

**Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University**



**மனோன்மணியம் சுந்தரனார்பல்கலைக்
கழகம்
திருநெல்வேலி – 627 012
தமிழ்நாடு
தொலைதூரமற்றும் தொடர்கல்வி இயக்குநரகம்**



M.COM

Organisational Behaviour

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அலகு I

நிறுவனநடத்தைமற்றும்கற்றல்அறிமுகம்

நிறுவனநடத்தைஅறிமுகம் - OB மாதிரிகள் -
மேலாண்மைஎதிர்கொள்ளும்சவால்கள் - ஆளுமை - கருத்து -
அணுகுமுறைகள் - மதிப்புகள். நிறுவனகற்றல்: பொருள், கோட்பாடுகள்
(கிறிஸ்தோசுரிகிரிஸ்மற்றும்டொனால்ட்ஷான்: எஸ்பவுஸ்டுகோட்பாடு,
பயன்பாட்டில்உள்ளகோட்பாடு, கற்றலின்மூன்றுநிலைகள்)

அலகு I

நிறுவனநடத்தைமற்றும்கற்றல்அறிமுகம்

நிறுவனநடத்தைஅறிமுகம் - OB மாதிரிகள் -
மேலாண்மைஎதிர்கொள்ளும்சவால்கள் - ஆளுமை - கருத்து -
அணுகுமுறைகள் - மதிப்புகள். நிறுவனகற்றல்: பொருள், கோட்பாடுகள்
(கிறிஸ்தோசுரிகிரிஸ்மற்றும்டொனால்ட்ஷான்: எஸ்பவுஸ்டுகோட்பாடு,
பயன்பாட்டில்உள்ளகோட்பாடு, கற்றலின்மூன்றுநிலைகள்)

அலகு II

உந்துதல்மற்றும்வேலைதிருப்தி

உந்துதல்கோட்பாடுகள் - உள்ளடக்கக்கோட்பாடுகள் (மாஸ்லோ,
ஹெர்ஸ்பெர்க், ERG), செயல்முறைக்கோட்பாடுகள் (வரும்,
போர்ட்டர்மற்றும்லாலர்)- வேலைதிருப்தி-நிறுவனஅர்ப்பணிப்பு.

அலகு III

நிறுவனஅமைப்புமற்றும்தொடர்பு

அமைப்புசார்ந்த அமைப்பு- காரணிகள், படிவங்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

முக்கியத்துவம் இன் மெய்நிகர்நிறுவனங்கள் -நிறுவனதொடர்பு-
முக்கியத்துவம், படிவங்கள், செயல்பாடுகள்.
நிறுவனகுழல்மற்றும்கலாச்சாரம். வணிகம் தொடர்பு
:பயன்படுத்துதல்வணிகமின்னஞ்சல்கள்மற்றும்பெருநிறுவனதொடர்பு
கருவிகள்.

அலகு IV

பரிவர்த்தனைபகுப்பாய்வுமற்றும்நிறுவனமோதல்கள்

பரிவர்த்தனைசார்ந்தது பகுப்பாய்வு: பொருள், நன்மைகள்,
நிலைகள் இன் சுயவிழிப்புணர்வு, பகுப்பாய்வு
இன்

பரிவர்த்தனைகள். நிறுவனமோதல்கள் - செயல்முறை, நிலைகள்,
மோதல்மேலாண்மை. பேச்சுவார்த்தை - வகைகள்மற்றும்செயல்முறை -
பணியிடஆன்மீகம்அறிமுகம்.

அலகு V

நிறுவனமாற்றம்மற்றும்மேம்பாட்டில்சமகாலநடைமுறைகள்

சர்வதேசநிறுவனநடத்தைநடைமுறைகள் -
நிறுவனமாற்றம்மற்றும்மாற்றமேலாண்மை. நிறுவனமேம்பாடு - பொருள்,
மாதிரிகள்மற்றும்தலையீடுகள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அலகு I

நிறுவனநடத்தைமற்றும்கற்றல்அறிமுகம்

நிறுவனநடத்தைஅறிமுகம் - OB மாதிரிகள் -
மேலாண்மைஎதிர்கொள்ளும்சவால்கள் - ஆளுமை - கருத்து -
அணுகுமுறைகள் - மதிப்புகள். நிறுவனகற்றல்: பொருள், கோட்பாடுகள்
(கிறிஸ்ஆர்கிரிஸ்மற்றும்டொனால்ட்ஷான்: எஸ்பவுஸ்டுகோட்பாடு,
பயன்பாட்டில்உள்ளகோட்பாடு, கற்றலின்மூன்றுநிலைகள்)

நிறுவனநடத்தை (OB) வரையறை

நிறுவனநடத்தை (OB)
என்பதுநிறுவனஅமைப்புகளுக்குள்மனிதநடத்தைபற்றியஆய்வுஆகும்,
இதுதனிநபர்கள்,
குழுக்கள்மற்றும்நிறுவனகட்டமைப்புகளையையமாகக்கொண்டுள்ளது.
இதுநிறுவனசெயல்திறன்,
பணியாளர்திருப்திமற்றும்ஒட்டுமொத்தபணியிடநல்லிணக்கத்தைமேம்படு
த்தமனிதநடத்தையைப்புரிந்துகொள்ளவும், கணிக்கவும்,
செல்வாக்குசெலுத்தவும்முயல்கிறது.
பணியிடசவால்களைதிறம்படஎதிர்கொள்ளஉளவியல், சமூகவியல்,
மானுடவியல்,
அரசியல்அறிவியல்மற்றும்மேலாண்மைஆகியவற்றிலிருந்துஅறிவை OB
ஒருங்கிணைக்கிறது.

2. நிறுவனநடத்தையின்முக்கியத்துவம்

நவீனநிறுவனங்களுக்கு OB அவசியம்,
ஏனெனில்இதுபின்வருவனவற்றில்உதவுகிறது:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அ. பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துதல்

- ஊழியர்களை ஊக்குவிக்கிறது என்பதைப் புரிந்து கொள்வது சிறந்த செயல்திறன் மற்றும் செயல்திறனுக்கு வழிவகுக்கும்.
- ஈடுபாடு மற்றும் உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கும் வேலைகளை வடிவமைக்க OB கொள்கைகள் உதவுகின்றன.

ப. வேலைதிருப்தியை மேம்படுத்துதல்

- பணியாளர் மகிழ்ச்சி குறைவான வருகையின்மை, குறைவான வருவாய் மற்றும் அதிக விசுவாசத்திற்கு வழிவகுக்கிறது.
- நேர்மறையான பணிச் சூழலை உருவாக்குவதற்கான உத்திகளை OB வழங்குகிறது.

இ. பயனுள்ளதலைமைத்துவம் மற்றும் முடிவெடுத்தல்

- பல்வேறுதலைமைத்துவ பாணிகளையும், ஊழியர்கள் மீதான அவற்றின் தாக்கத்தையும் புரிந்து கொள்ள உதவுகிறது. OB
- இது நிறுவனம் மற்றும் ஊழியர்கள் இருவருக்கும் பயனுள்ளதாகும். தகவலறிந்த முடிவுகளை எடுக்க உதவுகிறது.

ஈ. சிறந்த தொடர்பு மற்றும் குழுப்பணி

- சிறந்த ஒருங்கிணைப்புக்கு திறந்ததகவல் தொடர்பின் முக்கியத்துவத்தை OB வலியுறுத்துகிறார்.
- இது குழு இயக்கவியல், மோதல்கள் மற்றும் குழு முடிவெடுப்பதை நிர்வகிக்க உதவுகிறது.

இ. நிறுவன மாற்றத்தை எளிதாக்குதல்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- தொழில்நுட்பமுன்னேற்றங்கள்மற்றும்சந்தைதேவைகளுக்குஏற்பநிறுவனங்கள்மாற்றங்களுக்குஏற்பமாறவேண்டும்.
- மாற்றமேலாண்மைமற்றும்ஊழியர்எதிர்ப்பைக்குறைப்பதற்கானவழிகள்பற்றியநுண்ணறிவுகளை OB வழங்குகிறது.

3. நிறுவனநடத்தையின்முக்கியகூறுகள்

OB மனிதநடத்தையைமூன்றுநிலைகளில்ஆய்வுசெய்கிறது:

அ. தனிநபர்நிலைநடத்தை

கவனம்செலுத்துகிறது:

- **ஆளுமை-**
பணியிடநடத்தையைபாதிக்கும்பண்புகள்மற்றும்பண்புகள்.
- **உணர்தல்-**
தனிநபர்களுக்குநிலைகளைஎவ்வாறுவிளக்குகிறார்கள்மற்றும்எதிர்வினையாற்றுகிறார்கள்.
- **மனப்பான்மைமற்றும்வேலைதிருப்தி-**
தங்கள்வேலைமற்றும்முதலாளிமீதானஊழியர்களின்உணர்வுகள்.
- **முயற்சி-**
பணியாளர்கள்சிறப்பாகச்செயல்படஎதுஉந்துகிறதுஎன்பதைவிளக்கும்கோட்பாடுகள்.

ப. குழுநிலைநடத்தை

- **தொடர்பு-** ஒருநிறுவனத்தில்தகவல்ஓட்டம்.
- **தலைமைத்துவம்-**
பல்வேறுதலைமைத்துவபாணிகள்மற்றும்அவற்றின்விளைவுகள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- அதிகாரமும்அரசியலும்-
நிறுவனங்களுக்குள்செல்வாக்குமற்றும்அதிகாரஇயக்கவியல்.
- மோதல்மற்றும்பேச்சுவார்த்தை-
சர்ச்சைகளைதிறம்படகையாள்வதற்கானஉத்திகள்.

இ. நிறுவனநிலைநடத்தை

- நிறுவனஅமைப்பு- ஒருநிறுவனத்தின்படிநிலைமற்றும்பணிப்பாய்வு.
- கலாச்சாரம்மற்றும்நெறிமுறைகள்-
பணியாளர்நடத்தையைவழிநடத்தும்பகிரப்பட்டமதிப்புகள்மற்றும்விதிமுறைகள்.
- பணிச்சூழல்-
பணியாளர்செயல்திறனில்பணியிடஅமைப்பின்தாக்கம்.

4. நிறுவனநடத்தையின்முக்கியகோட்பாடுகள்

அ. உந்துதல்கோட்பாடுகள்

1. மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படிநிலை

- ஊழியர்கள்ஐந்துநிலைதேவைகளால்ஊக்குவிக்கப்படுகிறார்கள்:
 1. உடலியல் தேவைகள் (அடிப்படைஉயிர்வாழும் தேவைகள்)
 2. பாதுகாப்புத்தேவைகள் (வேலைப்பாதுகாப்பு, சுகாதாரப்பலன்கள்)
 3. சமூகத்தேவைகள் (உறவுகள், குழுப்பணி)
 4. மரியாதைதேவைகள் (அங்கீகாரம், சாதனை)
 5. சுய-உணர்தல் (தனிப்பட்டவளர்ச்சி, நிறைவேற்றம்திறன்)

2. ஹெர்ஸ்பெர்க்கின் இரு-காரணிகோட்பாடு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- சுகாதாரகாரணிகள்(சம்பளம், பணிப்பாதுகாப்பு, பணிநிலைமைகள்) அதிருப்தியைத்தடுக்கின்றன, ஆனால் ஊழியர்களை ஊக்குவிப்பதில்லை.
- ஊக்குவிப்பாளர்கள்(அங்கீகாரம், பொறுப்பு, தனிப்பட்டவளர்ச்சி) அதிகவேலைதிருப்திக்குவழிவகுக்கும்.

3. மெக்கிரேகரின் கோட்பாடு X மற்றும் கோட்பாடு Y

- கோட்பாடு X: ஊழியர்கள் வேலையை விரும்பவில்லை, அவர்களுக்குக் கட்டுப்பாடு மற்றும் மேற்பார்வை தேவை.
- கோட்பாடு Y: பணியாளர்கள் சுய ஊக்கம் கொண்டவர்களாகவும், பொறுப்பு கொடுக்கப்படும் போது வேலையை ரசிக்கவும் செய்கிறார்கள்.

ஆ. தலைமைத்துவக் கோட்பாடுகள்

1. பண்புக்கோட்பாடு-

தலைவர்கள் பிறக்கும் போதே சில பண்புகளுடன் பிறக்கிறார்கள், அவை அவர்களை திறம்படச் செய்கின்றன.

2. நடத்தை கோட்பாடு-

பயிற்சி மற்றும் அனுபவம் மூலம் தலைமைத்துவத்தை கற்றுக்கொள்ள முடியும்.

3. தற்செயல்கோட்பாடு-

தலைமையின் செயல்திறன்கூழ்நிலையைப் பொறுத்தது.

இ. நிறுவனகலாச்சாரம் மற்றும் நடத்தை கோட்பாடுகள்

1. ஹாஃப்ஸ் டிஸ்கலாச்சாரப்ரிமாணங்கள்- தனித்துவம் vs கூட்டுவாதம், அதிகாரதூரம் மற்றும் நிச்சயமற்ற தன்மையைத் தவிர்ப்பது போன்றப்ரி

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மாணங்களின் அடிப்படையில் வெவ்வேறு கலாச்சாரங்கள் பணியிட நடத்தையை பாதிக்கின்றன.

2. லெவினின் மாற்றமேலாண்மை மாதிரி-

நிறுவனங்கள் மூன்று படிக்களில் மாற்றத்திற்கு உட்படுகின்றன: முடக்கத்தை நீக்குதல், மாற்றுதல், மீண்டும் முடக்குதல்.

5. நிறுவன நடத்தையில் உள்ள சவால்கள்

அதன் நன்மைகள் இருந்த போதிலும், நிறுவனங்கள் பல OB தொடர்பான சவால்களை எதிர்கொள்கின்றன:

அ. பணியாளர் பன்முகத்தன்மையை நிர்வகித்தல்

- ஊழியர்கள் வெவ்வேறு கலாச்சார, இனமற்றும் கல்வி பின்னணியிலிருந்து வருகிறார்கள்.
- நிறுவனங்கள் உள்ளடக்கத்தையும் வேறுபாடுகளுக்கும் திப்பையும் ஊக்குவிக்க வேண்டும்.

ஆ. தொழில்நுட்ப மாற்றங்களுக்கு ஏற்ப மாற்றியமைத்தல்

- டிஜிட்டல் மாற்றத்திற்கு ஊழியர்கள் தொடர்ந்து திறன்களை மேம்படுத்த வேண்டும்.
- புதிய தொழில்நுட்பங்களுக்கு எதிர்ப்புத் தெரிவிப்பது உற்பத்தித் திறனை பாதிக்கும்.

இ. உலகமயமாக்கல் மற்றும் பல்வேறு கலாச்சார மேலாண்மை

- சர்வதேச அளவில் செயல்படும் நிறுவனங்கள் கலாச்சார வேறுபாடுகளை திறம்பட நிர்வகிக்க வேண்டும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- உள்ளூர்பணிநெறிமுறைகள்,
மதிப்புகள்மற்றும்தொடர்புபாணிகளைப்புரிந்துகொள்வதுஅவசியம்.

ஈ. வேலை-வாழ்க்கைசமநிலைமற்றும்பணியாளர்நல்வாழ்வு

- அதிகரித்தவேலைஅழுத்தம்மனஅழுத்தம்மற்றும்சோர்வுக்குவழிவகுக்கும்.
- மனமற்றும்உடல்நலனைஆதரிக்கும்கொள்கைகளைநிறுவனங்கள்செயல்படுத்தவேண்டும்.

இ. நெறிமுறைசிக்கல்கள்மற்றும்பெருநிறுவனசமூகப்பொறுப்பு (CSR)

- முடிவெடுக்கும்செயல்முறைகளில்நெறிமுறைசார்ந்தசிக்கல்கள்எழுகின்றன.
- பொதுநம்பிக்கைமற்றும்நிலைத்தன்மையைப்பராமரிக்கநிறுவனங்கள்நியாயமானநடைமுறைகளைப்பின்பற்றவேண்டும்.

6. பணியிடத்தில்நிறுவனநடத்தையின்பயன்பாடுகள்

நிறுவனசெயல்திறனைமேம்படுத்த

OB

பல்வேறுவழிகளில்பயன்படுத்தப்படுகிறது:

அ. மனிதவளமேலாண்மை

- பணியாளர்ஆட்சேர்ப்பு, தேர்வு, பயிற்சிமற்றும்செயல்திறன்மதிப்பீடு.
- வேலைதிருப்திமற்றும்ஊக்கத்தைமேம்படுத்தும்கொள்கைகளைவடிவமைத்தல்.

ஆ. தலைமைத்துவமேம்பாடு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- சாத்தியமானதலைவர்களை அடையாளம் கண்டு அவர்களின் திறமைகளை வளர்ப்பது.
- OB
கொள்கைகளின் அடிப்படையில் பயனுள்ள தலைமைத்துவ உத்திகளை செயல்படுத்துதல்.

இ. மோதல்தீர்வு மற்றும் பேச்சுவார்த்தை

- பணியிட மோதல்களை திறம்பட தீர்க்க OB
உத்திகளை செயல்படுத்துதல்.
- நல்லிணக்கத்தைப் பேணுவதற்கு மத்தியஸ்தம் மற்றும் பேச்சுவார்த்தை நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துதல்.

ஈ. மாற்றமேலாண்மை

- OB
மாதிரிகளைப் பயன்படுத்தி நிறுவன மாற்றங்களுக்கு ஊழியர்களைத் தயார்படுத்துதல்.
- சரியான தொடர்பு மற்றும் ஈடுபாடு மூலம் எதிர்ப்பைக் குறைத்தல்.

நிறுவன நடத்தை என்பது பணியிடத்தில் மனித நடத்தை பற்றிய புரிதலை மேம்படுத்தும் ஒரு முக்கியமானதுறையாகும். OB
கொள்கைகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் உற்பத்தித்திறன், தலைமைத்துவ செயல்திறன், குழுப்பணி மற்றும் பணியாளர் திருப்தியை மேம்படுத்த முடியும். உலகமயமாக்கல், டிஜிட்டல் மயமாக்கல் மற்றும் மாறுபட்ட பணியாளர்களுடன் பணியிடங்கள் உருவாகும் போது, வேலையின் எதிர்காலத்தை வடிவமைப்பதில் OB தொடர்ந்து முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நிறுவனநடத்தை (OB) மாதிரிகள்

நிறுவனநடத்தை (OB) மாதிரிகள், நிறுவனங்களில் மனிதநடத்தையைப் புரிந்துகொள்வதற்கும் நிர்வகிப்பதற்கும் ஒரு கட்டமைப்பை வழங்குகின்றன. இந்த மாதிரிகள் ஊழியர்கள் ஒருவருக்கொருவர் எவ்வாறு தொடர்புகொள்கிறார்கள், தலைமைத்துவத்திற்கு எவ்வாறு பதிலளிக்கிறார்கள் மற்றும் நிறுவனசெயல்திறனுக்குப் பங்களிக்கிறார்கள் என்பதை விளக்குகின்றன. மேலாண்மை உத்திகளை மேம்படுத்துவதற்கும், பணியாளர் உந்துதலை மேம்படுத்துவதற்கும், உற்பத்தித்திறன் கொண்ட பணிச் சூழலை வளர்ப்பதற்கும் மாதிரிகள் அவசியம். OB

OB மாதிரிகளின் வரையறை

OB

மாதிரிகள் என்பது நிறுவனங்கள்தங்கள் ஊழியர்களை நிர்வகிக்கும் மற்றும் அவர்களின் நடத்தையில் செல்வாக்கு செலுத்தும் பல்வேறு வழிகளை விவரிக்கும் கருத்தியல் கட்டமைப்புகளாகும். இந்த மாதிரிகள் நிறுவனத்தேவைகள், பணியாளர் எதிர்பார்ப்புகள் மற்றும் சமூகமாற்றங்களின் அடிப்படையில் உருவாகின்றன.

OB மாதிரிகளின் வகைகள்

நிறுவனநடத்தையின் ஐந்து முதன்மை மாதிரிகள் உள்ளன:

1. சர்வாதிகார மாதிரி
2. காவல் மாதிரி

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. துணைமாதிரி
4. கல்லூரிமாதிரி
5. அமைப்புமாதிரி

ஒவ்வொருமாதிரியும் ஊழியர்களை நிர்வகிப்பதற்கான வெவ்வேறு அணுகுமுறையைக் குறிக்கிறது மற்றும் காலப்போக்கில் நிறுவனங்கள் எவ்வாறு உருவாகின்றன என்பதைப் பிரதிபலிக்கிறது.

OB மாதிரிகள்

அ. சர்வாதிகாரமாதிரி

- இந்தமாதிரியானது சர்வாதிகாரதலைமையை அடிப்படையாகக் கொண்டது, இதில் அதிகாரமும் முடிவெடுக்கும் உரிமையும் உயர்நிர்வாகத்திடம் உள்ளது.
- ஊழியர்கள் அதிகாரத்தை கேள்விகேட்காமல் உத்தரவுகளைப் பின்பற்ற வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

பண்புகள்:

- **நிர்வாகநோக்குநிலை:** அதிகாரத்தால் இயக்கப்படுகிறது.
- **பணியாளர்நோக்குநிலை:** கீழ்ப்படிதல் மற்றும் முதலாளியைச் சார்ந்திருத்தல்.
- **உந்துதல்பாணி:** பயம் மற்றும் ஒழுக்கம்.
- **தொடர்புஒட்டம்:** ஒருவழிப்பாதை, மேலிருந்து கீழாக.
- **முடிவெடுத்தல்:** மையப்படுத்தப்பட்ட; தலைவர்கள் அனைத்து முடிவுகளையும் எடுக்கிறார்கள்.
- **பணிச்சூழல்:** மிகவும் கட்டமைக்கப்பட்ட, இறுக்கமான படிநிலை.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நன்மைகள்:

- விரைவாக முடிவெடுக்கும் திறன்.
- இராணுவமற்றும் அவசரசேவைகளுக்கு ஏற்றது.
- கடுமையான ஒழுக்கத்தையும் கட்டுப்பாட்டையும் பராமரிக்கிறது.

தீமைகள்:

- படைப்பாற்றல்மற்றும் புதுமை இல்லாமை.
- குறைந்த ஊழியர் மன உறுதியும் வேலை திருப்தியும்.
- அதிக பணியாளர் வருவாய்.

உதாரணமாக:

- பாரம்பரிய உற்பத்தித் தொழில்களும் ஆரம்பகால தொழில்துறையுக்
தொழிற்சாலைகளும் இந்த மாதிரியைப் பின்பற்றின,
அங்கு ஊழியர்களுக்கு மிகக் குறைந்த உள்ளீடுகள் இருந்தன,
மேலும் அவர்கள் கண்டிப்பாகக் கண்காணிக்கப்பட்டனர்.

ஆ. காவல் மாதிரி

கருத்து:

- இந்த நிறுவனம் ஊழியர்களின் நிதிப்பாதுகாப்புமற்றும் சலுகைகளைக்
வனித்துக்கொள்கிறது,
இதனால் பணியாளர் முதலாளியை விட நிறுவனத்தைச் சார்ந்திருக்கவே
ண்டிய கட்டாயம் ஏற்படுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

பண்புகள்:

- **நிர்வாகநோக்குநிலை:** பொருளாதாரபாதுகாப்பு (நன்மைகள்மற்றும்ஊக்கத்தொகைகள்).
- **பணியாளர்நோக்குநிலை:** அமைப்பைச்சார்ந்திருத்தல்.
- **உந்துதல்பாணி:** பணவியல்மற்றும்பாதுகாப்புசார்ந்தது.
- **தொடர்புஒட்டம்:** இன்னும்ஒருவழிஆனால்பணியாளர்தேவைகளில்அதிககவனம்செலுத்துகிறது.
- **முடிவெடுத்தல்:** நிர்வாகத்தால்இயக்கப்படுகிறது, குறைந்தபணியாளர்ஈடுபாடு.
- **பணிச்சூழல்:** சர்வாதிகாரமாதிரியைவிடநிலையானதுமற்றும்பாதுகாப்பானது.

நன்மைகள்:

- ஊழியர்பணிப்பாதுகாப்புமற்றும்திருப்தியைஅதிகரிக்கிறது.
- தொழிலாளர்அமைதியின்மைமற்றும்தொழிற்சங்கமோதல்களைக்குறைக்கிறது.
- அமைப்பின்மீதானவிசுவாசத்தைஊக்குவிக்கிறது.

தீமைகள்:

- ஊழியர்கள்வேலையிலிருந்துவரும்உந்துதலைவிடநிதிநன்மைகளைச்சார்ந்துஇருக்கிறார்கள்.
- புதுமைமற்றும்சுயஉந்துதல்இல்லாமை.
- பணியாளர்சலுகைகள்மற்றும்ஊக்கத்தொகைகள்காரணமாகஅதிகசெயல்பாட்டுசெலவுகள்.

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

உதாரணமாக:

- பலபெரியநிறுவனங்கள் (எ.கா.
பன்னாட்டுநிறுவனங்கள்மற்றும்வங்கிகள்)
ஊழியர்களைத்தக்கவைத்துக்கொள்ளஓய்வூதியங்கள்,
சுகாதாரப்பலன்கள்மற்றும்வேலைப்பாதுகாப்பைவழங்குவதன்மூலம்
இந்தமாதிரியைப்பயன்படுத்துகின்றன.

இ. துணைமாதிரி

கருத்து:

- இந்தமாதிரிபணம்அல்லதுஅதிகாரத்தைவிடதலைமைத்துவம்மற்றும்
பணியாளர்உந்துதலில்கவனம்செலுத்துகிறது.
- தலைவர்கள்ஊழியர்களின்தனிப்பட்டமற்றும்தொழில்முறைவளர்ச்சி
யில்அவர்களுக்குஆதரவளிக்கிறார்கள்.

பண்புகள்:

- நிர்வாகநோக்குநிலை: தலைமைத்துவம்மற்றும்ஊக்கம்.
- பணியாளர்நோக்குநிலை: வேலைசெயல்திறன்மற்றும்பங்கேற்பு.
- உந்துதல்பாணி: சாதனை, அங்கீகாரம்மற்றும்சுயஉந்துதல்.
- தொடர்புஒட்டம்: இருவழிதொடர்பு
(பணியாளர்கள்கருத்துக்களைவழங்குகிறார்கள்).
- முடிவெடுத்தல்: பங்கேற்பு;
ஊழியர்கள்கருத்துக்களைவழங்குகிறார்கள்.
- பணிச்சூழல்: நேர்மறை, வளர்ச்சிசார்ந்தமற்றும்ஒத்துழைப்பு.

Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

நன்மைகள்:

- ஊழியர்களின் உந்துதல் மற்றும் வேலைதிருப்தியை அதிகரிக்கிறது.
- ஊழியர்கள் மதிப்புமிக்கவர்களாகவும் அதிகாரம்பெற்றவர்களாகவும் உணர்கிறார்கள்.
- படைப்பாற்றல் மற்றும் புதுமைகளை ஊக்குவிக்கிறது.

தீமைகள்:

- வலுவான தலைமைத்துவ திறன்கள் தேவை.
- அதிகாரத்துவ நிறுவனங்களில் செயல்படுத்துவது கடினம்.
- மிகவும் கட்டமைக்கப்பட்ட சூழல்களில் சிறப்பாக செயல்படாமல் போகலாம்.

உதாரணமாக:

- கூகிள் மற்றும் மைக்ரோசாப்ட் போன்ற தொழில்நுட்ப நிறுவனங்கள் புதுமைகளை வளர்ப்பதன் மூலமும், முடிவெடுப்பதில் பணியாளர்பங்கேற்பை ஊக்குவிப்பதன் மூலமும் இந்த மாதிரியைப் பயன்படுத்துகின்றன.

ஈ. கல்லூரி மாதிரி

கருத்து:

- இந்த மாதிரி ஊழியர்களுக்கும் நிர்வாகத்திற்கும் இடையிலான கூட்டாண்மையை அடிப்படையாகக் கொண்டது.
- இது குழுப்பணி மற்றும் பகிரப்பட்ட பொறுப்புணர்வு ஆகியவற்றை வலியுறுத்துகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

பண்புகள்:

- நிர்வாகநோக்குநிலை: குழுப்பணிமற்றும்பங்கேற்பு.
- பணியாளர்நோக்குநிலை: பொறுப்புமற்றும்சயஒழுக்கம்.
- உந்துதல்பாணி: குழுமனப்பான்மைமற்றும்ஒத்துழைப்பு.
- தொடர்புஒட்டம்: திறந்த, வெளிப்படையானமற்றும்கிடைமட்ட.
- முடிவெடுத்தல்: பரவலாக்கப்பட்ட; ஊழியர்களுக்குசயாட்சிஉண்டு.
- பணிச்சூழல்: கூட்டுறவு, ஈடுபாடுமற்றும்சயமேலாண்மை.

நன்மைகள்:

- பணியாளர்உறவுகளைமேம்படுத்துகிறதுமற்றும்படிநிலையைக்குறைக்கிறது.
- புதுமைமற்றும்பகிரப்பட்டபொறுப்பைபணக்குவிக்கிறது.
- பணியாளர்ஈடுபாடுமற்றும்விசுவாசத்தைஅதிகரிக்கிறது.

தீமைகள்:

- படிநிலைஅல்லதுகடுமையானநிறுவனங்களில்செயல்படுத்துவதுகடினம்.
- அதிகஅளவிலானநம்பிக்கைமற்றும்ஒத்துழைப்புதேவை.
- பெரியநிறுவனங்களுக்குசவாலாகஇருக்கலாம்.

உதாரணமாக:

- ஸ்டார்ட்அப்களும், ஜாப்போஸ்போன்றபிளாட்-ஸ்ட்ரக்சர்டுநிறுவனங்களும்இந்தமாதிரியைப்பின்பற்றுகின்றன, அங்குஊழியர்களும்தலைவர்களும்சமமாகவேலைசெய்கிறார்கள்.

இ. அமைப்புமாதிரி

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

கருத்து:

- OB-
க்குமிகவும்நவீனமானமற்றும்மனிதனைமையமாகக்கொண்டஅணுகு முறை.
- நிறுவனகலாச்சாரம்,
பணியாளர்அதிகாரமளித்தல்மற்றும்சமூகப்பொறுப்புஆகியவற்றில்க வனம்செலுத்துகிறது.

பண்புகள்:

- நிர்வாகநோக்குநிலை: நம்பிக்கைமற்றும்சமூகப்பொறுப்பு.
- பணியாளர்நோக்குநிலை:
உளவியல்உரிமைமற்றும்தனிப்பட்டவளர்ச்சி.
- உந்துதல்பாணி: அர்த்தமுள்ளவேலைமற்றும்பகிரப்பட்டபார்வை.
- தொடர்புஒட்டம்: பலதிசை (கீழ்-மேல், மேலிருந்துகீழ், மற்றும்பியர்-டு-பியர்).
- முடிவெடுத்தல்:
முழுமையாகபங்கேற்புமற்றும்பெரும்பாலும்தரவுமற்றும்பின்னூட்டங் களால்இயக்கப்படுகிறது.
- பணிச்சூழல்: மிகவும்தகவமைப்பு,
ஆற்றல்மிக்கமற்றும்புதுமைசார்ந்தது.

நன்மைகள்:

- ஊழியர்கள்மதிப்புமிக்கவர்களாகவும்உந்துதலாகவும்உணர்கிறார்கள்.
- நெறிமுறைநடைமுறைகள்மற்றும்பெருநிறுவனசமூகப்பொறுப்பைஊ க்குவிக்கிறது.
- நிலையானமற்றும்புதுமைசார்ந்தஅமைப்பைஉருவாக்குகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

தீர்மானங்கள்:

- நன்குவரையறுக்கப்பட்டநிறுவனகலாச்சாரம்தேவை.
- கட்டமைக்கவும்செயல்படுத்தவும்நேரம்எடுக்கும்.
- அதிகபோட்டிநிறைந்தகுழலில்நிலைத்திருப்பதுகடினம்.

உதாரணமாக:

- டெஸ்லா, ஆப்பிள்போன்றநிறுவனங்களும், வலுவானபணியிடகலாச்சாரங்களையும்புதுமைகளில்கவனம்செலுத்தும்முற்போக்கானநிறுவனங்களும்இந்தமாதிரியைப்பயன்படுத்துகின்றன.

4. OB மாதிரிகளின்ஒப்பீடு

மாதிரி	கவனம்செலுத்தும்பகுதி	பணியாளர்உந்துதல்	தலைமைத்துவபாணி	பணிச்சூழல்
சர்வாதிகாரம்	அதிகாரம்&கட்டுப்பாடு	பயம்&ஒழுக்கம்	சர்வாதிகாரம்	உறுதியான&படிநிலை
காவல்	நிதிபாதுகாப்பு	பணநன்மைகள்	நன்மைபயக்கும்	நிலையானது&பாதுகாப்பானது
ஆதரவான	தலைமைத்துவம்&உந்துதல்	சுய-மெய்நிகராக்கம்	ஊக்கமளிக்கும்	வளர்ச்சிசார்ந்தது
கல்லூரி	குழுப்பணி&கூட்டு	பொறுப்புமற்றும்குழுமனப்பான்மை	கூட்டுமுயற்சி	திறந்த&ஈடுபாடுகொண்ட
அமை	நம்பிக்கை&சமூக	உளவியல்உரிமை	மாற்றத்திற்	தகவமைப்பு&பு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மாதிரி	கவனம்செலுத் தும்பகுதி	பணியாளர்உந்து தல்	தலைமைத் துவபாணி	பணிச்சூழல்
ப்பு	கப்பொறுப்பு		குரியது	துமையானது

நிறுவனநடத்தைமாதிரிகள், கடுமையான,
கட்டுப்பாட்டுஅடிப்படையிலானகட்டமைப்புகளிலிருந்து
(ஆட்டோக்ரடிக்மாடல்) மாறும்,
பணியாளர்மையப்படுத்தப்பட்டஅணுகுமுறைகளாக (சிஸ்டம்மாடல்)
உருவாகியுள்ளன. மாதிரியின்தேர்வுநிறுவனத்தின்கலாச்சாரம்,
தொழில்மற்றும்வணிகஇலக்குகளைப்பொறுத்தது. பணியாளர்ஈடுபாடு,
புதுமைமற்றும்நீண்டகாலவெற்றியைமேம்படுத்தநவீனநிறுவனங்கள்ஆதர
வு, கல்லூரிமற்றும்சிஸ்டம்மாதிரிகளைஅதிகளவில்ஏற்றுக்கொள்கின்றன.

மேலாண்மைஎதிர்கொள்ளும்சவால்கள்

எந்தவொருநிறுவனத்தின்வெற்றியிலும்மேலாண்மைமுக்கியபங்குவகிக்கிற
து. இருப்பினும், இன்றையவேகமாகமாறிவரும்வணிகச்சூழலில்,
மேலாளர்கள்உற்பத்தித்திறன்,
பணியாளர்ஈடுபாடுமற்றும்ஒட்டுமொத்தநிறுவனசெயல்திறனைப்பாதிக்கு
ம்ஏராளமானசவால்களைஎதிர்கொள்கின்றனர்.
இந்தசவால்கள்உலகமயமாக்கல், தொழில்நுட்பமுன்னேற்றங்கள்,
பணியாளர்பன்முகத்தன்மை,
மாறிவரும்பணியாளர்எதிர்பார்ப்புகள்மற்றும்பொருளாதாரநிச்சயமற்றதன்
மைகள்ஆகியவற்றிலிருந்துஉருவாகின்றன.

நவீனபணியிடத்தில்மேலாண்மைஎதிர்கொள்ளும்முக்கியசவால்கள்பற்றிய
ஆழமானவிவாதம்கீழேஉள்ளது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

1. பணியாளர்பன்முகத்தன்மையைநிர்வகித்தல்சவால்:

- நவீனபணியிடங்கள்வயது, பாலினம், இனம், தேசியம்மற்றும்கலாச்சாரபின்னணிகள்அடிப்படையில்பெருகியமுறையில்வேறுபட்டவை.
- மேலாளர்கள்உற்பத்தித்திறனைஉறுதிசெய்யும்அதேவேளையில்வேறுபாடுகளைமதிக்கும்ஒருஉள்ளடக்கியமற்றும்நியாயமானபணிச்சூழலைஉருவாக்கவேண்டும்.

காரணங்கள்:

- உலகமயமாக்கல்பன்முககலாச்சாரபணியிடங்களுக்குவழிவகுத்துள்ளது.
- பணியிடத்தில்பெண்கள், LGBTQ+ தனிநபர்கள்மற்றும்மாற்றுத்திறனாளிகளின்எழுச்சி, நிறுவனங்கள்உள்ளடக்கத்தைஊக்குவிக்கவேண்டியகட்டாயத்தில்உள்ளன.
- தலைமுறைபன்முகத்தன்மை (பேபிபூமர்ஸ், ஜெனரல்எக்ஸ், மில்லினியல்கள், ஜெனரல்இசட்) வெவ்வேறுவேலைபாணிகளையும்எதிர்பார்ப்புகளையும்முன்வைக்கிறது.

மேலாண்மைதீர்வுகள்:

- ☐ பன்முகத்தன்மைபயிற்சிதிட்டங்களைசெயல்படுத்துதல்.
- ☐ சமவாய்ப்புகள்மற்றும்பாகுபாடுஎதிர்ப்புக்கொள்கைகளைஊக்குவித்தல்.
- ☐ பல்வேறுகலாச்சாரதொடர்புபயிற்சிமூலம்ஒத்துழைப்பைஊக்குவிக்கவும்.
- ☐ வெவ்வேறுகண்ணோட்டங்களைஅங்கீகரிப்பதன்மூலம்உள்ளடக்கியகலாச்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

சாரத்தை உருவாக்குங்கள்.

2. தொழில்நுட்ப முன்னேற்றங்களுக்கு ஏற்ப மாற்றியமைத்தல் சவால்:

- செயற்கை நுண்ணறிவு (AI), ஆட்டோமேஷன் மற்றும் பெரிய தரவு போன்ற விரைவான தொழில்நுட்பகண்டுபிடிப்புகள் வணிக செயல்பாடுகளை மாற்றி வருகின்றன.
- புதிய கருவிகள் மற்றும் பணிப்பாய்வுகளுக்கு ஊழியர்கள் திறமையாகத் தகவலைத் துக்கொள்வதை மேலாளர்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

காரணங்கள்:

- டிஜிட்டல் மாற்றம் பாரம்பரிய வேலைப்பாட்டிரங்களை மாற்றுகிறது.
- வேலை இழப்புகளுக்கு அஞ்சம் ஊழியர்களிடையே மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு.
- போட்டித்தன்மையுடன் இருக்க தொடர்ச்சியான பயிற்சியின் தேவை.

மேலாண்மை தீர்வுகள்:

- ☐ வழக்கமான பயிற்சி மற்றும் திறன் மேம்பாட்டு திட்டங்களை வழங்குதல்.
- ☐ பயத்தைக் குறைக்க தொழில்நுட்பத்தின் நன்மைகளைப் பற்றித் தெரிவிக்கவும்.
- ☐ தத்தெடுப்பை எளிதாக்க பயனர் நட்பு தொழில்நுட்பத்தில் முதலீடு செய்யுங்கள்.
- ☐ புதுமை மற்றும் தகவலைப் புத்தன்மை கொண்ட ஒரு கலாச்சாரத்தை உருவாக்குங்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. மாற்றத்தைநிர்வகித்தல்மற்றும்மாற்றத்திற்கானஎதிர்ப்புசவால்:

- நிறுவனங்கள்அடிக்கடிசட்டமைப்பு, உத்தி, கொள்கைகள்மற்றும்தொழில்நுட்பத்தில்மாற்றங்களுக்குஉட்படுகின்றன.
- நிச்சயமற்றதன்மை, வேலைபாதுகாப்புசுவலைகள்மற்றும்பழையசெயல்முறைகளில்பற்று தல்போன்றவற்றின்பயம்காரணமாகஊழியர்கள்பெரும்பாலும்மாற்ற த்தைஎதிர்க்கின்றனர்.

காரணங்கள்:

- மாற்றம்பற்றியதெளிவானதகவல்தொடர்புஇல்லாமை.
- மாற்றங்களைநிர்வகிப்பதில்மோசமானதலைமைத்துவம்.
- பணியாளர்கள்தங்கள்ஆறுதல்மண்டலத்தைவிட்டுவெளியேறுவதில்உ ள்ளஅசௌகரியம்.

மேலாண்மைதீர்வுகள்:

- லெவினின்மாற்றமேலாண்மைமாதிரியைப்பயன்படுத்தவும் (முடக்கத்தைநீக்கு → மாற்றம் → மீண்டும்உறையவைக்கவும்).
- மாற்றங்களைவெளிப்படையாகவும்சீக்கிரமாகவும்தெரிவிக்கவும்.
- எதிர்ப்பைக்குறைக்கமுடிவெடுப்பதில்ஊழியர்களைஈடுபடுத்துங்கள்.
- ஆலோசனைமற்றும்பயிற்சிபோன்றஆதரவுஅமைப்புகளைவழங்குதல்.

4. பணியாளர்உந்துதல்மற்றும்ஈடுபாடுசவால்:

- பணிநீக்கம்செய்யப்பட்டஊழியர்களுக்குறைந்தஉற்பத்தித்திறன், அதிகவருகையின்மைமற்றும்அதிகரித்தவருவாய்க்குவழிவகுக்கும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- மேலாளர்கள் ஊழியர்களை உந்துதலாகவும் திருப்தியாகவும் வைத்திருக்க வழிகளைக் கண்டறிய வேண்டும்.

காரணங்கள்:

- தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகள் இல்லாமை.
- போதுமான அங்கீகாரம் மற்றும் வெகுமதிகள் இல்லாமை.
- மோசமான வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை மற்றும் சோர்வு.

மேலாண்மை தீர்வுகள்:

□

பணியாளர் எதிர்பார்ப்புகளை நிவர்த்தி செய்ய மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படி நிலைமற்றும் ஹெர்ஸ்பெர்க்கின் இரு-

காரணிகோட்பாடு போன்ற ஊக்கக்கோட்பாடுகளைப் பயன்படுத்தவும்.

□

தொழில் மேம்பாட்டு திட்டங்கள் மற்றும் வழிகாட்டுதலை வழங்குதல்.

□

ஊழியர்களின் சாதனைகளை தொடர்ந்து அங்கீகரித்து வெகுமதி அளிக்கவும்.

□

வேலை-

வாழ்க்கை சமநிலையை மேம்படுத்த நெகிழ்வான பணி ஏற்பாடுகளை வழங்குதல்.

5. தலைமைத்துவ மேம்பாடு மற்றும் வாரிசு திட்டமிடல் சவால்:

- நிறுவனங்களின் வளர்ச்சியை அதிகரிக்க வலுவான தலைமை தேவை, ஆனால் தலைமைத்துவ இடைவெளிகள் பெரும்பாலும் உள்ளன.
- எதிர்காலத் தலைவர்களை அடையாளம் கண்டு பயிற்சி அளிப்பது நிலைத்தன்மைக்கு அவசியம்.

காரணங்கள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- கட்டமைக்கப்பட்டதலைமைத்துவமேம்பாட்டுத்திட்டங்கள்இல்லாதது.
- மூத்தநிர்வாகிகளிடையேஅதிகவருவாய்.
- தலைமைத்துவதிறமையைத்தயாரிக்காமல்விரைவானவிரிவாக்கம்.

மேலாண்மைதீர்வுகள்:

- ☐ தலைமைத்துவபயிற்சித்திட்டங்கள்மற்றும்வழிகாட்டுதலைஉருவாக்குதல்.
- ☐
- எதிர்காலத்தலைவர்களைத்தயார்படுத்தவாரிசுத்திட்டத்தைச்செயல்படுத்துங்கள்.
- ☐
- தலைமைப்பாத்திரங்களைஊழியர்கள்உரிமையாக்கிக்கொள்ளும்கற்றல்கலாச்சாரத்தைஊக்குவிக்கவும்.
- ☐
- தலைமைத்துவதிறனைஅடையாளம்காணபயிற்சிமற்றும்செயல்திறன்மதிப்பீடுகளைப்பயன்படுத்தவும்.

6. பணியிடத்தில்மோதல்மேலாண்மைசவால்:

- ஆளுமைமோதல்கள், போட்டி,
தவறானதொடர்புஅல்லதுகலாச்சாரவேறுபாடுகள்காரணமாகமோதல்கள்ளழுகின்றன.
- மோசமாகநிர்வகிக்கப்படும்மோதல்கள்மனஅழுத்தம்,
குறைந்தமனஉறுதிமற்றும்உற்பத்தித்திறன்இழப்புக்குவழிவகுக்கும்.

காரணங்கள்:

- வேலைபாணிகள்மற்றும்எதிர்பார்ப்புகளில்உள்ளவேறுபாடுகள்.
- குழுஉறுப்பினர்களிடையேமோசமானதொடர்பு.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- மேலாளர்களிடையேமோதல்தீர்க்கும்திறன்இல்லாமை.

மேலாண்மைதீர்வுகள்:

- ☐ திறந்ததொடர்புமற்றும்சுறுசுறுப்பானகேட்பதைஊக்குவிக்கவும்.
- ☐ மத்தியஸ்தம்மற்றும்பேச்சுவார்த்தைபோன்றமோதல்தீர்வுநுட்பங்களில்மேலாளர்களுக்குபயிற்சிஅளிக்கவும்.
- ☐ நியாயமானதகராறுதீர்வுமுறையைசெயல்படுத்தவும்.
- ☐ ஊழியர்களிடையேநம்பிக்கையைவளர்க்ககுழுப்பணிமற்றும்ஒத்துழைப்பைஊக்குவிக்கவும்.

7. வேலை-வாழ்க்கைசமநிலைமற்றும்பணியாளர்நல்வாழ்வுசவால்:

- ஊழியர்கள்பணிப்பொறுப்புகளையும்தனிப்பட்டவாழ்க்கையையும்சமநிலைப்படுத்தபோராடுகிறார்கள், இதுமனஅழுத்தம்மற்றும்சோர்வைஏற்படுத்துகிறது.
- மோசமானவேலை-வாழ்க்கைசமநிலைவேலைதிருப்திமற்றும்மனஆரோக்கியத்தைபாதிக்கிறது.

காரணங்கள்:

- அதிகரிக்கும்பணிச்சுமைமற்றும்நம்பத்தகாதகாலக்கெடு.
- நெகிழ்வானபணிஏற்பாடுகள்இல்லாமை.
- உயர்அழுத்ததொழில்களில்அதிகரித்துவரும்அழுத்தஅளவுகள்.

மேலாண்மைதீர்வுகள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- தொலைதூரவேலைமற்றும்நெகிழ்வானஅட்டவணைகளைவழங்குங்கள்.
- மனநலஆதரவுஉட்படநல்வாழ்வுதிட்டங்களைவழங்குதல்.
- நேரமேலாண்மைஉத்திகள்மற்றும்பிரதிநிதித்துவத்தைஊக்குவிக்கவும்.
- தனிப்பட்டநேரத்தைமதிக்கும்ஒருகலாச்சாரத்தைஊக்குவிக்கவும்.

8. நெறிமுறைசிக்கல்கள்மற்றும்பெருநிறுவனசமூகப்பொறுப்பு (CSR)

சவால்:

- ஊழல்,
தரவுதனியுரிமைசிக்கல்கள்மற்றும்நியாயமானஊதியங்கள்போன்ற
நெறிமுறைசிக்கல்கள்நிறுவனத்தின்நற்பெயரைப்பாதிக்கின்றன.
- வணிகங்கள்சமூகப்பொறுப்புணர்வுடன்இருக்கவேண்டும்என்றுவாடிக்
கையாளர்கள்மற்றும்ஊழியர்கள்எதிர்பார்க்கிறார்கள்.

காரணங்கள்:

- லாபத்தைஅதிகப்படுத்துவதற்கானஅழுத்தம்நெறிமுறையற்றநடைமு
றைகளுக்குவழிவகுக்கும்.
- நிறுவனநிர்வாகக்கொள்கைகளைமோசமாகஅமல்படுத்துதல்.
- நிலைத்தன்மைமற்றும்நியாயமானதொழிலாளர்நடைமுறைகள்குறித்
தபொதுமக்களின்விழிப்புணர்வைஅதிகரித்தல்.

மேலாண்மைதீர்வுகள்:

- வலுவானநெறிமுறைகளைநிறுவிஅமல்படுத்துங்கள்.
- வணிகநடவடிக்கைகளில்வெளிப்படைத்தன்மைமற்றும்பொறுப்புணர்வை
ஊக்குவித்தல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ☐ பெருநிறுவனசமூகப்பொறுப்பு (CSR) முயற்சிகளில் ஈடுபடுங்கள்.
- ☐ நெறிமுறைமுடிவெடுப்பதில் ஊழியர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கவும்.

9. உலகமயமாக்கல் மற்றும் பல்வேறுகலாச்சாரகுழுக்களை நிர்வகித்தல்

சவால்:

- உலகளவில் செயல்படும் நிறுவனங்கள், வெவ்வேறுமதிப்புகள், பணிநெறிமுறைகள் மற்றும் தகவல்தொடர்புபாணிகளைக் கொண்ட பல்வேறுகலாச்சாரபின்னணிகளைச் சேர்ந்த ஊழியர்களை நிர்வகிக்க வேண்டும்.
- கலாச்சாரதவறான புரிதல்களுக்கு முப்பணி மற்றும் செயல்திறனை பாதிக்கலாம்.

காரணங்கள்:

- தொடர்புபாணிகளிலும் தலைமைத்துவ எதிர்பார்ப்புகளிலும் உள்ள வேறுபாடுகள்.
- சர்வதேச அணிகளில் நேரமண்டல சவால்கள்.
- நாடுகளுக்கு இடையே சட்டம் மற்றும் ஒழுங்குமுறை வேறுபாடுகள்.

மேலாண்மை தீர்வுகள்:

☐

ஊழியர்கள் மற்றும் மேலாளர்களுக்கு பல்வேறுகலாச்சாரப்பயிற்சிகளை வழங்குதல்.

☐

கலாச்சாரபன்முகத்தன்மையை மதிக்கும் ஒரு உள்ளடக்கிய பணியிடத்தை வளர்ப்பது.

☐

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மெய்நிகர்குழு ஒத்துழைப்பை மேம்படுத்த தொழில்நுட்பத் தைப்பயன்படுத்தவும்.

□

சர்வதேச தொழிலாளர் சட்டங்களுடன் ஒத்துப்போக மனிதவளக்கொள்கைகளை மாற்றியமைக்கவும்.

10. நிறுவனவளர்ச்சி மற்றும் அளவிடுதல் ஆகியவற்றை நிர்வகித்தல்

சவால்:

- நிறுவனங்கள் வளரும்போது, அதிகரித்த சிக்கலை நிர்வகிப்பது கடினமாகிறது.
- விரைவான விரிவாக்கம் திறமையின்மை, தர சிக்கல்கள் மற்றும் நிதி அபாயங்களுக்கு வழிவகுக்கும்.

காரணங்கள்:

- மோசமாக திட்டமிடப்பட்ட வணிக விரிவாக்கம்.
- திறமையற்றவள ஒதுக்கீடு.
- பெரிய குழுக்களிடையே நிறுவன கலாச்சாரத்தைப் பராமரிப்பதில் சிரமம்.

மேலாண்மை தீர்வுகள்:

□

அளவிடக்கூடிய வணிக செயல்முறைகள் மற்றும் தானியங்கி மயமாக்கலை செயல்படுத்தவும்.

□

வளர்ச்சியைக் கையாளவலுவான நடுத்தர நிர்வாகத்தை உருவாக்குங்கள்.

□

முக்கிய மதிப்புகளை வலுப்படுத்துவதன் மூலம் நிறுவன கலாச்சாரத்தைத் தக்க

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

கவைத்துக்கொள்ளுங்கள்.

□

வளர்ச்சியைதிறனுடன்சீரமைக்கவழக்கமானமூலோபாயமதிப்பாய்வுகளை நடத்துங்கள்.

நவீனமேலாண்மை,
தொழில்நுட்பசீர்குலைவுகள்முதல்பணியாளர்பன்முகத்தன்மை,
உலகமயமாக்கல்மற்றும்பணியாளர்ஈடுபாடுவரைபல்வேறுசவால்களைஎதிர்கொள்கிறது. இந்தசவால்களைதிறம்படஎதிர்கொள்ள, நிறுவனங்கள்தகவமைப்புதலைமை,
தொடர்ச்சியானகற்றல்மற்றும்பணியாளர்களைமையமாகக்கொண்டஉத்திகளைஏற்றுக்கொள்ளவேண்டும்.

ஆளுமை: ஒருவிரிவானபகுப்பாய்வு

1. ஆளுமைஅறிமுகம்

ஆளுமைஎன்பதுஒருதனிநபரைவகைப்படுத்தும்தனித்துவமானமற்றும்நீடித்தஎண்ணங்கள், உணர்ச்சிகள்மற்றும்நடத்தைகளைக்குறிக்கிறது. இதுஒருநபர்உலகைஎவ்வாறுஉணர்கிறார், மற்றவர்களுடன்எவ்வாறுதொடர்புகொள்கிறார்மற்றும்சூழ்நிலைகளுக்குஎவ்வாறுஎதிர்வினையாற்றுகிறார்என்பதைதீர்மானிக்கிறது.

ஆளுமையின்முக்கியஅம்சங்கள்:

- **தனித்துவம்:**எந்தஇரண்டுநபர்களுக்கும்ஒரேமாதிரியானஆளுமைஇல்லை.
- **நிலைத்தன்மை:**ஆளுமைகாலப்போக்கில்ஒப்பீட்டளவில்நிலையானதாகஇருக்கும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- இயற்கைமற்றும்வளர்ப்பால்பாதிக்கப்பட்டது:மரபியல், வளர்ப்புமற்றும்சமூகதொடர்புகள்ஆளுமையைவடிவமைக்கின்றன.
- நடத்தையைப்பாதிக்கிறது:ஆளுமைமுடிவெடுப்பது, பிரச்சனைதீர்க்கும்திறன்மற்றும்உணர்ச்சிபூர்வமானபதில்களைபாதிக்கிறது.
- கவனிக்கத்தக்கதுமற்றும்அளவிடத்தக்கது:ஆளுமைப்பண்புகளைமதிப்பிடுவதற்குஉளவியலாளர்கள்பல்வேறுகருவிகளைப்பயன்படுத்துகின்றனர்.

2. ஆளுமையின்வரையறைகள்

பலஉளவியலாளர்கள்ஆளுமையைவெவ்வேறுவழிகளில்வரையறுத்துள்ளனர்:

- கோர்டன்ஆல்போர்ட் (1937):
"ஆளுமைஎன்பதுதனிநபரின்சிறப்பியல்புநடத்தைமற்றும்சிந்தனையைதீர்மானிக்கும்அந்தமனோதத்துவஅமைப்புகளின்மாதும்அமைப்பாகும்."
- சிக்மண்ட்பிராய்ட்:
"ஆளுமைஎன்பதுபெரும்பாலும்மயக்கமற்றநோக்கங்கள், குழந்தைப்பருவஅனுபவங்கள்மற்றும்ஆசைகளுக்கும்சமூகவிதிமுறைகளுக்கும்இடையிலானமோதல்களால்வடிவமைக்கப்படுகிறது."
- கார்ல்ரோஜர்ஸ்: "ஆளுமைஎன்பதுஒருதனிநபரின்சுய-கருத்துமற்றும்சுய-உணர்தலைநோக்கியஅவர்களின்பயணம்."
- ரேமண்ட்கேட்டல்:
"ஆளுமைஎன்பதுவெவ்வேறுசூழ்நிலைகளில்ஒருநபரின்நடத்தையைமுன்னறிவிக்கும்பண்புகளின்தொகுப்பாகும்."

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஒவ்வொருவரையறையும் ஆளுமையின் வெவ்வேறு அம்சங்களை வலியுறுத்து
கிறது, அதாவது மயக்கதாக்கங்கள்,
சமூக அனுபவங்கள் அல்லது தனிப்பட்டவளர்ச்சி.

3. ஆளுமையின் முக்கிய கோட்பாடுகள்

ஆளுமையை விளக்கும் பல கோட்பாடுகள் உள்ளன,
ஒவ்வொன்றும் அதன் வளர்ச்சி மற்றும் அமைப்புகுறித்து வெவ்வேறு கண்ணோ
ட்டங்களை வழங்குகின்றன.

ஆளுமையின் மனோபகுப்பாய்வு கோட்பாடு - சிக்மண்ட் பிராய்ட்

1. அறிமுகம்

சிக்மண்ட் பிராய்டின் மனோபகுப்பாய்வு ஆளுமை கோட்பாடு உளவியலில் மிக
வும் செல்வாக்குமிக்க கோட்பாடுகளில் ஒன்றாகும்.

இது ஆளுமை என்பது மயக்கமற்ற ஆசைகள்,

ஆரம்பகால குழந்தைப் பருவ அனுபவங்கள் மற்றும் உள் உளவியல் மோதல்களா
ல்வடிவமைக்கப்படுகிறது என்பதைக் குறிக்கிறது.

மனித நடத்தை உள்ளுணர்வுகள்,

அடக்கப்பட்ட உணர்ச்சிகள் மற்றும் மனதின் வெவ்வேறு பகுதிகளுக்கு இடையி
லான தீர்க்கப்படாத மோதல்களால் இயக்கப்படுகிறது என்று பிராய்ட் நம்பினா
ர்.

பிராய்டின் கோட்பாட்டின் முக்கிய அம்சங்கள்:

✓ டெல்டெல் ✓ மயக்கமற்ற மனம்

ஆளுமையின் ஒரு முக்கிய பகுதி நனவான விழிப்புணர்வுக்கு அப்பால் செயல்ப
டுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ✓டெல்டெல்✓ஆரம்பகாலகுழந்தைப்பருவஅனுபவங்கள் -
குழந்தைப்பருவநிகழ்வுகள்வயதுவந்தோரின்ஆளுமையைவலுவாகப்பாதிக்கின்றன.
- ✓டெல்டெல்✓மனோபாலியல்நிலைகள் -
குழந்தைப்பருவத்தின்பல்வேறுநிலைகளில்ஆளுமைஉருவாகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓பாதுகாப்புவழிமுறைகள் -
மயக்கமற்றஉத்திகள்மூலம்மனம்தன்னைபட்டத்திலிருந்துபாதுகாத்துக்கொள்கிறது.

2. ஆளுமைஅமைப்பு (பிராய்டின்முத்தரப்புமாதிரி)

பிராய்ட்ஆளுமையைநடத்தையைவடிவமைக்கதொடர்புகொள்ளும்மூன்று கூறுகளாகப்பிரித்தார்:

அ. ஐடி (உள்ளுணர்வுகள்&இன்பம்தேடுதல்)

- பிறப்பிலிருந்தேஇருப்பது.
- இன்பக்கோட்பாட்டின்அடிப்படையில்செயல்படுகிறது (ஆசைகளைஉடனடியாகப்பூர்த்திசெய்தல்).
- அடிப்படைஉந்துதல்கள் (பசி, ஆக்கிரமிப்பு, பாலியல்) அடங்கும்.
- **உதாரணமாக:**பசியுள்ளஒருகுழந்தைகுழ்நிலையைக்கருத்தில்கொள்ளாமல்உணவுக்காகஅழுகிறது.

ஆ. ஈகோ (யதார்த்தம்சார்ந்த&பகுத்தறிவு)

- குழந்தைப்பருவத்திலேயேஉருவாகிறது.
- யதார்த்தக்கோட்பாட்டின்அடிப்படையில்செயல்படுகிறது (ஐதியின்ஆசைகளைநிஜஉலகவிளைவுகளுடன்சமநிலைப்படுத்துகிறது).

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ஒருமத்தியஸ்தராகச்செயல்படுகிறதுஐடிமற்றும்சூப்பரேகோஇடையே.
- **உதாரணமாக:**ஒருவருக்குபசிக்கிறது, ஆனால்அவர்உணவைத்திருடுவதற்குப்பதிலாகஅதற்காகக்காத்திருக்கிறார்.

சி. சூப்பரேகோ (அறநெறி&சமூகதரநிலைகள்)

- 5 வயதிற்குள்வளர்ச்சியடையும்.
- சமூகவிதிமுறைகள், மதிப்புகள்மற்றும்ஒழுக்கத்தைபிரதிபலிக்கிறது.
- உள்நீதிபதியாக (நல்லநடத்தைக்குவெகுமதிஅளித்தல், கெட்டநடத்தைக்குதண்டனைவழங்குதல்) செயல்படுகிறது.
- **உதாரணமாக:**நண்பரிடம்பொய்சொன்னபிறகுகுற்றஉணர்வு.

□ ஐடி, ஈகோமற்றும்சூப்பர்ஈகோவின்தொடர்பு:

- ஒருசமநிலையானஆளுமைக்கு, சூப்பரேகோவின்தார்மீகவழிகாட்டுதலைப்பின்பற்றி, ஐடியைக்கட்டுப்படுத்தஒருவலுவானஈகோதேவைப்படுகிறது.
- அதிகப்படியானஐடிமனக்கிளர்ச்சிக்குவழிவகுக்கிறது, அதேநேரத்தில்அதிகப்படியானசூப்பர்ஈகோஅதிகப்படியானகுற்றஉணர்ச்சியையும்பதட்டத்தையும்ஏற்படுத்துகிறது.

3. உணர்வுநிலைகள் (பிராய்டின்பனிப்பாறைமாதிரி)

பிராய்ட்மனதைஒருபனிப்பாறையுடன்ஒப்பிட்டார், அங்குபெரும்பாலானஎண்ணங்களும்நினைவுகளும்நனவானவிழிப்புணர்வுக்குக்கீழேஉள்ளன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

A. உணர்வுமனம் (பனிப்பாறையின்குறிப்பு)

- நாம் அறிந்த எண்ணங்கள் மற்றும் உணர்வுகள் இதில் அடங்கும்.
- **உதாரணமாக:** இன்றைய அட்டவணையை நினைவில் கொள்கிறேன்.

B. முன் உணர்வுமனம் (மேற்பரப்பிற்குச் சற்று கீழே)

- தேவைப்படும் போது நினைவுபடுத்திக்கொள்ளக்கூடிய நினைவுகள் மற்றும் அறிவு ஆகியவை இதில் அடங்கும்.
- **உதாரணமாக:** ஒரு பால்ய நண்பனின் பெயர் நினைவுக்கு வருகிறது.

C. மயக்கமற்ற மனம் (ஆழமான நீருக்கடியில்)

- மனதின் மிகப்பெரிய பகுதி, மறைக்கப்பட்ட அச்சங்கள், ஆசைகள், கடந்த கால அதிர்ச்சிகள் மற்றும் அடக்கப்பட்ட அனுபவங்களைக் கொண்டுள்ளது.
- விழிப்புணர்வு இல்லாமல் நடத்தையைத் தூண்டுகிறது.
- **உதாரணமாக:** மறக்கப்பட்ட ஒரு குழந்தைப்பருவ சம்பவத்தால்தண்ணீர் பற்றிய விவரிக்க முடியாத பயம்.

□ மயக்கமனம் கனவுகள், நாக்குச் சறுக்கல்கள் (பிராய்டியன் சறுக்கல்கள்) மற்றும் மறைக்கப்பட்ட உந்துதல்கள் மூலம் ஆளுமையை பாதிக்கிறது.

4. மனோபாலியல் வளர்ச்சியின் நிலைகள்

ஐந்து மனோபாலியல் நிலைகள் வழியாக ஆளுமை உருவாகிறது என்று பிராய்ட் முன்மொழிந்தார், அங்கு வெவ்வேறு உடல்பாகங்கள் இன்பம்தேடும் ஆற்றலின் மையமாகின்றன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மேடை வயது	மகிழ்ச்சியின்கவனம்	முக்கியமுரண்பாடு	நிலைப்படுத்தல்முடிவுகள்
வாய்வழி	0-1 வருடம்	வாய் (உறிஞ்சுதல், தாய்ப்பால்கொடுப்ப கடித்தல்)	நகம்கடித்தல், புகைபிடித்தல், அதிகமாகசாப்பிடுதல்
குத	1-3 ஆண்டுகள்	குடல்மற்றும்சிறுநீர்ப்பைகட்டுப்பாடு	ஒழுங்கு (அனல்-தடுப்பு) அல்லதுகுழப்பம் (அனல்-வெளியேற்ற)
ஃபாலிக்	3-6 ஆண்டுகள்	பிறப்புறுப்புகள் (சுயகண்டுபிடிப்பு)	ஒடிபஸ்/எலக்ட்ராகா ம்ப்ளக்ஸ் குற்றஉணர்வு, பாலியல்பதட்டம்
தாமதம்	6-12 ஆண்டுகள்	கவனம்செலுத்தாமல் இருப்பது (சமூகத்திறன்கள்வளரும்)	சகாக்களின்தொடர்புகள் சமூகதிறன்கள் இல்லாமை
பிறப்புறுப்பு	12+ ஆண்டுகள்	முதிர்ந்தபாலியல்ஆர்வங்கள்	ஆரோக்கியமானஉறவுகள் உறவுசிக்கல்கள்

□

நிலைநிறுத்தம்:

ஒருகுழந்தைஒருகட்டத்தில்தீர்க்கப்படாதமோதல்களைஅனுபவித்தால், அவர்கள்முதிர்வயதில்அந்தநிலைதொடர்பானஆளுமைப்பிரச்சினைகளை உருவாக்கக்கூடும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ ஓடிபஸ்/எலக்ட்ராவளாகம்:

- சிறுவர்கள்தங்கள்தாயிடம்சயநினைவற்றபாலியல்ஈர்ப்பையும், தந்தையுடன்போட்டியையும்வளர்த்துக்கொள்கிறார்கள் (ஓடிபஸ்காம்ப்ளக்ஸ்).
- பெண்கள்தங்கள்தந்தைமீதுஆசையையும், தாயிடம்பொறாமையையும்வளர்த்துக்கொள்கிறார்கள் (எலக்ட்ராகாம்ப்ளக்ஸ்).
- தீர்மானம்ஒரேபாலினபெற்றோருடன்அடையாளம்காணப்படுவதற்கும் , பாலினஅடையாளத்தைவடிவமைப்பதற்கும்வழிவகுக்கிறது.

5. பாதுகாப்புவழிமுறைகள் (மனதைப்பதட்டத்திலிருந்துபாதுகாத்தல்)

ஐடிமற்றும்சூப்பர்ஈகோஇடையேயானமோதல்களால்ஏற்படும்பதட்டத்தைக் குறைக்கஈகோமயக்கமற்றஉத்திகளைப்பயன்படுத்துகிறது.

பாதுகா

ப்புபொ விளக்கம்

உதாரணமாக

றிமுறை

அடக்கு முறை வலிமிகுந்தநினைவுகளைமயக்க த்தில்தள்ளுதல். ஒருஅதிர்ச்சிகரமானசம்பவத் தைமறத்தல்.

மறுப்பு

யதார்த்தத்தைஏற்றுக்கொள்ளம சுகாதாரஎச்சரிக்கைகளைபுறக் கணிக்கும்புகைப்பிடிப்பவர்.

கணிப்பு

ஒருவரின்உணர்வுகளைமற்றவர் நீங்கள்கோபமாகஇருக்கும்போ துவேறொருவர்கோபப்படுவதா கக்குற்றம்சாட்டுதல்.

பின்ன

குழந்தைத்தனமானநடத்தைகளு மனஅழுத்தத்திலிருக்கும்போ

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பாதுகா

ப்புபொ விளக்கம்

உதாரணமாக

றிமுறை

டைவு க்குத்திரும்புதல்.

துகோபமாகப்பேசுதல்.

எதிர்வி

உண்மையானஉணர்வுகளுக்குள்

உங்களுக்குப்பிடிக்காதஒருவரி

னைஉரு

திராகசெயல்படுதல்.

டம்மிகைப்படுத்தப்பட்டபணி

வாக்கம்

வைக்காட்டுதல்.

இடப்பெ

உணர்ச்சிகளைபாதுகாப்பானஇ

வேலையில்ஒருமோசமானநா

யர்ச்சி

லக்கைநோக்கித்திருப்பிவிடுதல்.

ளுக்குப்பிறகுஒருஉடன்பிறந்த
வரைக்கத்துவது.

பதங்க

சமூகரீதியாகஏற்றுக்கொள்ளக்கூ

ஆக்கிரமிப்பைவிடுவிக்கவி

மாதல்

டியசெயல்களில்ஈடுபடதூண்டுவ

ளையாட்டுகளைப்பயன்படுத்

துசேனல்செய்வதாகும்.

துதல்.

பாதுகாப்புவழிமுறைகள்ஏன்முக்கியம்?

- அவைமனஆரோக்கியத்தைப்பாதுகாக்கின்றன,
ஆனால்அதிகமாகப்பயன்படுத்தினால்ஆரோக்கியமற்றதாகஇருக்க
லாம்.

6. மனோபகுப்பாய்வுகோட்பாட்டின்பலங்கள்&விமர்சனங்கள்

அ. பலங்கள்

✓டெல்டெல்✓மயக்கமனதைவலியுறுத்தும்முதல்கோட்பாடு.

✓டெல்டெல்✓குழந்தைப்பருவஅனுபவங்கள்ஆளுமையில்ஏற்படுத்தும்தாக்க
த்தைஅங்கீகரிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓பாதுகாப்புவழிமுறைகள்மற்றும்மனோபாலியல்வளர்ச்சிபோ

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ன்றமுக்கியமானகருத்துக்களைஅறிமுகப்படுத்தினார்.

✓டெல்டெல்✓நவீனஉளவியல்,

சிகிச்சைமற்றும்ஆலோசனைஆகியவற்றில்தாக்கத்தைஏற்படுத்தியது.

பி. விமர்சனங்கள்

- அறிவியல்சான்றுகள்இல்லாமை -
மயக்கமனம்மற்றும்ஒடிபஸ்வளாகம்போன்றகருத்துக்களைநிரூபிப்பதுகடி
னம்.
- குழந்தைப்பருவத்திற்குஅதிகமுக்கியத்துவம்கொடுப்பது -
முதிர்வயதில்ஆளுமைமாற்றங்களைப்புறக்கணிக்கிறது.
- பாலியல்பார்வைகள் - இந்தக்கோட்பாடுபெண்களுக்கு
"ஆண்குறிபொறாமை" இருப்பதாகவும்,
அவர்கள்ஒழுக்கரீதியாககுறைவாகவளர்ந்தவர்கள்என்றும்கூறுகிறது.
- மிகவும்அவநம்பிக்கை - மோதல்,
பதட்டம்மற்றும்மயக்கமற்றஆசைகளில்அதிககவனம்செலுத்துகிறது.
- சமூகமற்றும்கலாச்சாரகாரணிகளைப்புறக்கணிக்கிறது -
ஆளுமைமீதானவெளிப்புறதாக்கங்களைக்கருத்தில்கொள்ளாது.

7. பிராய்டின்கோட்பாட்டின்பயன்பாடுகள்

அ. சிகிச்சையில் (மனோபகுப்பாய்வு)

மயக்கமடைந்தஎண்ணங்களைவெளிக்கொணரபிராய்ட்மனோபகுப்பாய்
வைஉருவாக்கினார். நுட்பங்களில்பின்வருவனஅடங்கும்:

- **இலவசசங்கம்:**மறைந்திருக்கும்எண்ணங்களைவெளிக்கொணரமன
தில்தோன்றுவதைச்சொல்வது.

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

- **கனவுபகுப்பாய்வு:**மயக்கமற்றஆசைகளின்வெளிப்பாடுகளாககனவுகளைவிளக்குதல்.
- **ஹிப்னாஸிஸ்:**அடக்கப்பட்டநினைவுகளைஅணுகுதல்.

ஆ. அன்றாடவாழ்வில்

- உறவுகளில்மக்கள்ஏன்ஆரோக்கியமற்றவடிவங்களைமீண்டும்செய்கிறார்கள்என்பதைப்புரிந்துகொள்வது.
- குழந்தைப்பருவஅனுபவங்கள்பெரியவர்களின்நடத்தையில்ஏற்படுத்தும்தாக்கத்தைஅங்கீகரித்தல்.
- சிறந்தமனஆரோக்கியத்திற்கானபாதுகாப்புவழிமுறைகளைஅடையாளம்கண்டுநிர்வகித்தல்.

பிராய்டின்மனோபகுப்பாய்வுக்கோட்பாடுஆளுமையின்மிகவும்செல்வாக்குமிக்ககோட்பாடுகளில்ஒன்றாகஉள்ளது. இதுமயக்கமனம், ஆரம்பகாலகுழந்தைப்பருவஅனுபவங்கள்மற்றும்ஆளுமையைவடிவமைப்பதில்உள்மோதல்களின்முக்கியத்துவத்தைஎடுத்துக்காட்டுகிறது. விமர்சனங்கள்இருந்தபோதிலும், பிராய்டின்கருத்துக்கள்உளவியல், சிகிச்சைமற்றும்நவீனஆளுமைக்கோட்பாடுகளைதொடர்ந்துபாதிக்கின்றன.

ஆளுமைப்பண்புக்கோட்பாடு

ஆளுமைஉளவியலில்மிகவும்செல்வாக்குமிக்கஅணுகுமுறைகளில்ஒன்றுபண்புக்கோட்பாடு. ஆளுமைஎன்பதுநிலையான, நீடித்தபண்புகள்(பண்புகள்)கொண்டதாகும், அவைவெவ்வேறுசூழ்நிலைகளில்தனிநபர்கள்எவ்வாறுசிந்திக்கிறார்கள், உணர்கிறார்கள்மற்றும்நடந்துகொள்கிறார்கள்என்பதைப்பாதிக்கின்றன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ன்றுஅதுஅறிவுறுத்துகிறது.

மயக்கமடைந்ததாக்கங்களில்கவனம்செலுத்தும்பிராய்டின்மனோபகுப்பாய்வுக்கோட்பாட்டைப்போலன்றி,
பண்புக்கோட்பாடுஆளுமையின்அளவிடக்கூடியமற்றும்கவனிக்கக்கூடியஅம்சங்களைவலியுறுத்துகிறது.

1. பண்புக்கோட்பாட்டின்முக்கியஅம்சங்கள்

✓டெல்டெல்✓ஆளுமைஎன்பதுகாலம்மற்றும்சூழ்நிலைகளுக்குஏற்பநிலையாகஇருக்கும்பண்புகளைக்கொண்டுள்ளது.

✓டெல்டெல்✓பண்புகள்தொடர்ச்சியாகஇருக்கும் (எ.கா., உள்முகம் ↔ புறமுகம்).

✓டெல்டெல்✓உளவியல்சோதனைகள்மூலம்பண்புகளைஅளவிடமுடியும்.

✓டெல்டெல்✓ஆளுமைப்பண்புகளில்உயிரியல்மற்றும்மரபணுகாரணிகள்பங்குவகிக்கின்றன.

2. முக்கியபண்புக்கோட்பாட்டாளர்கள்&அவர்களின்பங்களிப்புகள்

ஏ. கார்டன்ஆல்போர்ட்டின்பண்புக்கோட்பாடு (1936)

விரிவானபண்புக்கோட்பாட்டைஉருவாக்கியமுதல்உளவியலாளர்களில்கோர்டன்ஆல்போர்ட்டுஒருவர்.

அவர்மூன்றுவகையானபண்புகளைஅடையாளம்கண்டார்:

பண்புவகை	விளக்கம்	உதாரணமாக
கார்டினல்பண்புகள்	ஒருநபரின்வாழ்க்கையைவரையறுக்கும்ஆதிக்கப்பண்புகள்.	அன்னைதெரசா - பொதுநலம்
மையப்பண்புகள்	பெரும்பாலானமக்களிடம்காணப்ப	நேர்மை, கருணை,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பண்புவகை	விளக்கம்	உதாரணமாக
ள்	டும்பொதுவானபண்புகள்.	அறிவுத்திறன்
இரண்டாம்நிலைபண்புகள்	குறிப்பிட்டகூழ்நிலைகளில்தோன்று ம்பண்புகள்.	பொதுவில்பேசுவதற் குமுன்பதட்டம்

□

பங்களிப்பு:

ஆளுமைஎன்பதுபொதுவானமற்றும்குறிப்பிட்டபண்புகளைக்கொண்டுள்ளது
என்றும்,
சிலபண்புகள்மற்றவற்றைவிடஅதிகசெல்வாக்குசெலுத்தும்தன்மைகொண்ட
வைஎன்றும்ஆல்போர்ட்டுஎடுத்துரைத்தார்.

பி. ரேமண்ட்கேட்டலின் 16 ஆளுமைகாரணிகோட்பாடு (1946)

ஆளுமையைவிவரிக்கும் 4,500 சொற்களைக்கொண்டபட்டியலிலிருந்து 16
ஆளுமைப்பண்புகளைஅடையாளம்காணரேமண்ட்கேட்டல்காரணிபகுப்பா
ய்வைப்பயன்படுத்தினார். அவர்அவற்றைஇரண்டுபிரிவுகளாகப்பிரித்தார்:

1. மேற்பரப்புபண்புகள்– எளிதில்கவனிக்கத்தக்கது (எ.கா.,
பேசக்கூடிய, நட்பான).
2. மூலப்பண்புகள்-
மேற்பரப்புபண்புகளைபாதிக்கும்ஆழமானஆளுமைகாரணிகள்
(எ.கா., உணர்ச்சிநிலைத்தன்மை).

