



ඇගයීම් කර්මාන්තශාලාවක කාර්ය කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන  
සමතුලිතතාවය සඳහා බලපාන සාධක පිළිබඳ ප්‍රත්‍යයක අධ්‍යයනයක්

**Jayakodi J.M.R.D.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Faculty of Post Graduate Studies, University of Sri Jayawardenepura, Sri Lanka

## ABSTRACT

*Work-life balance is a concept related to maintaining a proper balance between work and home responsibilities. Due to the roles traditionally assigned to women in the Sri Lankan society, achieving a balance between work and life has become a critical issue nowadays. Women working in managerial positions are more affected by this problem because the responsibilities and the roles of work and the roles and responsibilities expected of them in the family create a heavy workload for them. Accordingly, it is clear that work-life balance can be more of a problem for women than for men. This article discusses the factors affecting the work-life balance of women managers. This study was carried out as a case study consisting of 5 female managers working in a garment factory in the Katunayake export processing zone. Convenient sampling method was used to select the participants in this study. In selecting the participants, being a female manager who has worked for at least two years in a managerial position in the respective factory was used as the main criterion. Here, managers working at different levels, from the position of assistant manager to the position of group manager, voluntarily participated in the study. Data collection was done through semi-structured interviews, a background questionnaire as well as field observations and document analysis. The collected data were analyzed using thematic analysis technique. According to the data analysis, the individual (personal attributes, personal responsibilities, personal role change), family (personal roles, family members, physical facilities) and workplace (persons, responsibilities, benefits and facilities at the workplace) in maintaining work-life balance of women managers. It can be concluded that the characteristics, attitudes and practical practices of all three parties are important.*

**KEYWORDS:** Work-life balance, Women managers, Garment industry, Individual, Family, Workplace

**සංක්ෂේපය**

වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය යනු රැකියාව සහ නිවසේ වගකීම් අතර නිසි සමතුලිතතාවයක් පවත්වා ගැනීම සම්බන්ධ සංකල්පයකි. ශ්‍රී ලාංකීය සමාජය තුළ සම්ප්‍රදායිකව කාන්තාවට පැවරෙන භූමිකා හේතුවෙන් රැකියාව සහ ජීවිතය අතර සමබරතාවයක් ඇති කර ගැනීම වර්තමානයේ තීරණාත්මක ගැටළුවක් බවට පත්ව ඇත. කළමනාකරණ තනතුරුවල සේවයේ නියුතු කාන්තාවන්ට මෙම ගැටළුව වඩා ප්‍රබල ලෙස බලපාන්නේ රැකියාවේ වගකීම් සහ කාර්යභාරයන් පවුල තුළ ඔවුන්ගෙන් අපේක්ෂා කරන භූමිකා සහ කාර්යභාරයන් අධික වැඩ බරක් ඇති කරන නිසා ය. ඒ අනුව වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පිරිමි පාර්ශවයට වඩා කාන්තා පාර්ශවයට ගැටළුවක් විය හැකි බව පැහැදිලිය. මෙම ලිපිය මගින් සාකච්ඡා කරනු ලබන්නේ කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාව සඳහා බලපාන සාධක පිළිබඳව ය. කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ ඇගළුම් කර්මාන්තශාලාවක සේවයේ නියුතු කාන්තා කළමනාකරුවන් 5 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත ගුණාත්මක ප්‍රත්‍යාස අධ්‍යයනයක් ලෙස මෙම අධ්‍යයනය සිදු කරන ලදී. මෙම අධ්‍යයනය දී සහභාගිවන්නන් තෝරා ගැනීම සඳහා අරමුණු සහගත නියැදියක් භාවිතා කර ඇත. සහභාගිකයින් තෝරා ගැනීමේ දී අදාළ කර්මාන්තශාලාවේ කළමනාකරණ තනතුරක අවම වශයෙන් වසර දෙකක කාලයක් සේවය කර ඇති කාන්තා කළමනාකරුවෙකු වීම ප්‍රධාන නිර්ණායකය ලෙස යොදා ගන්නා ලදී. මෙහි දී සහාය කළමනාකාර තනතුරෙහි සිට සමූහ කළමනාකාර තනතුර දක්වා විවිධ මට්ටම්වල සේවයෙහි නියුතු කළමනාකාරිණියන් ස්වේච්ඡාවෙන් අධ්‍යයනය සඳහා සහභාගි වූහ. අර්ධ ව්‍යුහාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා, පසුබිම් විස්තර ප්‍රශ්නාවලියක් මෙන්ම ක්ෂේත්‍ර නිරීක්ෂණ හා ලේඛන විශ්ලේෂණය මගින් දත්ත එක් රැස් කිරීම සිදු කරන ලදී. රැස්කර ගත් දත්ත තේමාත්මක විශ්ලේෂණ ශිල්පීය ක්‍රමය ඔස්සේ විශ්ලේෂණය කරන ලදී. දත්ත විශ්ලේෂණය අනුව කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීමේ දී පුද්ගලයා (පුද්ගල ගුණාංග, පුද්ගල වගකීම්, පුද්ගල භූමිකා වෙනස්වීම), පවුල (පුද්ගල භූමිකා, පවුලේ සාමාජිකයින්, භෞතික පහසුකම්) සහ රැකියා ස්ථානය (රැකියා ස්ථානයේ පුද්ගලයින්, වගකීම්, ප්‍රතිලාභ සහ පහසුකම්) යන පාර්ශව තුනෙහිම ලක්ෂණ, ආකල්ප සහ ප්‍රයෝගික භාවිතයන් වැනි අංග වැදගත් වන බව නිගමනය කළ හැකිය.

**මූල‍්‍ය පද** - වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය, කාන්තා කළමනාකරුවන්, ඇගළුම් කර්මාන්තය, පුද්ගලයා, පවුල, රැකියා ස්ථානය

**හැඳින්වීම**

21 වන සියවසේ කළමනාකරණ තනතුරු දරණ කාන්තාවන් මුහුණ දෙන වඩාත්ම අභියෝගාත්මක ගැටලුවක් වන්නේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය (Work-Life Balance) පවත්වා ගැනීමයි. වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය යනු පුද්ගලයෙකුගේ යහපැවැත්ම, රැකියාව හා සම්බන්ධ කාර්යය සාධනය සහ පවුලේ හෝ සමාජයේ ඵලදායී ක්‍රියාකාරිත්වය සඳහා වැදගත් සංකල්පයකි (Grady et al, 2008). එමෙන්ම, Guest (2002) වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය යනු වැඩ කරන ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය හා පුළුල් පවුල් ජීවන තත්ත්වය සමඟ එහි

සම්බන්ධතාවය කෙරෙහි වැඩි උනන්දුවක් දක්වන ක්ෂේත්‍රයක් ලෙස දක්වා ඇත. වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය යන සංකල්පය විවිධ පර්යේෂකයන් විවිධ යෙදුම් ඔස්සේ හඳුන්වා ඇත. උදාහරණයක් ලෙස, Burke (2000) මෙම යෙදුම “වැඩ-පෞද්ගලික ජීවන සමතුලිතතාවය” (Work-Personal Life Balance) ලෙස දක්වයි. Clark (2000); Frone (2003); Greenhaus, Collins & Show (2003); Clarke, Koch & Hill (2004) එය “වැඩ-පවුල් සමතුලිතතාවය” (Work-Family Balance) ලෙස දක්වයි. Grady et al. (2008) මෙම පදය “වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය” (Work-Life Balance) ලෙස දක්වයි. Khallash & Kruse (2012) සඳහන් කරන ආකාරයට රැකියාව හා පෞද්ගලික ජීවිතය වෙන් වූ විට වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය ළඟා කර ගත හැකි යැයි උපකල්පනය කෙරෙන අතර ඒ දෙක අතර සමාන වෙන්වීමක් ඇති විට “සමබරතාවය” අත්කර ගත හැකිය. රැකියාව සහ පවුල් ජීවිතය යන ක්ෂේත්‍ර දෙකම සාර්ථකව සමතුලිත කිරීම අභියෝගයක් විය හැකි අතර පුද්ගලයෙකුගේ වැඩ සහ පවුල් භූමිකාවන් පිළිබඳ තෘප්තියට එය බලපානු ඇතැයි තර්ක කෙරේ (Broers, 2005). ඒ අනුව වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පුද්ගලයෙකුගේ ජීවිතයේ පෞද්ගලික හා වෘත්තීය ක්‍රියාකාරකම් අතර ප්‍රමුඛතා මට්ටම සහ ඔවුන්ගේ රැකියාව හා සම්බන්ධ ක්‍රියාකාරකම්ල නිවසේ පවතින මට්ටම යනාදී තුළ සමතුලිතතාවය ලෙස දැක්විය හැකිය. වැඩ කරන පුද්ගලයින් රැකියාවට හා ඉන් පිටත ගත කරන කාලය කළමනාකරණය කරන්නේ කෙසේ ද රැකියාවෙන් බැහැර වේලාවට සබඳතා කළමනාකරණය, පවුලේ වගකීම් සහ වෙනත් බාහිර අවශ්‍යතා සහ විනෝදාංශ මෙයට ඇතුළත් විය හැකිය. පුද්ගලයෙකු සිය සියලු වැඩ සහ ජීවිත ඉල්ලීම් හසුරුවා ගැනීමට භාවිතා කරන ක්‍රම ඔවුන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයෙන් සමන්විත වේ. එමෙන්ම මෙම පර්යේෂණය තුළ ඉදිරියේ දී “වැඩ” යන්නෙන් රැකියා ජීවිතය ද “ජීවන” යන්නෙන් පෞද්ගලික ජීවිතය හා සම්බන්ධ කරුණු මෙම යෙදුම් තුළින් සාකච්ඡා කෙරේ.

ඇගයීම් කර්මාන්ත අංශයේ සේවය කරන්නන් තම දවසේ වඩා වැඩි කාලයක් රැකියාවෙහි ගත කරති. ඉන්පසු සවස්වරුවේ ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික ජීවිතයට ආපසු යොමු වේ. එහි දී යහපත් හා ධනාත්මක කායික, මානසික, සමාජීය හා චින්තවේගීය සෞඛ්‍යයක් පවත්වා ගැනීම සඳහා ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික සහ වෘත්තීය බැඳීම් අතර සමබරතාවය ජීවිතයේ වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. කළමනාකරණ අංශයේ වැඩ කරන කාන්තාවන් සඳහා මෙම ගැටළුව උග්‍ර වන්නේ ඔවුන් නිවසේ ඉටු කරන කාර්යභාරය සහ රැකියාවේ වගකීම්වල ස්වභාවය නිසා ය. වර්තමාන සමාජයේ ආර්ථිකය තුළ කාන්තා ශ්‍රම බලකායෙහි සහභාගිත්වය සීඝ්‍ර ලෙස වර්ධනය වීම, සැමියා සහ බිරිඳ යන දෙදෙනාම මුදල් උපයන පවුල් බිහිවීම සහ වැඩකරන මව්වරුන් යනාදී සංසිද්ධි හේතුවෙන් වැඩ සහ පවුල් ජීවිත සමතුලිතතාව කාලීන ගැටළුවක් බවට පත් වී ඇත (Nishanthi & Thalagaspitiya, 2015; Weerawansa & Gunasekara, 2019). මෙම ප්‍රවණතාව “ශ්‍රම බලකායේ ස්ත්‍රීකරණය” ලෙස හඳුන්වන ලදී (Jenson, Hagen & Reddy, 1988). සාම්ප්‍රදායික ශ්‍රී ලාංකික සමාජයේ පවුල තුළ පිරිමින්ට වඩා වැඩි වගකීම් කාන්තාවන්ට තිබෙන බව පෙනේ. එබැවින් කළමනාකරණ තනතුරක සිටින කාන්තාවන් තම පිරිමි සගයන්ට වඩා පවුල හා දරුවන් කෙරෙහි වැඩි සැලකිල්ලක් දැක්වීමද සිදු වේ (Blair-Loy, 2001). තවද, (Rodriguez (2013) පවසන්නේ කාන්තා කළමනාකරුවන් පිරිමි කළමනාකරුවන්ට වඩා වැඩි ගැටළුවලට මුහුණ දී ඇත්තේ ඔවුන්ගේ රැකියා තත්ත්වය නොතකා පවුලේ සියලු වගකීම් ඔවුන් විසින් ඉටු කරනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරන බැවිනි.

