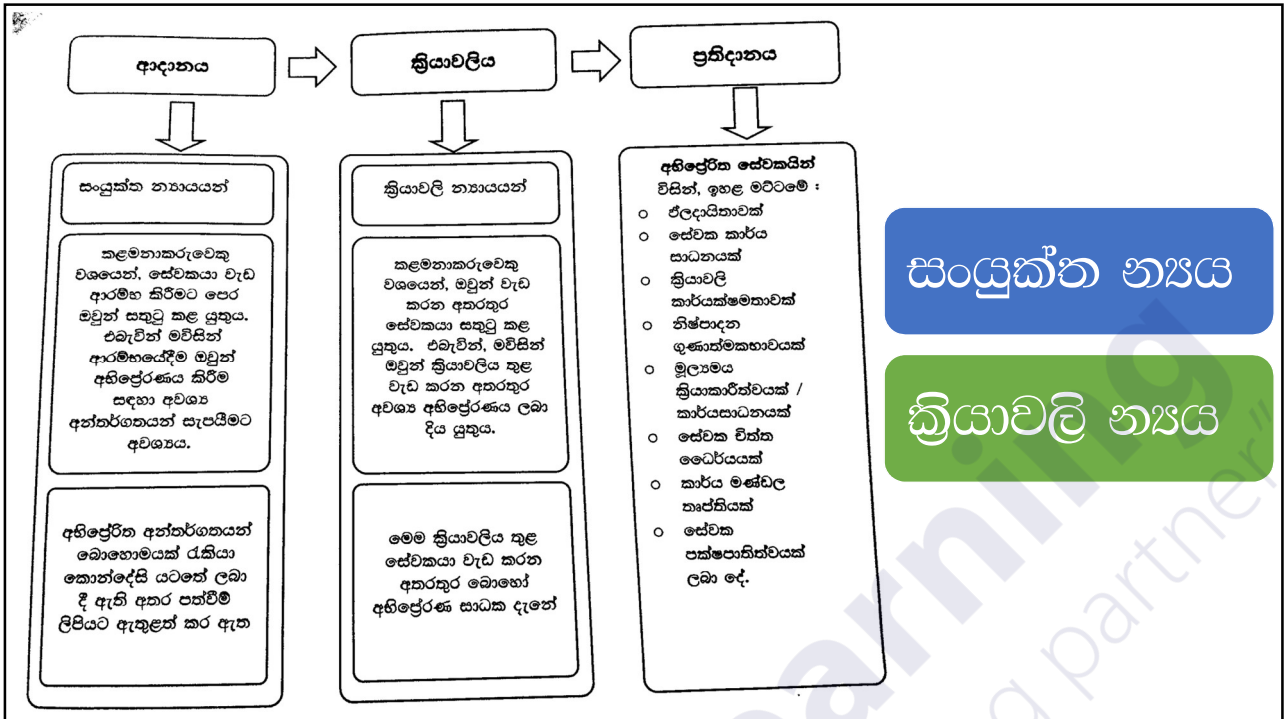
අභිප්‍රේරණය සඳහා යෙදවුම් සැපයීම

අභිප්‍රේරණයේ සංයුක්ත න්‍යය (Content Theory of Motivation)

අභිප්‍රේරණය සඳහා යෙදුම් සැපයීම, අපේක්ෂිත කාර්ය සාධනය නිපදවීම සඳහා ඔවුන්ගේ ක්‍රියාවලිය නිවැරදි වනු ඇත. එබැවින්, ක්‍රියාවලිය ආරම්භ කිරීමට පෙර යෙදවුම් ලබා දිය යුතුය මෙය ලෙස හැඳින්වේ

අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලි න්‍යය (Process Theory of Motivation)

ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධ වන අතරම අවශ්‍ය අභිප්‍රේරණය ලබා දීම



සංයුක්ත න්‍යායන් (Content Theories)