கேட்டலின் 16 ஆளுமைகாரணிகள் (16 PF):

1 அரவணைப்பு2 பகுத்தறிவு3 உணர்ச்சிநிலைத்தன்மை4 ஆதிக்கம்5
உயிரோட்டம்6 விதி-உணர்வு7 சமூகதேரீயம்8 உணர்திறன்9 விழிப்புணர்வு
10சுருக்கம்11 தனிமை12 புரிதல்13 மாற்றத்திற்கானதிறந்ததன்மை14
சுயசார்பு15 பரிபூரணவாதம்16 பதற்றம்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பங்களிப்பு: கேட்டலின்

16PF

சோதனை இன்னும் ஆளுமை மதிப்பீடுகளில் பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

சி. ஹான்ஸ் ஐசென்கின் முப்பரிமாண மாதிரி (1947)

ஆளுமையை மூன்று முக்கிய பரிமாணங்களாகக் குறைக்கலாம் என்று ஹான்ஸ் ஐசென்கின் முன்மொழிந்தார்:

பரிமாணம்	விளக்கம்	உதாரணமாக
புறமுகம்	- சமூகத்தன்மை	vs. பேசுபவன் vs.
உள்முகம்	ஒதுக்கப்பட்ட இயல்பு.	அமைதியானவன்
நரம்பியல் நிலைத்தன்மை	- உணர்ச்சிரீதியான எதிர்வினை vs. அமைதி.	மனநிலை vs. உணர்ச்சிரீதியாக நிலையானது
மனநோய் சமூகமயமாக்கல்	- மனக்கிளர்ச்சி மற்றும் ஆக்கிரமிப்பு vs. சுயகட்டுப்பாடு.	ஆக்ரோஷம் vs. பச்சாதாபம்

□ பங்களிப்பு: ஆளுமை பெரும்பாலும் உயிரியல் சார்ந்தது என்றும், மரபியல் மற்றும் மூளை செயல்பாட்டால் பாதிக்கப்படுகிறது என்றும் ஐசென்கின் வாதிட்டார்.

டி. பெரியஜந்து ஆளுமைப் பண்புகள் (மெக்ரே & கோஸ்டா, 1987)

பால்கோஸ்டா மற்றும் ராபர்ட் மெக்ரே ஆகியோர் ஜந்து காரணி மாதிரியை (OCEAN மாதிரி) உருவாக்கினர், இது இன்று மிகவும் பரவலாக ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட பண்புக்கோட்பாடாகும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஐந்துபெரியபண்புகள்:

1 அனுபவத்திற்கானதிறந்ததன்மை - படைப்பாற்றல், ஆர்வம், புதியவிஷயங்களைமுயற்சிக்கவிருப்பம். 2 மனசாட்சி - அமைப்பு, பொறுப்பு, சுயஒழுக்கம். 3 புறம்போக்கு - சமூகத்தன்மை, ஆற்றல், உறுதியானதன்மை. 4 உடன்பாடு - இரக்கம், இரக்கம், நம்பகத்தன்மை. 5 நரம்பியல்தன்மை - உணர்ச்சிஉறுதியற்றதன்மை, பதட்டம், மனநிலைஊசலாட்டம்.

பங்களிப்பு:பிக்ஃபைவ்மாடல்என்பதுஉளவியல், வேலைவாய்ப்புத்திரையிடல்மற்றும்தனிப்பட்டவளர்ச்சியில்மிகவும்பரவலாகப்பயன்படுத்தப்படும்ஆளுமைகட்டமைப்பாகும்.

3. முக்கியபண்புக்கோட்பாடுகளின்ஒப்பீடு

கோட்பாட்டாளர்	அணுகுமுறை	பண்புகளின்எண்ணிக்கை
	பண்புகளைகாற்றினால்,	4,500
ஆல்போர்ட்	மத்தியமற்றும்இரண்டாம்நிலைஎனவகைப்படுத்தவும்.	வார்த்தைகள் (ஒழுங்கமைக்கப்படாதது)
கேட்டல்	பண்புகளைக்குறைக்ககாரணிபகுப்பாய்வுபயன்படுத்தப்பட்டது.	16 பண்புகள்
ஐசென்க்	ஆளுமையின்மூன்றுபரிமாணங்களில்கவனம்செலுத்தியது.	3 பண்புகள்
மெக்கிரே & கோஸ்டா	ஐந்துகாரணிமாதிரியை (OCEAN) உருவாக்கினார்.	5 பண்புகள்

4. பண்புக்கோட்பாட்டின்பலங்களும்விமர்சனங்களும்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அ. பலங்கள்

✓டெல்டெல்✓அறிவியல்அணுகுமுறை:

ஆளுமைசோதனைகள்மூலம்பண்புகளைஅளவிடமுடியும்.

✓டெல்டெல்✓கலாச்சாரங்களுக்குஇடையிலானசெல்லுபடியாகும்தன்மை:

பெரியஐந்துபலகலாச்சாரங்களுக்குப்பொருந்தும்.

✓டெல்டெல்✓நடத்தையைமுன்னறிவிக்கிறது: தொழில்வழிகாட்டுதல்,
தலைமைத்துவதேர்வுமற்றும்மனநலநோயறிதலில்உதவுகிறது.

✓டெல்டெல்✓ஆளுமைநிலைத்தன்மை:

மக்கள்வாழ்நாள்முழுவதும்ஆளுமைப்பண்புகளைப்பேணுவதற்கானகாரண
த்தைவிளக்குகிறது.

பி. விமர்சனங்கள்

□ ஆளுமையைமிகைப்படுத்துகிறது:
மக்களின்நடத்தைகள்சூழ்நிலைகளுக்குஏற்பமாறுகின்றன.

□ மயக்கம்மற்றும்சுற்றுச்சூழல்தாக்கங்களைப்புறக்கணிக்கிறது:
பிராய்டைப்போலன்றி,
பண்புக்கோட்பாடுஆளுமைவளர்ச்சியைவிளக்கவில்லை.

□ காலப்போக்கில்ஏற்படும்மாற்றங்களுக்குஏற்பசெயல்படாது:
சிலகுணாதிசயங்கள்வாழ்க்கைஅனுபவங்களின்காரணமாகஉருவாகின்ற
ன.

5. பண்புக்கோட்பாட்டின்பயன்பாடுகள்

அ. பணியிடம்&தலைமைத்துவம்

- ஆட்சேர்ப்புமற்றும்வேலைபொருத்தத்தில்பயன்படுத்தப்படுகிறது
(எ.கா., விற்பனைப்பணிகளுக்கானஎக்ஸ்ட்ராவர்ஷன்).

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- தலைமைத்துவபாணிகளை அடையாளம்காட்டுகிறது (எ.கா., மனசாட்சி என்பது பயனுள்ள தலைமைத்துவத்துடன் இணைக்கப்பட்டுள்ளது).

ஆ. கல்வி & கற்றல்

- கல்வியாளர்கள் வெவ்வேறு கற்றல் பாணிகளைப் புரிந்து கொள்ள உதவுகிறது (எ.கா., உயர்திறந்த மனப்பான்மை கொண்ட மாணவர்கள் படைப்புப் பாணிகளை விரும்புகிறார்கள்).

இ. மனநலம் & ஆலோசனை

- ஆளுமை கோளாறுகளைக் கண்டறிய மருத்துவ உளவியலில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.
- தனிப்பட்டவளர்ச்சிக்கு உதவுகிறது (எ.கா., உணர்ச்சிநிலைத்தன்மையை மேம்படுத்துதல்).

ஆளுமையைப் புரிந்து கொள்வதற்கான அறிவியல் மற்றும் நடைமுறை அணுகு முறையை பண்புக்கோட்பாடுவழங்குகிறது. பெரிய ஐந்து மாதிரி (OCEAN) இன்று மிகவும் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட கட்டமைப்பாகும், ஏனெனில் இது நம்பகமானதாகவும் கலாச்சாரங்கள் முழுவதும் பொருந்தக்கூடியதாகவும் உள்ளது. சில விமர்சனங்கள் இருந்தபோதிலும், பண்புக்கோட்பாடு உளவியல், வணிகம் மற்றும் மன ஆரோக்கியத்தில் ஒரு ஆதிக்கம் செலுத்தும் மாதிரியாக வே உள்ளது.

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

ஆளுமைப்பண்புக்கோட்பாடு

ஆளுமை என்பது பல்வேறு சூழ்நிலைகளில் ஒரு நபரின் எண்ணங்கள், உணர்ச்சிகள் மற்றும் நடத்தையை பாதிக்கும் நிலையான மற்றும் நிலையான பண்புகளைக் கொண்டது என்று பண்புக்கோட்பாடுகள் தெரிவிக்கின்றன. மயக்க இயக்கங்களை வலியுறுத்து மனோபகுப்பாய்வு கோட்பாடுகளைப் போலன்றி, பண்புக்கோட்பாடுகள் இந்த பண்புகளை அறிவியல் பூர்வமாக அடையாளம் கண்டு அளவிடுவதில் கவனம் செலுத்துகின்றன.

கோர்டன் ஆல்போர்ட், ரேமண்ட் கேட்டல், ஹான்ஸ் ஐசென்க், மற்றும் பால்கோஸ்டா & ராபர்ட் மெக்ரே உள்ளிட்ட பல உளவியலாளர்கள் பண்புக்கோட்பாட்டிற்குப் பங்களித்துள்ளனர்.

1. கோர்டன் ஆல்போர்ட்டின் பண்புக்கோட்பாடு (1936)

அறிமுகம்

ஆளுமைப்பண்புகளின் விரிவான கோட்பாட்டை உருவாக்கிய முதல் உளவியலாளர்களில் கோர்டன் ஆல்போர்ட் ஒருவர்.

ஆளுமைப்பண்புகள் உண்மையானவை, அளவிடக்கூடியவை மற்றும் காலப்போக்கில் நிலையானவை என்று அவர் நம்பினார், மேலும் அவற்றை மூன்று நிலைப்பண்புகளாக வகைப்படுத்தினார்:

A. ஆல்போர்ட் கோட்பாட்டில் உள்ள பண்புகளின் வகைகள்

பண்புவ

விளக்கம்

உதாரணமாக

கை

கார்டினல் ஆதிக்கப்பண்புகள் வாழ்க்கையின் அனைத்து அன்னைதெரசா -

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பண்புவ கை	விளக்கம்	உதாரணமாக
பண்புகள்	அம்சங்களிலும்ஒருநபரின்அடையாளத்தையு ம்நடத்தையையும்வடிவமைக்கும்.	தன்னலமற்றசே வை (பரோபகாரம்) மகாத்மாகாந்தி - அகிம்சை நேர்மை, கருணை, புத்திசாலித்தனம் , கூச்சம் பொதுவில்பேசுவ தற்குமுன்பதட்ட
மையப்ப ண்புகள்	பொதுவானபண்புகள்அவைபெரும்பாலான மக்களிடம்உள்ளனமற்றும்அன்றாடநடத்தை யைவடிவமைக்கின்றன.	சூழ்நிலைபண்புகள்குறிப்பிட்டசூழ்நிலைகளி ம், ல்அல்லதுசிலநிபந்தனைகளின்கீழ்தோன்றும். வாகனம்ஓட்டும் போதுஆக்ரோஷ மாகஇருப்பது.
இரண்டா ம்நிலைப ண்புகள்	சூழ்நிலைபண்புகள்குறிப்பிட்டசூழ்நிலைகளி ம், ல்அல்லதுசிலநிபந்தனைகளின்கீழ்தோன்றும்.	வாகனம்ஓட்டும் போதுஆக்ரோஷ மாகஇருப்பது.

பி. ஆல்போர்ட்கோட்பாட்டின்முக்கியபங்களிப்புகள்

1 வலியுறுத்தப்பட்டதனித்துவம்:

- ஒவ்வொருநபருக்கும்தனித்துவமானபண்புகள்இருப்பதாகஆல்போர்ட்
நம்பினார்.
- ஆளுமையைநிலையானவகைகளாகமுழுமையாகவகைப்படுத்தலாம்
என்றகருத்தைஅவர்எதிர்த்தார்.

2 அறிமுகப்படுத்தப்பட்டசெயல்பாட்டுசுயாட்சி:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- கடந்தகால அனுபவங்கள்தற்போதைய நடத்தையை பாதிக்கின்றன, ஆனால்காலப்போக்கில், மக்கள் சுயாதீனமான உந்துதல்களை வளர்த்துக்கொள்கிறார்கள்.
- உதாரணம்:
பெற்றோரின் வற்புறுத்தலால் ஆரம்பத்தில் கடினமாகப்படிக்கும் ஒருவர் பின்னர்கற்றலில் உண்மையான அன்பை வளர்த்துக்கொள்ளலாம்.

3 லெக்சிகல்கருதுகோள்:

- ஆளுமைப்பண்புகளை மொழி
(மக்களை விவரிக்கப்பயன்படுத்தப்படும் சொற்கள்)
மூலம் அடையாளம் காண முடியும் என்று ஆல்போர்ட் முன்மொழிந்தார்.
- ஆளுமைப்பண்புகளை விவரிக்கும் 4,500
சொற்களை அவர் அகராதியிலிருந்து அடையாளம் கண்டார்.

4 மனோபகுப்பாய்வுகோட்பாட்டின் விமர்சனம்:

- பிராய்ம் யக்கசக்திகளை அதிகமாக வலியுறுத்தினார் என்றும் நனவான நோக்கங்களை புறக்கணித்தார் என்றும் ஆல்போர்ட் நம்பினார்.
- அவர்கடந்தகால குழந்தைப்பருவ அனுபவங்களை விட தற்போதைய ஆளுமையில் அதிக கவனம் செலுத்தினார்.

இ. ஆல்போர்ட் கோட்பாட்டின் பலங்களும் பலவீனங்களும்

பலங்கள்

அளவிடக்கூடிய பண்புகளின் அடிப்படையில் ஆளுமையை முதலில் வரையறுத்தல்

பலவீனங்கள்

அனுபவ ரீதியான சான்றுகள் மற்றும் அறிவியல் சோதனைகள் இல்லை.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பலங்கள்

அங்கீகரிக்கப்பட்டதனிப்பட்டவேறுபாடுகள்
(ஒவ்வொருநபருக்கும்தனித்துவமானபண்புகளின்கலவைஉள்ளது).

செயல்பாட்டுசுயாட்சிஅறிமுகப்படுத்தப் பட்டது

பட்டது

(காலப்போக்கில்உந்துதல்கள்எவ்வாறுஉருவாகின்றன).

பலவீனங்கள்

தனிப்பட்டதனித்துவத்தில்அதிககவனம்செலுத்துவதால்,
பொதுமைப்படுத்துவதுகடினம்.

அவரது

4,500

பண்புகளின்பட்டியல்மிகவும்விரி

வானதுமற்றும்நிர்வகிக்கமுடியாதது.

டி. ஆல்போர்ட்கோட்பாட்டின்பயன்பாடு

உளவியல்மற்றும்ஆலோசனையில்:

- உளவியலாளர்கள்தனிப்பட்டஆளுமைகள்மற்றும்உந்துதல்களைப்புரிந்துகொள்ளஉதவுகிறது.
- சிகிச்சையில்தனித்துவமானஆளுமைப்பண்புகளைஅடையாளம்காணப்பயன்படுகிறது.

வணிகம்மற்றும்தலைமைத்துவத்தில்:

- பணியாளர்களைபணியமர்த்துவதில்நேர்மைமற்றும்நம்பகத்தன்மைபோன்றமையப்பண்புகள்முக்கியமானவை.
- தலைமைத்துவமேம்பாட்டுத்திட்டங்களைவடிவமைப்பதில்உதவுகிறது.

கல்வியில்:

- ஆசிரியர்கள்மாணவர்களின்தனித்துவமானபண்புகளைஅடையாளம்கண்டுஅதற்கேற்பகற்பித்தல்முறைகளைசரிசெய்யமுடியும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஆளுமைஎன்பதுநபருக்குநபர்மாறுபடும்தனிப்பட்டபண்புகளால்ஆனதுஎன் பதைவலியுறுத்துவதன்மூலம்கோர்டன்ஆல்போர்ட்டின்கோட்பாடுநவீனபண் புக்கோட்பாடுகளுக்குஅடித்தளம்அமைத்தது.

அவரதுகோட்பாடுசிலவரம்புகளைக்கொண்டிருந்தாலும், உளவியலைஅறிவியல்ஆளுமைமதிப்பீட்டைநோக்கிமாற்றுவதில்இதுமுக்கி யபங்குவகித்தது.

ரேமண்ட்கேட்டலின் 16 ஆளுமைகாரணிகள் (16PF) கோட்பாடு

ரேமண்ட்கேட்டல்ஒருபிரிட்டிஷ்உளவியலாளர்ஆவார், அவர்ஆல்போர்ட்டின்பண்புக்கோட்பாட்டைகாரணிபகுப்பாய்வைப்பயன்ப டுத்திஆளுமையின்முக்கியபண்புகளைஅறிவியல்பூர்வமாகஅடையாளம்க ண்டார்.

ஆளுமைஎன்பதுவெவ்வேறுசூழ்நிலைகளில்நடத்தையைபாதிக்கும்அடிப்ப டைபண்புகளின்தொகுப்பால்ஆனதுஎன்றுஅவர்நம்பினார்.

1. கேட்டலின்கோட்பாட்டின்முக்கியபங்களிப்புகள்

□ பயன்படுத்தப்பட்டகாரணிபகுப்பாய்வு: ஆயிரக்கணக்கானபண்புகளை (ஆல்போர்ட்டின்போன்றவை) பட்டியலிடுவதற்குப்பதிலாக, கேட்டல்ஒத்தபண்புகளைஒன்றாகதொகுக்கபுள்ளிவிவரநுட்பங்களைப்பயன் படுத்தினார்.

□ 16 ஆளுமைகாரணிகளைஅடையாளம்கண்டார்: ஆராய்ச்சிமூலம், மனிதஆளுமையைவரையறுக்கும் 16 முதன்மைபண்புகளைஅவர்கண்டறிந்தார்.

□ மேற்பரப்புமற்றும்மூலப்பண்புகளுக்குஇடையேஉள்ளவேறுபாடு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- மேற்பரப்புபண்புகள்: கவனிக்கத்தக்கநடத்தைகள் (எ.கா., சமூகத்தன்மை, பேசும்தன்மை).
- மூலப்பண்புகள்: மேற்பரப்புபண்புகளைவடிவமைக்கும்ஆழமான, அடிப்படைபண்புகள் (எ.கா., புறம்போக்கு).

□

16PF

கேள்வித்தாளைஉருவாக்கினார்:

அவரதுகோட்பாட்டின்அடிப்படையில்பரவலாகப்பயன்படுத்தப்படும்ஆளுமைமதிப்பீட்டுகருவி.

2. கேட்டலின் 16 ஆளுமைகாரணிகள்

காரணி	குறைந்தமதிப்பெண் (பண்பு)	அதிகமதிப்பெண் (பண்பு)
1. வெப்பம் (A)	ஒதுக்கப்பட்டது, பிரிக்கப்பட்டது	வெளிச்செல்லும், சூடான
2. பகுத்தறிவு (B)	உறுதியானசிந்தனையாளர்	சுருக்கசிந்தனையாளர்
3. உணர்ச்சிநிலைத்தன்மை (C)	எளிதில்கோபப்படுபவர், எதிர்வினையாற்றுவவர்.	அமைதியான, உறுதியான
4. ஆதிக்கம் (E)	பணிவான, கூட்டுறவு	உறுதியான, போட்டித்தன்மைவாய்ந்த
5. உயிரோட்டம் (F)	தீவிரமான, கட்டுப்படுத்தப்பட்ட	உற்சாகமான, விளையாட்டுத்தனமான
6. விதி-உணர்வு (G)	வசதியான,	கடமையுணர்வுமிக்கவர்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

காரணி	குறைந்தமதிப்பெண் (பண்பு)	அதிகமதிப்பெண் (பண்பு)
	நெகிழ்வான	விதிகளைப்பின்பற்றுபவர்.
7. சமூகதேரீயம் (H)	கூச்சுபாவம், கூச்சுபாவம்.	துணிச்சலான, சாகசக்கார
	கடினமானமனம்	
8. உணர்திறன் (I)	கொண்டவர், நடைமுறைக்குஏற்றவர்.	உணர்திறன், உணர்ச்சிவசப்படுதல்
9. கண்காணிப்பு (எல்)	நம்புதல், ஏற்றுக்கொள்வது	சந்தேகம், சந்தேகம்.
10. சுருக்கம் (M)	அடிப்படையானது, நடைமுறைக்குரியது	கற்பனையான, கனவுநிறைந்த
11. தனியுரிமை (N)	திறந்த, நேரடியான	விவேகமான, ரகசியமான
12. புரிதல் (O)	நம்பிக்கையானது, பாதுகாப்பானது	பதட்டம், சுயசந்தேகம்.
13. மாற்றத்திற்கானதிறன் ததன்மை (Q1)	பாரம்பரியமானது, வழக்கத்தைவிரும்புகிறது	புதியஅனுபவங்களுக்குத்திற ந்திருங்கள்
14. தன்னம்பிக்கை (கேள்வி 2)	குழுசார்ந்தது	சுதந்திரமான, தன்னிறைவுபெற்ற
15. பரிபூரணவாதம் (Q3)	ஒழுங்கற்ற, கவனக்குறைவான	ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட, ஒழுக்கமான
16. பதற்றம் (Q4)	நிம்மதியான, அமைதியான	பதற்றம், பொறுமையின்மை.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. 16PF மாதிரியின்பயன்பாடுகள்

உளவியல்மற்றும்மனஆரோக்கியத்தில்:

- நோயாளிகளின்ஆளுமைகளைப்புரிந்துகொள்ளமருத்துவஅமைப்புகளில்பயன்படுத்தப்படுகிறது.
- ஆளுமைகோளாறுகளைக்கண்டறியஉதவுகிறது.

வணிகம்மற்றும்தலைமைத்துவத்தில்:

- பணியமர்த்தல்மற்றும்பணியாளர்தேர்வில்பயன்படுத்தப்படுகிறது (எ.கா., தலைவர்கள்ஆதிக்கம்செலுத்துவதிலும்சமூகதேரீயத்திலும்அதிகமதிப்பெண்பெறுகிறார்கள்).
- வேலைப்பாத்திரங்களுடன்ஆளுமையைபொருத்ததொழில்ஆலோசனையில்உதவுகிறது.

கல்வியில்:

- ஆளுமைப்பண்புகளின்அடிப்படையில்மாணவர்களின்கற்றல்பாணிகளைப்புரிந்துகொள்ளஆசிரியர்களுக்குஉதவுகிறது.

தனிப்பட்டவளர்ச்சியில்:

- தனிநபர்கள்சுயவிழிப்புணர்வுமற்றும்தனிப்பட்டவளர்ச்சிக்குஉதவுகிறார்கள்.

4. கேட்டல்கோட்பாட்டின்பலங்களும்பலவீனங்களும்

பலங்கள்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓அறிவியல்அணுகுமுறை:

ஆளுமைப்பண்புகளைஅடையாளம்காணபுள்ளிவிவரபகுப்பாய்வைப்பயன்படுத்தியது.

✓டெல்டெல்✓நடைமுறைபயன்பாடுகள்:

16PF

சோதனைபலதுறைகளில்பரவலாகப்பயன்படுத்தப்படுகிறது.

✓டெல்டெல்✓ஆளுமைசிக்கலைஅங்கீகரிக்கிறது:

மேற்பரப்புமற்றும்மூலபண்புகளைவேறுபடுத்துகிறது.

பலவீனங்கள்

□ மிகஅதிகமானகாரணிகள்:

16

பண்புகளைபகுப்பாய்வுசெய்துவிளக்குவதுகடினமாகஇருக்கலாம்.

□ வரையறுக்கப்பட்டகணிப்புத்திறன்:

பண்புகள்ஆளுமையைவிவரிக்கின்றன,

ஆனால்எப்போதும்நடத்தையைதுல்லியமாககணிப்பதில்லை.

□ பெரியஐந்துமாதிரியைவிடகுறைவானபிரபலமானது:

பின்னர்ஆராய்ச்சிஆளுமையைஐந்துகாரணிகளாகஎளிமைப்படுத்தியது
(OCEAN மாதிரி).

5. பிறபண்புக்கோட்பாடுகளுடன்ஒப்பீடு

கோட்பாட்

அணுகுமுறை

டாளர்

பண்புகளின்எ

ண்ணிக்கை

கோர்டன்ஆ அடையாளம்காணப்பட்டகார்டினல்,

ல்போர்ட் மையமற்றும்இரண்டாம்நிலைபண்புகள்.

4,500+

(ஒழுங்கமைக்க
ப்படாதது)

ரேமண்ட்கே முக்கியபண்புகளைக்கண்டறியகாரணிபகு 16

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கோட்பாட் டாளர்	அணுகுமுறை	பண்புகளின் ண்ணிக்கை
ட்டல்	ப்பாய்வுபயன்படுத்தப்பட்டது.	
ஹான்ஸ்ஜ சென்க்	மூன்றுமுக்கியபரிமாணங்களில் கவனம் செ லுத்தியது.	3
மெக்கிரே கோஸ்டா	பிஃபைவ்மாடலை உருவாக்கினார்.	(OCEAN) 5

ரேமண்ட் கேட்டலின் 16
ஆளுமைகாரணிகள் கோட்பாடு ஆளுமையைப் புரிந்து கொள்வதற்கான அறி
வியல் மற்றும் கட்டமைக்கப்பட்ட அணுகுமுறையை வழங்கியது. அவரது 16PF
வினாத்தாள் உளவியல்,
வணிகம் மற்றும் தொழில் ஆலோசனையில் பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படுகிற
து. இருப்பினும்,
பின்னர் வந்த ஆராய்ச்சியாளர்கள் அவரது மாதிரியை எளிமைப்படுத்தினர்,
இது மிகவும் பிரபலமான பெரிய ஐந்து ஆளுமைப் பண்புகளுக்கு (OCEAN)
வழிவகுத்தது.

ஹான்ஸ்ஜ சென்கின் ஆளுமையின் முப்பரிமாண மாதிரி

ஹான்ஸ்ஜ சென்க் ஒரு பிரிட்டிஷ் உளவியலாளர் ஆவார்,
அவர் மூன்று முக்கிய பரிமாணங்களைப் பயன்படுத்தி ஆளுமையைப் புரிந்து
கொள்ள முடியும் என்று முன்மொழிந்தார்.
கேட்டலைப் போலவே காரணிபகுப்பாய்வையும் அவர் பயன்படுத்தினார்,
ஆனால் ஆளுமைப் பண்புகளைப் பரந்த வகைகளாகப் பிரிக்கலாம் என்று நம்பி
னார். அவரது மாதிரி PEN மாதிரி (மனநோய், புறம்போக்கு, நரம்பியல்)
என்றும் அழைக்கப்படுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

1. ஐசென்க்கின்கோட்பாட்டின்முக்கியபங்களிப்புகள்

□

அதிகஎண்ணிக்கையிலானபண்புகளுக்குப்பதிலாகமூன்றுமுக்கியஆளுமை பரிமாணங்களில்கவனம்செலுத்தப்பட்டது.

□

ஆளுமையின்உயிரியல்அடிப்படை

-

மரபியல்மற்றும்மூளைஅமைப்புஆளுமையைபாதிக்கிறதுஎன்றுஅவர்நம்பி னார்.

□

ஆளுமைதொடர்ச்சி

-

பண்புகள்முழுமையானவகைகளாகஇருப்பதற்குப்பதிலாக,
ஒருநிறமாலையில்உள்ளன.

2. ஆளுமையின்மூன்றுமுக்கியபரிமாணங்கள் (PEN மாதிரி)

பரிமா ணம்	விளக்கம்	குறைந்தமதிப் பெண்பண்புகள்	அதிகமதிப்பெ ண்பண்புகள்
1. புறம் போக் கு (E)	சமூகத்தன்மைமற்றும்ஆற்றல்நி லைகளைஅளவிடுகிறது.	அமைதியான, ஒதுக்கப்பட்ட, தனிமையைவிரு ம்பும்.	வெளிப்படையா கப்பேசுபவன், பேசுபவன், துடிப்பானவன்
2. நரம்பி யல் (N)	உணர்ச்சிநிலைத்தன்மையைஅ ளவிடுகிறது.	அமைதியான, உணர்ச்சிரீதியா கநிலையான, தன்னம்பிக்கை கொண்ட	பதட்டம், மனநிலை, எளிதில்மனஅழு த்தம்
3. மன	ஆக்கிரமிப்புமற்றும்உந்துவிசை கட்டுப்பாட்டைஅளவிடுகிறது.	பரிவுணர்வு, கருணை,	ஆக்ரோஷமான , சமூகவிரோத,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பரிமா ணம்	விளக்கம்	குறைந்தமதிப் பெண்பண்புகள்	அதிகமதிப்பெ ண்பண்புகள்
நோய் (P)		கூட்டுறவு	தன்முனைப்பு கொண்ட

அ. புறமுகம் vs. உள்முகம்

- **புறம்போக்குவாதிகள்:** வெளிப்படையாகப்பேசக்கூடியவர், பேசக்கூடியவர், சமூகதொடர்புகளை அனுபவிப்பவர்.
- **உள்முகசிந்தனையாளர்கள்:** ஒதுக்கப்பட்ட, தனிமையை விரும்பு, உள்ளண்ணங்களில்கவனம் செலுத்து.
- **உயிரியல் அடிப்படை:**
முளையின்தூண்டுதல் அளவுகளில் உள்ள வேறுபாடுகளுடன் புறம்போக்கு இணைக்கப்பட்டுள்ளது என்று ஐசென்க்பரிந்துரைத்தார் (உள்முகசிந்தனையாளர்கள் அதிக இயற்கையான தூண்டுதலைக்கொண்டுள்ளனர், எனவே அவர்கள் அதிகப்படியான தூண்டுதலைத் தவிர்க்கிறார்கள்).

ஆ. நரம்பியல் vs. உணர்ச்சிநிலைத்தன்மை

- **அதிகநரம்புத்தளர்ச்சி:** மனநிலைசரியில்லாத, பதட்டமான, உணர்ச்சிரீதியாக நிலையற்ற.
- **குறைந்தநரம்பியல்தன்மை:** அமைதியான, உணர்ச்சிரீதியாக நிலையான, மீள்தன்மை கொண்ட.
- **உயிரியல் அடிப்படை:**
தன்னியக்கநரம்புமண்டலத்தில் உள்ள வேறுபாடுகளுடன் தொடர்புடையது, மன அழுத்தபதிலைப்பாதிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

இ. மனநோய் vs. சமூகமயமாக்கல்

- **அதிகமனநோய்:** ஆக்ரோஷமான, மனக்கிளர்ச்சி, பச்சாதாபம்இல்லாத.
- **குறைந்தமனநோய்:** அன்பான, கூட்டுறவு, பச்சாதாபம்கொண்ட.
- **உயிரியல்அடிப்படை:** ஹார்மோன்வேறுபாடுகள் (டெஸ்டோஸ்டிரோன்அளவுகள்) மற்றும்மூளைசெயல்பாடுஆகியவற்றுடன்இணைக்கப்பட்டுள்ளது.

3. ஐசென்க்கின்ஆளுமைகேள்வித்தாள் (EPQ)

இந்தமூன்றுபரிமாணங்களைஅளவிடுவதற்காகஐசென்க்ஐசென்க்ஆளுமை வினாத்தாள் (EPQ) ஐஉருவாக்கினார். இதுமருத்துவஉளவியல், வணிகம்மற்றும்தனிப்பட்டவளர்ச்சியில்பரவலாகப்பயன்படுத்தப்படுகிறது.

4. ஐசென்கின்கோட்பாட்டின்பயன்பாடுகள்

உளவியல்மற்றும்மனஆரோக்கியத்தில்:

- ஆளுமைகோளாறுகள்மற்றும்மனநலநிலைமைகளைக்கண்டறியப்பயன்படுகிறது.
- அதிகநரம்பியல்தன்மைபதட்டம்மற்றும்மனச்சோர்வுடன்இணைக்கப்பட்டுள்ளது.

வணிகம்மற்றும்தலைமைத்துவத்தில்:

- விற்பனைமற்றும்தலைமைப்பதவிகளுக்குவெளிநோக்குடையவர்கள் பொருத்தமானவர்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- அதிகமனஅழுத்தவேலைகளுக்கு (எ.கா. இராணுவம், அவசரகாலஉதவியாளர்கள்) குறைந்தநரம்பியல்தன்மைமுக்கியமானது.

கல்வியில்:

- மாணவர்கற்றல்பாணிகளைப்புரிந்துகொள்ளஉதவுகிறது (எ.கா., உள்முகசிந்தனையாளர்கள்சுயாதீனமானபடிப்பைவிரும்புகிறார்கள்).

குற்றவியல்நடத்தைஆய்வுகளில்:

- உயர்மனநோய்சமூகவிரோதநடத்தைமற்றும்ஆக்கிரமிப்புடன்தொடர்புடையது.

5. ஜசென்க்கோட்பாட்டின்பலங்களும்பலவீனங்களும்

பலங்கள்

- ✓டெல்டெல்✓அறிவியல்அணுகுமுறை - உயிரியல், மூளைசெயல்பாடுமற்றும்மரபியல்அடிப்படையில்.
- ✓டெல்டெல்✓எளிமையானது&நடைமுறைக்குரியது - மூன்றுபரிமாணங்கள்மட்டுமே, ஆளுமைபகுப்பாய்வைஎளிதாக்குகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓கலாச்சாரங்களுக்குஇடையிலானசெல்லுபடியாகும்தன்மை - ஆய்வுகள்இந்தபண்புகள்உலகளவில்இருப்பதாகக்காட்டுகின்றன.

பலவீனங்கள்

- மிகவும்எளிமையானது - ஆளுமையைபடம்பிடிக்கமூன்றுபரிமாணங்கள்போதாதுஎன்றுவிமர்சகர்கள்வாதிடுகின்றனர்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- சுற்றுச்சூழல்செல்வாக்கைப்புறக்கணிக்கிறது -
முக்கியமாகஉயிரியல்காரணிகளில்கவனம்செலுத்துகிறதுமற்றும்சமூகதா
க்கங்களைப்புறக்கணிக்கிறது.
- பிறகோட்பாடுகளுடன்ஒன்றுடன்ஒன்று - பெரியஐந்துமாதிரி (OCEAN)
அவரதுபணியைமேலும்விரிவானபண்புகளுடன்விரிவுபடுத்தியது.

6. பிறபண்புக்கோட்பாடுகளுடன்ஒப்பீடு

கோட்பாட் டாளர்	அணுகுமுறை	பண்புகளின் ண்ணிக்கை
கோர்டன்ஆ ல்போர்ட்	அடையாளம்காணப்பட்டகார்டினல், மையமற்றும்இரண்டாம்நிலைபண்புகள்.	4,500+
ரேமண்ட்கே ட்டல்	முக்கியபண்புகளைக்கண்டறியகாரணிபகு ப்பாய்வுபயன்படுத்தப்பட்டது.	16
ஹான்ஸ்ஐ சென்க்	மூன்றுமுக்கியபரிமாணங்களில் மாதிரி) கவனம்செலுத்தப்பட்டது.	(PEN 3
மெக்கிரே கோஸ்டா	பிக்ஃபைவ்மாடலை உருவாக்கினார்.	(OCEAN) 5

ஐசென்க்கின்முப்பரிமாணமாதிரி (PEN மாதிரி)
ஆளுமைப்பண்புகளுக்குஒருஉயிரியல்காரணியைவழங்கியதுமற்றும்ந
வீனஉளவியலைவடிவமைக்கஉதவியது.
அவரதுபணிபிற்காலஆராய்ச்சியில்தாக்கத்தைஏற்படுத்தியது,
இதுபெரியஐந்துஆளுமைப்பண்புகளின் (OCEAN மாதிரி)
வளர்ச்சிக்குவழிவகுத்தது,
இதுஅவரதுகண்டுபிடிப்புகளைமேம்படுத்திவிரிவுபடுத்தியது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஐந்துபெரியஆளுமைப்பண்புகள் (OCEAN மாதிரி - மெக்ரே&கோஸ்டா)

1980

களில்பால்கோஸ்டாமற்றும்ராபர்ட்மெக்ரேஆகியோரால்உருவாக்கப்பட்டஐந்துபெரியஆளுமைப்பண்புகள், OCEAN
மாதிரிஎன்றும்அழைக்கப்படுகின்றன.

இதுமிகவும்பரவலாகஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டமற்றும்அறிவியல்பூர்வமாகசரிபார்க்கப்பட்டஆளுமைக்கோட்பாடுகளில்ஒன்றாகும்.

இந்தமாதிரிஆளுமைஎன்பதுஐந்துபரந்தபரிமாணங்களைக்கொண்டதுஎன்பதைக்குறிக்கிறது,
அவைவெவ்வேறுசூழ்நிலைகளில்ஒருநபரின்எண்ணங்கள்,
உணர்ச்சிகள்மற்றும்நடத்தைகளைப்பாதிக்கின்றன.

1. ஐந்துமுக்கியஆளுமைப்பண்புகள் (கடல்மாதிரி)

பண்பு	விளக்கம்	குறைந்தமதிப்பெண்பண்புகள்	அதிகமதிப்பெண்பண்புகள்
O அனுபவத்திற்கானதிறந்ததன்மை	- புதியஅனுபவங்களைமுயற்சிக்கவிருப்பம், படைப்பாற்றல்மற்றும்ஆர்வம்.	வழக்கமான, நடைமுறை, பாரம்பரியத்தைவிரும்புகிறது.	கற்பனைத்திறன், ஆர்வம், திறந்தமனம் கொண்டவர்.
C மனசாட்சிக்கு உட்பட்டுஇருத்தல்	- அமைப்பின்நிலை, ஒழுக்கம்மற்றும்இலக்குநோக்குநிலை.	ஒழுங்கற்ற, கவனக்குறைவான, மனக்கிளர்ச்சி	பொறுப்பான, ஒழுக்கமான, இலக்கை

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பண்பு	விளக்கம்	குறைந்தமதிப்பு பெண்பண் புகள் யான	அதிகமதிப்பு பெண்பண் புகள் நோக்கிய வெளிப்படை யாகப்பேசுப வன், பேசுபவன், துடிப்பானவ ன் நம்பிக்கை, உதவி, கருணைஉள் ளம்கொண்ட வர்
E புறம்போக்கு	சமூகதொடர்பு, ஆற்றல்நிலைகள்மற்றும்உற் சாகம்.	ஒதுக்கப்பட்ட, தனிமையை விரும்பும்	வன், பேசுபவன், துடிப்பானவ ன்
A - உடன்பாடு	கருணை, ஒத்துழைப்புமற்றும்பச்சாதாப த்தின்நிலை.	விமர்சனம், போட்டி, ஒத்துழையா மை	நம்பிக்கை, உதவி, கருணைஉள் ளம்கொண்ட வர்
N - நரம்பியல்	உணர்ச்சிநிலைத்தன்மைமற் றும்மனஅழுத்தத்தைக்கையா ளும்திறன்.	அமைதியான, பதட்டம், உணர்ச்சிரீதி யாகநிலையா ன	மனநிலை, எளிதில்மன அழுத்தம்

2. ஒவ்வொருபண்பின்விளக்கமும்

1 அனுபவத்திற்கானதிறந்ததன்மை

- ஒருநபரின்ஆர்வம்,
கற்பனைமற்றும்புதுமைக்கானவிருப்பத்தைபிரதிபலிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- உயர்ந்தவெளிப்படைத்தன்மை: படைப்பாற்றல்மிக்கவர், புதியவிஷயங்களைமுயற்சிப்பதில்மகிழ்ச்சிஅடைபவர், திறந்தமனதுடையவர்.
- குறைந்தவெளிப்படைத்தன்மை: பாரம்பரியத்தைவிரும்புபவர், மாற்றத்தைத்தவிர்ப்பவர், நடைமுறைச்சிந்தனையாளர்.
- உதாரணம்:
ஒருகலைஞர்அல்லதுஆராய்ச்சியாளர்பெரும்பாலும்வெளிப்படைத்தன்மையில்அதிகமதிப்பெண்பெறுகிறார்.

2 மனசாட்சி

- சுயஒழுக்கம், பொறுப்புமற்றும்நம்பகத்தன்மையைஅளவிடுகிறது.
- உயர்ந்தமனசாட்சி: ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட, கடினஉழைப்பாளி, இலக்கைநோக்கிச்செல்லும்.
- குறைந்தமனசாட்சி: கவனக்குறைவு, எளிதில்திசைதிருப்பப்படுதல், மனக்கிளர்ச்சி.
- உதாரணம்:
ஒருவெற்றிகரமானதொழில்முனைவோர்அல்லதுதலைமைநிர்வாக அதிகாரிபொதுவாகமனசாட்சியுடன்இருப்பார்.

3 புறம்போக்கு

- சமூகநடத்தை, தன்னம்பிக்கைமற்றும்ஆற்றல்நிலைகளைவிவரிக்கிறது.
- உயர்ந்தபுறமுகசிந்தனை: பேசக்கூடியவர், சுறுசுறுப்பானவர், சமூகமயமாக்கலைவிரும்புபவர்.
- குறைந்தபுறம்போக்கு: ஒதுக்கப்பட்ட, தனிமையானநேரத்தைவிரும்பும், உள்நோக்கமுள்ள.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- உதாரணம்:

ஒருவிற்பனையாளர்அல்லதுஅரசியல்வாதிபெரும்பாலும்மிகவும்புறம்
போக்குத்தனமாகஇருப்பார்.

4 ஏற்றுக்கொள்ளும்தன்மை

- கருணை, நம்பகத்தன்மைமற்றும்பச்சாதாபத்தைஅளவிடுகிறது.
- அதிகஇணக்கத்தன்மை: நட்பு, இரக்கம், கூட்டுறவு.
- குறைந்தஉடன்பாடு: போட்டித்தன்மை, விமர்சனம், சந்தேகம்.
- உதாரணம்:
ஒருசெவிலியர்அல்லதுசமூகசேவகர்இணக்கத்தன்மையில்அதிகமதிப்
பெண்பெறுகிறார்.

5 நரம்பியல்

- உணர்ச்சிநிலைத்தன்மையையும்மனஅழுத்தத்தைக்கையாளும்திற
னையும்பிரதிபலிக்கிறது.
- அதிகநரம்பியல்தன்மை: எளிதில்மனஅழுத்தம், பதட்டம்,
மனநிலைபாதிப்பு.
- குறைந்தநரம்பியல்தன்மை: உணர்ச்சிரீதியாகநிலையானது,
அமைதியானது, மீள்தன்மைகொண்டது.
- உதாரணம்:
மிகவும்பதட்டமானஒருநபர்உயர்அழுத்தவேலைகளில்சிரமப்படலாம்.

3. பிஃபைவ்மாதிரியின்பயன்பாடுகள்

உளவியல்மற்றும்மனஆரோக்கியத்தில்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ஆளுமைகோளாறுகள்மற்றும்மனநலனைமதிப்பிடுவதற்குப்பயன்படுகிறது.
- அதிகநரம்பியல்தன்மைபதட்டம்மற்றும்மனச்சோர்வுடன்இணைக்கப்பட்டுள்ளது.

வணிகம்மற்றும்தலைமைத்துவத்தில்:

- பணியமர்த்தல்மற்றும்வேலைவாய்ப்புகளில்உதவுகிறது (எ.கா., தலைமைப்பதவிகளில்அதிகமனசாட்சிவிரும்பப்படுகிறது).
- விற்பனைமற்றும்வாடிக்கையாளர்சேவைப்பணிகளில்புறம்போக்குத் தனம்முக்கியமானது.

கல்விமற்றும்தொழில்ஆலோசனையில்:

- மாணவர்கள்தங்கள்ஆளுமைப்பண்புகளுடன்பொருந்தக்கூடியதொழில்களைத்தேர்ந்தெடுக்கஉதவுகிறது.
- அதிகவெளிப்படைத்தன்மைகலை, ஆராய்ச்சிமற்றும்புதுமைத்துறைகளில்தொழில்வாய்ப்புகளுடன்இணைக்கப்பட்டுள்ளது.

உறவுகள்மற்றும்சமூகவாழ்வில்:

- உறவுஇணக்கத்தன்மையைப்புரிந்துகொள்ளஉதவுகிறது (எ.கா., அதிகஉடன்பாடுஅதிககூட்டுறவுஉறவுகளுக்குவழிவகுக்கிறது).

4. பிக்ஃபைவ்மாடலின்பலம்&பலவீனங்கள்

பலங்கள்

✓டெல்டெல்✓அறிவியல்ரீதியாகசரிபார்க்கப்பட்டது

-

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பல்வேறுகலாச்சாரங்களில்விரிவானஆராய்ச்சியால்ஆதரிக்கப்படுகிறது.

✓டெல்டெல்✓பலதுறைகளில்பொருந்தும் - உளவியல், வணிகம், கல்விமற்றும்உறவுகளில்பயன்படுத்தப்படுகிறது.

✓டெல்டெல்✓காலப்போக்கில்நிலையானது -

ஆளுமைப்பண்புகள்வாழ்நாள்முழுவதும்ஒப்பீட்டளவில்சீரானதாகஇருக்கும்.

✓டெல்டெல்✓உலகளாவியமாதிரி -

வெவ்வேறுகலாச்சாரங்கள்மற்றும்மக்கள்தொகைகளில்செயல்படுகிறது.

பலவீனங்கள்

□ ஆளுமைவளர்ச்சியைவிளக்கவில்லை - இதுபண்புகளைவிவரிக்கிறது, ஆனால்அவைஎவ்வாறுஉருவாகின்றனஎன்பதைவிளக்கவில்லை.

□ குறிப்பிட்டசூழ்நிலைகளில்நடத்தையைகணிக்காது - சூழலைப்பொறுத்துஆளுமைமாறலாம்.

□ கலாச்சாரவேறுபாடுகள் - சிலகலாச்சாரங்கள்வெவ்வேறுபண்புகளைவலியுறுத்துகின்றன (எ.கா., கூட்டுகலாச்சாரங்கள்இணக்கத்திற்குமுன்னுரிமைஅளிக்கலாம்).

5. பிறபண்புக்கோட்பாடுகளுடன்ஒப்பீடு

கோட்பாட் டாளர்	அணுகுமுறை	பண்புகளின் ண்ணிக்கை
கோர்டன்ஆ ல்போர்ட்	அடையாளம்காணப்பட்டகார்டினல், மையமற்றும்இரண்டாம்நிலைபண்புகள்.	4,500+
ரேமண்ட்கே ட்டல்	முக்கியபண்புகளைக்கண்டறியகாரணிபகு ப்பாய்வுபயன்படுத்தப்பட்டது.	16
ஹான்ஸ்ஐ	மூன்றுமுக்கியபரிமாணங்களில்	(PEN 3

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கோட்பாட் டாளர்	அணுகுமுறை	பண்புகளின் ண்ணிக்கை
சென்க்	மாதிரி) கவனம்செலுத்தப்பட்டது.	
மெக்கிரே	பிஃபைவ்மாடலை	(OCEAN) 5
கோஸ்டா	உருவாக்கினார்.	

ஐந்துபெரியஆளுமைப்பண்புகள் (OCEAN மாதிரி)
இன்றுமிகவும்பரவலாகஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டஆளுமைக்கோட்பாடாகும்.
இதுஉளவியல்,
வணிகம்மற்றும்கல்விபோன்றபல்வேறுதுறைகளில்ஆளுமையைப்புரிந்து
கொள்வதற்கானஅறிவியல்மற்றும்நடைமுறைகட்டமைப்பைவழங்குகிறது.
ஆளுமைஎவ்வாறுஉருவாகிறதுஎன்பதைஇதுவிளக்கவில்லைஎன்றாலும்,
நடத்தைமற்றும்தொழில்வெற்றியைக்கணிக்கஇதுஒருசக்திவாய்ந்தகருவி
யாகஉள்ளது.

ஆளுமையின்மனிதநேயக்கோட்பாடு
(ஆபிரகாம்மாஸ்லோ&கார்ல்ரோஜர்ஸ்)

ஆளுமைபற்றியமனிதநேயக்கோட்பாடு, தனிப்பட்டவளர்ச்சி,
சுயவிழிப்புணர்வுமற்றும்சுதந்திரவிருப்பத்தைவலியுறுத்துகிறது.
மக்கள்தங்கள்முழுதிறனையும்அடையவும்,
தங்களின்சிறந்தபதிப்பாகமாறவும்எவ்வாறுபாடுபடுகிறார்கள்என்பதில்இது
கவனம்செலுத்துகிறது.

(மயக்கமோதல்களில்கவனம்செலுத்தும்)
மனோபகுப்பாய்வுகோட்பாடுகள்அல்லது
(ஆளுமைத்தன்மையைநிலையானபண்புகளாகவகைப்படுத்துதல்)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பண்புகோட்பாடுகள் போலல்லாமல்,
மனிதநேய உளவியல்தனிநபர்களை இயல்பாகவே நல்லவர்களாகவும் தனிப்பட்டவளர்ச்சிக்குத்தகுதியானவர்களாகவும் பார்க்கிறது.

இரண்டு முக்கிய மனிதநேய உளவியலாளர்கள்:

- ஆபிரகாம் மாஸ்லோ (தேவைகளின்படிநிலை)
- கார்ல் ரோஜர்ஸ் (சுய-கருத்து & சுய-உணர்தல்)

1. ஆபிரகாம் மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படிநிலை

ஆளுமை என்பது தேவைகளின்படிநிலையால் வடிவமைக்கப்படுகிறது என்று மாஸ்லோ நம்பினார்.

உயர்ந்த உளவியல் மற்றும் சுயநிறைவுத் தேவைகளை நோக்கிச் செல்வதற்கு முன்பு,
மக்கள் முதலில் அடிப்படை உயிர்வாழும் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய உந்தப்படுகிறார்கள்.

மாஸ்லோவின் ஐந்து நிலை தேவைகள்:

1 உடலியல் தேவைகள் - அடிப்படை உயிர்வாழ்வு (உணவு, நீர், காற்று, தூக்கம்). 2 பாதுகாப்புத் தேவைகள் - பாதுகாப்பு, ஸ்திரத்தன்மை, தங்குமிடம், நிதிப்பாதுகாப்பு. 3 அன்பு மற்றும் சொந்தம் தேவைகள் - உறவுகள், நட்புகள், நெருக்கம், சமூகதொடர்புகள். 4 மரியாதைத் தேவைகள் - சுயமரியாதை, அங்கீகாரம், சாதனை, அந்தஸ்து. 5 சுய-உணர்தல் - ஒருவரின் திறனை நிறைவேற்றுவதல், தனிப்பட்டவளர்ச்சி, படைப்பாற்றல்.

மாஸ்லோவின் கோட்பாட்டின் முக்கிய அம்சங்கள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- தேவைகள்வரிசைப்படிபூர்த்திசெய்யப்படவேண்டும்.(கீழ்மட்டத்தேவைகள்உயர்மட்டத்தேவைகளுக்குமுன்பூர்த்திசெய்யப்படவேண்டும்).
- சுயஉணர்தல்இறுதிஇலக்கு -
தன்னைப்பற்றியசிறந்தபதிப்பாகமாறுவது.
- வாழ்க்கைசூழ்நிலைகள்அல்லதுதனிப்பட்டவரம்புகள்காரணமாகசிலர் சுய-உணர்தலைஅடையாமல்போகலாம்.

2. கார்ல்ரோஜர்ஸின்சுய-கருத்துகோட்பாடு

சுயஉணர்வும்அனுபவங்களும்ஆளுமையைஎவ்வாறுவடிவமைக்கின்றனஎன்பதில்கார்ல்ரோஜர்ஸ்கவனம்செலுத்தினார். அவர்சுய-கருத்து - ஒருநபரின்தன்னைப்பற்றியகருத்து - என்றகருத்தைஅறிமுகப்படுத்தினார்.

சுய-கருத்தின்மூன்றுகூறுகள்:

- 1 உண்மையானசுயம் - நீங்கள்உண்மையில்யார். 2 சிறந்தசுயம் - நீங்கள்யாராகஇருக்கவிரும்புகிறீர்கள். 3 உணரப்பட்டசுயம் - நீங்கள்உங்களைஎப்படிப்பார்க்கிறீர்கள்.

உண்மையானசுயமும்இலட்சியசுயமும்நெருக்கமாகஇணைந்திருக்கும்போது, ஒருநபர்ஒற்றுமையைஅனுபவிக்கிறார், இதுதனிப்பட்டவளர்ச்சிக்கும்மகிழ்ச்சிக்கும்வழிவகுக்கிறது. பொருத்தமின்மை (பொருந்தாததன்மை) இருக்கும்போது, மக்கள்பதட்டத்தையும்அதிருப்தியையும்உணர்கிறார்கள்.

ரோஜர்ஸ்கோட்பாட்டின்முக்கியஅம்சங்கள்:

- ✓டெல்டெல்✓நிபந்தனையற்றநேர்மறையானஅணுகுமுறை -
மக்கள்வளர்நிபந்தனையற்றஅன்பும்ஏற்றுக்கொள்ளலும்தேவை (எ.கா.,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பெற்றோர்கள்தங்களுக்குழந்தையைதவறுகளைப்பொருட்படுத்தாமல்நேசிப்பது).

✓டெல்டெல்✓சுயமதிப்பு&சுயமரியாதை -

நேர்மறைஅனுபவங்கள்அதிகசுயமரியாதைக்குவழிவகுக்கும்,
அதேநேரத்தில்எதிர்மறைஅனுபவங்கள்சுயசந்தேகத்தைஉருவாக்குகின்றன.

✓டெல்டெல்✓முழுமையாகச்செயல்படும்நபர் -

சுயவிழிப்புணர்வுகொண்டவர், அனுபவங்களுக்குத்திறந்தவர், சுய-
உணர்தலைநோக்கிவளரும்ஒருவர்.

3. மனிதநேயக்கோட்பாட்டின்பயன்பாடுகள்

உளவியல்மற்றும்சிகிச்சையில்:

- வாடிக்கையாளர்களைமையமாகக்கொண்டசிகிச்சையில்
(ரோஜர்ஸ்அணுகுமுறை) பயன்படுத்தப்படுகிறது,
அங்குசிகிச்சையாளர்கள்வாடிக்கையாளர்கள்வளரஉதவும்வகையில்ப
ச்சாதாபம்,
சுறுசுறுப்பானகேட்பதுமற்றும்ஏற்றுக்கொள்ளுதல்ஆகியவற்றைவழங்
குகிறார்கள்.
- கடந்தகாலஅதிர்ச்சியில்கவனம்செலுத்துவதற்குப்பதிலாகசுயஆய்வை
ஊக்குவிக்கிறது.

கல்வியில்:

- மாணவர்களைமையமாகக்கொண்டகற்றலைஊக்குவிக்கிறது,
அங்குமாணவர்கள்மதிக்கப்படுகிறார்கள், மதிக்கப்படுகிறார்கள்,
மேலும்அவர்களின்திறனைஆராயசுதந்திரம்வழங்கப்படுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ஆசிரியர்கள்கடுமையானஒழுக்கத்தைவிடஊக்கம்மற்றும்தனிப்பட்டவளர்ச்சியில்கவனம்செலுத்துகிறார்கள்.

வணிகம்மற்றும்தலைமைத்துவத்தில்:

- பணியாளர்உந்துதல்மற்றும்பணியிடதிருப்தியைவலியுறுத்துகிறது (மாஸ்லோவின்படிநிலைமனிதவளம்மற்றும்மேலாண்மையில்பயன்படுத்தப்படுகிறது).
- நேர்மறையானபணியிடகலாச்சாரத்தைஊக்குவிக்கிறது, அங்குஊழியர்கள்அங்கீகரிக்கப்பட்டுவளர்ச்சிக்கானவாய்ப்புகள்வழங்கப்படுகின்றன.

4. மனிதநேயக்கோட்பாட்டின்பலங்களும்பலவீனங்களும்

பலங்கள்

- ✓டெல்டெல்✓தனிப்பட்டவளர்ச்சியில்கவனம்செலுத்துகிறது - சுயமுன்னேற்றம்மற்றும்நேர்மறையானசுயபிம்பத்தைஊக்குவிக்கிறது.
- ✓டெல்டெல்✓தனிநபர்களுக்குஅதிகாரம்அளிக்கிறது - சுதந்திரமானவிருப்பத்தையும்மாற்றும்திறனையும்நம்புகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓சிகிச்சைமற்றும்கல்வியில்பயன்படுத்தப்படுகிறது - மனநலனைஆதரிக்கஆலோசனைமற்றும்கற்பித்தலில்பயன்படுத்தப்படுகிறது.

பலவீனங்கள்

- அறிவியல்சான்றுகள்இல்லை - "சுய-உணர்தல்" போன்றகருத்துக்களைஅளவிடுவதுகடினம்.
- அதிகப்படியானநம்பிக்கை -

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

எதிர்மறையான நடத்தைகளைப்புறக்கணித்து,
அனைத்துமக்களும் நல்லவர்கள் மற்றும் வளர்ச்சி திறன் கொண்டவர்கள் என்று
கருதுகிறது.

□

கலாச்சார சார்பு

-

மேற்கத்திய தனித்துவத்தில் அதிக வனம் செலுத்துகிறது மற்றும் கூட்டுசமூக
ங்களுக்குப் பொருந்தாது.

5. பிற ஆளுமை கோட்பாடுகளுடன் ஒப்பீடு

கோட்பாடு	முக்கிய கவனம்	முக்கிய உளவி யலாளர்கள்
மனோபகுப்பா ய்வு கோட்பாடு	மயக்கமற்ற மோதல்கள் & குழந்தைப்பருவ அனுபவங்கள்	சிக்மண்ட் பி ரா ய்ட் ஆல்போர்ட், கேட்டல், ஐசென்க், மெக்ரே & கோ ஸ்டா
பண்புக்கோட் பாடு	ஆளுமை என்பது நிலையான பண்புகளால் ஆனது.	மாஸ்லோ, ரோஜர்ஸ்
மனிதநேயக் கோட்பாடு	தனிப்பட்ட வளர்ச்சி, சுய கருத்து, உந்துதல்	பிளஃப்ஸ்கின் னர்
நடத்தை கோட் பாடு	ஆளுமை வெகுமதிகள் மற்றும் தண்டனை களால் வடிவமைக்கப்படுகிறது.	ஆல்பர்ட் பந்து ரா
அறிவாற்றல் கோட்பாடு	ஆளுமை என்பது எண்ணங்கள் மற்றும் நம் பிக்கைகளால் பாதிக்கப்படுகிறது.	

மாஸ்லோ மற்றும் ரோஜர்ஸ் ஆகியோரால் உருவாக்கப்பட்ட ஆளுமையின் மனி
தநேயக் கோட்பாடு, தனிப்பட்ட வளர்ச்சி, சுய-உணர்தல் மற்றும் சுய-

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கருத்தைவலியுறுத்துகிறது. இதுசிகிச்சை, கல்விமற்றும்தலைமைத்துவத்தில்ஆழமானதாக்கத்தைஏற்படுத்தியுள்ளது, இருப்பினும்இதுஅறிவியல்அளவீடுஇல்லாததால்விமர்சனங்களைஎதிர்கொள் கிறது.

மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படிநிலை (உந்துதல்பார்வை)

ஆபிரகாம்மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படிநிலைஎன்பதுமனிதத்தேவைகள்ந டத்தையைஎவ்வாறுபாதிக்கின்றனஎன்பதைவிளக்கும்ஒருஉளவியல்உந்துத ல்கோட்பாடாகும்.

அடிப்படைஉயிர்வாழ்ம்தேவைகளிள்தொடங்கிசுயநிறைவுமற்றும்தனிப்பட்ட வளர்ச்சியைநோக்கிமுன்னேறும்தொடர்ச்சியானபடிநிலைத்தேவைகளால் மக்கள்இயக்கப்படுகிறார்கள்என்றுமாஸ்லோமுன்மொழிந்தார்.

மனிதஉந்துதலைஇயக்குவதுஎதுஎன்பதைப்புரிந்துகொள்ளஇந்தக்கோட்பா டுஉளவியல், வணிகம், கல்விமற்றும்தலைமைத்துவம்ஆகியவற்றில்பரவலாகப்பயன்படுத்தப்படுகி றது.

1. மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படிநிலையின் ஐந்துநிலைகள்

மாஸ்லோமனிததேவைகளைஐந்துநிலைகளைக்கொண்டஒருபிரமிடாகவரி சைப்படுத்தினார்:

1 உடலியல் தேவைகள் (அடிப்படைஉயிர்வாழ்ம்தேவைகள்)

- உணவு, நீர், காற்று, தூக்கம், தங்குமிடம், அரவணைப்பு, உடை, இனப்பெருக்கம்
- இவைஇல்லாமல், உயிர்வாழ்வதுசாத்தியமற்றது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **உதாரணமாக:**பட்டினியால்வாடும்ஒருவர்தொழில்லட்சியங்களைவிட உணவைக்கண்டுபிடிப்பதில்கவனம்செலுத்துவார்.

2 பாதுகாப்புத்தேவைகள் (பாதுகாப்பு&நிலைத்தன்மை)

- ஆபத்திலிருந்துபாதுகாப்பு, வேலைபாதுகாப்பு, சுகாதாரம், நிதிஸ்திரத்தன்மை
- மக்கள்வாழ்க்கையில்முன்னறிவிப்புமற்றும்கட்டுப்பாட்டைநாடுகிறார்கள்.
- **உதாரணமாக:**வேலையின்மையால்போராடும்ஒருவரைவிட, நிலையானவேலையும்வீடும்உள்ளஒருவர்பாதுகாப்பாகஉணர்கிறார்.

3 அன்புமற்றும்சொந்தத்தேவைகள் (சமூகத்தேவைகள்)

- நட்பு, காதல்உறவுகள், குடும்பம், சமூகதொடர்புகள், சொந்தமானஉணர்வு
- மனிதர்கள்சமூகமனிதர்கள், உணர்ச்சிநல்வாழ்வுக்குஉறவுகள்தேவை.
- **உதாரணமாக:**கிளப்புகளில்சேருதல், நட்பைப்பேணுதல்மற்றும்காதல்உறவுகளைஉருவாக்குதல்.

4 மரியாதைதேவைகள் (அங்கீகாரம்&சுயமரியாதை)

- சுயமரியாதை, நம்பிக்கை, மற்றவர்களிடமிருந்துமரியாதை, அங்கீகாரம், சாதனை
- மக்கள்மதிப்புமிக்கவர்களாகவும், சாதனைபடைத்தவர்களாகவும்உணரவிரும்புகிறார்கள்.
- **உதாரணமாக:**வேலையில்பதவியுடையவர்கள், விருதுகள், கல்விவெற்றி, சமூகஅந்தஸ்து.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

5 சுய-உணர்தல்தேவைகள் (தனிப்பட்டவளர்ச்சிமற்றும்நிறைவேற்றம்)

- ஒருவரின்முழுதிறனையும், படைப்பாற்றலையும், தனிப்பட்டவளர்ச்சியையும், தார்மீகவிழுமியங்களையும்அடைதல்
- இதுமிகஉயர்ந்தநிலை, இங்குமக்கள்வாழ்க்கையின்வளர்ச்சி, நோக்கம்மற்றும்அர்த்தத்தில்வனம்செலுத்துகிறார்கள்.
- **உதாரணமாக:**தலைசிறந்தபடைப்புகளைஉருவாக்கும்கலைஞர்கள், கண்டுபிடிப்புகளைஉருவாக்கும்விஞ்ஞானிகள், ஆன்மீகநிறைவு.

2. படிநிலையில்உந்துதல்மற்றும்முன்னேற்றம்

- தேவைகள்வரிசையாகப்பூர்த்திசெய்யப்படவேண்டும்: உயர்மட்டத்தேவைகள்முக்கியமானதாகமாவதற்குமுன்புமீட்டத்தேவைகள்பூர்த்திசெய்யப்படவேண்டும்.
- ஒருதேவைபூர்த்திசெய்யப்பட்டவுடன், உந்துதல்மாறுகிறது: ஒருநபரின்பாதுகாப்புஉறுதிசெய்யப்பட்டால், அவர்கள்சமூகதொடர்புகளைநாடுகிறார்கள்.
- சுய-உணர்தல்அரிதானது: ஒருசிறியசதவீதமக்கள்மட்டுமேதனிப்பட்டநிறைவின்மிகஉயர்ந்தநிலையை அடைகிறார்கள்.

3. பல்வேறுதுறைகளில்மாஸ்லோவின்கோட்பாட்டின்பயன்பாடுகள்

வணிகம்&பணியிடஉந்துதல்

மாஸ்லோவின்கோட்பாடுமனிதவளமேலாண்மை (HRM) மற்றும்பணியாளர்ஊக்குவிப்புஉத்திகளில்பரவலாகப்பயன்படுத்தப்படுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நிலை	பணியிடவிண்ணப்பம்
உடலியல்தேவைகள்	சம்பளம், விடுமுறை, வசதியானபணிச்சூழல்
பாதுகாப்புதேவைகள்	வேலைபாதுகாப்பு, சுகாதாரகாப்பீடு, பாதுகாப்பானபணிநிலைமைகள்
அன்பும்சொந்தமும்	குழுப்பணி, நேர்மறையானநிறுவனகலாச்சாரம், பணியாளர்ஈடுபாடு
மரியாதைதேவைகள்	பதவியுயர்வுகள், அங்கீகாரம், செயல்திறன்வெகுமதிகள்
சுய-மெய்நிகராக்கம்	தலைமைப்பாத்திரங்கள், தொழில்முறைமேம்பாடு, படைப்புசுதந்திரம்

□

எடுத்துக்காட்டு:

கூகிள்ஊழியர்களைஉந்துதலாகவைத்திருக்கஆக்கப்பூர்வமானஇடங்கள், குழுபிணைப்புநடவடிக்கைகள்மற்றும்தொழில்வளர்ச்சிவாய்ப்புகளைவழங் குகிறது.

கல்விமற்றும்மாணவர்உந்துதல்பிரிவில்

மாணவர்கள்வெற்றிபெறஎன்னதேவைஎன்பதைப்புரிந்துகொள்ளமாஸ்லோ வின்கோட்பாடுஆசிரியர்களுக்குஉதவுகிறது.

நிலை	கல்விவிண்ணப்பம்
உடலியல்தேவைகள்	சரியானஊட்டச்சத்து, தண்ணீர், தூக்கம், வகுப்பறைவசதி
பாதுகாப்புதேவைகள்	பாதுகாப்பானபள்ளிச்சூழல், கொடுமைப்படுத்துதல்எதிர்ப்புக்கொள்கைகள், மனநலஆதரவு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நிலை	கல்விவிண்ணப்பம்
அன்பும்சொந்தமும்	நட்புகள், ஆதரவானஆசிரியர்கள், உள்ளடக்கியபள்ளிகலாச்சாரம்
மரியாதைதேவைகள்	ஊக்கம், வெகுமதிகள், தன்னம்பிக்கையைவளர்க்கும்நடவடிக்கைகள் படைப்பாற்றல், விமர்சனசிந்தனை, சுய-மெய்நிகராக்கம் வாழ்நாள்முழுவதும்கற்றல்ஆகியவற்றைஊக்குவித்தல்.

□ எடுத்துக்காட்டு: இலவசஉணவு, வழிகாட்டுதல்திட்டங்கள்மற்றும்சாதனைகளுக்குமாணவர்களுக்குவெகுமதி அளிக்கும்பள்ளிகள்ஊக்கத்தைஅதிகரிக்கின்றன.

சந்தைப்படுத்தல்மற்றும்நுகர்வோர்நடத்தையில்

வாடிக்கையாளர்வாங்குதல்களைத்தூண்டுவதுஎதுஎன்பதைப்புரிந்துகொள்ளசந்தைப்படுத்துபவர்கள்மாஸ்லோவின்படிநிலையைப்பயன்படுத்துகின்றனர்.

நிலை	சந்தைப்படுத்தல்உத்தி
உடலியல்தேவைகள்	உணவு, தண்ணீர், உடை, அடிப்படைப்பொருட்களுக்கானவிளம்பரங்கள்.
பாதுகாப்புதேவைகள்	காப்பீடு, வீட்டுப்பாதுகாப்புஅமைப்புகள், சுகாதாரப்பொருட்கள்
அன்பும்சொந்தமும்	சமூகஊடகங்கள், டேட்டிங்செயலிகள், சமூகத்தைமையமாகக்கொண்டபிராண்டுகள்
மரியாதைதேவைகள்	ஆடம்பரபிராண்டுகள்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நிலை

சந்தைப்படுத்தல்உத்தி

பிரீமியம்உறுப்பினர்சலுகைகள்,

உயர்அந்தஸ்துள்ளதயாரிப்புகள்

சுய-மெய்நிகராக்கம்

தனிப்பட்டமேம்பாட்டுபடிப்புகள்,

பயணஅனுபவங்கள், தொண்டுபணிகள்

□

எடுத்துக்காட்டு:

ரோலக்ஸ்மற்றும்குஸ்ஸிபோன்றஆடம்பரபிராண்டுகள்மரியாதைதேவைகளைபூர்த்திசெய்கின்றன, அதேநேரத்தில்சுயஉதவிபுத்தகங்கள்மற்றும்தியானபயன்பாடுகள்சுயமயமாக்கலைமேம்படுத்துகின்றன.

4. மாஸ்லோவின்கோட்பாட்டின்பலங்களும்பலவீனங்களும்

□ **பலங்கள்**

✓டெல்டெல்✓எளிமையானது&நடைமுறைக்குரியது -

நிஜவாழ்க்கையில்புரிந்துகொள்வதற்கும்பயன்படுத்துவதற்கும்எளிதானது.

✓டெல்டெல்✓உலகளாவியபயன்பாடு - வணிகம், கல்வி,

சந்தைப்படுத்தல்மற்றும்உளவியல்ஆகியவற்றில்பயன்படுத்தப்படுகிறது.

✓டெல்டெல்✓தனிப்பட்டவளர்ச்சியில்கவனம்செலுத்துகிறது -

தனிநபர்கள்சுயமுன்னேற்றத்திற்காகபாடுபடணக்குவிக்கிறது.

□ **பலவீனங்கள்**

□ தேவைகள்எப்போதும்ஒருநிலையானவரிசையைப்பின்பற்றுவதில்லை -

சிலர்சமூகத்தேவைகளைவிடமதிப்பிற்குமுன்னுரிமைஅளிக்கிறார்கள்.

□ கலாச்சாரவேறுபாடுகள் - மேற்கத்தியசமூகங்கள்சுய-

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

உணர்தலைவலியுறுத்துகின்றன,

அதேநேரத்தில்கூட்டுகலாச்சாரங்கள்சமூகஉரிமையைமுன்னுரிமைப்படுத்துகின்றன.

□

அளவிடுவதுகடினம்

-

சுய-

உணர்தல்என்பதுஅகநிலைசார்ந்ததுமற்றும்தனிநபர்களிடையேமாறுபடும்.

5. பிறஉந்துதல்கோட்பாடுகளுடன்ஒப்பீடு

கோட்பாடு	முக்கியகவனம்	முக்கியஉளவியலாளர்
மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படிநிலை	மனிதஉந்துதல்ஒருபடிநிலையில்முன்னேறுகிறது.	ஆபிரகாம் மாஸ்லோ
ஹெர்ஸ்பெர்க்கின் இரு-காரணிகோட்பாடு	வேலைதிருப்திஎன்பதுஉந்துதல்கள்மற்றும்சுகாதாரகாரணிகளைப்பொறுத்தது.	ஃபிரடெரிக் ஹெர்ஸ்பெர்க்
மெக்லெலண்டின் தேவைகள்கோட்பாடு	மூன்றுமுதன்மைத்தேவைகள்: சாதனை, சக்திமற்றும்இணைப்பு.	டேவிட்மெக் கிளெலாண்ட்
சுயநிர்ணயக்கோட்பாடு	உந்துதல்என்பதுசுயாட்சி, திறன்மற்றும்தொடர்புடையதன்மையை அடிப்படையாகக்கொண்டது.	டெசி&ரியான்

வணிகம்,

கல்வி,

உளவியல்மற்றும்சந்தைப்படுத்தல்போன்றபல்வேறுதுறைகளில்மனிதஉந்துதலைப்புரிந்துகொள்வதற்குமாஸ்லோவின் தேவைகளின்படிநிலைஒருசக்திவாய்ந்தகட்டமைப்பாகஉள்ளது. சரியானதாகஇல்லாவிட்டாலும்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மக்கள் ஏன் அப்படிச் செயல்படுகிறார்கள்,
வளர்ச்சி மற்றும் நிறைவை ஆதரிக்கும் சூழல்களை எவ்வாறு உருவாக்குவது எ
ன்பது பற்றிய மதிப்புமிக்க நுண்ணறிவுகளை இது வழங்குகிறது.

கார்ல் ரோஜர்ஸின் சுய-கோட்பாடு (நபர்மையப்படுத்தப்பட்ட கோட்பாடு)

கார்ல் ரோஜர்ஸின் சுய-கோட்பாடு, நபர்-
மையப்படுத்தப்பட்ட கோட்பாடு என்றும் அழைக்கப்படுகிறது, இது சுய-
கருத்து, தனிப்பட்ட வளர்ச்சி மற்றும் சுய-
உணர்தல் ஆகியவற்றில் கவனம் செலுத்தும் ஆளுமைக்கான மனிதநேய அணு
குமுறையாகும். தனிநபர்கள் வளர்,
மேம்படுத்த மற்றும் அவர்களின் திறனை நிறைவேற்ற ஒரு உள்ளார்ந்த உந்துத
லைக் கொண்டுள்ளனர் என்று ரோஜர்ஸ் நம்பினார்,
ஆனால் இந்த செயல்முறை அவர்கள் தங்களை எவ்வாறு உணர்கிறார்கள் மற்று
ம் அவர்களின் அனுபவங்களைப் பொறுத்தது.

(மயக்கமோதல்களில் கவனம் செலுத்தும்)
மனோபகுப்பாய்வு கோட்பாடுகள் அல்லது
(வெளிப்புற தாக்கங்களை வலியுறுத்தும்)
நடத்தை கோட்பாடுகள் போலல்லாமல்,
ரோஜர்ஸின் கோட்பாடு சுயவிழிப்புணர்வு,
தனிப்பட்ட தேர்வு மற்றும் நேர்மறையான உளவியல் வளர்ச்சியை எடுத்துக்காட்
டுகிறது.

1. கார்ல் ரோஜர்ஸின் சுயக்கோட்பாட்டின் முக்கிய கருத்துக்கள்

1 சுயகருத்து (உங்களைப்படிப்பார்க்கிறீர்கள்)

ஒரு நபர்தன்னைப்பற்றி வைத்திருக்கும் நம்பிக்கைகள் மற்றும் உணர்வுகளின்

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

தொகுப்பேசய-கருத்தைரோஜர்ஸ்வரையறுத்தார்.

- இதுதனிப்பட்டஅடையாளம், திறன்கள்,
மதிப்புகள்மற்றும்மதிப்புஆகியவற்றைஉள்ளடக்கியது.
- சுயகருத்துநடத்தை, உந்துதல்மற்றும்உறவுகளைபாதிக்கிறது.
- ஒருநேர்மறையானசுய-கருத்துதன்னம்பிக்கைக்குவழிவகுக்கிறது,
அதேநேரத்தில்எதிர்மறையானசுய-
கருத்துபாதுகாப்பின்மையைஏற்படுத்தும்.

சுய-கருத்தின்கூறுகள்:

- உண்மையானசுயம் - நீங்கள்உண்மையில்யார்
(உங்கள்உண்மையானஅனுபவங்கள், திறன்கள்மற்றும்ஆளுமை).
- சிறந்தசுயம் - நீங்கள்யாராகஇருக்கவிரும்புகிறீர்கள் (உங்கள்கனவுகள்,
அபிலாஷைகள்மற்றும்இலக்குகள்).
- உணரப்பட்டசுயம் -
மற்றவர்கள்உங்களைஎப்படிப்பார்க்கிறார்கள்என்றுநீங்கள்நினைக்கிறீர்கள்.
- ஒற்றுமை vs. பொருத்தமின்மை
 - உண்மையானசுயமும்இலட்சியசுயமும்இணைந்திருக்கும்போது,
ஒருநபர்ஒற்றுமையைஅனுபவிக்கிறார்,
இதுசுயஏற்றுக்கொள்ளலுக்கும்உளவியல்நல்வாழ்விற்கும்வழிவகுக்கிற
து.
 - உண்மையானசுயத்திற்கும்இலட்சியசுயத்திற்கும்இடையில்இடைவெ
ளிஇருக்கும்போது (பொருந்தாததன்மை), தனிநபர்கள்பதட்டம்,
அதிருப்திஅல்லதுகுறைந்தசுயமரியாதையைஉணரலாம்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

2 நேர்மறையான அணுகுமுறையின் தேவை (நிபந்தனையற்ற vs.
நிபந்தனைக்குட்பட்ட ஏற்பு)

ஆரோக்கியமான சுய-கருத்தை வளர்த்துக்கொள்ள,
மக்கள் மற்றவர்களிடமிருந்து ஏற்றுக்கொள்ளுதல்,
அன்பு மற்றும் ஒப்புதல் பெறவேண்டும் என்று ரோஜர்ஸ் நம்பினார்.

நேர்மறையான மரியாதை வகைகள்:

✓ டெல்டெல் ✓ நிபந்தனையற்ற நேர்மறையான அணுகுமுறை -
வெற்றி அல்லது தோல்வியைப் பொருட்படுத்தாமல் ஏற்றுக்கொள்ளுதல் மற்றும்
அன்பு.

- உயர்ந்த சுயமரியாதை மற்றும் சுய ஏற்றுக்கொள்ளலுக்கு வழிவகுக்கிறது
.
- **உதாரணமாக:** எதுவாக இருந்தாலும் தங்களுக்குழந்தையை நேசிக்கும்பெ
ற்றோர்கள்.
☐ நிபந்தனைக்குட்பட்ட நேர்மறையான மரியாதை -
எதிர்பார்ப்புகளை பூர்த்தி செய்வதன் அடிப்படையில் ஏற்றுக்கொள்ளுத
ல்.
- பதட்டம்,
குறைந்த சுயமரியாதை மற்றும் தோல்வி பயத்தை ஏற்படுத்தக்கூடும்.
- **உதாரணமாக:** ஒரு குழந்தை அதிக மதிப்பெண்கள் பெற்றால் மட்டுமே
நேசிக்கப்படுவதாக உணரும்.

தாக்கம்:

- நிபந்தனையற்ற நேர்மறையான அணுகுமுறையுடன் வளர்க்கப்பட்ட மக்
கள் ஆரோக்கியமான சுய-கருத்தை வளர்த்துக்கொள்கிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- நிபந்தனைக்குட்பட்ட ஏற்றுக்கொள்ளலை அனுபவிப்பவர்கள் சுயமதிப்பு மற்றும் சுயசந்தேகத்துடன் போராடலாம்.

3 சுய-உணர்தல் (உங்களைப்பற்றிய சிறந்த பதிப்பாக மாறுதல்)

மாஸ்லோவைப் போலவே ரோஜர்ஸும், வாழ்க்கையின் இறுதி இலக்கு சுய-உணர்தல் - ஒருவரின் முழு திறனையும் உணர்ந்து கொள்வது என்று நம்பினார்.