ශ්‍රී ලංකාවේ ඇගයීමේ කර්මාන්තය තුළ සේවා නියුක්ත වුවන්ගෙන් 80% ක් පමණ කාන්තාවන්ය. මෙය 2015 වර්ෂයේ රටේ සමස්ත ශ්‍රම බලකායෙන් කාන්තාවන්ට හිමි වන 35% ට වඩා සැලකිය යුතු ඉහළ අගයකි. ඇගයීමේ ක්ෂේත්‍රයේ සේවා නියුක්ත බහුතරය කාන්තාවන් වුවත් ඔවුන් බොහෝ විට නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ පහළ මට්ටමේ රැකියාවන්ට සීමා වී සිටිනු දැකිය හැකි අතර ඉහළ කළමනාකාරිත්ව රැකියාවල වැඩි වශයෙන් නිරත වී සිටින්නේ පුරුෂයන් ය (Madurawala, 2017). එයට හේතු සාධක ලෙස ඉහළ පාලන ඉලක්ක, නැව් ගත කිරීම් සඳහා අවසාන මොහොත තෙක් කටයුතු කිරීම, මානව සම්පත් ප්‍රමාණවත් ලෙස සංවර්ධනය නොවීම, ශ්‍රම බලකායෙහි සේවය හැරයාම ඉහළ යාම සහ සේවයට නොපැමිණීම යනාදිය අවසානයේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයට බලපාන බවයි (Gnanayudam & Dharmasiri, 2007). Hancock et al. (2010) සඳහන් කරන ආකාරයට ශ්‍රී ලංකාවේ අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවය කරන සේවකයන්ගෙන් 74.8% ක් ස්ත්‍රී කම්කරුවන් වේ. එහෙත් එම ක්ෂේත්‍රයේ ඉහළ තනතුරුවල සේවය කරන අධීක්ෂකයන් සහ කළමනාකරුවන් වැඩි පිරිසක් පුරුෂයින් වෙති. නමුත් වර්තමානය වන විට මෙම තත්ත්වය වෙනස් වෙමින් ඉහළ මට්ටමෙහි මෙන්ම මධ්‍යම සහ කනිෂ්ඨ මට්ටමෙහි කළමනාකරුවන් ලෙස කාන්තාවන් කටයුතු කරනු දැක ගත හැකි වේ (වගු අංක 01 බලන්න). මෙසේ පුරුෂයාට මෙන්ම ස්ත්‍රීයාට ද තම හැකියාවන්, දක්ෂතාවන් පදනම් කොට ගෙන සම වැටුප් සහ සම පහසුකම්වලින් සැලකීම වර්තමාන ආයතන තුළින් සිදු වේ. කළමනාකරණ තනතුරු දැඩි මානසික පරිශ්‍රමයක් දැරිය යුතු රැකියාවක් වන අතර බොහෝ විට අධික වැඩ බර, දිගු වැඩ කරන පැය ගණන් සහ ඉලක්ක ආවරණය සමඟ සම්බන්ධ වේ. Frone (2003) ප්‍රකාශ කළ පරිදි බොහෝ විට සාර්ථකව වැඩ කරන කාන්තාවන් ඉහළට පැමිණීම සඳහා වෙහෙස මහන්සි වී වැඩ කරති. එමෙන්ම South & Spitze (1994) පෙන්වා දෙන්නේ දරුවන් සිටින කාන්තා සේවකයන්ට විශාල වැඩ කොටසක් නිවසේ දී ඉටු කිරීමට සිදු වී ඇති බවත් එහෙත් පුරුෂ සේවකයන් සම්බන්ධව එසේ නොවන බවත්ය. එම නිසා කාන්තාවන්ගේ වැඩ කොටස් තුළ කාර්යය ගැටුමක් ඇති වේ. ඒ අනුව වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පිරිමි පාර්ශවයට වඩා කාන්තා පාර්ශවයට ගැටළුවක් විය හැකි බව පැහැදිලිය. මෙම අධ්‍යයනය ශ්‍රී ලංකාවේ ඇගයීමේ අංශයේ කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයට බලපාන සාධක, එහි දී මතු වන අභියෝග, වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාව පවත්වා ගැනීම සඳහා ඔවුන් යොදා ගන්නා උපායමාර්ග හා රැකියා ආයතනය විසින් කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් සුසාධ්‍ය කරන ආකාරය පිළිබඳ අධ්‍යයනයක් වන අතර මෙම ලිපිය මගින් කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාව සඳහා බලපාන සාධක පිළිබඳ සාකච්ඡා කෙරේ.

**වගු අංක 01: කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ පරිපාලන කාර්යය මණ්ඩල නිලධාරීන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ නියෝජනය (එක් එක් වසරෙහි දෙසැම්බර් මස තුළ)**

පරිපාලන කාර්යය මණ්ඩලය				
වර්ෂය	පුරුෂ සාමාජිකයින්		ස්ත්‍රී සාමාජිකයින්	
	ගණන	ප්‍රතිශතය	ගණන	ප්‍රතිශතය
2017	402	71.40%	161	28.59%
2018	248	73.37%	90	26.62%
2019	306	70.83%	126	29.16%

මූලාශ්‍රය: Board of Investment of Sri Lanka (2017, 2018, 2019).

**පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය**

අධ්‍යයනය තුළ ගුණාත්මක පර්යේෂණ ක්‍රමවේදයක් භාවිතා කර ඇත. මෙහි දී එක් එක් සහභාගිවන්නා එක් ප්‍රත්‍යාකයක් ලෙස ගෙන අධ්‍යයනය සිදු කර ඇත. එබැවින් තනි ඒකකයක් හෝ මායිම් පද්ධතියක් පිළිබඳ වැඩි විස්තර සහ විශ්ලේෂණයන් ලබා දෙන සිද්ධි අධ්‍යයන පිරිසැලසුමක් යටතේ මෙම අධ්‍යයනය කිරීම සිදු කොට ඇත.

න්‍යායාත්මක සාහිත්‍යය විමසීමෙහි දී වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයේ ගතිකතාවයන් විස්තර කරන න්‍යායන් කිහිපයක් ඇති බව පෙනේ. ඒ අනුව, මෙම අධ්‍යයනය සඳහා පිටාර ගැලීමේ න්‍යාය (Spill-over Theory), ගැටුම් න්‍යාය (Conflict Theory), මෙවලම් න්‍යාය (Instrumental Theory) සහ වැඩ-පවුල් දේශසීමා න්‍යාය (Work-Family Border Theory) න්‍යායාත්මක පසුබිම ලෙස භාවිතා කර ඇත. Edwards & Rothbard (2000) පවසන පරිදි පිටාර ගැලීම යන්නෙන් අදහස් වන්නේ වැඩ සහ පවුල කෙරෙහි එම ආයතන දෙක අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් ඇති කරන බලපෑමය; මෙම සංකල්පය විත්තවේග (මනෝභාවය සහ තෘප්තිය), වටිනාකම් (රැකියාවේ සහ පවුලේ වැදගත්කම) සහ කුසලතා ඔස්සේ විස්තර කරනු ලැබේ. සෑම පුද්ගලයෙකුටම තමන්ට ආවේණික වූ කුසලතා, විත්තවේග, ආකල්ප සහ හැසිරීම් මාලාවක් ඇති අතර එමඟින් එක් එක් පුද්ගලයා රැකියාව සහ ජීවිතය අතර සමබරතාව පවත්වා ගන්නා ආකාරය වෙනස් ය. මේ අනුව පිටාර ගැලීමේ න්‍යාය සාණාත්මක හා ධනාත්මක විය හැකිය. සාණාත්මක පිටාර ගැලීම යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ සේවකයා එක් විෂයයකින් ආතතියට ලක් වුවහොත්, අනෙක් විෂයය තුළ ද ඔහුට අතෘප්තියක් දැනිය හැකි බවයි. ධනාත්මක පිටාර ගැලීම යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ සේවකයෙකු එක් විෂයයකින් තෘප්තියක් ලබන විට අනෙක් විෂයය තුළ ද සෑහීමකට පත් වන බවය. ගැටුම් න්‍යායයෙන් අදහස් කරන්නේ ජීවිතයේ සෑම අංශයකම ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇති විට, සමහර දුෂ්කර තේරීම් කළ යුතු වන අතර සමහර ගැටුම් පුද්ගලයකු මත සැලකිය යුතු බරක් පැටවිය

හැකි බවයි (Guest, 2002). ගැටුම් ඉදිරි දර්ශනය අනුව එක් ක්ෂේත්‍රයක් සඳහා ඉහළ මැදිහත් වීමක් සිදු කරන විට අනෙක් ක්ෂේත්‍රයේ කැපකිරීම් සිදු වන බවයි. නිදසුනක් ලෙස, මෙම ප්‍රවේශය මඟින් ඉල්ලීම් කරන රැකියා අපේක්ෂාවන් තෘප්තිමත් කිරීම කෙනෙකුගේ රැකියා නොවන ජීවිතයේ අපේක්ෂාවන් සපුරාලීමට හේතු නොවනු ඇත. මෙවලම් න්‍යායෙන් යෝජනා කරන්නේ එක් පරිසරයක ක්‍රියාකාරකම් වෙනත් පරිසරයක ඇති දේවල් ලබා ගැනීම සඳහා පහසුකම් සපයන (මෙවලම්) බවයි (Zedeck & Mosier, 1990; Guest, 2002). Guest (2002) සාම්ප්‍රදායික නිදසුනක් උපුටා දක්වමින් පැහැදිලි කරන්නේ වාහනයක් මිල දී ගැනීම මඟින් පවුල් ජීවිතය (හෝ තමන්ගේම විවේක කාලය) වැඩි දියුණු කිරීමටත්, වැඩවල ප්‍රතිඵල උපරිම කිරීමටත් කම්කරුවෙක් උත්සාහ කරයි. එනම් එක් ක්ෂේත්‍රයක් අනෙක් ක්ෂේත්‍රයේ සාර්ථකත්වයට පහසුකම් සපයන බවයි. මෙවලම් න්‍යාය මඟින් ක්ෂේත්‍ර දෙක අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවයක් යෝජනා කරයි. එක් ක්ෂේත්‍රයක් අනෙක් ක්ෂේත්‍රයට අවශ්‍ය දේ ලබා ගැනීම සඳහා මාධ්‍යයක් ලෙස සේවය කරන බවත් වඩාත් නිශ්චිතවම, එම කාර්යය පවුල විසින් භාවිතා කරනු ලබන ද්‍රව්‍යමය වාසි ලබා දෙයි (Fredriksen-Goldsen et al, 2001). වැඩ-පවුල් දේශසීමා න්‍යාය යනු රැකියාව හා පවුල පිළිබඳ පෙර න්‍යායන්හි විවේචන හා හිඬැස් සඳහා පිළියමක් ලෙස නිර්මාණය කරන ලද නව න්‍යායකි (Clark, 2000). එය සමතුලිතතාවය ළඟා කර ගැනීම සඳහා පුද්ගලයන් වැඩ සහ පවුල් ක්ෂේත්‍ර සහ ඔවුන් අතර ඇති මායිම් කළමනාකරණය කරන්නේ කෙසේ ද යන්න පැහැදිලි කරන න්‍යායකි. මෙම සිද්ධාන්තයේ කේන්ද්‍රීය වන්නේ “වැඩ” සහ “පවුල” එකිනෙකට බලපෑම් කරන විවිධ ක්ෂේත්‍ර යන අදහසයි. මිනිසුන් දේශසීමා හරස් කරන්නන් වන අතර ඔවුන් මෙම සැකසුම් දෙක අතර දෛනික සංක්‍රාන්ති සිදු කරයි. රැකියාවේ සහ නිවසේ බොහෝ අංශ වෙනස් කිරීම දුෂ්කර වුව ද අපේක්ෂිත සමතුලිතතාවයක් ඇති කර ගැනීම සඳහා පුද්ගලයන්ට කාර්යයේ ස්වභාවය, නිවාස ක්ෂේත්‍රය සහ ඒවා අතර මායිම්, පාලම් තරමක් දුරට හැඩගස්වා ගත හැකිය.

**අධ්‍යයන ක්ෂේත්‍රය**

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා තෝරා ගන්නා ලද කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ පිහිටි මැක්ස් ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාව (අන්වර්ථ නාමයකි) යනු ශ්‍රී ලංකා ආයෝජන මණ්ඩලය යටතේ ලියාපදිංචි ඇගළුම් නිෂ්පාදනය සහ අපනයනකරුවෙකි. දිවයින පුරා නිෂ්පාදන කර්මාන්තශාලාව හයක් පිහිටා ඇති අතර මූලස්ථාන කාර්යාලය හොංකොං හි පිහිටා ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ මැක්ස් ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවේ ආයතන හය තුළ 5000කට ආසන්න සංඛ්‍යාවක් සේවයේ යෙදෙන අතර වාර්ෂික පිරිවැටුම ඩොලර් මිලියන 60ක් වේ. වසරකට කර්මාන්තශාලා පැය මිලියන 4ක් සමඟින් වසරකට ඇගළුම් මිලියන 2.5ක් අපනයනය කරයි.

මෙම කර්මාන්තශාලාවේ ආයතනික ව්‍යුහයේ ඉහළම ස්ථානයේ දේශීය කළමනාකරු (Country Manager) සිටින අතර ඉන් පසුව විවිධ ආයතනික අංශයන් සඳහා සමාන්‍යාධිකාරී තනතුරු 11ක් සමස්ත සමූහයේ කර්මාන්තශාලාවල විවිධ අංශ භාරව කටයුතු කරනු ඇත. එම තනතුරු අතරින් කාන්තාවන් විසින් තනතුරු 03ක් මෙහෙයවනු ලැබීම විශේෂත්වයක් ලෙස දැක්විය හැකිය. එම සියලු සමාන්‍යාධිකාරී තනතුරු යටතේ කළමනාකරුවන් ඒ ඒ කර්මාන්තශාලා අනුව ව්‍යුහගත කොට ඇති අතර ඒ අනුව අනෙකුත් සේවක මණ්ඩලය වන විධායක නිලධාරීන්, කාර්යය මණ්ඩල නිලධාරීන් සහ කම්කරුවන් ස්ථාපිත වී තිබේ. මැක්ස් ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවේ මුළු සාමාජිකයින් ගණන 1063 ක් බව 2021 අප්‍රේල් මස මාසික

සේවක සංඛ්‍යා වාර්තාව අනුව පැහැදිලි විය. මුළු සේවක සංඛ්‍යාවෙන් 631ක් ස්ත්‍රීන් වන අතර පුරුෂයන් 432ක් වේ. කළමනාකරන තනතුරු 57ක් ඇති අතර ඉන් 11ක් ස්ත්‍රීන් විසින් මෙහෙයවන අතර අනෙකුත් තනතුරු 46 පුරුෂයන් විසින් මෙහෙයවනු ඇත.