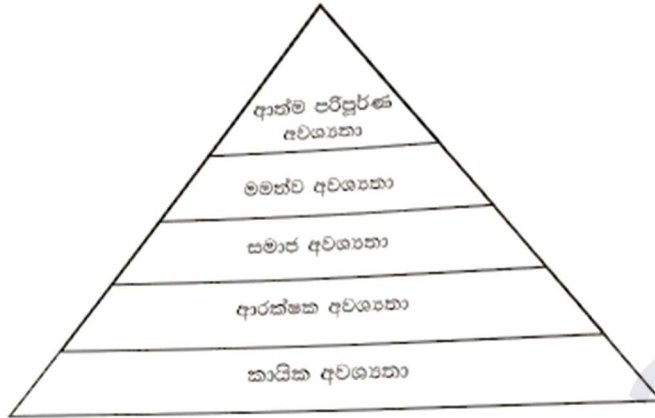
- සේකයින්ට ඔවුන්ගේ වෘත්තීය ආරම්භයේදීම ඔවුන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා යෙදවුම් ලබා දීමට උත්සාහ කරයි
- එවිට ඔවුන්ට වඩාත් හොඳ ප්‍රතිඵල ගෙන ඒමට හොඳින් ක්‍රියා කරයි
- මූලික වශයෙන් ඔවුන් ආරම්භයේ දී ම සේවකයාගේ නිශ්චිත අවශ්‍යතාවය හඳුනා ගැනීමට උත්සාහ කරයි
- මූලික උපකල්පනය නම් , සේවකයාට ඔහුට හෝ ඇයට අවශ්‍ය දේ ලබා දෙන්නේ නම්, ඔවුන් ව්‍යාපාරයට අවශ්‍ය දේ ලබා දෙනු ඇත
- එබැවින් ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතා මොනවාදැයි හඳුනා ගැනීම සහ අවශ්‍යතා තෘප්තිමත් කිරීම සඳහා අභිප්‍රේරණය කිරීම අත්‍යවශ්‍යය වේ
- කෙසේ වෙතත් , අන්තර්ගත න්‍යායන්හි ඇති ප්‍රධානම අඩුපාඩුව නම් ,ඔවුන් මූලික වශයෙන් සේවකයින් අතර ඇති පුද්ගල වෙනස්කම් සැලකිල්ලට නොගෙන සීමිත අභිප්‍රේරණ සාධක සමූහයක් උපකල්පනය කිරීමයි

ඒබ්‍රහම් මැල්ලොන්ගේ අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය (Hierarchy of Need)

ෆෙඩ්රික් හර්ස්බන්ගේ ද්විත්ව සාධක න්‍යාය (Two Factor Theory)

අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය (Hierarchy of Needs Theory)

➤ මිනිසාගේ මූලිකම අවශ්‍යතා වල සිට ආත්ම පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා දක්වා විවිධ අංශයන් සැලකිල්ලට ගනිමින් ධුරාවලියක් ආකාරයට ශ්‍රේණිකල හැකි අවශ්‍යතා වර්ග පහක් ප්‍රගාකර ගැනීම සඳහා මිනිසුන් අනිප්‍රේරණය වන බව මැස්ලෝ විසින් පෙන්වා දී තිබේ



අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය (Hierarchy of Needs Theory)