சுய-உண்மையான நபரின் பண்புகள்:

- ✓ டெல் டெல் ✓ புதிய அனுபவங்களுக்குத்திறந்திருங்கள்
- ✓ டெல் டெல் ✓ அவர்களின் உணர்வுகளையும் உள்ளுணர்வையும் நம்புகிறது
- ✓ டெல் டெல் ✓ நோக்க உணர்வுடன் வாழ்கிறார்
- ✓ டெல் டெல் ✓ தனிப்பட்ட வளர்ச்சி மற்றும் நிறைவை அனுபவிக்கிறது

□

உதாரணம்:

ஒரு வழக்கமான வேலையை எடுக்க சமூகத்தின் அழுத்தத்தை மீறி தங்கள் ஆர்வத்தைத் தொடரும் ஒரு இசைக்கலைஞர்.

2. கார்ல் ரோஜர்ஸின் நபர்-மையப்படுத்தப்பட்ட சிகிச்சை (வாடிக்கையாளர்-மையப்படுத்தப்பட்ட சிகிச்சை)

ரோஜர்ஸ்தனது கோட்பாட்டை மனநல சிகிச்சையில் பயன்படுத்தினார், தனிநபர்களை மையமாகக் கொண்ட சிகிச்சையை உருவாக்கினார், இது தனிநபர்கள் சுயவிழிப்புணர்வு மற்றும் தனிப்பட்ட வளர்ச்சியை அடைய உதவுவதில் கவனம் செலுத்துகிறது.

நபர்-மையப்படுத்தப்பட்ட சிகிச்சையின் முக்கியக் கோட்பாடுகள்:

1	பச்சாதாபம்	-
தீர்ப்பு இல்லாமல் வாடிக்கையாளரின் பார்வையைப் புரிந்து கொள்வது.		2

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நிபந்தனையற்றநேர்மறையானஅணுகுமுறை	-
வாடிக்கையாளரைஅவர்கள்இருப்பதுபோலவேஏற்றுக்கொள்வது.	3
உண்மையானதன்மை (ஒற்றுமை)	-
சிகிச்சையாளர்நேர்மையானவர்மற்றும்வெளிப்படையானவர்.	

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருசிகிச்சையாளர்தீர்ப்புஇல்லாமல்தீவிரமாகக்கேட்கிறார்,
ஒருவாடிக்கையாளர்தங்கள்எண்ணங்களைசுதந்திரமாகஆராயஅனுமதிக்கி
றார்.

3. கார்ல்ரோஜர்ஸின்சுய-கோட்பாட்டின்பயன்பாடுகள்

உளவியல்&சிகிச்சையில்

- ஆலோசனைமற்றும்மனநலசிகிச்சையில்பயன்படுத்தப்படுகிறது.
தனிநபர்கள்தன்னம்பிக்கையையும்சுயஏற்றுக்கொள்ளலையும்வளர்க்
கஉதவுவதற்காக.
- கடந்தகாலஅதிர்ச்சிகளில்கவனம்செலுத்துவதைவிடசுயஆய்வுக்கு
ஊக்குவிக்கிறது..

கல்வியில்

- மாணவர்களைமையமாகக்கொண்டகற்றல்படைப்பாற்றல்மற்றும்சு
யவெளிப்பாட்டைஊக்குவிக்கிறது.
- ஆசிரியர்கள்கண்டிப்பானஅதிகாரிகளாகஇல்லாமல்வழிகாட்டிகளாக
ச்செயல்பட்டு, ஆதரவானகற்றல்கூழலைஉருவாக்குகிறார்கள்.
- உதாரணமாக:மாணவர்களின்கருத்துகளுக்குமதிப்பளித்து,
அவர்கள்ஆர்வமுள்ளதலைப்புகளைஆராயஅனுமதிக்கும்ஆசிரியர்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பணியிடத்திலும்தலைமைத்துவத்திலும்

- ஆதரவானபணிகலாச்சாரத்தைஊக்குவிக்கிறதுஊழியர்கள்மதிக்கப்படுவதாகவும்ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதாகவும்உணரும்இடம்.
- தலைமைத்துவபாணிகளைஊக்குவிக்கிறதுபணியாளர்மேம்பாடும்ற்றும்நல்வாழ்வில்கவனம்செலுத்துகிறது.
- உதாரணமாக:பச்சாதாபத்துடன்கருத்துக்களைவழங்கும்மற்றும்தனிப்பட்டவளர்ச்சியைஊக்குவிக்கும்ஒருமேலாளர்.

4. ரோஜர்ஸின்சுயக்கோட்பாட்டின்பலங்களும்பலவீனங்களும்

□ பலங்கள்

- ✓டெல்டெல்✓தனிப்பட்டவளர்ச்சியில்கவனம்செலுத்துகிறது - தனிநபர்கள்சுயமுன்னேற்றத்திற்காகபாடுபடஊக்குவிக்கிறது.
- ✓டெல்டெல்✓தனிநபர்களுக்குஅதிகாரம்அளிக்கிறது - சுதந்திரமானவிருப்பத்தையும்மாற்றம்திறனையும்நம்புகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓சிகிச்சைமற்றும்கல்வியில்பரவலாகப்பயன்படுத்தப்படுகிறது - நவீனஆலோசனைநுட்பங்களைவடிவமைக்கஉதவியுள்ளது.

□ பலவீனங்கள்

- அறிவியல்சான்றுகள்இல்லை - "சுய-உணர்தல்" மற்றும் "நிபந்தனையற்றநேர்மறையானமரியாதை" போன்றகருத்துக்களைஅளவிடுவதுகடினம்.
- அதிகப்படியானநம்பிக்கை - எல்லாமக்களும்இயற்கையாகவேநல்லவர்கள்என்றும், சுய-உணர்தலைஅடையமுடியும்என்றம்கருதுகிறது.
- கலாச்சாரசார்பு - கூட்டுகலாச்சாரங்களைவிடதனிநபர் (மேற்கத்திய)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மதிப்புகளில் கவனம் செலுத்துகிறது.

5. பிற ஆளுமை கோட்பாடுகளுடன் ஒப்பீடு

கோட்பாடு	முக்கிய கவனம்	முக்கிய உளவியலாளர்
மனோபகுப்பாய்வு கோட்பாடு	மயக்கமற்ற மோதல்கள் & குழந்தைப்பருவ அனுபவங்கள்	சிக்மண்ட் பி ராய்ட், ஆல்போர்ட், கேட்டல், ஐசென்க், மெக்ரே & கோஸ்டா
பண்புக்கோட்பாடு	ஆளுமை என்பது நிலையான பண்புகளால் ஆனது.	
மனிதநேயக்கோட்பாடு (ரோஜர்ஸ்)	சுயகருத்து, சுய உணர்தல்	தனிப்பட்டவளர்ச்சி, கார்ல் ரோஜர்ஸ்
மாஸ்லோவின் தேவைகளின் படிநிலை	உந்துதல் மற்றும் தேவைகளை நிறைவேற்றுவதில்	ஆபிரகாம் மாஸ்லோ
நடத்தை கோட்பாடு	ஆளுமை வெகுமதிகள் மற்றும் தண்டனைகளால் வடிவமைக்கப்படுகிறது.	பிளஃப்ஸ்கி ன்னர்
அறிவாற்றல்கோட்பாடு	ஆளுமை என்பது எண்ணங்கள் மற்றும் நம்பிக்கைகளால் பாதிக்கப்படுகிறது.	ஆல்பர்ட் பந்தூரா

கார்ல் ரோஜர்ஸின் சுய-கோட்பாடு, ஆளுமையை வடிவமைப்பதில் சுய-கருத்து, சுய-உணர்தல் மற்றும் நேர்மறையான மரியாதை ஆகியவற்றின் முக்கியத்துவத்தை எடுத்துக்காட்டுகிறது. இது தனிப்பட்டவளர்ச்சி, சுய-ஏற்றுக்கொள்ளுதல் மற்றும் திறந்ததொடர்பு ஆகியவற்றை ஊக்குவிப்பதன் மூலம்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

லம்சிகிச்சை,

கல்விமற்றும்பணியிடமேலாண்மைஆகியவற்றில்நீடித்ததாக்கத்தைஏற்படுத்தியுள்ளது.

சமூககற்றல்கோட்பாடு (ஆல்பர்ட்பந்துரா)

ஆல்பர்ட்பந்துராவின்சமூககற்றல்கோட்பாடு (SLT), மக்கள்நடத்தைகள், மனப்பான்மைகள்மற்றும்மதிப்புகளைகவனிப்பு, சாயல்மற்றும்மாடலிங்மூலம்எவ்வாறுகற்றுக்கொள்கிறார்கள்என்பதைவிளக்குகிறது. இதுஅறிவாற்றல், நடத்தைமற்றும்சுற்றுச்சூழல்காரணிகளைஒருங்கிணைக்கிறது, மக்கள்நேரடிஅனுபவத்தின்மூலம்மட்டுமல்ல, மற்றவர்களைப்பார்ப்பதன்மூலமும்கற்றுக்கொள்வதில்லைஎன்பதைவலியுறுத்துகிறது.

பாரம்பரியநடத்தைகோட்பாடுகளைப்போலன்றி (வெகுமதிகள்மற்றும்தண்டனைகளில்கவனம்செலுத்தும்), பந்துராவின்கோட்பாடுசமூகதொடர்புகள், முன்மாதிரிகள்மற்றும்கற்றலில்அறிவாற்றல்செயல்முறைகளின்முக்கியத்துவத்தைஎடுத்துக்காட்டுகிறது.

1. சமூககற்றல்கோட்பாட்டின்முக்கியகோட்பாடுகள்

1 கண்காணிப்புகற்றல் (மாடலிங்)

- மக்கள்மற்றவர்களைக்கவனிப்பதன்மூலமும்அவர்களின்நடத்தைகளைப்பின்பற்றுவதன்மூலமும்கற்றுக்கொள்கிறார்கள்.
- முன்மாதிரிகள் (பெற்றோர், ஆசிரியர்கள், சகாக்கள், ஊடகப்பிரமுகர்கள்) நடத்தையைப்பாதிக்கிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- நேரடிவெகுமதிகள் அல்லது தண்டனைகள் இல்லாமல் கூட கற்றல் நிகழ்கிறது.

□

உதாரணம்:

ஒரு குழந்தை தனது பெற்றோரைப் பார்த்து உணவு உண்ணும் பழக்கத்தைக் கற்றுக்கொள்கிறது.

2 கண்காணிப்பு கற்றலின் நான்கு-நிலை செயல்முறை

கற்றல் செயல்பாட்டில் நான்கு அத்தியாவசிய படிகளைப் பந்துராகோட்டுக்காட்டினார்:

1. கவனம்

- கற்றல் ஏற்படுவதற்குத் தனிநபர்கள் ஒரு நடத்தைக்கு கவனம் செலுத்த வேண்டும்.
- மாதிரியின் ஆர்வம், சிக்கலான தன்மை மற்றும் முக்கியத்துவம் ஆகியவற்றால் பாதிக்கப்பட்டது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒரு மாணவர்கணித ஆசிரியரின் செயல்விளக்கத்தைக் கவனிக்கிறார்.

2. தக்கவைத்தல்

- கவனிக்கப்பட்ட நடத்தை பின்னர் இனப்பெருக்கம் செய்வதற்காக நினைவில்கொள்ளப்பட வேண்டும்.
- மக்கள்தங்கள் நடத்தைகளை மனப்படிமங்களாகவோ அல்லது வாய் மொழிவிளக்கங்களாகவோ நினைவில் வைத்திருக்கிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

உதாரணம்:

ஒருமருத்துவமாணவர்ஒருபேராசிரியரிடமிருந்துகற்றுக்கொண்டஅறுவைசிகிச்சைநுட்பத்தைநினைவுகூர்கிறார்.

3. இனப்பெருக்கம்

- கற்பவர்நடத்தையைமீண்டும்உருவாக்கும்திறனைப்பெற்றிருக்கவேண்டும்.
- உடல்மற்றும்அறிவாற்றல்திறன்கள், பிரதிபலிப்புசாத்தியமாஎன்பதைதீர்மானிக்கின்றன.

□ உதாரணம்: ஒருவர்கவனித்தபிறகுவாகனம்ஓட்டக்கற்றுக்கொள்கிறார், ஆனால்அதற்குப்பயிற்சிதேவை.

4. உந்துதல்

- கற்பவர்நடத்தையைப்பின்பற்றுவதற்குஒருகாரணம்இருக்கவேண்டும்.
- உந்துதல்வெகுமதிகள், தனிப்பட்டஇலக்குகள்அல்லதுசமூகஅங்கீகாரத்திலிருந்துவரலாம்.

□

உதாரணம்:

பெற்றோரின்பாராட்டுகாரணமாகஒருகுழந்தைதொடர்ந்துநன்றாகப்படிக்கிறது.

3 கொடூரமானவலுவூட்டல்&தண்டனை

நேரடிவிளைவுகளைவிடமற்றவர்களின்அனுபவங்களிலிருந்துமக்கள்கற்றுக்கொள்கிறார்கள்என்பதன்பொருள், பண்டூரா, விகாரியஸ்கற்றல்என்றகருத்தைஅறிமுகப்படுத்தினார்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

விகாரியஸ்வலுஷ்ட்டல்:

- ஒருவரின் நடத்தைக்காக வெகுமதி பெறுவதை மக்கள் பார்க்கும் போது, அவர்கள் அதைப்பின்பற்ற அதிகவாய்ப்புள்ளது.

□

உதாரணம்:

ஒரு டீனேஜர்தனது நண்பர் எடை இழந்து பாராட்டுகளைப் பெறுவதைப் பார்த்த பிறகு உடற்பயிற்சி செய்யத் தொடங்குகிறார்.

கொடூரமான தண்டனை:

- ஒருவரின் நடத்தைக்காக அவர்கள்தண்டிக்கப்படுவதை மக்கள் பார்க்கும் போது, அதைப்பின்பற்றுவதற்கான வாய்ப்புகள் குறைவு.

□

உதாரணம்:

ஒரு மாணவர் மற்றொரு மாணவர் பிடிபடுவதைப் பார்த்து ஏமாற்றுவதைத் தவிர்க்கிறார்.

4 பரஸ்பரநிர்ணயவாதம் (நபர், நடத்தை மற்றும் சூழலின்தொடர்பு)

கற்றல் மூன்று காரணிகளின்தொடர்ச்சியான தொடர்புகளால் பாதிக்கப்படுகிறது என்பதைப் நன்றாகவலியுறுத்தினார்:

- தனிப்பட்ட காரணிகள் - எண்ணங்கள், நம்பிக்கைகள், உணர்ச்சிகள், சுயசெயல்திறன்
- நடத்தை - செயல்கள், பழக்கவழக்கங்கள், பதில்கள்
- சுற்றுச்சூழல் - சமூகவிதிமுறைகள், முன்மாதிரிகள், கலாச்சாரதாக்கங்கள்
- எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- அதிகதன்னம்பிக்கை (தனிப்பட்டகாரணி) கொண்டஒருமாணவர், தனதுபள்ளிபொதுப்பேச்சு (சூழல்) ஊக்குவிப்பதால், ஒருவிவாதப்போட்டியில் (நடத்தை) இணைகிறார்.
- ஒருகூச்சுபாவமுள்ளமாணவர் (தனிப்பட்ட) பொதுவில்பேசுவதை (நடத்தை) தவிர்க்கிறார், ஏனெனில்அவரதுநண்பர்களும்அதை (சூழல்) விரும்பவில்லை.

□ உட்பொருள்: கற்றல்ஒருவழிஅல்ல;
மக்கள்தங்கள்சூழலைப்பாதிக்கிறார்கள்,
மேலும்அவர்களின்சூழல்அவர்களைப்பாதிக்கிறது.

5 சுய-திறன் (வெற்றிபெறும்திறனில்நம்பிக்கை)

ஒருபணியைவெற்றிகரமாகச்செய்யும்திறனில்ஒருநபரின்நம்பிக்கையைக் குறிக்கும்சுய-செயல்திறன்என்றகருத்தைபந்துராஅறிமுகப்படுத்தினார்.

உயர்சுய-செயல்திறன்:

- ✓டெல்டெல்✓திறன்களில்நம்பிக்கைகொண்டவர்
- ✓டெல்டெல்✓சவால்களைஏற்றுக்கொள்கிறது
- ✓டெல்டெல்✓பின்னடைவுகளிலிருந்துவிரைவாகமீள்கிறது

குறைந்தசுய-செயல்திறன்:

- கடினமானபணிகளைத்தவிர்க்கிறது
- எளிதில்விட்டுக்கொடுக்கும்
- திறன்களைசந்தேகிக்கிறேன்
- எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- கணிதத்தில் அதிகசுய-திறன்கொண்ட ஒரு மாணவர்,
பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க முடியும் என்று நம்பி,
தொடர்ந்து பயிற்சி செய்கிறார்.
- கணிதத்தில் குறைந்த சுய-
திறன்கொண்ட ஒரு மாணவர்படிப்பைத் தவிர்த்து,
அவர்கள்தோல்வியடைவார்கள் என்று கருதுகிறார்.

சுயசெயல்திறனை எவ்வாறு மேம்படுத்துவது?

✓ டெல்டெல் ✓ ஊக்கம்	–	ஆசிரியர்கள்,
சகாக்கள் மற்றும் வழிகாட்டிகளிடமிருந்து ஆதரவு.		
✓ டெல்டெல் ✓ வெற்றி அனுபவங்கள்	–	
சிறிய சாதனைகள்தன்னம்பிக்கையை அதிகரிக்கும்.		
✓ டெல்டெல் ✓ மாடலிங்	–	
மற்றவர்கள் வெற்றி பெறுவதைப் பார்ப்பது நம்பிக்கையை வளர்க்கிறது.		

2. சமூககற்றல்கோட்பாட்டின்பயன்பாடுகள்

கல்வியில்

- ஆசிரியர்கள் முன்மாதிரிகளாகச் செயல்பட்டு,
மாணவர்களின் நடத்தை மற்றும் உந்துதலைப் பாதிக்கின்றனர்.
- வகுப்பறை சூழல்கள் நேர்மறைவல்லுட்டலை ஊக்குவிக்க வேண்டும்.
- சககற்றல் மற்றும் குழுவிவாதங்கள் கண்காணிப்பு கற்றலை மேம்படுத்து
கின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு மாணவர் சரளமாகப் படிக்கும் ஒருவரைக் கவனித்து,
அவரைப்பின்பற்றுவதன் மூலம் வாசிப்புத்திறனை மேம்படுத்துகிறார்.

வணிகம் & பணியிடத்தில்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ஊழியர் நடத்தை நிறுவன கலாச்சாரம் மற்றும் தலைமைத்துவத்தால் வடிவமைக்கப்படுகிறது.
- வழிகாட்டுதல்திட்டங்கள் அனுபவம்வாய்ந்த நிபுணர்களிடமிருந்து ஊழியர்கள்கற்றுக்கொள்ள உதவுங்கள்.
- வெகுமதி அமைப்புகள் விரும்பிய பணியிட நடத்தைகளை ஊக்குவிக்கவும்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒரு புதிய ஊழியர் மூத்த சக ஊழியர்களைக் கவனிப்பதன் மூலம் தொழில்முறையைக் கற்றுக்கொள்கிறார்.

சமூக ஊடகங்கள் மற்றும் விளம்பரங்களில்

- பிரபலங்கள் மற்றும் செல்வாக்கு செலுத்துபவர்களைப் பார்த்து மக்கள்: பேஷன்போக்குகள், வாழ்க்கை முறைகள் மற்றும் நுகர்வோர் தேர்வுகளை ஏற்றுக்கொள்கிறார்கள்.
- விளம்பரதாரர்கள் தங்கள் பொருட்களை விளம்பரப்படுத்த கவர்ச்சிகரமான மாடல்களையும் வெற்றிகரமான மக்களையும் பயன்படுத்துகின்றனர்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒரு டிஜித்தல் செல்வாக்கு செலுத்துபவரின் துரைத்ததைப் பார்த்த பிறகு ஒரு பொருளை வாங்குகிறார்.

குற்றவியல் நடத்தை & ஆக்கிரமிப்பில்

- வன்முறை ஊடகங்கள் அல்லது முன்மாதிரிகளைப் பார்க்கும் குழந்தைகள் ஆக்ரோஷமான நடத்தையைப் பின்பற்றலாம்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- பெரியவர்கள் ஆக்ரோஷமாக நடந்து கொள்வதைக் கவனித்த குழந்தைகள் ஆக்கிரமிப்பைப்பின்பற்றுவதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம் என்பதைக் காட்டியது பந்துராவின்போபோபொம்மை பரிசோதனை (1961).

□ உதாரணம்: வன்முறை நிறைந்த வீட்டில் வளர்க்கப்படும் ஒரு குழந்தை, மோதல்களைத் தீர்ப்பதற்கான ஒரு வழியாக ஆக்கிரமிப்பைக் கற்றுக்கொள்ளலாம்.

3. சமூக கற்றல்கோட்பாட்டின்பலங்களும் பலவீனங்களும்

□ பலங்கள்

✓ டெல்டெல் ✓ அறிவாற்றல் மற்றும் சமூக காரணிகளை ஒருங்கிணைக்கிறது - சிந்தனை மற்றும் சமூக தொடர்புகள் கற்றலைப் பாதிக்கின்றன என்பதை அங்கீகரிக்கிறது.

✓ டெல்டெல் ✓ நேரடி அனுபவத்திற்கு அப்பால்கற்றல் என்பதை விளக்குகிறது - மக்கள் சோதனை மற்றும் பிழையை விட முன்மாதிரிகளிடமிருந்து கற்றுக்கொள்ளலாம்.

✓ டெல்டெல் ✓ பல்வேறு துறைகளில் பொருந்தும் - கல்வி, வணிகம், ஊடகம் மற்றும் உளவியல் ஆகியவற்றில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

□ பலவீனங்கள்

□ உள் சிந்தனை செயல்முறைகளை விரிவாக விளக்கவில்லை - உள் அறிவாற்றலை விட வெளிப்புற தாக்கங்களில் அதிக கவனம் செலுத்துகிறது.

□ மரபணு அல்லது உயிரியல் காரணிகளைக் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளாது - மரபுவழி ஆளுமைப்பண்புகளைப் புறக்கணிக்கிறது.

□ கற்றல் எப்போதும் நடத்தை மாற்றத்திற்கு வழிவகுக்காது -

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஒருவர்ஒருநடத்தையைக்கவனிப்பதால்அவர்கள்அதைப்பின்பற்றுவார்கள்என்றுஅர்த்தமல்ல.

4. பிறகற்றல்கோட்பாடுகளுடன்ஒப்பீடு

கோட்பாடு	முக்கியகவனம்	முக்கியஉளவியலாளர்
கிளாசிக்கல்கண்டிஷனிங்	சங்கம்மூலம்கற்றல்	இவான்பாவ்லோவ்
செயல்பாட்டுகண்டிஷனிங்	வெகுமதிகள்மற்றும்தண்டனைகள்மூலம்கற்றல்	பிளஃப்ஸ்கின்னர்
சமூககற்றல்கோட்பாடு	கவனிப்புமற்றும்பிரதிபலிப்புமூலம்கற்றல்	ஆல்பர்ட்பந்துரா
அறிவாற்றல்கற்றல்கோட்பாடு	சிந்தித்துப்பிரச்சினைகளைத்தீர்ப்பதன்மூலம்கற்றல்	ஜீன்பியாஜெட்

ஆல்பர்ட்பந்துராவின்சமூககற்றல்கோட்பாடு, முன்மாதிரிகளைக்கவனிப்பதன்மூலமும், செயல்களைப்பின்பற்றுவதன்மூலமும், வலுவூட்டலைஅனுபவிப்பதன்மூலமும்மக்கள்எவ்வாறுநடத்தைகளைக்கற்றுக்கொள்கிறார்கள்என்பதைவிளக்குகிறது. இதுகல்வி, வணிகம், ஊடகம்மற்றும்சமூகநடத்தைஆகியவற்றில்முக்கியமானபயன்பாடுகளைக்கொண்டுள்ளது.

ஆளுமைவகைகள்

ஆளுமைவகைகள்என்பதுதனிநபர்களைபரந்தகுழுக்களாகவகைப்படுத்தும்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

தனித்துவமானசிந்தனை,

உணர்வுமற்றும்நடத்தைமுறைகளைக்குறிக்கிறது.

பண்புக்கோட்பாடுகளைப்போலன்றி

(இதுஒருநிறமாலையில்ஆளுமையைஅளவிடுகிறது),

ஆளுமைவகைகோட்பாடுகள்மக்களைஅவர்களின்ஆதிக்கபண்புகளின்அடிப்படையில்நிலையானவகைகளாகவகைப்படுத்துகின்றன.

ஆளுமைவகைகளின்பலநன்குஅறியப்பட்டமாதிரிகள்உள்ளன, அவற்றுள்:

1. கார்ல்ஜங்கின்உளவியல்வகைகள்
2. மையர்ஸ்-பிரிக்ஸ்வகைகாட்டி (MBTI)
3. கீர்ஸிமனோபாவவரிசைப்படுத்தி
4. வகை A &வகை B ஆளுமைகோட்பாடு
5. ஐந்துபெரியஆளுமைமாதிரி (OCEAN மாதிரி)

1. கார்ல்ஜங்கின்உளவியல்வகைகள்

மக்கள்உலகைஉணர்ந்துமுடிவுகளைஎடுக்கும்விதத்தால்ஆளுமைவடிவமைக்கப்படுகிறதுஎன்றுகார்ல்ஜங்முன்மொழிந்தார்.

அவர்இரண்டுமுதன்மைபரிமாணங்களைஅடையாளம்கண்டார்:

1 மனப்பான்மைகள்:

- புறம்போக்கு (E)– சமூகதொடர்புகளால்உற்சாகப்படுத்தப்பட்டு, வெளிநடவடிக்கைஎடுக்கிறது.
- உள்முகசிந்தனை (I)– ஒதுக்கப்பட்ட, தனிமையால்உற்சாகப்படுத்தப்பட்ட.

2 செயல்பாடுகள் (தகவலைசெயலாக்கும்வழிகள்):

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

சிந்தனை (T) எதிராக உணர்வு (F) – தர்க்கரீதியான vs. உணர்ச்சிபூர்வமான முடிவெடுப்பது.

- உணர்தல் (S) vs. உள்ளுணர்வு (N) – உண்மைகளை நம்பியிருத்தல் vs. சுருக்கக்கருத்துக்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- ஒரு புறம்போக்கு சிந்தனையாளர் (ET)
குழு அமைப்புகளில் தர்க்கரீதியான சிக்கல்தீர்க்கும் திறனை அனுபவிக்கிறார்.
- ஒரு உள்முக உணர்வாளர் (IF)
தனிப்பட்ட பிரதிபலிப்பு மற்றும் உணர்ச்சிபூர்வமான முடிவெடுப்பதை விரும்புகிறார்.

2. மியர்ஸ்-பிரிக்ஸ் வகைகாட்டி (MBTI)

MBTI, ஜங்கின் கோட்பாட்டை 16 ஆளுமை வகைகளாக விரிவுபடுத்துகிறது, நான்கு பரிமாணங்களைப் பயன்படுத்தி வகைப்படுத்தப்படுகிறது:

புறமுகம் (E) vs. உள்முகம் (I) - வெளி உலகில் கவனம் செலுத்துதல் vs. உள் உலகம். உணர்தல் (S) vs. உள்ளுணர்வு (N) - உறுதியான விவரங்கள் vs. சுருக்கவடிவங்கள். சிந்தனை (T) vs. உணர்வு (F) - தர்க்கரீதியான பகுத்தறிவு vs. உணர்ச்சிமதிப்புகள். தீர்ப்பு (J) vs. உணர்தல் (P) - கட்டமைக்கப்பட்ட & ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட vs. நெகிழ்வான & தன்னிச்சையான.

MBTI ஆளுமை வகைகளின் எடுத்துக்காட்டு:

✓ டெல் டெல் ✓ ISTJ (இன்ஸ்பெக்டர்) - நடைமுறை, நம்பகமான,

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

விவரம்சார்ந்த.

✓டெல்டெல்✓ENFP (பிரச்சாரகர்) - உற்சாகமான, கற்பனைத்திறன்கொண்ட, தன்னிச்சையான.

✓டெல்டெல்✓INTJ (திமாஸ்டர்மைண்ட்) - மூலோபாய, சுயாதீனமான, பகுப்பாய்வு.

✓டெல்டெல்✓ESFJ (பராமரிப்பாளர்) - அன்பான, பச்சாதாபமுள்ள, நேசமான.

□ விண்ணப்பம்:

- **மனிதவளம்&குழுஉருவாக்கம்:**பணியாளர்களைபொருத்தமானபாத் திரங்களுக்குபொருத்தஉதவுகிறது.
- **தனிப்பட்டவளர்ச்சி:**பலம்மற்றும்பலவீனங்களைப்புரிந்துகொள்வது.

3. கீர்ஸிமனோபாவவரிசைப்படுத்தி

டேவிட்கீர்ஸி MBTI ஐநான்குமனோபாவவகைகளாகவிரிவுபடுத்தினார், ஒவ்வொன்றும்நான்குதுணைவகைகளைக்கொண்டிருந்தன:

கைவினைஞர்கள் (SP) - படைப்பாற்றல்மிக்கவர்கள், தகவமைப்புத்திறன்கொண்டவர்கள், மனக்கிளர்ச்சிகொண்டவர்கள். பாதுகாவலர்கள் (SJ) - பொறுப்பானவர்கள், நம்பகமானவர்கள், விதிகளைப்பின்பற்றுபவர்கள். இலட்சியவாதிகள் (NF) - இரக்கமுள்ளவர்கள், தொலைநோக்குபார்வைகொண்டவர்கள், மக்களைமையமாகக்கொண்டவர்கள்.

பகுத்தறிவுகள் (NT)- தர்க்கரீதியான, மூலோபாய, சிக்கல்தீர்க்கும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ஒருகைவினைஞர் (SP)
கலைவாழ்க்கையில் சிறந்து விளங்கக்கூடும்.
- ஒருபாதுகாவலர் (SJ)
நிர்வாகப்பணிகளில் சிறப்பாகச் செயல்படக்கூடும்.

4. வகை A & வகை B ஆளுமைகோட்பாடு

இந்தக்கோட்பாடு மன அழுத்த எதிர்வினை மற்றும் வேலைபாணியின் அடிப்படையில் தனிநபர்களை வகைப்படுத்துகிறது:

வகை	A	ஆளுமை:
✓ டெல்டெல் ✓ போட்டி,	லட்சியம்,	பொறுமையற்ற.
✓ டெல்டெல் ✓ அடிக்கடி மன அழுத்தத்தில் இருப்பார்,		
அதிக சாதனைபடைப்பார்.		
✓ டெல்டெல் ✓ தலைமைப்பதவிகளில் இருக்கவாய்ப்புள்ளது.		

வகை	B	ஆளுமை:
✓ டெல்டெல் ✓ நிதானமான,	எளிமையான,	படைப்பாற்றல்மிக்க.
✓ டெல்டெல் ✓ போட்டி குறைவாக இருக்கும்,		
மன அழுத்தத்தை நன்றாகக் கையாளும்.		
✓ டெல்டெல் ✓ மிகவும் சமநிலையான வேலை-வாழ்க்கை அணுகுமுறை.		

□ எடுத்துக்காட்டு:

- ஒருவகை A மேலாளர் அதிக உற்பத்தித்திறனை வலியுறுத்தலாம்.
- ஒருவகை B
ஆசிரியர் படைப்புகற்றல் முறைகளில் கவனம் செலுத்தலாம்.

மனிதவளத்தில்தாக்கம்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- மனஅழுத்தமேலாண்மைதிட்டங்களைவடிவமைக்கஉதவுகிறது.
- பணிபாணிகளைசமநிலைப்படுத்தகுழுப்பணிகளில்பயன்படுத்தப்படுகிறது.

5. பெரியஜந்துஆளுமைமாதிரி (பெருங்கடல்மாதிரி)

இந்தநவீனமாதிரிஆளுமையைஜந்துமுக்கியபரிமாணங்களாகவகைப்படுத்துகிறது:

அனுபவத்திற்கானதிறந்ததன்மை (O) – படைப்பாற்றல், ஆர்வம், மாற்றத்திற்கானதிறந்ததன்மை. மனசாட்சி (C) – ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட, ஒழுக்கமான, இலக்கைநோக்கிய. புறமுகம் (E) - நேசமானவர், துடிப்பானவர், உறுதியானவர். இணக்கம் (A)- கூட்டுறவு, பச்சாதாபம், கருணை. நரம்பியல் (N)- மனஅழுத்தத்திற்குஆளாகக்கூடியவர், உணர்ச்சிரீதியாகநிலையற்றவர்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- ஒருஉயர்மனசாட்சிஊழியர்திட்டமிடுவதில்சிறந்தவர்.
- குறைந்தநரம்பியல்தன்மைகொண்டஒருவர்அழுத்தத்தின்கீழ்அமைதியாகஇருப்பார்.

மனிதவளம்&மேலாண்மையில்விண்ணப்பம்:

✓டெல்டெல்✓பணியாளர்தேர்வுமற்றும்தலைமைத்துவபயிற்சியில்பயன்படுத்தப்படுகிறது.

✓டெல்டெல்✓பணியிடநடத்தைமற்றும்வேலைசெயல்திறனைகணிக்கஉதவுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

6. சுருக்கஅட்டவணை: ஆளுமைவகைகோட்பாடுகள்

கோட்பாடு	ஆளுமைவகைகள்	முக்கியகவனம்
	புறமுகம்	vs.
கார்ல் ஜங்கின்வகைகள்	உள்முகம், சிந்தனை vs. உணர்வு, புலன்உணர்வு	மக்கள்உலகைஎவ்வாறுஉணர்கிறார்கள் மற்றும்மதிப்பிடுகிறார்கள்
	உள்ளுணர்வு	
MBTI (மையர்ஸ்-பிரிக்ஸ்)	ஆளுமைவகைகள்	பணியிடப்பாத்திரங்கள், தனிப்பட்டபலங்கள்
	கைவினைஞர்கள்,	
கீர்ஸிமனோபாவம்	பாதுகாவலர்கள், இலட்சியவாதிகள், பகுத்தறிவாளர்கள்	ஆளுமைசார்ந்ததொழில்தேர்வுகள்
	போட்டித்தன்மை&	
வகை A vs. வகை B	பொறுமையின்மை vs. நிதானமான&சாந்தமானதன்மை	மனஅழுத்தமேலாண்மை, தலைமைத்துவம்
	வெளிப்படைத்தன்மை,	
பிக்ஃபைவ்(பெருங்கடல்மாதிரி)	மனசாட்சி, புறம்போக்குத்தனம், உடன்பாடு, நரம்பியல்தன்மை	பணியிடநடத்தையைமுன்னறிவித்தல்

ஆளுமைவகைகள்தனிநபர்கள்எவ்வாறுசிந்திக்கிறார்கள்,
வேலைசெய்கிறார்கள்மற்றும்தொடர்புகொள்கிறார்கள்என்பதற்கானமதிப்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

புமிக்கநுண்ணறிவுகளைவழங்குகின்றன. கல்வி, வணிகம்,
சுகாதாரம் அல்லது மனிதவளம் என எதுவாக இருந்தாலும்,
ஆளுமையைப் புரிந்து கொள்வது குழு உருவாக்கம்,
தலைமைத்துவமேம்பாடு மற்றும் தனிப்பட்டவளர்ச்சிக்கு உதவுகிறது.

ஆளுமையை பாதிக்கும் காரணிகள்

ஆளுமை என்பது உயிரியல்,
உளவியல் மற்றும் சுற்றுச்சூழல்காரணிகளின் கலவையால் வடிவமைக்கப்படு
கிறது.
இந்த காரணிகள்தனிநபர்கள்தங்கள் வாழ்நாள் முழுவதும் எப்படி சிந்திக்கிறார்
கள்,
உணர்கிறார்கள் மற்றும் நடந்து கொள்கிறார்கள் என்பதைப் பாதிக்கின்றன.
ஆளுமை வளர்ச்சியில் முக்கிய தாக்கங்கள் கீழே உள்ளன:

1. உயிரியல்காரணிகள்

இவை பிறப்பிலிருந்தே ஆளுமையை பாதிக்கும் மரபணு மற்றும் உடலியல் அம்
சங்கள்.

(அ) மரபணு மரபுரிமை

- ஆளுமைப்பண்புகள் பெற்றோரிடமிருந்து ஓரளவு பெறப்பட்டவை.
- இரட்டையர் ஆய்வுகள் 40-60%
ஆளுமைப்பண்புகள் மரபணு சார்ந்தவை என்று கூறுகின்றன.
- புத்திசாலித்தனம்,
ஆக்ரோஷம் மற்றும் மனோபாவம் போன்ற பண்புகள் மரபணு அடிப்படையைக் கொண்டுள்ளன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒரு குழந்தை தனது பெற்றோரிடமிருந்து புறம்போக்கு அல்லது உள்முக சிந்தனைக்கான போக்கைப் பெறலாம்.

(ஆ) மூளை அமைப்பு & நரம்பியக்கடத்திகள்

- முன்மடல் பகுத்தறிவு மற்றும் உந்துவிசை கட்டுப்பாட்டை கட்டுப்படுத்துகிறது.
- டோபமைன் மற்றும் செரோடோனின் அளவுகள் உணர்ச்சிகளையும் நடத்தையையும் பாதிக்கும்.
- அதிக டோபமைன் அளவுகள் → அதிக சாகசம் மற்றும் ஆபத்து எடுக்கும் நடத்தை.
- குறைந்த செரோடோனின் அளவுகள் → பதட்டம் மற்றும் மனச்சோர்வு ஏற்படுவதற்கான அதிக வாய்ப்பு.

□

எடுத்துக்காட்டு:

அதிக டோபமைன் உள்ள நபர்கள் அதிகமாக வெளிநடவடிக்கை எடுக்கக்கூடியவர்களாகவும், தன்னிச்சையானவர்களாகவும் இருக்கலாம்.

(இ) ஹார்மோன்தாக்கங்கள்

- டெஸ்டோஸ்டிரோன் → ஆக்கிரமிப்பு மற்றும் ஆதிக்கத்துடன் இணைக்கப்பட்டுள்ளது.
- கார்டிசோல் → மன அழுத்த எதிர்வினையுடன் தொடர்புடையது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

அதிக டெஸ்டோஸ்டிரோன் அளவுகள் தன்னம்பிக்கை மற்றும் போட்டித்தன்மைக்கு வழிவகுக்கும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

2. உளவியல்காரணிகள்

சிந்தனைசெயல்முறைகள்,

உணர்ச்சிகள் மற்றும் அனுபவங்கள் மூலம் ஆளுமை உருவாகிறது.

(அ) குழந்தைப்பருவ அனுபவங்கள்

- ஆரம்பகால பெற்றோர்-

குழந்தை தொடர்புகள் ஆளுமையை வடிவமைக்கின்றன என்பதை சிக்மண்ட் பிளாய்ட் வலியுறுத்தினார்.

- அதிர்ச்சி,

புறக்கணிப்பு அல்லது நேர்மறைவல்லு உடல் ஆளுமைப்பண்புகளை பாதிக்கலாம்.

□

உதாரணம்:

ஆதரவான குழலில் வளர்க்கப்படும் ஒரு குழந்தை அதிக சுயமரியாதையை வளர்க்கலாம்,

அதே நேரத்தில் புறக்கணிக்கப்பட்ட வீட்டில் வளர்க்கப்படும் ஒரு குழந்தை பட்டத்தை வளர்க்கலாம்.

(ஆ) அறிவாற்றல் வளர்ச்சி

- குழந்தைகள் வளரும் போது,

அவர்கள் ஆளுமையை வடிவமைக்கும் சிந்தனை மற்றும் பகுத்தறிவுவழிகளை வளர்த்துக்கொள்கிறார்கள் என்று ஜீன்பியா ஜெட்டின்கோட்பாடு கூறுகிறது.

- நுண்ணறிவு நிலைகள் முடிவெடுக்கும் மற்றும் சிக்கல்தீர்க்கும் பாணிகளை பாதிக்கலாம்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

எடுத்துக்காட்டு:

மிகவும்புத்திசாலியானஒருநபர்பகுப்பாய்வுமற்றும்மூலோபாயஆளுமையை வளர்த்துக்கொள்ளலாம்.

(இ) உணர்ச்சிகட்டுப்பாடுமற்றும்சுயஉணர்வு

- உணர்ச்சிகளைநன்றாகக்கையாளும்நபர்கள்சமநிலையானஆளுமை களைக்கொண்டுள்ளனர்.
- சுயஉணர்வு (நாம்நம்மைஎப்படிப்பார்க்கிறோம்) தன்னம்பிக்கைமற்றும்நடத்தையைப்பாதிக்கிறது.

□

உதாரணம்:

நேர்மறையானசுயபிம்பம்கொண்டஒருவர்சமூகரீதியாகநம்பிக்கையுடன்துருப்பதற்கானவாய்ப்புகள்அதிகம்.

3. சுற்றுச்சூழல்காரணிகள்

இந்தவெளிப்புறதாக்கங்கள்கலாச்சாரம், சமூகதொடர்புகள்மற்றும்அனுபவங்கள்மூலம்ஆளுமையைவடிவமைக்கின்றன.

(அ) குடும்பசெல்வாக்கு

- பெற்றோர்கள்மதிப்புகள், ஒழுக்கம்மற்றும்உணர்ச்சிபூர்வமானஆதரவுமூலம்ஆளுமையைவடிவமைக்கிறார்கள்.
- பெற்றோருக்குரியபாணிகள் (அதிகாரப்பூர்வ, அனுமதியளிக்கும், சர்வாதிகார)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஒருகுழந்தையின்தன்னம்பிக்கையையும்சுதந்திரத்தையும்பாதிக்கின்றன.

□

உதாரணம்:

கடுமையானவிதிகளுடன்வளர்க்கப்படும்குழந்தைகள்ஒழுக்கமானவர்களாகமாறலாம், ஆனால்பட்டத்தையும்வளர்க்கலாம்.

(ஆ) கலாச்சாரமற்றும்சமூககாரணிகள்

- கலாச்சாரம்நம்பிக்கைகள்,
நடத்தைகள்மற்றும்சமூகவிதிமுறைகளைபாதிக்கிறது.
- கூட்டுப்பண்பாடுகள் (ஆசியா,
ஆப்பிரிக்கா)குழுநல்லிணக்கத்தைஊக்குவிக்கவும்.
- தனிமனிதகலாச்சாரங்கள் (அமெரிக்கா,
ஐரோப்பா)சுதந்திரத்தைஊக்குவிக்கவும்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஜப்பானில்வளர்க்கப்படும்ஒருகுழந்தை

(கூட்டுப்பண்பாடு)

குழுப்பணியைமதிக்கலாம்,

அதேநேரத்தில்அமெரிக்காவில்

(தனிமனிதப்பண்பாடு)

ஒருகுழந்தைதனிப்பட்டவெற்றியைமதிக்கலாம்.

(இ) கல்வி&சகாக்களின்செல்வாக்கு

- பள்ளிகள்சமூகத்திறன்கள்,
ஒழுக்கம்மற்றும்மதிப்புகளைக்கற்பிக்கின்றன.
- பழக்கவழக்கங்கள்,
ஆர்வங்கள்மற்றும்தொடர்புபாணிகளைசகாக்கள்பாதிக்கிறார்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

ஒருவிளையாட்டு அணியில் சேரும் ஒரு மாணவர்தலைமைத்துவமற்றும் குழும் பணித்திறன்களை வளர்த்துக்கொள்ளலாம்.

(ஈ) வாழ்க்கை அனுபவங்கள் & சூழ்நிலை காரணிகள்

- முக்கிய நிகழ்வுகள் (வெற்றி, தோல்விகள், அதிர்ச்சி) ஆளுமையை நிரந்தரமாக வடிவமைக்கும்.
- பயணம், உறவுகள் மற்றும் தொழில் அனுபவங்கள் காலப்போக்கில் ஆளுமையை செம்மைப்படுத்துகின்றன.

□

எடுத்துக்காட்டு:

துன்பங்களை வெல்லும் ஒருவர் மீள்தன்மை மற்றும் தன்னம்பிக்கையை வளர்த்துக்கொள்ளலாம்.

4. சூழ்நிலை மற்றும் சுற்றுச்சூழல் அழுத்தங்கள்

குறுகிய காலமான அழுத்தமும் வாழ்க்கை சூழ்நிலைகளும் நடத்தையையும் ஆளுமையையும் தற்காலிகமாக மாற்றும்.

பணி அழுத்தம் ஒரு அமைதியான நபரை எரிச்சலடையச் செய்யலாம். நிதி நெருக்கடி ஒருவரை அதிக எச்சரிக்கையுடன் இருக்கச் செய்யலாம். சமூக நிராகரிப்பு உள்நோக்கத்திற்கு வழிவகுக்கும்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

பொதுவாக வெளிச்செல்லும் நபர் ஒரு தனிப்பட்ட இழப்புக்குப்பிறகு விலகிச் செல்லலாம்.

5. பரம்பரை vs. சுற்றுச்சூழல் விவாதம் (இயற்கை vs. வளர்ப்பு)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

இயற்கை (உயிரியல்&மரபியல்):

- குணம்,
புத்திசாலித்தனம்மற்றும்உணர்ச்சிப்போக்குகளைத்தீர்மானிக்கிறது.

வளர்ப்பு (சுற்றுச்சூழல்மற்றும்சமூகமயமாக்கல்):

- மதிப்புகள்,
அணுகுமுறைகள்மற்றும்நடத்தைபழக்கவழக்கங்களைவடிவமைக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- **கூச்சபாவத்துடன்பிறந்தகுழந்தை.**(இயற்கை)
நேர்மறையானசமூகஅனுபவங்களுடன் (வளர்ப்பு)
அதிகநம்பிக்கையுடன்மாறக்கூடும்.

6. சுருக்கஅட்டவணை: ஆளுமையைபாதிக்கும்காரணிகள்

காரணி	விளக்கம்	உதாரணமாக
மரபியல்	பெற்றோரிடமிருந்துபெறப்பட்ட மரபுரிமைப்பண்புகள்	புறம்போக்கு, மனோபாவம்
மூளைவேதியியல்	நரம்பியக்கடத்திகள்நடத்தையைபாதிக்கின்றன	டோபமைன்&ஆபத்துஎடுப்பது
ஹார்மோன்கள்	உணர்ச்சிகள்மற்றும்ஆக்கிரமிப்பைப்பாதிக்கும்	டெஸ்டோஸ்டிரோன்&ஆதிக்கம்
ஆரம்பகாலகுழந்தைப்பருவம்	பெற்றோர்-குழந்தைதொடர்புகள்வளர்ச்சி	கடுமையானபெற்றோர்மற்றும்ஒழுக்கம்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

காரணி	விளக்கம்	உதாரணமாக
	யைவடிவமைக்கின்றன	
கலாச்சாரம்	சமூகமதிப்புகள்மற்றும்மரபுகள்	கூட்டுவாதம் vs.
	ஆளுமையைபாதிக்கின்றன	தனித்துவம்
கல்வி&சகாக்கள்	கற்றலும்நட்பும்மனப்பான்மை	விளையாட்டுகளிலிருந்துகுழுப்பணிதிறன்கள்
	யைவடிவமைக்கின்றன	
வாழ்க்கைநிகழ்வுகள்	பெரியஅனுபவங்கள்ஆளுமையைமாற்றும்	பதட்டத்திற்குவழிவகுக்கும்அதிர்ச்சி
மனஅழுத்தம்&சுற்றுச்சூழல்	சூழ்நிலைகாரணிகள்நடத்தைபாதிக்கின்றன	வேலைஅழுத்தம்மனநிலையைப்பாதிக்கிறது

ஆளுமைஎன்பதுஉயிரியல், உளவியல்மற்றும்சுற்றுச்சூழல்காரணிகளின்சிக்கலானகலவையால்பாதிக்கப்படுகிறது. இந்ததாக்கங்களைப்புரிந்துகொள்வதுதனிப்பட்டவளர்ச்சி, தொழில்வளர்ச்சிமற்றும்மனநல்வாழ்வுக்குஉதவுகிறது.

ஆளுமைமதிப்பீட்டுமுறைகள்

ஆளுமைமதிப்பீட்டுமுறைகள்என்பதுஒருதனிநபரின்பண்புகள், பண்புகள்மற்றும்நடத்தைகளைமதிப்பிடுவதற்குப்பயன்படுத்தப்படும்கருவிகள்ஆகும். இந்தமுறைகள்உளவியல், ஆட்சேர்ப்பு, ஆலோசனைமற்றும்தனிப்பட்டவளர்ச்சியில்பரவலாகப்பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

1. புறநிலைஆளுமைசோதனைகள்(தரப்படுத்தப்பட்ட&அளவு)

இந்தசோதனைகள்நிலையானபதில்விருப்பங்களுடன் (எ.கா., பலதேர்வு,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மதிப்பீட்டு அளவுகோல்கள்)

கட்டமைக்கப்பட்ட கேள்விகளைப் பயன்படுத்துகின்றன.

அவை ஆளுமைப்பண்புகள் பற்றிய புள்ளிவிவரத் தரவை வழங்குகின்றன.

(அ) சுய அறிக்கை கேள்வித்தாள்கள்

- தனிநபர்கள்தங்கள் சொந்த நடத்தை, உணர்வுகள் மற்றும் எண்ணங்கள் பற்றிய கேள்விகளுக்குப் பதிலளிக்கிறார்கள்.
- முடிவுகளை ஒப்பிடுவதற்கான தரப்படுத்தப்பட்ட மதிப்பெண்ணை அடிப்படையாகக் கொண்டது.

□

எடுத்துக்காட்டுகள்:

✓ டெல் டெல் ✓ மினசோட்டா மல்டிஃபேசிக் பெர்சனாலிட்டி இன்வெண்டரி (MMPI) - மருத்துவ நோயறிதலுக்குப் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓ பெரிய ஐந்து ஆளுமைத் தேர்வு (OCEAN மாதிரி) - ஐந்து முக்கிய பண்புகளை அளவிடுகிறது (திறந்த தன்மை, மனசாட்சி, புறம்போக்குத்தன்மை, உடன்பாடு, நரம்பியல்தன்மை).

✓ டெல் டெல் ✓ மையர்ஸ்-பிரிக்ஸ் வகைகாட்டி (MBTI) - தனிநபர்களை 16 ஆளுமை வகைகளாக வகைப்படுத்துகிறது.

நன்மை:

- ✓ டெல் டெல் ✓ நிர்வகிக்கவும் மதிப்பெண்பெறவும் எளிதானது.
- ✓ டெல் டெல் ✓ பணியிடம் மற்றும் மருத்துவ அமைப்புகளுக்கு நம்பகமானது.

பாதகம்:

- × × மக்கள் நேர்மையற்ற முறையில் பதிலளிக்கலாம்).
- × × வரையறுக்கப்பட்ட நெகிழ்வுத்தன்மை.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(ஆ) மதிப்பீட்டு அளவுகோல்கள் & நடத்தை சரக்குகள்

- பார்வையாளர்கள் (ஆசிரியர்கள், முதலாளிகள், உளவியலாளர்கள்) ஆளுமைப்பண்புகளின் அடிப்படையில் தனிநபர்களை மதிப்பிடுகின்றனர்.
- பணியிடங்கள் மற்றும் பள்ளிகளில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டுகள்:

- ✓ டெல்டெல் ✓ கலிபோர்னியா உளவியல் சரக்கு (CPI) -
தலைமைத்துவம் மற்றும் தொழில்மதிப்பீடுகளில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ குழந்தைகளுக்கான நடத்தை மதிப்பீட்டு முறை (BASC) -
குழந்தைகளின் ஆளுமையை மதிப்பிடுகிறது.

நன்மை:

- ✓ டெல்டெல் ✓ வெளிப்புறக்கண்ணோட்டத்தை வழங்குகிறது
(சுயஅறிக்கை மட்டுமல்ல).
- ✓ டெல்டெல் ✓ தொழில்முறை அமைப்புகளில் பயனுள்ளதாக இருக்கும்.

பாதகம்:

- ✗ ✗ பார்வையாளர் சார்புக்கு உட்பட்டது.

2. திட்டமிடப்பட்ட ஆளுமை சோதனைகள் (கட்டமைக்கப்படாத & தரமான)

இந்த சோதனைகள் தெளிவற்ற தூண்டுதல்கள் (படங்கள், வார்த்தைகள் அல்லது காட்சிகள்) மூலம் ஆளுமையை மதிப்பிடுகின்றன. தனிநபரின் விளக்கம் ஆழ்மனப்பண்புகளையும் உணர்ச்சிகளையும் வெளிப்படுத்துகிறது.

(அ) ரோர்சாக்கை மீட்டர் சோதனை

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- தனிநபர்கள்தாங்கள்பார்ப்பதைசுருக்கமானமைப்புள்ளிகளில்விவரிக் கிறார்கள்.
- உளவியலாளர்கள்உணர்ச்சிமற்றும்அறிவாற்றல்வடிவங்களுக்கானபதி ல்களைபகுப்பாய்வுசெய்கிறார்கள்.

நன்மை:

- ✓டெல்டெல்✓ஆழ்மனதின்எண்ணங்களைவெளிக்கொணருகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓மனோபகுப்பாய்வுமற்றும்சிகிச்சையில்பயனுள்ளதாகஇருக்கு ம்.

பாதகம்:

- × × விளக்கம்அகநிலைசார்ந்ததாகஇருக்கலாம்.
- × × நேரத்தைஎடுத்துக்கொள்ளும்&சிக்கலானது.

(ஆ) கருப்பொருள்பார்வைசோதனை (TAT)

- தனிநபர்கள்தெளிவற்றபடங்களைஅடிப்படையாகக்கொண்டுகதைக ளைஉருவாக்குகிறார்கள்.
- உந்துதல்கள்,
உணர்ச்சிகள்மற்றும்ஆளுமைமோதல்களைவெளிப்படுத்துகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: தனியாகஅமர்ந்திருக்கும்ஒருநபரின்படம் → தனிமை vs. சுதந்திரம்பற்றியபதில்ஆளுமைப்பண்புகளைக்குறிக்கலாம்.

நன்மை:

- ✓டெல்டெல்✓ஆளுமைகோளாறுகள்மற்றும்சிகிச்சைக்குபயனுள்ளதாகஇரு க்கும்.
- ✓டெல்டெல்✓ஆழ்உணர்வுகளைப்பற்றியநுண்ணறிவைவழங்குகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பாதகம்:

× × புறநிலையாககோல் அடிப்பது கடினம்.

(இ) வார்த்தைதொடர்புமற்றும் வாக்கியநிறைவுத்தேர்வுகள்

- தனிநபர்கள் முடிக்கப்படாத வாக்கியங்களை முடிக்கிறார்கள் அல்லது வார்த்தைகளுக்கு பதிலளிக்கிறார்கள்.
- மயக்கமற்ற எண்ணங்களை வெளிக்கொணர மருத்துவ அமைப்புகளில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: "_____ போது நான் மகிழ்ச்சியாக உணர்கிறேன்" → பதில் ஆளுமையை பிரதிபலிக்கிறது.

நன்மை:

✓ டெல்டெல் ✓ ஆழமாகப்பதிந்துள்ள உணர்ச்சிகளை மதிப்பிட உதவுகிறது.

பாதகம்:

× × நிபுணர்பகுப்பாய்வு தேவை.

3. நடத்தைமதிப்பீடுகள் & கண்காணிப்பு முறைகள்

(அ) நேரடிகவனிப்பு

- உளவியலாளர்கள் அல்லது முதலாளிகள் உண்மையான சூழ்நிலைகளில் நடத்தையைக் கவனிக்கிறார்கள்.
- மனிதவளம், சிகிச்சை மற்றும் கல்வியில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

நன்மை:

✓ டெல்டெல் ✓ உண்மையான நடத்தையைப்படம்பிடிக்கிறது

(சுயமாகப் புகாரளிக்கப்படவில்லை).

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓வேலைசெயல்திறன்மதிப்பீடுகளில்பயனுள்ளதாகஇருக்கும்.

பாதகம்:

× × பார்வையாளர்சார்புமுடிவுகளைப்பாதிக்கலாம்.

(ஆ) சூழ்நிலைசோதனைகள் (பங்குவகித்தல்&உருவகப்படுத்துதல்கள்)

- பதில்களைமதிப்பிடுவதற்காகதனிநபர்கள்உருவகப்படுத்தப்பட்டசூழல்களில்வைக்கப்படுகிறார்கள்.
- வேலைநேர்காணல்கள், இராணுவபயிற்சி,
தலைமைத்துவமதிப்பீடுஆகியவற்றில்பயன்படுத்தப்படுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- ஒருகுழுவிவாதப்பயிற்சிதலைமைத்துவதிறன்களைமதிப்பிடுகிறது.

நன்மை:

✓டெல்டெல்✓நிஜஉலகப்பொருத்தம்.

பாதகம்:

× × மனஅழுத்தம்காரணமாகசெயல்திறன்மாறுபடலாம்.

4. உயிரியல்&நரம்பியல்மதிப்பீடுகள்

(அ) மூளைஇமேஜிங்&பயோமெட்ரிக்பகுப்பாய்வு

- MRI, EEG, மற்றும் PET
ஸ்கேன்கள் ஆளுமைப்பண்புகளுடன்தொடர்புடையமூளைசெயல்பாட்டைஅளவிடுதல்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

• EEG

ஸ்கேன்கள் உணர்ச்சிரீதியாக எதிர்வினையாற்றும் நபர்களின் அமிக்டாலாவில் அதிக செயல்பாட்டைக்காட்டுகின்றன.

நன்மை:

✓ டெல் டெல் ✓ அறிவியல் & புறநிலை.

பாதகம்:

✗ ✗ விலை உயர்ந்தது மற்றும் சிக்கலானது.

5. சுருக்க அட்டவணை: ஆளுமை மதிப்பீட்டு முறைகள்

முறை	வகை	எடுத்துக்காட்டுகள்	நன்மை	பாதகம்
சுய அறிக்கை கேள்வித்தாள்கள்	குறிக்கோள்கள்	MMPI, MBTI, பிக்ஃபைவ்	பயன்படுத்த எளிதானது, தரப்படுத்தப்பட்டது	சாத்தியமான நேர்மையின்மை
திட்ட சோதனைகள்	அகநிலை	ரோர்சாக், டாட்	ஆழ்மனப்பண்புகளை வெளிப்படுத்துகிறது	விளக்குவது கடினம்
நடத்தைகவனிப்பு	நேரடி	பணியிட மதிப்பீடு	நிஜ உலக துல்லியம்	பார்வையாளர் சார்பு
சூழ்நிலை சோதனைகள்	உருவகப்படுத்தப்பட்டது	கதாபாத்திர நடப்பு	பணியிட நடத்தையை முன்னறிவிக்கிறது	மன அழுத்தம் செயல்திறனை பாதிக்கிறது

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

முறை	வகை	எடுத்து க்காட்டு நன்மை கள்	பாதகம்
மூளைஇமேஜி ங்	அறிவியல்	எம்ஆர்ஐ குறிக்கோள், , இஇஜி தரவுசார்ந்தது	விலைஉயர்ந்தது

ஆளுமைமதிப்பீட்டுமுறையின்தேர்வுநோக்கத்தைப்பொறுத்தது
(மருத்துவநோயறிதல், வேலைஆட்சேர்ப்பு, சுயமுன்னேற்றம்).
புறநிலைசோதனைகள்மிகவும்தரப்படுத்தப்பட்டவை,
அதேநேரத்தில்திட்டமற்றும்நடத்தைமதிப்பீடுகள்ஆழமானஉளவியல்நுண்
ணறிவுகளைவழங்குகின்றன.

கருத்து: ஒருவிரிவானபகுப்பாய்வு

1. புலனுணர்வுஅறிமுகம்

புலனுணர்வுஎன்பதுஉலகத்தைப்புரிந்துகொள்ளபுலன்தகவல்களைவிளக்கு
வதற்கானஅறிவாற்றல்மற்றும்உளவியல்செயல்முறையாகும்.
இதுநமதுபுலன்உறுப்புகள்மூலம்பெறப்பட்டதூண்டுதல்களைஅங்கீகரித்தல்,
ஒழுங்கமைத்தல்மற்றும்விளக்குதல்ஆகியவற்றைஉள்ளடக்கியது.
புலனுணர்வுஅகநிலைஎன்பதால், தனிநபர்கள்தனிப்பட்டஅனுபவங்கள்,
உணர்ச்சிகள்மற்றும்அறிவாற்றல்சார்புகளின்அடிப்படையில்ஒரேநிகழ்வுஅ
ல்லதுபொருளைவித்தியாசமாகவிளக்கலாம்.

அன்றாடவாழ்வில்புலனுணர்வுஅவசியம், இதுநமதுஎண்ணங்கள்,
உணர்ச்சிகள்,
முடிவெடுப்பதுமற்றும்மற்றவர்களுடனானதொடர்புகளைபாதிக்கிறது.
உளவியல், சந்தைப்படுத்தல், மனிதவளமேலாண்மை,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கல்விமற்றும்செயற்கைநுண்ணறிவுஉள்ளிட்டபல்வேறுதுறைகளில்இதுமுக்கியபங்குவகிக்கிறது.

2. புலனுணர்வுவரையறை

புலனுணர்வுஎன்பதுபுலன்சார்ந்ததகவல்கள்அர்த்தமுள்ளஅனுபவங்களாகமாற்றப்படும்செயல்முறையாகும்.

இதுதனிநபர்கள்பொருட்களைஅடையாளம்காணவும்,
மொழியைப்புரிந்துகொள்ளவும், முகபாவனைகளைவிளக்கவும்,
தங்கள்சுற்றுப்புறங்களைவழிநடத்தவும்அனுமதிக்கிறது.

புலனுணர்வுமுக்கியபண்புகள்

- **அகநிலை:**தனிப்பட்டஅனுபவங்களின்அடிப்படையில்உணர்தல்நபருக்குநபர்மாறுபடும்.
- **தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட:**அனைத்துபுலன்தகவல்களும்செயலாக்கப்படுவதில்லை;
தொடர்புடையதூண்டுதல்கள்மட்டுமேகவனிக்கப்படுகின்றன.
- **ஏற்பாடுசெய்யப்பட்டது:**முளை, உணர்வுஉள்ளீட்டை,
விளக்கத்திற்காககட்டமைக்கப்பட்டவடிவங்களில்ஒழுங்குபடுத்துகிறது.
- **டைனமிக்:**மாறிவரும்சூழல்கள்,
உணர்ச்சிகள்மற்றும்சமூககாரணிகளால்புலனுணர்வுபாதிக்கப்படுகிறது.

உதாரணமாக:ஒரேவிபத்தைஇரண்டுபேர்பார்க்கும்போது,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஒருவர் ஓட்டுநரின் அலட்சியத்தைக் கவனிக்கலாம்,
மற்றவர் மோசமான சாலை நிலைமைகளைக் குறைகூறலாம்.
அவர்களின் கருத்துக்கள்தனிப்பட்ட சார்புகள் மற்றும் அனுபவங்களின் அடிப்படையில் வேறுபடுகின்றன.

3. புலனுணர்வு செயல்முறை

புலனுணர்வு பல நிலைகளில் நிகழ்கிறது,
இதனால் தனிநபர்கள்தங்கள் சூழலை திறம்பட விளக்கிக்கொள்ள முடிகிறது.
இந்த நிலைகளில் பின்வருவன அடங்கும்:

1. புலன்வரவேற்பு (தூண்டுதல்களைப் பெறுதல்)

- முதல் படி சூழலில் இருந்து புலன் உள்ளீட்டைக் கண்டறிவதை உள்ளடக்கியது.
- புலன் உறுப்புகள் (கண்கள், காதுகள், தோல், மூக்கு மற்றும் நாக்கு) தகவல்களைப் பிடிக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:** காபியின் நறுமணத்தைக் கவனித்தல், ஒரு பாடலைக் கேட்பது அல்லது ஒளிரும் போக்குவரத்து விளக்கைப் பார்ப்பது.

2. கவனம் (தொடர்புடைய தகவலைத் தேர்ந்தெடுப்பது)

- மூளை ஏராளமான தகவல்களிலிருந்து அத்தியாவசிய தூண்டுதல்களை வடிகட்டுகிறது.
- கவனத்தை பாதிக்கும் காரணிகள் பின்வருமாறு:
 - **தீவிரம்:** பிரகாசமான விளக்குகள் அல்லது உரத்த ஒலிகள் கவனத்தை ஈர்க்கின்றன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **மாறுபாடு:** அசாதாரண அல்லது எதிர்பாராத தூண்டுதல்கள்தனித் துநிற்கின்றன.
- **இயக்கம்:** இயக்கத்தில் உள்ள பொருள்கள்கவனத்தை ஈர்க்கின்றன.
- **சம்பந்தம்:** தனிப்பட்ட நலன்கள்கவனத்தை பாதிக்கின்றன.

3. புலனுணர்வு அமைப்பு (கட்டமைப்பு தகவல்)

- கெஸ்டால்ட் கொள்கைகளின் அடிப்படையில் மனம் தூண்டுதல்களை அர்த்தமுள்ள வடிவங்களாக ஒழுங்கமைக்கிறது:
 - **படம்-மைதானம்:** முக்கிய பொருள் மற்றும் பின்னணியை வேறுபடுத்துதல்.
 - **அருகாமை:** நெருக்கமாக இருக்கும் பொருட்களை தொகுத்தல்.
 - **ஒற்றுமை:** ஒரே மாதிரியான தோற்றமுடைய பொருட்களை தொகுத்தல்.
 - **தொடர்ச்சி:** பிரிக்கப்பட்ட வடிவங்களை விட தொடர்ச்சியான வடிவங்களை உணர்தல்.
 - **மூடல்:** மனதில் முழுமையற்ற படங்களை நிறைவு செய்தல்.

உதாரணமாக: புள்ளியிடப்பட்ட வட்டத்தைப் பார்க்கும் போது, மூளை அதை தனித்தனி புள்ளிகளாக அல்லாமல் முழுமையான வடிவமாகவே உணர்கிறது.

4. விளக்கம் (தூண்டுதல்களுக்கு அர்த்தம் கொடுத்தல்)

- மூளை புலன் உள்ளீட்டைச் செயல்படுத்தி, அதற்கு அர்த்தத்தை ஒதுக்குகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- கடந்தகால அனுபவங்கள், உணர்ச்சிகள், கலாச்சார பின்னணி மற்றும் எதிர்பார்ப்புகளால் விளக்கம் பாதிக்கப்படுகிறது.
- **உதாரணமாக:** கிராமப்புறத்தில் வளர்க்கப்பட்ட ஒருவர் நகரசத்தத்தை குழப்பமானதாகக் கருதலாம், அதே நேரத்தில் நகரவாசி ஒருவர் அதை சாதாரணமாகக் காணலாம்.

5. புலனுணர்வு வினை (தூண்டுதலுக்கான வினை)

- இறுதிகட்டத்தில் உணரப்பட்டதாகவலுக்குப் பதிலளிப்பது அடங்கும்.
- பதில்கள் அறிவாற்றல் (எண்ணங்கள்), உணர்ச்சி (உணர்வுகள்) அல்லது நடத்தை (செயல்கள்) ஆக இருக்கலாம்.
- **உதாரணமாக:** ஒரு நபர் ஒரு நாயை ஆக்ரோஷமாக உணர்ந்தால், அவர்கள் பயந்து பின்வாங்கக்கூடும்.

4. உணர்வைப்பாதிக்கும் காரணிகள்

தனிநபர்கள் தங்களுக்குழலை எவ்வாறு உணர்கிறார்கள் என்பதை பல உள்மற்று ம்வெளிப்புற காரணிகள் வடிவமைக்கின்றன:

அ. உளவியல்காரணிகள்

- **கடந்தகால அனுபவம்:** முந்தைய சந்திப்புகள் எதிர்பார்ப்புகளையும் விளக்கங்களையும் வடிவமைக்கின்றன.
- **முயற்சி:** தேவைகளும் ஆசைகளும் உணர்வைப்பாதிக்கின்றன (எ.கா., பசியுள்ள ஒருவர் உணவு தொடர்பான குறிப்புகளை அதிகமாகக் கவனிக்கிறார்).

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **உணர்ச்சிகள்:** மனநிலை உணர்வைப்பாதிக்கிறது (எ.கா., மகிழ்ச்சியான நபர் ஒரு சூழ்நிலையை மிகவும் நேர்மறையாகப் பார்க்கிறார்).
- **அறிவாற்றல் சார்புகள்:** சிதைந்த கருத்துக்களுக்கு வழிவகுக்கும் மனகுறுக்குவழிகள் (எ.கா., உறுதிப்படுத்தல் சார்பு).

ஆ. உடலியல்காரணிகள்

- **புலன்திறன்கள்:** பார்வை, கேட்டல் அல்லது தொடுதலில் உள்ள வேறுபாடுகள் உணர்வைப்பாதிக்கின்றன.
- **வயது & ஆரோக்கியம்:** வயது முதிர்வு மற்றும் மருத்துவநிலைமைகள் பார்வைத்திறனை மாற்றக்கூடும் (எ.கா. பார்வைக்குறைபாடு).

இ. சமூக மற்றும் கலாச்சார காரணிகள்

- **கலாச்சார பின்னணி:** வெவ்வேறு கலாச்சாரங்கள் சின்னங்கள், சைகைகள் மற்றும் சொற்களைத் தனித்துவமாக விளக்குகின்றன.
- **சமூக சூழல்:** கல்வி, குடும்பம் மற்றும் சமூக விதிமுறைகள் உணர்வை வடிவமைக்கின்றன.
- **மொழி:** மக்கள் தகவல்களை எவ்வாறு உணர்கிறார்கள் மற்றும் வகைப்படுத்துகிறார்கள் என்பதை மொழி அமைப்பு பாதிக்கிறது.

D. சூழ்நிலை காரணிகள்

- **சூழல்:** சூழல் உணர்வைப்பாதிக்கிறது (எ.கா., மங்கலான வெளிச்சம் தவறான விளக்கத்தை ஏற்படுத்தக்கூடும்).
- **எதிர்பார்ப்புகள்:** மக்கள் உண்மையில் இருப்பதை விட தாங்கள் எதிர்பார்ப்பதை உணர்முனைகிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- நேரம்மற்றும்இடம்:ஒரேநிகழ்வுஇடம்மற்றும்நேரத்தைப்பொறுத்துவித்தியாசமாகஉணரப்படலாம்.

5. புலனுணர்வுவகைகள்

புலனுணர்வுவகைகள்

சுற்றுச்சூழலிலிருந்துதகவல்களைப்புரிந்துகொள்வதில்உள்ளபல்வேறுபுலன்முறைகள்மற்றும்அறிவாற்றல்செயல்முறைகளின்அடிப்படையில்புலனுணர்வுவகைப்படுத்தப்படுகிறது.

புலனுணர்வுமுக்கியவகைகளில்பின்வருவனஅடங்கும்:

1. காட்சிஉணர்வு (பார்வைஉணர்வு)

- கண்கள்வழியாகப்பெறப்படும்ஒளி, நிறங்கள், வடிவங்கள், ஆழம்மற்றும்இயக்கம்ஆகியவற்றின்விளக்கத்தைஉள்ளடக்கியது.
- பொருள்கள், மக்கள்மற்றும்இடஞ்சார்ந்தஉறவுகளைஅடையாளம்காணஉதவுகிறது.
- உதாரணமாக:கூட்டத்தில்ஒருநண்பரின்முகத்தைஅடையாளம்காண்பது, ஒருபுத்தகத்தைப்படிப்பதுஅல்லதுசாலைஅடையாளங்களைஅடையாளம்காண்பது.

முக்கியஅம்சங்கள்:

- ஆழப்புலனுணர்வு:தூரங்களையும்முப்பரிமாணஇடத்தையும்மதிப்பிடும்திறன்.
- வண்ணஉணர்தல்:வண்ணங்கள்மற்றும்நிழல்களின்வேறுபாடு.
- இயக்கஉணர்தல்:பொருட்களில்இயக்கத்தைஅங்கீகரித்தல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

2. செவிப்புலன்உணர்வு (கேட்டல்புலனுணர்வு)

- பேச்சு,
இசைமற்றும்சுற்றுச்சூழல்சத்தங்கள்உள்ளிட்டஒலிகளைஅடையாளம்க
ண்டுவிளக்கும்திறன்.
- பேச்சுமுறைகளைப்புரிந்துகொள்ளவும்,
தொடர்புகொள்ளவும்உதவுகிறது.
- **உதாரணமாக:**தொலைபேசியில்ஒருவரின்சுரலைஅடையாளம்காணு
தல்,
வெவ்வேறுஇசைக்குறிப்புகளைவேறுபடுத்துதல்அல்லதுநெருங்கிவரு
ம்காரைக்கேட்பது.

முக்கியஅம்சங்கள்:

- **சுருதிஉணர்தல்:**உயர்மற்றும்குறைந்தஒலிகளைவேறுபடுத்துதல்.
- **தொகுதிஉணர்தல்:**உரத்தமற்றும்மென்மையானஒலிகளைஅடையாள
ம்காணுதல்.
- **திசைஉணர்தல்:**ஒலிஎங்கிருந்துவருகிறதுஎன்பதைக்கண்டறிதல்.

3. தொட்டுணரக்கூடியஉணர்வு (தொடுஉணர்தல்)

- தொடுஉணர்வு, தோல்ஏற்பிகள்மூலம்அமைப்பு,
வெப்பநிலைமற்றும்அழுத்தத்தைஅடையாளம்காணஉதவுகிறது.
- வலி, அழுத்தம்,
அதிர்வுமற்றும்உடல்உணர்வுகளைஅடையாளம்காணஉதவுகிறது.
- **உதாரணமாக:**ஒருதுணியின்மென்மையைஉணருதல்,
நெருப்பிலிருந்துவெப்பத்தைஉணருதல்அல்லதுகொசுகடித்ததைக்க
ண்டறிதல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

முக்கியஅம்சங்கள்:

- **அமைப்புஅங்கீகாரம்:**கரடுமுரடான, மென்மையான, கடினமானஅல்லதுமென்மையானமேற்பரப்புகளைவேறுபடுத்துதல்.
- **வெப்பநிலைஉணர்வு:**சூடாகவோஅல்லதுகுளிராகவோஉணர்தல்.
- **வலிஉணர்தல்:**கூர்மையான, மந்தமானஅல்லதுஎரியும்உணர்வுகளைக்கண்டறிதல்.

4. வாசனைஉணர்வு (வாசனைஉணர்வு)

- மூக்கைப்பயன்படுத்திபல்வேறுநாற்றங்களைக்கண்டறிந்துவேறுபடுத்தும்திறன்.
- சுவைஉணர்தல்மற்றும்உணர்ச்சிநினைவுகளில்பங்குவகிக்கிறது.
- **உதாரணமாக:**புதியபூக்களைமுகர்ந்துபார்ப்பது, வாயுகசிவைக்கண்டறிவதுஅல்லதுஉணவைஅதன்நறுமணத்தால்அடையாளம்காண்பது.

முக்கியஅம்சங்கள்:

- **வாசனைஅடையாளம்:**குறிப்பிட்டவாசனைகளைஅங்கீகரித்தல்.
- **துணைநினைவகம்:**வாசனைகளைநினைவுகளுடன்இணைப்பது (எ.கா., குழந்தைப்பருவவாசனைகள்).
- **எச்சரிக்கைசெயல்பாடு:**கெட்டுப்போனஉணவுஅல்லதுபுகைபோன்ற ஆபத்துகளைக்கண்டறிதல்.

5. சுவைஉணர்வு (சுவைஉணர்வு)

- நாக்கில்உள்ளசுவைமொட்டுகள்மூலம்சுவைகளைஅடையாளம்கண்டு வேறுபடுத்தும்திறன்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- சுவைஉணர்வைமேம்படுத்த,
ஆல்ஃபாக்டரிஉணர்வோடுஒருங்கிணைந்துசெயல்படுகிறது.
- **உதாரணமாக:**உணவில்இனிப்பு, உப்பு, புளிப்பு,
கசப்புமற்றும்உமாமிசுவைகளைவேறுபடுத்துதல்.

முக்கியஅம்சங்கள்:

- **இனிமையானகருத்து:**சர்க்கரைஅல்லதுஇனிமையானசுவைகளைஉணர்தல்.
- **உப்புஉணர்வு:**உணவில்உப்புஅளவைக்கண்டறிதல்.
- **புளிப்பு&கசப்பானஉணர்வு:**அமிலத்தன்மைஅல்லதுசாத்தியமானநச்சுகளைக்கண்டறிதல்.
- **உமாமிகருத்து:**சுவையானசுவைகளைஅங்கீகரித்தல்.

6. சமூகப்பார்வை (ஒருவருக்கொருவர்கருத்து)

- சமூககுறிப்புகள், உணர்ச்சிகள்,
உடல்மொழிமற்றும்தனிப்பட்டதொடர்புகளில்உள்ளநோக்கங்களைவிளக்கிபுரிந்துகொள்ளும்திறன்.
- மக்களின்ஆளுமைகள்மற்றும்உணர்ச்சிகளைப்பற்றிதீர்ப்புகளைச்செய்யஉதவுகிறது.
- **உதாரணமாக:**பேச்சில்உள்ளகிண்டலைப்புரிந்துகொள்வது,
ஒருவரின்முகபாவனையிலிருந்துஅவரதுசோகத்தைஅங்கீகரிப்பதுஅல்லதுகலாச்சாரசைகைகளைவிளக்குவது.

முக்கியஅம்சங்கள்:

- **முகபாவனைஅங்கீகாரம்:**முகங்களிலிருந்துஉணர்ச்சிகளைக்கண்டறிதல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- தொனிமற்றும் குரல் உணர்தல்: பேச்சிலிருந்து உணர்ச்சிகளைப் புரிந்துகொள்வது.
- உடல் மொழி விளக்கம்: சைகைகள் மற்றும் தோரணையை அங்கீகரித்தல்.