**නියැදිය හා නියැදීමේ ක්‍රමය**

මෙම අධ්‍යයනය දී සහභාගීවන්නන් තෝරා ගැනීම සඳහා අසම්භාවී / නිස්සම්භාවී නියැදීමේ ක්‍රමයක් වන අරමුණු සහගත නියැදියක් (Purposive Sampling) භාවිතා කර ඇත. අධ්‍යයනය සඳහා කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපය තෝරා ගැනීමට හේතු වූයේ ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රථම නිදහස් වෙළඳ කලාපය හෙවත් අපනයන සැකසුම් කලාපය වීමය. එමෙන්ම Ministry of Labour and Trade Union Relations (2019) 2017 වර්ෂයේ දත්ත මත පදනම්ව දක්වා ඇති පරිදි ශ්‍රී ලංකාවේ අපනයන සැකසුම් කලාප අතුරින් වැඩිම කාන්තා සේවක සංඛ්‍යාවක් සේවය කරනුයේ කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපය තුළ ය. ඒ අනුව කාන්ත සේවක සංඛ්‍යාව 20,513 ක් වන අතර පුරුෂ සේවක සංඛ්‍යාව 16,875 ක් ලෙස දක්වා ඇත. වැඩිම කාන්තා සේවක සංඛ්‍යාවක් මෙම අපනයන සැකසුම් කලාපය තුළ සේවය කරන බැවින් කාන්තා කළමනාකරුවන් ද වැඩි පිරිසක් මෙහි සේවයේ නියුක්තව සිටීමට හැකියාවක් ඇති බැවින් කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපය මෙම අධ්‍යයනය සඳහා තෝරා ගන්න ලදී.

**වගු අංක 02: සහභාගිකයින් පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් (Participant Profiles)**

අන්වර්ථ නාමය	වයස	අධ්‍යාපන මට්ටම	වැටුප් ප්‍රමාණය	විවාහක/අවිවාහක තත්ත්වය	සමස්ත සේවා කාලය
සිතාරා	25-29	උපාධිධාරි	120,000-160,000	අවිවාහක	අවුරුදු 3
ප්‍රියදර්ශනී	40-44	අ.පො.ස. උසස් පෙළ	200,001-240,000	විවාහක	අවුරුදු 23
සෙනුරි	25-29	උපාධිධාරි	80,001-120,000	විවාහක	අවුරුදු 3
නිවංකි	45-49	අ.පො.ස. උසස් පෙළ	160,001-200,000	විවාහක	අවුරුදු 28
අනුරුද්ධිකා	35-39	උපාධිධාරි	120,000-160,000	විවාහක	අවුරුදු 12

මේ අනුව කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ ආයතනයක සේවයේ නියුතු කාන්තා කළමනාකරුවන් පස්දෙනෙකු සහභාගිකයින් ලෙස තෝරා ගන්නා ලදී. සහභාගිකයින් තෝරා ගැනීමේ දී ඔවුන්ගේ වෘත්තීය පළපුරුද්ද සැලකිල්ලට ගන්නා අතර අදාළ කර්මාන්තශාලාවේ කළමනාකරණ තනතුරක වසර දෙකක කාලයක් සේවය කර ඇති කාන්තාවන් සහභාගීවන්නන් වීම තෝරා ගැනීමේ ප්‍රධාන නිර්ණායකය විය. මේ අනුව අදාළ තනතුරෙහි සහ අදාළ කර්මාන්තශාලාවෙහි සංස්කෘතිය තුළ සැලකිය යුතු කාලයක් ඇතුළත පරිචයක් ලබා ඇති කාන්තා කළමනාකරුවන් සහභාගිකයින් ලෙස තෝරා ගැනීම සිදු කරන ලදී. මෙහි දී සහාය කළමනාකාර තනතුරෙහි සිට සමූහ කළමනාකාර තනතුර දක්වා විවිධ

මට්ටම්වල සේවයෙහි නියුතු කළමනාකාරිණියන් අධ්‍යයනයෙහි සහභාගිකයින් ලෙස ස්වේච්ඡාවෙන් සහභාගිවිය. සියලුම සහභාගිකයින් බස්නාහිර පළාත තුළ ස්ථීර පදිංචිකරුවන් වන අතර සහභාගිකයින් පස්දෙනා අතරින් අවිවාහක එක් කාන්තා කළමණාකරුවෙකු වන අතර ඇය ද ඉදිරි මාස කිහිපය තුළ විවාහ වීමට අපේක්ෂාවෙන් සිටියි. එමෙන්ම විවාහක කාන්තා කළමනාකරුවන් සතර දෙනා අතරින් තිදෙනෙකු දැනටමත් මව්වරුන් වේ. අනෙක් කාන්තා කළමනාකාරිණිය මෙම පර්යේෂණයේ දත්ත රැස් කරන කාලය වන විට තම පළමු දරු ප්‍රසූතියට සුදානම්ව සිටියා ය (වගු අංක 02 බලන්න).

### දත්ත රැස් කිරීමේ ශිල්පීය ක්‍රම

අධ්‍යයනය තුළ ප්‍රධාන දත්ත එක් රැස් කිරීමේ ක්‍රමය ලෙස අර්ධ ව්‍යුහාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා භාවිතා කළහ. මෙහි දී සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වීම රැකියා ස්ථානය තුළ සිදු කිරීමට පළමුව සැලසුම් කළ ද රට තුළ ව්‍යාප්ත වූ කොවිඩ් 19 වසංගතය හේතුවෙන් Zoom තාක්ෂණය ඔස්සේ සම්මුඛ සාකච්ඡා පවත්වන ලදී. සහභාගිවන්නන්ගේ ජන විකාශන දත්ත ලබා ගැනීම සඳහා පසුබිම් විස්තර ප්‍රශ්නාවලියක් භාවිතා කරන ලදී. මෙය ප්‍රශ්න 15 කින් සමන්විත වන අතර වැඩි වශයෙන් සංචාන ප්‍රශ්නවලින් සමන්විත වේ; මිනිත්තු 10 ක් පමණ කාලයක් ඇතුළත සම්පූර්ණ කළ හැකි ප්‍රශ්නාවලියකි. මෙය ද රැකියා ස්ථානය තුළ සිදු කිරීමට පළමුව සැලසුම් කළ ද කොවිඩ් 19 වසංගතය හේතුවෙන් ගුගල් පෝරමයක් (Google Forms) ආධාරයෙන් දත්ත රැස් කිරීම සිදු කරන ලදී. එක් එක් සම්මුඛ සාකච්ඡාවෙහි පැවතුම් කාලය ආසන්න වශයෙන් පැයක සිට පැය 1 ½ ක් දක්වා විය. එමෙන්ම මෙම කර්මාන්තශාලාවේ මානව සම්පත් කළමනාකාරිණිය සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡාවක් පවත්වන ලදී. මීට අමතරව ක්ෂේත්‍ර නිරීක්ෂණය හා ලේඛන විශ්ලේෂණය මගින් ද දත්ත රැස් කිරීම සිදු කරන ලදී. එමෙන්ම පසුබිම් විස්තර ප්‍රශ්නාවලිය හා සම්මුඛ සාකච්ඡා නියමාවලියෙහි දළ සැලැස්ම භාවිතා කරමින් නියමු පරීක්ෂාවක් සිදු කරන ලදී. එහි දී පර්යේෂණයේ නිර්ණායකයන්ට ගැලපෙන නමුත් නියැදියට අයත් නොවන කාන්තා කළමනාකරුවන් දෙදෙනෙකු ඒ සඳහා යොදා ගන්නා ලදී. ඒ තුළින් දත්ත රැස් කිරීමේ උපකරණවල වලංගුභාවය හා විශ්වාසනීයත්වය තහවුරු කර ගන්නා ලදී.

### දත්ත සකස් කිරීම සහ විශ්ලේෂණය

සම්මුඛ සාකච්ඡා මගින් ලබා ගන්නා දත්ත තේමාත්මක විශ්ලේෂණ ක්‍රම (Thematic Analysis) ඔස්සේ විශ්ලේෂණය කරන ලදී. කලින් තීරණය කරන ලද හෝ නියම කරන ලද තේමාවන්ට පටහැනිව තේමාවන් මතුවීම මත රඳා පවතින ප්‍රේරක තේමාත්මක විශ්ලේෂණ ක්‍රමය ප්‍රතිචාර දැක්වූවන්ගේ වෘත්තීය සහ පෞද්ගලික අත්දැකීම් ග්‍රහණය කර ගැනීමේ උත්සාහයක් ලෙස භාවිතා කිරීම අරමුණ විය. ඒ අනුව සම්මුඛ සාකච්ඡා සිදු කරන විට ඒවායෙහි ශ්‍රව්‍ය ගොනු වාර්තා (Audio Recordings) තබා ගත් අතර ඉන් පසු එම සම්මුඛ සාකච්ඡාවල අන්තර්ගතය පිටපත් කිරීමෙන් දත්ත විශ්ලේෂණය සඳහා සකස් කර ගන්නා ලදී. රැස්කරන ලද දත්ත පිටපත් කර සහභාගිවන්නාට තමන් විසින්ම පරීක්ෂා කර බැලීමට අවස්ථාව සලසා දෙන ලදී. මෙම සාමාජික පරීක්ෂාව (Member Checking) ඔස්සේ ද දත්තවල විශ්වාසනීයත්වය තහවුරු කිරීම සිදු කරන ලදී. සෑම සම්මුඛ සාකච්ඡා කියවමින් පර්යේෂණ අරමුණුවලට අදාළව දත්ත කේතනය කරන ලදී. එලෙස මතු කර ගත් කේත කාණ්ඩ වලට වෙන් කර තේමා හඳුනා ගැනීම ඉන් පසු සිදු කරන ලදී. දත්ත විශ්ලේෂණයේ දී



විවිධ දත්ත රැස්කිරීමේ ක්‍රමවලින් ලබා ගත් දත්ත යොදා ගැනීම මගින් සොයා ගැනීම් ත්‍රිකෝණීකරණයට (Triangulation) ලක් කරන ලදී.

**දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම හා විශ්ලේෂණය**

සහභාගිකයින් සමඟ සිදු කරනු ලැබූ සම්මුඛ සාකච්ඡා, පසුබිම් විස්තර ප්‍රශ්නාවලිය, නිරීක්ෂණ මගින් ලබාගත් දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීමේ දී වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා බලපාන ප්‍රධාන සාධක කාණ්ඩ තුනක් හඳුනා ගැනීමට හැකි විය. එහි දී හඳුනා ගනු ලැබූ එකී කාණ්ඩ වන්නේ පුද්ගලයා, පවුල හා රැකියා ස්ථානය සම්බන්ධ සාධක වේ.

**පුද්ගලයා සම්බන්ධ සාධක**

පුද්ගලයා පිළිබඳ සාධකයක් ලෙස පුද්ගල ගුණාංග හඳුනා ගැනීමට හැකි විය. Whitehead & Kotze (2003) පුද්ගල පෞරුෂය වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයට ධනාත්මකව සම්බන්ධ වන බව දක්වා ඇත. ඒ අනුව යහපත් පෞරුෂයක් නිර්මාණය වීමේ දී යහපත් ගුණාංග පුද්ගල චරිත තුළ ඇතුළත් වේ. පුද්ගලයාට විශේෂිතව පවතින්නාවූ සාධකයක් වන මෙය ඔවුන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා බලපා ඇති බව දත්ත විශ්ලේෂණයේ දී පැහැදිලි විය.

“නමුත් සමහර වේලාවට මගේ වගකීම් ඉටුකර ගන්න ලේසි වෙන්න නම් මං වටේ ඉන්න අයත් එක්ක බොහෝම සුභදව මගේ රැකියාව කරලා තියෙන්න ඕනා” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: ප්‍රියදර්ශනී).

ඇගයීම් ක්ෂේත්‍රය යනු සාමූහික කණ්ඩායම් ක්‍රියාවලියක් වේ. එහි දී විවිධ පුද්ගලයින් විවිධ දෙපාර්තමේන්තු සමඟ අන්තර් සම්බන්ධිතව එකිනෙකා හා එක්ව රාජකාරී කිරීමට සිදු වේ. ප්‍රියදර්ශනී රැකියාව කරනු ලබන අංශය ද එවැනිම වූවකි. ඇය හට වෙනත් දෙපාර්තමේන්තු නිලධාරීන් හා සමාජිකයින්ගෙන් රාජකාරී කටයුතු සඳහා සේවාවන් සපයා ගැනීමට අවශ්‍ය වන අතර එහි දී ඇගේ කණ්ඩායමෙහි සාර්ථකත්වයට ඔවුන්ගේ ක්‍රියාකාරකම් සෘජු බලපෑමක් සිදු කරනු ඇත. ඇය සඳහන් කරන්නේ තමා ඉතා සුභදර්ශීලීව කටයුතු කිරීම තුළින් අන් අයගේ සහාය ලබා ගැනීමට හැකියාව ලැබී ඇති බවය. මෙය රැකියා ජීවිතය තුළ පමණක් නොව ගෘහ ජීවිතය යහපත්ව පවත්වා ගැනීම සඳහා ඉවහල් වේ.

තවත් එක් ගුණාංගයක් වූයේ කාණ්ඩායම් හැඟීමෙන් කටයුතු කිරීමේ හැකියාවයි. එ නිසා රාජකාරී කටයුතු ඉතා සාර්ථකව කර ගැනීමට හැකියාව ලැබී ඇති බව හඳුනා ගැනීමට හැකි විය.