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| කායික අවශ්‍යතා Physiological Needs | මූලික අවශ්‍යතා ලෙස ඔවුන්ගේ ජීවනෝපාය සඳහා සෑහීමකට පත්වීම සඳහා ස්වාභාවිකවම මිනිසා තුළට ඉස්මතු වන අවශ්‍යතා මේවාය | කුසගින්න, පිපාසය, නවාතැන් ,ලිංගිකත්වය සහ වෙනත් ශාරීරික අවශ්‍යතා |
| ආරක්ෂක අවශ්‍යතා Security Needs | මිනිසාගේ ශාරීරික හා මානසික යහපැවැත්මට හානියක් විය හැකි සාධක වලින් ආරක්ෂා වීමේ අවශ්‍යතාවය | රැකියා සුරක්ෂිත භාවය, ශාරීරික සහ මානසික උපද්‍රව වලින් ආරක්ෂාව |
| සමාජ අවශ්‍යතා Social Needs | බොහෝ පුද්ගලයින් තම පිළිගැනීම, හැඟීම් සහ ජීවන රටාවන් බෙදා ගන්නා සමාජයක සාමාජිකයෙකු ලෙස දැනීමේ අවශ්‍යතා | අන් අය සමග සම්බන්ධතා ,සෙනෙහස,අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ හැඟීමක්, පිළිගැනීමක් මතුත්වයක් යන කාරණා ඇතුළුව |
| මමන්ව අවශ්‍යතා Esteem Needs | ඔවුන් කවුරුන්ද , ඔවුන් කරන දේ සහ ඔවුන්ගේ විශේෂතාවයන් අනුව අන් අය අතර සුවිශේෂත්වයක් තිබීම | ආත්ම ගෞරවය,ස්වායත්තතාවය ,සහ ජයග්‍රහණය, තත්වය, පිළිගැනීම සහ අවධානය වැනි බාහිර සාධක |
| ආත්ම පරිපූර්ණ අවශ්‍යතා | අපේක්ෂිත ජීවන රටාව දිගු කාලීන අරමුණු සම්පූර්ණ කිරීම සහ ජීවිත කාලය තුළ ඇති අභිලාසයන් වැනි දිගු කාලීන පෞද්ගලික අභිලාසයන් ඉටු කිරීම | කල හැකි උපරිම දේ කිරීම සහ නමාට විය හැකි උපරිම පුද්ගලයා බවට පත්වීමේ අවශ්‍යතාවය, පුද්ගල සංවර්ධනය, නව වගකීම් |

අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යාය (Hierarchy of Needs Theory)

- සැලකිල්ලට ගතයුතු කරුණක් නම් සේවකයා විසින් වරකට එක අවශ්‍යතාවයක් සඳහා පමණක් අවධානය යොමු කරමින් ආවලියේ පහල සිට ඉහළට ක්‍රමිකව ගමන්කරන බවයි
- ඒ අනුව සේවකයා ඉහළ අවශ්‍යතාවයක් පිළිබඳව සිතනුයේ ඊට පහළ අවශ්‍යතාවය තෘප්තිමත් වී ඇත්නම් පමණකි
- එසේම වරක් තෘප්තිමත් කරනු ලැබූ අවශ්‍යතාවයක් තවදුරටත් අභිප්‍රේරණ කාරකයක් නොවන බව මැස්ලෝ ප්‍රකාශ කරයි
- මෙම න්‍යායෙහි ඇති සරලතාවය, පහසුවෙන් අවබෝධ කරගත හැකිවීම, මිනිස් අවශ්‍යතා බොහෝමයක් මේ මගින් ආවරණය කර තිබීම නිසා අභිප්‍රේරණ න්‍යායක් ලෙස මෙය සුවිශේෂී වැදගත්කමක් උසුලයි.



නමුත් පහත සඳහන් විවේචන නිසා මෙහි වලංගුතාවය පිළිබඳ ගැටළු මතුවී ඇත

- මෙම අවශ්‍යතා පහ සෑම අවස්ථාවකදීම සෑම පුද්ගලයෙකු තුළම දැකිය නොහැකිය.
- මෙම අවශ්‍යතා පහ පෙළ ගස්වා ඇති අනුපිළිවෙල සෑම අවස්ථාවකදීම සහ සෑම පුද්ගලයෙකු සම්බන්ධයෙන්ම එක හා සමාන නොවීම
- මෙය ඇමරිකානු සමාජයෙහි මැද පංතිය පමණක් සැලකිල්ලට ගෙන ඉදිරිපත් කර ඇති බවත් ඒනිසා ගෝලීයකරණය වූ සමාජයක දක්නට ලැබෙන විවිධ සමාජීය හා සංස්කෘතික විවිධත්වයන් මෙහිදී අවධානයට ලක්වී නොමැති බව.
- සමාජීය හා සංස්කෘතික විවිධත්වයන් සහිත වර්තමාන ව්‍යාපාර ආයතනයක විශාල සේවක මණ්ඩලයක් සඳහා මෙය ප්‍රායෝගිකව යොදාගැනීම අපහසු බව.
- වරක් තෘප්තිමත් වූ අවශ්‍යතාවයක් උපයෝගී කරගෙන නැවත වරක් සේවකයෙකු අභිප්‍රේරණය කල නොහැකි යන්න නිවැරදි සහ ප්‍රායෝගික නොවීම.
- සේවකයෙකු අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා අවශ්‍යතා තෘප්තිමත් කිරීම පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවන බව.