7. கால உணர்வு (கால உணர்வு)

- காலத்தின் ஓட்டம், நிகழ்வுகளின் கால அளவு மற்றும் நிகழ்வுகளின் வரிசையை மதிப்பிடுத் திறன்.
- திட்டமிடல், ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் பதிலளிக்கும் நேரத்திற்கு உதவுகிறது.
- உதாரணமாக: வேலைக்குச் செல்ல எவ்வளவு நேரம் ஆகும் என்பதைக் கணக்கிடுதல், ஒரு பந்தயத்தில் ஓடுவதை எப்போது நிறுத்த வேண்டும் என்பதை உணருதல் அல்லது நேரம் மெதுவாகவோ அல்லது விரைவாகவோ கடந்து செல்வதாக உணருதல்.

முக்கிய அம்சங்கள்:

- குறுகிய கால நேரம்: வினாடிகள் மற்றும் நிமிடங்களைப் புரிந்துகொள்வது.
- நீண்ட கால நேரம்: நாட்கள், மாதங்கள் மற்றும் வருடங்களைப் புரிந்துகொள்வது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **தாளஉணர்தல்:**இசைஅல்லதுபேச்சில்உள்ளவடிவங்களைஅங்கீகரித்தல்.

8. இடஞ்சார்ந்தகருத்து

- பொருள்கள், தனக்கும், சுற்றுச்சூழலுக்கும்இடையிலானஇடஞ்சார்ந்தஉறவுகளைப்புரிந்துகொண்டுவழிநடத்தும்திறன்.
- இயக்கம், ஒருங்கிணைப்புமற்றும்நோக்குநிலைக்குஉதவுகிறது.
- **உதாரணமாக:**வாகனம்ஓட்டும்போதுதூரங்களைமதிப்பிடுதல், புதியநகரத்தில்உங்கள்வழியைக்கண்டறிதல்அல்லதுஒருகாரைநிறுத்த எவ்வளவுஇடம்தேவைஎன்பதைக்கணக்கிடுதல்.

முக்கியஅம்சங்கள்:

- **திசைஉணர்தல்:**இடது, வலது, மேல், கீழ்எனஅனைத்தையும்அறிதல்.
- **தூரமதிப்பீடு:**பொருள்கள்எவ்வளவுதொலைவில்உள்ளனஎன்பதைதீர்மானித்தல்.
- **அளவுஉணர்தல்:**பொருட்களின்ஓப்பீட்டுஅளவுகளைப்புரிந்துகொள்வது.

9. வலிஉணர்தல் (நோசிசெப்சன்)

- காயம்அல்லதுஅசௌகரியத்தைஏற்படுத்தக்கூடியதீங்குவிளைவிக்கும்தூண்டுதல்களைக்கண்டறியும்திறன்.
- உடலுக்குஏற்படக்கூடியஆபத்துகளைப்பற்றிஎச்சரிக்கிறது.
- **உதாரணமாக:**ஒருவெட்டுக்காயத்தால்வலிஉணர்வு, சூடானநீரால்எரியும்உணர்வுஅல்லதுஉடற்பயிற்சிக்குப்பிறகுதசைகள்வலித்தல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

முக்கியஅம்சங்கள்:

- **கடுமையானவலி:**திடீர்மற்றும்கூர்மையானவலி (எ.கா. கூர்மையானபொருளைமிதிப்பது).
- **நாள்பட்டவலி:**மூட்டுவலிபோன்றநிலைமைகளால்ஏற்படும்நீண்டகால வலி.
- **மாயவலி:**உடல்பாகங்கள்காணாமல்போனபோதுஏற்படும்உணர்வுகள் (எ.கா., துண்டிக்கப்பட்டபிறகு).

10. சுயஉணர்வு

- தனிநபர்கள்தங்கள்சொந்தஅடையாளம், ஆளுமை, திறன்கள்மற்றும்உணர்ச்சிகளைஉணரும்விதம்.
- சுயமரியாதை, தன்னம்பிக்கைமற்றும்நடத்தையைபாதிக்கிறது.
- **உதாரணமாக:**ஒருநபர்தங்களைபுத்திசாலி, தடகளவீரர்அல்லதுபடைப்பாற்றல்மிக்கவராகக்கருதுகிறார்.

முக்கியஅம்சங்கள்:

- **உடல்பிம்பப்பார்வை:**ஒருவர்தங்கள்உடல்தோற்றத்தைஎப்படிப்பார்க்க கிறார்.
- **உணர்ச்சிஉணர்வு:**ஒருவரின்சொந்தஉணர்வுகளைப்புரிந்துகொள்வ து.
- **அறிவாற்றல்சுய- கருத்து:**ஒருவரின்அறிவுத்திறன்மற்றும்திறமைகளைமதிப்பிடுதல்.

11. புலன்உணர்வுக்குஅப்பாற்பட்டஉணர்வு (ESP) (அமானுஷ்யஉணர்வு)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- சாதாரணபுலன்முறைகளுக்கு அப்பால்தகவல்களை உணரும் திறன் என்று கூறப்படுகிறது.
- அறிவியல்பூர்வமான ஆதாரம் இல்லை, ஆனால் சித்தமருத்துவத்தில் பரவலாக விவாதிக்கப்படுகிறது.
- **உதாரணமாக:** டெலிபதி (மனதைப் படித்தல்), தெளிவுத்திறன் (தொலைவிலிருந்து நிகழ்வுகளைப் பார்ப்பது), மற்றும் முன்னறிவிப்பு (எதிர்காலத்தை முன்னறிவித்தல்).

முக்கிய அம்சங்கள்:

- **டெலிபதி:** உடல் தொடர்பு இல்லாமல் தொடர்பு கொள்வது.
- **தெளிவுத்திறன்:** தொலைதூர நிகழ்வுகள் பற்றிய அறிவைப் பெறுதல்.
- **முன்னறிவிப்பு:** எதிர்கால நிகழ்வுகளை முன்னறிவித்தல்.

புலனுணர்வு என்பது ஒரு சிக்கலான அறிவாற்றல் செயல்பாடாகும், இது தனிநபர்கள் புலன் உள்ளீட்டை விளக்குவதன் மூலம் உலகத்துடன் தொடர்பு கொள்ள உதவுகிறது.

பல்வேறுவகையான புலனுணர்வுகள் ஒன்றிணைந்து யதார்த்தத்தைப் பற்றிய முழுமையான புரிதலை உருவாக்குகின்றன.

புலனுணர்வு உணர்வு உடல்தூண்டுதல்களை அடையாளம் காண நமக்கு உதவு ம் அதேவேளையில், சமூகமற்றும் சுய-கருத்து மனித உறவுகள் மற்றும் சுயவிழிப்புணர்வில் முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது. இந்தவகையான புலனுணர்வுகளைப் புரிந்து கொள்வது தொடர்பு, முடிவெடுக்கும் திறன் மற்றும் ஒட்டுமொத்த அறிவாற்றல்திறன்களை மேம்படுத்துகிறது.

6. பல்வேறு துறைகளில் புலனுணர்வு பயன்பாடுகள்

அ. உளவியல்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- மனிதநடத்தை,
மனசெயல்முறைகள்மற்றும்அறிவாற்றல்வளர்ச்சியைப்புரிந்துகொள்
வது.
- சிகிச்சைமற்றும்மனநலநோயறிதலில்பயன்படுத்தப்படுகிறது.

ஆ. சந்தைப்படுத்தல்மற்றும்விளம்பரம்

- வணிகங்கள்நுகர்வோர்நடத்தையைபாதிக்கஉணர்வைப்பயன்படுத்து
கின்றன.
- **உதாரணமாக:**பேக்கேஜிங்மற்றும்பிராண்டிங்உத்திகள்ஒருபொருளின்
தரம்குறித்தவாடிக்கையாளர்கருத்தைவடிவமைக்கின்றன.

இ. மனிதவளமேலாண்மை

- கருத்துஊழியர்களின்உந்துதல்,
வேலைதிருப்திமற்றும்பணியிடகலாச்சாரத்தைபாதிக்கிறது.
- **உதாரணமாக:**பதவியைவருவதில்நியாயத்தன்மைகுறித்தஊழியர்களின்
கருத்துஉற்பத்தித்திறனைப்பாதிக்கிறது.

டி. மருத்துவஅறிவியல்

- புலனுணர்வுஆய்வுகள்நரம்பியல்மற்றும்புலன்கோளாறுகளைக்கண்ட
றியஉதவுகின்றன.
- **உதாரணமாக:**மனஇறுக்கம்உள்ளவர்கள்புலன்உள்ளீட்டைஎவ்வாறுவி
த்தியாசமாகஉணர்கிறார்கள்என்பதைப்புரிந்துகொள்வது.

E. செயற்கைநுண்ணறிவுமற்றும்தொழில்நுட்பம்

- இயந்திரஉணர்தல், AI அமைப்புகள்படங்கள்,
பேச்சுமற்றும்வடிவங்களைஅடையாளம்காணஉதவுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **உதாரணமாக:**முகஅங்கீகாரமென்பொருள்மற்றும்குரல்உதவியாளர்க ள்புலனுணர்வுசெயலாக்கத்தைநம்பியுள்ளனர்.

7. புலனுணர்வுபிழைகள்மற்றும்சார்புகள்

அதன்முக்கியத்துவம்இருந்தபோதிலும்,
கருத்துபிழைகள்மற்றும்சிதைவுகளுக்குஆளாகிறது:

1. புலனுணர்வுதொகுப்பு (எதிர்பார்ப்புவிளைவு):

- மக்கள்தற்போதுஇருப்பதைவிடஎதிர்பார்ப்பதைப்பார்க்கமுனைகிறார் கள்.
- **உதாரணமாக:**ஒருமாணவர்மோசமாகச்செயல்படவேண்டும்என்றுஎதி ர்பார்க்கும்ஒருஆசிரியர்,
தன்னைஅறியாமலேயேஅவர்களுக்குக்குறைந்தமதிப்பெண்வழங்கக் கூடும்.

2. ஸ்டீரியோடைப்:

- குழுக்கள்பற்றியபொதுவானநம்பிக்கைகள்உணர்வைப்பாதிக்கின்ற ன்.
- **உதாரணமாக:**எல்லாவயதானவர்களும்தொழில்நுட்பத்தால்மோசமா கஇருப்பதாகவைத்துக்கொள்வோம்.

3. ஹாலோவிளைவு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ஒருபகுதியில்நேர்மறையானஎண்ணம்மற்றபகுதிகளில்நேர்மறையான அனுமானங்களுக்குவழிவகுக்கிறது.
- **உதாரணமாக:**நன்றாகஉடையணிந்தஒருவரைநினைப்பதும்புத்திசா லிதான்.

4. தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டகருத்து:

- தனிநபர்கள்தங்கள்நம்பிக்கைகளுடன்ஒத்துப்போகும்தகவல்களில்மட்டுமேகவனம்செலுத்துகிறார்கள்.
- **உதாரணமாக:**தனக்குப்பிடித்தஅணியின்பலத்தைமட்டுமேகவனிக்கு ம்ஒருவிளையாட்டுரசிகர்.

5. ஒளியியல்மற்றும்செவிப்புலன்மாயைகள்:

- அறிவாற்றல்சிதைவுகள்காரணமாகபுலன்தரவுகளின்தவறானவிளக்க ம்.
- **உதாரணமாக:**ஒருநிலையானபடத்தில்இயக்கத்தைப்பார்ப்பது.

புலனுணர்வுஎன்பதுமுடிவெடுப்பது,

தொடர்புகொள்வதும்மற்றும்நடத்தைஆகியவற்றைப்பாதிக்கும்ஒருமுக்கிய மானஅறிவாற்றல்செயல்பாடாகும். இதுபலஉளவியல், உடலியல்,

சமூகமற்றும்சூழ்நிலைகாரணிகளால்வடிவமைக்கப்படுகிறது.

புலனுணர்வுதனிநபர்கள்உலகைவழிநடத்தஅனுமதிக்கும்அதேவேளையில், அதுசார்புகள்மற்றும்பிழைகளுக்கும்ஆளாகிறது.

புலனுணர்வுபற்றியபுரிதல்சுயவிழிப்புணர்வைமேம்படுத்துகிறது,

தகவல்தொடர்பைமேம்படுத்துகிறதுமற்றும்தனிப்பட்டமற்றும்தொழில்மு றைஅமைப்புகளில்விமர்சனசிந்தனையைவளர்க்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மனப்பான்மைகள்

1. மனப்பான்மைகள்அறிமுகம்

மனப்பான்மைஎன்பதுஒருகுறிப்பிட்டவழியில்பொருள்கள், மக்கள், சூழ்நிலைகள்அல்லதுபிரச்சினைகளைமதிப்பிடுவதற்கானஒருநபரின்கற்றறிந்தபோக்கைக்குறிக்கிறது. இந்தமதிப்பீடுகள்நேர்மறை, எதிர்மறைஅல்லதுநடுநிலையானதாகஇருக்கலாம்.

மனப்பான்மைகள்நமதுஎண்ணங்கள், உணர்ச்சிகள்மற்றும்நடத்தைகளைபாதிக்கின்றன, மற்றவர்களுடனானநமதுதொடர்புகளையும்முடிவெடுக்கும்செயல்முறைகளையும்வடிவமைக்கின்றன.

உளவியல், சந்தைப்படுத்தல், நிறுவனநடத்தைமற்றும்சமூகஅறிவியல்ஆகியவற்றில்மனப்பான்மைகள்முக்கியபங்குவகிக்கின்றன.

தனிநபர்கள்தங்கள்சுற்றுப்புறங்களைஎவ்வாறுஉணர்கிறார்கள்மற்றும்பல்வேறுதூண்டுதல்களுக்குஎவ்வாறுஎதிர்வினையாற்றுகிறார்கள்என்பதைஅவைதீர்மானிக்கின்றன.

2. மனப்பான்மையின்வரையறை

மனப்பான்மைஎன்பதுஒருகுறிப்பிட்டபொருள், நபர், நிகழ்வுஅல்லதுயோசனையைநோக்கியஒருநபரின்உணர்வுகள், நம்பிக்கைகள்மற்றும்நடத்தைப்போக்குகளைக்குறிக்கும்ஒருஉளவியல்கட்டமைப்பாகும்.

மனப்பான்மையின்முக்கியபண்புகள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **கற்றுக்கொண்டது:** அனுபவங்கள், சமூகதாக்கங்கள் மற்றும் கல்விமூலம் மனப்பான்மைகள் உருவாகின்றன.
- **மதிப்பீடு:** மனப்பான்மைகள் தீர்ப்புகளை உள்ளடக்கியது (சாதகமான அல்லது சாதகமற்ற).
- **சீரானது:** ஒரு முறை உருவான பிறகு, மனப்பான்மைகள் காலப்போக்கில் ஒப்பீட்டளவில் நிலையானதாக இருக்கும்.
- **செல்வாக்குமிக்கது:** மனப்பான்மைகள் கருத்து, உணர்ச்சிகள் மற்றும் நடத்தையை பாதிக்கின்றன.
- **மாற்றத்தக்கது:** வற்புறுத்தல், கல்வி அல்லது தனிப்பட்ட அனுபவங்கள் மூலம் மனப்பான்மைகளை மாற்றலாம்.

உதாரணமாக: ஆன்லைன் ஷாப்பிங்கில் மோசமான அனுபவத்தைப் பெற்ற ஒருவர், மின்வணிகம் குறித்து எதிர்மறையான அணுகுமுறையை வளர்த்துக்கொள்ளலாம்.

3. மனப்பான்மையின்கூறுகள் (ABC மாதிரி)

மனப்பான்மைகள் மூன்று முதன்மை கூறுகளைக் கொண்டவை:

1. பாதிப்புகூறு (உணர்வுகள் மற்றும் உணர்ச்சிகள்)

- ஒரு பொருள் அல்லது சூழ்நிலைக்கு ஒரு நபரின் உணர்ச்சிபூர்வமான எதிர்வினையைக் குறிக்கிறது.
- **உதாரணமாக:** உங்களுக்குப் பிடித்த பிராண்ட் வாசனைத் திரவியத்தைப் பயன்படுத்தும் போது மகிழ்ச்சியாக உணருதல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

2. நடத்தைகூறு (செயல்கள்மற்றும்நோக்கங்கள்)

- ஒருமனப்பான்மைக்குபதிலளிக்கும்விதமாகஒருநபர்எவ்வாறுநடந்து கொள்கிறார்அல்லதுநடந்துகொள்ளவிரும்புகிறார்என்பதைக்குறிக்கிறது.
- **உதாரணமாக:**உடல்நலம்குறித்தகவலைகள்காரணமாககுப்பைஉணவைத்தவிர்ப்பது.

3. அறிவாற்றல்கூறு (நம்பிக்கைகள்மற்றும்எண்ணங்கள்)

- ஒருதனிநபரின்நம்பிக்கைகள், அறிவுமற்றும்ஒருபொருள்குறித்தஎண்ணங்களைஉள்ளடக்கியது.
- **உதாரணமாக:**தினமும்உடற்பயிற்சிசெய்வதுஆரோக்கியமானவாழ்க்கைமுறைக்குவழிவகுக்கும்என்றுநம்புதல்.

இந்தமூன்றுகூறுகளும்சேர்ந்து,

மனப்பான்மைஒருநபரின்உணர்வுகள்மற்றும்நடத்தைகளைஎவ்வாறுவடிவமைக்கிறதுஎன்பதைதீர்மானிக்கிறது.

4. மனப்பான்மைகளின்வகைகள்

மனப்பான்மைகளைஅவற்றின்இயல்பு,

செயல்பாடுமற்றும்தனிநபர்கள்மற்றும்சமூகத்தின்மீதானதாக்கத்தின்அடிப்படையில்வகைப்படுத்தலாம்.

A. வேலன்ஸ் (நேர்மறை, எதிர்மறைமற்றும்நடுநிலைமனப்பான்மைகள்) அடிப்படையில்

1. **நேர்மறையானஅணுகுமுறை:**நம்பிக்கை, உந்துதல்மற்றும்ஆக்கபூர்வமானநடத்தையைஊக்குவிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **உதாரணமாக:** கடின உழைப்பு வெற்றிக்கு வழிவகுக்கும் என்று நம்புதல்.
- 2. **எதிர்மறை மனப்பான்மை:** அவநம்பிக்கை, மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு மற்றும் மனச்சோர்வுக்கு வழிவகுக்கிறது.
 - **உதாரணமாக:** தோல்வி தவிர்க்க முடியாதது என்று நினைப்பது, முயற்சியின்மைக்கு வழிவகுக்கிறது.
- 3. **நடுநிலை மனப்பான்மை:** ஒரு குறிப்பிட்ட பிரச்சினை அல்லது பொருள் மீது அலட்சியத்தை காட்டுகிறது.
 - **உதாரணமாக:** புதிதாக அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட சட்டம் குறித்து எந்தக்கருத்தும் இல்லை.

B. செயல்பாட்டின் அடிப்படையில்
(சமூகமற்றும் நிறுவன சூழல்களில் மனப்பான்மையின் வகைகள்)

- 1. **இசைக்கருவி** (பயன்பாட்டு)
மனப்பான்மை: வெகுமதிகள் மற்றும் தண்டனைகளின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டது.
 - **உதாரணமாக:** நல்ல மதிப்பெண்களைப் பெறவும் பெற்றோரின் அங்கீகாரத்தைப் பெறவும் கடினமாகப் படிக்கும் ஒரு மாணவர்.
- 2. **ஈகோ-**
தற்காப்பு மனப்பான்மை: ஒருவரின் சுயமரியாதை அல்லது ஈகோவைப் பாதுகாக்கிறது.
 - **உதாரணமாக:** தனிப்பட்ட அலட்சியத்தை ஒப்புக்கொள்வதற்குப் பதிலாக தாமதமாக வந்ததற்குப் போக்குவரத்தை குறைக்கிறது.
- 3. **மதிப்புவெளிப்படுத்தும் மனப்பான்மை:** ஒரு நபரின் நம்பிக்கைகள் மற்றும் முக்கிய மதிப்புகளைப் பிரதிபலிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **உதாரணமாக:**நிலைத்தன்மையைமதிப்பதால்சுற்றுச்சூழல்பாது
காப்பைஆதரிக்கும்ஒருவர்.
- 4. **அறிவுமனப்பான்மை:**தனிநபர்கள்தங்களுக்குழலைப்புரிந்துகொள்ளஉ
தவுகிறது.
 - **உதாரணமாக:**பகுத்தறிவுசிந்தனையில்ஆர்வம்இருப்பதால்கட்டு
க்கதைகளைவிடஅறிவியல்உண்மைகளைநம்புதல்.

**C. நெகிழ்வுத்தன்மையின்அடிப்படையில் (வெளிப்படையான vs.
மறைமுகமானஅணுகுமுறைகள்)**

1. **வெளிப்படையானமனப்பான்மை:**உணர்வுபூர்வமாகப்பிடித்துவெளி
ப்படையாகவெளிப்படுத்தப்பட்டது.
 - **உதாரணமாக:**நீங்கள்பாரம்பரியஇசையைரசிப்பதாகக்கூறுகி
றீர்கள்.
2. **மறைமுகமனப்பான்மை:**அறியாமலேயேவைத்திருக்கப்பட்டுவெளிப்
படையானஅணுகுமுறைகளிலிருந்துவேறுபடலாம்.
 - **உதாரணமாக:**பாலினசமத்துவத்தைஆதரிப்பதாகக்கூறி,
ஆனால்அறியாமலேயேஆண்தலைமையைஆதரிப்பது.

5. மனப்பான்மைகளைஉருவாக்குதல்

அனுபவங்கள்,

சமூகதொடர்புகள்மற்றும்கலாச்சாரதாக்கங்கள்உள்ளிட்டபல்வேறுகாரணிக
ள்மூலம்மனப்பான்மைகள்உருவாகின்றன.

1. தனிப்பட்டஅனுபவம்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- நேரடி அனுபவங்கள் மனப்பான்மைகளை வடிவமைக்கின்றன, குறிப்பாக அவை உணர்ச்சிரீதியாக முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக இருந்தால்.
- **உதாரணமாக:** நாய்கடித்தால் குழந்தைக்கு நாய்களைப் பற்றிய பயம் ஏற்படலாம்.

2. சமூகசெல்வாக்கு (குடும்பம், நண்பர்கள் மற்றும் ஊடகங்கள்)

- குடும்பம், சகாக்கள் மற்றும் கலாச்சார விதிமுறைகள் மனப்பான்மை வளர்ச்சியை பாதிக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:** ஆரோக்கியத்தில் அக்கறை கொண்ட குடும்பத்தில் வளர்க்கப்பட்ட ஒருவர் உடற்பயிற்சியின் மீது நேர்மறையான அணுகுமுறையை வளர்த்துக்கொள்ளலாம்.

3. கற்றல் (பாரம்பரிய மற்றும் செயல்பாட்டு கண்டிஷனிங், கண்காணிப்பு கற்றல்)

- **கிளாசிக்கல் கண்டிஷனிங்:** ஒரு மனப்பான்மையை வளர்க்க இரண்டு தூண்டுதல்களை இணைத்தல்.
 - **உதாரணமாக:** ஒரு மகிழ்ச்சியான தருணத்தை நினைவூட்டுவதால் ஒரு பாடலை விரும்பும் நபர்.
- **செயல்பாட்டு கண்டிஷனிங்:** வெகுமதிகளும் தண்டனைகளும் மனப்பான்மையை வடிவமைக்கின்றன.
 - **உதாரணமாக:** நல்ல மதிப்பெண்களுக்காகப் பாராட்டுகளைப் பெற்ற பிறகு, வாசிப்பதில் ஆர்வத்தை வளர்த்துக்கொள்ளும் ஒரு மாணவர்.
- **கவனிப்புகற்றல்:** மற்றவர்களைப் பார்த்துக் கற்றல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **உதாரணமாக:** ஒரு குழந்தை பெற்றோரின் அரசியல் நம்பிக்கைகளை ஏற்றுக்கொள்வது.

4. கலாச்சாரமற்றும் மததாக்கங்கள்

- சமூகவிதிமுறைகளும் மதபோதனைகளும் மனப்பான்மையை வடிவமைக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:** பாலினப்பாத்திரங்கள் குறித்த கலாச்சாரக்கண்ணோட்டங்கள், மக்கள் ஆண்களையும் பெண்களையும் எப்படிப்பார்க்கிறார்கள் என்பதைப்பாதிக்கின்றன.

5. ஊடகம் மற்றும் தொழில்நுட்பம்

- விளம்பரங்கள், சமூக ஊடகங்கள் மற்றும் செய்திகள்கருத்துக்களைப்பாதிக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:** உடல்தோற்றத்தைப்பற்றிய மக்களின் மனப்பான்மையைப்பாதிக்கும் அழகுத்தரங்களை ஊக்குவிக்கும் சமூக ஊடகங்கள்.

6. மனப்பான்மை மாற்றம் (கோட்பாடுகள் மற்றும் நுட்பங்கள்)

மனப்பான்மைகள் நிலையானவை அல்ல, அவற்றை வற்புறுத்தல், கல்வி மற்றும் அனுபவங்கள் மூலம் மாற்றியமைக்க முடியும்.

1. அறிவாற்றல் ஒத்திசைவு கோட்பாடு (லியோன்ஃபெஸ்டிங்கர், 1957)

- மக்கள்தங்கள் மனப்பான்மைகளும் நடத்தைகளும் சீரற்றதாக இருக்கும் போது அசௌகரியத்தை (முரண்பாட்டை) அனுபவிக்கிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- அசௌகரியத்தைக்குறைக்க,
அவர்கள்தங்கள் அணுகுமுறை அல்லது நடத்தையை மாற்றிக்கொள்ளலாம்.
- **உதாரணமாக:** புகைபிடித்தல் தீங்கு விளைவிக்கும் என்று நம்பும் ஒரு புகைப்பிடிப்பவர்,
நம்பிக்கைகளை செயல்களுடன் இணைக்க புகைபிடிப்பதை விட்டுவிடலாம்.

2. வற்புறுத்தல் மற்றும் தொடர்பு

- **விரிவாக்கவாய்ப்பு மாதிரி (ELM):**
 - **மையப்பாதை:** தர்க்கரீதியானவாதங்களும் சான்றுகளும் மனப்பான்மை மாற்றத்தைப்பாதிக்கின்றன.
 - **புறவழி:** உணர்ச்சிபூர்வமான முறையீடுகள் மற்றும் மேலோட்டமான குறிப்புகள் (எ.கா. பிரபலங்களின் ஒப்புதல்கள்) மனப்பான்மைகளைப்பாதிக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:** அறிவியல் உண்மைகளைப் பயன்படுத்தும் ஒரு சுகாதார பிரச்சாரம் (மையவழி)
அல்லது உடற்தகுதியை ஊக்குவிக்கும் ஒரு பிரபலமான விளையாட்டு வீரர் (புறவழி).

3. சமூக செல்வாக்கு மற்றும் சகாக்களின் அழுத்தம்

- ஒரு குழுவோடு பொருந்த மக்கள் மனப்பான்மையை மாற்றிக்கொள்ளலாம்.
- **உதாரணமாக:** நண்பர்கள் விளையாட்டில் ஈடுபடுவதால்,
அதில் ஆர்வத்தை வளர்க்கும் ஒரு டினைஜர்.

4. கல்வி மற்றும் விழிப்புணர்வின் பங்கு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- அறிவைவழங்குவதன்மூலமும்,
மக்களைப்பல்வேறுகண்ணோட்டங்களுக்குவெளிப்படுத்துவதன்மூல
மும்மனப்பான்மைகளைமாற்றமுடியும்.
- **உதாரணமாக:**மனஆரோக்கியம்குறித்தகளங்கத்தைக்குறைக்கும்வி
ழிப்புணர்வுபிரச்சாரங்கள்.

5. அனுபவம்மற்றும்தனிப்பட்டவளர்ச்சி

- நேரடிஅனுபவங்கள்உணர்வுகளையும்மனப்பான்மைகளையும்மாற்ற
ம்.
- **உதாரணமாக:**ஒருவெளிநாட்டுநாட்டிற்குபயணம்செய்து,
பல்வேறுகலாச்சாரங்கள்மீதுநேர்மறையானஅணுகுமுறையைவளர்த்
துக்கொள்ளுதல்.

7. பல்வேறுதுறைகளில்மனப்பான்மைகளின்முக்கியத்துவம்

1. உளவியல்

- மனிதஉணர்ச்சிகள்,
உந்துதல்மற்றும்முடிவெடுப்பதைப்புரிந்துகொள்ளஉதவுகிறது.
- சிகிச்சைமற்றும்மனநலசிகிச்சைகளில்பங்குவகிக்கிறது.

2. வணிகம்மற்றும்சந்தைப்படுத்தல்

- மனப்பான்மைகள்நுகர்வோர்நடத்தைமற்றும்பிராண்ட்விசுவாசத்தை
பாதிக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:**நேர்மறையானபிராண்ட்பிம்பம்வாடிக்கையாளர்க்க
வைப்பைஅதிகரிக்கிறது.

3. நிறுவனநடத்தைமற்றும்மனிதவளமேலாண்மை

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- பணியாளர்மனப்பான்மைவேலைதிருப்தி,
உற்பத்தித்திறன்மற்றும்பணியிடகலாச்சாரத்தைபாதிக்கிறது.
- **உதாரணமாக:**குழுப்பணிகுறித்தநேர்மறையானஅணுகுமுறைஒத்து
ழைப்பைமேம்படுத்துகிறது.

4. அரசியல்மற்றும்சமூகஇயக்கங்கள்

- அரசியல்நம்பிக்கைகள்,
செயல்பாடுகள்மற்றும்வாக்களிக்கும்நடத்தையைமனப்பான்மைகள்தீ
ர்மானிக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:**காலநிலைமாற்றம்குறித்தபொதுமக்களின்அணுகுமு
றைகள்அரசாங்கக்கொள்கைகளைப்பாதிக்கின்றன.

5. கல்வி

- மாணவர்களின்மனப்பான்மைகற்றல்உந்துதலையும்கல்விசெயல்திற
னையும்பாதிக்கிறது.
- **உதாரணமாக:**வளர்ச்சிமனநிலைதொடர்ச்சியானகற்றலைஊக்குவிக்
கிறது.

மனப்பான்மைகள்மனிதஎண்ணங்கள்,

உணர்ச்சிகள்மற்றும்நடத்தைகளைவடிவமைக்கின்றன.

அவைதனிப்பட்டஅனுபவங்கள்,

சமூகவிதிமுறைகள்,

கல்விமற்றும்ஊடகங்களால்பாதிக்கப்படுகின்றன.

மனப்பான்மைகள்ஆழமாகவேருன்றினாலும்,

அவைநெகிழ்வானவைமற்றும்மாற்றத்திற்குஉட்பட்டவை.

உளவியல்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

சந்தைப்படுத்தல்,
தலைமைத்துவம்மற்றும்அன்றாடதொடர்புகளில்மனப்பான்மைகளைப்புரிந்
துகொள்வதுஅவசியம்.
மனப்பான்மைகளைஅங்கீகரித்துஉரையாற்றுவதன்மூலம்,
தனிநபர்களும்நிறுவனங்களும்நேர்மறையானமாற்றத்தையும்தனிப்பட்டவ
ளர்ச்சியையும்வளர்க்கமுடியும்.

மதிப்புகள்

1. மதிப்புகள்அறிமுகம்

மதிப்புகள்என்பதுஒருதனிநபரின்நடத்தைமற்றும்முடிவெடுப்பதைவழிநடத்
தும்அடிப்படைநம்பிக்கைகள்மற்றும்கொள்கைகள்ஆகும்.
அவைமனப்பான்மைகள்,
முன்னுரிமைகள்மற்றும்சரிமற்றும்தவறுபற்றியகருத்துக்களைபாதிக்கும்உ
ள்திசைகாட்டிகளாகசெயல்படுகின்றன. மதிப்புகள்கலாச்சாரங்கள்,
சமூகங்கள்மற்றும்தனிப்பட்டஅனுபவங்களில்ஆழமாகப்பதிந்துள்ளன,
மக்கள்மற்றவர்களுடன்தொடர்புகொள்ளும்விதத்தையும்வெவ்வேறுசூழ்நி
லைகளுக்குபதிலளிக்கும்விதத்தையும்வடிவமைக்கின்றன.

தனிப்பட்டவாழ்க்கை, வணிகம், கல்வி,
நிர்வாகம்மற்றும்நெறிமுறைமுடிவெடுப்பதில்மதிப்புகள்முக்கியபங்குவகிக்
கின்றன.
சமூகநல்லிணக்கத்தையும்தனிநபர்நல்வாழ்வையும்பராமரிக்கஅவைஅவசியம்.

2. மதிப்புகளின்வரையறை

விரும்பத்தக்கது,

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

முக்கியமானதுமற்றும்தார்மீகரீதியாகசரியானதுஎதுஎன்பதைதீர்மானிக்கத
னிநபர்களும்சமூகங்களும்பயன்படுத்தும்ஆழமானகொள்கைகளேமதிப்புக
ள்ஆகும்.

மதிப்புகளின்முக்கியபண்புகள்:

- **நீடித்துநிலைத்திருப்பது:**காலப்போக்கில்மதிப்புகள்ஒப்பீட்டளவில்நி
லையானதாகஇருக்கும்.
- **வழிகாட்டும்கொள்கைகள்:**அவைதேர்வுகள்,
நடத்தைகள்மற்றும்வாழ்க்கைஇலக்குகளைபாதிக்கின்றன.
- **கலாச்சாரரீதியாகவும்சமூகரீதியாகவும்வடிவமைக்கப்பட்டவை:**கு
டும்பம், சமூகம்,
மதம்மற்றும்கல்விஆகியவற்றால்மதிப்புகள்பாதிக்கப்படுகின்றன.
- **சுருக்கம்மற்றும்பொதுமைப்படுத்தப்பட்டது:**விதிகள்அல்லதுசட்டங்
களைப்போலன்றி,
மதிப்புகள்என்பதுவாழ்க்கையின்பல்வேறுஅம்சங்களுக்குப்பொருந்து
ம்பரந்தகருத்துகளாகும்.
- **படிநிலை:**தனிநபர்கள்தனிப்பட்டநம்பிக்கைகள்மற்றும்அனுபவங்களி
ன்அடிப்படையில்மதிப்புகளைவித்தியாசமாகமுன்னுரிமைப்படுத்துகி
றார்கள்.

உதாரணமாக:நேர்மை, நேர்மை, மரியாதை,
கருணைமற்றும்பொறுப்புஆகியவைபொதுவாகமனிததொடர்புகளைவழிந
டத்தும்மதிப்புகளாகும்.

3. மதிப்புகளின்வகைகள்

மதிப்புகளின்வகைப்பாடு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மதிப்புகளை அவற்றின் செயல்பாடு மற்றும் மனித வாழ்வில் ஏற்படுத்தும் செல்வாக்கின் அடிப்படையில் பல்வேறுவகைகளாகப் பரவலாக வகைப்படுத்தலாம்.

3. தனிப்பட்ட மதிப்புகள்

தனிப்பட்ட மதிப்புகள் என்பது நடத்தை மற்றும் முடிவெடுப்பதை வழிநடத்தும்தனிப்பட்ட நம்பிக்கைகள் ஆகும். அவை பெரும்பாலும் வளர்ப்பு, அனுபவங்கள் மற்றும் சுயபிரதிபலிப்பு ஆகியவற்றால் வடிவமைக்கப்படுகின்றன.

பண்புகள்:

- தனிநபர்களுக்கு தனித்துவமானது.
- தனிப்பட்ட தேர்வுகள் மற்றும் செயல்களில் செல்வாக்கு செலுத்துங்கள்.
- ஒரு நபரின் குணத்தையும் நேர்மையையும் வரையறுக்கவும்.

எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **நேர்மை-**
உண்மையைச் சொல்வதும் செயல்களில் வெளிப்படைத்தன்மையுடன் இருப்பதும்.
- **சுயஒழுக்கம்-**
உணர்ச்சிகள் மற்றும் செயல்களின் மீது கட்டுப்பாட்டைப் பராமரித்தல்.
- **விடாமுயற்சி-**
சவால்கள் இருந்த போதிலும் இலக்குகளில் உறுதியாக இருங்கள்.
- **கருணை-**
மற்றவர்களிடம் இரக்கமுள்ளவராகவும் உதவிகரமாகவும் இருத்தல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

உதாரணமாக:விடாமுயற்சியைமதிக்கும்ஒருமாணவர்,
சிரமங்களைஎதிர்கொண்டாலும்கடினமாகப்படிப்பதைத்தொடர்வார்.

4. ஒழுக்கவிழுமியங்கள்

ஒழுக்கவிழுமியங்கள், நெறிமுறைக்கொள்கைகளின்அடிப்படையில்எதுசரி, எதுதவறுஎன்பதைவரையறுக்கின்றன.
சமூகத்தில்நியாயத்தையும்நீதியையும்நிலைநிறுத்துவதற்குஅவைமிகமுகக் கியமானவை.

பண்புகள்:

- நல்லதுகெட்டதைவேறுபடுத்திப்பார்க்கஉதவுங்கள்.
- நெறிமுறைசார்ந்தமுடிவெடுப்பதைஊக்குவிக்கவும்.
- பெரும்பாலும்மதமற்றும்கலாச்சாரநம்பிக்கைகளால்பாதிக்கப்படுகிற து.

எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **நேர்மை-**
நேர்மைமற்றும்வலுவானதார்மீகக்கொள்கைகளைப்பேணுதல்.
- **நீதி-** நீதிமற்றும்சமத்துவத்தைஉறுதிசெய்தல்.
- **இரக்கம்-**
மற்றவர்களிடம்பச்சாதாபத்தையும்அக்கறையையும்காட்டுதல்.
- **விசுவாசம்-**
உறவுகள்மற்றும்பொறுப்புகளுக்குஉண்மையாகவும்அர்ப்பணிப்புடனு ம்இருத்தல்.

உதாரணமாக:நீதியைமதிக்கும்ஒருவழக்கறிஞர்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அதுசவாலானதாக இருந்தாலும்கூட, நியாயத்திற்காகப்போராடுவார்.

5. சமூகவிழுமியங்கள்

சமூகவிழுமியங்கள் என்பது மக்களிடையே நல்லிணக்கம், ஒத்துழைப்பு மற்றும் நேர்மறையான உறவுகளை ஊக்குவிக்கும் நம்பிக்கைகள் ஆகும்.

பண்புகள்:

- சமூகதொடர்புகள் மற்றும் நடத்தையை பாதிக்கும்.
- பரஸ்பரமரியாதை மற்றும் அமைதியான சகவாழ்வை மேம்படுத்துதல்.
- சமூக ஒழுங்கைப் பராமரிக்க உதவுங்கள்.

எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **மரியாதை-** மற்றவர்களின் கருத்துக்கள், உரிமைகள் மற்றும் கண்ணியத்தை மதிப்பது.
- **சமத்துவம்-** பாகுபாடு இல்லாமல் அனைத்து தனிநபர்களையும் நியாயமாக நடத்துதல்.
- **ஒத்துழைப்பு-** பரஸ்பர நன்மைக்காக இணைந்து பணியாற்றுவதல்.
- **சகிப்புத்தன்மை-** சமூகத்தில் உள்ள பன்முகத்தன்மை மற்றும் வேறுபாடுகளை ஏற்றுக்கொள்வது.

உதாரணமாக: சமத்துவத்தை மதிக்கும் ஒருவர், இனம், பாலினம் அல்லது பின்னணியைப் பொருட்படுத்தாமல் அனைவருக்கும் சம உரிமைகளை ஆதரிப்பார்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

6. கலாச்சாரமதிப்புகள்

கலாச்சாரவிழுமியங்கள்என்பதுஒருகுறிப்பிட்டசமூகம்அல்லதுசமூகத்தைவரையறுக்கும்பகிரப்பட்டநம்பிக்கைகள், மரபுகள்மற்றும்பழக்கவழக்கங்கள்ஆகும்.

பண்புகள்:

- தலைமுறைதலைமுறையாகக்கடத்தப்பட்டது.
- சமூகவிதிமுறைகள்மற்றும்நடத்தைகளைபாதிக்கும்.
- வெவ்வேறுசமூகங்களுக்குஏற்பமாறுபடும்.

எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **குடும்பமரியாதை-**
குடும்பத்தின்நற்பெயருக்குமுக்கியத்துவம்கொடுப்பது.
- **மதநம்பிக்கை-**
ஆன்மீகநம்பிக்கைகள்மற்றும்சடங்குகளைப்பின்பற்றுதல்.
- **விருந்தோம்பல்-**
விருந்தினர்களைவரவேற்றுஅவர்களைதாராளமனப்பான்மையுடன்நடத்துதல்.

உதாரணமாக:பலஆசியகலாச்சாரங்களில், பெரியவர்களுக்குமரியாதைசெலுத்துவதுஎன்பதுஆழமாகவேருன்றியகலாச்சாரமதிப்பாகும்.

7. பொருளாதாரமதிப்புகள்

பொருளாதாரமதிப்புகள், பொருளாதாரவெற்றியைப்பாதிக்கும்நிதிநடத்தை,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

வணிகநெறிமுறைகள்மற்றும்பணிமனப்பான்மைகளுடன்தொடர்புடையவை.

பண்புகள்:

- தொழில்மற்றும்நிதிமுடிவுகளைபாதிக்கும்.
- செயல்திறன்மற்றும்உற்பத்தித்திறனைஊக்குவிக்கவும்.
- வணிகம்மற்றும்வர்த்தகத்தின்நெறிமுறைஅம்சங்களைவரையறுக்கவும்.

எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **கடினஉழைப்பு-** வெற்றியைஅடையமுயற்சிசெய்யுங்கள்.
- **தொழில்முனைவு-**
வணிகங்களைஉருவாக்கவும்வளர்க்கவும்ஆபத்துக்களைஎடுத்துக்கொள்வது.
- **நிதிபாதுகாப்பு-**
ஸ்திரத்தன்மைக்காகபணத்தைபுத்திசாலித்தனமாகநிர்வகித்தல்.
- **செல்வத்தைஉருவாக்குதல்-**
எதிர்காலபாதுகாப்புக்காகவருமானம்மற்றும்சொத்துக்களைஉருவாக்குதல்.

உதாரணமாக:தொழில்முனைவோரைமதிக்கும்ஒருதொழிலதிபர், ஒருவெற்றிகரமானநிறுவனத்தைஉருவாக்ககணக்கிடப்பட்டஅபாயங்களை எடுப்பார்.

8. அரசியல்மதிப்புகள்

அரசியல்மதிப்புகள்நிர்வாகம்,

Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

தலைமைத்துவம்மற்றும்குடிமைப்பொறுப்புகளைபாதிக்கின்றன.

பண்புகள்:

- அரசாங்கம்மற்றும்சமூகம்குறித்தமக்களின்அணுகுமுறைகளைவரையறுக்கவும்.
- அரசியல்சித்தாந்தங்கள்மற்றும்வாக்களிக்கும்நடத்தையைபாதிக்கவும்.
- சட்டங்களையும்பொதுக்கொள்கைகளையும்வடிவமைக்கவும்.

எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **ஜனநாயகம்-**
மக்கள்தங்கள்தலைவர்களைத்தேர்ந்தெடுக்கும்உரிமையில்நம்பிக்கை.
- **சுதந்திரம்-** தனிநபர்உரிமைகள்மற்றும்சுதந்திரத்தைமதிப்பது.
- **மனிதஉரிமைகள்-**
அனைவருக்கும்கண்ணியம்மற்றும்நியாயத்தைஉறுதிசெய்தல்.
- **சட்டத்தின்ஆட்சி-** சட்டங்கள்மற்றும்சட்டஅமைப்புகளைமதித்தல்.

உதாரணமாக:ஜனநாயகத்தைமதிக்கும்ஒருவர்தேர்தல்களில்தீவிரமாகப்பங்கேற்றுநியாயமானநிர்வாகத்தைஆதரிப்பார்.

9. மதமற்றும்ஆன்மீகமதிப்புகள்

மதமற்றும்ஆன்மீகவிழுமியங்கள்நம்பிக்கை, நம்பிக்கைமுறைகள்மற்றும்நெறிமுறைபோதனைகளின்அடிப்படையில் தனிநபர்களைவழிநடத்துகின்றன.

பண்புகள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- தனிப்பட்டஒழுக்கம்மற்றும்நெறிமுறைகளைபாதிக்கும்.
- பெரும்பாலும்மதபோதனைகள்மற்றும்ஆன்மீகநம்பிக்கைகளுடன்இணைக்கப்பட்டுள்ளது.
- உள்அமைதியையும்நோக்கத்தையும்ஊக்குவிக்கவும்.

எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **நம்பிக்கை-**
உயர்ந்தசக்திஅல்லதுமதக்கோட்பாட்டில்வலுவானநம்பிக்கை.
- **பணிவு-** அடக்கமாகவும்மரியாதையுடனும்இருத்தல்.
- **மன்னிப்பு-** வெறுப்பையும்கோபத்தையும்விட்டுவிடுதல்.
- **பக்தி-** ஆன்மீகஅல்லதுமதநடைமுறைகளில்அர்ப்பணிப்பு.

உதாரணமாக:மன்னிப்பைமதிக்கும்ஒருவர்வெறுப்புணர்வைவைத்திருக்க மாட்டார், நல்லிணக்கத்தைநாடுவார்.

10. அழகியல்மதிப்புகள்

அழகியல்மதிப்புகள்அழகு, படைப்பாற்றல்மற்றும்கலைவெளிப்பாடுஆகியவற்றின்பாராட்டுதலுடன் தொடர்புடையவை.

பண்புகள்:

- கலைரசனைகள்மற்றும்விருப்பங்களைப்பாதிக்கும்.
- கலை, இசை, இலக்கியம்மற்றும்வடிவமைப்புஆகியவற்றில்காணப்படுகிறது.
- படைப்பாற்றல்மற்றும்புதுமைகளைமேம்படுத்தவும்.

எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **படைப்பாற்றல்-**
புதியயோசனைகள்மற்றும்கலைப்படைப்புகளைஉருவாக்குதல்.
- **நேர்த்தியானதன்மை-** கருணைமற்றும்நேர்த்தியைப்பாராட்டுதல்.
- **இணக்கம்-** வடிவமைப்புமற்றும்வெளிப்பாட்டில்சமநிலையைநாட்டுதல்.
- **கலைவெளிப்பாடு-**
பல்வேறுவகையானபடைப்பாற்றலைமதிப்பிடுதல்.

உதாரணமாக:நல்லிணக்கத்தைமதிக்கும்ஒருகட்டிடக்கலைஞர்,
சுற்றுப்புறங்களுடன்நன்றாகக்கலக்கும்கட்டிடங்களைவடிவமைப்பார்.

11. சுற்றுச்சூழல்மதிப்புகள்

சுற்றுச்சூழல்மதிப்புகள்பாதுகாப்பு,
நிலைத்தன்மைமற்றும்இயற்கையைமதித்தல்ஆகியவற்றில்கவனம்செலுத்
துகின்றன.

பண்புகள்:

- இயற்கைவளங்களைபொறுப்புடன்பயன்படுத்துவதைஊக்குவிக்கவும்.
- சுற்றுச்சூழல்விழிப்புணர்வுமற்றும்நிலைத்தன்மையைஊக்குவித்தல்.
- நீண்டகாலசுற்றுச்சூழல்பாதுகாப்புக்குஇன்றியமையாதது.

எடுத்துக்காட்டுகள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **நிலைத்தன்மை-**

எதிர்காலசந்ததியினருக்காகவளங்களைப்பாதுகாக்கும்வகையில்அவற்றைப்பயன்படுத்துதல்.

- **பாதுகாப்பு-**

வனவிலங்குகள்மற்றும்சுற்றுச்சூழல்அமைப்புகளைப்பாதுகாத்தல்.

- **சுற்றுச்சூழல்நட்பு-**

கழிவுகள்மற்றும்கார்பன்தடயங்களைக்குறைத்தல்.

- **பல்லுயிர்-**

பூமியில்உள்ளஉயிர்களின்பன்முகத்தன்மையைமதிப்பிடுதல்.

உதாரணமாக:நிலைத்தன்மையைமதிக்கும்ஒருநிறுவனம்சுற்றுச்சூழலுக்கு உகந்தஉற்பத்திமுறைகளைப்பின்பற்றும்.

12. உலகளாவியமதிப்புகள்

உலகளாவியமதிப்புகள்என்பவைஉலகளாவில்ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டுமதிக்கப்படும்அடிப்படைக்கொள்கைகளாகும். அவைகலாச்சாரங்கள், மதங்கள்மற்றும்தேசியஎல்லைகளைக்கடந்தவை.

பண்புகள்:

- எல்லாமனிதசமூகங்களுக்கும்பொதுவானது.
- உலகளாவியஅமைதியையும்ஒற்றுமையையும்மேம்படுத்துங்கள்.
- மனிதகண்ணியத்திற்கும்நல்வாழ்விற்கும்இன்றியமையாதது.

எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **அன்பு-** மற்றவர்களைநிபந்தனையின்றிகவனித்துக்கொள்வது.
- **உண்மை-** நேர்மைமற்றும்வெளிப்படைத்தன்மையைமதிப்பிடுதல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **அமைதி**- நல்லிணக்கத்தையும் அகிம்சையையும் ஊக்குவித்தல்.
- **நீதி**- அனைவருக்கும் நீதி மற்றும் சமத்துவத்தை உறுதி செய்தல்.

உதாரணமாக: அமைதியை மதிக்கும் ஒரு தலைவர்,
போரைவிட மோதல்தீர்வுக்காக பாடுபடுவார்.

மனிதநடத்தை,

சமூகவிதிமுறைகள் மற்றும் முடிவெடுப்பதை வடிவமைப்பதில் மதிப்புகள் அவசியம். அவை தனிப்பட்ட தேர்வுகள், தொழில்முறை நெறிமுறைகள் மற்றும் சமூக முன்னேற்றத்தை பாதிக்கின்றன. வெவ்வேறு தனிநபர்களும் கலாச்சாரங்களும் மதிப்புகளை வித்தியாசமாக முன்னுரிமைப்படுத்தினாலும், அவை கூட்டாக நெறிமுறை வாழ்க்கை, தனிப்பட்டவளர்ச்சி மற்றும் உலகளாவிய நல்லிணக்கத்திற்கு பங்களிக்கின்றன.

நீதியான,

மரியாதைக்குரிய மற்றும் முற்போக்கான சமுதாயத்தை வளர்ப்பதற்கு மதிப்புகளைப் புரிந்துகொள்வதும் நிலைநிறுத்துவதும் முக்கியமாகும்.

4. மதிப்புகளின் ஆதாரங்கள்

மதிப்புகள் தனிப்பட்ட அனுபவங்கள், சமூகவிதிமுறைகள் மற்றும் கலாச்சார பாரம்பரியம் உள்ளிட்ட பல்வேறு காரணிகளால் பாதிக்கப்படுகின்றன.

1. குடும்பம்

- பெற்றோர்களும் பெரியவர்களும் குழந்தைகளிடம் அடிப்படை மதிப்புகளைப் புகுத்துகிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **உதாரணமாக:** ஒரு குழந்தை பெற்றோரிடமிருந்து நேர்மையையும் பொறுப்பையும் கற்றுக்கொள்கிறது.

2. கல்வி மற்றும் பள்ளிகள்

- ஒழுக்கம்,
நெறிமுறை மற்றும் சமூக விழுமியங்களைக் கற்பிப்பதில் பள்ளிகள் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:** மாணவர்களுக்கு முப்பணி,
ஒழுக்கம் மற்றும் பன்முகத்தன்மைக்கு மரியாதை ஆகியவற்றைக் கற்றுக்கொள்கிறார்கள்.

3. மதம் மற்றும் ஆன்மீகம்

- மத போதனைகள் நெறிமுறை மற்றும் தார்மீக மதிப்புகளை வடிவமைக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:** பௌத்தத்தில் இரக்கம், பணிவு மற்றும் அகிம்சை.

4. சமூகம் மற்றும் கலாச்சாரம்

- சமூக விதிமுறைகள்,
மரபுகள் மற்றும் கலாச்சார நடைமுறைகள் மதிப்புகளைப் பாதிக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:** ஆப்பிரிக்க சமூகங்களில் கூட்டுப்பொறுப்பு (உபுண்டு தத்துவம்).

5. ஊடகம்மற்றும்தொழில்நுட்பம்

- திரைப்படங்கள், புத்தகங்கள், சமூகஊடகங்கள்மற்றும்செய்திகள்மதிப்புஅமைப்புகளைபாதிக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:**டிஜிட்டல்தளங்கள்மூலம்மனிதஉரிமைகள்குறித்தஉலகளாவியவிழிப்புணர்வு.

6. தனிப்பட்டஅனுபவங்கள்

- வாழ்க்கைநிகழ்வுகள்காலப்போக்கில்மதிப்புகளைவடிவமைத்துசெம்மைப்படுத்துகின்றன.
- **உதாரணமாக:**கஷ்டங்களைஎதிர்கொள்வதுமீள்தன்மையையும்விடாமுயற்சியையும்வளர்க்கக்கூடும்.

5. மதிப்புகளின்முக்கியத்துவம்

தனிப்பட்டஅடையாளம், சமூககட்டமைப்புகள்மற்றும்முடிவெடுப்பதைவடிவமைப்பதில்மதிப்புகளுக்குறிப்பிடத்தக்கபங்கைவகிக்கின்றன.

1. முடிவெடுப்பதற்கானவழிகாட்டி

- மதிப்புகள்தனிநபர்கள்நெறிமுறைமற்றும்பகுத்தறிவுதேர்வுகளைச்செய்யஉதவுகின்றன.
- **உதாரணமாக:**மனிதஉயிரைமதிக்கும்ஒருமருத்துவர், லாபத்தைவிடநோயாளிபராமரிப்பையேமுதன்மைப்படுத்துவார்.

2. உறவுகளைவலுப்படுத்துங்கள்

- பகிரப்பட்டமதிப்புகள்நம்பிக்கை, ஒத்துழைப்புமற்றும்அர்த்தமுள்ளதொடர்புகளைவளர்க்கின்றன.
- **உதாரணமாக:**பரஸ்பரமரியாதைமற்றும்நேர்மையின்அடிப்படையில் கட்டமைக்கப்பட்டநட்புகள்.

3. சமூகநல்லிணக்கத்திற்குபங்களிக்கவும்.

- சமூகத்தில்அமைதி, ஒற்றுமைமற்றும்ஒத்துழைப்பைமேம்படுத்துதல்.
- **உதாரணமாக:**சகிப்புத்தன்மையைமதிக்கும்சமூகங்கள்குறைவான மோதல்களைஅனுபவிக்கின்றன.

4. பணிநெறிமுறைகள்மற்றும்தொழில்முறையைமேம்படுத்துதல்

- பணியிடத்தில்நேர்மை, பொறுப்புமற்றும்உற்பத்தித்திறனைபாதிக்கிறது.
- **உதாரணமாக:**அர்ப்பணிப்புமற்றும்ஒழுக்கத்தைமதிக்கும்ஊழியர்கள் தங்கள்வாழ்க்கையில்சிறந்துவிளங்குகிறார்கள்.

5. தனிப்பட்டவளர்ச்சிமற்றும்மேம்பாட்டைவளர்ப்பது

- தனிநபர்கள்தங்களைசிறந்தபதிப்புகளாகமாற்றஊக்குவிக்கவும்.
- **உதாரணமாக:**வாழ்நாள்முழுவதும்கற்றலைமதிக்கும்ஒருவர்தொடர்ந்துஅறிவைத்தேடுவார்.

6. மதிப்புமோதல்மற்றும்தீர்வு

சிலநேரங்களில், முரண்பட்டமதிப்புகள்சங்கடங்களைஉருவாக்குகின்றன, நெறிமுறைபகுத்தறிவுமூலம்தீர்வுகாணவேண்டியகட்டாயத்தில்உள்ளன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

A. மதிப்புமோதல்களின்வகைகள்

1. **தனிப்பட்டமுரண்பாடு:** ஒருதனிநபருக்குள் ஏற்படும் மோதல் (எ.கா., தொழில்லட்சியம் vs. குடும்பமதிப்புகள்).
2. **தனிப்பட்டமுரண்பாடு:** மாறுபட்ட மதிப்புகளைக் கொண்ட தனிநபர்களுக்கிடையே மோதல்.
3. **குழுக்களுக்கிடையேயான மோதல்:** சமூகங்கள், கலாச்சாரங்கள் அல்லது அமைப்புகளுக்கு இடையிலான மோதல்கள்.
4. **நெறிமுறை சிக்கல்கள்:** மதிப்புகள் ஒன்றுக்கொன்று முரண்படும் சூழ்நிலைகள் (எ.கா., நேர்மை vs. விசுவாசம்).

B. மதிப்புமோதல்களைத் தீர்ப்பது

- **முன்னுரிமை:** கொடுக்கப்பட்ட சூழ்நிலையில் எந்த மதிப்பு மிக முக்கியமானது என்பதை மதிப்பிடுதல்.
- **சமரசம்:** முரண்பட்ட மதிப்புகளுக்கு இடையில் ஒரு நடுநிலையைக் கண்டறிதல்.
- **நெறிமுறை முடிவெடுத்தல்:** நியாயமான தேர்வுகளைச் செய்ய தார்மீக பகுத்தறிவை பயன்படுத்துதல்.
- **உரையாடல் மற்றும் புரிதல்:** பல்வேறு கண்ணோட்டங்களைப் பாராட்டி திறந்தவிவாதங்களை ஊக்குவித்தல்.

உதாரணமாக: ஊழியர் ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கும் போது நியாயத்தன்மை மற்றும் நிறுவனத்தின் லாபத்தை சமநிலைப்படுத்தும் மேலாளர்.

மதிப்புகளின்கோட்பாடுகள்

1. மதிப்பு கோட்பாடுகள் அறிமுகம்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மதிப்புகளின்கோட்பாடுகள் மனித வாழ்க்கையில் மதிப்புகளின்தன்மை, தோற்றம் மற்றும் முக்கியத்துவத்தை விளக்குவதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளன. மக்கள் சில மதிப்புகளுக்கு ஏன் முன்னுரிமை அளிக்கிறார்கள், மதிப்புகள் நடத்தையை எவ்வாறு பாதிக்கின்றன, காலப்போக்கில் அவை எவ்வாறு உருவாகின்றன என்பதை அவை ஆராய்கின்றன. பல்வேறு தத்துவ, உளவியல் மற்றும் சமூகவியல் கண்ணோட்டங்கள் மதிப்புகளைப் புரிந்து கொள்வதற்குப் பயனுள்ளதாக இருக்கின்றன.

2. மதிப்புகளின்தத்துவ வார்த்தை கோட்பாடுகள்

தத்துவஞானிகள் பல நூற்றாண்டுகளாக மதிப்புகளின்தன்மை குறித்து விவாதித்து வருகின்றனர். முக்கிய தத்துவ அணுகுமுறைகளில் பின்வருவன அடங்கும்:

(அ) உள்ளார்ந்த மதிப்பு கோட்பாடு vs. வெளிப்புற மதிப்பு கோட்பாடு

- **உள்ளார்ந்த மதிப்புகள்:** அவற்றின் விளைவுகளைப் பொருட்படுத்தாமல், தங்களுக்குள் நல்ல மதிப்புகள்.
 - உதாரணங்கள்: மகிழ்ச்சி, உண்மை, அன்பு, நீதி.
- **வெளிப்புற மதிப்புகள்:** அவற்றின் விளைவுகள் அல்லது பயன்பாட்டிலிருந்து அவற்றின் மதிப்பைப் பெறும் மதிப்புகள்.
 - உதாரணங்கள்: பணம், அதிகாரம், கல்வி (தங்கள் சொந்த நலனுக்காக அல்லாமல் அவர்கள் வழங்குவதற்காக மதிப்பிடப்படுகிறது).

உதாரணமாக: அன்பு தன்னளவில் விரும்பத்தக்கது என்பதால் அது உள்ளார்ந்த அளவில் மதிப்புமிக்கது, அதே சமயம் பணம் வெளிப்புறமாக மதிப்புமிக்கது, ஏனெனில் அது மற்ற இலக்குகளை அடைய உதவுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(ஆ) மதிப்புகளில்பொருள்முதல்வாதம்எதிராகபொருள்முதல்வாதம்

- **அகநிலைகோட்பாடு:**மதிப்புகள்தனிப்பட்டஉணர்வுகள், விருப்பத்தேர்வுகள்மற்றும்கலாச்சாரதாக்கங்களைஅடிப்படையாகக் கொண்டவை.
 - உதாரணம்: ஒருவர்கலையைஉயர்வாகமதிக்கலாம், மற்றொருவர்அதைமுக்கியமற்றதாகக்கருதுகிறார்.
- **புறநிலைகோட்பாடு:**மதிப்புகள்மனிதகருத்துக்களிலிருந்துசுயாதீனமாகஉள்ளனமற்றும்உலகளாவியவை.
 - உதாரணம்: தனிநபர்அல்லதுகலாச்சாரவேறுபாடுகளைப்பொருட்படுத்தாமல் நீதியும்உண்மையும்மதிப்புமிக்கவை.

உதாரணமாக:மனிதஉரிமைகள்உலகளாவியவைஎன்றநம்பிக்கைபுறநிலைவாதத்தைக்குறிக்கிறது, அதேநேரத்தில்கலாச்சாரங்களில்வெவ்வேறுஅழகுத்தரநிலைகள்அகநிலைவாதத்தைக்குறிக்கின்றன.

(இ) ஹெடோனிஸ்டிக்மதிப்புகோட்பாடு

- மதிப்புகள்இன்பத்தையும்துன்பத்தைத்தவிர்ப்பதையும்அடிப்படையாகக்கொண்டவை.
- எபிகுரஸ்மற்றும்ஜெர்மிபெந்தம் (பயன்பாட்டுவாதம்) போன்றதத்துவஞானிகளால்முன்மொழியப்பட்டது.
- **பயன்பாட்டுவாதம்:**மிகப்பெரியஎண்ணிக்கைக்குமிகப்பெரியநன்மைமதிப்புமிக்கதுஎன்பதைவரையறுக்கிறது.

உதாரணமாக:இந்தக்கோட்பாட்டின்படி, ஒட்டுமொத்தமகிழ்ச்சியைஅதிகரிக்கும்ஒருகொள்கை

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(இலவசசுகாதாரம்போன்றவை) மதிப்புமிக்கது.

(ஈ) நடைமுறைமதிப்புக்கோட்பாடு (ஜான்னூவி)

- மதிப்புகள்மாளும்தன்மைகொண்டவைமற்றும்அனுபவம்மற்றும்நடைமுறைவிளைவுகளின்அடிப்படையில்உருவாகின்றன.
- விரும்பியஇலக்குகளைஅடையஅதுஎவ்வளவுசிறப்பாகஉதவுகிறதுஎன்பதைப்பொறுத்துஎதுமதிப்புமிக்கதுஎன்பதுதீர்மானிக்கப்படுகிறது.
- **உதாரணமாக:**கல்விமதிப்புமிக்கது,
ஏனெனில்அதுதனிநபர்களுக்கும்சமூகமுன்னேற்றத்திற்கும்பங்களிக்கும்அறிவுமற்றும்திறன்களைக்கொண்டுஅவர்களைச்சித்தப்படுத்துகிறது.

(இ) நீட்சேவின்மதிப்புக்கோட்பாடு

- **பிரீட்ரிக்நீட்சே**பாரம்பரியதார்மீகவிழுமியங்கள் (எ.கா., பணிவு, சுயதியாகம்) மனிதஆற்றலைஅடக்குகின்றனஎன்றுவாதிட்டார்.
- அவர் "மாஸ்டர்ஒழுக்கம்" (வலிமை, லட்சியம், சக்தி) எதிராக "அடிமைஒழுக்கம்" (பணிவு, கீழ்ப்படிதல், சமர்ப்பிப்பு) என்றகருத்தைமுன்மொழிந்தார்.
- தனிநபர்களைஅதிகாரம்அளிக்கமதிப்புகளைமறுமதிப்பீடுசெய்வதை ஊக்குவித்தது.

உதாரணமாக:சமூகஎதிர்பார்ப்புகளைமீறிதனிப்பட்டசிறப்பிற்காகபாடுபடும்ஒருவர்நீட்சேவின்தத்துவத்துடன்ஒத்துப்போகிறார்.

3. மதிப்புகளின்உளவியல்கோட்பாடுகள்

உளவியலாளர்கள்மதிப்புகள்எவ்வாறுஉருவாகின்றனமற்றும்மனிதநடத்தை

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

யைபாதிக்கின்றன என்பதை ஆராய்கின்றனர்.

(அ) மாஸ்லோவின் தேவைகள் மற்றும் மதிப்புகளின் படிநிலை

- ஆபிரகாம் மாஸ்லோவின் தேவைகளின் படிநிலை (1943),
மக்கள் வெவ்வேறு நிலைகளில் தேவைகளை கடந்து செல்லும் போது மதிப்புகள் மாறுகின்றன என்பதைக் குறிக்கிறது.
- உயர்ந்த மதிப்புகள் (சுய-உணர்தல்) வெளிப்படுவதற்கு முன்பு கீழ்நிலைத் தேவைகள் (அடிப்படை உயிர் வாழ்வு) பூர்த்தி செய்யப்பட வேண்டும்.

படிநிலையில் நிலை தொடர்புடைய மதிப்புகள்

உடலியல் தேவைகள் உணவு, தங்குமிடம், ஆரோக்கியம்

பாதுகாப்பு தேவைகள் பாதுகாப்பு, நிலைத்தன்மை

அன்பு & சொந்தம் உறவுகள், சமூகம்

மரியாதை தேவைகள் சாதனை, அங்கீகாரம்

சுய-மெய்நிகராக்கம் படைப்பாற்றல், ஒழுக்கம், நோக்கம்

உதாரணமாக: உணவு மதிப்புகள் உயிர் வாழ்வதற்காகப் போராடும் ஒருவர், அதே நேரத்தில் ஒரு பணக்காரகலைஞர் படைப்பாற்றல் மற்றும் சுய வெளிப்பாட்டை மதிக்கலாம்.

(ஆ) ரோகீச்சின் மதிப்புகள்கோட்பாடு (மில்டன் ரோகீச், 1973)

- மதிப்புகள் என்பது நடத்தையை வழிநடத்தும் நீடித்த நம்பிக்கைகள்.
- மதிப்புகள் இரண்டுவகைகளாக வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ளன:
 1. முனைய மதிப்புகள்- வாழ்க்கையின் விரும்பிய முடிவு நிலைகள்.
 - உதாரணங்கள்: மகிழ்ச்சி, ஞானம், சுதந்திரம், வெற்றி.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

2. இசைக்கருவிமதிப்புகள்-

இறுதிமதிப்புகளை அடையவிருப்பமான நடத்தைகள்.

- உதாரணங்கள்: கடின உழைப்பு, நேர்மை, கருணை, பொறுப்பு.

உதாரணமாக: "உலக அமைதி" (முனையமதிப்பு)
யை மதிக்கும் ஒருவர் "சகிப்புத்தன்மை" மற்றும் "ஒத்துழைப்பு"
(கருவிமதிப்புகள்) ஆகியவற்றை முன்னுரிமைப்படுத்தலாம்.

(இ) ஸ்க்வார்ட்ஸின் அடிப்படை மனிதமதிப்புகள் கோட்பாடு
(ஷாலோம் ஸ்க்வார்ட்ஸ், 1992)

- பல்வேறுகலாச்சாரங்களில் நிலவும் பத்து உலகளாவிய மதிப்புகளை அடையாளம் கண்டார்.
- இந்த மதிப்புகள் நான்கு பரந்த பிரிவுகளாக தொகுக்கப்பட்டுள்ளன:

பரந்தவகை	குறிப்பிட்ட மதிப்புகள்
சுய-மேம்பாடு	சக்தி, சாதனை
சுய-கடவுள்	உலகியல், நன்மை
மாற்றத்திற்கான திறந்த தன்மை	தூண்டுதல், சுயஇயக்கம்
பாதுகாப்பு	பாரம்பரியம், பாதுகாப்பு, இணக்கம்

உதாரணமாக: அதிகாரத்தையும் சாதனையையும் (சுயமேம்பாடு)
மதிக்கும் ஒரு தலைவர், கருணை மற்றும் உலகளாவிய தன்மையை (சுய-மீறல்)
மதிக்கும் ஒரு வரிடமிருந்து வித்தியாசமாக செயல்படலாம்.

4. மதிப்புகளின் சமூகவியல்கோட்பாடுகள்

சமூகக்கட்டமைப்புகளால் மதிப்புகள் எவ்வாறு உருவாகின்றன,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அவைஎவ்வாறுவடிவமைக்கப்படுகின்றனஎன்பதைசமூகவியலாளர்கள்ஆய்வுசெய்கின்றனர்.

(அ) மேக்ஸ்வெபரின்மதிப்புகள்மற்றும்சமூகக்கோட்பாடு

- மதிப்புகள்சமூகநிறுவனங்கள், பணிநெறிமுறைகள்மற்றும்பொருளாதாரஅமைப்புகளைபாதிக்கின்றன.
- புராட்டஸ்டன்ட்பணிநெறிமுறைகள்குறித்தவெபரின்ஆய்வு, கடினஉழைப்பு, ஒழுக்கம்மற்றும்சிக்கனத்தின்மதிப்புகள்முதலாளித்துவத்திற்குபங்களித்தனஎன்பதைக்காட்டுகிறது.

உதாரணமாக:கல்வியைமதிக்கும்சமூகங்கள்வலுவானபொருளாதாரவளர்ச்சியைக்கொண்டுள்ளன.

(ஆ) கார்ல்மார்க்ஸின்பொருளாதாரமதிப்புகள்கோட்பாடு

- பொருளாதாரநிலைமைகள்மற்றும்வர்க்கப்போராட்டத்தால்மதிப்புகள்வடிவமைக்கப்படுகின்றன.
- முதலாளித்துவசமூகங்கள்போட்டிமற்றும்செல்வக்குவிப்புபோன்றமதிப்புகளைஊக்குவிக்கின்றன.
- சோசலிசசமூகங்கள்சமத்துவம்மற்றும்கூட்டுநல்வாழ்வுபோன்றமதிப்புகளைவலியுறுத்துகின்றன.

உதாரணமாக:முதலாளித்துவப்பொருளாதாரங்களில்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

வெற்றிபெரும்பாலும்நிதிச்செல்வத்தால் அளவிடப்படுகிறது,
அதேசமயம்சோசலிசசமூகங்களில், சமூகநலன்அதிகமதிப்புடையது.

5. மதிப்புகளின்நெறிமுறைமற்றும்மதக்கோட்பாடுகள்

மதமற்றும்நெறிமுறைக்கோட்பாடுகள்தார்மீகமதிப்புகள்மற்றும்கொள்கை
களைபாதிக்கின்றன.

(அ) தெய்வீககட்டளைகோட்பாடு

- மதிப்புகள்மதபோதனைகளிலிருந்தும்தெய்வீககட்டளைகளிலிருந்தும்
வருகின்றன.
- உதாரணம்: கிறிஸ்தவத்தில்பத்துகட்டளைகள், இந்துமதத்தில்தர்மம்,
மற்றும்இஸ்லாமியஒழுக்கநெறிகள்.

உதாரணமாக:மதநெறிமுறைகளைப்பின்பற்றும்ஒருவர்ஆன்மீகபோதனை
களின்அடிப்படையில்நேர்மை, தர்மம்மற்றும்இரக்கத்தைமதிக்கலாம்.

(ஆ) நல்லொழுக்கநெறிமுறைகள் (அரிஸ்டாட்டில்)

- மதிப்புகள்நல்லகுணநலன்களை (நல்லொழுக்கங்களை)
வளர்ப்பதைஅடிப்படையாகக்கொண்டவை.
- முக்கியநற்பண்புகள்: ஞானம், தைரியம், நீதிமற்றும்நிதானம்.

உதாரணமாக:நீதிமற்றும்நியாயத்தைமதிக்கும்ஒருதலைவர்ஆட்சியில்நெ
றிமுறைமுடிவுகளைஎடுப்பார்.

மதிப்புகள்எவ்வாறுஉருவாக்கப்படுகின்றன,
முன்னுரிமைஅளிக்கப்படுகின்றனமற்றும்வாழ்க்கையில்பயன்படுத்தப்படு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கின்றன என்பது குறித்து வெவ்வேறு மதிப்புகள் பற்றிய கோட்பாடுகள்தனித்து வமானகண்ணோட்டங்களை வழங்குகின்றன.

உலகளாவிய உண்மைகளாகவோ,

சமூகக்கட்டமைப்புகளாகவோ அல்லது தனிப்பட்ட தேர்வுகளாகவோ பார்க்கப் பட்டாலும், மதிப்புகள் நடத்தையை வழிநடத்துகின்றன,

முடிவுகளை பாதிக்கின்றன மற்றும் சமூகங்களை வடிவமைக்கின்றன.

இந்தக் கோட்பாடுகளைப் புரிந்து கொள்வது தனிநபர்கள் மற்றும் நிறுவனங்கள்தங்கள் செயல்களை அர்த்தமுள்ள கொள்கைகளுடன் சீரமைக்க உதவுகிறது.

8. நவீன உலகில் மதிப்புகளின் தன்மை மாறுதல்

உலகமயமாக்கல்,

தொழில்நுட்ப முன்னேற்றங்கள் மற்றும் சமூக மாற்றங்களுடன்,

மதிப்புகள் தொடர்ந்து உருவாகி வருகின்றன.

1. உலகமயமாக்கலின் தாக்கம்

- பல்வேறு கலாச்சாரங்களை அனுபவிப்பது கலப்பின மதிப்புகளுக்கு வழிவகுக்கிறது.
- **உதாரணமாக:** மனித உரிமைகள் மற்றும் பாலின சமத்துவத்திற்கு அதிக முக்கியத்துவம்.

2. டிஜிட்டல் மற்றும் சமூக ஊடக தாக்கம்

- சமூக ஊடகங்கள் பொதுக்கருத்துகளையும் தனிப்பட்ட மதிப்புகளையும் வடிவமைக்கின்றன.
- **உதாரணமாக:** டிஜிட்டல் தளங்கள் மூலம் சுற்றுச்சூழல் செயல்பாடு பரவுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. வேலைமற்றும்வணிகநெறிமுறைகளைமாற்றுதல்

- நிறுவனங்கள்பெருநிறுவனசமூகப்பொறுப்பு (CSR) மற்றும்நெறிமுறைதலைமைத்துவத்தில்கவனம்செலுத்துகின்றன.
- **உதாரணமாக:**நிலைத்தன்மைமற்றும்நியாயமானவர்த்தகத்திற்குமுன்னுரிமைஅளிக்கும்வணிகங்கள்.

4. குடும்பம்மற்றும்பாலினப்பாத்திரங்களைமாற்றுதல்

- பாரம்பரியபாலினபாத்திரங்கள்மறுவரையறைசெய்யப்படுகின்றன.
- **உதாரணமாக:**தொழில்மற்றும்தலைமைத்துவத்தில்பாலினசமத்துவத்தைஅதிகமாகஏற்றுக்கொள்வது.

மனிதநடத்தை,

சமூகவிதிமுறைகள்மற்றும்நெறிமுறைமுடிவெடுப்பதற்கானஅடித்தளமாகமதிப்புகள்உள்ளன. அவைதனிப்பட்டஅடையாளத்தைவடிவமைக்கின்றன, உறவுகளைப்பாதிக்கின்றன, மேலும்சமூகமுன்னேற்றத்தைஇயக்குகின்றன. மதிப்புகள்ஆழமாகவேரூன்றியிருந்தாலும், அவைகாலப்போக்கில்உருவாகி, மாறிவரும்சமூக,

கலாச்சாரமற்றும்தொழில்நுட்பநிலப்பரப்புகளுக்குஏற்பமாறுகின்றன.

தனிப்பட்டநிறைவு,

சமூகநல்லிணக்கம்மற்றும்நெறிமுறைதலைமைத்துவத்திற்குமுக்கியமதிப்புகளைப்புரிந்துகொள்வதும்நிலைநிறுத்துவதும்அவசியம்.

நிறுவனகற்றல்: பொருள்

நிறுவனகற்றல்நிறுவனங்கள்செயல்திறனைமேம்படுத்த,

மாற்றங்களுக்குஏற்ப,

தொடர்ச்சியானபுதுமைகளைவளர்க்கஅறிவைப்பெறுதல்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மேம்படுத்துதல்மற்றும்மாற்றுதல்ஆகியவற்றைக்குறிக்கிறது. அனுபவம், ஆராய்ச்சிமற்றும்ஒத்துழைப்புமூலம்செயல்முறைகள், திறன்கள்மற்றும்உத்திகளைமுறையாகமேம்படுத்துவதைஇதுஉள்ளடக்கியது.

நிறுவனங்கள்தரவுகளைச்சேகரித்துபகுப்பாய்வுசெய்வதன்மூலமும், துறைகளுக்குஇடையேநுண்ணறிவுகளைப்பகிர்ந்துகொள்வதன்மூலமும், சிறந்தவிளைவுகளைஅடையநடத்தைகள்மற்றும்கொள்கைகளைமாற்றுவதன்மூலமும்கற்றுக்கொள்கின்றன. இந்தக்கற்றல்தனிநபர், குழுமற்றும்நிறுவனமட்டங்களில்நிகழ்கிறதுமற்றும்நிலையானபோட்டிநன்மைக்குவழிவகுக்கிறது.

நிறுவனகற்றலின்முக்கியஅம்சங்கள்:

1. **அறிவுகையகப்படுத்தல்-** அனுபவங்கள், ஆராய்ச்சிமற்றும்வெளிப்புறமூலங்களிலிருந்துநுண்ணறிவுகளைப்பெறுதல்.
2. **தகவல்பகிர்வு-** குழுக்கள்மற்றும்துறைகளுக்குஇடையேஅறிவைப்பரப்புதல்.
3. **தகவமைப்புக்கற்றல்-** கடந்தகாலஅனுபவங்களின்அடிப்படையில்படிப்படியாகமேம்பாடுகளைச்செய்தல்.
4. **உருவாக்கக்கற்றல்-** புதியதீர்வுகளைஉருவாக்கசெயல்முறைகளைப்புதுமைப்படுத்துதல்மற்றும்மாற்றுதல்.
5. **தொடர்ச்சியானமுன்னேற்றம்-** காலப்போக்கில்கருத்துக்களைஊக்குவித்தல்மற்றும்உத்திகளைச்செம்மைப்படுத்துதல்.