“ ටීම් එකක් හැටියට වැඩ කරන නිසා මට තියෙන වගකීම් ටික බොහෝම ලේසියෙන් කළමනාකරණය කරගෙන යන්න පුළුවන්” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: ප්‍රියදර්ශනී).

සෙනුරි සිය අත්දැකීම් සමඟ සඳහන් කරන්නේ ඇය සතුව පවතින්නා වූ අන් අයගේ අදහස්වලට හොඳින් ඇහුම්කන් දීමේ ගුණාංගය සිය රාජකාරී කටයුතු සඳහා මහත් සේ දායක වී ඇති බවය.

“මං හොඳ ඇහුම්කන් දෙන්නෙක්. ඕනම පුද්ගලයෙක් කියන දෙයක් අහන් ඉන්න පුළුවන් හැකියාවක් මට තියෙනවා. ඒයා මොනදේ කිව්වත්

බැන්නන්.....අහගෙන ඉඳලා කොහොමද මගේ වැඩේ කරගන්නේ කියලා උපරිම උත්සහ කරනවා” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: සෙනුරි).

රාජකාරි කටයුතු තුළ දී බොහෝ දෑ අන් අය ලවා කරවා ගැනීමට සිදුවන බව ඇය පවසයි. එම නිසා සියලු දෙනා සමඟ සුභදශීලීව කටයුතු කිරීම ඉතා වැදගත් සාධකයකි. එමෙන්ම අන් අය තේරුම් ගැනීමේ හැකියාව ද සෙනුරි හට වැඩ-ජීවන සමතුලිතව පවත්වා ගැනීමට දායක වී ඇති බව සඳහන් කරයි. Guest (2002) දක්වා ඇත්තේ පුද්ගලයෙකුගේ ශක්තීන් හා පුද්ගලික පාලනය සහ මුහුණ දීම යන සාධක වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයට බලපාන බවය.

“මගේ පෞද්ගලික හැකියාවක් තියෙනවා මට ඕන මනුස්සයෙක් එක්ක වැඩ කරන්න පුළුවන් සහ ඒයාලව තේරුම් ගන්න පුළුවන් එක. ඒක මගේ ස්ට්‍රෙන්ග් එකක්” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: සෙනුරි).

ක්‍රීඩාවල නිරත වීම තුළින් කුසලතා මත සංවර්ධනය වූ සිය ගුණාංගයක් ලෙස අභියෝග ජය ගැනීම පිළිබඳ තිවංකි සඳහන් කරයි. තම ක්‍රීඩා ජීවිතය සිය පෞද්ගලික හා වෘත්තීය ජීවිතය සාර්ථකත්වයට ප්‍රබල සාධකයක් වූ බව ඇයගේ විශ්වාසය විය.

“අභියෝග ජය ගන්න තමන් හැම වේලාවේම එඩිතරව මුහුණ දෙන්න ඕනා. මම ෆෝල් වෙන්න කැමති නැති වර්තයක්. මට මේ පන්නරය ලැබීලා තියෙන්නේ මගේ ක්‍රීඩා ජීවිතයෙන්” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: තිවංකි).

පුද්ගලයෙකු තුළ පවත්නා නම්‍යශීලීත්වය තම වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා බලපාන බව දත්ත විශ්ලේෂණය තුළින් පැහැදිලි විය. විවිධ මට්ටම්වල සිටින පුද්ගලයින් සමඟ කටයුතු කිරීමට සිදුවීමේ දී තම මතය පමණක් නොව අන් මතයන්ට ද ගරු කරමින් කටයුතු කිරීමට සිදු වේ. එ නිසා නම්‍යශීලීත්වය පුද්ගලයා සතු විය යුතු ගුණාංගයක් වේ. අනුරුද්ධිකා තමා තුළ පවතින නම්‍යශීලීත්වය පිළිබඳ අදහස් ප්‍රකාශ කළේ මෙලෙස ය.

“මගේ ලොකු ෆෙක්සිබිලිටි එකක් තියෙනවා. එක තමා එකම හා මේන් රිසන් එක මේ වගේ තනතුරකට එන්න හේතුව. මට ඕනම කෙනෙක් එක්ක මං හිතනවා මට හොඳට කතා කරලා හැන්ඩල් කර ගන්න පුළුවන්. එක ෆෙලෝ එකේ ඉන්න මනුස්සයා ද අතුගාන මනුස්සයා ද කියන එක අදාළ නෑ”(සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

පුද්ගලයා පිළිබඳ සාධක යටතේ සම්මුඛ සාකච්ඡා දත්ත විශ්ලේෂණයේ දී හඳුනා ගත් තවත් එක් සාධකයක් ලෙස පුද්ගලයාගේ භූමිකා වෙනස් වීම දැක්විය හැකිය. ඕනෑම පුද්ගලයෙකු හට තම ජීවිත කාලය තුළ විවිධ අවධීන් පසු කිරීමට සිදු වේ. සෙනුරි ද සිය ජීවිතයේ අවධීන් කිහිපයක් පසු කරමින් නව ජීවිතයකට යොමු වී ඇත.

“මම ඇසිස්ටන් මැනේජර් කෙනෙක් විදියට වැඩ භාර ගනිද්දී අවිවාහකයි. දැන් මම විවාහකයි. ඒ වගේම පළවෙනි බාබාව හම්බෙන්න සුදානමින් සිටිනවා. දැන් මට තේරේනවා ලොකු වගකීම් ටිකක් මගේ වටේ තියෙනවා කියලා. මුල් කාලේ භුල් ටයිම් ජොබ් එක ගැන හිතලා වැඩ කළා. ගෙදර ලොකු වගකීම් තිබුනේ නෑ. හැබැයි දැන් තියෙනවා. ෆැමිලි එකක් තියෙනවා. ප්‍රෙග්නට්. ඒ ගැන හිතන්න ඕනා” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: සෙනුරි).

ජීවිතයේ මුහුණ දෙන විවිධ භූමිකා හා එම භූමිකා වෙනස් වීම මත වැඩ ජීවන සමතුලිතතාව පවත්වා ගැනීමට සෙනුරි ට ද මුහුණ දීමට අවස්ථාව උදා වී ඇත. විශ්ව විද්‍යාල අධ්‍යාපන කටයුතු අවසන් කිරීමෙන් අනතුරුව සිය රැකියාව සඳහා යොමුවන සෙනුරි හට රැකියා ජීවිතයේ මුල් කාලපරිච්ඡේදය තුළ තම මුළු කාලයම ඒ සඳහා අවධානය යොමු කරමින් කටයුතු කිරීමට හැකියාව ලැබී ඇත. නමුත් විවාහ වී පළමු දරු ප්‍රසූතිය සඳහා සුදානම් වෙමින් සිටින අවධියක පසුවන ඇයට එම භූමිකා වෙනස්වීම රැකියාව හා පෞද්ගලික ජීවිතයට ද යම්කිසි බලපෑමක් සිදු කිරීමට හේතු වී ඇති බව පැහැදිලි වේ. සෙනුරි හා සමානව අනුරුද්ධිකා ද මෙවැනිම භූමිකා වෙනස් වීම් සඳහා මුහුණ දුන් කළමනාකරණියකි. ඇය පවසන්නේ රැකියාවේ මුල් කාලවකවානුව තුළ රැකියාව ආත්මය කොට ගෙන කටයුතු කළ නමුත් ක්‍රමයෙන් දරුවන් ලැබී පවුල තුළ වගකීම් වැඩි වෙත්ම එය තරමක් ජීවිතයට බලපෑමක් කරන මට්ටමකට පත් වූ බවය. Lockwood (2003) පවසන්නේ ද විවාහක තත්ත්වය, ළමා රක්ෂක වගකීම් සේවකයින්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයට බලපාන බවයි.

**පවුල සම්බන්ධ සාධක**

සහභාගිකයන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා බලපාන දෙවැනි ප්‍රධානතම කාණ්ඩය ලෙස පවුල පිළිබඳ සාධක හඳුනා ගැනීමට හැකි විය. වැඩ පරිසරයෙන් මිදී දවසේ ඉතිරි කාලය පවුල සමඟ ගත කරන ඔවුන්ට නිවසේ කාර්යයන් හා වගකීම් ඉටු කිරීමේ දී තම පවුල ප්‍රබල සාධකයක් වේ. එහි දී පවුලෙන් ලැබෙන සහාය මෙම කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ ජීවන සමතුලිතතාවයට ප්‍රබල පිටුවහලක් ලබා දී ඇති බව පැහැදිලි විය.

තම සැමියා හෝ අනාගත සහකරු වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීමට බලපාන බව සහභාගිකයන්ගේ දත්ත විශ්ලේෂණයේ දී පැහැදිලි විය.

“මේ හැම දේටම මගේ මහත්තයාගෙන් ලොකු උදව්වක් තියෙනවා. එයා හුඟාක් සහයෝගයෙන් වැඩ කරන කෙනෙක්. එයා මම කෑම උයනවා නම් මට උදව් කරනවා. ඇත්තටම මම මේ තැන ඉන්නේ සියයට සියයක්ම මගේ මහත්තයාගේ දායකත්වය මතයි. එයාගේ දායකත්වය ඒ තේරුම් ගැනීම එක්ක තමයි මං මේ ගමන ආවේ. ඒ සහයෝගය නැති වුනා නම් මට මේක තනියෙන් කරන්න බෑ..... එයාගෙන් එන සපෝට් එක හරි වටිනවා” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: ප්‍රියදර්ශනී).

සහභාගිකයින්ගේ ස්වාමි පුරුෂයන් සියලුම දෙනා තම බිරිඳගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීම සඳහා සහයෝගයක් දක්වන බව පැහැදිලි විය. එය ධනාත්මක ප්‍රවේශයක් වන අතරම එමගින් යහපත් වූ ජීවන තත්ත්වය ගත කිරීමට හැකියාව ලැබී ඇත. Reddy et al., (2010) ට අනුව ස්වාමි පුරුෂයන් රැකියාවක නියුතු තම බිරිඳගෙන් ද්විත්ව භූමිකා අපේක්ෂා කිරීම වැඩ කරන කාන්තාවන් අතර ඉහළ වැඩ-පවුල් ගැටුම (Family-Work Conflict) සහ පවුල්-වැඩ ගැටුම (Family-Work Conflict) සමඟ සැලකිය යුතු ලෙස සම්බන්ධ වන බව දක්වා ඇත. Sharma (1999) අනුව ස්වාමි පුරුෂයාගේ සහයෝගය සහ මැදිහත්වීම විවාහක වැඩ කරන කාන්තාවන් විසින් අත්විඳින ලද භූමිකාවේ ගැටුම්වල පහළ මට්ටම් සමඟ සම්බන්ධ වන බව දක්වා ඇත.

නිවසේ කටයුතුවලට ලැබෙන සහයෝගය පමණක් නොව තම සැමියා තමා හා සමාන රැකියා ක්ෂේත්‍රයක කටයුතු කිරීම සෙනුරිගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා ධනාත්මක සාධකයක්

ලෙස බලපා ඇති බව සඳහන් කරයි. එම නිසා ඇහළුම ක්ෂේත්‍රයේ වැඩ පරිසරය හා ඇයගේ රැකියාවෙහි වගකීමිවල ස්වභාවය පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් තම සැමියා සතු වීම ඇයගේ ජීවිතයට සහායක් වී ඇත.

“මගේ හස්බන්ඩ් ඉන්නේ ඇපරල් ඉන්ඩස්ට්‍රි එකේ. එතකොට එයා අන්ඩස්ට්‍රැක්ට් මොකක් ද මං මේ කරන ජොබ් රෝල් එක සහ මේ එන්වයරමන්ට එක මොකක් ද කියන එක” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: සෙනුරි).

නිවැසි සමඟ කරන ලද සම්මුඛ සාකච්ඡාවෙන් ද පැහැදිලි වූයේ ඇගේ සැමියා ද සිය කටයුතු සඳහා විශාල සහයෝගයක් ලබා දෙන බවයි. Weerawansa & Gunasekara (2019) වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා තම සහකරුගෙන් ලැබෙන සහයෝගය පිළිබඳ ධනාත්මක ප්‍රතිචාරයක් ප්‍රකාශ කර ඇත.

සහභාගිකයින් අතුරින් අවිවාහක කාන්තා කළමනාකාරිණියක් වූ සීතාරා තම අනාගත සහකරු ද තෝරා ගෙන ඇත්තේ සමානරැකියා ක්ෂේත්‍රයකින් ය.

“මේ ඉන්ඩස්ට්‍රි එකේම කෙනෙක් තෝරා ගන්න හිතුවේ ඒකයි මැරෙජ් එකට. එතකොට මේ ඉන්ඩස්ට්‍රි එක කොහොමද මොනවද ජොබ් එක බැක්ග්‍රවුන්ඩ් එක ගැන හොඳ අවබෝධයක් තියෙනවානේ” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: සීතාරා).

ඇයගේ අභිප්‍රාය වූයේ ද සෙනුරි මෙන් තම අනාගත සහකරු සමාන ක්ෂේත්‍රයක කටයුතු කරන තැනැත්තෙකු වීමෙන් තම පෞද්ගලික හා වෘත්තීය ජීවන සමතුලිතතාවයට එය සහයෝගයක් කර ගැනීමට ය. සමාජ සම්මතයන්, අධික වැඩ බර වැනි කාරණා පිළිබඳව මනා අවබෝධයකින් යුක්ත වීම එයට හේතු සාධක විය.