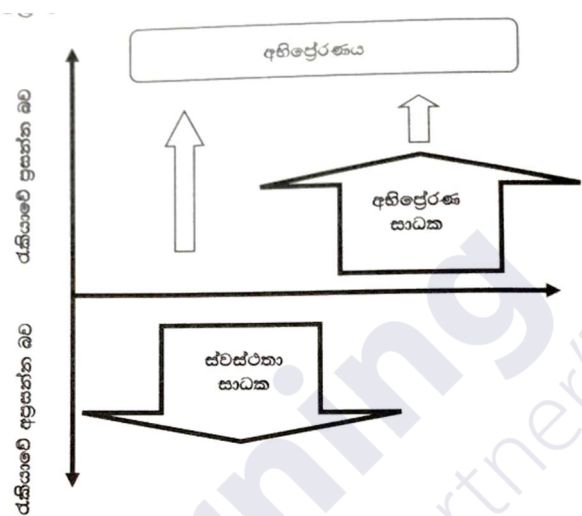
ද්වි සාධක න්‍යාය (Herzberg's Two Factor Theory)

➤ Herzberg විසින් මෙම අදහස ඉදිරිපත් කර තිබේ

➤ රැකියා තෘප්තිය සහ අතෘප්තිය එකිනෙකට වෙනස් සාධක කාණ්ඩ වලට අනුව මෙම න්‍යාය ඉදිරිපත් කර ඇත

➤ සම්ප්‍රදායිකව විශ්වාස කරනු ලබන ආකාරයට "තෘප්තිය" යන්නෙහි විරුද්ධ ස්වරූපය ආතෘප්තිය නොවන බවත්, එය තෘප්තියක් නොමැති වීම බවත් හර්ස්න් බර්ග් ප්‍රකාශකරන ලදී.