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

உதாரணமாக:

ஒருநிறுவனம்தனதுதயாரிப்புகள்மற்றும்சேவைகளைமேம்படுத்தவாடிக்கையாளர்கருத்துகள்மற்றும்சந்தைபோக்குகளைப்பயன்படுத்திநிறுவனக்கற்றலைவெளிப்படுத்துகிறது. உதாரணமாக, கூகிள், அதன்தேடல்வழிமுறைகளைச்செம்மைப்படுத்தவும்பயனர்அனுபவத்தைமேம்படுத்தவும்பயனர்தொடர்புகளிலிருந்துதொடர்ந்துகற்றுக்கொள்கிறது.

நிறுவனகற்றல்கோட்பாடுகள் - கிறிஸ்ஆர்கிரிஸ்&டொனால்ட்ஷான்

கிறிஸ்ஆர்கிரிஸ்மற்றும்டொனால்ட்ஷான்ஆகியோர்நிறுவனகற்றலுக்கானபங்களிப்புகளுக்குப்பெயர்பெற்றவர்கள், தனிநபர்களும்நிறுவனங்களும்எவ்வாறுஅறிவைப்பெறுகின்றன, நடத்தைகளைமாற்றியமைக்கின்றனமற்றும்செயல்திறனைமேம்படுத்துகின்றனஎன்பதில்கவனம்செலுத்துகிறார்கள். அவர்களின்பணி, ஆதரிக்கப்பட்டகோட்பாடு vs. பயன்பாட்டில்உள்ளகோட்பாடு, அத்துடன்கற்றலின்மூன்றுநிலைகள் (ஒற்றை-லாப், இரட்டை-லாப்மற்றும்மூன்று-லாப்கற்றல்) போன்றமுக்கியகருத்துக்களைஅறிமுகப்படுத்தியது. கற்றல்சிலநேரங்களில்ஏன்தோல்வியடைகிறதுமற்றும்ஆழமான, மிகவும்மாற்றத்தக்கமாற்றத்தைஎவ்வாறுஅடையமுடியும்என்பதைப்புரிந்துகொள்ளஇந்தகோட்பாடுகள்நிறுவனங்களுக்குஉதவுகின்றன.

1. எஸ்பவுஸ்டுதியரி vs. தியரி-இன்-யூஸ்

தனிநபர்களும்நிறுவனங்களும்தாங்கள்செய்வதாகச்சொல்வதற்கும் (கோட்பாட்டைஆதரிக்கிறது) அவர்கள்உண்மையில்செய்வதற்கும் (கோட்பாடு-பயன்பாட்டில்உள்ளது)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பெரும்பாலும்வித்தியாசத்தைக்கொண்டுள்ளனர்என்றுஆர்கிரிஸ்மற்றும்
ஷோன்வாதிடுகின்றனர்.

உண்மையானகற்றல்மற்றும்முன்னேற்றத்திற்குஇந்தவேறுபாட்டைப்புரிந்து
கொள்வதுமிகமுக்கியம்.

(அ) எஸ்பவுஸ்டுகோட்பாடு

- தனிநபர்கள்அல்லதுநிறுவனங்கள்பின்பற்றுவதாகக்கூறும்நம்பிக்கை
கள், கொள்கைகள்மற்றும்மதிப்புகளின்தொகுப்பு.
- இவைபெரும்பாலும்பணிஅறிக்கைகள்,
நிறுவனக்கொள்கைகள்மற்றும்பயிற்சிகையேடுகளில்காணப்படுகின்
றன.
- மக்கள்தங்கள்செயல்களைவிளக்கஅல்லதுநியாயப்படுத்தஆதரிக்கப்
பட்டகோட்பாடுகளைப்பயன்படுத்துகிறார்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருநிறுவனம்திறந்ததொடர்புமற்றும்பணியாளர்அதிகாரமளிப்பைஊக்குவி
ப்பதாகக்கூறுகிறது,
அதன்கொள்கைகளில்ஊழியர்கள்கருத்துக்களையும்கவலைகளையும்பகிர்
ந்துகொள்ளஊக்குவிக்கப்படுகிறார்கள்என்கூறுகிறது.

(ஆ) பயன்பாட்டில்உள்ளகோட்பாடு

- தனிநபர்களும்நிறுவனங்களும்வெளிப்படுத்தும்உண்மையானநடத்
தைகள்மற்றும்செயல்கள்,
அவைஅவர்கள்ஆதரிக்கும்கோட்பாடுகளுடன்ஒத்துப்போகலாம்அல்ல
துஒத்துப்போகாமலும்இருக்கலாம்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- பெரும்பாலும்நிறுவனகலாச்சாரம்,
தலைமைத்துவபாணிமற்றும்மயக்கமற்றசார்புகளால்பாதிக்கப்படுகி
றது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருநிறுவனம்திறந்ததகவல்தொடர்பைஊக்குவிப்பதாகக்கூறினாலும்
(ஆதரவுகோட்பாடு),
ஊழியர்கள்பேசுவதற்குபழிவாங்கப்படுவார்கள்என்றுஅஞ்சலாம்,
மேலும்மேலாளர்கள்கீழ்மட்டஊழியர்களிடமிருந்துவரும்கருத்துக்களைப்புற
க்கணிக்கலாம். இதன்பொருள்உண்மையானநடத்தை
(பயன்பாட்டில்உள்ளகோட்பாடு) கூறப்பட்டமதிப்புகளுக்குமுரணானது.

**எஸ்பவுஸ்டுதியரிக்கும்பயன்பாட்டில்உள்ளதியரிக்கும்இடையிலானஇ
டைவெளியின்தாக்கங்கள்**

1. நம்பிக்கையின்மை-

கூறப்பட்டமதிப்புகளுக்கும்உண்மையானசெயல்களுக்கும்இடையில்
தொடர்பைக்காணும்போதுஊழியர்கள்மனச்சோர்வடைந்ததாகஉணர
க்கூடும்.

2. மாற்றத்திற்குஎதிர்ப்பு-

நிறுவனங்கள்இந்தஇடைவெளியைஒப்புக்கொள்ளவில்லைஎன்றால்,
அர்த்தமுள்ளமேம்பாடுகளைச்செயல்படுத்துவதில்அவர்கள்சிரமப்பட
க்கூடும்.

3. கற்றல்திறன்குறைந்தது-

நிறுவனங்கள்உண்மையானநடத்தைகளைப்புறக்கணித்துஇலட்சியப்
படுத்தப்பட்டகொள்கைகளுக்குஆதரவாகஇருக்கும்போதுதிறம்படகற்
றுக்கொள்ளத்தவறிவிடுகின்றன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

தீர்வு:

உண்மையானகற்றல்மற்றும்முன்னேற்றத்தின்கலாச்சாரத்தைஉருவாக்க, நிறுவனங்கள்தங்கள்உண்மையானநடத்தைகளுடன்தங்கள்ஆதரிக்கப்பட்ட கோட்பாடுகளைதீவிரமாகபகுப்பாய்வுசெய்துசீரமைக்கவேண்டும்.

2. நிறுவனகற்றலின்மூன்றுநிலைகள்

ஆர்கிரிஸ்மற்றும்ஷான்மூன்றுகற்றல்நிலைகளைஅடையாளம்கண்டனர், அவைநிறுவனங்கள்காலப்போக்கில்எவ்வளவுஆழமாகபகுப்பாய்வுசெய்ய, மாற்றியமைக்கமற்றும்பரிணமிக்கமுடியுமென்பதைவிவரிக்கின்றன.

(அ) ஒற்றை-சுழற்சிகற்றல் (தகவமைப்புகற்றல்)

- கற்றலின்மிகஅடிப்படையானவடிவம்.
- அடிப்படைஅனுமானங்களைகேள்விக்குள்ளாக்காமல்தவறுகளைசரி செய்வதிலும்செயல்திறனைமேம்படுத்துவதிலும்கவனம்செலுத்துகிறது.
- நீண்டகாலமாற்றத்தைவிடகுறுகியகாலபிரச்சனைதீர்க்கும்முறையை உள்ளடக்கியது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருஉணவகத்தில்நீண்டகாத்திருப்புநேரங்கள்குறித்தவாடிக்கையாளர்புகார்கள்காணப்படுகின்றன. இதுஅதிகஊழியர்களைபணியமர்த்தி, காத்திருப்புநேரங்களைக்குறைக்கஅட்டவணையைமேம்படுத்துகிறது. இருப்பினும், ஒட்டுமொத்தசேவைமாதிரிகாலாவதியானதாஅல்லதுதிறமையற்றதாஎன்பதைஇதுகேள்விகேட்கவில்லை.

□

நிஜஉலகஉதாரணம்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பலஉற்பத்திநிறுவனங்கள்தங்கள்முக்கியவணிகமாதிரிகளைமாற்றாமல் செயல்திறனைமேம்படுத்தமெலிந்தஉற்பத்திமற்றும்தரக்கட்டுப்பாட்டைப்பயன்படுத்துகின்றன.

□

பலங்கள்:

நிறுவனங்கள்சிக்கல்களைவிரைவாகசரிசெய்யவும்செயல்திறனைமேம்படுத்தவும்உதவுகிறது. □

வரம்புகள்:

ஆழமானபுதுமைஅல்லதுநீண்டகாலமூலோபாயமாற்றத்தைஊக்குவிக்காது.

(ஆ) இரட்டை-சுழல்கற்றல் (பிரதிபலிப்புக்கற்றல்)

- பிரச்சனைகளைசரிசெய்வதற்குஅப்பால்செல்கிறது; அனுமானங்கள், கொள்கைகள்மற்றும்மனமாதிரிகளுக்குஅடிப்படையானகேள்விகள்.
- ஏற்கனவேஉள்ளஉத்திகளைமேம்படுத்துவதைவிடமறுபரிசீலனைசெய்வதைஉள்ளடக்கியது.
- விமர்சனசிந்தனை, புதுமைமற்றும்தகவமைப்புத்தன்மையைஊக்குவிக்கிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு: அட்டவணையைமேம்படுத்துவதற்குப்பதிலாக, உணவகம்தனக்குஒருபுதியசேவைமாதிரிதேவையாஎன்றுகேள்விஎழுப்புகிறது

ஒருவேளைசுயசேவையோஸ்க்குக்குமாறுவதுஅல்லதுவாடிக்கையாளர்அனுபவத்தைமுழுமையாகமாற்றஆன்லைன்முன்பதிவுமுறை.

□

நிஜஉலகஉதாரணம்:

நெட்ஃபிக்ஸ்மற்றும்அமேசான்போன்றதொழில்நுட்பநிறுவனங்கள்தொடர்ந்துதங்கள்வணிகமாதிரிகளுக்குசவால்விடுகின்றன, DVD வாடகைகளில்இருந்துஸ்ட்ரீமிங்சேவைகளுக்கும், ஆன்லைன்புத்தகக்கடைகளில்இருந்துகிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்கிற்கும்மாறுகின்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

றன.

□ பலங்கள்: ஆழமானகற்றல்மற்றும்புதுமைகளைஊக்குவிக்கிறது. □
வரம்புகள்: சீர்குலைக்கும்மற்றும்வலுவானதலைமைத்துவஆதரவுதேவை.

(இ) டிரிபிள்-லூப்கற்றல் (உருமாற்றக்கற்றல்)

- கற்றலின்ஆழமானநிலை; அமைப்பின்நோக்கம், அடையாளம்மற்றும்மதிப்புகளையேகேள்விக்குள்ளாக்குகிறது.
- கலாச்சாரமாற்றம், மூலோபாயமறுபரிசீலனைமற்றும்மனநிலையில்மாற்றம்தேவை.
- சந்தையில்ஏற்படும்சீர்குலைக்கும்மாற்றங்களைநிறுவனங்கள்முன்கூட்டியேஎதிர்கொள்ளஉதவுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: செயல்திறனைமேம்படுத்துவதற்கு (ஒற்றை-லூப்) அல்லதுசேவைகளைமறுவடிவமைப்புசெய்வதற்கு (இரட்டை-லூப்) பதிலாக, உணவகம்அதன்அடையாளத்தைமுழுமையாகமறுகற்பனைசெய்கிறது - ஒருவேளைபாரம்பரியஉணவருந்தும்இடத்திற்குப்பதிலாகமுழுமையாகதானியங்கி, டெலிவரிமட்டுமேஉள்ளசமையலறையாகமாறுகிறது.

□ நிஜஉலகஉதாரணம்: டெஸ்லாமற்றும்ஆப்பிள்போன்றநிறுவனங்கள்ஏற்கனவேஉள்ளதொழில்நுட்பங்களைமட்டும்செம்மைப்படுத்துவதில்லை - அவைமுற்றிலும்புதியதொழில்களைஉருவாக்குகின்றன (மின்சாரகார்கள், ஸ்மார்ட்போன்கள், AI- அடிப்படையிலானதனிப்பட்டஉதவியாளர்கள்).

□ பலங்கள்: நீண்டகாலமாற்றம்மற்றும்நிலைத்தன்மைக்குவழிவகுக்கிறது. □
வரம்புகள்: குறிப்பிடத்தக்கமுதலீடு, ஆபத்துஎடுக்கும்திறன்மற்றும்கலாச்சாரஈடுபாடுதேவை.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. நிறுவனங்களில் ஆர்கிரிஸ் & ஷானின்கோட்பாடுகளின்பயன்பாடுகள்

(அ) தலைமைத்துவம் மற்றும் மேலாண்மை

- ஒரு உண்மையான, வெளிப்படையான பணியிடத்தை உருவாக்க, தலைவர்கள், ஆதரிக்கப்படும் கோட்பாடுகளுக்கும் பயன்பாட்டில் உள்ள கோட்பாடுகளுக்கும் இடையிலான இடைவெளியை அங்கீகரிக்க வேண்டும்.
- இரட்டை-சுழல்கற்றை ஊக்குவிப்பது, கருத்துக்களுக்கு மதிப்பு அளிக்கப்பட்டு உண்மையான மாற்றத்திற்காக பயன்படுத்தப்படும் ஒரு கலாச்சாரத்திற்கு வழிவகுக்கிறது.

உதாரணமாக: கூகிள் மற்றும் மைக்ரோசாப்ட் போன்ற முற்போக்கான நிறுவனங்கள் பாரம்பரிய முறைகளை கேள்விக்குள்ளாக்குவதன் மூலமும், துணிச்சலான புதிய யோசனைகளை தழுவதன் மூலமும் புதுமைகளை ஊக்குவிக்கின்றன.

(ஆ) மாற்ற மேலாண்மை

- ஒற்றை-சுழல்கற்றல் மேற்பரப்பு- நிலைசரிசெய்தல்களுக்கு வழிவகுக்கிறது, அதே நேரத்தில் இரட்டை-சுழல்கற்றல் ஆழமான மாற்றத்தை ஊக்குவிக்கிறது.
- நிறுவனங்கள்காலாவதியான நம்பிக்கைகளை எதிர்த்துப் போராடத்தயாராக இருக்க வேண்டும்.

உதாரணமாக: கோடக் இரட்டை-சுழல்கற்றலில் ஈடுபடத்தவறிவிட்டது - டிஜிட்டல் கேமராவைக் கண்டுபிடித்த போதிலும், அது திரைப்பட அடிப்படையிலான புகைப்படம் எடுப்பதில் ஒட்டிக்கொண்டதும் மற்றும் அதன் சந்தையை இழந்தது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(இ) மனிதவளமேம்பாடு (HRD)

- மனிதவளக்கொள்கைகள், வெறும் அதிகாரப்பூர்வக்கொள்கைகளுடன் (ஆதரவுகோட்பாடு) ஒத்துப்போகாமல், உண்மையானபணியிடநடைமுறைகளுடன் (பயன்பாட்டில் உள்ளகோட்பாடு) ஒத்துப்போகவேண்டும்.
- **டிரிபிள்-லாப்கற்றல்** மனிதவளத்தில், நிறுவனம் வளர்ந்துவரும் ஊழியர்களின் தேவைகள் மற்றும் தொழில்துறை போக்குகளுக்கு ஏற்ப தகவமைத்துக்கொள்வதை உறுதி செய்கிறது.

உதாரணமாக: டிஜிட்டல் பொருளாதாரத்தில் முன்னணியில் இருக்க சேல்ஸ்ஃ போர்ஸ்போன்ற நிறுவனங்கள் தொடர்ச்சியான கற்றல் மற்றும் திறன் மேம்பாட்டை வலியுறுத்துகின்றன.

நிறுவனங்கள் எவ்வாறு கற்றுக்கொள்கின்றன, மாற்றியமைக்கின்றன மற்றும் உருமாற்றுகின்றன என்பதைப் புரிந்து கொள்வதற்கு ஆர்கிரிஸ் மற்றும் ஷோனின்கோட்பாடுகள் ஒரு சக்திவாய்ந்த கட்டமைப்பை வழங்குகின்றன. ஒற்றை-லாப்கற்றலில் ஈடுபடும் நிறுவனங்கள் செயல்திறனை மேம்படுத்துகின்றன, இரட்டை-லாப்கற்றலை ஏற்றுக்கொள்பவை மூலோபாயகண்டுபிடிப்புகளை இயக்குகின்றன, மேலும் மூன்று-லாப்கற்றலை அடைபவை தீவிர மாற்றத்திற்கு உட்படுகின்றன.

உண்மையிலேயே கற்றல் சார்ந்த நிறுவனத்தை உருவாக்க, வணிகங்கள்: ✓ டெல்டெல் ✓ உண்மையான நடைமுறைகளுடன் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட மதிப்புகளை சீரமைக்கவும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓ஆழமானபுதுமைக்காகஇரட்டை-

சுழல்கற்றலைஊக்குவிக்கவும்.

✓டெல்டெல்✓பெரியமாற்றம்தேவைப்படும்போதுமூன்றுசுழற்சிகற்றலை
நோக்கமாகக்கொள்ளுங்கள்.

இந்தக்கருத்துக்களைஏற்றுக்கொள்வதன்மூலம்,
நிறுவனங்கள்போட்டித்தன்மையுடன்இருக்கவும்,
மாற்றத்திற்குஏற்பமாற்றிக்கொள்ளவும்,
தொடர்ச்சியானமுன்னேற்றக்கலாச்சாரத்தைவளர்க்கவும்முடியும்.

கற்றல்அமைப்பு - ஒருவிரிவானவிளக்கம்

கற்றல்அமைப்புஎன்பதுஅறிவுப்பகிர்வு, புதுமை,
தகவமைப்புமற்றும்சுயமுன்னேற்றம்ஆகியவற்றின்கலாச்சாரத்தைவளர்ப்ப
தன்மூலம்தொடர்ந்துஉருவாகும்ஒருநிறுவனம்அல்லதுநிறுவனம்ஆகும்.
இதுதனிநபர்கள்மற்றும்குழுக்களைஅனுபவங்களிலிருந்துகற்றுக்கொள்ளவு
ம், புதியதிறன்களைவளர்க்கவும்,
ஒட்டுமொத்தநிறுவனசெயல்திறனைமேம்படுத்தஅறிவைப்பயன்படுத்தவும்
ஊக்குவிக்கிறது.

இந்தக்கருத்தைபீட்டர்செங்கேதனது "ஐந்தாவதுஒழுக்கம்" (1990)
என்றபுத்தகத்தில்பிரபலப்படுத்தினார், அங்குஅவர்ஒருகற்றல்அமைப்பை
"அதன்எதிர்காலத்தைஉருவாக்கஅதன்திறனைவிரிவுபடுத்தக்கூடியது"
என்றுவிவரித்தார்.

1. கற்றல்அமைப்பின்வரையறை

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

ஒருகற்றல் அமைப்பு என்பது அதன் ஊழியர்களின் தொடர்ச்சியான கற்றலை எளிதாக்குவதோடு, உள்மற்றும் வெளிப்புற மாற்றங்களுக்கு ஏற்ப தொடர்ந்து தன்னை மாற்றிக் கொள்ளும் அமைப்பாகும்.

□

இது வெற்றியின் முக்கிய இயக்கிகளாக அறிவு, புதுமை மற்றும் தகவமைப்புத் தன்மையை மதிக்கிறது.

□

இது மாற்றத்தைத் தழுவுகிறது, ஒத்துழைப்பை ஊக்குவிக்கிறது, மேலும் பணியாளர்கள் ஆபத்துக்களை எடுக்கவும் தோல்விகளில் இருந்து கற்றுக்கொள்ளவும் ஊக்குவிக்கிறது.

□

முக்கிய யோசனை:

ஒருகற்றல் அமைப்பு பயிற்சியில் மட்டும்கவனம் செலுத்துவதில்லை, ஆனால் கற்றலை அன்றாட வேலை செயல்முறைகளில் ஒருங்கிணைக்கிறது.

2. ஒருகற்றல் அமைப்பின் பண்புகள்

ஒரு உண்மையான கற்றல் அமைப்பு பலவகையான பண்புகளைக் கொண்டுள்ளது:

(அ) தொடர்ச்சியான கற்றல் கலாச்சாரம்

□

புதிய திறன்களையும் அறிவையும் வளர்த்துக்கொள்ள ஊழியர்களை ஊக்குவிக்கிறது. □

கற்றல்தினசரி செயல்பாடுகள் மற்றும் முடிவெடுப்பதில் பொதிந்துள்ளது. □

ஊழியர்கள் வாழ்நாள் முழுவதும் கற்றலில் ஈடுபடுகிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

எடுத்துக்காட்டு:

IBM

ஊழியர்பயிற்சிதிட்டங்களில் அதிக அளவில் முதலீடு செய்கிறது,
இது தொடர்ச்சியான தொழில்முறை வளர்ச்சியை ஊக்குவிக்கிறது.

(ஆ) அறிவுப்பகிர்வு மற்றும் ஒத்துழைப்பு

□

துறைகள் மற்றும் குழுக்களிடையே ஊழியர்கள் நுண்ணறிவுகளை பகிர்ந்து
கொள்கிறார்கள். □

திறந்த தொடர்பு மற்றும் கூட்டுசிக்கல்தீர்க்கும் திறனை ஊக்குவிக்கிறது. □

பல்வேறு செயல்பாட்டுக்குழுக்கள் ஒன்றாகச் செயல்பட ஊக்குவிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிளின் "g2g" (கூகிளர்-டு-கூகிளர்) திட்டம்,
சக ஊழியர்களுடன்கற்றல் மூலம் ஒரு வருக்கொருவர்புதிய திறன்களைக் கற்பி
க்க ஊழியர்களை ஊக்குவிக்கிறது.

(இ) அதிகாரம்பெற்ற ஊழியர்கள்

□

பணியாளர்களுக்கு முன்முயற்சி எடுக்கவும் புதுமைகளை உருவாக்கவும் சுயா
ட்சிவழங்கப்படுகிறது. □ முடிவெடுப்பது பரவலாக்கப்பட்டு,

ஊழியர்கள் கருத்துக்களை பங்களிக்க அனுமதிக்கிறது. □

உயர்நிர்வாகம் மட்டுமல்ல,

அனைத்து மட்டங்களிலும் கற்றல் ஊக்குவிக்கப்படுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: 3M இன் "15% விதி" ஊழியர்கள் தங்கள் நேரத்தில் 15%
நேரத்தை புதுமை திட்டங்களில் செலவிட அனுமதிக்கிறது, இது போஸ்ட்-
இட் நோட்ஸ் போன்ற கண்டுபிடிப்புகளுக்கு வழிவகுக்கிறது.

(ஈ) அமைப்புசிந்தனை (முழுமையான அணுகுமுறை)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

இந்த அமைப்பு ஒன்றோடொன்று இணைக்கப்பட்ட அமைப்பாகக் கருதப்படுகிறது. □

வெவ்வேறு துறைகள் மற்றும் செயல்முறைகள் ஒன்றையொன்று எவ்வாறு பாதிக்கின்றன என்பதை ஊழியர்கள் புரிந்து கொள்கிறார்கள். □

குறுகிய கால திருத்தங்களை விட நீண்ட கால சிந்தனையை ஊக்குவிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: டொயோட்டாவின் மெலிந்த உற்பத்தி அமைப்பு, உற்பத்தியின் ஒவ்வொரு அம்சத்தையும் மேம்படுத்துதல், கழிவுகளைக் குறைத்தல் மற்றும் செயல்திறனை உறுதி செய்தல் ஆகியவற்றில் கவனம் செலுத்துகிறது.

(இ) தகவமைப்பு மற்றும் புதுமை

□ இந்த அமைப்பு நெகிழ்வானது மற்றும் மாற்றத்திற்குத்திறந்திருக்கிறது.

□

ஊழியர்கள் புதிய யோசனைகளை பரிசோதிக்க ஊக்குவிக்கப்படுகிறார்கள்.

□

தோல்விகள்தவறுகளாக பார்க்கப்படுவதற்குப் பதிலாக கற்றல்வாய்ப்புகளாக பார்க்கப்படுகின்றன.

□

எடுத்துக்காட்டு:

நெட்ஃபிக்ஸ்தொடர்ந்து சந்தைமாற்றங்களுக்கு ஏற்ப மாறுகிறது, டிவிடிவாடகையிலிருந்து ஸ்ட்ரீமிங்கிற்கும் பின்னர் உள்ளடக்கதயாரிப்புக்கும் நகர்கிறது.

(f) பரிசோதனை மற்றும் ஆபத்து எடுப்பதை ஊக்குவித்தல்

□

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

தோல்விபயம்இல்லாமல்பணியாளர்களைஆபத்துக்களைஎடுக்கஊக்குவிக்
கிறது. □ தவறுகளிலிருந்துகற்றுக்கொள்ளும்கலாச்சாரத்தைவளர்க்கிறது. □
ஆக்கப்பூர்வமானபிரச்சனைதீர்க்கஅனுமதிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: அமேசானின் "வேகமாகத்தோல்வியடை,
வேகமாகக்கற்றுக்கொள்"
அணுகுமுறைபுதியதொழில்நுட்பங்களைப்பரிசோதிக்ககுழுக்களைஊக்குவி
க்கிறது. அமேசான்ஃபயர்போன்தோல்வியடைந்தது,
ஆனால்கற்றுக்கொண்டபாடங்கள்அமேசான்எக்கோமற்றும்அலெக்சாவை
வெற்றிகரமாகஅறிமுகப்படுத்தவழிவகுத்தன.

(g) கற்றலுக்கானதலைமைத்துவஅர்ப்பணிப்பு

□ தலைவர்கள்முடிவெடுப்பவர்களாகமட்டுமல்லாமல்,
வழிகாட்டிகளாகவும்வசதியாளர்களாகவும்செயல்படுகிறார்கள். □
அவர்கள்ஒருபகிரப்பட்டதொலைநோக்கைஊக்குவிக்கிறார்கள்மற்றும்ஊழி
யர்களைக்கற்றுக்கொள்ளஊக்குவிக்கிறார்கள். □
அவர்கள்முன்மாதிரியாகவழிநடத்துகிறார்கள்மற்றும்புதுமைமற்றும்அறிவு
ப்பகிர்வைஆதரிக்கிறார்கள்.

□ உதாரணம்:
சத்யாநாதெல்லாமைக்ரோசாப்ட்நிறுவனத்தைவளர்ச்சிமனநிலையைஊக்
குவிப்பதன்மூலம்மாற்றினார்,
அனைத்தையும்அறிந்திருத்தல்கலாச்சாரத்திலிருந்துஅனைத்தையும்கற்றுக்
கொள்கலாச்சாரத்திற்குமாறினார்.

3. பீட்டர்செங்கேவின்ஒருகற்றல்அமைப்பின்ஐந்துதுறைகள்

பீட்டர்செங்கேவின்

"ஐந்தாவதுஒழுக்கம்"

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஒருகற்றல் அமைப்பை வடிவமைக்கும் ஐந்து முக்கிய துறைகளைக் கோட்டுக் காட்டுகிறது:

(அ) சிஸ்டம்ஸ்சிந்தனை

- நிறுவனத்தை ஒன்றோடொன்று இணைக்கப்பட்ட அமைப்பாக அங்கீகரிக்கிறது.
- தனிமைப்படுத்தப்பட்ட பிரச்சினைகளை விட காரண-விளைவு உறவுகளைப் பார்க்க ஊழியர்களுக்கு உதவுகிறது.
- குறுகிய கால பிரச்சனை தீர்க்கும் முறையை விட நீண்ட கால சிந்தனையை ஊக்குவிக்கிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

விற்பனையில் சரிவை அனுபவிக்கும் ஒரு சில்லறை நிறுவனம், விளம்பரங்களை அதிகரிப்பதில் மட்டும்கவனம் செலுத்தாமல், வாடிக்கையாளர் நடத்தை, விநியோகச் சங்கிலி சிக்கல்கள் மற்றும் பணியாளர் செயல்திறனை முழுமையாக ஆராய்கிறது.

(ஆ) தனிப்பட்ட தேர்ச்சி

- பணியாளர்கள்தனிப்பட்ட வளர்ச்சி மற்றும் கற்றலைத் தொடரணக்குவிக்கிறது.
- ஊழியர்கள்திறன்களை வளர்த்துக்கொள்கிறார்கள், தனிப்பட்ட இலக்குகளை நிர்ணயிக்கிறார்கள், தொடர்ந்து மேம்படுத்துகிறார்கள்.
- அதிக வேலை திருப்தி மற்றும் உற்பத்தித்திறனுக்கு வழிவகுக்கிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மைக்ரோசாப்ட் நிறுவனம் லிங்க்ட் இன்கற்றல் மற்றும் உள்பயிற்சி திட்டங்கள் மூலம் ஊழியர்களுக்கு தொடர்ச்சியான கற்றல் வாய்ப்புகளை வழங்குகிறது.

(இ) மனமாதிரிகள்

- காலாவதியான நம்பிக்கைகள் மற்றும் அனுமானங்களை அடையாளம் கண்டு சவால் செய்கிறது.
- ஊழியர்களை வித்தியாசமாக சிந்திக்கவும் வளர்ச்சி மன நிலையை ஏற்றுக்கொள்ளவும் ஊக்குவிக்கிறது.
- மாற்றத்திற்கான எதிர்ப்பை உடைக்க உதவுகிறது.

□ உதாரணம்: டிஜிட்டல் கேமராக்கள் எதிர்காலமாக மாறும் அதே வேளையில், திரைப்படங்களைப் படம் எடுத்தல் ஆதிக்கம் செலுத்தும் என்ற நம்பிக்கையைப் பற்றிக்கொண்டிருந்ததால் கோட்க் தோல்வியடைந்தது.

(ஈ) பகிரப்பட்ட பார்வை

- ஊழியர்களை ஒன்றிணைக்கும் ஒரு பொதுவான நோக்கத்தை உருவாக்குகிறது.
- ஊழியர்கள் உந்துதல் பெற்றவர்களாகவும், நிறுவனத்தின் இலக்குகளுடன் இணைந்தவர்களாகவும் உணர்கிறார்கள்.
- தொலைநோக்குப் பார்வையை வலுப்படுத்துவதில் தலைவர்கள் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றனர்.

□ எடுத்துக்காட்டு: மின்சார வாகனங்கள் மூலம் நிலையான எதிர்காலம் குறித்த டெஸ்லாவின் தொலைநோக்குப் பார்வை, ஊழியர்களைப் புதுமைப்படுத்தத் தூண்டுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(இ) குழுகற்றல்

- ஒத்துழைப்பு,
பிரதிபலிப்புமற்றும்தொடர்ச்சியானமுன்னேற்றத்தைஊக்குவிக்கிறது.
- அணிகள்அறிவைப்பகிர்ந்துகொள்ளவும்,
ஒருவருக்கொருவர்கற்றுக்கொள்ளவும்உதவுகிறது.
- துறைகளுக்குஇடையிலானகுழிகளைஉடைக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: டொயோட்டாவின்கைசன் (தொடர்ச்சியானமுன்னேற்றம்)
தத்துவம்,
அனைத்துமட்டங்களிலும்உள்ளஊழியர்களைசெயல்முறைமேம்பாடுகளுக்
கானயோசனைகளைவழங்கஊக்குவிக்கிறது.

4. கற்றல்அமைப்பின்நன்மைகள்

- ✓டெல்டெல்✓புதுமைகளைஊக்குவிக்கிறது -
ஊழியர்கள்புதியயோசனைகளைஉருவாக்கிஏற்கனவேஉள்ளசெயல்முறைக
ளைமேம்படுத்துகிறார்கள்.
- ✓டெல்டெல்✓பணியாளர்ஈடுபாட்டைமேம்படுத்துகிறது -
ஊழியர்கள்மதிப்புமிக்கவர்களாகவும்உந்துதலாகவும்உணர்கிறார்கள்.
- ✓டெல்டெல்✓மாற்றத்திற்குவிரைவானதகவமைப்பு -
நிறுவனங்கள்சந்தைமாற்றங்களுக்குவிரைவாகபதிலளிக்கமுடியும்.
- ✓டெல்டெல்✓முடிவெடுப்பதைமேம்படுத்துகிறது -
அறிவுப்பகிர்வுசிறந்ததேர்வுகளுக்குவழிவகுக்கிறது.
- ✓டெல்டெல்✓நிலையானபோட்டிநன்மை -
கற்றல்நிறுவனத்தைபோட்டியாளர்களைவிடமுன்னணியில்வைத்திருக்கிற
து.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

5. கற்றல்அமைப்பைஉருவாக்குவதில்உள்ளசவால்கள்

□ மாற்றத்திற்குஎதிர்ப்பு -
ஊழியர்கள்புதியமனநிலையைஏற்றுக்கொள்ளவிரும்பாமல்இருக்கலாம்.□
தலைமைத்துவஆதரவுஇல்லாமை - வலுவானதலைமைஇல்லாமல்,
கற்றல்முயற்சிகள்தோல்வியடையும்.□ குறுகியகாலகவனம் -
உடனடிமுடிவுகளில்மட்டுமேகவனம்செலுத்தும்நிறுவனங்கள்கற்றலில்முதலீ
டுசெய்யாமல்போகலாம்.□ அறிவுதளங்கள் -
குழுக்களுக்குஇடையேயானமோசமானதொடர்புகற்றலைத்தடுக்கிறது.

□ தீர்வு:
✓டெல்டெல்✓கற்றலைஅன்றாடநடவடிக்கைகளில்ஒருங்கிணைக்கவும்.
✓டெல்டெல்✓ஒத்துழைப்பையும்திறந்ததொடர்பையும்ஊக்குவிக்கவும்.
✓டெல்டெல்✓தலைமைத்துவவளர்ச்சியைஆதரிக்கவும்.
✓டெல்டெல்✓புதுமைமற்றும்பரிசோதனைக்குவெகுமதிஅளிக்கவும்.

6. கற்றல்நிறுவனங்களின்நிஜஉலகளடுத்துக்காட்டுகள்

(அ) கூகிள்

- சகாக்களுக்குஇடையேயானபயிற்சித்திட்டங்கள்மூலம்தொடர்ச்சியானகற்றலைஊக்குவிக்கிறது.
- 20% விதியின்மூலம்புதுமைமற்றும்ஆபத்துஎடுப்பதைஆதரிக்கிறது.

(ஆ) அமேசான்

- செயல்பாடுகளைமேம்படுத்ததரவுசார்ந்தமுடிவெடுத்தல்மற்றும்பரிசோதனையைப்பயன்படுத்துகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- "விரைவாகதோல்வியடையுங்கள், விரைவாகக்கற்றுக்கொள்ளுங்கள்" என்று ஊழியர்களை ஊக்குவிக்கிறது.

(இ) மைக்ரோசாப்ட்

- சத்யாநாதெல்லாவின் கீழ்வளர்ச்சி மனநிலையை ஊக்குவிக்கிறது.
- LinkedIn கற்றல் மூலம் வாழ்நாள் முழுவதும் கற்றலை ஊக்குவிக்கிறது.

(ஈ) டெலயோட்டா

- உற்பத்தித்திறன் மற்றும் புதுமைகளை மேம்படுத்த கைசனை (தொடர்ச்சியான முன்னேற்றம்) பயன்படுத்துகிறது.
- அனைத்து மட்டங்களிலும் உள்ள ஊழியர்களை யோசனைகளைப் பங்களிக்க ஊக்குவிக்கிறது.

கற்றல் அமைப்பு என்பது கற்றல்,

ஒத்துழைப்பு மற்றும் புதுமைகளை லாபத்திற்காக வளர்ப்பதன் மூலம் தொடர்ந்து கவமைப்பு, பரிணாமம் மற்றும் வளர்ச்சியடையும் அமைப்பாகும். பீட்டர் செங்கின் ஐந்து துறைகளை ஏற்றுக்கொள்ளும் நிறுவனங்கள் நிலையான போட்டி நன்மையை உருவாக்க முடியும் மற்றும் வேகமாக மாறிவரும் உலகில் மீள்தன்மையுடன் இருக்க முடியும்.

அலகு II

உந்துதல்மற்றும்வேலைதிருப்தி

உந்துதல்கோட்பாடுகள் – உள்ளடக்கக்கோட்பாடுகள் (மாஸ்லோ, ஹெர்ஸ்பெர்க், ERG), செயல்முறைக்கோட்பாடுகள் (வ்ரூம், போர்ட்டர்மற்றும்லாலர்)– வேலைதிருப்தி-நிறுவனஅர்ப்பணிப்பு.

உந்துதல்மற்றும்வேலைதிருப்தி

1. அறிமுகம்

உந்துதல்மற்றும்வேலைதிருப்தி ஆகியவை ஒரு நிறுவனத்தில் பணியாளர் செ

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

யல்திறன்,

உற்பத்தித்திறன்மற்றும் தக்கவைப்பு ஆகியவற்றைப்பாதிக்கும் முக்கியமான காரணிகளாகும்.

உந்துதல் என்பது ஒரு தனிநபரை நடவடிக்கை எடுக்கத் தூண்டும் உள் உந்துதலைக்குறிக்கிறது,

வேலைதிருப்தி என்பது ஒரு ஊழியர்தனது வேலையைப்பற்றி உணரும் மனநிறைவின் அளவாகும்.

இரண்டுகருத்துக்களும் ஒன்றோடொன்று இணைக்கப்பட்டுள்ளன - ஊக்கமளிக்கும் ஊழியர்கள் பெரும்பாலும் அதிகதிருப்தி அடைகிறார்கள், மேலும் திருப்தியடைந்த ஊழியர்கள் அதிக உந்துதலாக இருப்பார்கள். பயனுள்ள ஊக்க உத்திகளைப் புரிந்துகொண்டு செயல்படுத்தும் நிறுவனங்கள் வேலைதிருப்தியை மேம்படுத்தலாம், இதனால் அதிக செயல்திறன், குறைந்த வருவாய் மற்றும் அதிகரித்த பணியாளர் ஈடுபாடு ஏற்படும்.

2. உந்துதலின்பொருள்

முயற்சி இலக்கு சார்ந்த நடத்தையைத் தொடங்கி, வழிநடத்தி, நிலைநிறுத்தும் செயல்முறையாகும்.

இது ஒரு பணியாளர்தனது வேலையில் எடுக்கும் முயற்சி மற்றும் விடாமுயற்சியின் அளவை தீர்மானிக்கிறது.

- உந்துதலின் முக்கிய அம்சங்கள்:
- ✓ டெல்டெல் ✓ இயக்கம் - ஒரு நபர் என்ன செய்யத் தேர்வு செய்கிறார்.
 - ✓ டெல்டெல் ✓ தீவிரம் - வேலையில் எவ்வளவு முயற்சி எடுக்கப்படுகிறது.
 - ✓ டெல்டெல் ✓ விடாமுயற்சி - முயற்சி எவ்வளவு காலம் நீடிக்கும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

ஊக்கத்தொகைகளால் அதிக உந்துதல் பெறும் ஒரு விற்பனையாளர்,
ஒப்பந்தங்களை முடித்து இலக்குகளை அடையக் கூடுதல் முயற்சி எடுப்பார்.

மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படி நிலை உந்துதல்கோட்பாடு

1. அறிமுகம்

மனித நேய உளவியலாளரான ஆபிரகாம் மாஸ்லோ, 1943 ஆம் ஆண்டு தனது
"மனித உந்துதல்கோட்பாடு"

என்ற ஆய்வறிக்கையின் ஒரு பகுதியாக தேவைகளின்படி நிலைக்கோட்பாட்டை
உருவாக்கினார்.

மனிதத் தேவைகள் எவ்வாறு உந்துதலை இயக்குகின்றன என்பதை இந்தக் கோட்பாடு விளக்குகிறது,
தனிநபர்கள் உயர்மட்டத் தேவைகளுக்குச் செல்வதற்கு முன்கீழ்மட்டத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய முயல்கிறார்கள் என்று முன்மொழிகிறது.

மாஸ்லோவின் கோட்பாடு உளவியல்,
மேலாண்மை மற்றும் பணியிட உந்துதல் உத்திகளில் பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது,
ஏனெனில் இது நிறுவனங்கள் பணியாளர் நடத்தையைப் புரிந்து கொள்ளவும் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் திருப்தியை மேம்படுத்தும் கொள்கைகளை வடிவமைக்கவும் உதவுகிறது.

2. மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படி நிலை

மாஸ்லோ மனித தேவைகளை ஐந்து நிலை பிரமிடாக ஒழுங்கமைத்தார்,
அடிப்படைத் தேவைகள் கீழேயும் மேம்பட்ட உளவியல் மற்றும் சுயநிறைவுத் தேவைகள் மேலேயும் இருந்தன. ஐந்து நிலைகள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(அ) உடலியல்தேவைகள் (அடிப்படைஉயிர்வாழ்ம்தேவைகள்)

இவைஉயிர்வாழ்வதற்குத்தேவையானமிகஅடிப்படையானதேவைகள்.

✓டெல்டெல்✓உதாரணங்கள்: உணவு, நீர், காற்று, தங்குமிடம், உடை, தூக்கம்மற்றும்உயிரியல்தேவைகள்.

✓டெல்டெல்✓பணியிடத்தில்: நியாயமானஊதியம், வசதியானபணிச்சூழல், ஓய்வுஇடைவேளை, மற்றும்கழிப்பறைகள்மற்றும்சிறுநீர்வெளியுண்டிச்சாலைகள்போன்றஅடிப்படைவசதிகளுக்கானஅணுகல்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருதொழிற்சாலைதொழிலாளிதொழில்வளர்ச்சியைப்பற்றிகவலைப்படுவதற்குமுன்புஉணவுவாங்கவும்வாடகைசெலுத்தவும்நிலையானசம்பளம்பெற்றிருக்கவேண்டும்.

(ஆ) பாதுகாப்புத்தேவைகள் (பாதுகாப்புமற்றும்நிலைத்தன்மை)

உடலியல்தேவைகள்பூர்த்திசெய்யப்பட்டவுடன், தனிநபர்கள்வாழ்க்கையில்பாதுகாப்பையும்ஸ்திரத்தன்மையையும்தேடுகிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓உதாரணங்கள்: தனிப்பட்டபாதுகாப்பு, நிதிபாதுகாப்பு, சுகாதாரம், காப்பீடுமற்றும்வேலைஸ்திரத்தன்மை.

✓டெல்டெல்✓பணியிடத்தில்: வேலைப்பாதுகாப்பு, பாதுகாப்பானபணிச்சூழல்கள், ஓய்வூதியத்திட்டங்கள், மருத்துவப்பலன்கள்மற்றும்பாதுகாப்புக்கொள்கைகள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருவங்கிஊழியர்நிரந்தரஒப்பந்தம்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

சுகாதாரகாப்பீடுமற்றும்ஓய்வூதியத்திட்டத்துடன்பாதுகாப்பாகஉணர்கிறார்.

(இ) சமூகத்தேவைகள் (அன்புமற்றும்சொந்தம்)

மனிதர்களுக்குஒருகுழுவில்சேரவும், உறவுகளைஉருவாக்கவும்,
ஒருசமூகத்தின்ஒருபகுதியாகஇருக்கவும்உள்ளார்ந்தஆசைஇருக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓உதாரணங்கள்: நட்புகள், குடும்பதொடர்புகள்,
காதல்உறவுகள்மற்றும்பணியிடதொடர்புகள்.

✓டெல்டெல்✓பணியிடத்தில்: குழுஓத்துழைப்பு, ஆதரவானசகஊழியர்கள்,
நிறுவனகலாச்சாரம், சமூகக்கூட்டங்கள்மற்றும்அங்கீகாரம்.

□ எடுத்துக்காட்டு: குழுவைஉருவாக்கும்நடவடிக்கைகள்,
சமூகநிகழ்வுகள்மற்றும்திறந்ததொடர்புகலாச்சாரம்மூலம்பணியாளர்பி
ணைப்பைகூகிள்ஊக்குவிக்கிறது.

(ஈ) மரியாதைதேவைகள் (அங்கீகாரம்மற்றும்சுயமதிப்பு)

சமூகத்தேவைகளைப்பூர்த்திசெய்தபிறகு,
மக்கள்சுயமரியாதையையும்மற்றவர்களிடமிருந்துஅங்கீகாரத்தையும்விரு
ம்புகிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓உதாரணங்கள்: அந்தஸ்து, சாதனை, தன்னம்பிக்கை,
சுயமரியாதை, அங்கீகாரம்மற்றும்கௌரவம்.

✓டெல்டெல்✓பணியிடத்தில்: பதவியுயர்வுகள், பணிப்பட்டங்கள், விருதுகள்,
தலைமைப்பாத்திரங்கள்மற்றும்செயல்திறன்சார்ந்தஊக்கத்தொகைகள்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
நிறுவனக்கூட்டங்களில்தங்கள்புதுமைகள்அங்கீகரிக்கப்படும்போதுடெஸ்
லாஊழியர்கள்மதிக்கப்படுகிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(இ) சுய-உணர்தல் (தனிப்பட்டவளர்ச்சிமற்றும்நிறைவேற்றம்)

உயர்ந்தமட்டத்தில், தனிநபர்கள்தனிப்பட்டசிறப்பிற்காகவும்,
படைப்பாற்றலுக்காகவும், சுயவளர்ச்சிக்காகவும்பாடுபடுகிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓உதாரணங்கள்: ஆர்வங்களைத்தொடர்தல்,
புதியதிறன்களைக்கற்றல், படைப்பாற்றல்,
பிரச்சினைகளைத்தீர்ப்பதுமற்றும்ஒருவரின்முழுதிறனைஅடைதல்.

✓டெல்டெல்✓பணியிடத்தில்: திறன்மேம்பாடு, தொழில்முன்னேற்றம்,
சவாலானபணிகள்மற்றும்தலைமைப்பாத்திரங்களுக்கானவாய்ப்புகள்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
எலோன்மஸ்க்மற்றும்ஸ்டீவ்ஜாப்ஸ்போன்றதொழில்முனைவோர்நிதிவெற்
றியைத்தாண்டிதொலைநோக்குத்திட்டங்களைத்தொடர்வதன்மூலம்சுய-
உணர்தலைஅடைந்தனர்.

3. பணியிடத்தில்தேவைகளின்மாஸ்லோவின்படிநிலை

நிறுவனங்கள்ஒவ்வொருமட்டத்திலும்அவர்களின்தேவைகளைப்பூர்த்திசெய்
வதன்மூலம்ஊழியர்களைஊக்குவிக்கமுடியும்:

தேவைநிலை	பணியிடத்தில்விண்ணப்பம்
	போட்டித்தன்மைவாய்ந்தசம்பளம்,
உடலியல்	வசதியானபணியிடம், மதியஉணவுஇடைவேளை, ஓய்வுஇடங்கள்.
பாதுகாப்பு	வேலைபாதுகாப்பு, சுகாதாரகாப்பீடு, பாதுகாப்பானபணிச்சூழல், நிறுவனக்கொள்கைகள்.
சமூகஊடகம்	குழுப்பணி, ஒத்துழைப்பு, நிறுவனநிகழ்வுகள்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

தேவைநிலை	பணியிடத்தில்விண்ணப்பம் திறந்ததொடர்பு.
மரியாதை	அங்கீகாரத்திட்டங்கள், பதவியைவர்கள், பாராட்டு, தலைமைப்பாத்திரங்கள்.
சுய- மெய்நிகராக்கம்	சவாலானதிட்டங்கள், திறன்மேம்பாடு, தனிப்பட்டவளர்ச்சிவாய்ப்புகள்.

4. மாஸ்லோவின் கோட்பாட்டின் நன்மைகள்

- ✓ டெல்டெல் ✓ எளிமையானது மற்றும் புரிந்து கொள்ள எளிதானது -
ஐந்து படி நிலை நிலைகளில் உந்துதலைத் தெளிவாக விளக்குகிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ பலதுறைகளில் பொருந்தும் -
மனித உந்துதலை மேம்படுத்த வணிகம்,
கல்வி மற்றும் சுகாதாரப் பராமரிப்பில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ பணியாளர் நல்வாழ்வில் கவனம் செலுத்துகிறது -
நிறுவனங்கள் ஒரு நேர்மறையான பணிச் சூழலை உருவாக்க ஊக்குவிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
கூகிள் மற்றும் மைக்ரோசாப்ட் போன்ற நிறுவனங்கள் பணியாளர் சலுகைகள்,
அங்கீகாரம் மற்றும் தனிப்பட்ட மேம்பாட்டுத்திட்டங்கள் மூலம் இந்தக் கோட்பாட்டை
செயல்படுத்துகின்றன.

5. மாஸ்லோவின் கோட்பாட்டின் வரம்புகள்

- தேவைகள் எப்போதும் படிநிலை சார்ந்தவை அல்ல -
சிலர்குறைந்த தேவைகளுக்கு முன் உயர்ந்த தேவைகளுக்கு முன்னுரிமை அளி
க்கலாம் (எ.கா., கலைஞர்கள் நிதி ஸ்திரத்தன்மையை விட சுய-

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

உணர்தலுக்குமுன்னுரிமைஅளிக்கலாம்). □ கலாச்சாரவேறுபாடுகள் - கூட்டுகலாச்சாரங்களில் (எ.கா., ஜப்பான்), சமூகத்தேவைகள்சுய-உணர்தலுக்குமுன்னுரிமைஅளிக்கப்படலாம். □ அளவிடுவதுகடினம் - சுய-உணர்தலுக்குஒத்தஉளவியல்தேவைகள்அகநிலைமற்றும்நபருக்குநபர்மாறுபடும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
அன்னைதெரசாதனிப்பட்டபாதுகாப்புஅல்லதுநிதிபாதுகாப்பைவிடமற்றவர் களுக்குஉதவுவதில் (சுய-உணர்தல்) கவனம்செலுத்தினார்.

6. நிஜஉலகவழக்குஆய்வு: ஒருகற்றல்நிறுவனமாககூகிள்

மாஸ்லோவின்படிநிலையைகூகிள்எவ்வாறுபயன்படுத்துகிறது:

- உடலியல்தேவைகள் - இலவசஉணவு, உடற்பயிற்சிகூடம், ஓய்வுபகுதிகள், மருத்துவசலுகைகள்.
- பாதுகாப்புத்தேவைகள் - வேலைப்பாதுகாப்பு, சுகாதாரப்பராமரிப்பு, பெற்றோர்விடுப்பு.
- சமூகத்தேவைகள் - குழுபிணைப்பு, வழிகாட்டுதல், திறந்தஅலுவலககலாச்சாரம்.
- மரியாதைதேவைகள் - பணியாளர்அங்கீகாரதிட்டங்கள், பதவியைவர்கள், தலைமைத்துவவாய்ப்புகள்.
- சுய-மெய்நிகராக்கம் - தனிப்பட்டதிட்டங்கள், புதுமைஆய்வகங்களுக்கு 20% நேரம்.

□ முடிவு: கூகிள்அதிகபணியாளர்திருப்தி, குறைந்தவருவாய்மற்றும்தொடர்ச்சியானபுதுமைகளைக்கொண்டுள்ளது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படிநிலை,
ஐந்துநிலைபிரமிட்டின்அடிப்படையில்மனிதஉந்துதலைவிளக்குகிறது.
✓டெல்டெல்✓இந்தத்தேவைகளைப்பூர்த்திசெய்வதன்மூலம்நிறுவனங்க
ள்உற்பத்தித்திறனையும்பணியாளர்ஈடுபாட்டையும்மேம்படுத்தமுடியும்.
✓டெல்டெல்✓நவீனநிறுவனங்கள்போட்டித்தன்மைவாய்ந்தசம்பளம்,
வேலைபாதுகாப்பு,
அங்கீகாரம்மற்றும்வளர்ச்சிக்கானவாய்ப்புகள்மூலம்இந்தக்கோட்பாட்
டைஒருங்கிணைக்கின்றன.

ஹெர்ஸ்பெர்க்கின்உந்துதல்பற்றியஇரு-காரணிகோட்பாடு

1. அறிமுகம்

1959 ஆம்ஆண்டு,
ஊழியர்களிடையேவேலைதிருப்திமற்றும்அதிருப்திபற்றியஆய்வின்அடிப்ப
டையில், உளவியலாளர்ஃபிரடெரிக்ஹெர்ஸ்பெர்க்,
இருகாரணிஉந்துதல்கோட்பாட்டைஉருவாக்கினார்.
பணியிடஉந்துதல்இரண்டுகாரணிகளால்பாதிக்கப்படுகிறதுஎன்றுஇந்தக்
கோட்பாடுகூறுகிறது:

1 சுகாதாரகாரணிகள் - அதிருப்தியைத்தடுக்கின்றன,
ஆனால்ஊழியர்களைஊக்குவிக்கவேண்டியஅவசியமில்லை. 2 உந்துதல்கள்
(உள்ளார்ந்தகாரணிகள்) - வேலைதிருப்திமற்றும்உந்துதலைஅதிகரிக்கும்.

இந்தக்கோட்பாடுமனிதவளமேலாண்மை (HRM),
நிறுவனநடத்தைமற்றும்பணியிடஉந்துதல்உத்திகளில்பரவலாகப்பயன்படு
த்தப்படுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

2. ஹெர்ஸ்பெர்க்கின்இரண்டுகாரணிகள்

(அ) சுகாதார்காரணிகள் (அதிருப்தியைத்தடுப்பவை)

சுகாதார்காரணிகள்உந்துதலைஏற்படுத்துவதில்லை,

ஆனால்அதிருப்தியைத்தவிர்க்கஉதவுகின்றன.

இவைவேலைச்சூழலுடன்தொடர்புடையவெளிப்புறக்காரணிகள்.

✓டெல்டெல்✓எடுத்துக்காட்டுகள்:

- சம்பளம்மற்றும்சலுகைகள்
- வேலைபாதுகாப்பு
- வேலைநிலைமைகள்
- நிறுவனத்தின்கொள்கைகள்
- மேற்பார்வைதரம்
- சகஊழியர்களுடனானஉறவு
- நிலைமை

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருஊழியர்குறைந்தசம்பளம்பெற்றாலோஅல்லதுமோசமானபணிச்சூழல்இருந்தாலோ, அவர்கள்அதிருப்திஅடைவார்கள். இருப்பினும், சம்பளத்தைஅதிகரிப்பதுமட்டும்அவர்களைஅதிகஉந்துதலாகமாற்றாது.

(ஆ) உந்துதல்கள் (வேலைதிருப்தியைமேம்படுத்துபவர்கள்)

உந்துதல்கள்வேலைதிருப்தியைஅதிகரிக்கின்றனமற்றும்பணியாளர்களை சிறப்பாகசெயல்படஊக்குவிக்கின்றன.

இவைதனிப்பட்டவளர்ச்சிமற்றும்அங்கீகாரத்துடன்தொடர்புடையஉள் (உள்ளார்ந்த) காரணிகள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓எடுத்துக்காட்டுகள்:

- சாதனை
- அங்கீகாரம்
- சவாலானவேலை
- பொறுப்பு
- வளர்ச்சிவாய்ப்புகள்
- தனிப்பட்டவளர்ச்சி

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருஊழியர்தனதுகடினஉழைப்புக்குஅங்கீகாரம்பெற்றால்,
அவர்கள்மதிக்கப்படுவதாகவும்,
மேலும்பங்களிக்கஉந்துதலாகவும்உணர்கிறார்கள்.

3.

சுகாதாரகாரணிகள்மற்றும்உந்துதல்களுக்குஇடையிலானமுக்கியவேறுபாடுகள்

அம்சம்	சுகாதாரகாரணிகள் (அதிருப்தியைத்தடு)	உந்துதல்கள் (திருப்தியைஅதிகரிக்கும்)
வரையறை	அதிருப்தியைத்தடுக்கும்வெளிப்புறகாரணிகள்.	உந்துதலைஇயக்கும்உள்காரணிகள்.
உந்துதலில் விளைவு	உந்துதலைஉருவாக்காதீர்கள், ஆனால்மகிழ்ச்சியின்மையைத்தவிர்க்கவும்.	வேலையில்உந்துதல்மற்றும்ஈடுபாட்டைஅதிகரிக்கும்.

எடுத்துக்காட்சம்பளம், பணிப்பாதுகாப்பு, அங்கீகாரம், சவாலானவேலை,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அம்சம்	சுகாதாரகாரணிகள் (அதிருப்தியைத்தடு)	உந்துதல்கள் (திருப்தியைஅதிகரிக்கும்)
ட்டுகள்	பணிநிலைமைகள், கொள்கைகள்.	வளர்ச்சிவாய்ப்புகள்.
இயற்கை	வெளிப்புற (பணிச்சூழலுடன்தொடர்பு டையது).	உள்ளார்ந்த(தனிப்பட்டவளர்ச்சி யுடன்தொடர்புடையது).

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருபணியாளருக்குஅதிகசம்பளம் (சுகாதாரகாரணி) இருக்கலாம்,
ஆனால்அவர்களின்பணிக்குஅங்கீகாரம்அல்லதுதொழில்வளர்ச்சிவாய்ப்புகள்இல்லாவிட்டாலும்அவர்ஊக்கமில்லாமல்உணர்கிறார்.

4. பணியிடத்திலுள்ளஹேர்ஸ்பெர்க்கின்கோட்பாட்டின்பயன்பாடு

நிறுவனங்கள்ஹேர்ஸ்பெர்க்கின்கோட்பாட்டைப்பயன்படுத்தி,
பணியாளர்திருப்திமற்றும்செயல்திறனைஅதிகரிக்கசுகாதாரக்காரணிகள்
மற்றும்உந்துதல்களைமேம்படுத்தலாம்.

(அ) சுகாதாரகாரணிகளைமேம்படுத்துதல் (அதிருப்தியைக்குறைத்தல்)

- ✓டெல்டெல்✓போட்டித்தன்மைவாய்ந்தசம்பளம்மற்றும்சலுகைகளைவழங்குங்கள்.
- ✓டெல்டெல்✓பாதுகாப்பானமற்றும்வசதியானபணிச்சூழலைப்பேணுங்கள்.
- ✓டெல்டெல்✓நியாயமானநிறுவனக்கொள்கைகளைஉறுதிசெய்யவும்.
- ✓டெல்டெல்✓வேலைப்பாதுகாப்புமற்றும்வேலை-வாழ்க்கைசமநிலையைவழங்குதல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருதொழிற்சாலைபாதுகாப்புதரங்களைஉறுதிசெய்து, தொழிலாளர்களிடையேஅதிருப்தியைத்தடுக்கநல்லபணிச்சூழலைவழங்குகிறது.

(ஆ) ஊக்குவிப்புகளைமேம்படுத்துதல் (வேலைதிருப்தியைஅதிகரித்தல்)

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்களின்சாதனைகளைஅங்கீகரித்துவெகுமதிஅளிக்கவும்.

✓டெல்டெல்✓சவாலானமற்றும்அர்த்தமுள்ளவேலையைவழங்குங்கள்.

✓டெல்டெல்✓தொழில்வளர்ச்சிமற்றும்பயிற்சிதிட்டங்களைவழங்குதல்.

✓டெல்டெல்✓பணியாளர்களுக்குப்பொறுப்புமற்றும்முடிவெடுக்கும்அதிகாரத்தைவழங்குதல்.

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிள்ஊழியர்களுக்குஅவர்களின்நேரத்தில் 20% தனிப்பட்டதிட்டங்களுக்குஅனுமதிக்கிறது, இதுபுதுமைமற்றும்வேலைதிருப்தியைஊக்குவிக்கிறது.

5. ஹெர்ஸ்பெர்க்கின்கோட்பாட்டின்நன்மைகள்

✓டெல்டெல்✓பணியாளர்திருப்தியில்கவனம்செலுத்துகிறது -
பணிநிலைமைகள்மற்றும்ஊக்கஉத்திகள்இரண்டையும்மேம்படுத்தநிறுவனங்களைஊக்குவிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓பணியிடத்தில்நடைமுறைதீர்வுகளைவழங்குகிறது -
மனிதவளமேலாளர்கள்சிறந்தபணிப்பாத்திரங்களைவடிவமைக்கஉதவுகிறது.

✓டெல்டெல்✓நீண்டகாலஉந்துதலைஊக்குவிக்கிறது -
தனிப்பட்டவளர்ச்சிமற்றும்வேலைவளப்படுத்தலின்முக்கியத்துவத்தைஎடுத்துக்காட்டுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ எடுத்துக்காட்டு: மைக்ரோசாப்ட் மற்றும் ஆப்பிள் போன்ற நிறுவனங்கள் போட்டி ஊதியம் (சுகாதாரம்) மற்றும் சவாலான வேலை (ஊக்கங்கள்) வழங்குவதன் மூலம் திறமையைத் தக்கவைக்க இந்தக் கோட்பாட்டைப் பயன்படுத்துகின்றன.

6. ஹெர்ஸ்பெர்க்கின் கோட்பாட்டின் வரம்புகள்

□ தனிப்பட்ட வேறுபாடுகள் - வெவ்வேறு ஊழியர்கள் ஊக்குவிப்பாளர்களை வித்தியாசமாக உணரலாம். □ வெளிப்புற ஊக்குவிப்பாளர்களைப் புறக்கணித்தல் - நிதி ஊக்கத்தொகைகளை வலுவான ஊக்குவிப்பாளர்களாக முழுமையாகக் கருதுவதில்லை. □ வேலை திருப்தி ≠ செயல்திறன் - திருப்தியடைந்த ஊழியர் எப்போதும் அதிக உற்பத்தித்திறன் கொண்டவராக இருக்க முடியாது.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு ஊழியர்தனது வேலையை (ஊக்கமளிக்கும்) நேசித்தாலும், தனிப்பட்ட பிரச்சினைகள் காரணமாக இன்னும் சிறப்பாகச் செயல்படாமல் இருக்கலாம்.

7. ஒப்பீடு: ஹெர்ஸ்பெர்க் vs. மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படி நிலை

அம்சம்	ஹெர்ஸ்பெர்க்கின் இரு-காரணிகோட்பாடு	மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படி நிலை
கவனம் செலுத்துங்கள்	பணியிட உந்துதல் மற்றும் வேலை திருப்தி.	பொதுவான மனித உந்துதல்.
அமைப்பு	இரண்டுகாரணிகள்	ஐந்து நிலைகள்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அம்சம்	ஹெர்ஸ்பெர்க்கின்இரு- காரணிகோட்பாடு (சுகாதாரம்&உந்துதல்கள்).	மாஸ்லோவின் தேவைகளின் படிநிலை (அடிப்படைமுதல்சுய- உணர்தல்வரை).
விண்ணப்பம்	முக்கியமாகநிறுவனங்களி ல்பயன்படுத்தப்படுகிறது.	பல்வேறுதுறைகளில் (கல்வி, சுகாதாரம், முதலியன) பயன்படுத்தப்படுகிறது.
ஊக்குவிப்பாள ராகசம்பளம்?	ஒருஊக்கக்காரணியாகஅல் ல, சுகாதாரக்காரணியாகக்கரு தப்படுகிறது.	உடலியல்மற்றும்பாதுகாப்புத் தேவைகளின்கீழ்வருகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: சம்பளம்அதிருப்தியைத்தடுக்கிறது,
ஆனால்ஊக்கமளிக்காதுஎன்றுஹெர்ஸ்பெர்க்குறுகிறார். மாஸ்லோ,
உயிர்வாழ்வதற்குத்தேவையானஅடிப்படைத்தேவைகளில்சம்பளத்தின்ஒருப
குதியாகக்கருதுகிறார்.

8. வழக்குஆய்வு: கூகிளில்உந்துதல்உத்திகள்

ஹெர்ஸ்பெர்க்கின்கோட்பாட்டைகூகிள்எவ்வாறுபயன்படுத்துகிறது

- சுகாதாரகாரணிகள் -
அதிருப்தியைத்தடுக்ககூகிள்போட்டித்தன்மைவாய்ந்தசம்பளம்,
சுகாதாரகாப்பீடுமற்றும்வசதியானபணிச்சூழலைவழங்குகிறது.
- ஊக்குவிப்பாளர்கள் - கூகிள்புதுமைகளைஊக்குவிக்கிறது,
சாதனைகளைஅங்கீகரிக்கிறதுமற்றும்வேலைதிருப்தியைஅதிகரிக்கதொழி
ல்வளர்ச்சியைவழங்குகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ முடிவு: அதிகபணியாளர்ஈடுபாடு, குறைந்தவருவாய்மற்றும்தொடர்ச்சியானபுதுமை.

✓டெல்டெல்✓ஹெர்ஸ்பெர்க்கின்இரு-காரணிகோட்பாடு, சுகாதாரக்காரணிகள் (அதிருப்தியைத்தடுத்தல்) மற்றும்உந்துதல்கள் (வேலைதிருப்தியைமேம்படுத்துதல்) மூலம்உந்துதலைவிளக்குகிறது. ✓டெல்டெல்✓பணியாளர்ஈடுபாட்டையும்உற்பத்தித்திறனையும்அதிகரிக்க நிறுவனங்கள்இரண்டுகாரணிகளையும்சமநிலைப்படுத்தவேண்டும். ✓டெல்டெல்✓கூகிள், மைக்ரோசாப்ட்மற்றும்டெஸ்லாபோன்றநிறுவனங்கள்அதிகசம்பளம், அங்கீகாரதிட்டங்கள்மற்றும்தொழில்மேம்பாட்டுவாய்ப்புகள்மூலம்இந்தக் கோட்பாட்டைசெயல்படுத்துகின்றன.

ERG உந்துதல்கோட்பாடு (கிளேட்டன்ஆல்டர்ஃபர், 1969)

1. அறிமுகம்

ERG கோட்பாட்டை 1969 ஆம்ஆண்டுகிளேட்டன்ஆல்டர்ஃபர்உருவாக்கியுள்ளார். இதுமாஸ்லோவின்தேவைகளின்படிநிலையின்மாற்றமாகும். இந்தக்கோட்பாடுமாஸ்லோவின்ஐந்துநிலைகளைமூன்றுவகைகளாகஎளிதாக்குகிறது:

1	இருத்தலுக்கானதேவைகள்	-
	அடிப்படைஉயிர்வாழ்வுமற்றும்பாதுகாப்புத்தேவைகள்.	2
	தொடர்புத்தேவைகள் - சமூகஉறவுகள்மற்றும்தொடர்புகள்.	3
	வளர்ச்சித்தேவைகள் - தனிப்பட்டவளர்ச்சிமற்றும்சுயநிறைவு.	

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மாஸ்லோவின் கடுமையான படிநிலையைப் போலன்றி, ERG
கோட்பாடு மக்கள் ஒரே நேரத்தில் பல தேவைகளைப் பின்தொடர அனுமதிக்கிற
துமற்றும் அதிக தேவைகள் பூர்த்தி செய்யப்படாவிட்டால்,
தனிநபர்களுக்கு நேரத்தேவைகளுக்கு (விரக்தி-பின்னடைவுகொள்கை)
பின்வாங்கக்கூடும் என்பதை ஒப்புக்கொள்கிறது.

2. ERG கோட்பாட்டின் மூன்று நிலை தேவைகள்

(அ) இருப்புத்தேவைகள்
(அடிப்படை உயிர் வாழ்வு மற்றும் பாதுகாப்புத்தேவைகள்)

இவை மாஸ்லோவின் உடலியல் மற்றும் பாதுகாப்புத்தேவைகளைப் போலவே
இருக்கின்றன.
அவை உயிர் வாழ்வதற்குத்தேவையான அடிப்படைத்தேவைகளை உள்ளடக்கி
யது.

✓ டெல்டெல் ✓ உதாரணங்கள்: உணவு, நீர், காற்று, தங்குமிடம், சுகாதாரம்,
வேலைப்பாதுகாப்பு, சம்பளம், பாதுகாப்பான பணிச்சூழல்கள்.
✓ டெல்டெல் ✓ பணியிடத்தில்: நியாயமான ஊதியம், மருத்துவக்காப்பீடு,
பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள், ஓய்வூதியப்பலன்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு உற்பத்தி ஆலையில் பணிபுரியும் ஒரு ஊழியர்,
திறமையாக தொடர்ந்து பணியாற்ற நியாயமான ஊதியத்தையும் பாதுகாப்பான
பணிச்சூழலையும் எதிர்பார்க்கிறார்.

(ஆ) தொடர்புடைய தேவைகள் (சமூக மற்றும் உறவுத்தேவைகள்)

இவை மாஸ்லோவின் சமூக மற்றும் மரியாதைத்தேவைகளைப் போலவே இருக்கின்றன.
அவை குடும்பம், நண்பர்கள்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

சகஊழியர்கள்மற்றும்மேலதிகாரிகளுடன்அர்த்தமுள்ளஉறவுகளில்கவனம் செலுத்துகின்றன.

✓டெல்டெல்✓உதாரணங்கள்: குழுப்பணி, நட்பு, தொடர்பு, அங்கீகாரம், சொந்தமானஉணர்வு.

✓டெல்டெல்✓பணியிடத்தில்: ஆதரவானசகஊழியர்கள், நட்புமேலாண்மை, வழிகாட்டுதல்திட்டங்கள், திறந்ததொடர்பு.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருமென்பொருள்பொறியாளர், நட்புசகஊழியர்கள்மற்றும்ஆதரவானதலைமையுடன்குழுசார்ந்தசூழலில்பணிபுரியும்போதுதிருப்திஅடைகிறார்.

(இ) வளர்ச்சித்தேவைகள் (தனிப்பட்டவளர்ச்சிமற்றும்சுய-உணர்தல்தேவைகள்)

இவைமாஸ்லோவின்மரியாதைமற்றும்சுய-உணர்தல்தேவைகளைப்போலவேஇருக்கின்றன. அவைதனிப்பட்டவளர்ச்சி, தொழில்முன்னேற்றம்மற்றும்சுயமுன்னேற்றத்தில்கவனம்செலுத்துகின்றன .

✓டெல்டெல்✓உதாரணங்கள்: புதியதிறன்களைக்கற்றுக்கொள்வது, தொழில்முன்னேற்றம், புதுமை, தலைமைத்துவம், படைப்பாற்றல். ✓டெல்டெல்✓பணியிடத்தில்: பதவியுயர்வுகள், சவாலானபணிகள், தொழில்முறைபயிற்சி, தொழில்வளர்ச்சிவாய்ப்புகள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிளில்பணிபுரியும்ஒருஊழியர்தனதுதிறன்களையும்தொழில்வளர்ச்சியையும்மேம்படுத்தும்புதுமையானதிட்டங்களில்பணியாற்றஅனுமதிக்கப்படும் போதுஉந்துதல்பெறுகிறார்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. முக்கியவேறுபாடுகள்: **ERG** **கோட்பாடு** **vs.**
மாஸ்லோவின் தேவைகளின்படிநிலை

அம்சம்	ERG (ஆல்டர்ஃபர், 1969)	கோட்பாடு மாஸ்லோவின் படிநிலை (1943)
நிலைகளின் எண்ணிக்கை	மூன்று (இருப்பு, தொடர்பு, வளர்ச்சி)	ஐந்து (உடலியல், பாதுகாப்பு, சமூக, மரியாதை, சுய-உணர்தல்)
தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்தல்	ஒரேநேரத்தில்தொடரலாம்	தேவைகள் படிப்படியாக நிறைவேற்றப்படவேண்டும்.
நெகிழ்வுத்தன்மை	பின்னடைவுமற்றும் முன்னேற்றத்தை அனுமதிக்கிறது	கடுமையான படிநிலை (ஒருநேரத்தில் ஒருநிலை)
விண்ணப்பம்	நவீன பணியிடங்களில் அதிகம் பொருந்தும்	மேலும் பொதுவான மற்றும் தத்துவார்த்த

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு தொடக்கநிறுவன வளர்ச்சித் தேவைகளில் (வணிகவிரிவாக்கம்) கவனம் செலுத்தலாம், அதே நேரத்தில் இருப்புத் தேவைகளுடன் (நிதிஸ்திரத்தன்மை) போராடலாம் - இது **ERG** **கோட்பாட்டில்** அனுமதிக்கப்படுகிறது, ஆனால் மாஸ்லோவின் படிநிலையில் இல்லை.

4. ERG கோட்பாட்டில் விரக்தி-பின்னடைவுகொள்கை

ERG கோட்பாட்டின் ஒரு முக்கிய அம்சம் விரக்தி-பின்னடைவுகொள்கை ஆகும், இது பின்வருமாறு கூறுகிறது:

⇒தமிழ் □ உயர்மட்டத் தேவைகள் பூர்த்தி செய்யப்படாவிட்டால், மக்கள்கீழ்மட்டத் தேவைகளுக்குத்திரும்பிச் செல்வார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓உதாரணம்: ஒருபணியாளருக்குதொழில்வளர்ச்சிவாய்ப்புகள்
(வளர்ச்சிதேவை) மறுக்கப்பட்டால்,
அவர்கள்அதற்குபதிலாகசம்பளம்மற்றும்வேலைப்பாதுகாப்பில்
(இருப்புத்தேவை) கவனம்செலுத்தலாம்.

✓டெல்டெல்✓தாக்கம்:

சிலஊழியர்கள்நிதிரீதியாகபாதுகாப்பாகஉணர்ந்தாலும்,
அவர்கள்ஏன்திருப்தியற்றவேலைகளில்இருக்கிறார்கள்என்பதைஇதுவிளக்க
உதவுகிறது.

□ உதாரணம்: ஒருதிறமையானமேலாளர்பதவியைவிட்டுமறுக்கப்பட்டால்,
அவர்ஊக்கத்தைஇழந்து,
தனிப்பட்டவளர்ச்சியைவிடவேலைப்பாதுகாப்புமற்றும்சம்பளப்பேச்சுவார்த்
தையில் கவனம்செலுத்தத்தொடங்குகிறார்.

5. பணியிடத்தில் ERG கோட்பாட்டின்பயன்பாடு

மூன்றுநிலைதேவைகளையும்நிவர்த்திசெய்வதன்மூலம்,
ஈர்க்கக்கூடியமற்றும்ஊக்கமளிக்கும்பணிச்சூழலைஉருவாக்கநிறுவனங்க
ள் ERG கோட்பாட்டைப்பயன்படுத்தலாம்:

(அ) இருப்புத்தேவைகளைநிவர்த்திசெய்தல்
(அடிப்படைஆறுதல்மற்றும்பாதுகாப்பு)

✓டெல்டெல்✓நியாயமானசம்பளம்,
சலுகைகள்மற்றும்பணிப்பாதுகாப்பைவழங்குங்கள்.

✓டெல்டெல்✓பாதுகாப்பானமற்றும்ஆரோக்கியமானபணிச்சூழலைப்பராம
ரியுங்கள்.

✓டெல்டெல்✓ஓய்வூதியத்திட்டங்கள்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

காப்பீடுமற்றும்ஊதியத்துடன்கூடியவிடுப்புஆகியவற்றைவழங்குங்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருஉற்பத்திநிறுவனம், ஊழியர்கள்பாதுகாப்பாகஉணருவதைஉறுதிசெய்வதற்காகபாதுகாப்புஉபகரணங்கள், சுகாதாரகாப்பீடுமற்றும்போட்டிசம்பளங்களைவழங்குகிறது.

(ஆ) தொடர்புடையதேவைகளைநிவர்த்திசெய்தல் (சமூகஉரிமை&அங்கீகாரம்)

✓டெல்டெல்✓குழுப்பணி, திறந்ததொடர்புமற்றும்ஆதரவானமேலாண்மைஆகியவற்றைஊக்குவிக்கவும்.
✓டெல்டெல்✓கூட்டுப்பணிகலாச்சாரம்மற்றும்சமூகதொடர்புகளைஊக்குவிக்கவும்.
✓டெல்டெல்✓ஊழியர்களின்பங்களிப்புகளைஅங்கீகரித்துபாராட்டுதல்.

□ எடுத்துக்காட்டு: மைக்ரோசாப்ட்போன்றஒருதொழில்நுட்பநிறுவனம், பணியாளர்உறவுகள்மற்றும்ஈடுபாட்டைஅதிகரிக்ககுழுஉருவாக்கும்நடவடிக்கைகள்மற்றும்வழிகாட்டுதல்திட்டங்களைஏற்பாடுசெய்கிறது.

(இ) வளர்ச்சித்தேவைகளைநிவர்த்திசெய்தல் (தனிப்பட்டமற்றும்தொழில்மேம்பாடு)

✓டெல்டெல்✓பயிற்சிதிட்டங்கள், திறன்மேம்பாடுமற்றும்தலைமைத்துவவாய்ப்புகளைவழங்குதல்.
✓டெல்டெல்✓சவாலானபணிகள்மற்றும்தொழில்முன்னேற்றத்தைவழங்குங்கள்.
✓டெல்டெல்✓புதுமை, படைப்பாற்றல்மற்றும்தனிப்பட்டநிறைவைஊக்குவிக்கவும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிள்ஊழியர்கள்தங்கள்வேலைநேரத்தில் 20% தனிப்பட்டகண்டுபிடிப்புதிட்டங்களில்செலவிடஅனுமதிக்கிறது, இதுதொழில்வளர்ச்சிமற்றும்படைப்பாற்றலைவளர்க்கிறது.