සහභාගිකයින් අතුරින් අනුරුද්ධිකාගේ සැමියා තරමක් විශේෂිත පුද්ගලයෙකු බව ඇය පවසයි.

“මගේ හස්බන්ඩ් ගත්තහම එයා විතරයි ෆැමිලි එකේ. එයා හැදිවිච විදිය වෙන නිසා ඇති එයා හරිම ඩිපෙන්ඩන් එක් කෙනෙක්. එහෙම ගත්තම මට වගකීම් ගොඩක් තියෙනවා” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

ඔහු තම බිරිඳගේ වෘත්තීය හා පෞද්ගලික ජීවිතයේ කටයුතු සඳහා සහයෝගය ලබා දෙයි. නමුත් තම සැමියා ඇය මත යම් යම් වැඩ කටයුතුවලදී වැඩි බරක් ලබා දී කටයුතු කරන බව පවසයි. ඔහුගේ මාසික වේතනය පවා සම්පූර්ණයෙන්ම ඇයගේ බැංකු ගිණුමට බැර කරයි. එනිසා අනුරුද්ධිකා එදිනෙදා ජීවිතයේ කටයුතු සියල්ලම ඇය විසින්ම සිදු කිරීමට සිදුවී ඇති බව පවසයි. ඔවුන් ලබා ගෙන ඇති බැංකු ණය පියවීම, තම සැමියාගේ හා දරුවාගේ ඖෂධ මාසිකව ලබා ගැනීම, මාසිකව ඉන්ධන වියදම සිදු කිරීම, නිවසට අවශ්‍ය ආහාර පාන අවශ්‍ය භාණ්ඩ ලබා ගැනීම යනාදී සියලු වගකීම් ඇය මත පැවරී ඇති බව පවසයි. නමුත් එදිනෙදා කටයුතුවල දී තම දරුවා බලා ගැනීම වැනි කාර්යයන් ඔහු විසින් සිදු කරන බව අනුරුද්ධිකා වැඩි දුරටත් පවසයි.

කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ දෙමාපියන් සහ තම සැමියාගේ දෙමාපියන්ගේ සහාය ද සහභාගිකයන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීම සඳහා බලපාන පවුල පිළිබඳ සාධකයක් වේ.

“එකතුවෙලා තමයි වැඩ කරන්නේ. බෙදාගෙන වැඩටික කරනවා. හස්බන් මායි බිසි. හස්බන්ගේ අම්මයි තාත්තයි ගෙදර ඉන්නේ. එතකොට ගොඩක් වෙලාවට ඒගොල්ලෝ සපෝට් කරනවා. මේක මං කරන්න ඕන එකක්. මං කරන්නේ නෑ කියලා ඒ විදියට නෑ” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: සෙනුරි).

ඇය සහ සැමියා සමාන ක්ෂේත්‍රයක කළමනාකරුවන් වන බැවින් කාර්යය බහුල ජීවිතයක් ගත කරයි. නමුත් තම සැමියාගේ දෙමාපියන් ද ඔවුන් සමඟ වාසය කරන නිසා එම සහයෝගය ද නොමදව ඔවුන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීමට යහපත් ලෙස බලපා ඇති බව ඇය පවසයි. Guest (2002) දක්වා ඇත්තේ ගෘහ පරිසරය වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය බලපාන බවයි. ඒ අනුව ඇයගේ ගෘහ පරිසරය ජීවිතයේ පවත්නා කාර්යය බහුලත්වයට සහයෝගයක් ලබා දෙන අන්දමින් සකස් වී ඇති බැවින් එය වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීමට ධනාත්මක සාධකයක් බවට පත් වී ඇත.

සැමියාගේ දෙමාපියන් පමණක් නොව සහභාගිකයින්ගේ දෙමාපියන්ගෙන් දෛනික කටයුතු සඳහා ලැබෙන සහයෝගය ද වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීමට පහසුකාරකයක් වී ඇත.

“තාමත් අපේ අම්මයි තාත්තයි එයාගේ අම්මයි තාත්තයි අපට කන්ඩ ගෙනල්ලා දෙනවා. තාමත් අපි එයාලට සලකන්නේ නෑ. උදාහරණයක් විදිහට මගේ අම්මයි තාත්තයි ගත්තොත් ජීවත් වෙන්නේ තනියම. තාත්තගේ පෙන්නන් එකත් එක්ක එයාලගේ ලයිල් එක බැලුන්ස් කරගෙන තව කීයක් හරි මටත් එවනවා. හස්බන්ගේ තාත්තයි අම්මයි එයාලගේ වැඩක් කරගෙන අපේ පුතාටත් බැංකුවට සල්ලි දාලා ගෙදර බිල් ටිකත් එයාලා ගෙවනවා. ඒක එක්තරා අන්දමකට අපේ වාසනාවක් වෙන්න ඇති” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

ඇයගේ පියා ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රධාන පෙළේ සන්නිවේදන ආයතනයක විශ්‍රාමික විධායක නිලධාරියෙක් වේ. ඔවුන් වෙනත් පළාතක ජීවත් වුව ද තම එකම දියණිය පිළිබඳව තවමත් කටයුතු සොයා බලමින් අවශ්‍ය දෑ ඔවුන් විසින් සිදු කරනු ඇත. එමෙන්ම සැමියාගේ දෙමාපියන් ඔවුන් සමඟ ජීවත් වන අතර තම පවුල හට විශාල දායකත්වයක් ලබා දෙයි. එදිනෙදා කටයුතු වල දී මෙන්ම මූල්‍යමය සහයෝගයන් ද තම වැඩිහිටි දෙමාපියන්ගෙන් ඇයට ලැබෙන බැවින් තම වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය නිසියාකාරයෙන් පවත්වා ගැනීමට එය උපකාරී වී ඇත. නමුත් ප්‍රියදර්ශනී සඳහන් කළේ තම දෙමාපියන් ඇත ප්‍රදේශයක ජීවත් වන බැවින් ඔවුන්ගේ සහායක් ඇයට නොලැබෙන බවය. සියලු දේ තමා හා තම ස්වාමි පුරුෂයා විසින් කර ගන්නා බව ය. පවුල තුළ පවත්නා ආධාරක ව්‍යුහයන් වන දෙමාපියන්, සැමියා, ළමුන් කාන්තා සේවිකාවන්ගේ ජීවිතයේ සමගීය හා තෘප්තිය ගෙන ඒමට ඉවහල් වන බවත් එම ආධාරක ව්‍යුහයන් මගින් කාන්තා සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ ආතතිය පිළිබඳ ගැටළු මඟහරවා ගැනීමට උපකාර වන බව ද දක්වා ඇත (Whitehead & Kotze, 2003; Chouhan & Gupta, 2016). ඒ අනුව පැහැදිලි වන්නේ එවැනි සාධකයන් වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය කෙරෙහි බලපාන බව ය.

තම දරුවන්ගේ ක්‍රියාකලාපයන් ද මෙම කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා ධනාත්මක බලපෑමක් සිදු කර ඇති බව දත්ත විශ්ලේෂණයේ දී පැහැදිලි විය.

“මගේ පොඩ් බබාගෙන් උනන් දැන් මං මේ කතා කර කර ඉද්දී ටී එකක් හදලා ගෙනල්ලා දුන්නා..... එයාට අවුරුදු 9යි. එතන දී මම පුංචි දවසේ ඉදලාම හුරු කරලා තියෙනවා තනියම වැඩ කර ගන්න. අපි දැන ගන්න ඕනා එයාලගෙන් උදව් ගන්න විදියට එයාලවත් කළමනාකරණය කරන්නේ කොහොමද කියන එක” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: ප්‍රියදර්ශනී).

තම දරුවගෙන් පවා සහායක් ප්‍රියදර්ශනීට ලැබෙන බව සම්මුඛ සාකච්ඡාව තුළ ද නිරීක්ෂණය විය. මේ අනුව පැහැදිලි වන්නේ සියලු දෙනාගේම සහාය ඉතා වැදගත් බවය. එමෙන්ම සහභාගිකයින් අතුරින් අනුරුද්ධික හට සිය ඥාතීන්ගේ ද සහයෝගය ලැබෙන බව පවසයි.

“අපේ ෆැමිලි එක ගන්නාම ටිකක් පොඩ්යි..... ඒ නිසා අපේ පවුලේ බැඳීම් වැඩියි. මට අමාරු නම් තාත්තගේ නංගි නුවර ඉඳන් එනවා මට උයලා පිහලා ඒ ටික කරලා දෙන්න. ෆැමිලි එකේ බැඳීමත් අපට C කරිය ලයින් එකේ ඉස්සරහට යන්න ලොකු හේතුවක්” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

අනුරුද්ධිකා පවසන්නේ ඇයගේ පියාට බාල සහෝදරියක් ද ඇයගේ මවට බාල සහෝදරයෙක් සහ සහෝදරියක් සිටින බවත් තම සැමියා පවුලේ එකම දරුවා වීමත් මත සියලුම දෙනා එකට බැඳීමෙන් ජීවත්වීම අනුරුද්ධිකාගේ ජීවිතයේ කටයුතු සඳහා රුකුලක් වී ඇති බවය. විවාහක කාන්තා කළමනාකරුවන් සඳහා එලෙස තම දෙමාපියන්ගේ සහයෝගය ලැබෙනවා සේම දැනට අවිවාහක සිතාරා හට ද තම පවුලේ සාමාජිකයින් වන මව, පියා, බාල සහෝදරයා හා සහෝදරියගෙන් නොමඳ සහායක් ලැබෙන බව පවසයි.

“ඇත්තටම මං හරිම වාසනාවන්තයි. උපරිම සහයෝගයක් ලැබෙනවා..... මං වැටෙන තැනක දී මාව නැගිට්ටලා මාව අරන් යන්න පුළුවන් විදියේ ෆැමිලි එකක් මට තියෙනවා” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: සිතාරා).

“පවුල කියන භූමිකාව ලේසි වෙන්න ප්‍රධානතම හේතුව හැමෝගේම උදව් ලැබීම්ව එක. උදව් ලබා ගන්න පුළුවන් වෙම්ව එක” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

ඒ අනුව පැහැදිලි වන්නේ තම සැමියා,තමන්ගේ දෙමාපියන්,සැමියාගේ දෙමාපියන්,තම දරුවන් මෙන්ම ඥාතීන්ගේ සහාය හා අනාගත සහකරු යන අයගේ සහයෝගය මත සහභාගිකයන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය ධනාත්මකව පවත්වා ගැනීමට මෙම පවුල පිළිබඳ සාධක බලපාන බව පැහැදිලි විය. Whitehead & Kotze (2003) සිය අධ්‍යයනය තුළින් ද පෙන්වා දී ඇත්තේ පවුල තුළ පවත්නා ආධාරක ව්‍යුහයන් වන පවුලේ සාමාජිකයින් වන ස්වාමි පුරුෂයා, දෙමාපියන් හා ළමුන් කාන්තා සේවිකාවන්ගේ ජීවිතයේ සමගිය හා තෘප්තියට ඉවහල් වන බව ය.

බිරිඳක් මවක් ලෙස තම පෞද්ගලික ජීවිතය තුළ දී කටයුතු කරන භූමිකාවන් විශාල වගකීමක් වන අතරම පවුල තුළ මෙම කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ භූමිකාව වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය කෙරෙහි බලපානු ඇත.

“ඇත්තටම මට බබාලා දෙන්නෙක් ඉන්න නිසා එයාලාගේ වැඩත් කරගෙන හස්බන්ගේ වැඩත් කරගෙන ගෙදර වැඩත් කරගෙන කටයුතු කරන එක ලොකු

වගකීමක්. මොකද මට දෙමාපියන්ගෙන් කාගෙන්වත්ම උදව්වක් නැහැ. එයාලා ඉන්නේ මගේ ළඟ නෙමෙයි” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: ප්‍රියදර්ශනී).

විවාහක කාන්තා කළමනාකාරිණියක් වන ප්‍රියදර්ශනී එලෙස විවිධ භූමිකා තුළ කටයුතු කරයි. Sandeep (2017) දක්වන්නේ ද වෘත්තීය කාන්තාවන් බහු භූමිකා කිහිපයක් යටතේ කටයුතු කරන බව ය. නමුත් විවාහ වීමට අපේක්ෂාවෙන් සිටින සිතාරා හට තම පවුල තුළ දියණියක ලෙස නිදහස් ජීවිතයක් ගත කරන බව ඇය පවසයි.

“ලොකු වගකීමක් දැනට නෑ. මම අවිවාහකයි. අම්මලා එක්ක ඉන්නේ. මගේ දේවල් කරගෙන මට අවස්ථාව ගෙදරින් දීලා තියෙන්නේ” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: සිතාරා).

තම පවුල් පසුබිම අනුව ඇයට පවුල තුළ විශාල වගකීමක් නොමැති බැවින් ඇයගේ වෘත්තීය කටයුතු හා පශ්චාත් උපාධි අධ්‍යාපනික කටයුතු කෙරෙහි මුළු කාලයම යෙදවීමට හැකියාව ලැබී ඇත. ඒ අනුව පැහැදිලි වන්නේ සහභාගිකයින්ගේ භූමිකාවන් හා ඒ ආශ්‍රිත ක්‍රියාකාරකම් අනුව ඔවුන්ට වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා ධනාත්මක හා සෘණාත්මක බලපෑමක් සිදු කරන බවය.