➤ මෙම සාධක වර්ග දෙක අභිප්‍රේරක සාධක සහ ස්වාස්ථතා සාධක ලෙස හැඳින්වේ

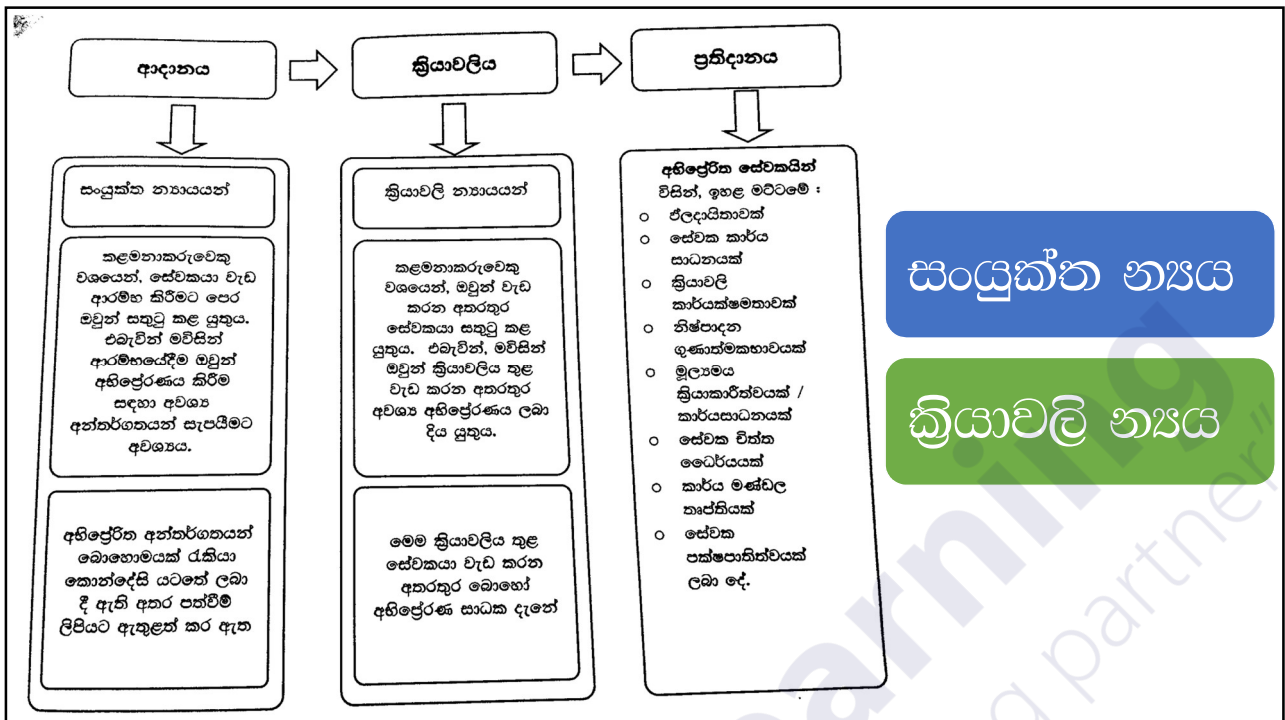


ද්වි සාධක න්‍යාය (Herzberg's Two Factor Theory)

➤ ස්වස්ථතා සාධකවල පැවැත්ම හා බලපෑම අඩු කිරීමෙන් අතෘප්තිය අවම කිරීම

➤ අභිප්‍රේරණ සාධකවල පැවැත්ම සහ බලපෑම වැඩි කිරීමෙන් තෘප්තිය උපරිම කිරීම





ක්‍රියාවලි න්‍යායයන් (Process Theories)

ක්‍රියාවලි න්‍යායන් , සේවකයින් වැඩ කරන අතරතුර ඔවුන් තුළ අභිප්‍රේරණයක් ලබා දීමට උත්සාහ කරයි

ක්‍රියාවලි න්‍යායන්හි ප්‍රධාන අවධානය යොමු වන්නේ සේවා පරිසරය තුළ සේවකයින්ට සතුටක් ලබා දීමයි

එබැවින් , සේවකයින් වැඩ කරන අතරතුර ඔවුන්ට හොඳින් සලකනු ලැබීම කළමනාකරණයේ වගකීමකි

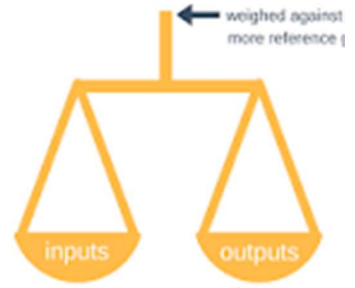
අප විසින් ක්‍රියාවලි න්‍යායන් දෙකක් අධ්‍යයනය කරනු ලබයි

- සාධාරණත්ව න්‍යාය - පෝන් ඇඩම්ස්
- අපේක්ෂ න්‍යාය - වික්ටර් වාමි



සාධාරණත්ව න්‍යාය (Equity Theory)

- මෙම න්‍යායයට අනුව සේවකයාගේ අභිප්‍රේරණය, කාර්යඵල සහ තෘප්තිය තීරණය වනුයේ තමාවෙත ලැබුණා වූ හෝ ලැබෙන්නා වූ ප්‍රතිලාභයෙහි සාධාරණත්වය මතයි
- මෙහිදී සාධාරණත්වය යනු තමාගේ උත්සාහය සහ ප්‍රතිලාභ අනුපාතය අන් අයගේ උත්සාහය සහ ප්‍රතිලාභ අනුපාතයට සමානවීමයි
- ඒ අනුව අන් අයගේ නිමවුම්/යෙදවුම් අනුපාතය තමාගේ අනුපාතයට වඩා විශාල වන්නේ නම් සේවකයා කලකිරෙන බවත්, ඊට අනුකූලව තමාගේ උත්සාහය අඩු කිරීමක් තුලින් තුලිත තත්ත්වයකට පැමිණීමට උත්සාහ දරනු ලබන බවත් කියවේ
- ඒ අනුව සේවකයාගේ අවශ්‍යතාවය හඳුනාගෙන ඔහුට හෝ ඇයට ප්‍රමාණවත් වන වැටුපක් ගෙවීම පමණක් සේවක අභිප්‍රේරණය සඳහා ප්‍රමාණවත් නොවේ. ඒ ගෙවන වැටුප අන් අයට ලැබෙන වැටුප සමඟ සසඳනා බැලූ විට සාධාරණ විය යුතු බවද මින් ප්‍රකාශ කෙරේ