6. ERG கோட்பாட்டின்நன்மைகள்

✓டெல்டெல்✓மாஸ்லோவின்கோட்பாட்டைவிடநெகிழ்வானது -
ஒரேநேரத்தில்பலதேவைகளில்கவனம்செலுத்தமக்களைஅனுமதிக்கிறது.
✓டெல்டெல்✓பின்னடைவைவிளக்குகிறது -
உயர்மட்டத்தேவைகள்பூர்த்திசெய்யப்படாவிட்டால்ஊழியர்கள்ஏன்தங்கள்க
வனத்தைமாற்றக்கூடும்என்பதைக்காட்டுகிறது.
✓டெல்டெல்✓நிறுவனங்களுக்குநடைமுறை - மனிதவளக்கொள்கைகள்,
பணியாளர்ஈடுபாடுமற்றும்பணியிடஉந்துதல்ஆகியவற்றில்பயன்படுத்தப்பட
லாம்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருபணியாளரின்பதவியுயர்வுதாமதமானால்,
அவர்கள்தனிப்பட்டவளர்ச்சியைவிடசமூகஅங்கீகாரத்திலிருந்து
(தொடர்புடையதேவைகள்) உந்துதலைநாடலாம்.

7. ERG கோட்பாட்டின்வரம்புகள்

□ தேவைகளைஅளவிடுவதுகடினம் -
சம்பளம்அல்லதுபதவியுயர்வுகளைப்போலன்றி,
தொடர்புடையதன்மைமற்றும்வளர்ச்சிபோன்றதேவைகள்அகநிலைசார்ந்த
வை.□ பின்னடைவுபணிநீக்கத்திற்குவழிவகுக்கும் -
வளர்ச்சிவாய்ப்புகள்வழங்கப்படாவிட்டால்,
ஊழியர்கள்உந்துதலைமுற்றிலுமாகஇழக்கநேரிடும்.□
எப்போதும்உலகளாவியதுஅல்ல -

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கலாச்சாரமற்றும் தனிப்பட்ட வேறுபாடுகள் தேவை முன்னுரிமையை பாதிக்க
லாம்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருபடைப்பாற்றல் மிக்க நபர் நிதி ஸ்திரத்தன்மை
(இருப்புத்தேவை) இல்லாவிட்டாலும் சுயவளர்ச்சியில் (வளர்ச்சித்தேவை)
கவனம் செலுத்தலாம்.

8. வழக்கு ஆய்வு: டெஸ்லாவில் உந்துதல் உத்திகள்

டெஸ்லா ERG கோட்பாட்டை எவ்வாறு பயன்படுத்துகிறது

□ இருப்புத்தேவைகள் - அதிகசம்பளம்,
பங்குவிருப்பங்கள் மற்றும் சுகாதாரசலுகைகள்.

□ தொடர்புத்தேவைகள் - திறந்தபணிகலாச்சாரம்,
குழுப்பணி மற்றும் அங்கீகாரம்.

□ வளர்ச்சித்தேவைகள் - சவாலான திட்டங்கள்,
திறன் மேம்பாடு மற்றும் புதுமை.

□ முடிவு:
டெஸ்லா ஊழியர்கள் அதிகபணி அழுத்தம் இருந்தபோதிலும் உந்துதலாக இருக்
கிறார்கள்,
ஏனெனில் அவர்களுக்கு நிதி பாதுகாப்பு மற்றும் தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகள்
இரண்டும் உள்ளன.

✓ டெல் டெல் ✓ ERG

கோட்பாடு மாஸ்லோவின் படி நிலையை மூன்று பிரிவுகளாக எளிதாக்குகிறது:
இருப்பு, தொடர்புடைய தன்மை மற்றும் வளர்ச்சி.

✓ டெல் டெல் ✓ இது ஊழியர்கள் ஒரே நேரத்தில் பல தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய
அனுமதிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓ நிறுவனங்கள் உந்துதல் மற்றும் ஈடுபாட்டை அதிகரிக்க மூன்று தேவைகளையும் பூர்த்தி செய்ய வேண்டும்.

✓டெல்டெல்✓ பூர்த்தி செய்யப்படாத தேவைகளுக்கு பதிலளிக்கும் விதமாக ஊழியர்கள் ஏன்தங்கள் கவனத்தை மாற்றக்கூடும் என்பதை விரக்தி-பின்னடைவு கொள்கை விளக்குகிறது.

வ்ருமின் உந்துதல் எதிர்பார்ப்பு கோட்பாடு

1. அறிமுகம்

1964 ஆம் ஆண்டு, எதிர்பார்க்கப்படும் விளைவுகளின் அடிப்படையில் தனிநபர்கள் எவ்வாறு முடிவுகளை எடுக்கிறார்கள் என்பதை விளக்க, விக்டர் எச். வ்ரும், எதிர்பார்ப்புக் கோட்பாட்டை (Expectancy Theory of Motivation) உருவாக்கினார். மக்களைத் தூண்டுவதில் கவனம் செலுத்தும் உள்ளடக்கக் கோட்பாடுகளைப் போலன்றி (எ.கா., மாஸ்லோ, ஹெர்ஸ்பெர்க்), வ்ருமின் கோட்பாடு, உந்துதல் எவ்வாறு ஒரு செயல்முறையாக செயல்படுகிறது என்பதை விளக்குகிறது.

□ முக்கிய யோசனை:

ஊழியர்கள் பின்வருவனவற்றை நம்பும் போது உந்துதல் பெறுகிறார்கள்:

- ✓டெல்டெல்✓ முயற்சி நல்ல செயல்திறனுக்கு வழிவகுக்கும்.
- ✓டெல்டெல்✓ நல்ல செயல்திறன் வெகுமதிகளுக்கு வழிவகுக்கும்.
- ✓டெல்டெல்✓ வெகுமதிகள் அவர்களுக்கு மதிப்புமிக்கதாக இருக்கும்.

2. எதிர்பார்ப்பு கோட்பாட்டின் மூன்று முக்கிய கூறுகள்

வ்ருமின் கோட்பாடு மூன்று உளவியல்காரணிகளை அடிப்படையாகக் கொண்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

டது:

(அ) எதிர்பார்ப்பு ($E \rightarrow P$) – "நான்அதைச்செய்யலாமா?"

□

வரையறை:

முயற்சிசிறந்தசெயல்திறனுக்குவழிவகுக்கும்என்றநம்பிக்கை.

✓டெல்டெல்✓எதிர்பார்ப்பைப்பாதிக்கும்காரணிகள்:

- திறன்கள்மற்றும்திறன்கள்
- பயிற்சிமற்றும்வளங்கள்
- பணிப்பங்கின்தெளிவு
- மேலாளர்களிடமிருந்துஆதரவு

□

எடுத்துக்காட்டு:

வாடிக்கையாளர்சேவையில்கூடுதல்முயற்சிஎடுப்பதுவிற்பனைசெயல்திறனைஅதிகரிக்கும்என்றுஒருவிற்பனையாளர்நம்புகிறார்.

(ஆ) இசைக்கருவி ($P \rightarrow O$) – "எனக்குவெகுமதிகிடைக்குமா?"

□

வரையறை:

நல்லசெயல்திறன்வெகுமதிகள்அல்லதுஅங்கீகாரத்திற்குவழிவகுக்கும்என்றநம்பிக்கை.

✓டெல்டெல்✓கருவித்தன்மையைப்பாதிக்கும்காரணிகள்:

- தெளிவானவெகுமதிஅமைப்பு
- நிர்வாகத்தில்நம்பிக்கை
- பதவியுயர்வுகளில்வெளிப்படைத்தன்மை

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருமார்க்கெட்டிங்நிர்வாகிதங்கள்இலக்குகளைமீறினால்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அவர்களுக்குபோனஸ் அல்லதுபதவிஉயர்வுகிடைக்கும்என்றுஎதிர்பார்க்கிறார்.

(இ) வேலன்ஸ் (விளைவின்மதிப்பு) -

"நான்வெகுமதியைப்பற்றிகவலைப்படுகிறேனா?"

□ வரையறை: ஒருதனிநபர்வெகுமதிகளுக்குவைக்கும்மதிப்பு. வெவ்வேறுநபர்கள்வெவ்வேறுவெகுமதிகளைமதிக்கிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓வேலன்ஸ்பாதிக்கும்காரணிகள்:

- தனிப்பட்டஇலக்குகள்மற்றும்விருப்பத்தேர்வுகள்
- நிதித்தேவைகள்
- வேலை-வாழ்க்கைசமநிலைபரிசீலனைகள்

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருஊழியர்பணபோனஸைவிரும்பலாம், மற்றொருவர்பணிநெகிழ்வுத்தன்மைஅல்லதுதொழில்முறைவளர்ச்சியைமதிக்கிறார்.

3. உந்துதலுக்கானசூத்திரம் (வ்ருமின்மாதிரி)

உந்துதலைகணிதரீதியாகபின்வருமாறுவெளிப்படுத்தலாம்என்றுவ்ரும்பரிந்துரைத்தார்:

உந்துதல்=எதிர்பார்ப்பு×கருவித்திறன்×வேலன்ஸ்\உரை{உந்துதல்} =
\உரை{எதிர்பார்ப்பு} \முறைகள் \உரை{இன்ஸ்ட்ருமென்டலிட்டி} \முறைகள்
\உரை{வேலன்ஸ்}உந்துதல்=எதிர்பார்ப்பு×கருவித்திறன்×வேலன்ஸ்

□ மூன்றுகூறுகளில்ஏதேனும்ஒன்றுபூஜ்ஜியமாகஇருந்தால், உந்துதலும்பூஜ்ஜியமாகஇருக்கும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ உந்துதலை அதிகரிக்க, நிறுவனங்கள் மூன்று கூறுகளையும் மேம்படுத்த வேண்டும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு பணியாளருக்கு அதிக எதிர்பார்ப்பு மற்றும் செயல்திறன் இருக்கலாம், ஆனால் அவர்கள் வெகுமதியை (குறைந்த மதிப்பு) மதிக்கவில்லை என்றால், அவர்கள் உந்துதல் பெற மாட்டார்கள்.

4. பணியிடத்தில் வருமின்கோட்பாட்டின்பயன்பாடு

(அ) அதிகரிக்கும் எதிர்பார்ப்பு ($E \rightarrow P$)

- ✓ டெல்டெல் ✓ சரியான பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டை வழங்குங்கள்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ ஊழியர்களுக்குத் தேவையானவளங்கள் இருப்பதை உறுதி செய்யவும்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ யதார்த்தமான மற்றும் அடையக்கூடிய இலக்குகளை அமைக்கவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு நிறுவனம் ஊழியர்களின் திறன்களை மேம்படுத்தவும், இலக்குகளை அடைவதில் அவர்களின் நம்பிக்கையை அதிகரிக்கவும் விற்பனை பயிற்சி திட்டங்களை வழங்குகிறது.

(ஆ) அதிகரிக்கும் கருவித்திறன் ($P \rightarrow O$)

- ✓ டெல்டெல் ✓ தெளிவான வெகுமதி கொள்கைகளை உறுதி செய்யவும்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ செயல்திறனை நியாயமாகவும் தொடர்ச்சியாகவும் அங்கீகரித்து வெகுமதி அளிக்கவும்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ ஊழியர்களுக்கும் நிர்வாகத்திற்கும் இடையே நம்பிக்கையை ஏற்படுத்துங்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருமென்பொருள்நிறுவனம்சிறந்தசெயல்திறன்கொண்டவர்களுக்குஉத்தரவாதமானபோனஸ்கள்கிடைப்பதைஉறுதிசெய்கிறது, இதுசெயல்திறன்-வெகுமதிஇணைப்புகளைவலுவாகஆக்குகிறது.

(இ) அதிகரித்தமதிப்பு (வெகுமதிகளின்மதிப்பு)

✓டெல்டெல்✓தனிப்பயனாக்கப்பட்டசலுகைகளைவழங்குங்கள் (எ.கா. பணம், பதவியர்வுகள், நெகிழ்வானவேலை, அங்கீகாரம்).
✓டெல்டெல்✓ஊழியர்களின்தனிப்பட்டகுறிக்கோள்களையும்உந்துதல்களையும்புரிந்துகொள்ளுங்கள்.
✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்தங்கள்வெகுமதிகளைத்தேர்வுசெய்யஅனுமதிக்கவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: சிலஊழியர்கள்ரொக்கபோனஸைவிரும்புகிறார்கள், மற்றவர்கள்கூடுதல்விடுமுறைநாட்களைவிரும்புகிறார்கள் - அவர்களுக்குஒருதேர்வுவழங்குவதுஉந்துதலைஅதிகரிக்கும்.

5. வ்ருமின்கோட்பாட்டின்நன்மைகள்

✓டெல்டெல்✓தனிப்பயனாக்கப்பட்டஉந்துதல்:
வெகுமதிவிருப்பங்களில்தனிப்பட்டவேறுபாடுகளைக்கருத்தில்கொள்கிறது.
✓டெல்டெல்✓மேலாளர்களுக்கானநடைமுறை:
நிறுவனங்கள்பயனுள்ளணக்கத்திட்டங்களைவடிவமைக்கஉதவுகிறது.
✓டெல்டெல்✓நெகிழ்வான&சுறுசுறுப்பான:
வெவ்வேறுவேலைப்பாத்திரங்கள்மற்றும்தொழில்களுக்குப்பொருந்தும்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

கூகிள்பல்வேறுபணியாளர்உந்துதல்களைப்பூர்த்திசெய்யபங்குவிருப்பங்க

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ள், தொழில்வளர்ச்சிமற்றும்பணிநெகிழ்வுத்தன்மையைவழங்குகிறது.

6. வ்ருமின்கோட்பாட்டின்வரம்புகள்

□ சிக்கலானதுமற்றும்அகநிலை:
உந்துதல்எப்போதும்பகுத்தறிவுசார்ந்ததுஅல்ல,
மேலும்ஊழியர்களிடையேஉணர்வுகள்வேறுபடுகின்றன.□
அளவிடுவதுகடினம்: எதிர்பார்ப்பு,
கருவித்தன்மைமற்றும்வேலன்ஸ்ஆகியவற்றைஅளவிடுவதுகடினம்.□
வெளிப்புறகாரணிகளைப்பொறுத்தது: பணியிடநிலைமைகள்,
நிறுவனக்கொள்கைகள்மற்றும்பொருளாதாரநிலைமைகள்உந்துதலைபாதி
க்கலாம்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருஊழியர்வெகுமதிமுறையைநம்பலாம்,
ஆனால்வேலைமனஅழுத்தம்அல்லதுசோர்வுகாரணமாகஇன்னும்உந்துதல்இ
ல்லாமல்இருக்கலாம்.

7. வழக்குஆய்வு: மைக்ரோசாப்டில்உந்துதல்உத்திகள்

□ எதிர்பார்ப்பு:
பணியாளர்திறன்கள்மற்றும்செயல்திறன்நம்பிக்கையைமேம்படுத்தமைக்
ரோசாப்ட்உயர்மட்டபயிற்சிமற்றும்தொழில்மேம்பாட்டைவழங்குகிறது.
□ கருவித்திறன்:
உயர்செயல்திறன்பதவிஉயர்வுகள்மற்றும்போனஸ்களுக்குவழிவகுக்கும்என்
றுஊழியர்கள்நம்புகிறார்கள்.
□ வேலன்ஸ்:
மைக்ரோசாப்ட்பல்வேறுஊழியர்களின்விருப்பங்களுக்குஏற்பபல்வேறுவெகு
மதிகளை (பணணக்கத்தொகைகள், தொலைதூரவேலை,
தலைமைப்பாத்திரங்கள்) வழங்குகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ முடிவு: அதிகவேலைதிருப்தி,
குறைந்தவருவாய்மற்றும்சிறந்தபணியாளர்செயல்திறன்.

✓டெல்டெல்✓எதிர்பார்க்கப்படும்விளைவுகளின்அடிப்படையில்முடிவெடுக்
கும்செயல்முறையாகஉந்துதலைவ்ருமின்எதிர்பார்ப்புக்கோட்பாடுவிளக்கு
கிறது.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்தங்கள்முயற்சிகள்மதிப்புமிக்கவெகுமதிகளுக்குவ
ழிவகுக்கும்என்றுநம்பும்போதுஅவர்கள்உந்துதல்பெறுகிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓நிறுவனங்கள்உந்துதலைஅதிகரிக்கஎதிர்பார்ப்பு,
கருவித்தன்மைமற்றும்வேலன்ஸ்ஆகியமூன்றுகாரணிகளையும்வலுப்படுத்த
தவேண்டும்.

போர்ட்டர்மற்றும்லாலரின்உந்துதலுக்கானஎதிர்பார்ப்புமாதிரி (1968)

1. அறிமுகம்

1968 ஆம்ஆண்டுலைமன்டபிள்யூ. போர்ட்டர்மற்றும்எட்வர்ட்இ.
லாலர்ஆகியோர்வ்ருமின்எதிர்பார்ப்புக்கோட்பாட்டின்விரிவாக்கப்பட்டபதிப்
பைஉருவாக்கினர். அவர்களின்மாதிரி, முயற்சி,
செயல்திறன்மற்றும்வெகுமதிகள்எவ்வாறுஒன்றோடொன்றுஇணைக்கப்பட்
டுள்ளனமற்றும்பணியாளர்உந்துதலைப்பாதிக்கின்றனஎன்பதைவிளக்குகி
றது.

□ முக்கியயோசனை: உந்துதல்என்பதுமுயற்சியைப்பற்றியதுமட்டுமல்ல,
திறன்கள்,
பங்குதெளிவுமற்றும்வெகுமதிகளின்நியாயத்தன்மையையும்சார்ந்துள்ளது.

2. போர்ட்டர்மற்றும்லாலர்மாதிரியின்கூறுகள்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

இந்தமாதிரிஐந்துமுக்கியமாறிகளைக்கொண்டுள்ளது:

(அ) முயற்சி (ஒருபணியாளர்எவ்வளவுஆற்றலைச்செலவிடுகிறார்)

□

வரையறை:

ஒருபணியாளர்தனதுவேலையில்எவ்வளவுமுயற்சிசெய்கிறார்என்பது.

✓டெல்டெல்✓தாக்கம்:

- வெகுமதியின்மதிப்பு (வெகுமதிமுயற்சிக்குமதிப்புள்ளதா?)
- வெகுமதிக்கானவாய்ப்புஉணரப்பட்டது
(நான்சிறப்பாகச்செயல்பட்டால்எனக்குஉண்மையிலேயேவெகுமதிகி
டைக்குமா?)

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருமார்க்கெட்டிங்நிர்வாகி,

பதவியைவாங்கியபின்அதன்மூலம்மதிப்புமிக்கதுஎன்றுநம்பினால்,
அவர்கடிகளாகஉழைப்பார்.

(ஆ)

திறன்கள்&பண்புகள்

(சிறப்பாகச்செயல்படஎனக்குதிறமைகள்உள்ளதா?)

□

வரையறை: பணியாளர்கள்சிறப்பாகச்செயல்படசரியானதிறன்கள்,
அனுபவம்மற்றும்அறிவுதேவை.

✓டெல்டெல்✓உள்ளடக்கியது:

- திறமைமற்றும்புத்திசாலித்தனம்
- வேலைபயிற்சி
- பணிஅனுபவம்

□

எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஒருமென்பொருள்பொறியாளர்அதிகபட்சமுயற்சியைமேற்கொள்ளலாம்,
ஆனால்சரியானகுறியீட்டுத்திறன்இல்லாமல்,
அவர்களின்செயல்திறன்இன்னும்குறைவாகவேஇருக்கும்.

(இ)

பங்குஉணர்தல்

(என்னிடமிருந்துஎன்னஎதிர்பார்க்கப்படுகிறதுஎன்றுஎனக்குத்தெரியுமா
?)

□

வரையறை:

ஊழியர்கள்தங்கள்பணிப்பங்கையும்பொறுப்புகளையும்தெளிவாகப்புரிந்து
கொள்ளவேண்டும்.

✓டெல்டெல்✓தெளிவானவேலைவிளக்கங்களும்எதிர்பார்ப்புகளும்இதற்குவ
ழிவகுக்கும்:

- குறைவானகுழப்பம்
- அதிகவேலைசெயல்திறன்

□

எடுத்துக்காட்டு:

விற்பனைக்குழுவில்ஒருபுதியஊழியர்தெளிவானவேலைப்பயிற்சிமற்றும்எ
திர்பார்ப்புகளைப்பெறும்போதுசிறப்பாகச்செயல்படுகிறார்.

(ஈ) செயல்திறன் (உண்மையானபணிமுடிவுகள்)

□ வரையறை: முயற்சி, திறன்கள்மற்றும்பங்குதெளிவின்விளைவு.

✓டெல்டெல்✓அதிகமுயற்சிஎன்பதுஎப்போதும்அதிகசெயல்திறனைக்குறிக்
காது. செயல்திறன்இவற்றைப்பொறுத்தது:

- திறன்கள்&திறமைகள்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- வேலைப்பொறுப்புகளைப்புரிந்துகொள்வது
- பணிச்சூழல்

□ எடுத்துக்காட்டு: இரண்டு ஊழியர்கள் ஒரே முயற்சியில் ஈடுபடலாம், ஆனால் சிறந்த பயிற்சி மற்றும் தெளிவான இலக்குகளைக் கொண்டவர்களைப் பாகச் செயல்படுவார்.

(இ) வெகுமதிகள் (எனக்கு என்ன கிடைக்கும்?)

□ வரையறை:
வெகுமதிகள் மதிப்புமிக்கதாகவும் நியாயமானதாகவும் கருதப்பட்டால் மட்டுமே உந்துதலைப்பாதிக்கின்றன.

✓ டெல்டெல் ✓ இரண்டு வகையான வெகுமதிகள்: 1 உள்ளார்ந்த வெகுமதிகள் (உள்திருப்தி, சாதனை உணர்வு) 2 வெளிப்புற வெகுமதிகள் (சம்பளம், பதவியுயர்வுகள், போனஸ்கள், அங்கீகாரம்)

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு ஆராய்ச்சி விஞ்ஞானி புதுமைக்கான அங்கீகாரத்தை (உள்ளார்ந்த வெகுமதி) மதிக்கலாம், அதே நேரத்தில் ஒரு விற்பனையாளர் கமிஷன் அடிப்படையிலான வருவாய்களால் (வெளிப்புற வெகுமதி) உந்தப்படலாம்.

3. முக்கிய கருத்து: வெகுமதிகள் திருப்திக்கு வழிவகுக்கும் (செயல்திறன் மட்டும் அல்ல!)

உயர் செயல்திறன் =
உயர்திருப்தி என்ற பாரம்பரிய நம்பிக்கையை போர்ட்டரும் லாலரும் சவால்செய்கிறார்கள். அதற்குப் பதிலாக, அவர்கள் வாதிடுகின்றனர்:

□ அதிக செயல்திறன் வெகுமதிகளுக்கு வழிவகுக்கிறது. □

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

வெகுமதிகள்நியாயமானதாகக்கருதப்பட்டால்மட்டுமே,
ஊழியர்கள்திருப்திஅடைவார்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
கடினமாகஉழைத்துநியாயமற்றமுறையில்குறைந்தபோனஸைப்பெறும்ஒரு
ஊழியர், அவர்கள்சிறப்பாகச்செயல்பட்டாலும்கூட,
மனச்சோர்வடைந்ததாகஉணருவார்.

**4. போர்ட்டர்மற்றும்லாலரின்உந்துதல்செயல்முறை
(படிப்படியானஒட்டம்)**

□ படி 1: முயற்சி - வெகுமதிகளின்மதிப்புமற்றும்முயற்சி-
வெகுமதிஇணைப்புபற்றியஅவர்களின்கருத்துஆகியவற்றின்அடிப்படையில்
ஊழியர்கள்முயற்சிசெய்கிறார்கள்.

□ படி 2: செயல்திறன் - செயல்திறன்முயற்சி,
திறன்கள்மற்றும்பங்குதெளிவைப்பொறுத்தது.

□ படி 3: வெகுமதிகள் -
நல்லசெயல்திறன்உள்ளார்ந்தமற்றும்வெளிப்புறவெகுமதிகளுக்குவழிவகுக்
கிறது.

□ படி 4: திருப்தி -
வெகுமதிகள்நியாயமானதாகவும்மதிப்புமிக்கதாகவும்இருந்தால்மட்டுமேஊ
ழியர்கள்திருப்திஅடைவார்கள்.

□ உதாரணம்: ஒருஆசிரியர்கடினமாகஉழைக்கிறார் (முயற்சி) →
நல்லகற்பித்தல்திறன் (திறன்) கொண்டுள்ளார் →
சிறப்பாகச்செயல்படுகிறார் (அதிகமாணவர்முடிவுகள்) →
போனஸ்மற்றும்பதவியைபெறுகிறார் (வெகுமதி) →
திருப்தியாகவும்உந்துதலாகவும்உணர்கிறார்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

5. வேறுபாடுகள்: போர்ட்டர்&லாலர் vs. வ்ருமின்எதிர்பார்ப்புகோட்பாடு

அம்சம்	வ்ருமின்எதிர்பார்ப்புகோட் பாடு (1964)	போர்ட்டர்&லாலர்ஸ்மாடல் (1968)
கவனம்செ லுத்துங்கள்	முயற்சி → செயல்திறன் வெகுமதிகள்	முயற்சி + திறன்கள் + பங்குதெளிவு → செயல்திறன் → வெகுமதிகள் → திருப்தி
வெகுமதி- திருப்திஇ ணைப்பு	செயல்திறன்திருப்திக்குவழிவ குக்கும்என்றுகருதுகிறது	திருப்திஎன்பதுவெகுமதிநி யாயத்தைப்பொறுத்தது.
சிக்கலானத ன்மை	எளியமாதிரி	மேலும்விரிவானமற்றும்யதா ர்த்தமான

□ எடுத்துக்காட்டு: வ்ருமின்மாதிரியில்,
முயற்சிநேரடியாகஉந்துதலுக்குவழிவகுக்கிறது,
அதேநேரத்தில்போர்ட்டர்&லாலரின்மாதிரியில், திறன்கள்,
தெளிவானவேலைப்பாத்திரங்கள்மற்றும்வெகுமதிநியாயம்போன்றபிறகார
ணிகளும்ஒருபங்கைவகிக்கின்றன.

6. பணியிடத்தில்போர்ட்டர்மற்றும்லாலர்மாதிரியின்பயன்பாடு

(அ) ஊழியர்முயற்சியைஅதிகரித்தல்

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்முயற்சி-

வெகுமதிதொடர்பில்நம்பிக்கைவைத்திருப்பதைஉறுதிசெய்யவும்.

✓டெல்டெல்✓தன்னம்பிக்கையைஅதிகரிக்கபயிற்சிமற்றும்திறன்மேம்பாட்
டைவழங்குதல்.

✓டெல்டெல்✓இலக்குநிர்ணயம்மற்றும்ஊக்குவிப்புதிட்டங்களைவழங்குதல்.

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருதொழில்நுட்பநிறுவனத்தொழில்வளர்ச்சிப்பயிற்சியைவழங்குகிறது, இதனால்ஊழியர்கள்தங்கள்முயற்சிசிறந்தவேலைநிலைகளுக்குவழிவகுக்கும்என்றுநினைக்கிறார்கள்.

(ஆ) செயல்திறனைமேம்படுத்துதல்

✓டெல்டெல்✓சரியானதிறன்களைக்கொண்டபணியாளர்களைவேலைக்கு அமர்த்தவும்.

✓டெல்டெல்✓தெளிவானவேலைவிளக்கங்கள்மற்றும்எதிர்பார்ப்புகளைவழங்கவும்.

✓டெல்டெல்✓கருத்துமற்றும்செயல்திறன்பயிற்சியைவழங்குதல்.

□

எடுத்துக்காட்டு: ஒருஅழைப்புமையத்தில்உள்ளஒருமனிதவளக்குழு, வாடிக்கையாளர்அழைப்புகளைஎடுப்பதற்குமுன்புதியஊழியர்கள்முறையானபயிற்சிபெறுவதைஉறுதிசெய்கிறது.

(இ) நியாயமானவெகுமதிஅமைப்புகளைவடிவமைத்தல்

✓டெல்டெல்✓உள்ளார்ந்த (வேலைதிருப்தி) மற்றும்வெளிப்புற (போனஸ், பதவிஉயர்வு) வெகுமதிகளைவழங்குங்கள்.

✓டெல்டெல்✓வெகுமதிவிநியோகத்தில்நியாயத்தைஉறுதிசெய்யுங்கள்.

✓டெல்டெல்✓பலவெகுமதிவிருப்பங்களிலிருந்துபணியாளர்களைத்தேர்வு செய்யஅனுமதிக்கவும்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருநிறுவனம்ஊழியர்களுக்குசம்பளஉயர்வுஅல்லதுகூடுதல்ஊதியவிடுமுறையைவெகுமதியாகத்தேர்ந்தெடுக்கஅனுமதிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(ஈ) வேலைதிருப்தியைமேம்படுத்துதல்

✓டெல்டெல்✓வழக்கமானசெயல்திறன்மதிப்பாய்வுகளைநடத்துங்கள்.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்களின்சாதனைகளைபொதுவில்அங்கீகரிக்கவும்.

✓டெல்டெல்✓நியாயமற்றவெகுமதிகள்குறித்தஊழியர்களின்குறைகளையும்கவலைகளையும்நிவர்த்திசெய்யுங்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருவிற்பனைநிறுவனம்கமிஷன்கள்வெளிப்படையாகவிநியோகிக்கப்படுவதைஉறுதிசெய்கிறது,

இதனால்ஊழியர்கள்தங்கள்வெகுமதிகள்நியாயமானவைஎன்றுஉணருவார்கள்.

7. போர்ட்டர்மற்றும்லாலர்மாதிரியின்நன்மைகள்

✓டெல்டெல்✓வ்ருமின்மாதிரியைவிடமிகவும்யதார்த்தமானது - திறன்கள், பங்குதெளிவுமற்றும்வெகுமதிகளின்நியாயத்தன்மைஆகியவைஅடங்கும்.

✓டெல்டெல்✓சிலஉயர்செயல்திறன்கொண்டவர்கள்ஏன்திருப்திஅடையவில்லைஎன்பதைவிளக்குகிறது - வெகுமதிகள்நியாயமற்றதாகஇருந்தால், ஊழியர்கள்உந்துதல்பெறமாட்டார்கள்.

✓டெல்டெல்✓மேலாளர்களுக்குஉதவியாகஇருக்கும் -

பயனுள்ளஉந்துதல்மற்றும்வெகுமதிஉத்திகளைஎவ்வாறுவடிவமைப்பதுஎன்பதைக்காட்டுகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

சிறப்பாகச்செயல்படும்ஒருபணியாளருக்குபதவியர்வுகிடைக்கவில்லைஎன்றால்,

அவர்சிறப்பாகவேலைசெய்தாலும்,

அவர்மனச்சோர்வடைந்ததாகஉணரலாம்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

8. போர்ட்டர்மற்றும்லாலர்மாதிரியின்வரம்புகள்

□ மிகவும்சிக்கலானது -
முயற்சிஉணர்தல்மற்றும்திருப்திநிலைகள்போன்றமாறிகளைஅளவிடுவதுஎளிதல்ல. □ அகநிலைகாரணிகள் -
வெவ்வேறுஊழியர்கள்நியாயத்தைவித்தியாசமாகஉணர்கிறார்கள். □
நேரத்தைச்செலவழித்தல் - திறன்கள்,
வெகுமதிகள்மற்றும்வேலைப்பாத்திரங்களின்நிலையானமதிப்பீடுதேவைப்படுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
சிலஊழியர்கள்பணத்தைவிடஅங்கீகாரம்அதிகஉந்துதலாகக்கருதலாம்,
இதனால்ஒற்றைஉந்துதல்கொள்கையைவடிவமைப்பதுகடினமாகிறது.

9. வழக்குஆய்வு: கூகிளில்உந்துதல்

□ முயற்சி:
அதிகஊக்கத்தொகைமற்றும்தொழில்வளர்ச்சிகாரணமாகஊழியர்கள்கடினமாகஉழைக்கிறார்கள்.

□ திறன்கள்:
கூகிள்சிறந்ததிறமையாளர்களைபணியமர்த்திதொடர்ச்சியானபயிற்சியைவழங்குகிறது.

□ பங்குதெளிவு:
ஊழியர்களுக்குதெளிவானபணிப்பாத்திரங்களும்சுயாட்சியும்உண்டு.

□ செயல்திறன்: புதுமைமற்றும்படைப்பாற்றல்வெகுமதிஅளிக்கப்படுகிறது.

□ வெகுமதிகள்: பண (போனஸ், பங்குகள்) மற்றும்உள்ளார்ந்த (வேலைதிருப்தி, நெகிழ்வானபணிகலாச்சாரம்) வெகுமதிகள்இரண்டும்வழங்கப்படுகின்றன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

திருப்தி:

வெகுமதிகள்நியாயமானதாகவும்அர்த்தமுள்ளதாகவும்இருப்பதால்ஊழியர்கள்உந்துதல்மற்றும்ஈடுபாட்டுடன்உணர்கிறார்கள்.

□

முடிவு: கூகிள்சிறந்ததிறமையாளர்களைத்தக்கவைத்துக்கொண்டு, உலகளவில்சிறந்தபணியிடங்களில்ஒன்றாகத்தொடர்கிறது.

✓டெல்டெல்✓போர்ட்டர்மற்றும்லாலரின்மாதிரி, திறன்கள், பங்குதெளிவுமற்றும்வெகுமதிநியாயம்ஆகியவற்றைச்சேர்ப்பதன்மூலம்வருமின்எதிர்பார்ப்புக்கோட்பாட்டைஉருவாக்குகிறது.

✓டெல்டெல்✓செயல்திறன்எப்போதும்திருப்திக்குவழிவகுக்காது - நியாயமானவெகுமதிகள்மட்டுமேதிருப்திக்குவழிவகுக்கும்.

✓டெல்டெல்✓பணியாளர்திருப்தியைஅதிகரிக்கநிறுவனங்கள்திறன்கள், உந்துதல்மற்றும்நியாயமானவெகுமதிகளைஉறுதிசெய்யவேண்டும்.

வேலைதிருப்தி:

1. அறிமுகம்

வேலைதிருப்திஒருபணியாளரின்பணிகுறித்தநேர்மறைஅல்லதுஎதிர்மறை உணர்வுகளைக்குறிக்கிறது.

இதுஒருபணியாளர்தனதுபணிச்சூழலில்அனுபவிக்கும்மனநிறைவு, ஈடுபாடுமற்றும்நிறைவின்அளவைக்குறிக்கிறது.

□

வரையறை

(எட்வின்லாக்,

1976):

"வேலைதிருப்திஎன்பதுஒருவரின்வேலைஅல்லதுவேலைஅனுபவங்களின்மதிப்பீட்டின்விளைவாகஏற்படும்ஒருமகிழ்ச்சியானஅல்லதுநேர்மறையானஉ

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ணர்ச்சிநிலை."

□

முக்கியயோசனை:

✓டெல்டெல்✓மகிழ்ச்சியான ஊழியர்கள் அதிக உற்பத்தித்திறன்,

ஈடுபாடு மற்றும் விசுவாசமானவர்கள்.

✓டெல்டெல்✓அதிருப்தி அடைந்த ஊழியர்கள் மன அழுத்தம்,

பணிக்கு வராமல் மற்றும் குறைந்த உந்துதலை அனுபவிக்கலாம்.

2. வேலைதிருப்தியைப்பாதிக்கும் காரணிகள்

வேலைதிருப்தி பல்வேறு உள்ளார்ந்த (உள்) மற்றும் வெளிப்புற (வெளிப்புற) காரணிகளால் பாதிக்கப்படுகிறது:

(A) உள்ளார்ந்த காரணிகள் (உளவியல் மற்றும் தனிப்பட்ட வளர்ச்சி)

இந்தக் காரணிகள் ஒரு பணியாளரின் தனிப்பட்ட உணர்வுகள் மற்றும் பணி அனுபவங்களுடன் தொடர்புடையவை.

✓டெல்டெல்✓வேலைதானே

-

சுவாரஸ்யமான,

அர்த்தமுள்ள மற்றும் சவாலான வேலைதிருப்தியை அதிகரிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓சாதனை

-

ஊழியர்கள் இலக்குகளை அடைந்து பணிகளை நிறைவேற்றும் போது திருப்தி அடைவார்கள்.

✓டெல்டெல்✓அங்கீகாரம்

-

மேலாளர்களிடமிருந்து பாராட்டு மற்றும் பாராட்டு மன உறுதியை அதிகரிக்கும்.

✓டெல்டெல்✓வளர்ச்சி மற்றும் தொழில் மேம்பாடு

-

கற்றல்,

பதவியை வர்வுகள் மற்றும் திறன் மேம்பாட்டிற்கான வாய்ப்புகள் வேலைதிருப்தியை மேம்படுத்துகின்றன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓சுயாட்சி -

முடிவெடுக்கும் அதிகாரம் கொண்ட ஊழியர்கள் அதிகாரப் பொருட்களையும் திருப்பி அடைகிறார்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒரு மென்பொருள் உருவாக்குதல் புதுமையான திட்டங்களில் பணியாற்றுவதையும் சிக்கலான சிக்கல்களைத் தீர்ப்பதையும் ரசிக்கிறார், இதன் மூலம் அதிக வேலை திருப்தியைப் பெறுகிறார்.

(ஆ) வெளிப்புற காரணிகள் (பணிச் சூழல் & நிறுவன அம்சங்கள்)

இந்த காரணிகள் வெளிப்புற நிலைமைகள் மற்றும் நிறுவனக் கொள்கைகளால் பாதிக்கப்படுகின்றன.

✓டெல்டெல்✓சம்பளம் & சலுகைகள் -

போட்டித்தன்மை வாய்ந்த ஊதியம் மற்றும் சலுகைகள் வேலை திருப்தியை மேம்படுத்துகின்றன.

✓டெல்டெல்✓வேலை பாதுகாப்பு -

நிலையான வேலை வாய்ப்பு இருக்கும் போது ஊழியர்கள் பாதுகாப்பாக உணர்கிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை -

நெகிழ்வான அட்டவணைகள் மற்றும் தொலைதூர வேலை விருப்பங்கள் திருப்தியை மேம்படுத்துகின்றன.

✓டெல்டெல்✓தலைமைத்துவம் & மேலாண்மை -

ஆதரவான மற்றும் நியாயமான தலைமைத்துவம் வேலை திருப்தியை வளர்க்கிறது.

✓டெல்டெல்✓பணிச் சூழல் -

நேர்மறையான மற்றும் பாதுகாப்பான பணியிடம் மன உறுதியை அதிகரிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

து.

✓டெல்டெல்✓சகஊழியர்கள்&குழுப்பணி

-

நட்புசகபணியாளர்கள்மற்றும்நல்லஉறவுகள்திருப்தியைஅதிகரிக்கும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: பள்ளிஒருஆதரவானமுதல்வர்,
நட்புகுழுமற்றும்நல்லசம்பளத்தைவழங்குவதால்ஒருஆசிரியர்திருப்திஅடை
கிறார்.

வேலைதிருப்திகோட்பாடுகள்: ஒருவிரிவானவிளக்கம்

பணியாளர்நல்வாழ்வுமற்றும்நிறுவனவெற்றிக்குவேலைதிருப்திஒருமுக்கிய
அம்சமாகும். பலஆண்டுகளாக,

ஊழியர்கள்தங்கள்வேலைகளில்திருப்திஅல்லதுஅதிருப்திஅடைவதற்கான
காரணங்களைவிளக்கபலகோட்பாடுகள்உருவாக்கப்பட்டுள்ளன.

இந்தக்கோட்பாடுகளைஉள்ளடக்கக்கோட்பாடுகள்

(திருப்திக்குவழிவகுக்கும்காரணிகளைமையமாகக்கொண்டது)

மற்றும்செயல்முறைக்கோட்பாடுகள்

(காலப்போக்கில்திருப்திஎவ்வாறுஉருவாகிறதுஎன்பதைவிளக்குவது)

எனபரவலாகவகைப்படுத்தலாம்.

1. வேலைதிருப்தியின்உள்ளடக்கக்கோட்பாடுகள்

(உள்ளடக்கக்கோட்பாடுகள்வேலைதிருப்திக்குஎன்னகாரணிகள்பங்களிக்கி
ன்றனஎன்பதில்கவனம்செலுத்துகின்றன.)

(A) ஹெர்ஸ்பெர்க்கின்இரு-காரணிகோட்பாடு (உந்துதல்-
சுகாதாரக்கோட்பாடு, 1959)

வேலைதிருப்திமற்றும்அதிருப்திஇரண்டுதனித்தனிகாரணிகளிலிருந்துஎழு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கின்றன என்று ஃபிரடெரிக் ஹெர்ஸ்பெர்க்கின் இரு-
காரணிகோட்பாடு கூறுகிறது:

□ **உந்துதல்கள் (உள்ளார்ந்த காரணிகள்) - திருப்தியை ஏற்படுத்துபவை**

- சாதனை – ஒருவரின் வேலையில் வெற்றி பெற்றதாக உணருதல்
- அங்கீகாரம் – நிர்வாகத்தின்பாராட்டு
- நீங்களே வேலை செய்யுங்கள் - ஈடுபாட்டுடன் கூடிய, அர்த்தமுள்ள பணிகள்
- பொறுப்பு – ஒருவரின் வேலையின் மீது கட்டுப்பாடு வைத்திருத்தல்
- வளர்ச்சி & முன்னேற்றம் - தொழில்வாய்ப்புகள்

□ **சுகாதாரக் காரணிகள் (வெளிப்புறக் காரணிகள்) - அதிருப்தியை தடுத்தல்**

- சம்பளம் & சலுகைகள் - நியாயமான இழப்பீடு
- நிறுவனக் கொள்கைகள் – வெளிப்படையான விதிகள் & ஒழுங்குமுறைகள்
- வேலை பாதுகாப்பு - நிலைத்தன்மை மற்றும் பாதுகாப்பு
- வேலைநிலைமைகள் - பாதுகாப்பான மற்றும் வசதியான சூழல்
- மேற்பார்வை & உறவுகள் - ஆதரவான தலைமை மற்றும் குழுப்பணி

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒரு ஆசிரியர் மாணவர்களுக்கு கற்பிப்பதில் மகிழ்ச்சி அடைகிறார் (ஊக்கமளிப்பவர்) ஆனால் குறைந்த சம்பளத்தால் (சுகாதாரப்பிரச்சினை) விரக்தியடைகிறார். வேலை அர்த்தமுள்ளதாக இருந்தாலும், மோசமான ஊதியம் காரணமாக அதிருப்தி எழுகிறது.

(B) மாஸ்லோவின் தேவைகள் கோட்பாட்டின்படி நிலை (1943)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஆபிரகாம்மாஸ்லோவின் கோட்பாடு,
மனிதத்தேவைகள் ஒருபடிநிலைவரிசையில் பூர்த்தி செய்யப்படவேண்டும்
என்றும்,
வேலைதிருப்தி இந்தத்தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதைப் பொறுத்தது என்றும்
கூறுகிறது.

நிலை	பணியிடக் கீழிலில் தேவைகள்	உதாரணமாக
1. உடலியல்தே வைகள்	சம்பளம், உணவு, ஒருநிறுவனம் இலவச உணவை வழங்குகி ஓய்வு இடைவேளை	றுது.
2. பாதுகாப்புத் தேவைகள்	வேலைபாதுகாப்பு, காப்பீடு, பாதுகாப்பானப ணிநிலைமைகள்	அரசு வேலைகள் ஓய்வூதியத்தை வழங்கு கின்றன.
3. சமூகத்தே வைகள்	குழுபிணைப்பு, நட்பு, சொந்தம்	வேடிக்கையான குழு உருவாக்கும் செயல் பாடுகள்
4. மரியாதைத் வைகள்	அங்கீகாரம், பதவியுயர்வுகள், சுயமரியாதை	மாதத்தின் சிறந்த பணியாளர் விருதுகள்
5. சுய- மெய்நிகராக் கம்	படைப்பாற்றல், வளர்ச்சி, முழுதிறனை அடை தல்	கூகிள் ஊழியர்கள் தனிப்பட்ட திட்டங்களி ல் பணியாற்ற அனுமதிக்கிறது

□

எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஒருமென்பொருள்பொறியாளர்தனதுவேலைபடைப்பாற்றல்சுதந்திரத்தை (சுய-உணர்தல்தேவை) வழங்கும்போதுதிருப்திஅடைகிறார். இருப்பினும், வேலைபாதுகாப்புநிச்சயமற்றதாகஇருந்தால், அதிருப்திஏற்படலாம் (பாதுகாப்புதேவைபிரச்சினை).

(C) மெக்லெலண்டிந்தேவைகள்கோட்பாடு (1961)

மக்கள்மூன்றுமுக்கியதேவைகளால்உந்தப்படுகிறார்கள்என்றும், அவர்களின்வேலைதிருப்திஇந்ததேவைகள்எவ்வளவுசிறப்பாகபூர்த்திசெய்யப்படுகின்றனஎன்பதைப்பொறுத்ததுஎன்றும்டேவிட்மெக்லெலாண்ட்முன் மொழிந்தார்.

1 சாதனைக்கானதேவை (nAch) - சிறந்துவிளங்கஆசை, பிரச்சினைகளைத்தீர்க்க, பொறுப்பேற்க.
✓டெல்டெல்✓சவாலானபணிகள்மற்றும்சுயாட்சிவழங்கப்படும்போதுதிருப்திஅடைதல். □ வேலைதிரும்பத்திரும்பச்செய்யப்படுவதாலும், சவால்கள்இல்லாவிட்டாலும்அதிருப்திஅடைதல்.

2 இணைப்புக்கானதேவை (nAff) - சமூகஉறவுகள்மற்றும்குழுப்பணிக்கானஆசை.
✓டெல்டெல்✓நட்பு, ஒத்துழைப்புடன்கூடியபணியிடங்களில்திருப்தி. □ தனிமைப்படுத்தப்பட்டஅல்லதுவிரோதமானகூழல்களில்அதிருப்தி.

3 அதிகாரத்திற்கானதேவை (nPow) - வழிநடத்தவும், மற்றவர்களைபாதிக்கவும், சூழ்நிலைகளைக்கட்டுப்படுத்தவும்ஆசை.
✓டெல்டெல்✓தலைமைப்பாத்திரங்கள், முடிவெடுக்கும்சக்திஆகியவற்றில்திருப்தி. □ வேலையின்மீதுகட்டுப்பாடுஇல்லாவிட்டால்அதிருப்தி.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருமேலாளர்தலைமைப்பொறுப்பில்திருப்திஅடைகிறார் (அதிகாரத்தேவை), ஆனால்ஒருகுழுவீரர்குமுத்திட்டங்களை (இணைப்புத்தேவை) அனுபவிக்கிறார்.

(D) வேலைபண்புகள்மாதிரி (ஹேக்மேன்&ஓல்ட்ஹாம், 1976)

இந்தமாதிரிவேலைவடிவமைப்புவேலைதிருப்தியைப்பாதிக்கிறதுஎன்றுகூறுகிறது. இதுஐந்துமுக்கியவேலைபண்புகளைஅடையாளம்காட்டுகிறது:

வேலைசிறப்பியல்பு

திருப்திமீதானவிளைவு

திறன்பன்முகத்தன்மை-

வேலையில்வெவ்வேறுதிறன்களை
ப்பயன்படுத்துதல்

ஊழியர்கள்ஈடுபாட்டுடன்உணர்கிறார்கள்

பணிஅடையாளம்-

ஒருமுழுமையான,
அர்த்தமுள்ளபணியைமுடித்தல்

சாதனைஉணர்வு

பணியின்முக்கியத்துவம்-

மற்றவர்களின்வாழ்க்கையில்தாக்கம்

ஊழியர்கள்வேலையைஅர்த்தமுள்ளதாகக்காண்கிறார்கள்

சுயாட்சி-

முடிவுகளைஎடுக்கும்சுதந்திரம்

ஊழியர்கள்அதிகாரம்பெற்றதாகஉணர்கிறார்கள்

கருத்து-

செயல்திறன்மதிப்புரைகளைப்பெறுதல்

ஊழியர்கள்தொடர்ந்துஉந்துதலாகஇருப்பார்கள்

□ எடுத்துக்காட்டு: தனித்துவமானவடிவமைப்புகளை (திறன்பன்முகத்தன்மை) உருவாக்கிவாடிக்கையாளர்பாராட்டைப் (கருத்து)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பெறும்ஒருகிராஃபிக்வடிவமைப்பாளர்மிகவும்திருப்திஅடைகிறார்.

2. வேலைதிருப்தியின்செயல்முறைகோட்பாடுகள்

(செயல்முறைகோட்பாடுகள்,

காலப்போக்கில்ஊழியர்கள்எவ்வாறுவேலைதிருப்தியைவளர்த்துக்கொள்கிறார்கள்என்பதைவிளக்குகின்றன.)

(A) ஆடம்ஸின்சமத்துவக்கோட்பாடு (1963)

இந்தக்கோட்பாடு, ஊழியர்கள்தங்கள்உள்ளீடுகளை (முயற்சி, திறன்கள்) மற்றும்விளைவுகளை (சம்பளம், அங்கீகாரம்) மற்றவர்களுடன்ஒப்பிடவேண்டும்என்றுஅறிவுறுத்துகிறது.

அவர்கள்நியாயமற்றமுறையில்நடத்தப்படுவதாகஉணர்ந்தால், அதிருப்திஎழுகிறது.

✓டெல்டெல்✓நியாயமானசிகிச்சை = திருப்தி □ நியாயமற்றசிகிச்சை = அதிருப்தி

□ எடுத்துக்காட்டு:

ஒருமூத்தஊழியரைவிடஒருஇளையஊழியர்வேகமாகபதவியேற்றுவதற்கு
நார். சமத்துவமின்மைகாரணமாகமூத்தஊழியர்அதிருப்திஅடையக்கூடும்.

(பி) வ்ருமின்எதிர்பார்ப்புகோட்பாடு (1964)

இந்தகோட்பாடு,

வேலைதிருப்திஎன்பதுமுயற்சிசெயல்திறனுக்குவழிவகுக்கும்மற்றும்செயல் திறன்வெகுமதிகளுக்குவழிவகுக்கும்என்றநம்பிக்கையைப்பொறுத்ததுஎன்றுகூறுகிறது. ஊழியர்கள்நம்பினால்அவர்கள்திருப்திஅடைவார்கள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓எதிர்பார்ப்பு:

கடினஉழைப்புநல்லசெயல்திறனுக்குவழிவகுக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓இசைக்கருவித்திறன்:

நல்லசெயல்திறன்வெகுமதிகளுக்குவழிவகுக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓வேலன்ஸ்: வெகுமதிமதிப்புமிக்கது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

அதிகபொருட்களைவிற்பனைசெய்வதுஅதிகபோனஸுக்குவழிவகுக்கும்என்றுஒருவிற்பனையாளர்நம்பினால்அவர்திருப்திஅடைவார்.

(C) போர்ட்டர்&லாலரின்எதிர்பார்ப்புமாதிரி (1968)

வ்ருமின்மாதிரியின்நீட்டிப்பாக,

இந்தகோட்பாடு,

திருப்திஎன்பதுவெகுமதிகளின்உணரப்பட்டநியாயத்தைப்பொறுத்ததுஎன்றுகூறுகிறது.

✓டெல்டெல்✓முயற்சி

→

செயல்திறன்

(திறன்&பங்குதெளிவைப்பொறுத்தது).

✓டெல்டெல்✓செயல்திறன் → வெகுமதிகள் (உள்ளார்ந்த&வெளிப்புற).

✓டெல்டெல்✓வெகுமதிகள்

→

திருப்தி

(வெகுமதிகள்நியாயமானதாகஇருந்தால்மட்டுமே).

□

எடுத்துக்காட்டு:

கடினமாகஉழைத்துநியாயமற்றமுறையில்குறைந்தசம்பளம்பெறும்ஒருஊழியர்,

தனதுபணிசெயல்திறன்சிறப்பாகஇருந்தாலும்கூட,

அதிருப்திஅடைவார்.

(D) லாக்கின்இலக்குநிர்ணயிக்கும்கோட்பாடு (1968)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

தெளிவான,

குறிப்பிட்டமற்றும்சவாலானஇலக்குகள்அதிகவேலைதிருப்திக்குவழிவகுக்கு
ம்என்றுஇந்தக்கோட்பாடுகூறுகிறது.

ஊழியர்கள்பின்வரும்செயல்களைச்செய்யும்போதுஉந்துதல்பெறுகிறார்கள்:

✓டெல்டெல்✓யதார்த்தமான, அர்த்தமுள்ளஇலக்குகளைஅமைக்கவும்.

✓டெல்டெல்✓வழக்கமானகருத்துகளைப்பெறுங்கள்.

✓டெல்டெல்✓சாதனைஉணர்வைஅனுபவியுங்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருமார்க்கெட்டிங்நிர்வாகிஒருகுறிப்பிட்டவிற்பனைஇலக்கைக்கொடுத்து,
அதைஅடைந்ததற்காகப்பாராட்டப்படும்போதுதிருப்திஅடைகிறார்.

3. சுருக்கம்: வேலைதிருப்திகோட்பாடுகளின்ஒப்பீடு

கோட்பாடு	முக்கியயோசனை	உதாரணமாக
ஹெர்ஸ்பெர்க் கின்இரு- காரணிகோட் பாடு	உந்துதல்கள்திருப்தியைஅதி கரிக்கின்றன, சுகாதாரகாரணிகள்அதிருப்தி யைத்தடுக்கின்றன	குறைந்தசம்பளம்உந்துத லைக்குறைக்கிறது, ஆனால்சவாலானவேலைதி ருப்தியைஅதிகரிக்கிறது.
மாஸ்லோவின் தேவைகளின் படிநிலை	அதிகதேவைகளுக்குமுன்அடி ப்படைத்தேவைகள்பூர்த்திசெ ய்யப்படவேண்டும்.	பாதுகாப்புஇல்லாதவேலை (பாதுகாப்புதேவை) அதிருப்தியைஏற்படுத்துகிற து.
மெக்லெலண் டின்தேவைகள் கோட்பாடு	மக்கள்சாதனை, தொடர்புமற்றும்அதிகாரத்தா ல்உந்தப்படுகிறார்கள்.	ஒருதலைவர்கட்டுப்பாட்டை (அதிகாரத்தேவை) அனுபவிக்கிறார்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கோட்பாடு	முக்கியயோசனை	உதாரணமாக அதேநேரத்தில்ஒருகுழுவீரர்ஒ த்துழைப்பை (இணைப்புத்தேவை) அனுபவிக்கிறார். சுயாட்சியுடன்கூடியபடைப் பாற்றல்மிக்கவேலைதிருப்தி யைஅதிகரிக்கிறது.
வேலைபண்பு கள்மாதிரி	வேலைவடிவமைப்புதிருப்தி யைப்பாதிக்கிறது	
சமத்துவக்கோ ட்பாடு	உணரப்பட்டநியாயத்தன்மை திருப்தியைப்பாதிக்கிறது.	சமமற்றஊதியம்அதிருப்தி க்குவழிவகுக்கிறது.
எதிர்பார்ப்பு கோட்பாடு	முயற்சி-செயல்திறன்- வெகுமதிஉறவில்நம்பிக்கை முக்கியமானது.	உயர்செயல்திறன்மதிப்பு மிக்கவெகுமதிகளுக்குவழி வகுக்கும்.
இலக்குநிர்ண யிக்கும்கோட் பாடு	தெளிவானஇலக்குகள்வேலை திருப்தியைமேம்படுத்துகின் றன.	சவாலானஇலக்குகளால்ஒ ருவிற்பனையாளர்உந்துத ல்பெறுகிறார்.

✓டெல்டெல்✓வேலைதிருப்திஎன்பதுதனிப்பட்டதேவைகள்,
வேலைவடிவமைப்பு, வெகுமதிகள்மற்றும்நியாயத்தைப்பொறுத்தது.
✓டெல்டெல்✓உள்ளடக்கக்கோட்பாடுகள்திருப்திக்குவழிவகுக்கும்விஷயங்க
ளில்கவனம்செலுத்துகின்றன (ஹெர்ஸ்பெர்க், மாஸ்லோ).
✓டெல்டெல்✓செயல்முறைகோட்பாடுகள்காலப்போக்கில்திருப்திஎவ்வாறுஉ
ருவாகிறதுஎன்பதைவிளக்குகின்றன (வ்ரூம், ஆடம்ஸ்).
✓டெல்டெல்✓நிறுவனங்கள்வேலைகளைகவனமாகவடிவமைக்கவேண்டும்,
நியாயத்தைஉறுதிசெய்யவேண்டும்,
மேலும்வேலைதிருப்தியைமேம்படுத்ததெளிவானதொழில்வளர்ச்சிபாதைக

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ளைவழங்கவேண்டும்.

வேலைதிருப்தியின்தாக்கம்: நேர்மறை&எதிர்மறைவிளைவுகள்

ஒருபணியாளரின்செயல்திறன்,

ஈடுபாடுமற்றும்ஒட்டுமொத்தநல்வாழ்வைதீர்மானிப்பதில்பணிதிருப்திமுக்கியபங்குவகிக்கிறது. இதுதனிநபரைமட்டுமல்ல,

ஒட்டுமொத்தநிறுவனத்தையும்பாதிக்கிறது.

திருப்தியடைந்தபணியாளர்நேர்மறையானவிளைவுகளுக்குவழிவகுக்கிறது, அதேநேரத்தில்அதிருப்திஎதிர்மறையானவிளைவுகளைஏற்படுத்தும்.

1. வேலைதிருப்தியின்நேர்மறையானதாக்கம்

அதிகஅளவிலானவேலைதிருப்திஊழியர்களுக்கும்நிறுவனங்களுக்கும்பலநன்மைகளைத்தருகிறது,

இதுஅதிகஉற்பத்திமற்றும்ஊக்கமளிக்கும்பணியாளர்களுக்குவழிவகுக்கிறது.

(A) அதிகரித்தஉற்பத்தித்திறன்மற்றும்செயல்திறன்

□ திருப்தியடைந்தஊழியர்கள்உற்சாகத்துடன்பணிபுரிவதால், சிறந்ததரம்மற்றும்செயல்திறன்கிடைக்கும். □ அவர்கள்முன்முயற்சிஎடுத்து, பிரச்சினைகளைத்தீர்த்து, நிறுவனவெற்றிக்குப்பங்களிக்கின்றனர்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருஉள்ளடக்கமென்பொருள்உருவாக்குநர்உயர்தரகுறியீட்டைஎழுதுகிறார்மற்றும்காலக்கெடுவைதிறமையாகபூர்த்திசெய்கிறார்.

(ஆ) அதிகபணியாளர்தக்கவைப்பு&குறைந்தவருவாய்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ஊழியர்கள்தங்கள்வேலையில்மகிழ்ச்சியாகஇருக்கும்போது, அவர்கள்வேலையைவிட்டுச்செல்வதற்கானவாய்ப்புகளுக்குறைவு.
- இதுஆட்சேர்ப்புமற்றும்பயிற்சிசெலவுகளைக்குறைக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிள்சிறந்தபணி-வாழ்க்கைசமநிலையையும்தொழில்வளர்ச்சியையும்வழங்குகிறது, இதனால்குறைந்தபணியாளர்வருவாய்ஏற்படுகிறது.

(C) மேம்படுத்தப்பட்டபணியாளர்ஈடுபாடுமற்றும்அர்ப்பணிப்பு

- வேலைதிருப்திபணியில்பணியாளர்ஈடுபாட்டைஅதிகரிக்கிறது. □ ஈடுபாடுள்ளஊழியர்கள்விசுவாசத்தைக்காட்டுகிறார்கள்மற்றும்நிறுவனத்துடன்தங்கள்இலக்குகளைஇணைக்கிறார்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: தனதுவேலையைநேசிக்கும்ஒருஆசிரியர், ஊடாடும்பாடங்களைஉருவாக்குவதில்கூடுதல்முயற்சிஎடுக்கிறார்.

(D) சிறந்தபணியிடமனஉறுதியும்குழுப்பணியும்

- திருப்தியடைந்தஊழியர்கள்நேர்மறையானபணிச்சூழலுக்குபங்களிக்கின்றனர். □ அவர்கள்சகஊழியர்களுடன்வலுவானஉறவுகளைஉருவாக்கி, குழுப்பணியைவளர்க்கிறார்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: திருப்தியடைந்தபணியாளர்குழுவில், ஊழியர்கள்ஒருவருக்கொருவர்ஆதரவளித்துதிறம்படஒத்துழைக்கிறார்கள்.

(உ) விடுமுறையில்லாமைமற்றும்மனஅழுத்தம்குறைதல்

- மகிழ்ச்சியானஊழியர்கள்தேவையற்றவிடுப்புஎடுப்பதுகுறைவு. □

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அவர்கள் பணியிடத்தில்குறைவான மன அழுத்தத்தையும் சோர்வையும் அனுபவிக்கிறார்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு நெகிழ்வான பணி அட்டவணை வேலைவாழ்க்கை சமநிலையை மேம்படுத்துகிறது மற்றும் மன அழுத்தம் தொடர்பான இல்லாமைகளுக்கு குறைக்கிறது.

(F) மேம்படுத்தப்பட்ட வாடிக்கையாளர் திருப்தி & சேவை தரம்

□ தங்கள் வேலையை அனுபவிக்கும் ஊழியர்கள் சிறந்த வாடிக்கையாளர் சேவையை வழங்குகிறார்கள். □

இது திருப்திகரமான வாடிக்கையாளர்களுக்கும் அதிக வணிக வளர்ச்சிக்கும் வழிவகுக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு உந்துதல்கொண்ட ஹோட்டல் வரவேற்பாளர் விருந்தினர்களை அன்புடன் வரவேற்கிறார், இது ஒரு நேர்மறையான அனுபவத்தை உருவாக்குகிறது.

(ஜி) அதிகரித்த புதுமை மற்றும் படைப்பாற்றல்

□ திருப்தியடைந்த ஊழியர்கள் புதிய யோசனைகளை பரிந்துரைக்க உந்துதல் பெறுகிறார்கள். □

அவர்களிடமிருந்து உரிமையை எடுத்துக்கொண்டு புதுமைக்கு பங்களிக்கிறார்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஆப்பிள் மற்றும் டெஸ்லா போன்ற தொழில்நுட்ப நிறுவனங்கள் ஊழியர்களை புதுமைகளை ஊக்குவிக்கின்றன,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

இதுபுதுமையானதயாரிப்புகளுக்குவழிவகுக்கிறது.

(H) அதிகலாபம்&நிறுவனவளர்ச்சி

□ திருப்தியடைந்தஊழியர்கள்உற்பத்தித்திறன், வாடிக்கையாளர்திருப்திமற்றும்புதுமைகளைமேம்படுத்துகிறார்கள், இவைஅனைத்தும்அதிகலாபத்திற்குபங்களிக்கின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருஊக்கமுள்ளவிற்பனைக்குழுவிற்பனைஇலக்குகளைமீறுகிறது, இதனால்நிறுவனத்தின்வருவாய்திகரிக்கிறது.

2. வேலைஅதிருப்தியின்எதிர்மறைதாக்கம்

ஊழியர்கள்அதிருப்திஅடையும்போது, அதுதனிநபர்களுக்கும்நிறுவனங்களுக்கும்தீங்குவிளைவிக்கும்பல்வேறுசிக்கல்களுக்குவழிவகுக்கிறது.

(A) குறைந்தஉற்பத்தித்திறன்&மோசமானசெயல்திறன்

□ அதிருப்திஅடைந்தஊழியர்களுக்குதங்கள்பணிகளில்உந்துதல்மற்றும்ஆர்வம்இல்லை. □ அவர்களின்செயல்திறன்மற்றும்பணியின்தரம்குறைகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: வேலையிலிருந்துநீக்கப்பட்டஒருதொழிற்சாலைதொழிலாளிகவனக்குறைவால்குறைபாடுள்ளபொருட்களைஉற்பத்திசெய்கிறார்.

(ஆ) அதிகபணியாளர்வருவாய்&அடிக்கடிராஜினாமாசெய்தல்

□ அதிருப்தியடைந்தஊழியர்கள்நிறுவனத்தைவிட்டுவெளியேறுகிறார்கள்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

இதனால்பணியமர்த்தல்மற்றும்பயிற்சிசெலவுகள்அதிகரிக்கின்றன. □
அதிகவருவாய்ப்பணிப்பாய்வைசீர்குலைத்துஅணியின்மனஉறுதியைக்குறைக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
மோசமானதலைமைத்துவமும்குறைந்தசம்பளமும்கொண்டஒருநிறுவனத்தில்துணைவேந்தர்அதிக்கடிபாதிக்கப்படுகிறதென்பதற்குக் காரணமாக அமைகிறது.

(C) அதிகரித்தவருகையின்மைமற்றும்சுகாதாரபிரச்சினைகள்

□ அதிருப்திமனஅழுத்தம்,
சோர்வுமற்றும்மனநலப்பிரச்சினைகளுக்குவழிவகுக்கிறது. □
ஊழியர்கள்அதிக்கடிமருத்துவவிடுப்புஎடுப்பதுஅல்லதுதிட்டமிடப்படாதவிடுமுறைஎடுப்பது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒருகால்சென்டரில்அதிகவேலைசெய்யும்ஊழியர்கள்வேலைமனஅழுத்தம் காரணமாகஅதிகநோய்வாய்ப்பட்டநாட்களைஎடுத்துக்கொள்கிறார்கள்.

(D) மோசமானபணிநெறிமுறைகள்&குறைந்தஅர்ப்பணிப்பு

□ அதிருப்திஅடைந்தஊழியர்கள்உற்சாகமின்மை,
கவனக்குறைவுமற்றும்நெறிமுறையற்றநடத்தையைக்காட்டுகிறார்கள். □
அவர்கள்தாமதமாகவருவது,
நேர்மையின்மைஅல்லதுபணியிடமோதல்களில்ஈடுபடலாம்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
குறைந்தஊதியம்பெறும்பணியாளர்மோசமானவாடிக்கையாளர்சேவையைக் காட்டுகிறார்மற்றும்கவனக்குறைவானதவறுகளைச்செய்கிறார்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(உ) பணியிடமோதல்கள்&நச்சுகலாச்சாரம்

□ ஊழியர்கள்விரக்தியடைந்து, பணியிடவாக்குவாதங்கள்மற்றும்மோதல்களுக்குவழிவகுக்கும்.□
நச்சுத்தன்மைவாய்ந்தபணிகலாச்சாரம்குழுப்பணியைக்குறைத்துஎதிர்மறையைஅதிகரிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: போட்டிநிறைந்தவிற்பனைப்பணியில்ஈடுபடும்ஊழியர்கள்வாடிக்கையாளர்களுக்காகசண்டையிட்டு, பணியிடவிரோதத்தைஉருவாக்குகிறார்கள்.

(F) மோசமானவாடிக்கையாளர்சேவை&பிராண்ட்சேதம்

□ அதிருப்திஅடைந்தஊழியர்கள்வாடிக்கையாளர்களிடம்முரட்டுத்தனமாக, பொறுமையிழந்துஅல்லதுகவனக்குறைவாகநடந்துகொள்கிறார்கள்.□
இதுநிறுவனத்தின்நற்பெயரையும்வருவாயையும்எதிர்மறையாகபாதிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: விரக்தியடைந்தபணியாளர்மெதுவானசேவையைவழங்குகிறார், இதுமோசமானஆன்லைன்மதிப்புரைகளுக்குவழிவகுக்கிறது.

(ஜி) மாற்றத்திற்கானஎதிர்ப்பு&புதுமைஇல்லாமை

□ மகிழ்ச்சியற்றஊழியர்கள்புதியயோசனைகளைஎதிர்க்கிறார்கள்மற்றும்அவர்களின்திறன்களைமேம்படுத்தமறுக்கிறார்கள். □
அவர்கள்தங்கள்ஆறுதல்மண்டலங்களில்இருக்கவிரும்புகிறார்கள்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

இதனால்வணிகங்கள்தேக்கமடைகின்றன.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருஊக்கமற்றஐடிஊழியர்புதியநிரலாக்கமொழிகளைக்கற்றுக்கொள்ளமறுக்கிறார்.

(H) குறைந்தலாபம்&நிறுவனசரிவு

□

குறைந்தஉற்பத்தித்திறன்,

பணிக்குவராமை,

அதிகவருவாய்இழப்புமற்றும்மோசமானசேவைஆகியவைவணிகலாபத்தைக்குறைக்கின்றன.□

அதிருப்திஅடைந்தஊழியர்களைக்கொண்டநிறுவனங்கள்வளரபோராடிஇறுதியில்மூடப்படலாம்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

அதிருப்தியடைந்தஊழியர்களைக்கொண்டமோசமாகநிர்வகிக்கப்படும்சில்லறைவிற்பனைச்சங்கிலிவாடிக்கையாளர்களைஇழந்துகடைகளைமூடுகிறது.

3. நேர்மறைமற்றும்எதிர்மறைதாக்கங்களின்ஒப்பீடு

காரணி	நேர்மறைதாக்கம்	எதிர்மறைதாக்கம்
தயாரிப்பு	உயர்செயல்திறன்மற்றும்தரம்	குறைந்தசெயல்திறன்மற்றும்தவறுகள்
விற்புமுதல்	குறைந்தவருவாய், நீண்டகாலஊழியர்கள்	அதிகவருவாய், அடிக்கடிராஜினா

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

காரணி	நேர்மறைதாக்கம்	எதிர்மறைதாக்கம்
		மாக்கள்
நிச்சயதார்த்தம்	ஊக்கம்பெற்ற, அர்ப்பணிப்புள்ளபணியாளர்கள்	ஆர்வம்மற்றும்முயற்சிஇல்லாமை
பணியிடசூழல்	நேர்மறை, கூட்டுகுழுக்கள்	மோதல்கள், நச்சுகலாச்சாரம்
விடுமுறைஇல்லாமை&மனஅழுத்தம்	குறைந்தவருகை, சிறந்தமனஆரோக்கியம்	அடிக்கடிவிடுமுறைஇல்லாமை, மனஅழுத்தம்தொடர்பானநோய்கள்
வாடிக்கையாளர்திருப்தி	சிறந்தசேவை, பிராண்ட்விசுவாசம்	மோசமானசேவை, சேதமடைந்தநற்பெயர்
புதுமை	ஊழியர்கள்யோசனைகளையும்படைப்பாற்றலையும்பங்களிக்கின்றனர்.	மாற்றத்திற்குஎதிர்ப்பு, புதுமைஇல்லை
நிதிதாக்கம்	அதிகலாபம்மற்றும்வளர்ச்சி	இழப்புகள், வணிகசரிவு
✓டெல்டெல்✓வேலைதிருப்திஅதிகஉற்பத்தித்திறன், பணியாளர்தக்கவைப்பு, வாடிக்கையாளர்திருப்திமற்றும்நிறுவனவளர்ச்சிக்குவழிவகுக்கிறது. ✓டெல்டெல்✓வேலையில்அதிருப்திஏற்படுவதால், குறைந்தசெயல்திறன், அதிகவேலைநேரமின்மை, பணியிடமோதல்கள்மற்றும்நிதிஇழப்புகள்ஏற்படுகின்றன.		

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓நிறுவனங்கள்நியாயமானஊதியம், நல்லபணிச்சூழல், தொழில்வளர்ச்சிவாய்ப்புகள்மற்றும்பணியாளர்அங்கீகாரத்தைவழங்குவதன்மூலம்வேலைதிருப்தியைமேம்படுத்துவதில்கவனம்செலுத்தவேண்டும்.

வேலைதிருப்தியைமேம்படுத்துவதற்கானஉத்திகள்

பணியாளர்நல்வாழ்வு, உந்துதல்மற்றும்ஈடுபாட்டைமையமாகக்கொண்டபல்வேறுஉத்திகளைசெயல்படுத்துவதன்மூலம்நிறுவனங்கள்வேலைதிருப்தியைமேம்படுத்தமுடியும். இந்தஉத்திகள்நேர்மறையானபணிச்சூழலைஉருவாக்குவதற்கும்உற்பத்தித்திறனைமேம்படுத்துவதற்கும்உதவுகின்றன.

1. வேலைதிருப்தியைமேம்படுத்துவதற்கானமுக்கியஉத்திகள்

(A) நியாயமானஇழப்பீடு&சலுகைகள்

- போட்டித்தன்மைவாய்ந்தசம்பளம் - ஊழியர்களுக்குஅவர்களின்திறன்கள்மற்றும்சந்தைதரநிலைகளின்அடிப்படையில்நியாயமானஊதியம்வழங்கப்படவேண்டும். □
- போனஸ்&ஊக்கத்தொகைகள் - செயல்திறன்அடிப்படையிலானபோனஸ்கள்உந்துதலைஊக்குவிக்கின்றன.
- சுகாதாரநன்மைகள் - மருத்துவகாப்பீடு, நல்வாழ்வுதிட்டங்கள்மற்றும்மனநலஆதரவுஆகியவைவேலைதிருப்தியைமேம்படுத்துகின்றன.
- எடுத்துக்காட்டு: கூகிள்உயர்மட்டசம்பளம், இலவசஉணவுமற்றும்நல்வாழ்வுதிட்டங்களைவழங்குகிறது, இதுஅதிகஊழியர்திருப்திக்குவழிவகுக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(ஆ) தொழில்வளர்ச்சிமற்றும்மேம்பாடு

- பயிற்சிமற்றும்மேம்பாட்டுத்திட்டங்கள் -
கற்றல்வாய்ப்புகளைவழங்குவதுஉந்துதலைஅதிகரிக்கிறது. □
- தொழில்முன்னேற்றப்பாதைகள் -
பதவியையர்வுகள்மற்றும்உள்பணியமர்த்தல்ஆகியவைஊழியர்களைஈடுபாட்டுடனவைத்திருக்கின்றன. □ வழிகாட்டுதல்திட்டங்கள் -
மூத்தஊழியர்களின்வழிகாட்டுதல்தொழில்வளர்ச்சியைமேம்படுத்துகிறது.

- எடுத்துக்காட்டு:
ஊழியர்கள்தங்கள்வாழ்க்கையைமுன்னேற்றஉதவும்வகையில்தலைமைத்துவபயிற்சித்திட்டங்களில்அமேசான்முதலீடுசெய்கிறது.

(C) நேர்மறையானபணிச்சூழல்&கலாச்சாரம்

- ஆதரவானதலைமைத்துவம் -
மேலாளர்களுக்கும்மற்றும்ஆதரவைவழங்கவேண்டும். □
- குழுப்பணி&ஒத்துழைப்பு -
ஒத்துழைப்பைஊக்குவிப்பதுபணியிடஉறவுகளைவலுப்படுத்துகிறது. □
- பன்முகத்தன்மை&உள்ளடக்கம் -
வெவ்வேறுபின்னணிகளுக்குமரியாதைசெலுத்துவதுவரவேற்கத்தக்கசூழலைவளர்க்கிறது.

- எடுத்துக்காட்டு:
சேல்ஸ்&போர்ஸ்பணியிடசமத்துவத்தையும்உள்ளடக்கத்தையும்ஊக்குவிக்கிறது, இதன்மூலம்அதிகபணியாளர்ஈடுபாடுஏற்படுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(D) வேலை-வாழ்க்கைசமநிலை

- ☐ நெகிழ்வானபணிஅட்டவணைகள் -
தொலைதூரவேலைமற்றும்நெகிழ்வுநேரம்போன்றவிருப்பங்கள்பணியாளர்
கள்பொறுப்புகளைநிர்வகிக்கஉதவுகின்றன. ☐
ஊதியத்துடன்கூடியவிடுமுறைநேரம் -
போதுமானவிடுப்புகொள்கைகள்சோர்வைத்தடுக்கின்றன. ☐
ஊக்கமளிக்கும்இடைவேளைகள் -
குறுகியஇடைவேளைகள்உற்பத்தித்திறனையும்மனநலனையும்அதிகரிக்கி
ன்றன.
- ☐ எடுத்துக்காட்டு: மைக்ரோசாப்ட்ஜப்பானில்வாரத்திற்கு 4
நாள்வேலைமுறையைஅறிமுகப்படுத்தியது, இதனால்உற்பத்தித்திறன் 40%
அதிகரித்தது.

(உ) பணியாளர்அங்கீகாரம்&வெகுமதிகள்

- ☐ சாதனைகளைஒப்புக்கொள்வது -
ஊழியர்களின்பங்களிப்புகளைப்பொதுவில்பாராட்டுவதுமனஉறுதியைஅதி
கரிக்கிறது. ☐ செயல்திறன்சார்ந்தஊக்கத்தொகைகள் -
போனஸ்மற்றும்பதவியுயர்வுகள்போன்றவெகுமதிகள்உந்துதலைஅதிகரிக்கி
ன்றன. ☐ மாதத்தின்சிறந்தபணியாளர்நிகழ்ச்சிகள் -
சிறந்தசெயல்திறன்கொண்டவர்களைக்கொண்டாடுவதுஈடுபாட்டைமேம்ப
டுத்துகிறது.
- ☐ எடுத்துக்காட்டு:
ஸ்டார்பக்ஸ்ஊழியர்களுக்குபங்குவிருப்பங்களைவெகுமதியாகவழங்கி,
அவர்களைமதிப்புமிக்கவர்களாகவும்ஊக்கமளிப்பவர்களாகவும்உணரவை
க்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(F) அர்த்தமுள்ளவேலை&வேலைசுயாட்சி

□ சவாலான&சவாரஸ்யமானவேலை -
ஊழியர்கள்தங்கள்பணிகளில்ஈடுபாட்டுடன்இருப்பதாகஉணரவேண்டும். □
சுயாட்சி&முடிவெடுத்தல் -
ஊழியர்கள்தங்கள்வேலையின்மீதுகட்டுப்பாட்டைக்கொண்டிருக்கஅனுமதி
ப்பதுவேலைதிருப்தியைஅதிகரிக்கிறது. □ தெளிவானபங்குவரையறை -
ஊழியர்கள்தங்கள்பொறுப்புகளைப்புரிந்துகொள்வதைஉறுதிசெய்வதுகுழ
ப்பத்தைத்தடுக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிளின் "20% நேரம்"
கொள்கைஊழியர்கள்தனிப்பட்டதிட்டங்களில்பணியாற்றஅனுமதிக்கிறது,
இதுஜிமெயில்போன்றபுதுமைகளுக்குவழிவகுக்கிறது.