සහභාගිකයන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීම සඳහා බලපාන තවත් සාධකයක් වන්නේ භෞතික පහසුකම් වේ. තම දෛනික ජීවන කටයුතු සහ වෘත්තීය කටයුතු පහසුකර ගැනීම සඳහා සහභාගිකයන් භෞතික දෑ පරිභෝජනය කරයි.

“ඇත්තටම අපේ ජීවිතේ ලොකු වගකීම් එහෙම නෑ. උදාහරණයක් විදිහට අපි ගේ හදාගෙන ඉවරයි. අපිට වාහනයක් තියෙනවා. අපි දෙන්නට ලොකු ප්‍රශ්න ගොඩක් නෑ ජීවිතේ. ඒකට ලොකුම හේතුව අපි හම්බ කරන එක තමයි” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

මේ හා සමානව අදහසක් ප්‍රියදර්ශනී ද ඉදිරිපත් කරයි. තමන්ගේ එදිනෙදා කාලය ඉතිරි කර ගැනීම සඳහා රැකියාවට යෑමට සහ ඒමට වාහනයක් ඇය විසින් පරිහරණය කරයි. එහි දී මහ නොට කාලය ඉතිරි කර ගැනීමට ඇයට හැකියාව ලැබී ඇති බව පවසයි. මෙවලම් න්‍යායෙන් දක්වන්නේ ද එක් පරිසරයක ක්‍රියාකාරකම් වෙනත් පරිසරයක ඇති දේවල් ලබා ගැනීම සඳහා පහසුකම් සපයන (මෙවලම්) බවයි (Zedeck & Mosier, 1990; Guest, 2002). වාහනයක් මිල දී ගැනීම මඟින් පවුල් ජීවිතය (හෝ තමන්ගේම විවේක කාලය) වැඩි දියුණු කිරීමටත්, වැඩවල ප්‍රතිඵල උපරිම කිරීමටත් උත්සාහ කරන අතර එක් ක්ෂේත්‍රයක් අනෙක් ක්ෂේත්‍රයේ සාර්ථකත්වයට පහසුකම් සපයන බවපැහැදිලි වේ.

#### රැකියාව ස්ථානය හා සම්බන්ධ සාධක

සහභාගිකයන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයට බලපාන තෙවන ප්‍රධානතම කාණ්ඩය වන්නේ රැකියාව ස්ථානය හා සම්බන්ධ සාධක වේ. එහි දී තම රාජකාරි සිදු කරන ආයතනයේ සිටින පුද්ගලයින් තම වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය කෙරෙහි බලපාන බව දත්ත විශ්ලේෂණයේ දී පැහැදිලි විය. එහි දී තම අංශ ප්‍රධානියා ඉතා වැදගත් වේ.

“මගේ සුපිරිය විදියට මට හම්බුනේ නලින්. එයාගේ වර්තය ඇතුලේ ජලස් මයිනස් තියෙනවා. නමුත් බොස් කෙනෙක් විදිහට එව්වර හොඳ බොස් කෙනෙක් මං තාම දැකලා නෑ” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

“මට ඇත්තටම හොඳ බොස් කෙනෙක් ඉන්නවා. මාව හොඳට තේරුම් ගන්න බොස් කෙනෙක් සිටීම මට ලොකු හයිසක්”(සම්මුඛ සාකච්ඡාව: සෙනරත්).

තම අංශ ප්‍රධානියාගේ මග පෙන්වීම, අදහස්, ආකල්ප, ගති පැවතුම් තම රාජකාරි කටයුතු සඳහා සාධකයක් වන අතරම එය තම පෞද්ගලික ජීවිතයේ දෛනික කටයුතු සඳහා ද බලපෑමක් කිරීමට සමත් සාධකයක් වේ. එම නිසා තම අංශ ප්‍රධානියා විසින් අනෙකුත් සේවක මණ්ඩලය පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් පැවතීම ඉතා වැදගත් වේ.

තමන්ගේ කණ්ඩායම ද තම වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයට හේතු සාධක වේ.

“උදාහරණයක් විදියට දැන් මට ඉන්නේ ගොඩක් ස්ට්‍රෝන් ටීම් එකක්. හතරදෙනා වුනාට ඒ හතර දෙනාම සීනියර් අය..... ටීම් එක ඉන්ඩිවිජුවලි එයාලගේ ඒරියාස් වලට රෙස්පොන්සිබල් වෙනකොට මට ඒවා බලන්න ඕන වෙන්නේ නෑ. මට තියෙන්නේ මැනේජ්මන්ට් එකට රිපොටින් සයිඩ් එක කරන්න. එතකොට මට බලන්න තියෙන ඒරියා එක නැරෝඩ්වින් වෙලා තියෙනවා. එහෙම හොඳ ටීම් එකක් තියෙන එක තමා ලොකුම හේතුව” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

සමහර කාලවල දී තම කණ්ඩායම තුළ රාජකාරිය වගකීමකින් යුතුව නිසියාකාරව සිදු කළ නොහැකි පිරිස් සිටීමේ දී රාජකාරි කටයුතු සිදු කිරීම තරමක් අපහසු වූ බවත් වර්තමානයේ හොඳ කණ්ඩායමක් තමා යටතේ සිටින බැවින් වැඩ කටයුතු සමබරව පවත්වා ගෙන යාමට හැකි වී ඇති බව ඇය පවසයි. කළමනාකාරියක ලෙස කටයුතු කිරීමේ දී තමා යටතේ එකට රාජකාරි කටයුතු සිදු කරන කණ්ඩායම තුළ දැනුම, කුසලතා හා හැකියාවන්ගෙන් සමන්විත කණ්ඩායමක් සිටින විට තම වෘත්තීයමය කටයුතු ඉතා සාර්ථකව සිදු කරගෙන යාමට හැකියාව ලැබෙන බව ඉන් පැහැදිලි වේ.

වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා වැඩ කරන ආයතනයේ සිටින වෘත්තීය සගයන් ද බලපායි. ඒ සඳහා තම අංශය තුළ හෝ වෙනත් අංශවල සිටින පුද්ගලයින්ගේ හැසිරීම්, අදහස්, ආකල්ප මෙයට ඇතුළත් වේ.

“අපට අපේ සගයන් ඉතා වැදගත්. උදාහරණයක් විදියට ඉස්සෙල්ලාම මාව ගයිඩ් කරන්න දුන්නේ ධනුෂිකාට. ධනුෂිකා කියන්නෙන් සාමාන්‍යයෙන් පිළිවෙලට වැඩ කරන හොඳ ඩිරෙක්ෂන් එකක් තියෙනකෙනෙක්. ඒ වගේ හැම බැක්ග්‍රවුන්ඩ් එකක් හා හොඳ පරිසරය අපේ වර්ක් ලයිෆ් බැලන්නේ එකට ගොඩක් වැදගත් උනා”(සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

තම වෘත්තීය ජීවිතය තුළ හමුවන සගයින්ගෙන් ලබා ගන්නාවූ අත්දැකීම් දැනුම මත තම වෘත්තීය හා පෞද්ගලික ජීවිතය සාර්ථක කරගත හැකි බව ඇයගේ අදහස විය. Guest (2002) දක්වා ඇත්තේ වැඩ සගයන්ගේ සහාය මගින් කාන්තා සේවිකාවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය බොහෝ දුරට තීරණය කිරීමට හැකියාවක් ලැබෙන බව ය.

රැකියාවේ වගකීම්වල ස්වභාවය අනුව වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයට බලපෑම් කිරීමට හැකි බව සම්මුඛ සාකච්ඡාවේ දී පැහැදිලි විය. මෙම අධ්‍යයනය ඇඟවීම් කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ සිදු කරන ලද්දක් බැවින් සහභාගිකයන් හට රාජකාරි තම අංශයන් අනුව සමහර කාල සීමාවන් තුළ වැඩ අධික කාලපරිච්ඡේදයකුත් අත් විදීමට සිදු වේ. සමහර කාල සීමාවන් තුළ සාමාන්‍ය වැඩ සහිත



කාලපරිච්ඡේදයකුත් දැක ගත හැකිය. නමුත් අධ්‍යයනය සඳහා සහභාගි වූ ඇතැම් කාන්තා කළමනාකරුවන් හට සෑම කාලයකම එක හා සමානව රාජකාරි වගකීම් කොටස් පැවරී ඇති බව සඳහන් කරන ලදී. එසේ වීමට ප්‍රධාන හේතුව වී ඇත්තේ ඔවුන් රැකියා කරන තම අංශ අනුව පැවරී ඇති වගකීම්හි ස්වභාවය වෙනස් වීම මත බව කේන්ද්‍ර නිරීක්ෂණයේ දී පැහැදිලි විය. නිෂ්පාදන අංශ හා සෘජු සම්බන්ධතා සහිතව රාජකාරි සිදු කරන කාන්තා කළමනාකරුවන් හට විවිධ සෘතුමය හා විවිධ නිෂ්පාදන මාදිලිවලදී සිය වගකීම් වල ස්වරූපය වෙනස් වේ.

“දැන් තියෙන ලෝඩින් ජ්‍රැන් එකත් එක්ක මැනේජ් කරගන්න පුළුවන් හින්දා දැන් නම් හරියටම අට හය තමයි වැඩ කරන ටයිම් එක. ඉස්සර කාලේ නම් සමහර වෙලාවල් තිබ්බා ගෙදර එන්නෙන් රැ අටට. ඇවිල්ලා උයලා කාලා ආයිමත් 10ට වැඩ පටන් අරගෙන පාන්දර එක දෙක වෙනකන් වැඩ කරනවා. ඒක බේස් වෙන්තේ ලෝඩින් ජ්‍රැන් එකත් එක්ක”(සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

අධික වැඩ බර නිසාවෙන් සමහර කාලවකවානු වල ඇයගේ කණ්ඩායමෙහි සාමාජිකයින් ගණන 18 දෙනෙක් විය. එහි දී ඔවුන් සමඟ තම සමූහයට අයත් අනෙකුත් කර්මාන්තශාලා මෙන්ම ඇඟළුම් කේන්ද්‍රය හා සම්බන්ධ වෙනත් ආයතන (Sub Factory) සමඟ රැකියාව සිදු කර ඇත. නමුත් වර්තමානයේ තම කණ්ඩායමෙහි සාමාජිකයින් ගණන 4ක් දක්වා අඩු වී ඇත. ඇය පවසන්නේ මේ සියලු දේ සිදුවන්නේ ආයතනය හට ලැබෙන්නාවූ ඇඟළුම් ඇණවුම් වර්ග හා ප්‍රමාණය මත බව ය. එම නිසා කළමනාකාර භූමිකාව අනුව පැවරී ඇති වැඩ කොටස වැඩ-ඒවන සමතුලිතතාවය සඳහා බලපානු ඇත. ඒ අනුව රැකියා ඉල්ලීම්, සේවා පරිසරය, වැඩ පීඩනය, වැඩ බර අධික වීම මගින් කාන්තා සේවිකාවන්ගේ වැඩ-ඒවන සමතුලිතතාවය බොහෝ දුරට තීරණය කළ හැකි බව දක්වයි (Guest, 2002; Van Aarde & Mostert, 2008).

නිරණ ගැනීමේ ස්වයන්ත බව රැකියා ස්ථානය හා සම්බන්ධ වැඩ-ඒවන සමතුලිතතාවය සඳහා බලපාන සාධකයක් ලෙස දැක්විය හැකිය.

“අපට නිදහස තියෙනවා ඇඩ් කලර්ස් කියන දේ අපේ වැඩවලට එකතු කර ගන්න. අපිට ඒ කියන නිදහස තිබ්බා අපේ වැඩ පරිසරය ඇතුළේ”(සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

වෙනත් සේවා අංශයක රාජකාරිය සිදු කරන සිතාරා ද මෙවැනිම අදහසක් ඉදිරිපත් කරයි.

“මට නිදහස හම්බුනා. මං දකිනවා මාව කොටු කරන තැනදී වඩා මට නිදහස දෙන තැනදී මගේ ප්‍රවෘත්තීන් එක වැඩියි” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: සිතාරා).

සාම්ප්‍රදායිකව රාමුවකට කොටු නොවී තම හැකියා හා දක්ෂතා මත රාජකාරි කටයුතු සිදු කිරීමට ඉඩහසර මෙම වැඩ පරිසරය තුළ ඇති බව පැහැදිලි වේ. Van Aarde & Mostert (2008) සඳහන් කරන්නේ ද ස්වාධීනතා තුළින් ධනාත්මක වැඩ-ඒවන සමතුලිතතාවයක් ඇති කළ හැකි බව ය.

රැකියා ස්ථානය හා සම්බන්ධ තවත් සාධකයක් ලෙස වැඩ කරන පැය ගණන ද සහභාගිකයන්ගේ වැඩ-ඒවන සමතුලිතතාවයට බලපාන සාධකයක් බව පෙනී ගියේ ය.

“පැය 13 ක් ජොබ් එකට ගියහම, පස්සේ නිදාගන්න පැය 06 ක් වත් ඕනා. ඉතිරි පැය 5 තුළ සාමාන්‍ය දවසක දී කරන කටයුතු වන කෑම උයන්න ඕනා, ගෙදර වැඩ

කරන්න ඕනා, ළමයින්ගේ දේවල් බලන්න ඕනා. ඒ හැමදේම මං උපරිම දායකත්වයක් දීලා කරනවා” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: ප්‍රියදර්ශනී).