අභිප්‍රේරණයේ අපේක්ෂා න්‍යාය (Expectancy Theory)

සේවක අභිප්‍රේරණය ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික අවශ්‍යතා සහ අරමුණු ඉටු කර ගැනීම සඳහා දායක වීමට ඔවුන් දරන උත්සාහයේ ප්‍රතිඵල පිළිබඳව සේවකයාගේ අපේක්ෂාත්මක , තීරණය කරන සාධකයක් බවයි

අභිප්‍රේරණය තීරණය වන්නේ ප්‍රතිඵලයක් සඳහා ඇති කැමැත්ත හෝ මනාපය (චලිතතාව - Valence) සහ ප්‍රතිඵලය සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ඇති අපේක්ෂාව යන ප්‍රධාන සාධක දෙකෙනි

එබැවින් , වෘමිට අනුව මෙය ගණිතමය සූත්‍රයක් ලෙස පැහැදිලි කළ හැකිය

අභිප්‍රේරණ බලවේගයන් (F) = චලිතතාව X අපේක්ෂාව

(Force of Motivation (F) = Valence x Expectancy



අභිපේරනයේ වැදගත්කම

➤ එලදායිතාවය වැඩි වීම

අභිපේරනය සේවකයාගේ **එලදායිතාවය වැඩිකරන අතර** හැකියාවන්ගෙන් උපරිම ලේස වැඩිකිරීම සඳහා තල්ලුවක් නිර්මාණය කරයි

➤ ආයතනයේ කාර්යක්ෂමතාව සහතික කරයි

සේවකයන්ගේ ආකල්ප වෙනස් කිරීමේහි ලා **අභිපේරණය** ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි

➤ පක්ෂපාති ශ්‍රම බලකායක් සහතික කරයි

අභිපේරණය සේවක පිරිවැය අඩු කරන අතර නව සේවකයින් නිරන්තරයෙන් හඳුන්ව දීමේ අවශ්‍යතාවය අඩු කරයි

➤ මෙහයවීම සඳහා පහසුකම් සපයයි



අභිප්‍රේරණ කුසලතා

අභිප්‍රේරණ කුසලතා යනු පාර්ශවකරුවෙකුගෙන් අපේක්ෂිත හැසිරීමක් හෝ ප්‍රතිචාරයක් ලබා ගන්නා ක්‍රියා හෝ උපාය මාර්ග ලෙස අර්ථ දැක්විය හැකිය. ප්‍රධාන සාධක තුනක් මත පදනම්ව වෙනස් වේ

1. අභිප්‍රේරක ගෛලිය
2. ඉලක්කගත ප්‍රේක්ෂකයින්
3. අභිප්‍රේරණය බලපෑම් කිරීමට උත්සාහ කරන පුද්ගලයාගේ පෞරුෂත්වය



අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලියේ පියවර (Steps in the Motivational Process)