(ஜி) பயனுள்ளதொடர்புமற்றும்பணியாளர்ஈடுபாடு

□ வெளிப்படையானதொடர்பு -
ஊழியர்களுக்குத்தகவல்தெரிவிப்பதுநம்பிக்கையைவளர்க்கிறது. □
ஊழியர்களின்கருத்துக்களைக்கேட்பது -
கவலைகளைநிவர்த்திசெய்வதுஊழியர்கள்கேட்கப்பட்டதாகஉணரவைக்கி
றது. □ பங்கேற்பைஊக்குவித்தல் -
முடிவெடுப்பதில்ஊழியர்களைஈடுபடுத்துவதுஅவர்களின்உரிமைஉணர்வை
மேம்படுத்துகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
நெட்ஃபிக்ஸ்ஒருதிறந்தவெளிகொள்கையைப்பின்பற்றுகிறது,
அங்குஊழியர்கள்தலைமையுடன்நேரடியாககருத்துக்களைப்பகிர்ந்துகொள்
ளலாம்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

2. வழக்குஆய்வு: இன்ஃபோசிஸில்வேலைதிருப்தி

நிறுவனத்தின்கண்ணோட்டம்:

இன்ஃபோசிஸ்இந்தியாவைதளமாகக்கொண்டஒருமுன்னணிஉலகளாவியஐடிசேவைநிறுவனமாகும்.

இந்தநிறுவனம்ஊழியர்நல்வாழ்வுமற்றும்வேலைதிருப்திக்குவலுவானமுக்கியத்துவம்கொடுப்பதற்காகஅறியப்படுகிறது.

இன்ஃபோசிஸ்திற்கொள்ளும்சவால்கள்:

□ ஐடிதுறையில்அதிகபணியாளர்வெளியேற்றவிகிதம். □
நீண்டவேலைநேரம்மற்றும்இறுக்கமானகாலக்கெடுகாரணமாகமனஅழுத்தம். □ சிறந்ததொழில்வளர்ச்சிவாய்ப்புகள்தேவை.

செயல்படுத்தப்பட்டஉத்திகள்:

✓டெல்டெல்✓வேலை-வாழ்க்கைசமநிலை:

இன்ஃபோசிஸ்நெகிழ்வானபணிஏற்பாடுகள்மற்றும்மனநலதிட்டங்களைஅறிமுகப்படுத்தியது.

✓டெல்டெல்✓தொழில்வளர்ச்சி: நிறுவனம் "இன்ஃபோசிஸ்கற்றல்அகாடமி" மூலம்திறன்மேம்பாட்டில்முதலீடுசெய்தது.

✓டெல்டெல்✓பணியாளர்அங்கீகாரம்:

செயல்திறன்அடிப்படையிலானபோனஸ்கள்மற்றும்விருதுகள்அறிமுகப்படுத்தப்பட்டன.

✓டெல்டெல்✓உள்ளடக்கியபணிகலாச்சாரம்:

இன்ஃபோசிஸ்பெண்கள்மற்றும்பிரதிநிதித்துவம்குறைவாகஉள்ளஊழியர்களைஆதரிப்பதன்மூலம்பன்முகத்தன்மைமற்றும்உள்ளடக்கத்தைஊக்குவித்தது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

முடிவுகள்:

✓டெல்டெல்✓பணியாளர்தக்கவைப்புகணிசமாகமேம்பட்டுள்ளது.

✓டெல்டெல்✓வேலைதிருப்திமதிப்பெண்கள்அதிகரித்தன.

✓டெல்டெல்✓இன்ஃபோசிஸ்ஐடிதுறையில்சிறந்தபணியிடங்களில்ஒன்றாக மாறியது.

□ பாடம்: தொழில்வளர்ச்சி,
நியாயமானஊதியம்மற்றும்ஆதரவானபணிச்சூழல்ஆகியவற்றின்கலவை யானதுவேலைதிருப்தியைஅதிகரிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓பணியாளர்களுக்கும்நிறுவனங்களுக்கும்வேலைதிருப்தி மிகமுக்கியமானது.

✓டெல்டெல்✓திருப்தியடைந்தஊழியர்கள்அதிகஉற்பத்தித்திறன், ஈடுபாடுமற்றும்அர்ப்பணிப்புடன்இருப்பார்கள்.

✓டெல்டெல்✓நிறுவனங்கள்நியாயமானஊதியம், தொழில்வளர்ச்சி, வேலை-

வாழ்க்கைசமநிலைமற்றும்பணியாளர்அங்கீகாரம்ஆகியவற்றில்கவன ம்செலுத்தவேண்டும்.

✓டெல்டெல்✓வேலைதிருப்தியில்முதலீடுசெய்வதுவணிகவெற்றிக்குவ ழிவகுக்கிறதுஎன்பதைஇன்ஃபோசிஸ்போன்றவழக்குஆய்வுகள்காட்டுகி ன்றன.

நிறுவனஉறுதிப்பாடு

1. நிறுவனஉறுதிப்பாட்டின்பொருள்

நிறுவனஅர்ப்பணிப்புஎன்பதுஒருபணியாளரின்உணர்ச்சிபூர்வமானபற்றுத

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ல்,

அர்ப்பணிப்புமற்றும் அவர்களின் நிறுவனத்தின் மீதான விசுவாசத்தைக் குறிக்கிறது.

இது நிறுவனத்துடன் தங்கி அதன் இலக்குகளை அடையக் கூடுதல் முயற்சியை மேற்கொள்ள அவர்களின் விருப்பத்தை பாதிக்கிறது.

அதிக நிறுவன அர்ப்பணிப்பு உள்ள ஊழியர்கள் அதிக ஈடுபாடு கொண்டவர்களாகவும், உற்பத்தித்திறன் கொண்டவர்களாகவும், வெளியேறும் வாய்ப்பு குறைவாகவும் உள்ளனர், அதே சமயம் குறைந்த அர்ப்பணிப்பு உள்ளவர்கள் அதிக வருவாய் நோக்கங்களுக்கும் குறைந்த உந்துதலையும் கொண்டிருக்கலாம்.

2. நிறுவன உறுதிப்பாட்டின் வகைகள் (மேயர் & ஆலன், 1991)

மேயர் மற்றும் ஆலன் நிறுவன உறுதிப்பாட்டை மூன்று முக்கிய வகைகளாக வகைப்படுத்தினர்:

(A) உணர்ச்சிபூர்வமான அர்ப்பணிப்பு (உணர்ச்சிரீதியான பற்றுதல் & விசுவாசம்)

□ ஊழியர்கள்தங்கள் வேலையை நேசிப்பதாலும், நிறுவனத்துடன் அடையாளம் காண்பதாலும் அங்கேயே தங்குகிறார்கள். □ அவர்கள்தங்கள் பணியிடத்தின் மீது நேர்மறையான உணர்வுகளைக் கொண்டுள்ளனர். □ அதிக ஈடுபாடு, வேலை திருப்தி மற்றும் தன்னார்வ அர்ப்பணிப்புக்கு வழிவகுக்கிறது.

□ உதாரணம்: கல்வியில் ஆர்வமுள்ள ஒரு ஆசிரியர், மாணவர்களுக்குக் கற்பிப்பதில் அன்பு செலுத்துவதால், அவர்கள்தங்கள் பணியில் நீடிக்கிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

(B) தொடர்ச்சிஉறுதிப்பாடு (செலவுஅடிப்படையிலானஉறுதிப்பாடு)

□

ஊழியர்கள்வேலையிலிருந்துவிலகுவதுமிகவும்செலவுமிக்கதாகஇருக்கும்என்பதால் (நிதிரீதியாகவோஅல்லதுதொழில்நீதியாகவோ) தங்குகிறார்கள். □
சம்பளம், சலுகைகள்,
ஓய்வூதியத்திட்டங்கள்அல்லதுதொழில்வாய்ப்புகளைஇழந்துவிடுவோம்என்றுஅவர்கள்அஞ்சுகிறார்கள். □
உணர்ச்சிரீதியானபற்றுதலைவிடதேவையைஅடிப்படையாகக்கொண்டதுஅர்ப்பணிப்பு.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருநடுத்தரஅளவிலானமேலாளர்ஒருநிறுவனத்தில்நீடிப்பார்,
ஏனெனில்வேலையைவிட்டுவெளியேறுவதுஓய்வூதியசலுகைகளைஇழப்பதைக்குறிக்கும்.

(C) நெறிமுறைஉறுதிப்பாடு (கடமைஅடிப்படையிலானஉறுதிப்பாடு)

□

நிறுவனத்திற்குஒருதார்மீகக்கடமையைஉணருவதால்ஊழியர்கள்தங்குகிறார்கள். □

விசுவாசமும்உறுதியுடன்இருப்பதும்சரியானசெயல்என்றுஅவர்கள்நம்புகிறார்கள். □ பெரும்பாலும்கலாச்சாரவிழுமியங்கள்,
முதலாளிஆதரவுஅல்லதுபயிற்சிமுதலீடுகளால்பாதிக்கப்படுகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருசெவிலியர்நோயாளிகள்மற்றும்சகஊழியர்களுக்குபொறுப்பாகஉணருவதால்மருத்துவமனையில்தங்குகிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. நிறுவனஉறுதிப்பாட்டைபாதிக்கும்காரணிகள்

ஒருபணியாளரின்நிறுவனத்திற்கானஉறுதிப்பாட்டின்அளவைப்பலகாரணிகள்பாதிக்கின்றன:

காரணி	உறுதிப்பாட்டின்மீதானதாக்கம்
வேலைதிருப்தி	மகிழ்ச்சியானஊழியர்கள்அதிகதொடர்பில்இருப்பதாகவும், அர்ப்பணிப்புடன்இருப்பதாகவும்உணர்கிறார்கள்.
பணிச்சூழல்	ஒருநேர்மறையானகலாச்சாரம்விசுவாசத்தையும்ஈடுபாட்டையும்அதிகரிக்கிறது.
தலைமைத்துவம்&மேலாண்மை	ஆதரவானதலைவர்கள்நம்பிக்கையையும்உந்துதலையும்உருவாக்குகிறார்கள்.
இழப்பீடு&சலுகைகள்	நியாயமானஊதியம்மற்றும்சலுகைகள்ஊழியர்களைதொடர்ந்துபணியாற்றணக்குவிக்கின்றன.
தொழில்வளர்ச்சிவாய்ப்புகள்	பயிற்சியும்பதவிஉயர்வுகளும்உறுதிப்பாட்டைஅதிகரிக்கின்றன.
வேலை-வாழ்க்கைசமநிலை	நெகிழ்வானபணிஅட்டவணைகள்தக்கவைப்பைமேம்படுத்துகின்றன.
நிறுவனநெறிமுறைகள்&மதிப்புகள்	மதிப்புசார்ந்தநிறுவனங்களில்ஊழியர்கள்நீண்டகாலம்தங்குவார்கள்.

4. நிறுவனஉறுதிப்பாட்டைஎவ்வாறுமேம்படுத்துவது?

□ (A) ஒருநேர்மறையானபணிகலாச்சாரத்தைஉருவாக்குதல்

✓டெல்டெல்✓குழுப்பணி,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மரியாதைமற்றும்பன்முகத்தன்மையைஊக்குவிக்கவும்.

✓டெல்டெல்✓ஆதரவானமற்றும்உள்ளடக்கியபணியிடத்தைஉருவாக்குங்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிள்ஒருதிறந்த,
புதுமையானகலாச்சாரத்தைஊக்குவிக்கிறது,
அங்குஊழியர்கள்மதிக்கப்படுகிறார்கள்.

□ (ஆ) தொழில்வளர்ச்சிவாய்ப்புகளைவழங்குதல்

✓டெல்டெல்✓பயிற்சிதிட்டங்கள்,

பதவியையர்வுகள்மற்றும்வழிகாட்டுதலைவழங்குதல்.

✓டெல்டெல்✓நிறுவனத்தில்எதிர்காலத்தைக்காணும்போதுஊழியர்கள்மதிப்புமிக்கவர்களாகவும்உந்துதலாகவும்உணர்கிறார்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
இன்ஃபோசிஸ்அதன்கற்றல்அகாடமியூலம்தொடர்ச்சியானதிறன்மேம்பாட்டைவழங்குகிறது.

□ (C) போட்டித்தன்மைவாய்ந்தஇழப்பீடுமற்றும்சலுகைகளைவழங்குதல்

✓டெல்டெல்✓சந்தைதரநிலைகள்மற்றும்செயல்திறன்அடிப்படையில்ஊழியர்களுக்குநியாயமானஊதியம்வழங்குங்கள்.

✓டெல்டெல்✓சுகாதாரப்பராமரிப்பு, போனஸ்,
பங்குவிருப்பங்கள்மற்றும்ஓய்வூதியத்திட்டங்களைவழங்குங்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
மைக்ரோசாப்ட்நிறுவனம்அதிகசெயல்திறன்கொண்டஊழியர்களுக்குபங்குச்சலுகைகள்மற்றும்போனஸ்களைவழங்கிவெகுமதிஅளிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ (D) தலைமைத்துவத்தையும்நிர்வாகத்தையும்வலுப்படுத்துதல்

✓டெல்டெல்✓தலைவர்கள்ஆதரவளிப்பவர்களாகவும்,
அணுகக்கூடியவர்களாகவும், நியாயமாகவும்இருக்கவேண்டும்.
✓டெல்டெல்✓நல்லதலைமைநம்பிக்கை,
உந்துதல்மற்றும்விசுவாசத்தைவளர்க்கிறது.

□ உதாரணம்:
டெஸ்லாவின்தலைமைநிர்வாகஅதிகாரிஎலோன்மஸ்க்ஊழியர்களுடன்நேர
டியாகப்பழகி, அவர்களின்மனஉறுதியைஅதிகரிக்கிறார்.

□ (E) வேலை-வாழ்க்கைசமநிலையைமேம்படுத்துதல்

✓டெல்டெல்✓நெகிழ்வானபணிஅட்டவணைகள்,
தொலைதூரவேலைவிருப்பங்கள்மற்றும்ஊதியவிடுப்புகளைவழங்குங்கள்.
✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்மனஅழுத்தத்தைக்குறைத்து,
உறுதியுடன்இருக்கஉதவுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: டெலாய்ட்கலப்பினவேலைவிருப்பங்களைவழங்குகிறது,
இதுஅதிகபணியாளர்தக்கவைப்புக்குவழிவகுக்கிறது.

□ (F) ஊழியர்களைஅங்கீகரித்துவெகுமதிஅளிக்கவும்

✓டெல்டெல்✓விருதுகள்,
பதவியையர்வுகள்மற்றும்ஊக்கத்தொகைகள்மூலம்ஊழியர்களின்பங்களிப்பு
களைஅங்கீகரிக்கவும்.
✓டெல்டெல்✓பணியாளர்அங்கீகாரம்மனஉறுதியையும்அர்ப்பணிப்பையும்
அதிகரிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

ஸ்டார்பக்ஸ் ஊழியர்களுக்குப் பங்கு உரிமையை வழங்குகிறது, இதனால் அவர்கள் நிறுவனத்தில் முதலீடு செய்யப்பட்டதாக உணரப்படுகிறார்கள்.

5. வழக்கு ஆய்வு: டாடாகுழுமத்தில் நிறுவன உறுதிப்பாடு

நிறுவனத்தின் கண்ணோட்டம்:

இந்தியாவின் மிகப்பெரிய பன்னாட்டு நிறுவனங்களில் ஒன்றான டாடாகுழுமம், அதன் வலுவான நிறுவன மதிப்புகள் மற்றும் பணியாளர் விசுவாசத்திற்கு பெயர் பெற்றது.

டாடாகுழுமம் எதிர்கொள்ளும் சவால்கள்:

□

போட்டி நிறைந்த சந்தையில் திறமையான ஊழியர்களைத் தக்கவைத்துக் கொள்வது. □ உயர்மட்ட நிறுவன உறுதிப்பாட்டைப் பராமரித்தல்.

செயல்படுத்தப்பட்ட உத்திகள்:

✓ டெல்டெல் ✓ நெறிமுறை சார்ந்த பணிகலாச்சாரம்:

டாட்டா அதன் நெறிமுறை மற்றும் பணியாளர்களை மையமாகக் கொண்ட மதிப்புகளுக்கு பெயர் பெற்றது.

✓ டெல்டெல் ✓ பணியாளர் சலுகைகள்: போட்டித்தன்மை வாய்ந்த சம்பளம், ஓய்வூதிய சலுகைகள் மற்றும் காப்பீட்டுத்திட்டங்கள்.

✓ டெல்டெல் ✓ தொழில் வளர்ச்சி:

உள்பதவி உயர்வுகள் மற்றும் தொடர்ச்சியான கற்றல் வாய்ப்புகள்.

✓ டெல்டெல் ✓ வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நெகிழ்வானபணி ஏற்பாடுகள் மற்றும் நல்வாழ்வு திட்டங்கள்.

முடிவுகள்:

- ✓ டெல்டெல் ✓ ஊழியர்கள் அதிக உணர்ச்சிபூர்வமான மற்றும் நெறிமுறை அர்ப்பணிப்பை வெளிப்படுத்துகிறார்கள்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ குறைந்த வருவாய் விகிதம் மற்றும் அதிக பணியாளர்திருப்தி.
- ✓ டெல்டெல் ✓ இந்தியாவின் சிறந்த முதலாளிகள் பட்டியலில் TATA தொடர்ந்து இடம்பிடித்து வருகிறது.

□ பாடம்: நெறிமுறை தலைமைத்துவம், வலுவான மதிப்புகள் மற்றும் பணியாளர் நட்பு கொள்கைகள் ஆகியவற்றின் கலவையானது நிறுவன உறுதிப்பாட்டை மேம்படுத்துகிறது.

- ✓ டெல்டெல் ✓ வணிக வெற்றிக்கு நிறுவன அர்ப்பணிப்பு அவசியம் - இது பணியாளர்தக்கவைப்பு, உற்பத்தித்திறன் மற்றும் பணியிட மன உறுதியை மேம்படுத்துகிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ நிறுவனங்கள்தலைமைத்துவம், தொழில் வளர்ச்சி, நியாயமான ஊதியம், வேலை- வாழ்க்கை சமநிலை மற்றும் உறுதிப்பாட்டை அதிகரிக்க அங்கீகாரம் ஆகியவற்றில் கவனம் செலுத்த வேண்டும்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ வலுவான மதிப்புகள் மற்றும் பணியாளர்களை மையமாகக் கொண்ட கொள்கைகள் நீண்டகால விசுவாசத்தை உருவாக்குகின்றன என்பதை TATA குழுமம் போன்றவழக்கு ஆய்வுகள்காட்டுகின்றன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அலகு III

நிறுவனஅமைப்புமற்றும்தொடர்பு

அமைப்புசார்ந்த அமைப்பு- காரணிகள், படிவங்கள்.

முக்கியத்துவம் இன் மெய்நிகர்நிறுவனங்கள் -நிறுவனதொடர்பு-
முக்கியத்துவம், படிவங்கள், செயல்பாடுகள்.
நிறுவனகுழல்மற்றும்கலாச்சாரம். வணிகம் தொடர்பு
:பயன்படுத்துதல்வணிகமின்னஞ்சல்கள்மற்றும்பெருநிறுவனதொடர்பு
கருவிகள்.

நிறுவனஅமைப்பு

1. நிறுவனகட்டமைப்பின்பொருள்

நிறுவனஅமைப்பு, பணிஒதுக்கீடு,
ஒருங்கிணைப்புமற்றும்மேற்பார்வைபோன்றசெயல்பாடுகள்நிறுவனஇலக்
குகளைஅடைவதைநோக்கிஎவ்வாறுஇயக்கப்படுகின்றனஎன்பதைவரையறு
க்கிறது. இதுஒருநிறுவனத்திற்குள்படிநிலை,
அறிக்கையிடல்உறவுகள்மற்றும்தொடர்புஒட்டத்தைநிறுவுகிறது.

நன்குவரையறுக்கப்பட்டகட்டமைப்புசெயல்திறன்,
முடிவெடுப்பதுமற்றும்பொறுப்புக்கூறலைமேம்படுத்துகிறது,
அதேநேரத்தில்மோசமானகட்டமைப்புகுழப்பம்,
திறமையின்மைமற்றும்மெதுவாகமுடிவெடுப்பதற்குவழிவகுக்கும்.

2. நிறுவனகட்டமைப்பின்முக்கியகூறுகள்

உறுப்பு விளக்கம்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

உறுப்பு	விளக்கம்
படிநிலை	அதிகாரநிலைகள்மற்றும்அறிக்கையிடல்உறவுகளைவரையறுக்கிறது.
கட்டுப்பாட்டுவரம்பு	ஒருமேலாளருக்குஅறிக்கைசெய்யும்ஊழியர்களின்எண்ணிக்கையைக்குறிக்கிறது.
மையப்படுத்தல் எதிராகபரவலாக்கம்	மையப்படுத்தப்பட்டகட்டமைப்புகள்மேலிருந்துகீழாகமுடிவெடுக்கும்திறனைக்கொண்டுள்ளன, அதேநேரத்தில்பரவலாக்கப்பட்டகட்டமைப்புகள்முடிவெடுக்கும்சக்தியைப்விநியோகிக்கின்றன.
முறைப்படுத்தல்	விதிகள், நடைமுறைகள்மற்றும்பாத்திரங்கள்எந்தஅளவிற்குஆவணப்படுத்தப்பட்டுதரப்படுத்தப்பட்டுள்ளனஎன்பதைக்குறிக்கிறது.
துறைமயமாக்கல்	செயல்பாடு, தயாரிப்பு, புவியியல்போன்றவற்றின்அடிப்படையில்பணிகள்மற்றும்பணியாளர்களைதுறைகளாகதொகுத்தல்.

3. நிறுவனகட்டமைப்புகளின்வகைகள்

(A) செயல்பாட்டுஅமைப்பு

□ பணியாளர்கள்மனிதவளம், நிதி,
சந்தைப்படுத்தல்மற்றும்செயல்பாடுகள்போன்றகுறிப்பிட்டசெயல்பாடுகளின்அடிப்படையில்தொகுக்கப்படுகிறார்கள். □
தெளிவானகட்டளைச்சங்கிலிமற்றும்நன்குவரையறுக்கப்பட்டபணிப்பாத்திரங்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு உற்பத்தி நிறுவனத்தில் உற்பத்தி, விற்பனை மற்றும் ஆராய்ச்சி மற்றும் மேம்பாடு போன்ற துறைகள் இருக்கலாம்.

✓ டெல்டெல் ✓ நன்மைகள்:

- சிறப்புத்திறன் நிபுணத்துவத்தை மேம்படுத்துகிறது.
- திறமையானவளப் பயன்பாடு.

□ தீமைகள்:

- துறைகளுக்கு இடையே வரையறுக்கப்பட்ட தொடர்பு.
- மெதுவாக முடிவெடுப்பது.

(B) பிரிவு அமைப்பு

□ தயாரிப்புகள், புவியியல் அல்லது வாடிக்கையாளர்களின் அடிப்படையில் அமைப்பு தன்னி றைவு பெற்ற அலகுகளாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளது. □
ஒவ்வொரு பிரிவும் அதன் சொந்த வளங்களுடன் சுயாதீனமாக இயங்குகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: அமேசான் வலைசேவைகள் (AWS), மின்வணிகம் மற்றும் கிண்டிஸ் ஆகியவற்றிற்கு அமேசான் தனித்தனி பிரிவுக ளைக்கொண்டுள்ளது.

✓ டெல்டெல் ✓ நன்மைகள்:

- பிரிவுகளுக்குள் விரைவான முடிவெடுப்பது.
- வாடிக்கையாளர் மற்றும் சந்தை தேவைகளில் கவனம் செலுத்துங்கள்.

□ தீமைகள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- பிரிவுகளுக்குஇடையேவளங்களைநகலெடுப்பது.
- பிரிவுகளுக்குஇடையேபோட்டிஏற்படலாம்.

(சு) மேட்ரிக்ஸ்அமைப்பு

□ ஊழியர்கள்இரண்டுமேலாளர்களிடம்அறிக்கைசெய்கிறார்கள்:
ஒருசெயல்பாட்டு (துறை) மேலாளர்மற்றும்ஒருதிட்டமேலாளர். □
பலதிட்டங்களைக்கையாளும்சிக்கலானநிறுவனங்களுக்குசிறந்தது.

□ எடுத்துக்காட்டு: நாசாஒருமேட்ரிக்ஸ்கட்டமைப்பைப்பின்பற்றுகிறது,
அங்குபொறியாளர்கள்திட்டத்தலைவர்கள்மற்றும்செயல்பாட்டுத்தலைவர்க
ள்இருவரின்கீழும்பணிபுரிகிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓நன்மைகள்:

- நெகிழ்வுத்தன்மைமற்றும்பல்வேறுசெயல்பாட்டுகுழுப்பணியைஊக்கு
விக்கிறது.
- வளங்களைதிறம்படபயன்படுத்துதல்.

□ தீமைகள்:

- பலஅறிக்கையிடல்உறவுகள்காரணமாகமோதல்கள்ஏற்படலாம்.
- வலுவானஒருங்கிணைப்புதேவை.

(D) குழுஅடிப்படையிலானஅமைப்பு

□ ஊழியர்கள்கடுமையானதுறைகளில்பணிபுரிவதைவிட,
பலதரப்பட்டகுழுக்களில்பணிபுரிகின்றனர். □
ஒத்துழைப்புமற்றும்நெகிழ்வுத்தன்மையில்கவனம்செலுத்துகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

எடுத்துக்காட்டு:

கூகிள்திட்ட அடிப்படையிலான குழுக்களை புதுமை மற்றும் மேம்பாட்டில் பணியாற்ற ஊக்குவிக்கிறது.

✓ டெல்டெல் ✓ நன்மைகள்:

- படைப்பாற்றல் மற்றும் சிக்கல்தீர்க்கும் திறனை ஊக்குவிக்கிறது.
- மாற்றத்திற்கு விரைவான தகவலை வழங்குகிறது.

□ தீமைகள்:

- பங்குதெளிவின்மை குழப்பத்தை ஏற்படுத்தும்.
- வலுவான தகவல் தொடர்பு திறன் தேவை.

(E) படிநிலை (பாரம்பரிய) அமைப்பு

□

மேலிருந்து கீழாக தெளிவான கட்டளைச் சங்கிலியுடன் கூடிய பிரமிட் வடிவ அமைப்பு.

பெரிய நிறுவனங்கள் மற்றும் அரசு நிறுவனங்களில் மிகவும் பொதுவானது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

இந்திய ரயில்வே பல்நிலை அதிகாரங்களைக் கொண்ட கடுமையான படிநிலை அமைப்பைப் பின்பற்றுகிறது.

✓ டெல்டெல் ✓ நன்மைகள்:

- தெளிவான அதிகாரம் மற்றும் பொறுப்புக்கூறல்.
- பெரிய நிறுவனங்களை நிர்வகிப்பது எளிது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ தீமைகள்:

- அதிகாரத்துவம்காரணமாகமுடிவெடுப்பதில்தாமதம்.
- புதுமைக்கானகுறைந்தநெகிழ்வுத்தன்மை.

(F) தட்டையானஅமைப்பு

□ நடுத்தரமேலாண்மைநிலைகள்குறைவாகவோஅல்லதுஇல்லாமலோ. □
தலைமைத்துவத்துடன் திறந்ததொடர்புமற்றும்நேரடிதொடர்புகளைஊக்குவிக்கிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

டெஸ்லாபோன்றதொடக்கநிறுவனங்கள்புதுமைமற்றும்விரைவானமுடிவெடுப்பதைஊக்குவிக்கஒருதட்டையானகட்டமைப்பைப்பயன்படுத்துகின்றன.

✓டெல்டெல்✓நன்மைகள்:

- வேகமானதொடர்புமற்றும்முடிவெடுத்தல்.
- ஊழியர்கள்அதிகாரம்பெற்றவர்களாகவும்மதிக்கப்பட்டவர்களாகவும் உணர்கிறார்கள்.

□ தீமைகள்:

- பங்குகுழப்பத்திற்குவழிவகுக்கும்.
- பெரியநிறுவனங்களுக்குஏற்றதல்ல.

4. சரியானநிறுவனஅமைப்பைஎவ்வாறுதேர்வுசெய்வது?

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நிறுவனங்கள் அவற்றின்கட்டமைப்பை இதன் அடிப்படையில் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும்:

காரணி பரிந்துரைக்கப்பட்ட அமைப்பு

அமைப்பின் அளவு பெரிய நிறுவனங்கள் படிநிலை அல்லது பிரிவுகட்டமைப்புகளை விடவும் குறைவாக உள்ளன.

வணிகத்தின் தன்மை புதுமையான நிறுவனங்கள் குழு அடிப்படையிலான அல்லது மேட்ரிக்ஸ்கட்டமைப்புகளை விடவும் குறைவாக உள்ளன.

புவியியல் பரவல் பன்னாட்டு நிறுவனங்கள் பிராந்தியங்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட பிரிவுகட்டமைப்புகளைப் பயன்படுத்துகின்றன.

முடிவெடுக்கும் செயல்முறை மையப்படுத்தப்பட்ட முடிவெடுப்பது படிநிலைகட்டமைப்புகளில் செயல்படுகிறது, அதே நேரத்தில் பரவலாக்கப்பட்ட முடிவெடுப்பது தட்டையான கட்டமைப்புகளுக்கு பொருந்துகிறது.

நெகிழ்வுத்தன்மை வேகமாக மாறிவரும் தொழில்களுக்கு அடிப்படையிலான அல்லது மேட்ரிக்ஸ்கட்டமைப்புகளிலிருந்து பயனடைகின்றன.

5. வழக்கு ஆய்வு: ஆப்பிள் இன்க் நிறுவனத்தின் நிறுவன அமைப்பு.

ஆப்பிளின் தனித்துவமான கலப்பின அமைப்பு:

□ படிநிலை கூறுகள்:

- ஆப்பிள் நிறுவனத்திற்கு தலைமை நிர்வாக அதிகாரி தலைமையிலான வலுவான மேலிருந்து கீழ் தலைமைத்துவம் உள்ளது.

□ செயல்பாட்டு கூறுகள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ஊழியர்கள்வடிவமைப்பு,
பொறியியல்மற்றும்சந்தைப்படுத்தல்போன்றதுறைகளாகப்பிரிக்கப்பட்டுள்ளனர்.

□ பிரிவுகூறுகள்:

- ஆப்பிள்நிறுவனம்ஐபோன்,
மேக்மற்றும்சேவைகளுக்குவெவ்வேறுபிரிவுகளைக்கொண்டுள்ளது.

✓டெல்டெல்✓நன்மைகள்:

- கட்டுப்பாட்டைப்பராமரிக்கும்அதேவேளையில்புதுமையையும்ஊக்குவிக்கிறது.
- பலதயாரிப்புவரிசைகளைதிறம்படகையாளுதல்.

□ சவால்கள்:

- வெவ்வேறுஅணிகளைதிறம்படநிர்வகிக்கவலுவானதலைமைதேவை.

□

பாடம்:

படிநிலைமற்றும்செயல்பாட்டுகட்டமைப்புகளின்கலவையானதுஆப்பிள்போன்றபெரிய, புதுமையானநிறுவனங்களுக்குநன்றாகவேலைசெய்கிறது.

✓டெல்டெல்✓நிறுவனஅமைப்புசெயல்திறன்,
தொடர்புமற்றும்முடிவெடுப்பதைபாதிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓நிறுவனங்கள்தங்கள்அளவு,
தொழில்மற்றும்மூலோபாயஇலக்குகளுடன்ஒத்துப்போகும்ஒருகட்டமைப்பைத்தேர்ந்தெடுக்கவேண்டும்.

✓டெல்டெல்✓ஆப்பிள்போன்றவழக்குஆய்வுகள்,
படிநிலைமற்றும்நெகிழ்வுத்தன்மையைஇணைக்கும்கலப்பினகட்டமைப்புக

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ள்புதுமைமற்றும்செயல்திறனைஇயக்கமுடியும்என்பதைக்காட்டுகின்றன.

நிறுவனஅமைப்பு: காரணிகள்&படிவங்கள்

நிறுவனஅமைப்புஎன்பதுபணிஒதுக்கீடு,
ஒருங்கிணைப்புமற்றும்மேற்பார்வைபோன்றசெயல்பாடுகள்நிறுவனஇலக்
குகளைஅடைவதைநோக்கிஎவ்வாறுஇயக்கப்படுகின்றனஎன்பதைவரையறு
க்கும்ஒருஅமைப்பாகும். இதுஒருநிறுவனத்திற்குள்படிநிலை,
அறிக்கையிடல்உறவுகள்மற்றும்தகவல்தொடர்புஒட்டத்தைகோடிட்டுக்காட்
டுகிறது.

நன்குவடிவமைக்கப்பட்டகட்டமைப்புசெயல்திறன்,
பொறுப்புக்கூறல்மற்றும்முடிவெடுப்பதைமேம்படுத்துகிறது,
அதேநேரத்தில்மோசமாககட்டமைக்கப்பட்டஅமைப்புகுழப்பம்,
திறமையின்மைமற்றும்மெதுவானசெயல்பாடுகளைஅனுபவிக்கக்கூடும்.

1. நிறுவனகட்டமைப்பைப்பாதிக்கும்காரணிகள்

ஒருநிறுவனம்எவ்வாறுகட்டமைக்கப்படுகிறதுஎன்பதைப்பலஉள்மற்றும்வெ
ளிப்புறகாரணிகள்பாதிக்கின்றன.
இந்தகாரணிகள்ஒருநிறுவனத்தில்படிநிலைவகை, துறைமயமாக்கல்,
கட்டுப்பாட்டுவரம்புமற்றும்முடிவெடுக்கும்செயல்முறைகளைதீர்மானிக்கி
ன்றன.

(A) நிறுவனஅமைப்பைப்பாதிக்கும்உள்காரணிகள்

காரணி நிறுவனகட்டமைப்பில்தாக்கம்
அமைப்பின்அள -

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

காரணி	நிறுவனகட்டமைப்பில்தாக்கம்
வு	பெரியநிறுவனங்களுக்குசிக்கலைநிர்வகிக்கஅதிகபடிநிலைஅல்லதுபிரிவுகட்டமைப்புகள்தேவை. - சிறியநிறுவனங்கள்நெகிழ்வுத்தன்மைக்குதட்டையானகட்டமைப்புகளைவிரும்புகின்றன. - உற்பத்திநிறுவனங்களுக்குசிறப்புஉற்பத்திக்குசெயல்பாட்டுகட்டமைப்புகள்தேவை. -
வணிகத்தின்தன்மை	தொழில்நுட்பநிறுவனங்கள்புதுமைகளைஊக்குவிக்கமுடிப்படையிலானஅல்லதுமேட்ரிக்ஸ்கட்டமைப்புகளைவிரும்புகின்றன. - ஆட்டோமேஷன்கடுமையானபடிநிலைகளுக்கானதேவையைக்குறைக்கிறது. - AI-
வேலைசெயல்முறைகள்&தொழில்நுட்பம்	இயக்கப்படும்வணிகங்கள்சுறுசுறுப்புக்காகநெட்வொர்க்அடிப்படையிலானகட்டமைப்புகளைப்பயன்படுத்துகின்றன. - அதிகாரத்துவநிறுவனங்கள்மையப்படுத்தப்பட்டகட்டமைப்புகளைப்பின்பற்றுகின்றன.- படைப்பாற்றல்நிறுவனங்கள்புதுமைகளைஊக்குவிக்கநெகிழ்வானகட்டமைப்புகளைஏற்றுக்கொள்கின்றன. - சர்வாதிகாரத்தலைவர்கள்மேல்-கீழ் (படிநிலை) கட்டமைப்புகளைவிரும்புகிறார்கள். -
தலைமைத்துவபாணி	ஜனநாயகத்தலைவர்கள்பரவலாக்கப்பட்ட, தட்டையானஅல்லதுகுழுஅடிப்படையிலானகட்டமைப்பு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

காரணி	நிறுவனகட்டமைப்பில்தாக்கம்
	களைஊக்குவிக்கிறார்கள்.
	-
மூலோபாயஇலக்குகள்	செலவுத்திறனில்கவனம்செலுத்தும்நிறுவனங்கள்கடுமையான, படிநிலைகட்டமைப்புகளைப்பயன்படுத்துகின்றன. - சந்தைமறுமொழிக்குமுன்னுரிமைஅளிக்கும்நிறுவனங்கள்நெகிழ்வானகட்டமைப்புகளைப்பயன்படுத்துகின்றன.

(B) நிறுவனஅமைப்பைப்பாதிக்கும்வெளிப்புறகாரணிகள்

காரணி	நிறுவனகட்டமைப்பில்தாக்கம்
சந்தை&போட்டி	- கடுமையானபோட்டிக்குநெகிழ்வான, பரவலாக்கப்பட்டகட்டமைப்புகள்தேவை.- நிலையானதொழில்கள்படிநிலைகட்டமைப்புகளுடன்செயல்படமுடியும்.
ஒழுங்குமுறை&சட்டசூழல்	- அதிகஅளவில்ஒழுங்குபடுத்தப்பட்டதொழில்கள் (எ.கா., வங்கி, சுகாதாரப்பராமரிப்பு) இணக்கத்தைஉறுதிசெய்வதற்காகமுறையான, மையப்படுத்தப்பட்டகட்டமைப்புகளைப்பயன்படுத்துகின்றன.
உலகமயமாக்கல் &புவியியல்பரவல்	- பன்னாட்டுநிறுவனங்கள் (MNCs) பிராந்தியங்களைஅடிப்படையாகக்கொண்டபிரிவுகட்டமைப்புகளைப்பயன்படுத்துகின்றன.
வாடிக்கையாளர்	-

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

காரணி

நிறுவனகட்டமைப்பில்தாக்கம்

எதிர்பார்ப்புகள் வாடிக்கையாளர்சார்ந்தவணிகங்கள்வாடிக்கையாளர்சார்ந்தகட்டமைப்புகளைப்பயன்படுத்துகின்றன.-
தரப்படுத்தப்பட்டதயாரிப்புநிறுவனங்கள்செயல்திறனுக்காகசெயல்பாட்டுகட்டமைப்புகளைப்பயன்படுத்துகின்றன.

2. நிறுவனஅமைப்பின்வடிவங்கள்

நிறுவனங்கள்அவற்றின்செயல்பாட்டுத்தேவைகள்,
தொழில்துறைதேவைகள்மற்றும்மூலோபாயஇலக்குகளின்அடிப்படையில்
வெவ்வேறுகட்டமைப்புகளைஏற்றுக்கொள்கின்றன.
நிறுவனகட்டமைப்புகளின்முக்கியவடிவங்கள்:

(A) செயல்பாட்டுஅமைப்பு

□ பணியாளர்கள்மனிதவளம், நிதி, சந்தைப்படுத்தல்,
செயல்பாடுகள்மற்றும்ஆராய்ச்சிமற்றும்மேம்பாடுபோன்றசிறப்புசெயல்பாடுகளின்அடிப்படையில்தொகுக்கப்படுகிறார்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருஉற்பத்திநிறுவனத்தில்உற்பத்தி, விற்பனை,
ஆராய்ச்சி&மேம்பாடுமற்றும்மனிதவளத்துறைகள்இருக்கலாம்.

✓டெல்டெல்✓நன்மைகள்:

- நிபுணத்துவம்அதிகநிபுணத்துவம்மற்றும்செயல்திறனுக்குவழிவகுக்கிறது.
- நன்குவரையறுக்கப்பட்டபாத்திரங்களும்பொறுப்புகளும்பொறுப்புணர்வைமேம்படுத்துகின்றன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- தெளிவானகட்டளைச்சங்கிலிமற்றும்கட்டமைக்கப்பட்டமுடிவெடுத்தல்

□ தீமைகள்:

- வரையறுக்கப்பட்டதொடர்புதிறைகளுக்குஇடையில் (சிலோஸ்).
- வெளிப்புறமாற்றங்கள்மற்றும்வாடிக்கையாளர்தேவைகளுக்குமெதுவானபதில்.
- புதுமைமற்றும்பல்வேறுசெயல்பாட்டுஒத்துழைப்புக்கானகுறைந்தநெகிழ்வுத்தன்மை.

(B) பிரிவுஅமைப்பு

□ தயாரிப்புகள், புவியியல்அல்லதுவாடிக்கையாளர்களின்அடிப்படையில்அமைப்புதன்னிறைவுபெற்றஅலகுகளாகப்பிரிக்கப்பட்டுள்ளது. □
ஒவ்வொருபிரிவுக்கும்அதன்சொந்தவளங்கள், பட்ஜெட்மற்றும்தலைமைஉள்ளது.

□ எடுத்துக்காட்டு: டாடாகுழுமம்ஊகு, ஆட்டோமொடிவ், ஐடிசேவைகள்மற்றும்தொலைத்தொடர்புஆகியவற்றிற்குவெவ்வேறுபிரிவுகளைக்கொண்டுள்ளது.

✓டெல்டெல்✓நன்மைகள்:

- குறிப்பிட்டசந்தைகள்அல்லதுதயாரிப்புகளில்கவனம்செலுத்துங்கள்., சிறந்தசெயல்திறனுக்குவழிவகுக்கிறது.
- பிரிவுகளுக்குள்விரைவானமுடிவெடுத்தல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- மேம்படுத்தப்பட்டபொறுப்புடைமை,
ஒவ்வொருபிரிவும்கயாதீனமாகசெயல்படுவதால்.

□ தீமைகள்:

- வளங்களைநகலெடுத்தல்பிரிவுகளுக்குஇடையே (எ.கா.,
தனிமனிதவளம்அல்லதுநிதித்துறைகள்).
- பிரிவுகளுக்குஇடையிலானபோட்டிமோதல்களுக்குவழிவகுக்கும்.

(சு) மேட்ரிக்ஸ்அமைப்பு

□

ஊழியர்கள்இரண்டுஅல்லதுஅதற்குமேற்பட்டமேலாளர்களிடம்அறிக்கைசெய்கிறார்கள்: ஒருசெயல்பாட்டுமேலாளர் (எ.கா., மனிதவளம்) மற்றும்ஒருதிட்டமேலாளர். □
ஒரேநேரத்தில்பலதிட்டங்களில்பணிபுரியும்நிறுவனங்களுக்குசிறந்தது.

□ எடுத்துக்காட்டு: நாசாஒருமேட்ரிக்ஸ்கட்டமைப்பைப்பின்பற்றுகிறது, அங்குபொறியாளர்கள்திட்டத்தலைவர்கள்மற்றும்தொழில்நுட்பத்தலைவர்கள்இருவரின்கீழும்பணிபுரிகிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓நன்மைகள்:

- பல்வேறுசெயல்பாட்டுஒத்துழைப்புமற்றும்குழுப்பணியைஊக்குவிக்கிறது.
- திட்டங்கள்முழுவதும்வளங்களைதிறம்படபயன்படுத்துதல்.
- ஊழியர்கள்பல்வேறுதிறன்தொகுப்புகளைவளர்த்துக்கொள்கிறார்கள்.

□ தீமைகள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- பங்குமுரண்பாடுகள் பல அறிக்கையிடல் உறவுகள் காரணமாக.
- வலுவான ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் தொடர்பு தேவை.

(D) படிநிலை (பாரம்பரிய) அமைப்பு

□

மேலிருந்து கீழாக தெளிவான கட்டளைச் சங்கிலியைக் கொண்ட பிரமிட் வடிவ அமைப்பு. □

பெரிய நிறுவனங்கள் மற்றும் அரசு நிறுவனங்களில் மிகவும் பொதுவானது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

இந்தியரயில்வே பல்நிலை அதிகாரங்களைக் கொண்ட கடுமையான படிநிலை அமைப்பைப்பின்பற்றுகிறது.

✓ டெல்டெல் ✓ நன்மைகள்:

- தெளிவான அதிகாரம் மற்றும் பொறுப்புக்கூறல்.
- பெரிய நிறுவனங்களை நிர்வகிப்பது எளிது பல ஊழியர்களுடன்.

□ தீமைகள்:

- மெதுவாக முடிவெடுப்பது அதிகாரத்துவம் காரணமாக.
- ஊழியர்களுக்கு வரையறுக்கப்பட்ட நெகிழ்வுத்தன்மை.

(E) குழு அடிப்படையிலான அமைப்பு

□

ஊழியர்கள் கடுமையானதுறைகளுக்குப் பதிலாக பல தரப்பட்ட குழுக்களில் பணிபுரிகிறார்கள். □

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஒத்துழைப்புமற்றும்நெகிழ்வுத்தன்மையில்கவனம்செலுத்துகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

கூகிள்திட்டஅடிப்படையிலானகுழுக்களைபுதுமைமற்றும்மேம்பாட்டில்பணியாற்றணக்குவிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓நன்மைகள்:

- படைப்பாற்றல், அறிவுப்பகிர்வுமற்றும்குழுப்பணியைணக்குவிக்கிறது.
- சந்தைமற்றும்தொழில்துறைமாற்றங்களுக்குவிரைவாகதகவமைப்பு.

□ தீமைகள்:

- பங்குதெளிவின்மைகுழப்பத்தைஏற்படுத்தும்.
- வலுவானதொடர்புமற்றும்தலைமைத்துவதிறன்கள்தேவை.

(F) தட்டையானஅமைப்பு

□ நடுத்தரமேலாண்மைநிலைகள்குறைவாகவோஅல்லதுஇல்லாமலோ. □
தலைமைத்துவத்துடன்திறந்ததொடர்புமற்றும்நேரடிதொடர்புகளைணக்குவிக்கிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

விரைவானமுடிவெடுப்பையும்புதுமையையும்ணக்குவிக்கடெஸ்லாஒருதட்டையானகட்டமைப்பைப்பின்பற்றுகிறது.

✓டெல்டெல்✓நன்மைகள்:

- வேகமானதொடர்புமற்றும்முடிவெடுத்தல்.
- ஊழியர்கள்அதிகஅதிகாரம்பெற்றவர்களாகவும்மதிக்கப்பட்டவர்களாகவும்உணர்கிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ தீமைகள்:

- பெரியநிறுவனங்களுக்கு ஏற்றதல்ல.
- ஊழியர்களுக்கு தெளிவான பங்குவரையறைகள் இல்லாமல் இருக்கலாம்.

3. சரியான நிறுவன அமைப்பை எவ்வாறு தேர்வு செய்வது?

நிறுவனங்கள் அவற்றின் கட்டமைப்பை இதன் அடிப்படையில் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும்:

காரணி பரிந்துரைக்கப்பட்ட அமைப்பு

அமைப்பின் அளவு பெரிய நிறுவனங்கள் படிநிலை அல்லது பிரிவு கட்டமைப்புகளை விட குறைவாக இருக்கின்றன.

வணிகத்தின் தன்மை புதுமையான நிறுவனங்கள் குழு அடிப்படையிலான அல்லது மேட்ரிக்ஸு கட்டமைப்புகளை விட குறைவாக இருக்கின்றன.

புவியியல் பரவல் பன்னாட்டு நிறுவனங்கள் பிராந்தியங்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட பிரிவு கட்டமைப்புகளைப் பயன்படுத்துகின்றன.

முடிவெடுக்கும் செயல்முறை மையப்படுத்தப்பட்ட முடிவெடுத்தல் படிநிலை கட்டமைப்புகளில் செயல்படுகிறது, அதே நேரத்தில் பரவலாக்கப்பட்ட முடிவெடுப்பது தட்டையான கட்டமைப்புகளுக்கு பொருந்துகிறது.

நெகிழ்வுத்தன்மை தேவை வேகமாக மாறிவரும் தொழில்களுக்கு அடிப்படையிலான அல்லது மேட்ரிக்ஸு கட்டமைப்புகளிலிருந்து பயனடைகின்றன.

4. வழக்கு ஆய்வு: ஆப்பிள் இன்க் நிறுவனத்தின் நிறுவன அமைப்பு.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஆப்பிளிஸ்தனித்துவமானகலப்பினஅமைப்பு:

□ படிநிலைகூறுகள்:

- ஆப்பிள்நிறுவனத்திற்குதலைமைநிர்வாகஅதிகாரிதலைமையிலானவலுவானமேலிருந்துகீழ்தலைமைத்துவம்உள்ளது.

□ செயல்பாட்டுகூறுகள்:

- ஊழியர்கள்வடிவமைப்பு,
பொறியியல்மற்றும்சந்தைப்படுத்தல்போன்றதுறைகளாகப்பிரிக்கப்பட்டுள்ளனர்.

□ பிரிவுகூறுகள்:

- ஆப்பிள்நிறுவனம்ஐபோன்,
மேக்மற்றும்சேவைகளுக்குவெவ்வேறுபிரிவுகளைக்கொண்டுள்ளது.

✓டெல்டெல்✓நன்மைகள்:

- கட்டுப்பாட்டைப்பராமரிக்கும்அதேவேளையில்புதுமையையும்ஊக்குவிக்கிறது.
- பலதயாரிப்புவரிசைகளைதிறம்படகையாளுதல்.

□ சவால்கள்:

- வெவ்வேறுஅணிகளைதிறம்படநிர்வகிக்கவலுவானதலைமைதேவை.

□

பாடம்:

படிநிலைமற்றும்செயல்பாட்டுகட்டமைப்புகளின்கலவையானதுஆப்பிள்போன்றபெரிய, புதுமையானநிறுவனங்களுக்குநன்றாகவேலைசெய்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ✓டெல்டெல்✓நிறுவனஅமைப்புபலஉள்மற்றும்வெளிப்புறகாரணிகளால்பாதிக்கப்படுகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓சரியானகட்டமைப்பைத்தேர்ந்தெடுப்பதுசெயல்திறன், தொடர்புமற்றும்முடிவெடுப்பதைமேம்படுத்துகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓ஆப்பிள், கூகிள்மற்றும்டெஸ்லாபோன்றவழக்குஆய்வுகள், தொழில்துறைதேவைகளின்அடிப்படையில்வெவ்வேறுகட்டமைப்புகள்வெற்றியைஇயக்கமுடியும்என்பதைக்காட்டுகின்றன.

மெய்நிகர்நிறுவனங்களின்முக்கியத்துவம்

மெய்நிகர்அமைப்பு (VO)
என்பதுஒருநெகிழ்வானமற்றும்தொழில்நுட்பம்சார்ந்தவணிகமாதிரியாகும், அங்குஊழியர்கள், குழுக்கள்அல்லதுதுறைகள்தொலைதூரத்தில், பெரும்பாலும்வெவ்வேறுஇடங்களில், தொடர்புமற்றும்ஒத்துழைப்புக்கானடிஜிட்டல்கருவிகளைப்பயன்படுத்திவேலைசெய்கின்றன.

இந்தநிறுவனங்கள்நிலையானஉடல்இருப்பைக்கொண்டிருக்கவில்லைமற்றும்ம்திறமையாகசெயல்படகிளவுட்கம்ப்யூட்டிங், செயற்கைநுண்ணறிவுமற்றும்டிஜிட்டல்துறைப்புகருவிகளைநம்பியுள்ளன.

1. மெய்நிகர்நிறுவனங்களின்முக்கியஅம்சங்கள்

- பரவலாக்கப்பட்டஅமைப்பு:மையப்படுத்தப்பட்டஅலுவலகம்இல்லை; ஊழியர்கள்தொலைதூரத்தில்வேலைசெய்கிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **டிஜிட்டல்ஒத்துழைப்பு:**வீடியோகான்பரன்சிங், கிளவுட்ஸ்டோரேஜ்மற்றும்ஆன்லைன்திட்டமேலாண்மைகருவிகளைப் பயன்படுத்துகிறது.
- **உலகளாவியதிறமைக்குழு:**பணியாளர்கள்மற்றும்ஃப்ரீலான்ஸர்கள்எங்கிருந்தும்வேலைசெய்யலாம்.
- **செலவுத்திறன்:**அலுவலகஇடம், பயன்பாடுகள்மற்றும்தளவாடங்களுக்கானசெலவுகளைச்சேமிக்கிறது.
- **நெகிழ்வானபணிச்சூழல்:**பணியாளர்கள்பணிஅட்டவணைகளில்அதிகசயாட்சியைக்கொண்டுள்ளனர்.

2. மெய்நிகர்நிறுவனங்களின்முக்கியத்துவம்

(A) அதிகரித்தஉற்பத்தித்திறன்மற்றும்செயல்திறன்

□ ஊழியர்கள்தங்களுக்குவிருப்பமானசூழலில்பணிபுரிவதால், அதிகாடுபாடுமற்றும்செயல்திறன்அதிகரிக்கும். □
பயணத்தில்வீணாகும்நேரத்தைநீக்கி, பணியாளர்கள்பணிகளில்கவனம்செலுத்தஅனுமதிக்கிறது. □ AI-இயக்கப்படும்கருவிகள்மற்றும்ஆட்டோமேஷன்மீண்டும்மீண்டும்செய்யும்பணிகளைநெறிப்படுத்தஉதவுகின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஸ்டான்போர்ட்பல்கலைக்கழகத்தின்ஆய்வில், அலுவலகஊழியர்களைவிடதொலைதூரப்பணியாளர்கள் 13% அதிகஉற்பத்தித்திறன்கொண்டவர்கள்என்றுகண்டறியப்பட்டுள்ளது.

(B) வணிகங்களுக்கானசெலவுசேமிப்பு

□ அலுவலகஇடம்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பயன்பாடுகள்மற்றும்நிர்வாகச்செலவுகள்தேவையில்லை. □

கூட்டங்கள்மெய்நிகராகநடத்தப்படுவதால்பயணச்செலவுகளைக்குறைக்கிறது. □

நிறுவனங்கள்தொலைதூரஊழியர்களையும்ஃப்ரீலான்ஸர்களையும்பணியமர்த்தலாம், இதனால்இடமாற்றச்செலவுகள்தவிர்க்கப்படும்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

தொலைதூரவேலைஉத்தியைசெயல்படுத்துவதன்மூலம்டெல்ஆண்டுக்கு \$12 மில்லியனைசேமித்தது.

(C) உலகளாவியதிறமைக்குழுவின்கானஅணுகல்

□

நிறுவனங்கள்எந்தஇடத்தைப்பொருட்படுத்தாமல்சிறந்ததிறமையாளர்களைவேலைக்குஅமர்த்தலாம். □

வெவ்வேறுகலாச்சாரபின்னணியிலிருந்துபணியாளர்களைநியமிப்பதன்மூலம்பன்முகத்தன்மைமற்றும்உள்ளடக்கத்தைஊக்குவிக்கிறது. □

உள்ளூர்நிபுணர்களுடன்வணிகங்கள்புதியசந்தைகளில்விரிவடையஉதவுகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

GitHub

ஒருமுழுமையானமெய்நிகர்நிறுவனமாகசெயல்படுகிறது, உலகம்முழுவதிலுமிருந்துசிறந்தடெவலப்பர்களைபணியமர்த்துகிறது.

(D) மேம்படுத்தப்பட்டபணியாளர்திருப்தி&வேலை-வாழ்க்கைசமநிலை

□

ஊழியர்கள்பணிஅட்டவணைகளில்நெகிழ்வுத்தன்மையைஅனுபவிக்கிறார்கள், மனஅழுத்தம்மற்றும்சோர்வைக்குறைக்கிறார்கள். □ சிறந்தவேலை-

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

வாழ்க்கைசமநிலைஅதிகவேலைதிருப்திமற்றும்தக்கவைப்புவிதிதங்களுக் குவழிவகுக்கிறது. □

தொலைதூரவேலையைவழங்கும்நிறுவனங்கள்குறைந்தவருவாய்விதிதங்க ளைக்காண்கின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டு: வேலை-வாழ்க்கைசமநிலைநன்மைகள்காரணமாக 73% ஊழியர்கள்தொலைதூரவேலையைவிரும்புவதாகமைக்ரோசாப்டின்ஆய்வி ல்கண்டறியப்பட்டுள்ளது.

(உ) வணிகதொடர்ச்சி&மீள்தன்மை

□ தொற்றுநோய்கள், இயற்கைபேரழிவுகள்அல்லதுபொருளாதாரவீழ்ச்சிகள்போன்றநெருக்கடிக ளின்போதுமெய்நிகர்நிறுவனங்கள்செயல்படமுடியும். □
பௌதீகஉள்கட்டமைப்பைச்சார்ந்திருப்பதைக்குறைக்கிறது. □
எதிர்பாராதஇடையூறுகளின்போதும்சீரானசெயல்பாடுகளைஉறுதிசெய்கிற து.

□ எடுத்துக்காட்டு: COVID-19 காலத்தில், கூகிள், ட்விட்டர்மற்றும்பேஸ்புக்போன்றநிறுவனங்கள்குறைந்தபட்சஇடையூறுகளு டன்தொலைதூரவேலைக்குவெற்றிகரமாகமாறின.

(F) சந்தைமாற்றங்களுக்குவிரைவானதழுவல்

□ மெய்நிகர்நிறுவனங்கள்தேவையின்அடிப்படையில்செயல்பாடுகளைவிரை வாகஅளவிடமுடியும். □
புதியசந்தைகளில்இயற்பியல்அலுவலகங்களைநிறுவாமலேயேநுழையமுடி யும். □

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

டிஜிட்டல்பகுப்பாய்வுமூலம்வணிகங்கள்வாடிக்கையாளர்விருப்பங்களுக்கு விரைவாகமாற்றியமைக்கமுடியும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: Airbnb
தனதுவாடிக்கையாளர்சேவைப்பணியாளர்களைஉச்சபயணக்காலங்களில் புதியஅலுவலகஇடங்கள்தேவையில்லாமல்கிட்டத்தட்டவிரிவுபடுத்தியது.

(ஜி) சுற்றுச்சூழல்நிலைத்தன்மை

□ தினசரிபயணம்மற்றும்வணிகபயணங்களைநீக்குவதன்மூலம்கார்பன்தடய த்தைக்குறைக்கிறது. □

அலுவலகஉள்கட்டமைப்புக்கானதேவையைக்குறைத்தல்,

ஆற்றல்நுகர்வைக்குறைத்தல். □

டிஜிட்டல்தொடர்புமூலம்சுற்றுச்சூழலுக்குஉகந்தபணிநடைமுறைகளைஆத ரிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: தொலைதூரவேலைகள்ஆண்டுக்கு 54 மில்லியன்டன்பசுமைஇல்லவாயுவெளியேற்றத்தைக்குறைக்கின்றனஎன்று உலகளாவியபணியிடபகுப்பாய்வுஅறிக்கைகாட்டுகிறது.

3. மெய்நிகர்நிறுவனங்கள்மற்றும்தீர்வுகளின்சவால்கள்

சவால்கள்

தீர்வுகள்

நேருக்குநேர்தொடர்புஇல் சிறந்தஈடுபாட்டிற்குவீடியோகான்பரன்சிங் (ஜாம், லாதது எம்எஸ்டிம்ஸ்) பயன்படுத்தவும்.

தொடர்புதடைகள்

தடையற்றஒத்துழைப்புக்குநிகழ்நேரசெய்தியிடல் கருவிகளை (ஸ்லாக், ட்ரெல்லோ, ஆசனா)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

சவால்கள்

தீர்வுகள்

பணியாளர்செயல்திற
னைக்கண்காணித்தல்

பயன்படுத்தவும்.

இலக்குசார்ந்த

KPI

கள்மற்றும்திட்டகண்காணிப்புகருவிகளைசெயல்
படுத்தவும்.

சைபர்பாதுகாப்புஅபாய
ங்கள்

வலுவானசைபர்பாதுகாப்புநடவடிக்கைகள்,
VPNகள்மற்றும்மறைகுறியாக்கப்பட்டதரவுசேமிப்
பகத்தில்முதலீடுசெய்யுங்கள்.

பணியாளர்தனிமைப்படு
த்தல்

மெய்நிகர்குழுஉருவாக்கும்நடவடிக்கைகள்மற்று
ம்சமூகதொடர்புகளைஊக்குவிக்கவும்.

4. வழக்குஆய்வு: மெய்நிகர்அமைப்பு - தானியங்கி (வேர்ட்பிரஸ்)

□ நிறுவனத்தின்கண்ணோட்டம்: WordPress இன்தாய்நிறுவனமான Automattic, 70

க்கும்மேற்பட்டநாடுகளில்ஊழியர்களைக்கொண்டஒருமுழுமையானதொ
லைதூரநிறுவனமாகும்.

✓டெல்டெல்✓ஒருமெய்நிகர்அமைப்பாகஅவர்கள்எவ்வாறுவெற்றிபெறுகிறா
ர்கள்:

- தொடர்புக்குஸ்லாக்,
ஜூம்மற்றும்உள்வலைப்பதிவுகளைப்பயன்படுத்துகிறது.
- ஊழியர்கள்வெவ்வேறுநேரமண்டலங்களில்பணிபுரிகிறார்கள், 24/7
செயல்பாடுகளைச்செய்கிறார்கள்.
- நிலையானஅலுவலகஇடம்இல்லாததால்,
செயல்பாட்டுசெலவுகள்குறைகின்றன.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- பாரம்பரிய அலுவலக நேரங்களுக்குப்பதிலாக முடிவுகள் சார்ந்த செயல் திறனில்கவனம் செலுத்துகிறது.

□

முடிவு:

ஆட்டோமேட்டிக் அலுவலகங்கள் தேவையில்லாமல் வேகமாக வளர்ச்சியடைந்துள்ளது,

மெய்நிகர் நிறுவனங்கள் மிகவும் வெற்றிகரமாக இருக்க முடியும் என்பதை நிரூபிக்கிறது.

✓ டெல்டெல் ✓ மெய்நிகர் நிறுவனங்கள் வேலையின் எதிர்காலமாகும், அவை செலவு சேமிப்பு, அதிகரித்த செயல்திறன் மற்றும் உலகளாவிய திறமை அணுகலை வழங்குகின்றன.

✓ டெல்டெல் ✓ டிஜிட்டல் மாற்றம் மற்றும் தொலைதூர வேலை மாதிரிகளை ஏற்றுக்கொள்ளும் நிறுவனங்கள் போட்டி நன்மையைப் பெறும்.

✓ டெல்டெல் ✓ மெய்நிகர் நிறுவனங்களின் நன்மைகளை அதிகரிக்க, வணிகங்கள் தொடர்பு, சைபர்பாதுகாப்பு மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாடு தொடர்பான சவால்களை சமாளிக்க வேண்டும்.

நிறுவன தொடர்பு: பொருள், வகைகள், முக்கியத்துவம் & தடைகள்

1. நிறுவன தொடர்பு என்பதன் பொருள்

நிறுவன தொடர்பு என்பது ஒருங்கிணைப்பு, ஒத்துழைப்பு மற்றும் முடிவெடுப்பதை உறுதி செய்வதற்காக ஒரு நிறுவனத்திற்குள் தகவல், யோசனைகள் மற்றும் செய்திகளின் ஓட்டத்தைக் குறிக்கிறது. இது ஊழியர்கள்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மேலாண்மைமற்றும்வெளிப்புறபங்குதாரர்களிடையேமுறையானமற்றும்முறைசாராதகவல்தொடர்பைஉள்ளடக்கியது.

பயனுள்ளநிறுவனதொடர்புஉற்பத்தித்திறன், பணியாளர்ஈடுபாடு, குழுப்பணிமற்றும்மோதல்தீர்வைமேம்படுத்துகிறது.

2. நிறுவனதொடர்புவகைகள்

நிறுவனதொடர்புகளைதிசை, முறைமற்றும்சம்பிரதாயம்ஆகியவற்றின்அடிப்படையில்வகைப்படுத்தலாம்.

(A) இயக்கத்தின்அடிப்படையில்

1. மேல்நோக்கியதொடர்பு(பணியாளர்முதல்மேலாளர்வரை)

- தகவல்கீழ்நிலைஅதிகாரிகளிடமிருந்துஉயர்நிர்வாகத்திற்குப்பாய்கிறது.
- கருத்து, பணியாளர்பரிந்துரைகள்மற்றும்சிக்கல்தீர்க்கும்போதுஉதவுகிறது.
- **உதாரணமாக:**பணியாளர்கணக்கெடுப்புகள், அறிக்கைகள், குறைகள்.

2. கீழ்நோக்கியதொடர்பு(மேலாளர்முதல்பணியாளர்வரை)

- உயர்நிர்வாகத்திலிருந்துஊழியர்களுக்குத்தகவல்பாய்கிறது.
- அறிவுறுத்தல்கள், கொள்கைகள்மற்றும்நிறுவனஇலக்குகளுக்குப்பயன்படுத்தப்படுகிறது.
- **உதாரணமாக:**மனிதவளக்கொள்கைகள், செயல்திறன்கருத்து, பணிஒதுக்கீடுகள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. கிடைமட்டதொடர்பு(சகாக்களுக்குஇடையில்)

- ஒரேமட்டத்தில்உள்ளஊழியர்களிடையேதகவல்பாய்கிறது.
- குழுப்பணிமற்றும்ஒத்துழைப்பைஊக்குவிக்கிறது.
- **உதாரணமாக:**கூட்டங்கள், மின்னஞ்சல்கள், திட்டஒருங்கிணைப்பு.

4. மூலைவிட்டதொடர்பு(வெவ்வேறுநிலைகள்&துறைகளில்)

- பல்வேறுபடிநிலைநிலைகள்மற்றும்துறைகளுக்குஇடையேதகவல்பாய்கிறது.
- பல்வேறுசெயல்பாட்டுகுழுப்பணிமற்றும்முடிவெடுப்பதைமேம்படுத்துகிறது.
- **உதாரணமாக:**ஒருநிதிநிர்வாகிஒருஐடிமேலாளருடன்பட்ஜெட்டேவைகளைப்பற்றிவிவாதிக்கிறார்.

(B) தொடர்புமுறையைஅடிப்படையாகக்கொண்டது

1. வாய்மொழிதொடர்பு

- கூட்டங்கள், அழைப்புகள், விளக்கக்காட்சிகளில்பேச்சுத்தொடர்பு.
- **உதாரணமாக:**குழுவிவாதங்கள், தலைமைநிர்வாகஅதிகாரிடவுன்ஹால்கூட்டங்கள்.

2. வாய்மொழிஅல்லாததொடர்பு

- உடல்மொழி, முகபாவனைகள்மற்றும்சைகைகள்ஆகியவைஅடங்கும்.
- **உதாரணமாக:**நேர்காணல்களில்கண்தொடர்பு, கைகுலுக்கல்.

3. எழுத்துத்தொடர்பு

- மின்னஞ்சல்கள், அறிக்கைகள், குறிப்புகள்மூலம்முறையானஆவணங்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- உதாரணமாக: நிறுவனசெய்திமடல்கள்,
கொள்கைஆவணங்கள்.

4. டிஜிட்டல்தொடர்பு

- மெய்நிகர்ஒத்துழைப்புக்குதொழில்நுட்பஅடிப்படையிலானகருவி
களைப்பயன்படுத்துகிறது.
- உதாரணமாக: ஜும்மீட்டிங்குகள், ஸ்லாக்செய்திகள்,
வாட்ஸ்அப்குழுக்கள்.

(C) சம்பிரதாயத்தின்அடிப்படையில்

1. முறையானதொடர்பு

- ஒருஅதிகாரப்பூர்வகட்டளைச்சங்கிலியைப்பின்பற்றுகிறது.
- தெளிவுமற்றும்தொழில்முறைத்தன்மையைஉறுதிசெய்கிறது.
- உதாரணமாக: குறிப்புகள், அதிகாரப்பூர்வமின்னஞ்சல்கள்,
அறிக்கைகள்.

2. முறைசாராதொடர்பு

- ஊழியர்களிடையேசாதாரணமற்றும்தன்னிச்சையானதொடர்பு.
- நட்புரீதியானபணிகலாச்சாரத்தைஊக்குவிக்கிறது.
- உதாரணமாக: அலுவலகஉரையாடல்கள்,
இடைவேளைவிவாதங்கள்.

3. நிறுவனதொடர்புகளின்முக்கியத்துவம்

முக்கியநன்மை

தாக்கம்



உற்பத்தித்திறனைமே
ம்படுத்துகிறது

அறிவுறுத்தல்கள்தெளிவாகஇருக்கும்போதுஊழியர்
கள்திறமையாகவேலைசெய்கிறார்கள்.



விரைவானமற்றும்அதிகதகவலறிந்தவணிகமுடிவுக

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

முக்கியநன்மை தாக்கம்

முடிவெடுப்பதைமேம்ப ள்.

டுத்துகிறது

- ☐ குழுப்பணியைணக்கு துறைகளுக்குஇடையேஒத்துழைப்புமற்றும்ஒருங்கி
விக்கிறது ணைப்புக்குஉதவுகிறது.
- ☐ பணியிடமோதல்களை தெளிவானதொடர்புதவறானபுரிதல்களைக்குறைக்
க்குறைக்கிறது கிறது.
- ☐ பணியாளர்ஈடுபாட் திறந்ததொடர்புஒருநேர்மறையானபணிச்சூழலைஉ
டைஅதிகரிக்கிறது ருவாக்குகிறது.
- ☐ நிறுவனத்தின்மதிப்புகள், நிறுவனகலாச்சாரத் நெறிமுறைகள்மற்றும்பணிநடைமுறைகளைவரை
தைஉருவாக்குகிறது யறுக்கிறது.
- ☐ எடுத்துக்காட்டு:
கூகிள்பணியாளர்கருத்துஅமைப்புகள்மூலம்திறந்தகவல்தொடர்பைணக்கு
விக்கிறது, இதுஅதிகவேலைதிருப்திக்குவழிவகுக்கிறது.

நிறுவனதொடர்புகளின்செயல்பாடுகள்

நிறுவனதொடர்புபலநோக்கங்களுக்குஉதவுகிறது,
மென்மையானசெயல்பாடுகள்,
பயனுள்ளமுடிவெடுத்தல்மற்றும்வலுவானபணியிடஉறவுகளைஉறுதிசெய்கி
றது.

ஒருநிறுவனத்தில்தகவல்தொடர்பின்முக்கியசெயல்பாடுகள்கீழேஉள்ளன:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

1. தகவல்செயல்பாடு

□ நிறுவனத்திற்குள்ளுல்லியமானதகவல்களின்ஒட்டத்தைஉறுதிசெய்கிறது.
□ ஊழியர்கள்கொள்கைகள், விதிகள்மற்றும்பணிப்பொறுப்புகளைப்புரிந்துகொள்ளஉதவுகிறது. □
நிறுவனஇலக்குகள்மற்றும்செயல்திறன்குறித்துபங்குதாரர்களுக்குத்தெரியப்படுத்துகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருபுதியவணிகஉத்திபற்றிஊழியர்களுக்குத்தெரிவிக்கும்ஒருநிறுவனசெய்திமடல்.

2. கட்டுப்பாட்டுசெயல்பாடு

□ பணியாளர்செயல்திறனைக்கண்காணிக்கவும்கொள்கைகளுடன்இணங்குவதைஉறுதிப்படுத்தவும்உதவுகிறது. □
ஒழுக்கத்தைப்பேணுகிறதுமற்றும்விதிகள், நடைமுறைகள்மற்றும்படிநிலையைநிறுவுகிறது. □
ஊழியர்கள்நெறிமுறைமற்றும்சட்டவழிகாட்டுதல்களைப்பின்பற்றுவதைஉறுதிசெய்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: பணியிடநடத்தைக்கொள்கைகளைஊழியர்களுக்கு HR தெரிவிப்பது.

3. ஊக்கமூட்டும்செயல்பாடு

□ கருத்துமற்றும்அங்கீகாரம்மூலம்ஊழியர்களைசிறப்பாகச்செயல்படஊக்குவிக்கிறது. □ தலைவர்கள்இலக்குகளைநிர்ணயிக்கவும்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

வழிகாட்டுதலைவழங்கவும்,

குழுக்களைஊக்குவிக்கவும்தகவல்தொடர்புகளைப்பயன்படுத்துகின்றனர்.

□ வேலைதிருப்திமற்றும்பணியாளர்ஈடுபாட்டைமேம்படுத்துகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

வழக்கமானசெயல்திறன்கருத்துமற்றும்பாராட்டுமின்னஞ்சல்கள்மூலம்ஊழியர்களைஊக்குவிக்கும்மேலாளர்.

4. உணர்ச்சிவெளிப்பாடுசெயல்பாடு

□

ஊழியர்கள்கருத்துக்கள்,

கவலைகள்மற்றும்உணர்ச்சிகளைவெளிப்படுத்தக்கூடியஒருபணிச்சூழலை உருவாக்குகிறது. □ நம்பிக்கை,

குழுப்பணிமற்றும்நிறுவனகலாச்சாரத்தைஉருவாக்குகிறது. □

திறந்ததொடர்புவழிகளைவழங்குவதன்மூலம்பணியிடஅழுத்தத்தைக்குறைக்கிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஊழியர்கள்சவால்களைப்பகிர்ந்துகொண்டுஆதரவைப்பெறும்குழுவிவாதம்.

5. முடிவெடுக்கும்செயல்பாடு

□

தொடர்புடையதரவைவழங்குவதன்மூலம்பயனுள்ளசிக்கல்தீர்க்கும்மற்றும் முடிவெடுப்பதைஎளிதாக்குகிறது.

□

துறைகள்மற்றும்தலைமைத்துவத்திற்குஇடையேயானஒத்துழைப்பைஉறுதி செய்கிறது. □

மூலோபாயமுயற்சிகளில்ஊழியர்கள்உள்ளீடுகளைவழங்கஅனுமதிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருபுதியதயாரிப்பை அறிமுகப்படுத்துவதற்கு முன் சந்தைப்போக்குகளைப் பகுப்பாய்வு செய்ய டிஜிட்டல் அறிக்கைகள் மற்றும் கூட்டங்களைப் பயன்படுத்தும் ஒரு நிறுவனம்.

6. ஒருங்கிணைப்பு செயல்பாடு

□

துறைகளுக்கு இடையேயான செயல்பாடுகளை ஒருங்கிணைக்க உதவுகிறது, இதனால் சீரான பணிப்பாய்வுகிடைக்கும். □
ஊழியர்களிடையே குழுப்பணி மற்றும் ஒத்துழைப்பை ஊக்குவிக்கிறது. □
நிறுவனத்தின் ஒட்டுமொத்த இலக்குகளுடன் ஊழியர்களின் முயற்சிகளை ஒருங்கிணைக்கிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

விளம்பர பிரச்சாரங்களை விற்பனை உத்திகளுடன் சீரமைக்க சந்தைப்படுத்தல் மற்றும் விற்பனை குழுக்கள் தொடர்பு கொள்கின்றன.

7. புதுமை & அறிவுப்பகிர்வு செயல்பாடு

□

ஆக்கப்பூர்வமான யோசனைகள் மற்றும் புதுமைகளைப் பகிர்ந்து கொள்ள ஊழியர்களை ஊக்குவிக்கிறது. □ பயிற்சி,
வழிகாட்டுதல் மற்றும் கற்றல்வாய்ப்புகளை எளிதாக்குகிறது. □
நிறுவன வளர்ச்சி மற்றும் போட்டி நன்மையை உந்துகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

புதிய வணிக யோசனைகளை உருவாக்க முளைச்சலவை அமர்வுகளை ஏற்பாடு செய்யும் ஒரு நிறுவனம்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓உற்பத்தித்திறன்,

உந்துதல்மற்றும்புதுமைக்குபயனுள்ளநிறுவனதொடர்புஅவசியம்.

✓டெல்டெல்✓நிறுவனங்கள்தெளிவான,

திறந்தமற்றும்கட்டமைக்கப்பட்டதொடர்புவழிகளைஉருவாக்கவேண்டும்.

✓டெல்டெல்✓தொடர்புஇருவழியாகஇருக்கவேண்டும்,

ஊழியர்கள்மற்றும்தலைமைஇருவரையும்கருத்துக்களையும்கருத்துகளையு
ம்பரிமாறிக்கொள்ளஊக்குவிக்கவேண்டும்.

நிறுவனதொடர்புக்கானதடைகள்

மென்மையானசெயல்பாடுகள்,

குழுப்பணிமற்றும்முடிவெடுப்பதற்குபயனுள்ளநிறுவனதொடர்புமிகமுக்கிய
மானது. இருப்பினும்,

பல்வேறுதடைகள்தகவல்தொடர்புஒட்டத்தைத்தடுக்கலாம்,

இதுதவறானபுரிதல்கள்,

திறமையின்மைமற்றும்மோதல்களுக்குவழிவகுக்கும்.

இந்தத்தடைகள்கட்டமைப்பு,

உளவியல்,

தொழில்நுட்பம்அல்லதுகலாச்சாரஇயல்புடையதாகஇருக்கலாம்.

1. கட்டமைப்புமற்றும்நிறுவனதடைகள்

இந்தத்தடைகள்நிறுவனத்தின்படிநிலை,

கொள்கைகள்அல்லதுபணிஅமைப்பிலிருந்துஎழுகின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **கடுமையானபடிநிலை:**உயர்நிர்வாகத்துடன்வெளிப்படையாகத்தொ
டர்புகொள்ளஊழியர்கள்தயங்கக்கூடும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- அதிகாரத்துவசெயல்முறைகள்: அதிகப்படியான ஒப்புதல்கள்தகவல் தொடர்பை மெதுவாக்குகின்றன.
- மோசமான தொடர்புசேனல்கள்: தகவல்பகிர்வுக்கு சரியான கருவிகள் இல்லாதது.
- தெளிவற்ற வேலைப்பாத்திரங்கள்: தகவலுக்கு யாரைத் தொடர்பு கொள்வது என்று ஊழியர்களுக்குத் தெரியாமல் இருக்கலாம்.

□ தீர்வு: திறந்த தகவல் தொடர்பை ஊக்குவித்தல், அதிகாரத்துவத்தைக் குறைத்தல் மற்றும் தொடர்புக்கான தெளிவான வழிகளை உருவாக்குதல்.

2. மொழி & சொற்பொருள்தடைகள்

ஊழியர்கள் வெவ்வேறு நிலைகளில் மொழிப்புலமை பெற்றிருக்கும் போது, சொற்களைப் பயன்படுத்தும் போது அல்லது செய்திகளைத் தவறாகப் புரிந்து கொள்ளும் போது இந்தத் தடைகள் எழுகின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- ஊழியர்களுக்குப் புரியாத தொழில்நுட்ப வாசகங்களைப் பயன்படுத்துதல்.
- வெவ்வேறு மொழிகள் அல்லது உச்சரிப்புகள் தவறான தொடர்பை ஏற்படுத்துகிறது.
- தெளிவற்ற வார்த்தைகள் வெவ்வேறு விளக்கங்களுக்கு வழிவகுக்கிறது.