ඇය නිෂ්පාදන අංශය හා සම්බන්ධ කාන්තා කළමනාකාරිණියකි. ඇයගේ රාජකාරි ආරම්භ කරන වේලාව පෙරවරු 7.30 වන අතර රාජකාරි අවසන් වන වේලාව පස්වරු 7.30 වේ. ආයතනය සඳහා ඒමට සහ නැවත නිවසට යෑම සඳහා දෛනිකව ඇය පැයක් පමණ භාවිතා කරයි. ඒ අනුව ඇගේ සම්පූර්ණ රාජකාරි කටයුතු සඳහා පැය 13 ක් පමණ වැය වේ.

“පැය 8 ක් ජොබ් එකක් තිබුණා නම් කොච්චර හොඳයි ද? එහෙම වුණා නම් හරිම ලේසියි. හැබැයි ඉතින් ලැබීලා තියෙන වෙලාවෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගන්නවා”(සම්මුඛ සාකච්ඡාව: ප්‍රියදර්ශනී).

ප්‍රියදර්ශනී පවසන්නේ දවසේ අනෙකුත් සියලු කටයුතු සඳහා ඉතිරි පැය 11 තුළ සිදු කර ගන්නා බවයි. එහි දී තම සැමියා හා දරුවාගේ සහයෝගයෙන් සියලු කටයුතු ඉටු කරමින් ලැබී ඇති වෙලාවෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගන්නා බව තව දුරටත් ඇය පවසයි. ඇයගේ රැකියා අංශයෙහි විශේෂත්වය වන්නේ රාජකාරි කටයුතු ආයතනය තුළ පමණක් සිදු කිරීමට හැකියාව ලැබී ඇති බවය. ඇයගේ රාජකාරි ස්වභාවය හා වගකීම් අනුව නිවසේ දී ඇයට රාජකාරි කටයුතු කිසිවක් සිදු කිරීමට අවස්ථාවක් නොමැති වීම විශේෂ ලක්ෂණයකි. කෙතරම් කාර්යයබහුල වුව ද ඇය විසින් කේක් ව්‍යාපාරයක් පවත්වා ගෙන යයි.

අනුරුද්ධිකා ද සිය වැඩ කරන කාල සීමාව පිළිබඳව මෙසේ අදහස් ඉදිරිපත් කරයි.

“මේ ජොබ් එක ඇතුළේ වෙන තැන් එකක් සසඳද්දී අපට අපේ වෘත්තීය ජීවිතය, පෞද්ගලික ජීවිතය සමබර කර ගන්න හොඳට පුළුවන්. සමහර තැන්වල සෙනසුරාදා ඉරිදා වුනත් වැඩ තියෙනවානේ. හැබැයි මේ ආයතනය ඇතුළේ අපි වැඩ වලින් හිර වෙලා තිබ්බ අවස්ථාවල උනත් රැස් එකක් තිබ්බේ නෑ. අපට අපේ වෘත්තීය ජීවිතය, පෞද්ගලික ජීවිතය සමබර කර ගන්න පුළුවන් වුණා”(සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

ඇයගේ සාමාන්‍ය පරිදි රාජකාරි ආරම්භ සහ අවසන් කරන වේලාවන් පෙරවරු 8 සිට පස්වරු 6 දක්වා වේ. නමුත් සමහර අවස්ථාවන්වලදී රාත්‍රියෙහි නිවසේ සිට රාජකාරි කටයුතු කල කාලපරිච්ඡේද පිළිබඳ ඇය මීට පෙර සඳහන් කරන ලදී. එසේ වුවත් ඇයට තම වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයට එය බාධාවක් නොවූ බව පවසයි.

තිවංකි, නිවසේ සිට තම වැඩ කරන පැය ගණන සම්බන්ධයෙන් තරමක් වෙනස් අත්දැකීමක් ඉදිරිපත් කරයි.

“අපි 8-6 වැඩ කරලා ඔබ් වෙලා ආවට..... ඒ අය වැඩ කරනවා. එතකොට ඒගොල්ලන්ගේ ඊ මේල් අපට එන්නේ අපි ඔබ් වුනාට පස්සේ. ඒ අතර හදිසි මොනවාහරි තියෙනව නම් ගෙදර ඇවිත් වැඩ කරනවා”(සම්මුඛ සාකච්ඡාව: තිවංකි).

ඇය සෘජුවම නිෂ්පාදන අංශය හා සම්බන්ධ නොවන අංශයක කළමනාකාරිණියක් වුව ද ඇය බොහෝවිට කර්මාන්තශාලාව හා සම්බන්ධ විදේශීය සමාගම් හි පුද්ගලයින් සමඟ රාජකාරි සිදු කරනු ඇත. එනිසාම බොහෝ අවස්ථාවන්වල දී ඇයට රාජකාරි නිමකොට නිවසට පැමිණි පසු ද රාජකාරි කටයුතු කිරීමට සිදු වී ඇත. එපමණක් නොව නිවසේ සිට සති අන්තයෙහි දී ද

රාජකාරි කටයුතු කිරීමට සිදු වේ. “සෙනසුරාදා පැය 2ක් විතර වැඩ කරනවා” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: නිවංකි). ඇය කර්මාන්තශාලා සමූහයෙහි ප්‍රධාන කර්මාන්තශාලාවේ රාජකාරිය සිදු කරයි. සති අන්තය ප්‍රධාන කර්මාන්තශාලාවට නිවාඩු දිනයකි. නමුත් කර්මාන්තශාලා සමූහය සතු වෙනත් පළාත්වල පිහිටි කර්මාන්තශාලා සෙනසුරාදා දින වැඩ කරනු ඇත. එනිසා ඇයට අනිවාර්යෙන්ම සෙනසුරාදා දින පැය කිහිපයක් හෝ නිවසේ සිට රාජකාරි කටයුතු සිදු කරයි.

ආයතනය තුළ කළමනාකාරිත්වයේ වුව ද රාජකාරි සිදු කරනු ලබන වේලාවෙහි එකිනෙකට වෙනස් ස්වරූපයක් පවතින බව දත්ත විශ්ලේෂණයෙහි දී හා ක්ෂේත්‍ර නිරීක්ෂණයේ දී පැහැදිලි විය. සෘජුවම නිෂ්පාදන අංශ හා සම්බන්ධ කළමනාකාරිත්වයෙහි තනතුරු දරන්නන් වුව ද අනිවාර්යෙන්ම පැය 12ක සේවා කාලයක් රාජකාරි කටයුතු කළ යුතු විය. නිෂ්පාදන අංශය හා සෘජුවම සම්බන්ධ නොවන කළමනාකාරිත්වයෙහි තනතුරු දරන්නන් පැය 10ක සේවා කාලයක් රාජකාරි සිදු කළ යුතු විය. නමුත් ඔවුන් හට නිවසේදී ද තම රාජකාරි අවශ්‍යතාවයන් මත සේවය කිරීමට සිදු වේ. ඒ අනුව පැහැදිලි වන්නේ ආයතනය විසින් නියම කරන ලද අවම වැඩ කරන පැය ගණනක් පවතින බවත් එසේ වුවත් සමහර කළමනාකරුවන් හට තම රැකියාවේ වගකීම් හා රාජකාරි අවශ්‍යතා මත වැඩි පැය ගණනක් නිවසේ සිට හෝ සේවය කිරීමට සිදුවන බවය. ඒ අනුව වැඩ කරන වේලාව සේවකයින්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය අධ්‍යයනය කිරීමේ දී අවධානය යොමු කළ යුතු විචල්‍යයක් බව දක්වා ඇත (Guest, 2002).

රැකියා ස්ථානයෙන් ලැබෙන ප්‍රතිලාභ හා පහසුකම් වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීම සඳහා බලපාන සාධකයක් බව හඳුනා ගැනීමට හැකි විය. ඒ අනුව කර්මාන්තශාලාව විසින් ගෙවනු ලබන මාසික වැටුප වැදගත් කරුණක් වේ.

“අපි දෙයියනේ කියලා කාලා බීලා ඉන්න තැනනේ මෙතන. රස්සාව කරලා අපිට හොඳ පේමන්ට එකක් හම්බවෙනවා” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

පසුබිම් විස්තර ප්‍රශ්නාවලියෙහි ලබා ගත් දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීමේ දී පැහැදිලි වූයේ සහභාගික කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ අවම දළ මාසික ආදායම රු. 80,001-120,000 ක් අතර වන බවත් උපරිම දළ මාසික ආදායම රු. 200,001-240,000 අතර වන බවත් ය. ඒ අනුව තම පවුල තුළ ආර්ථිකමය ශක්තිමත්භාවය රඳවා තබා ගැනීම සඳහා ආයතනවල ලබා දීමට ඔවුන්ට හැකි වී ඇත.

“සමහර විට රස්සාවක් කරන්නේ නැතුව හුලි අපේ ටයිම් එක ෆූලි එකට වෙන් කරන්න පුළුවන් නම් හොඳයි කියලා හිතෙන වෙලාවල් තියෙනවා. නමුත් ඔය ෆූලි එකට කරන කන්ට්‍රිබියුෂන් එක අපට රස්සාව නැතුව කරන්න බෑ කොහේත්ම. ඒක නිසා රස්සාවක් තියෙන්න ඕනා. ඒන කිය හරි නැතුව..... අපේ අවශ්‍යතා කර ගන්න බැරි වුනොත් ඒ වේලාවට ඔය ෆූලි මොන බැලන්ස්වත් අපට අදාළ නැති වෙනවා. ඒ හින්දා රස්සාවක් එක්ක මේක කළමනාකරණය කර ගන්න පුළුවන්. හැබැයි අපි ට්‍රැක්ෆුල් වෙන්න ඕන” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා).

රැකියාවක යෙදෙමින් තම පවුල තුළ ආදායම් උපයමින් එදිනෙදා කටයුතු කර ගැනීමට ඇයට හැකියාව ලැබී ඇත්තේ තම වෘත්තීය මඟින් ලැබෙන වැටුප හරහා බව සහභාගිකයින් පවසයි. “හොඳ සැලරි එකක් ලොකු හේතුවක් ජීවිතය හොඳට ගෙවන්න.” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව:

අනුරුද්ධිකා). ද්විත්ව උපයන්තන් පවුල තුළ සිටීමෙන් යහපත් ජීවිතයක් ගත කිරීමට හැකියාව ලැබෙන අතර එය වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීමට ද හේතුවේ. Schular (1978) ට අනුව කාන්තාවන් රැකියා සඳහා යොමු වීමට ප්‍රධානතම හේතුව මූල්‍ය අවශ්‍යතාවය බව දක්වයි. Sharma (1999) සඳහන් කරන්නේ කාන්තාවක් මුදලට වැඩ කරන්නේ නම් ගැටලු මතු විය හැකි බවයි. එවැනි අවස්ථාවක දී පවුල් සබඳතාවලට බලපෑ හැකි කලකිරීම් සහ අසතුට නිවසට ගෙන නොයෑමට කාන්තාව ප්‍රවේශම් විය යුතුය. Singh & Singhal (2016) වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීම සඳහා ප්‍රතිලාභ වශයෙන් ලබා දෙන වැටුප මගින් යහපත් ජීවිතයක් ගත කිරීමට හැකියාව ලැබෙන බව දක්වා ඇත.

විශේෂයෙන්ම කළමනාකාර තනතුරු දරන්නන් හට රාජකාරි කටයුතු පහසු කර ගැනීම සඳහා ආයතනය විසින් විවිධ උපකරණ ලබා දී ඇති බව ක්ෂේත්‍ර නිරීක්ෂණයේ දී මෙන්ම මානව සම්පත් කළමනාකාරිණිය සමඟ සිදු කරන ලද සම්මුඛ සාකච්ඡාවේ දී සඳහන් කරන ලදී. ඒ අනුව ලැප්ටොප් පරිගණක හා ඊට අදාළ අනෙකුත් උපකරණ මෙන්ම ජංගම දුරකථන ආදිය ලබා දී ඇත. Michaels (2009) අනුව නිවසේ සිට වැඩ කිරීමට හැකියාව ලබා දෙන තාක්ෂණය මද වීම ගැටළුවක් වුව ද මෙම කර්මාන්තශාලාවේ කාන්තා කළමනාකරුවන් හට ඒ සියලු පහසුකම් ලබා දී ඇති බව පැහැදිලි විය. ඒ නිසා කාර්යක්ෂමව සහ කාලය කළමනාකරණය කර ගනිමින් රැකියා කටයුතු කර ගැනීමට එමගින් අවස්ථාව ලැබෙන බව පැහැදිලි වන අතරම එය තම පෞද්ගලික ජීවිතය කෙරෙහි ද බලපානු ලබන සාධකයක් වේ.

රැකියා ස්ථානය හා සම්බන්ධ සාධක පිළිබඳ දත්ත විශ්ලේෂණයේ දී වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා ලබා දෙන අවස්ථාවන් වැදගත් සාධකයක් බව හඳුනා ගැනීමට හැකි විය. “මේකේ ඇතුළේ දී ගොඩක් දේවල් ඉගෙන ගන්න හම්බවුනා” (සම්මුඛ සාකච්ඡාව: අනුරුද්ධිකා). ඇය ඇගළුම් කර්මාන්ත තාක්ෂණය පිළිබඳ උපාධිධාරිණියක් වුව ද වෘත්තීමය ජීවිතයේ දී බොහෝ දෑ ඇයට ඉගෙන ගැනීමට අවස්ථාව ආයතනය විසින් ලබා දී ඇති බව පවසයි. එම අවස්ථා තුළින් තම වෘත්තීමය හා පෞද්ගලික ජීවිතය සාර්ථක මෙන්ම සමබර කර ගැනීමේ හැකියාව ඇයට හිමි වූ බව සම්මුඛ සාකච්ඡාවේ දී ප්‍රකාශ විය. එමෙන්ම පුද්ගල සංවර්ධනය සඳහා ද විවිධ වැඩසටහන් කර්මාන්තශාලාව තුළ ක්‍රියාත්මක කරන බව මානව සම්පත් කළමනාකාරිණිය සමඟ සිදු කරන ලද සම්මුඛ සාකච්ඡාවේ දී සඳහන් කරන ලදී.