1. අභිප්‍රේරණය කළ යුතු පුද්ගලයාගේ හෝ කණ්ඩායමේ මනාපයන් සහ පෞරුෂ ලක්ෂණ තක්සේරු කිරීම. එක් පිරිසක් පෙළඹවීම වෙනත් පුද්ගලයින් පෙළඹවීමට සමාන නොවිය හැකිය
2. එම ඉලක්කයට සුදුසු අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග නිර්වචනය කිරීම
3. අභිප්‍රේරණය කිරීමේ පරමාර්ථයෙන් කාර්ය සාධනය සඳහා අපේක්ෂාවන් ප්‍රකාශ කිරීම නැතහොත් , පුද්ගලයාට අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල ලබා ගත හැකි ආකාරය පැහැදිලි කිරීම
4. අපේක්ෂාවන් සපුරා ඇත්නම් හෝ සපුරා නොමැති නම් ප්‍රතිලාභ, පාරිතෝෂික හෝ සම්බාධක සන්නිවේදනය කිරීම
5. අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල සඳහා ප්‍රගතිය හෝ ප්‍රගතිය නොමැතිකම පිළිබඳ ප්‍රතිපෝෂණය හුවමාරුකර ගැනීම
6. සාර්ථකත්වය සීමා කරන ගැටළු හෝ බාධක හඳුනා ගැනීම
7. අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල සඳහා පාරිතෝෂික / ත්‍යාග ලබා දීම
8. සම්බාධක පැහැවීමට පෙර අනතුරු ඇඟවීම් නිකුත් කිරීම
9. අපේක්ෂිත ආකාරයෙන් ප්‍රතිචාර දැක්වූ පුද්ගලයින් හඳුනා ගැනීම

අභිප්‍රේරණයේ ලක්ෂණ හා ප්‍රතිප්‍රේරණයේ ලක්ෂණ (Signs of Motivation and Demotivation)

අභිප්‍රේරණයේ ලක්ෂණ

➤ කාර්ය පුරුදු (Work Habit)

සාමාන්‍යයෙන් අභිප්‍රේරිත සේවකයා ස්වේච්ඡාවෙන්ම වැඩ කාලයක් ව්‍යාපෘති සඳහා ලබාදෙන අතර කිසිම ප්‍රතිලාභයක් නොමැතිව හෝ කිසිවෙකුගේ ඉල්ලීමක් නොමැතිව ස්වේච්ඡාවෙන්ම ඉටු කරයි



➤ ආකල්ප

ධනාත්මක, සහයෝගය, දිරිගන්වන සුළු ශක්තියක් ද ඇති කරයි



➤ කණ්ඩායම් වැඩ (Teamwork)

ඉල්ලීමකින් තොරව සිය කැමැත්තෙන්ම අනෙකාට සහාය දක්වන පුද්ගල තුළින් මෙය වඩාත් නිරපණය වේ

අභිප්‍රේරණයේ ලක්ෂණ හා ප්‍රතිප්‍රේරණයේ ලක්ෂණ (Signs of Motivation and Demotivation)

අභිප්‍රේරණයේ ලක්ෂණ

➤ වෙනස්කම් පිළිගැනී

ඉතා ඉහල අභිප්‍රේරණයක් ලද සේවකයින් කැමැත්තෙන්ම ආයතනයේ වෙනස්කම් පිළිගනී.

➤ ප්‍රතිඵල (Results)

සව-අභිප්‍රේරණය පුද්ගලයන් වඩා නිවැරදි, ගුණාත්මක බවින් වැඩි, කලට වේලාවට වැඩ කරන, කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී ප්‍රතිඵල ලබාදෙන පුද්ගලයින් බවට පත් කරයි.



ප්‍රතිප්‍රේරණයේ ලක්ෂණ (Signs of de-motivation)

➤ ඵලදායීතාව අඩු වීම

➤ අකමැත්ත හෝ නොපැමිණීම

නිරන්තර නොපැමිණීමත් ප්‍රතිප්‍රේරණයේ ලක්ෂණයකි. නමන්ගේ වැඩ රාජකාරීන්ගෙන් නිදහස් කරන ඉල්ලා සිතියකට වරක් හෝ දෙවරක් නමා නොපැමිණෙන අවස්ථා වල එය දැනුම් නොදෙන්නේ එවැනි පුද්ගලයින්

➤ අනවශ්‍ය ප්‍රතිපෝෂණයන්

යම් පුද්ගලයෙකුගේ ආකල්ප හෝ වර්ගාවන් පිළිබඳව දිගින් දිගටම පැමිණිලි ලැබේ නම්, එයින් එම පුද්ගලයා ප්‍රතිප්‍රේරණය වී ඇති බව පෙනීයනු ලබයි. මෙවැනි වූ පැමිණිලි පාරිභෝගිකයින්ගෙන් හෝ අනෙකුත් සේවකයින්ගෙන් ලැබිය හැකිය

➤ දුර්වල කාල කළමනාකරණය

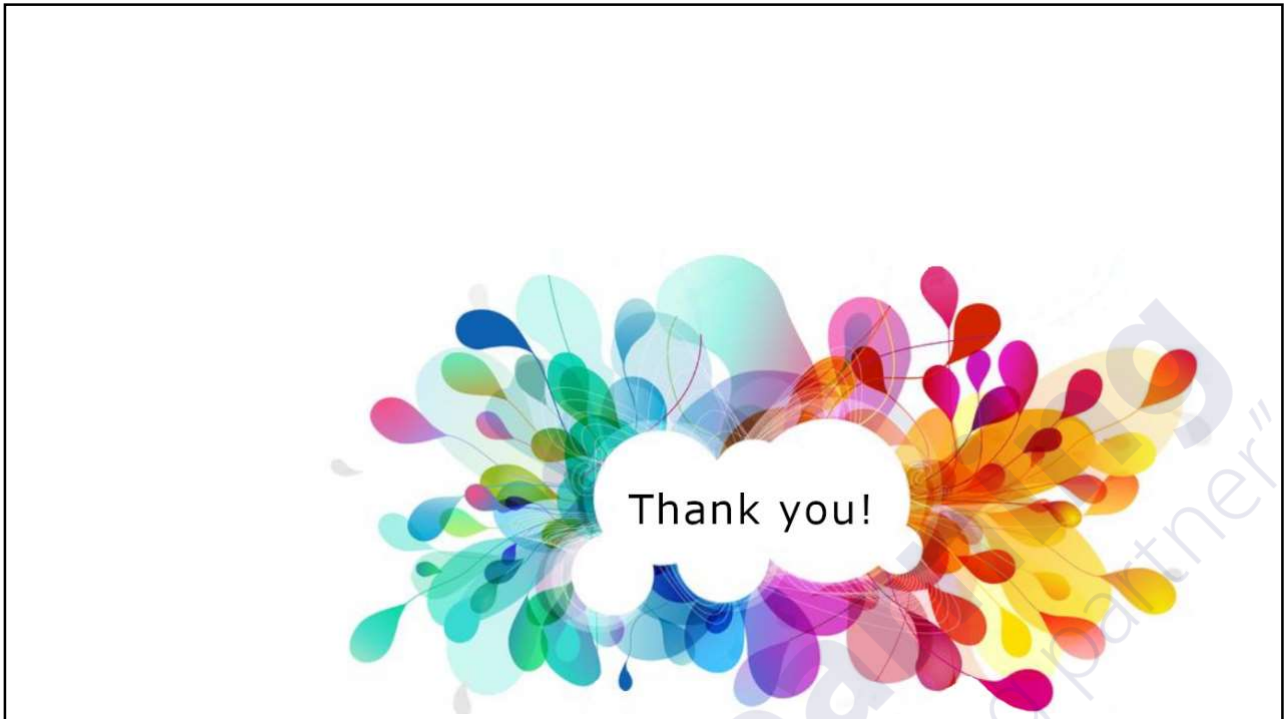
ප්‍රතිප්‍රේරණය වූ පුද්ගලයා සෑම විටම ප්‍රමාද වීම දක්නට ලැබෙන අතර ඔහුට යම් ව්‍යාපෘතියක් කිරීමේදී එය නියමිත කාලය තුළදී සිදු කළ නොහැක

➤ දුක්ගැනවිලි (Grievances)

➤ සහයෝගීතාවය අඩු වීම

➤ වෙනස් විමට ඇති අකමැත්ත





JMC vLearning
"your virtual learning partner"