**නිගමනය**

අධ්‍යයනයේ ප්‍රතිඵල මත පදනම්ව කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට හැකි වූ අතර ඒ අනුව නිගමන කිහිපයකට එළඹීමට හැකි විය. වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීමේ දී පුද්ගලයා තුළ පවත්නා ගුණාංග බලපාන බව පැහැදිලි විය. එමෙන්ම එම ගුණාංග ධනාත්මක ලෙස මෙන්ම සෘණාත්මක ලෙස වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය කෙරෙහි බලපානු ඇත. ඒ අනුව මෙම අධ්‍යයනයේ සහභාගිකයින් තුළ පවත්නා සුහදශීලී බව, කණ්ඩායම් හැඟීම, අන් අයට සවන් දීම හා ඔවුන් තේරුම් ගැනීම සහ නමාශීලිත්වය කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීම කෙරෙහි ධනාත්මකව බලපා ඇත. වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීම සඳහා පවුල තුළ පුද්ගලයාට තිබෙන වගකීම් සහ පවුලෙන් ලැබෙන සහයෝගය මෙන්ම රැකියා ස්ථානය වගකීම් හා එහි සිටින පුද්ගලයින්ගෙන් ලැබෙන සහාය බලපාන බව හඳුනා ගැනීමට හැකි විය. නිවසේ කටයුතුවල දී තම පවුලේ සාමාජිකයින්ගෙන් මෙන්ම රැකියා ස්ථානයේ දී ඒ හා

සම්බන්ධ පුද්ගලයින්ගෙන් ලැබෙන්නා වූ සහයෝගය මත වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීමට හැකියාව ලැබෙන බව මෙම අධ්‍යයනය තුළින් පැහැදිලි කර ගැනීමට හැකි විය. එමෙන්ම පවුලට අයත් භෞතික පහසුකම් වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීම සඳහා උපකාරී වන බව පැහැදිලි විය. ගේ දොර යාන වාහන වැනි දෑ තුළින් පෞද්ගලික ජීවිතයේ සුව පහසුව මෙන්ම රැකියා ජීවිතයේ වගකීම් පහසුවෙන් ඉටු කිරීමට හැකියාව ලැබෙන බව පැහැදිලි විය. විවාහයට එළඹීම, දරුවන් ලැබීම වැනි භූමිකා වෙනස් වන අවස්ථාවල කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවයට අදාළ වගකීම් හා කාර්යය කොටස් වැඩි වීමක් දක්නට ලැබෙන බව පැහැදිලි වේ. විවාහයට එළඹීමේ දී පදිංචිය වෙනස් වීම, බිරිඳක් සහ ගෘහණියක් ලෙස ජීවිතයට එකතු වන භූමිකා හේතුවෙන් වගකීම් සහ කාර්යය කොටස් වැඩි වීම ආදී තත්ත්ව මෙහි දී උදාහරණ ලෙස දැක්විය හැකිය. ඒ අනුව කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීමේ දී පුද්ගලයා, පවුල සහ රැකියා ස්ථානය යන පාර්ශව තුනෙහිම ලක්ෂණ, ආකල්ප සහ ප්‍රයෝගික භාවිතයන් වැනි අංග වැදගත් වන බව නිගමනය කළ හැකිය.

**නිර්දේශ හා යෝජනා**

අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම් සහ සාකච්ඡාව මත පදනම්ව, කළමනාකරණ අංශයේ වැඩ කරන කාන්තාවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය ඉහළ නැංවීම සඳහා නිර්දේශ කිහිපයක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය. මෙම කර්මාන්තශාලාවේ සතියේ දිනවල පැයක් වැඩිපුර වැඩ කොට සෙනසුරාදා දින නිවාඩු ලබා දී ඇත. මෙහි දී කම්කරු නීති අනුව සතියට වැඩ කළ යුතු පැය ගණන දින පහක් ඇතුළත ආවරණය කර සතියේ ඉතිරි දින දෙක නිවාඩු ලබා දීම සිදු කර ඇත. මෙවැනි ක්‍රමවේදයන් සේවකයින්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා සහාය වන ධනාත්මක තත්ත්වයක් බැවින් අනෙකුත් ආයතනදතුළ ද මෙම ක්‍රියා පිළිවෙලවල අනුගමනය කිරීම සඳහා නිර්දේශ කළ හැකි ය. එමෙන්ම ඵලදායී කාල කළමනාකරණ ශිල්පීය ක්‍රම පුහුණු කිරීම, ළමා සුරැකුම් පහසුකම් රැකියා ස්ථානයේ දී ලබා දීම, සේවක සාමාජිකයින්ගේ දායකත්වයක් සහිතව හෝ වෛද්‍ය රක්ෂණ පහසුකම් වැනි දෑ පවුලේ සියලුම සාමාජිකයින්ට ප්‍රතිලාභ ලැබෙන පරිදි පුළුල් කිරීම, නිවසට අවශ්‍ය ආහාර පාන වැනි දෑ සේවය නිම වී යන අවස්ථාවේ දී රැකියා ස්ථානය තුළින් නිවසට රැගෙන යාමට හැකි පරිසරයක් නිර්මාණය කර දීම ඔවුන්ගේ කාලය හා ශ්‍රමය ඉතිරි කර ගැනීමට මෙන්ම ඔවුන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය යහපත් ලෙස පවත්වා ගැනීමටත් උපකාරී වේ. රජයේ හා ආයතනය විසින් අනුමත නිවාඩු ලබා ගැනීමේ දී වඩා ලිහිල් ප්‍රතිපත්තියක් අනුගමනය කිරීමට කටයුතු කිරීම ද නිර්දේශ ලෙස ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

මෙම අධ්‍යයනයේ මත පදනම්ව අනාගත පර්යේෂණ සඳහා යෝජනා කිහිපයක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය. මෙම යෝජනා පදනම් වී ඇත්තේ දත්තවල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස හඳුනාගත් හිඬැස් මත ය. මෙම අධ්‍යයනයේ නියැදිය එක් කර්මාන්තශාලාවකට සීමා වී ඇත. එහෙත් විවිධ ඇගයීම් කර්මාන්තශාලාවල කාන්තා කළමනාකරුවන් නියැදි ලෙස භාවිතා කරමින් සංසන්දනාත්මක අධ්‍යයනයක් සිදු කළ හැකි ය. මෙහි දී එක් එක් රැකියා ස්ථානයට අදාළ ප්‍රතිපත්ති, ප්‍රතිලාභ, සේවා සහ විවිධ වැඩසටහන් ආදිය එම රැකියා ස්ථානයේ සේවයේ නියුතු කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය සඳහා බලපාන ආකාරය පිළිබඳව සංසන්දනය කළ හැකි ය. වර්තමාන අධ්‍යයනය තුළ නියැදිය ලෙස ප්‍රත්‍යයක පහක් පදනම් කර ගෙන කාන්තා කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පිළිබඳ ගුණාත්මක

අධ්‍යයනයක් සිදු කරන ලදී. එක් එක් ප්‍රත්‍යයකට අදාළ පවුල, රැකියා ස්ථානය හා පුද්ගලයා මත සොයා ගැනීම් පදනම් වේ. එහි දී සොයාගැනීම් සාමාන්‍යකරණය කිරීම තරමක් අපහසු වේ. එම නිසා වඩා සාමාන්‍යකරණය කළ හැකි සොයාගැනීම්වලට එළඹීම සඳහා වඩා විශාල නියැදියකින් යුක්ත ප්‍රමාණාත්මක අධ්‍යයනයක් සිදු කිරීම යෝජනා කළ හැකිය. ආධුනික කාන්තා කළමනාකරුවන් ලෙස රැකියාව ආරම්භ කරන කාන්තාවන් නියැදියක් ලෙස ගෙන ඔවුන්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය වෙනස්වන ආකාරය, එයට බලපාන සාධක සහ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීමට බාධාකාරී හා උපකාරී වන තත්ත්ව වෙනස්වන ආකාර පිළිබඳ අන්වයාම අධ්‍යයනයක් (Longitudinal Study) තුළින් ගවේෂණය කිරීම වැදගත් විය හැක. මෙහි දී කාලය ඔස්සේ ඒ එක් එක් ප්‍රත්‍යයට අදාළ භූමිකා වෙනස්වීම් (රැකියාව තුළ මෙන්ම පවුල තුළ) අනුව ඒ පුද්ගලයින්ගේ වැඩ-ජීවන සමතුලිතතාවය පවත්වා ගන්නා ආකාරය සහ එයට බලපාන සාධක පිළිබඳව අන්වීක්ෂීය (Microscopic) පර්යාලෝකයකින් විභාග කර බැලිය හැකි ය.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ නාමාවලිය**

Blair-Loy, M. (2001). Cultural constructions of family schemas: The case of womenfinance executives. *Gender & society, 15*(5), 687-709.

Broers, C. M. (2005). *Career and Family: The Role of Social Support, Griffi University* (Doctoral dissertation, PhD Thesis).

Burke, R. (2000). Do managerial men benefit from organizational values supportingwork-personal life balance? *Women in Management Review, 15*(2), 81-87.

Chouhan, N. and Gupta, P. (2016). “A Study of Work Life Balance of Working Women of Education Sector”. *Research Link – An International Journal – 144, Vol. 15, No. 1, pp. 32 - 34.*

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations, 53*(6), 747-770.

Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface: differentiating balance and fit. *Family and consumer sciences research journal, 33*(2), 121-140.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy ofmanagement review, 25*(1), 178-199.

Fredriksen-Goldsen, K. I., Scharlach, A. E., Karen, I., & Andrew, E. (2001). Families and work: New directions in the twenty-first century.

Frone, M. R. (2003). *Work-family balance: Handbook of occupational health psychology (1<sup>st</sup> Ed.)*. Washington: American Psychological Association.

- Gnanayudam, J., & Dharmasiri, A. (2007). The influence of quality of work-life on organizational commitment: a study of the apparel industry. *Sri Lankan Journal of Management*, 12(3), 4.
- Grady, G., Kerrane, M., Darcy, C., & McCarthy, A. (2008). *Work Life Balance: Policies and Initiatives in Irish Organisations: A Best Practice Management Guide*. OakTree Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hancock, P., Middleton, S., Moore, J., & Edirisinghe, I. (2011). *Gender, status and empowerment: a study among women who work in Sri Lanka's Export Processing Zones (EPZs)*. Social Justice Research Centre, Edith Cowan University.
- Jenson, J., Hagen, E., & Reddy, C. (1988). *Feminization of the labor force: Paradoxes and promises*. Oxford University Press, USA.
- Khallash, S., & Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44(7), 678-686.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- Madurawala, S. (2017). The Dwindling Stitching Hands-labour shortages in the apparel industry in Sri Lanka. *South Asia Economic Journal*, 18(2), 214-229.
- Michaels, M. (2009). “Mothers “opting out”: Facts and fiction”. *Women’s Studies Quarterly*, Vol.37, No.3/4, pp.317–322.
- Ministry of Labour and Trade Union Relations. (2019). *Labour Statistics Sri Lanka*. Narahenpita, Colombo: Author. Retrieved from [http://www.labourdept.gov.lk/images/PDF\\_upload /statistics/ls2024.pdf](http://www.labourdept.gov.lk/images/PDF_upload /statistics/ls2024.pdf)
- Nishanthi, H. P. M., & Thalaspitiya, U. K. (2015). Impact of Work and Family Life Balance on Job Engagement of Machine Operators of the Apparel Sector

- inDehiowita Divisional Sector, Kegalle District in Sri Lanka. In *Proceedings of International HR Conference* (Vol. 2, No. 1).
- Reddy, N. K., Vranda, M. N., Ahmed, A., Nirmala, B. P., & Siddaramu, B. (2010). Work-life balance among married women employees. *Indian journal of psychological medicine*, 32(2), 112-118.
- Rodriguez, J. K. (2013). Joining the dark side: Women in management in the Dominican Republic. *Gender, Work & Organization*, 20(1), 1-19.
- Sandeep (2017). "Role of women in Indian Society". Short Essay and Paragraph for Students. <https://www.iaspaper.net/role-of-wome-in-indian/>.Retrived on November, 2021.
- Schular, C. (1978). Women and work: Psychological effects of occupational contexts. *Am J Sociol*, 85, 66-94.
- Sharma, S. (1999). Multiple-roles and women's health: a multi-linear model. *Equal Opportunities International*.
- Singh, P., & Singhal, R. (2016). Towards developing a framework of work-life balance among dual-career women. *IIMS Journal of Management Science*, 7(1), 76-86.
- South, S. J., & Spitze, G. (1994). Housework in marital and nonmarital households. *American Sociological Review*, 327-347.
- Van Aarde, A., & Mostert, K. (2008). Work-home interaction of working females: What is the role of job and home characteristics? *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 1-10.
- Weerawansa, S., & Gunasekara, H. (2019). Work-Life Balance of Mothers in Managerial Sector of Apparel Industry. *Chaina-USA Business Review*, Vol.18, No.1, 1-11.
- Whitehead, T., & Kotze, M. E. (2003). Career and life-balance of professional women: a South African study. *SA Journal of Human Resource Management*, 1(3), 77-84.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American psychologist*, 45(2), 240-251.