□ தீர்வு: குழப்பத்தைத் தவிர்க்க எளிய, தெளிவான மற்றும் துல்லியமான மொழியைப் பயன்படுத்துங்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. உளவியல்மற்றும்புலனுணர்வுதடைகள்

இந்தத்தடைகள்தனிப்பட்டஉணர்ச்சிகள்,
சார்புகள்மற்றும்உணர்வுகள்காரணமாகஏற்படுகின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- மனஅழுத்தம்மற்றும்பதட்டம்ஊழியர்களைசெய்திகளைத்தவறாகப்புரிந்துகொள்ளச்செய்தல்.
- தப்பெண்ணம்மற்றும்ஸ்டீரியோடைப்கள்தொடர்புஎவ்வாறுபெறப்படுகிறதுஎன்பதைப்பாதிக்கிறது.
- தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டகருத்துமக்கள்தாங்களேக்கேட்கவிரும்புவதைமட்டுமேகேட்கும்இடத்தில்.

□

தீர்வு:

சார்புகளைக்குறைக்கஉணர்ச்சிநுண்ணறிவுபயிற்சிமற்றும்சுறுசுறுப்பானகேட்பதைஊக்குவிக்கவும்.

4. தொழில்நுட்பதடைகள்

டிஜிட்டல்தகவல்தொடர்புகளைஅதிகமாகநம்பியிருப்பதுஅல்லதுசரியானகருவிகளைஅணுகமுடியாததுதகவல்தொடர்பைசீர்குலைக்கும்.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- தொழில்நுட்பசிக்கல்கள்மோசமானவீடியோகான்பரன்சிங்தரம்போன்றவை.
- தகவல்தொடர்புகருவிகள்குறித்துபயிற்சிபெறாதஊழியர்கள்.
- மின்னஞ்சல்கள்அல்லதுசெய்திகளைஅதிகமாகப்பயன்படுத்துதல், தவறானவிளக்கத்திற்குவழிவகுக்கும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

தீர்வு:

டிஜிட்டல்கருவிகள்மற்றும்சமநிலைஆன்லைன்மற்றும்நேருக்குநேர்தொடர்பு குறித்துபயிற்சிஅளிக்கவும்.

5. கலாச்சாரமற்றும்பன்முகத்தன்மைதடைகள்

பன்னாட்டுநிறுவனங்களில்உள்ளகலாச்சாரவேறுபாடுகள்தவறானபுரிதல்க ளுக்குவழிவகுக்கும்.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- சைகைகள், உடல்மொழிமற்றும்தொடர்புபாணிகளில்வேறுபாடுகள்.
- நேரம்மற்றும்பணிநெறிமுறைகள்பற்றியமாறுபட்டகருத்துக்கள்.
- சம்பிரதாயத்தின்வெவ்வேறுநிலைகள்தகவல்தொடர்புகளில்.

□

தீர்வு:

பல்வேறுகலாச்சாரபயிற்சிமற்றும்விழிப்புணர்வுதிட்டங்களைஊக்குவித்தல்.

6. மனப்பான்மைதடைகள்

இவைஊழியர்களின்மனப்பான்மை, மாற்றத்திற்குஎதிர்ப்புஅல்லதுஉந்துதல்இல்லாமைஆகியவற்றால்எழுகின்ற ன்.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- ஊழியர்கள்கருத்துஅல்லதுவிமர்சனங்களுக்குத்திறந்திருக்கமாட்டார்க ள்.
- ஆர்வம்அல்லதுஊக்கமின்மைதொடர்புகொள்ள.
- சக்திஇயக்கவியல்ஜூனியர்ஊழியர்கள்மிரட்டப்படும்இடத்தில்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ தீர்வு: நேர்மறையான, வெளிப்படையானமற்றும் கருத்து சார்ந்த கலாச்சாரத்தை உருவாக்குங்கள்.

7. தகவல் ஓவரலோட்

அதிகப்படியான தகவல்கள் ஊழியர்களை மூழ்கடித்து விடும், இதனால் முக்கியமான செய்திகளுக்கு முன்னுரிமை அளிப்பது கடினமாகி விடும்.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- அதிகப்படியான மின்னஞ்சல்கள் மற்றும் சந்திப்புகள் சோர்வுக்கு வழிவகுக்கும்.
- அதிகப்படியான தகவல் தொடர்பு காரணமாக ஊழியர்கள் முக்கியமான புதுப்பிப்புகளை புறக்கணித்தல்.

□ தீர்வு: அதிகசமையைத் தவிர்க்க கட்டமைக்கப்பட்ட மற்றும் சுருக்கமான தகவல் தொடர்புகளை உறுதி செய்யவும்.

✓ டெல்டெல் ✓ நிறுவன தொடர்பு தடைகள்குறைந்த உற்பத்தித்திறன், தவறான புரிதல்கள் மற்றும் திறமையின்மைக்கு வழிவகுக்கும்.

✓ டெல்டெல் ✓ கட்டமைக்கப்பட்ட கொள்கைகள், திறந்த உரையாடல், தொழில்நுட்பம் மற்றும் பயிற்சி மூலம் இந்தத் தடைகளை நிவர்த்தி செய்வது தகவல் தொடர்பு செயல்திறனை மேம்படுத்தும்.

✓ டெல்டெல் ✓ தெளிவு, கருத்து மற்றும் கலாச்சார விழிப்புணர்வை ஊக்குவிப்பது மிகவும் இணக்கப்பட்ட மற்றும் திறமையான பணியிடத்தை வளர்க்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

வழக்குஆய்வு: நிறுவனதொடர்புதடைகளைசமாளித்தல் –
கூகிள்&மைக்ரோசாப்ட்

1. கூகிள்: திறந்ததொடர்புகலாச்சாரத்தைஉருவாக்குதல்

தடையைஎதிர்கொண்டது:

- ஊழியர்கள்படிநிலைத்தடைகளுடன்போராடினர், அங்குஇளையஊழியர்கள்முத்தநிர்வாகிகளுடன்சுதந்திரமாககருத்துக் களைத்தெரிவிக்கத்தயங்கினர்.
- **தகவல்சுமை**அதிகப்படியானமின்னஞ்சல்கள்மற்றும்சந்திப்புகள்காரணமாக.

செயல்படுத்தப்பட்டதீர்வுகள்:

□ தட்டையானபடிநிலை&திறந்தகதவுகொள்கை

- கூகிள்ஒருதட்டையானநிறுவனகட்டமைப்பைஊக்குவிக்கிறது, இதுஊழியர்கள்முறையானகட்டுப்பாடுகள்இல்லாமல்தலைமையைஅணுகஅனுமதிக்கிறது.
- நிர்வாகிகளுடனானதிறந்தகேள்விபதில்அமர்வுகள்நேரடிகருத்துக்களைஊக்குவிக்கின்றன.

□ டிஜிட்டல்ஒத்துழைப்புகருவிகள் (Google பணியிடம்)

- ஊழியர்கள்தகவல்தொடர்புகளைநெறிப்படுத்த Google Meet, Chat மற்றும் Drive ஐப்பயன்படுத்துகின்றனர்.
- பகிரப்பட்டஆவணங்கள்மற்றும்நிகழ்நேரஒத்துழைப்புகருவிகளைஒருங்கிணைப்பதன்மூலம்தேவையற்றமின்னஞ்சல்களைநீக்கியது.

□ "TGIF கூட்டங்கள்" (நகரஅரங்குகள்)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ஒவ்வொருவெள்ளிக்கிழமையும்,
தலைமைத்துவம்ஒருடவுன்ஹால்கூட்டத்தைநடத்துகிறது,
அங்குஊழியர்கள்பெயர்குறிப்பிடாமல்கேள்விகளைக்கேட்கிறார்கள்.
- ஊழியர்களுக்கும்நிர்வாகத்திற்கும்இடையேவெளிப்படைத்தன்மைமற்றும்நம்பிக்கையைஊக்குவிக்கிறது.

□ விளைவு: மேம்பட்டபணியாளர்ஈடுபாடு,
விரைவானமுடிவெடுத்தல்மற்றும்வலுவானகுழுப்பணி.

2. மைக்ரோசாப்ட்: மறைமுகமானதகவல்தொடர்புகளைஉடைத்தல்

தடையைஎதிர்கொண்டது:

- குழுக்கள்இடைவெளிவிட்டுவேலைசெய்ததால்,
துறைகளுக்குஇடையேயானதகவல்தொடர்புகடினமாகஇருந்தது.
- மைக்ரோசாப்டின்உலகளாவியபணியாளர்களிடையேஉள்ளகலாச்சார வேறுபாடுகள்தவறானபுரிதல்களுக்கும்திறமையின்மைக்கும்வழிவகுத்தன.

செயல்படுத்தப்பட்டதீர்வுகள்:

□ நிகழ்நேரஒத்துழைப்புக்கானமைக்ரோசாப்ட்குழுக்கள்

- துறைகளுக்குஇடையேதகவல்தொடர்புகளைமேம்படுத்தமைக்ரோசாப்ட்குழுக்களைஅறிமுகப்படுத்தினார்.
- பணிப்பாய்வுகளைதானியங்குபடுத்தவும்உற்பத்தித்திறனைமேம்படுத்தவும்ஒருங்கிணைந்த AI-இயங்கும்கருவிகள்.

□ பன்முகத்தன்மைமற்றும்உள்ளடக்கப்பயிற்சி

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- உலகளாவியபணியிடநெறிமுறைகள்குறித்துஊழியர்களுக்குக்கல்விகற்பிக்கபல்வேறுகலாச்சாரப்பயிற்சித்திட்டங்களைநடத்தியது.
- பல்வேறுகுழுக்களுக்கானபலமொழிதொடர்புகருவிகளைஊக்குவித்தது.

□ பணியாளர்கருத்துஅமைப்பு (மைக்ரோசாப்ட்கருத்துக்கணிப்புகள்)

- ஊழியர்களின்கவலைகளைப்புரிந்துகொள்ளநிகழ்நேரபின்னூட்டவழிமுறைகளைஅறிமுகப்படுத்தியது.
- ஈடுபாட்டைமேம்படுத்துவதற்காகஊழியர்களின்கருத்துகளின்அடிப்படையில்செயல்திட்டங்களைஉருவாக்கினார்.

□ விளைவு: மேம்படுத்தப்பட்டகுறுக்கு-குழுஒத்துழைப்பு, சிறந்தகலாச்சாரப்புரிதல்மற்றும்அதிகரித்தபுதுமை.

வழக்குஆய்வு: மைக்ரோசாப்டில்பயனுள்ளதொடர்பு

□ சவால்: படிநிலைதொடர்புகாரணமாகபணியாளர்ஈடுபாட்டில்மைக்ரோசாப்ட்சவால்களைஎதிர்கொண்டது.

□ தீர்வு:

- நிகழ்நேரஒத்துழைப்புக்காகமைக்ரோசாப்ட்குழுக்களைசெயல்படுத்தியது.
- தலைமைத்துவதொடர்புக்கானதிறந்தகதவுகொள்கைகளைஊக்குவித்தது.
- பணியாளர்கருத்துத்திட்டங்களைத்தொடங்கினார்.

□ முடிவு:

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

- மேம்பட்டபணியாளர்திருப்திமற்றும்பல்வேறுசெயல்பாட்டுகூழ்ப்பணி.
- விரைவானமுடிவெடுத்தல்மற்றும்சிறந்தவணிகவிளைவுகள்.

பிறநிறுவனங்களுக்கானமுக்கியகுறிப்புகள்

- ✓டெல்டெல்✓இலவசதகவல்தொடர்பைஊக்குவிக்கதிறந்தகதவுகொள்கைகளைசெயல்படுத்தவும்.
- ✓டெல்டெல்✓தகவல்தொடர்புகளைசீராக்கடிஜிட்டல்கருவிகளைப்பயன்படுத்தவும் (எ.கா., மைக்ரோசாஃப்ட்கூழுக்கள், கூகிள்பணியிடம்).
- ✓டெல்டெல்✓கட்டமைக்கப்பட்டதகவல்தொடர்புசேனல்களைஊக்குவிப்பதன்மூலம்தகவல்சுமையைக்குறைக்கவும்.
- ✓டெல்டெல்✓உலகளாவியதொடர்புதடைகளைஉடைக்கபல்வேறுகலாச்சாரபயிற்சிகளைநடத்துங்கள்.
- ✓டெல்டெல்✓தகவல்தொடர்புசிக்கல்களைக்கண்டறிந்துஅவற்றைநிவர்த்திசெய்யநிகழ்நேரபணியாளர்கருத்துக்களைஊக்குவிக்கவும்.

நிறுவனகாலநிலைமற்றும்கலாச்சாரம்

நிறுவனகூழல்மற்றும்கலாச்சாரம், ஊழியர்நடத்தை, உந்துதல்மற்றும்ஒட்டுமொத்தநிறுவனத்தின்செயல்திறனைவடிவமைப்பதில் முக்கியபங்குவகிக்கின்றன. இரண்டும்தொடர்புடையவைஎன்றாலும், அவைதனித்துவமானஅர்த்தங்களையும்ஒருநிறுவனத்தில்தாக்கங்களையும் கொண்டுள்ளன.

1. நிறுவனகூழல்

நிறுவனகாலநிலைஎன்பதுஒருநிறுவனத்திற்குள்உணரப்படும்வளிமண்டலம் அல்லதுபணிச்சூழலைக்குறிக்கிறது. ஊழியர்கள்தங்கள்பணியிடம்,

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

தலைமைத்துவம்,

கொள்கைகள்மற்றும்ஒட்டுமொத்தபணிஅனுபவம்குறித்துஎப்படிஉணருகிறார்கள்என்பதுஇதில்அடங்கும்.

நிறுவனகாலநிலையின்பண்புகள்

□

உணர்வுகள்சார்ந்தவை:

ஊழியர்களின்அனுபவங்கள்சூழலைவடிவமைக்கின்றன.□

குறுகியகால&மாறக்கூடியவை:

மேலாண்மைபாணிஅல்லதுகொள்கைகளின்அடிப்படையில்மாறலாம்.□

உணர்ச்சிதாக்கம்:

வேலைதிருப்தி,

உந்துதல்மற்றும்குழுப்பணியைபாதிக்கிறது.□

பணிச்சூழல்காரணிகள்:

தலைமைத்துவம்,

தொடர்பு,

குழுப்பணிமற்றும்வெகுமதிகள்ஆகியவைஅடங்கும்.

நிறுவனகாலநிலையின்வகைகள்

நிறுவனகாலநிலைஎன்பதுஒருநிறுவனத்திற்குள்ளுள்ளுமொத்தபணிச்சூழல், பணியாளர்உணர்வுகள்மற்றும்பணிச்சூழலைக்குறிக்கிறது.

பல்வேறுவகையானநிறுவனகாலநிலைகள்ஊழியர்உந்துதல்,

வேலைதிருப்திமற்றும்ஒட்டுமொத்தசெயல்திறனைபாதிக்கின்றன.

நிறுவனகாலநிலையின்முக்கியவகைகள்கீழேஉள்ளன:

1. திறந்தகாலநிலை (ஆதரவான&பங்கேற்பு)

✓டெல்டெல்✓திறந்ததொடர்பு,

நம்பிக்கைமற்றும்குழுப்பணியைஊக்குவிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்நிர்வாகத்தால்மதிக்கப்படுவதாகவும்ஆதரவளிப்ப

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

தாகவும் உணர்கிறார்கள்.

✓ டெல்டெல் ✓ புதுமை,

ஒத்துழைப்பு மற்றும் பணியாளர் நல்வாழ்வில்கவனம் செலுத்துங்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஊழியர்கள் சுதந்திரமாக கருத்துக்களைப்பகிர்ந்து கொள்ளவும், நெகிழ்வான, ஆக்கப்பூர்வமான சூழலில் பணியாற்றவும் கூடிய திறந்த சூழலைக் கிடைக்கச் செய்வதற்காக உழைக்க வேண்டும்.

□ **தாக்கம்:** அதிக பணியாளர் திருப்தி, புதுமை மற்றும் குழுப்பணி.

2. மூடிய காலநிலை (கடினமான & அதிகாரத்துவ)

✓ டெல்டெல் ✓ கடுமையான விதிகள் மற்றும் நடைமுறைகளைக் கொண்ட படிநிலை அமைப்பு.

✓ டெல்டெல் ✓ ஊழியர்களுக்கும் நிர்வாகத்திற்கும் இடையிலான வரையறுக்கப்பட்ட தொடர்பு.

✓ டெல்டெல் ✓ ஊழியர்கள் குறைந்த சுயாட்சியைக் கொண்டுள்ளனர் மற்றும் முடிவெடுப்பதில் கட்டுப்படுத்தப்பட்டதாக உணர்கிறார்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

அரசு நிறுவனங்கள் பெரும்பாலும் பல விதிகள் மற்றும் அதிகார அடுக்குகளைக் கொண்ட அதிகாரத்துவ சூழலைக் கொண்டுள்ளன.

□

தாக்கம்: குறைந்த ஊழியர் மன உறுதி,

மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு மற்றும் மெதுவாக முடிவெடுப்பது.

3. தன்னாட்சி காலநிலை (அதிகாரம் பெற்ற & சுதந்திரமான)

✓ டெல்டெல் ✓ ஊழியர்களுக்கு அதிக சுயாட்சி மற்றும் முடிவெடுக்கும் சக்தி உണ്ട്.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ளது.

✓டெல்டெல்✓படைப்பாற்றல்,

ஆபத்துஎடுப்பதுமற்றும்சுயமேலாண்மைஆகியவற்றைஊக்குவிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓புதுமைமற்றும்தொடக்கநிலைகளில்கவனம்செலுத்தும்நிறுவனங்களில்சிறப்பாகச்செயல்படுகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

டெஸ்லாபோன்றதொடக்கநிறுவனங்கள்மற்றும்தொழில்நுட்பநிறுவனங்கள்

,

அங்குஊழியர்கள்திட்டங்களின்உரிமையைஎடுத்துக்கொள்ளஊக்குவிக்கப்படுகிறார்கள்.

□

தாக்கம்:அதிகஉந்துதல்மற்றும்புதுமைஆனால்முடிவெடுப்பதில்சீரற்றதன்மைக்குவழிவகுக்கும்.

4.

கட்டுப்படுத்தப்பட்டகாலநிலை

(கட்டமைக்கப்பட்ட&விதிஅடிப்படையிலானது)

✓டெல்டெல்✓ஒழுக்கம், செயல்திறன்மற்றும்ஒழுங்கில்வலுவானகவனம்.

✓டெல்டெல்✓தெளிவாகவரையறுக்கப்பட்டபாத்திரங்கள்,

பொறுப்புகள்மற்றும்கொள்கைகள்.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்நிறுவனநடைமுறைகளைகண்டிப்பாகப்பின்பற்றவேண்டும்.

□

எடுத்துக்காட்டு: டொயோட்டாபோன்றஉற்பத்திநிறுவனங்கள்,

அங்குதுல்லியமும்நிலைத்தன்மையும்முக்கியம்.

□

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

தாக்கம்: அதிகசெயல்திறன்கொண்டது ஆனால்படைப்பாற்றல்மற்றும்நெகிழ்வுத்தன்மையைக்கட்டுப்படுத்தலாம்.

5. தந்தைவழிகாலநிலை (குடும்பம்போன்ற&பாதுகாப்பு)

✓டெல்டெல்✓நிர்வாகம்ஊழியர்களைகுடும்பஉறுப்பினர்களைப்போலநடத்துகிறது.

✓டெல்டெல்✓வலுவானவிசுவாசஉணர்வுமற்றும்வேலைபாதுகாப்பு.

✓டெல்டெல்✓பணியாளர்நலனைக்கருத்தில்கொண்டுமுடிவுகள்எடுக்கப்படுகின்றன.

□

எடுத்துக்காட்டு:

பாரம்பரியகுடும்பத்தால்நடத்தப்படும்வணிகங்கள்பெரும்பாலும்தந்தைவழிசூழலைஉருவாக்குகின்றன.

□

தாக்கம்: அதிகஊழியர்விசுவாசம்,

ஆனால்மாற்றத்திற்குஎதிர்ப்புமற்றும்போட்டித்தன்மைஇல்லாமைக்குவழிவகுக்கும்.

6. ஊக்கமளிக்கும்சூழல் (சாதனைசார்ந்தது)

✓டெல்டெல்✓இலக்குநிர்ணயம்,

வெகுமதிகள்மற்றும்பணியாளர்மேம்பாட்டில்கவனம்செலுத்துகிறது.

✓டெல்டெல்✓ஆரோக்கியமானபோட்டிமற்றும்செயல்திறன்சார்ந்தஊக்கத்தொகைகளைஊக்குவிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்முன்னேற்றம்மற்றும்வெற்றிபெறஉந்துதல்பெறுகிறார்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

சிறந்தசெயல்திறன்கொண்டவர்களுக்குவெகுமதிஅளிக்கும்காப்பீட்டுநிறுவனங்கள்போன்றவிற்பனைநிறுவனங்கள்.

□

தாக்கம்:அதிகஉற்பத்தித்திறன்,

ஆனால்அதிகப்படியானபோட்டிமனஅழுத்தத்தைஉருவாக்கக்கூடும்.

7. புதுமையானகாலநிலை (படைப்புமற்றும்தகவமைப்பு)

✓டெல்டெல்✓பரிசோதனை,

நெகிழ்வுத்தன்மைமற்றும்தொடர்ச்சியானகற்றலைஊக்குவிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்பெட்டிக்குவெளியேசிந்திக்கஉந்துதல்பெறுகிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓தொழில்நுட்பம்மற்றும்ஆராய்ச்சிமற்றும்மேம்பாடுபோன்றமற்றும்தொழில்களில்சிறப்பாகச்செயல்படுகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஆப்பிள்ஆராய்ச்சிமற்றும்ஆக்கப்பூர்வமானசிக்கல்தீர்க்கும்முறையைஊக்குவிப்பதன்மூலம்ஒருபுதுமையானசூழலைவளர்க்கிறது.

□

தாக்கம்:அதிகதகவமைப்புமற்றும்படைப்பாற்றல்,

ஆனால்சிலஊழியர்கள்நிச்சயமற்றதன்மையுடன்போராடக்கூடும்.

8. நெறிமுறைச்சூழல் (நேர்மைமற்றும்மதிப்புகளால்இயக்கப்படுகிறது)

✓டெல்டெல்✓நெறிமுறைகள்,

பெருநிறுவனசமூகப்பொறுப்புமற்றும்நியாயத்தன்மைஆகியவற்றில்வலுவானகவனம்.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்நேர்மையுடன்செயல்படஊக்குவிக்கப்படுகிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓வாடிக்கையாளர்களிடம்நேர்மறையானநற்பெயரையும்நம்பிக்கையையும்ஊக்குவிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
நிலைத்தன்மைமற்றும்நியாயமானதொழிலாளர்நடைமுறைகளில்கவனம் செலுத்துவதன்மூலம்படகோனியாஒருநெறிமுறைசூழலைப்பராமரிக்கிறது.

□ **தாக்கம்:**நேர்மறையானபிராண்ட்பிம்பத்தைஉருவாக்கி, நெறிமுறைகளைமதிக்கும்ஊழியர்களைஈர்க்கிறது.

✓டெல்டெல்✓தலைமை,

கொள்கைகள்மற்றும்தொழில்துறையைப்பொறுத்துநிறுவனங்கள்வெவ்வேறுகாலநிலைகளின்கலவையைவெளிப்படுத்தக்கூடும்.

✓டெல்டெல்✓நேர்மறையானமற்றும்ஆதரவானசூழல்ஊழியர்களின்ஈடுபாட்டையும்உற்பத்தித்திறனையும்அதிகரிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓நிறுவனங்கள்தங்கள்இலக்குகள்மற்றும்பணியாளர்தேவைகளுக்குஏற்பதங்கள்காலநிலையைதொடர்ந்துமதிப்பிட்டுமாற்றியமைக்கவேண்டும்.

நிறுவனகலாச்சாரம்என்றால்என்ன?

நிறுவனகலாச்சாரம்என்பதுஒருநிறுவனத்திற்குள்ளுள்ளவர்கள்எவ்வாறுதொடர்புகொள்கிறார்கள்,
வேலைசெய்கிறார்கள்மற்றும்முடிவுகளைஎடுக்கிறார்கள்என்பதைவரையறுக்கும்பகிரப்பட்டமதிப்புகள், நம்பிக்கைகள்,
விதிமுறைகள்மற்றும்நடத்தைகளைக்குறிக்கிறது.
இதுஊழியர்களின்உந்துதல்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

வேலைதிருப்திமற்றும்ஒட்டுமொத்தநிறுவனத்தின்செயல்திறனைபாதிக்கிற
து.

□ இதுமனப்பான்மைகள்,
எதிர்பார்ப்புகள்மற்றும்தகவல்தொடர்புபாணிகளைவடிவமைப்பதன்மூலம்
ஒருநிறுவனத்தின் "ஆளுமை"யாகசெயல்படுகிறது. □
இதுநீண்டகாலமற்றும்ஆழமாகபதிக்கப்பட்டிருப்பதால்,
மாற்றுவதுகடினம்ஆனால்நீண்டகாலவெற்றிக்குஅவசியமானது. □
இதுபணியாளர்ஈடுபாடு,
குழுப்பணிமற்றும்தலைமைத்துவசெயல்திறனைபாதிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிள்புதுமை,
வெளிப்படைத்தன்மைமற்றும்ஒத்துழைப்புஆகியவற்றின்கலாச்சாரத்தைவ
ளர்க்கிறது, அதேநேரத்தில்அமேசான்உயர்செயல்திறன்,
செயல்திறன்மற்றும்வாடிக்கையாளர்ஆர்வத்தைவலியுறுத்துகிறது.

2. நிறுவனகலாச்சாரத்தின்பண்புகள்

✓டெல்டெல்✓மதிப்புகள்&நம்பிக்கைகள்:

முடிவெடுப்பதில்செல்வாக்குசெலுத்தும்வழிகாட்டும்கொள்கைகள்.

✓டெல்டெல்✓விதிமுறைகள்&நடத்தைகள்:

வேலைசெய்வதற்கும்தொடர்புகொள்வதற்கும்தொற்றுக்கொள்ளப்பட்டவழிகள்
.

✓டெல்டெல்✓சின்னங்கள்&சடங்குகள்:

நிறுவனமரபுகள்,

நிகழ்வுகள்மற்றும்கலாச்சாரத்தைவலுப்படுத்தும்சின்னங்கள்.

✓டெல்டெல்✓தலைமைத்துவபாணி:

தலைவர்கள்ஊழியர்களுடன்எவ்வாறுதொடர்புகொள்கிறார்கள்மற்றும்தொ

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

டர்புகொள்கிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓பணிச்சூழல்: பணியிடத்தின்உடல்மற்றும்உணர்ச்சிசூழல்.

3. நிறுவனகலாச்சாரத்தின்வகைகள் (சார்லஸ்ஹேண்டியின்மாதிரி)

1. சக்திகலாச்சாரம் (மையப்படுத்தப்பட்டஅதிகாரசபை)

✓டெல்டெல்✓அதிகாரம்மேல்மட்டத்தில்குவிந்துள்ளது,

முடிவெடுப்பதுஒருசிலதலைவர்களின்கைகளில்உள்ளது.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்உத்தரவுகளைப்பின்பற்றுகிறார்கள்மற்றும்படிநிலைகண்டிப்பாகபராமரிக்கப்படுகிறது.

✓டெல்டெல்✓சிறுவணிகங்கள்அல்லதுகுடும்பம்நடத்தும்நிறுவனங்களில்சிறப்பாகச்செயல்படும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: வலுவான, அதிகாரபூர்வமானதலைவரால்வழிநடத்தப்படும்தொடக்கநிறுவனங்கள்அல்லதுவணிகங்கள்.

□ நன்மைகள்: விரைவானமுடிவெடுப்பது, வலுவானதலைமை.

□ பாதகம்: ஊழியர்கள்சக்தியற்றவர்களாகவும், மனச்சோர்வடைந்தவர்களாகவும்உணரலாம்.

2. பங்குகலாச்சாரம் (அதிகாரத்துவம்&கட்டமைக்கப்பட்ட)

✓டெல்டெல்✓நன்குவரையறுக்கப்பட்டபாத்திரங்கள்,

விதிகள்மற்றும்பொறுப்புகள்.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்தங்களுக்குறிப்பிட்டபணிசெயல்பாடுகளில்கவனம் செலுத்துகிறார்கள், மேலும்படிநிலைஅதிகாரம்மதிக்கப்படுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓அரசுநிறுவனங்கள்,

வங்கிகள்மற்றும்பெரியநிறுவனங்களில்சிறப்பாகச்செயல்படும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: IBM மற்றும்பாரம்பரியஅரசுநிறுவனங்கள்.

□ நன்மைகள்: நிலைத்தன்மை, செயல்திறன்மற்றும்தெளிவு.

□ பாதகம்: நெகிழ்வுத்தன்மைஇல்லாமை, மெதுவாகமுடிவெடுப்பது.

3. பணிகலாச்சாரம் (திட்டம்&குழுசார்ந்த)

✓டெல்டெல்✓சிக்கல்தீர்க்கும்திறன்,

குழுப்பணிமற்றும்புதுமைஆகியவற்றில்கவனம்செலுத்துகிறது.

✓டெல்டெல்✓இலக்குகளைஅடையஊழியர்கள்குழுக்கள்அல்லதுதிட்டங்களில்ஒத்துழைக்கிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓தொழில்நுட்பநிறுவனங்கள்,

ஆராய்ச்சி&மேம்பாடுமற்றும்ஆலோசனைநிறுவனங்களில்சிறப்பாகச்செயல்படுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிள், ஆப்பிள்மற்றும்நாசா.

□ நன்மைகள்: படைப்பாற்றல், நெகிழ்வுத்தன்மைமற்றும்ஒத்துழைப்பு.

□ பாதகம்:

பாத்திரங்கள்தெளிவாகவரையறுக்கப்படாவிட்டால்குழப்பம்ஏற்படலாம்.

4. நபர்கலாச்சாரம் (பணியாளர்மையமாக)

✓டெல்டெல்✓தனிநபர்கள்நிறுவனத்தைவிடஅதிகமாகமதிக்கப்படுகிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்சுயாட்சிமற்றும்சுயாதீனமாகவேலைசெய்கிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓பல்கலைக்கழகங்கள்,

சட்டநிறுவனங்கள்மற்றும்ஆராய்ச்சிநிறுவனங்களில்பொதுவானது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

தனிப்பட்டநிபுணத்துவம்முக்கியமாகக்கருதப்படும்பல்கலைக்கழகங்கள்மற்றும்சட்டநிறுவனங்கள்.

□

நன்மைகள்:

அறிவுப்பகிர்வுமற்றும்தனிப்பட்டவளர்ச்சியைஊக்குவிக்கிறது.

□ பாதகம்: குழுப்பணிமற்றும்நிறுவனஅடையாளம்இல்லாமை.

4. எட்கர்ஷீனின்நிறுவனகலாச்சாரத்தின்மூன்றுநிலைகள்

□ நிலை 1: கலைப்பொருட்கள் (தெரியும்அம்சங்கள்)

- கலாச்சாரத்தின்இயற்பியல்மற்றும்கவனிக்கத்தக்ககூறுகள்.
- **உதாரணமாக:** அலுவலகவடிவமைப்பு, ஆடைக்குறியீடு, லோகோக்கள்மற்றும்நிறுவனசடங்குகள்.

□ நிலை 2: உறுதியளிக்கப்பட்டமதிப்புகள் (கூறப்பட்டநம்பிக்கைகள்&இலக்குகள்)

- ஒருநிறுவனம்பின்பற்றுவதாகக்கூறும்அதிகாரப்பூர்வமதிப்புகள்மற்றும்கொள்கைகள்.
- **உதாரணமாக:** "நாங்கள்புதுமைகளைமதிக்கிறோம்" (ஆனால்உண்மையானகலாச்சாரம்வேறுபடலாம்).

□ நிலை 3: அடிப்படைஅனுமானங்கள் (ஆழமாகஉட்பொதிக்கப்பட்டகலாச்சாரம்)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- கலாச்சாரத்தை உண்மையிலேயே வரையறுக்கும் மயக்கம்ற்ற நம்பிக்கைகள் மற்றும் மனநிலைகள்.
- **உதாரணமாக:** போட்டி நிறைந்த பணியிடத்தில் "தோல்வி ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதது" என்று நம்பும் ஊழியர்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

கூகிளின் திறந்த அலுவலகங்கள் மற்றும் நெகிழ்வான வேலைநேரங்கள்
(கலைப்பொருட்கள்)

அதன்புதுமை மற்றும் சுதந்திர கலாச்சாரத்தை பிரதிபலிக்கின்றன
(அடிப்படை அனுமானங்கள்).

5. நிறுவன கலாச்சாரத்தின் முக்கியத்துவம்

- ✓ டெல்டெல் ✓ பணியாளர் நடத்தை மற்றும் செயல்திறனை பாதிக்கிறது -
ஒரு நேர்மறையான கலாச்சாரம் உந்துதலையும் வேலை திருப்தியையும் அதிகரிக்கிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ உற்பத்தித் திறன் மற்றும் புதுமைகளை மேம்படுத்துகிறது -
வலுவான கலாச்சாரங்களைக் கொண்ட நிறுவனங்கள் புதுமை மற்றும் ஒத்துழைப்பை ஊக்குவிக்கின்றன.
- ✓ டெல்டெல் ✓ பணியாளர் தக்கவைப்பை பாதிக்கிறது -
ஆரோக்கியமான பணிகலாச்சாரம் கொண்ட நிறுவனத்தில் ஊழியர்கள் தங்குவதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ தலைமைத்துவ பாணி மற்றும் முடிவெடுக்கும் முறையை வடிவமைக்கிறது -
தலைமை என்பது சர்வாதிகாரமா, பங்கேற்பு சார்ந்ததா அல்லது ஒத்துழைப்பு சார்ந்ததா என்பதை கலாச்சாரம்தீர்மானிக்கிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ பிராண்ட் & நற்பெயரை வலுப்படுத்துகிறது -

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நெறிமுறைமற்றும்உள்ளடக்கியகலாச்சாரங்களைக்கொண்டநிறுவனங்கள் சிறந்ததிறமையாளர்களையும்வாடிக்கையாளர்களையும்ஈர்க்கின்றன.

□

எடுத்துக்காட்டு:

நெட்ஃபிக்ஸ்சுதந்திரம்மற்றும்பொறுப்புணர்வுகலாச்சாரத்தைக்கொண்டுள்ளது,

இதுஊழியர்கள்தங்கள்வேலையின்உரிமையைஎடுத்துக்கொள்ளஅனுமதிக்கிறது.

6. நிறுவனகலாச்சாரத்தைமாற்றுதல்மற்றும்மேம்படுத்துதல்

✓டெல்டெல்✓தலைமைத்துவஉறுதிப்பாடு:

தலைவர்கள்விரும்பியகலாச்சாரத்தைஉள்ளடக்கியதாகஇருக்கவேண்டும்.

✓டெல்டெல்✓குறிக்கோள்மற்றும்மதிப்புகளைதெளிவுபடுத்துங்கள்:

நிறுவனங்கள்தங்கள்முக்கியமதிப்புகளைவரையறுத்துதொடர்புகொள்ளவேண்டும்.

✓டெல்டெல்✓பணியாளர்ஈடுபாடு: கலாச்சாரம்என்பதுதிணிக்கப்படாமல், ஒத்துழைப்புடன்கட்டமைக்கப்படவேண்டும்.

✓டெல்டெல்✓பயிற்சிமற்றும்மேம்பாடு:

நிறுவனத்தின்மதிப்புகள்மற்றும்நடத்தைஎதிர்பார்ப்புகள்குறித்துஊழியர்கள்பயிற்சிபெறவேண்டும்.

✓டெல்டெல்✓வெகுமதிமற்றும்அங்கீகாரஅமைப்புகள்:

நிறுவனகலாச்சாரத்துடன்ஒத்துப்போகும்நடத்தைகளைஊக்குவித்துவெகுமதிஅளிக்கவும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ எடுத்துக்காட்டு: மைக்ரோசாப்ட்,
தலைமைநிர்வாக அதிகாரி சத்யாநாதெல்லாவின் கீழ்,
போட்டித்தன்மைவாய்ந்த,
கடுமையான கலாச்சாரத்திலிருந்து வளர்ச்சி சார்ந்த மற்றும் உள்ளடக்கிய கலா
ச்சாரமாக மாறியது.

காலநிலைக்கும் கலாச்சாரத்திற்கும் இடையிலான முக்கிய வேறுபாடுகள்

அம்சம்	நிறுவன சூழல்	நிறுவன கலாச்சாரம்
வரையறை	பணிச் சூழல்குறித்த ஊழியர்களின் கருத்துக்கள்	ஆழமாக வேருன்றிய மதிப்புகள், நம்பிக்கைகள் மற்றும் மரபுகள்
இயற்கை	குறுகிய காலமற்றும் விரைவாக மாறக்கூடியது	நீண்ட காலமற்றும் நிலையானது
கவனம் செலுத்துங்கள்	உணர்ச்சிபூர்வமான சூழ்நிலை மற்றும் பணிச் சூழல்	முக்கிய மதிப்புகள், விதிமுறைகள் மற்றும் மரபுகள்
உதாரணமாக	நல்ல குழுப்பணியுடன் ஒரு நிறுவனம் நேர்மையான சூழலைக் கொண்டிருக்கலாம்.	ஒரு நிறுவனத்தின் கலாச்சாரம்புதுமை மற்றும் ஆபத்து எடுப்பதை வலியுறுத்தக்கூடும்.

நிறுவன சூழல் மற்றும் கலாச்சாரத்தை எவ்வாறு மேம்படுத்துவது

- ✓ டெல்டெல் ✓ திறந்த தொடர்பை ஊக்குவிக்கவும்:
முடிவெடுப்பதில் வெளிப்படைத்தன்மையை உருவாக்குங்கள்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ பணியாளர் ஈடுபாட்டை ஊக்குவித்தல்:
ஊழியர்களின் முயற்சிகளை அங்கீகரித்து வெகுமதி அளிக்கவும்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ கொள்கைகளை மதிப்புகளுடன் சீரமைக்கவும்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நிறுவனத்தின்கொள்கைகள் முக்கியமதிப்புகளைப்பிரதிபலிக்கின்றன என்பதை உறுதிப்படுத்தவும்.

✓டெல்டெல்✓தலைமைத்துவமேம்பாட்டில் முதலீடு செய்யுங்கள்:

நேர்மறையான பணிச் சூழலை உருவாக்க மேலாளர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கவும்.

✓டெல்டெல்✓பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கத்திட்டங்களை உருவாக்குதல்: மரியாதை மற்றும் சமவாய்ப்புகளின் கலாச்சாரத்தை உறுதி செய்தல்.

✓டெல்டெல்✓நிறுவன சூழல் அன்றாட ஊழியர் அனுபவங்களைப்பாதிக்கிறது, அதே நேரத்தில் கலாச்சாரம் நிறுவனத்தின் நீண்டகால அடையாளத்தை வரையறுக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓நேர்மறையான காலநிலை மற்றும் வலுவான கலாச்சாரம் அதிக வேலை திருப்தி, உற்பத்தித்திறன் மற்றும் புதுமைக்கு வழிவகுக்கும்.

✓டெல்டெல்✓நிறுவனங்கள் போட்டித்தன்மையுடன் இருக்கவும் திறமையைத் தக்கவைக்கவும் தங்கள் காலநிலை மற்றும் கலாச்சாரத்தை தொடர்ந்து மதிப்பிட்டு மேம்படுத்த வேண்டும்.

வழக்கு ஆய்வு:

சத்யாநாதெல்லாவின் கீழ்மைக் ரோசாப்தின் கலாச்சார மாற்றம்

பின்னணி

2014

ஆம் ஆண்டு சத்யாநாதெல்லா தலைமை நிர்வாக அதிகாரியாக வருவதற்கு முன்பு, மைக்ரோசாப்ட் அதன்கடுமையான, போட்டித்தன்மை வாய்ந்த மற்றும் அதிகாரத்துவ கலாச்சாரத்திற்கு பெயர்பெற்றது. ஊழியர்கள் ஒரு குழியில் வேலை செய்தனர், மேலும் புதுமை பெரும்பாலும் எம்மோதல்களால்திணறடிக்கப்பட்டது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கூகிள்மற்றும்ஆப்பிள்போன்றபோட்டியாளர்களிடம்நிறுவனம்தனதுபோட்டித் தன்மையைஇழந்திருந்தது.

□ மாற்றத்திற்குமுன்காலநிலை: போட்டி, அதிகாரத்துவம், ஆபத்து-வெறுப்பு, படிநிலை. □ மாற்றத்திற்குமுன்கலாச்சாரம்: "அனைத்தையும்அறிந்திரு" மனப்பான்மை, உள்போட்டி, ஒத்துழைப்புஇல்லாமை.

சவால்கள்

1. கடினமானபணிச்சூழல்-

ஊழியர்கள்ஆபத்துக்களைஎடுக்கபயந்தார்கள்,
மேலும்புதியயோசனைகள்பெரும்பாலும்நிராகரிக்கப்பட்டன.

2. சிலோட்டுறைகள்-

அணிகள்ஒத்துழைப்பதற்குப்பதிலாகதனிமையில்செயல்பட்டன.

3. புதுமைஇல்லாமை-

நிறுவனம்கிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்மற்றும்மொபைல்தொழில்நுட்பத்தில்பி
ன்தங்கியிருந்தது.

4. பலவீனமானஊழியர்மனஉறுதி-

உள்போட்டிகுறைந்தஉந்துதல்மற்றும்வேலைஅதிருப்திக்குவழிவகுத்த
து.

உருமாற்றஉத்தி

நாதெல்லாஒத்துழைப்பு,

கற்றல்மற்றும்பச்சாதாபம்ஆகியவற்றின்கலாச்சாரத்தைஅறிமுகப்படுத்தி
னார்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மைக்ரோசாப்டின்கவனத்தைபோட்டியிலிருந்துபுதுமைக்குமாற்றினார்.

எடுக்கப்பட்டமுக்கியபடிகள்

1. தலைமைத்துவம்&தொலைநோக்குப்பார்வைமாற்றம்

✓டெல்டெல்✓"உலகில்உள்ளஒவ்வொருநபரும்,
ஒவ்வொருநிறுவனமும்மேலும்சாதிக்கஅதிகாரம்அளிக்கவேண்டும்"
என்றுநிறுவனத்தின்நோக்கத்தைநாதெல்லாமாற்றினார்.

✓டெல்டெல்✓அவர்வளர்ச்சிமனநிலையைஊக்குவித்தார் -
"அனைத்தையும்அறிந்திரு" என்றகலாச்சாரத்திலிருந்து
"அனைத்தையும்கற்றுக்கொள்" என்றகலாச்சாரத்திற்குமாறுதல்.

✓டெல்டெல்✓தலைவர்கள்கேட்டல்,
பச்சாதாபம்மற்றும்தொடர்ச்சியானகற்றல்ஆகியவற்றில்கவனம்செலுத்து
மாறுகேட்டுக்கொள்ளப்பட்டனர்.

2. சிலோக்களைஉடைத்தல்&ஒத்துழைப்பைஊக்குவித்தல்

✓டெல்டெல்✓உள்போட்டியைநீக்குவதற்குமைக்ரோசாப்ட்பல்வேறுகுழுக்க
ளிடையேஒத்துழைப்பைஊக்குவித்தது.

✓டெல்டெல்✓அவர்கள்தடையற்றதீர்வுகளைஉருவாக்க LinkedIn, GitHub
மற்றும் Azure Cloud ஆகியவற்றைஒருங்கிணைத்தனர்.

✓டெல்டெல்✓தனிப்பட்டசெயல்திறனைவிடமற்றவர்கள்வெற்றிபெறஉதவிய
தற்காகஅணிகளுக்குவெகுமதிஅளிக்கப்பட்டது.

□ எடுத்துக்காட்டு: கலாச்சாரத்தில்ஏற்பட்டமாற்றம்,
மைக்ரோசாப்ட்நிறுவனம்ஆப்பிள்மற்றும்அமேசான்போன்றபோட்டியாளர்க
ளுடன்வெற்றிகரமாகஒத்துழைக்கஅனுமதித்தது,
இதுமுன்னர்நினைத்துப்பார்க்கமுடியாதஒன்று.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. பணியாளர் அதிகாரமளித்தல் & உள்ளடக்கம்

- ✓ டெல்டெல் ✓ முடிவெடுப்பதில் ஊழியர்களுக்கு அதிகசுயாட்சி மற்றும் நெகிழ்வுத்தன்மை வழங்கப்பட்டது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கம் ஒரு முக்கியமையமாக மாறியது, மரியாதை மற்றும் சொந்தம் என்ற கலாச்சாரத்தை ஊக்குவிக்கிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ புதிய மனிதவளக்கொள்கைகள் வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை, தொலைதூர வேலை மற்றும் மனநலனை வலியுறுத்தின.

□

எடுத்துக்காட்டு:

மைக்ரோசாப்ட் தனது பணியமர்த்தல் நடைமுறைகளை மேம்படுத்தி, மேலும் பலதரப்பட்ட திறமையாளர்களை ஈர்த்து, மேலும் உள்ளடக்கிய மற்றும் புதுமையான பணியாளர்களை உருவாக்கியது.

4. புதுமை மற்றும் இடர் எடுப்பை ஏற்றுக்கொள்வது

- ✓ டெல்டெல் ✓ மைக்ரோசாப்ட் பரிசோதனை செய்து தோல்விகளில் இருந்து கற்றுக்கொள்வதை ஊக்குவித்தது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ ஊழியர்கள்தவறுகளுக்கு அஞ்சுவதை விட, புத்திசாலித்தனமான ஆபத்துக்களை எடுக்க உந்துதல் பெற்றனர்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ அந்த நிறுவனம் கிளவுட்கம் ப்யூட்டிங் (அஸூர்), AI மற்றும் நிறுவன தீர்வுகளில் அதிக அளவில் முதலீடு செய்தது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

நாதெல்லாவின் கீழ்,

புதுமை கலாச்சாரத்தில் ஏற்பட்ட மாற்றத்தால், கிளவுட்கம் ப்யூட்டிங் வளர்ச்சியில் மைக்ரோசாப்ட் அமேசானை முந்தியது.

முடிவுகள் & தாக்கம்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- பங்குவிலைவளர்ச்சி: மைக்ரோசாப்டின்சந்தைமதிப்பு 2014 இல் \$300 பில்லியனில்இருந்து 2024 இல் \$2.5 டிரில்லியனுக்கும்அதிகமாகவளர்ந்தது.
- பணியாளர்திருப்தி: மேம்பட்டமனஉறுதிமற்றும்ஈடுபாட்டுடன், மைக்ரோசாப்ட்சிறந்தபணியிடங்களில்தரவரிசைப்படுத்தப்பட்டுள்ளது.
- புதுமைஏற்றம்: நிறுவனம் AI, கிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்மற்றும்நிறுவனமென்பொருளில்முன்னணியில்உள்ளது.
- கலாச்சாரமாற்றவெற்றி: போட்டிமற்றும்அதிகாரத்துவத்திலிருந்துகூட்டுமற்றும்புதுமையானதாகமாறியசூழல்.

மைக்ரோசாப்டின்கலாச்சாரமாற்றத்திலிருந்துபாடங்கள்

- ✓டெல்டெல்✓நிறுவனகலாச்சாரம்மற்றும்காலநிலையைவடிவமைப்பதில்லைமைத்துவம்முக்கியபங்குவகிக்கிறது.
- ✓டெல்டெல்✓வளர்ச்சிமனப்பான்மைபுதுமைமற்றும்நீண்டகாலவெற்றியைவளர்க்கிறது.
- ✓டெல்டெல்✓ஒருநிறுவனத்திற்குள்போட்டியைஒத்துழைப்புவெல்லும்.
- ✓டெல்டெல்✓ஊழியர்களுக்குஅதிகாரம்அளித்தல்மற்றும்பன்முகத்தன்மையைஏற்றுக்கொள்வதுவணிகசெயல்திறனைஉந்துகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓கலாச்சாரமாற்றம்என்பதுஒருநீண்டகாலசெயல்முறை, ஆனால்சரியாகச்செய்யும்போதுஅதன்தாக்கம்மிகப்பெரியதாகஇருக்கும்.

வணிகதொடர்பு

1. வணிகத்தொடர்புஎன்றால்என்ன?

வணிகத்தொடர்புஎன்பதுவணிகஇலக்குகளைஅடையஒருநிறுவனத்திற்குள்ளும்வெளியேயும்தகவல்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

யோசனைகள்மற்றும்செய்திகளைப்பரிமாறிக்கொள்வதைக்குறிக்கிறது.
இதில்பயனுள்ளமுடிவெடுத்தல்,
குழுப்பணிமற்றும்நிறுவனவெற்றிக்குபயன்படுத்தப்படும்வாய்மொழி,
வாய்மொழிஅல்லாத, எழுத்துமற்றும்டிஜிட்டல்தொடர்புஆகியவைஅடங்கும்.

□ இதுபணியிடதொடர்புகளில்தெளிவு,
செயல்திறன்மற்றும்தொழில்முறைத்தன்மையைஉறுதிசெய்கிறது. □
இதுஊழியர்கள்,
வாடிக்கையாளர்கள்மற்றும்பங்குதாரர்களுடன்உறவுகளைஉருவாக்கஉதவு
கிறது. □ முடிவெடுப்பது,
மோதல்தீர்வுமற்றும்மூலோபாயதிட்டமிடல்ஆகியவற்றில்இதுமுக்கியபங்கு
வகிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒருமேலாளர்ஒருபுதியநிறுவனக்கொள்கைகுறித்துமின்னஞ்சல்அனுப்புவது
வணிகத்தொடர்புக்குஒருஎடுத்துக்காட்டு.

2. வணிகத்தொடர்புவகைகள்

1. உள்தொடர்பு (நிறுவனத்திற்குள்)

- மேல்நோக்கியதொடர்பு - பணியாளர்கள்முதல்நிர்வாகம்வரை (எ.கா.,
கருத்து, அறிக்கைகள்).
- கீழ்நோக்கியதொடர்பு - நிர்வாகத்திலிருந்துஊழியர்கள்வரை (எ.கா.,
அறிவுறுத்தல்கள், நிறுவனபுதுப்பிப்புகள்).
- கிடைமட்டதொடர்பு - ஒரேமட்டத்தில்உள்ளஊழியர்களிடையே (எ.கா.,
குழுப்பணி, ஒத்துழைப்பு).

□ எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஊழியர்கள்திட்டபுதுப்பிப்புகளைப்பற்றிவிவாதிக்கும்குழுகூட்டம்.

2. வெளிப்புறதொடர்பு (வெளிப்புறக்கட்சிகளுடன்)

- ☐ வாடிக்கையாளர்தொடர்பு - விளம்பரம், வாடிக்கையாளர்சேவை, விற்பனை.
- ☐ பங்குதாரர்தொடர்பு - முதலீட்டாளர்கள், கூட்டாளர்கள், அரசுநிறுவனங்கள்.
- ☐ மக்கள்தொடர்பு (PR) - பத்திரிகைவெளியீடுகள், பிராண்டிங், நெருக்கடிதொடர்பு.

☐ எடுத்துக்காட்டு:
ஒருநிறுவனம்ஒருபுதியதயாரிப்புவெளியீடுகுறித்துசெய்திக்குறிப்பைவெளியிடுகிறது.

3. வணிகதொடர்புமுறைகள்

1. வாய்மொழிதொடர்பு (பேசும்வார்த்தைகள்)

- ✓டெல்டெல்✓நேரில்சந்திப்புகள்
- ✓டெல்டெல்✓தொலைபேசிஅழைப்புகள்
- ✓டெல்டெல்✓காணொளிமாநாடுகள்

☐ எடுத்துக்காட்டு:
ஒருதலைமைநிர்வாகஅதிகாரிவருடாந்திரமாநாட்டில்உரைநிகழ்த்துகிறார்.

2. வாய்மொழிஅல்லாததொடர்பு (உடல்மொழி, தொனி, வெளிப்பாடுகள்)

- ✓டெல்டெல்✓முகபாவனைகள்
- ✓டெல்டெல்✓சைகைகள்மற்றும்தோரணை

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓கண்தொடர்பு

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருவணிகக்கூட்டத்தின்போதுநம்பிக்கையானகைகுலுக்கல்.

3. எழுத்துத்தொடர்பு (ஆவணங்கள்&செய்திகள்)

✓டெல்டெல்✓மின்னஞ்சல்கள்,

குறிப்புகள்,

அறிக்கைகள்

✓டெல்டெல்✓வணிககடிதங்கள்,

ஒப்பந்தங்கள்

✓டெல்டெல்✓சமூகஊடகங்கள்&வலைத்தளஉள்ளடக்கம்

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருநிறுவனம்ஒருபுதியவிற்பனையாளருக்குஒப்பந்தத்தைஅனுப்புகிறது.

4. டிஜிட்டல்தொடர்பு (தொழில்நுட்பம்சார்ந்ததொடர்பு)

✓டெல்டெல்✓மின்னஞ்சல்கள்&செய்தியிடல்பயன்பாடுகள்

(ஸ்லாக்,

வாட்ஸ்அப்,

மைக்ரோசாஃப்ட்டீம்ஸ்)

✓டெல்டெல்✓வீடியோகான்பரன்சிங்

(ஜும்,

கூகிள்மீட்)

✓டெல்டெல்✓சமூகஊடகங்கள்&ஆன்லைன்மார்க்கெட்டிங்

□

எடுத்துக்காட்டு: நிறுவனபுதுப்பிப்புகளைப்பகிர்ந்துகொள்ள LinkedIn
ஐப்பயன்படுத்தும்ஒருநிறுவனம்.

4. வணிகதொடர்புகளின்முக்கியத்துவம்

✓டெல்டெல்✓உற்பத்தித்திறனைமேம்படுத்துகிறது

-

தெளிவானதகவல்தொடர்புபணிகள்புரிந்துகொள்ளப்பட்டுதிறமையாகமுடி
க்கப்படுவதைஉறுதிசெய்கிறது.

✓டெல்டெல்✓பணியாளர்ஈடுபாட்டைமேம்படுத்துகிறது

-

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

குழுப்பணிமற்றும்ஒத்துழைப்பைஊக்குவிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓வலுவானவாடிக்கையாளர்உறவுகளைஉருவாக்குகிறது -

பயனுள்ளதொடர்புவாடிக்கையாளர்களுடன்நம்பிக்கையைவளர்க்கிறது.

✓டெல்டெல்✓முடிவெடுப்பதைஆதரிக்கிறது -

துல்லியமானதகவல்கள்சிறந்தவணிகமுடிவுகளுக்குவழிவகுக்கும்.

✓டெல்டெல்✓மோதல்கள்மற்றும்தவறானபுரிதல்களைத்தடுக்கிறது -

பணியிடதகராறுகளைதொழில்ரீதியாகதீர்க்கஉதவுகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

டெஸ்லாவின்தெளிவானஉள்தொடர்புபுதுமைமற்றும்உற்பத்தியில்விரைவானமுடிவெடுப்பைசெயல்படுத்துகிறது.

வணிகத்தொடர்புக்கானதடைகள்

உற்பத்தித்திறன்,

குழுப்பணிமற்றும்முடிவெடுப்பதற்குபயனுள்ளவணிகத்தொடர்புஅவசியம்.

இருப்பினும்,

ஒருநிறுவனத்திற்குஉள்ளேயும்வெளியேயும்தகவல்களின்சீரானஓட்டத்திற்கு பலதடைகள்தடையாகஇருக்கலாம்.

இந்ததடைகளைவெவ்வேறுவகைகளாகவகைப்படுத்தலாம்:

1. உடல்தடைகள்

இந்தத்தடைகள்,

தகவல்தொடர்பைப்பாதிக்கும்இயற்பியல்குழலின்காரணமாகஎழுகின்றன.

□

புவியியல்தூரம்

-

தொலைதூரவேலைமற்றும்வெவ்வேறுநேரமண்டலங்கள்தாமதங்களைஏற்ப

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

டுத்தலாம்.

□ மோசமானஉள்கட்டமைப்பு - பலவீனமானஇணையஇணைப்புகள், தெளிவற்றதொலைபேசிக்கனல்கள்அல்லதுகாலாவதியானதொடர்புகருவிகள்.

□ சத்தம்மற்றும்கவனச்சிதறல்கள் - சத்தம்நிறைந்தபணிச்சூழல்தகவல்தொடர்பைகடினமாக்கும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: மெய்நிகர்சந்திப்புகளின்போதுவெவ்வேறுநேரமண்டலங்கள்மற்றும்நெட் வொர்க்சிக்கல்கள்காரணமாகதகவல்தொடர்புதாமதங்களைஎதிர்கொள்ளும்உலகளாவியகுழு.

2. உளவியல்தடைகள்

இந்ததடைகள்உணர்ச்சிகள், மனஅழுத்தம்மற்றும்தனிப்பட்டசார்புகளுடன்தொடர்புடையவை.

□ மனஅழுத்தம்&பதட்டம் - அழுத்தத்தில்உள்ளஊழியர்கள்செய்திகளைதவறாகப்புரிந்துகொள்ளக்கூடும்.

□ முன்கூட்டியகருத்துக்கள் - ஒரேமாதிரியானகருத்துக்கள்அல்லதுசார்புகள்தவறானபுரிதல்களுக்குவழிவகுக்கும்.

□ தன்னம்பிக்கைஇல்லாமை - ஊழியர்கள்கருத்துக்களைப்பகிர்ந்துகொள்ளவோ அல்லதுகேள்விகள்கேட்கவோதயங்கலாம்.

□ எடுத்துக்காட்டு: விமர்சனத்திற்குபயந்துஒருஊழியர்கூட்டங்களில்பேசுவதைத்தவிர்க்கிறார்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. மொழிதடைகள்

மொழிமற்றும்சொற்களஞ்சியத்தில்உள்ளவேறுபாடுகள்குழப்பத்தையும்தவறானதகவல்தொடர்பையும்ஏற்படுத்தும்.

- வாசகங்களின்பயன்பாடு -
அனைவரும்புரிந்துகொள்வதற்குகடினமானதொழில்நுட்பசொற்கள்.
- மொழியில்கலாச்சாரவேறுபாடுகள் -
சிலவார்த்தைகள்வெவ்வேறுகலாச்சாரங்களில்வெவ்வேறுஅர்த்தங்களைக் கொண்டிருக்கலாம்.
- உச்சரிப்புமற்றும்உச்சரிப்புசிக்கல்கள் -
வலுவானஉச்சரிப்புகள்அல்லதுதெளிவற்றபேச்சுகாரணமாகதவறானவிளக்கம்.
- எடுத்துக்காட்டு: -
நிதிசாராதஊழியர்கள்புரிந்துகொள்ளசிரமப்படும்ஒருஅறிக்கையில்ஒருநிதி நிபுணர்தொழில்நுட்பசொற்களைப்பயன்படுத்துகிறார்.

4. கலாச்சாரதடைகள்

பன்னாட்டுவணிகங்களில்,
கலாச்சாரவேறுபாடுகள்தவறானதகவல்தொடர்புக்குவழிவகுக்கும்.

- வெவ்வேறுதொடர்புபாணிகள் -
சிலகலாச்சாரங்கள்நேரடிதொடர்பைவிரும்புகின்றன,
மற்றவைமறைமுகமானவை.
- சைகைகள்&உடல்மொழி -
ஒருசைகைவெவ்வேறுகலாச்சாரங்களில்வெவ்வேறுஅர்த்தங்களைக் கொண்டிருக்கலாம்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ முறையான vs. முறைசாராதொடர்பு -
சிலகலாச்சாரங்கள்கடுமையானசம்பிரதாயங்களைவலியுறுத்துகின்றன,
மற்றவைநிதானமானஅணுகுமுறையைவிரும்புகின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டு:
கலாச்சாரமரியாதைகாரணமாகஒருஜப்பானியஊழியர்ஒருஅமெரிக்கமே
லாளரிடம்நேரடியாக "வேண்டாம்" என்றுசொல்லத்தயங்குகிறார்.

5. நிறுவனதடைகள்

இந்தத்தடைகள்நிறுவனத்தின்அமைப்பு,
படிநிலைமற்றும்கொள்கைகளால்ஏற்படுகின்றன.

□ அதிகப்படியானபடிநிலைஅடுக்குகள் -
பலநிலைமேலாண்மையைக்கடந்துசெல்லும்போதுசெய்திகள்சிதைந்துவிடு
ம்.

□ வெளிப்படைத்தன்மைஇல்லாமை -
முக்கியமானதகவல்களைமறைப்பதுவதந்திகள்மற்றும்நிச்சயமற்றதன்மை
க்குவழிவகுக்கிறது.

□ கடுமையானவிதிகள்&கொள்கைகள் -
அதிகாரத்துவஅமைப்புகள்தகவல்தொடர்பைமெதுவாக்கும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
பலஅடுக்குஒப்புதல்கள்காரணமாகஒருஇளையஊழியரின்யோசனைஒரு
போதும்உயர்நிர்வாகத்தைசென்றடைவதில்லை.

6. தொழில்நுட்பதடைகள்

நவீனவணிகதொடர்புக்குதொழில்நுட்பம்அவசியம்,

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

ஆனால் அது சவால்களையும் உருவாக்கக்கூடும்.

- பொருந்தாத மென்பொருள் & தளங்கள் -
வெவ்வேறு தொடர்புகருவிகளைப் பயன்படுத்தும் வெவ்வேறு குழுக்கள்.
- அடிக்கடி ஏற்படும் தொழில்நுட்ப சிக்கல்கள் -
மோசமான இணைய இணைப்பு காரணமாக வீடியோ அழைப்பு இடையூறுகள்.
- பயிற்சி இல்லாமை -
மேம்பட்டதாகவல் தொடர்புகருவிகளைப் பயன்படுத்துவதில் ஊழியர்கள் சிரமப்படுகிறார்கள்.
- எடுத்துக்காட்டு:
ஒத்திசைக்கப்படாத வெவ்வேறு திட்ட மேலாண்மை கருவிகளைப் பயன்படுத்துவதால், திட்ட தாமதங்களை எதிர்கொள்ளும் ஒரு மெய்நிகர்குழு.

7. புலனுணர்வு தடைகள்

கருத்து வேறுபாடுகள்தவறான தொடர்பு மற்றும் மோதலுக்கு வழிவகுக்கும்.

- தொனியின்தவறான விளக்கம் -
சரியான குழல் இல்லாமல் மின்னஞ்சல்கள் அல்லது உரைகள் முரட்டுத்தனமாகவோ அல்லது தெளிவற்றதாகவோ ஒலிக்கலாம்.
- வெவ்வேறு முன்னுரிமைகள் & கண்ணோட்டங்கள் -
வெவ்வேறு இலக்குகளில் கவனம் செலுத்தும் அணிகள் ஒரேசெய்தியை வித்தியாசமாகக் காணலாம்.
- தப்பெண்ணங்கள் & ஸ்டீரியோடைப்கள் -
ஒரு செய்தி எவ்வாறு பெறப்படுகிறது என்பதைப் பாதிக்கும் சார்புகள்.
- உதாரணம்:
ஒரு மேலாளரின் குறுகிய மின்னஞ்சல் அவசரம் என்று தவறாகப் புரிந்துகொள்ள

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ப்படுவதற்குப்பதிலாககோபம்என்றுதவறாகப்புரிந்துகொள்ளப்படுகிறது.

8. வணிகத்தொடர்புக்கானதடைகளைத்தாண்டதல்

□ தெளிவானமற்றும்எளிமையானமொழியைப்பயன்படுத்துங்கள் -
தேவைப்படாவிட்டால்வாசகங்கள்மற்றும்தொழில்நுட்பசொற்களைத்தவிர்க்
கவும். □ திறந்ததகவல்தொடர்பைஊக்குவிக்கவும் -
ஊழியர்கள்சுதந்திரமாககருத்துக்களைப்பகிர்ந்துகொள்ளக்கூடியஒருகலாச்
சாரத்தைஊக்குவிக்கவும். □
தொழில்நுட்பத்தைபுத்திசாலித்தனமாகப்பயன்படுத்துங்கள் -
குழுக்களிடையேநன்குஒருங்கிணைக்கும்தகவல்தொடர்புகருவிகளைப்பய
ன்படுத்தவும். □ கலாச்சாரஉணர்திறன்பயிற்சியைவழங்குங்கள் -
வெவ்வேறுகலாச்சாரதொடர்புபாணிகளில்ஊழியர்களுக்குக்கற்பிக்கவும். □
செயலில்கேட்கும்திறன்களைமேம்படுத்தவும் -
பதிலளிப்பதற்குமுன்செய்திகள்சரியாகப்புரிந்துகொள்ளப்படுவதைஉறுதி
செய்யவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
உலகளாவியகுழுக்களுடன்ஊழியர்கள்திறம்படபணியாற்றஉதவும்வகையி
ல்மைக்ரோசாப்ட்ஒருபன்முககலாச்சாரதொடர்புபயிற்சிதிட்டத்தைஅறிமுக
ப்படுத்தியது.

வணிகத்தொடர்புக்கானதடைகள்செயல்திறனைக்குறைக்கும்,
தவறானபுரிதல்களைஏற்படுத்தும்மற்றும்உற்பத்தித்திறனைக்குறைக்கும்.
இருப்பினும், சரியானஉத்திகள்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

வெளிப்படைத்தன்மைமற்றும்சரியானதொழில்நுட்பத்துடன்,
நிறுவனங்கள்இந்தசவால்களைசமாளித்து,
மென்மையானதகவல்தொடர்பைஉறுதிசெய்யமுடியும்.

பயனுள்ளவணிகதொடர்புக்கானஉத்திகள்

உற்பத்தித்திறன், குழுப்பணி,
முடிவெடுத்தல்மற்றும்நிறுவனவெற்றிக்குபயனுள்ளவணிகத்தொடர்புமிகமு
க்கியமானது.
வலுவானதகவல்தொடர்புஉத்திகளைச்செயல்படுத்தும்நிறுவனங்கள்அதிக
செயல்திறன்,
சிறந்தபணியாளர்ஈடுபாடுமற்றும்மேம்பட்டவாடிக்கையாளர்திருப்தியைஅ
னுபவிக்கின்றன.
பயனுள்ளவணிகத்தொடர்பைஉறுதிசெய்வதற்கானமுக்கியஉத்திகள்கீழேஉ
ள்ளன.

1. செய்திஅனுப்புவதில்தெளிவுமற்றும்சுருக்கம்

□

தவறானபுரிதல்களைத்தவிர்க்கஎளியமற்றும்நேரடியானமொழியைப்பயன்
படுத்துங்கள்.

□ குறிப்பாகதுறைகளுக்குஇடையேதொடர்புகொள்ளும்போது, வாசகங்கள்,
தொழில்நுட்பசொற்கள்அல்லதுதெளிவற்றவெளிப்பாடுகளைத்தவிர்க்கவும்.

□

மின்னஞ்சல்கள்,
அறிக்கைகள்மற்றும்விளக்கக்காட்சிகளைசுருக்கமாகவும்நேரடியாகவும்
வைத்திருங்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

அமேசான்ஒரு

"ஆறுபக்கமெமோ"

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

விதியை அமல்படுத்துகிறது,

இதன்மூலம் நிர்வாகிகள் நீண்டபவர்பாயிண்ட் விளக்கக்காட்சிகளுக்குப்பதி
லாக ஆறுபக்கங்களில் தங்கள் கருத்துக்களை தெளிவாகத் தெரிவிக்கவேண்டு
ம்.

2. செயலில்கேட்டல் மற்றும் கருத்து தெரிவித்தல்

- ☐ கவனமாகக் கேட்பதன்மூலம் இருவழித்தொடர்பை ஊக்குவிக்கவும்.
- ☐ புரிதலை உறுதி செய்ய, சுருக்கெழுத்து மற்றும் தெளிவுபடுத்தும் கேள்விகளைப் பயன்படுத்தவும்.
- ☐ ஆக்கபூர்வமான கருத்துக்களை வழங்குங்கள் மற்றும் ஊழியர்களையும் அவ்
வாறே செய்ய ஊக்குவிக்கவும்.

- ☐ எடுத்துக்காட்டு: கூகிளின் திறந்தகதவு கொள்கை ஊழியர்கள்தலைமைக்கு நேரடியாக கருத்து
தெரிவிக்க அனுமதிக்கிறது, வெளிப்படைத்தன்மை மற்றும் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துகிறது.

3. சரியான தொடர்பு சேனல்களைப் பயன்படுத்துதல்

- ☐ செய்திக்குப் பொருத்தமான ஊடகத்தைத் தேர்வு செய்க:
 - ✓ டெல்டெல் ✓ நேருக்கு நேர் சந்திப்புகள் - முக்கியமான விவாதங்களுக்கும் முளைச்சலவைக்கும் சிறந்தது.
 - ✓ டெல்டெல் ✓ மின்னஞ்சல்கள் - ஆவணப்படுத்தல் மற்றும் முறையான தகவல் தொடர்புக்கு ஏற்றது.
 - ✓ டெல்டெல் ✓ உடனடி செய்தி அனுப்புதல் (ஸ்லாக், டிம்ஸ், வாட்ஸ்அப்) - விரைவான புதுப்பிப்புகளுக்கு சிறந்தது.
 - ✓ டெல்டெல் ✓ வீடியோ கான்பரன்சிங் (ஜூம், கூகிள் மீட்) -

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

தொலைதூரதொடர்புக்குபயனுள்ளதாகஇருக்கும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: மைக்ரோசாஃப்ட்குழுக்கள்அரட்டை, வீடியோஅழைப்புகள்மற்றும்ஆவணப்பகிர்வைஒருங்கிணைக்கிறது, இதுவணிகங்களுக்கானஅனைத்தையும்உள்ளடக்கியதொடர்புகருவியாகஅமைகிறது.

4. கலாச்சாரஉணர்திறன்மற்றும்உள்ளடக்கம்

□ தொடர்புபாணிகள், சைகைகள்மற்றும்ஆசாரம்ஆகியவற்றில்கலாச்சாரவேறுபாடுகளைகவனத்தில்கொள்ளுங்கள்.

□ பாலினம், தேசியம்மற்றும்கண்ணோட்டங்களில்பன்முகத்தன்மையைமதிக்கும்உள்ளடக்கியமொழியைப்பயன்படுத்துங்கள்.

□ உலகளாவியகுழுக்களுக்குபல்வேறுகலாச்சாரதொடர்புபயிற்சியைவழங்குதல்.

□ எடுத்துக்காட்டு: கோகோகோலாபல்வேறுநாடுகளில்உள்ளஊழியர்களுக்குதிறம்படதொடர்புகொள்ளஉதவும்வகையில்பல்வேறுகலாச்சாரப்பயிற்சிகளைநடத்துகிறது.

5. வாய்மொழிஅல்லாததொடர்புவிழிப்புணர்வு

□ உடல்மொழி, முகபாவனைகள்மற்றும்சைகைகள்வார்த்தைகளுக்குஅப்பாற்பட்டசெய்திகளைவெளிப்படுத்துவதால், அவைகுறித்துஎச்சரிக்கையாகஇருங்கள்.

□

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கவனத்தைக்காட்டகண்தொடர்புமற்றும்திறந்ததோரணையைப்பராமரிக்கவும்.

□ எழுத்துப்பூர்வதொடர்பு (மின்னஞ்சல்கள், செய்திகள்) சரியானதொனியைவெளிப்படுத்துவதைஉறுதிசெய்யவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஆப்பிள்நிர்வாகிகள்தங்கள்பார்வையாளர்களைஈர்க்கதயாரிப்புவெளியீட்டு விழாவின்போதுதிறந்தஉடல்மொழிமற்றும்சைகைகளைப்பயன்படுத்துகிறார்கள்.

6. திறந்தமற்றும்வெளிப்படையானதகவல்தொடர்பைஊக்குவிக்கவும்.

□ ஊழியர்கள்தங்கள்கருத்துக்கள், கவலைகள்மற்றும்கருத்துக்களைப்பகிர்ந்துகொள்ளவசதியாகஇருக்கும்ஒரு கலாச்சாரத்தைஉருவாக்குங்கள்.

□ தேவையற்றரசியத்தைத்தவிர்க்கவும் - முக்கியதகவல்களைதொடர்புடையகுழுக்களுடன்பகிர்ந்துகொள்ளுங்கள்.

□ ஊழியர்களுக்குத்தகவல்அளிக்கவழக்கமானகூட்டங்கள்மற்றும்புதுப்பிப்புகளைநடத்துங்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: பேஸ்புக் (மெட்டா) வாராந்திரடவுன்ஹால்கூட்டங்களைநடத்துகிறது, அங்குமார்க்ஜுக்கர்பெர்க்ஊழியர்களின்கேள்விகளுக்குபதிலளிக்கிறார், வெளிப்படைத்தன்மையைஊக்குவிக்கிறார்.

7.

தகவல்தொடர்புகளைமேம்படுத்ததொழில்நுட்பத்தைப்பயன்படுத்துங்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- இதுபோன்றடிஜிட்டல்கருவிகளைப்பயன்படுத்தவும்:
✓டெல்டெல்✓வேலையைக்கண்காணிக்கதிட்டமேலாண்மைதளங்கள் (Trello, Asana, Monday.com).
✓டெல்டெல்✓ஆவணப்பகிர்வுக்கானகூட்டுப்பணிகருவிகள் (Google Docs, Microsoft SharePoint).
✓டெல்டெல்✓வாடிக்கையாளர்தொடர்புக்கான CRM அமைப்புகள் (Salesforce, HubSpot).

- எடுத்துக்காட்டு:
உள்மற்றும்வெளிப்புறதகவல்தொடர்புகளைநெறிப்படுத்த IBM AI-இயங்கும்சாட்பாட்களைப்பயன்படுத்துகிறது.

8. வலுவானஎழுத்துத்தொடர்புத்திறன்களைவளர்த்துக்கொள்ளுங்கள்

- தெளிவான, தொழில்முறைமற்றும்கட்டமைக்கப்பட்டமின்னஞ்சல்கள்மற்றும்அறிக்கைகளைஎழுதஊழியர்களுக்குபயிற்சிஅளிக்கவும்.

- வாசிப்புத்திறனைமேம்படுத்தபுல்லட்புள்ளிகள்மற்றும்தலைப்புகளைப்பயன்படுத்தவும்.

- செய்திகளைஅனுப்புவதற்குமுன்சரிபார்த்துக்கொள்ளுங்கள்.

- எடுத்துக்காட்டு:
டெஸ்லாவின்உள்தொடர்புவழிகாட்டுதல்கள்செயல்திறனைமேம்படுத்தசுருக்கமானமற்றும்நேரடிமின்னஞ்சல்களைவலியுறுத்துகின்றன.

9. பயனுள்ளதொடர்புமூலம்மோதல்தீர்வு

- மோதல்அதிகரிப்பதைத்தடுக்கதவறானபுரிதல்களைஉடனடியாகநிவர்த்தி

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

செய்யுங்கள்.

□

மோதல்களைக்கையாளும்போது நடுநிலையான மற்றும் மரியாதைக்குரிய மொழியைப் பயன்படுத்துங்கள்.

□

பதிலளிப்பதற்கு முன்பணியாளர்கள் சுறுசுறுப்பாகக் கேட்கவும், பச்சாதாபம் கொள்ளவும் ஊக்குவிக்கவும்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

நெட்ஃபிக்ஸ் வெளிப்படையான கருத்துப்பரிமாற்றக்கலாச்சாரத்தை ஊக்குவிக்கிறது,

இதில் ஊழியர்கள் பிரச்சினைகளைத் தவிர்ப்பதற்குப் பதிலாக வெளிப்படையாகக் கையாளுகிறார்கள்.

10. வழக்கமான பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டுத்திட்டங்கள்

□

ஊழியர்கள் மற்றும் மேலாளர்களுக்கான தொடர்புபட்ட கருவிகளை நடத்துதல்.

□

ஊழியர்களுக்கு பொதுப் பேச்சு,

பேச்சுவார்த்தை மற்றும் விளக்கக்காட்சித்திறன்களைப் பயிற்றுவிக்கவும்.

□

தலைமைத்துவ தொடர்பை மேம்படுத்த வழிகாட்டுதல்திட்டங்களை வழங்குதல்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

கூகிள் ஊழியர்களுக்கு வாய்மொழி மற்றும் எழுத்துத்திறன்களை மேம்படுத்த "பயனுள்ள தொடர்பு" பயிற்சியை வழங்குகிறது.

பயனுள்ள வணிகத் தொடர்பு ஒத்துழைப்பு,

உற்பத்தித்திறன் மற்றும் முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

தெளிவானசெய்தி அனுப்புதல்,
சரியானவழிகள் மற்றும் டிஜிட்டல் கருவிகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம்,
நிறுவனங்கள் வெளிப்படையான மற்றும் திறமையானதாகவல்தொடர்புகலாச்
சாரத்தை உருவாக்க முடியும்.

வணிகமின்னஞ்சல்கள் மற்றும் பெருநிறுவனதொடர்புகருவிகளைப் பயன்படுத்துதல்

வணிகவெற்றிக்கு பயனுள்ளதாகவல்தொடர்புமிக முக்கியமானது.
வணிகமின்னஞ்சல்கள் மற்றும் பெருநிறுவனதாகவல்தொடர்புகருவிகள் நிறுவனங்கள் பணிப்பாய்வுகளை சீராக்க,
ஒத்துழைப்பை மேம்படுத்த மற்றும் தொழில்முறையைப் பராமரிக்க உதவுகின்றன.
இந்த கருவிகளைப் பயன்படுத்திக்கொள்ளும் நிறுவனங்கள் அதிக உற்பத்தித் திறன்,
சிறந்த முடிவுகளைத் தரும் மற்றும் மேம்பட்ட பங்குதாரர் உறவுகளை அனுபவிக்கின்றன.

1. **வணிகமின்னஞ்சல்கள்:**
பெருநிறுவனதாகவல்தொடர்புக்கான முதுகெலும்பு.

1.1 வணிகமின்னஞ்சல்களின் முக்கியத்துவம்

வணிகமின்னஞ்சல்கள் முறையான,
தொழில்முறை மற்றும் ஆவணப்படுத்தப்பட்ட தொடர்பு முறையாகச் செயல்படுகின்றன. அவை இதற்குப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன:

✓ டெல்டெல் ✓ உள்தொடர்பு

(ஒரு நிறுவனத்திற்குள்)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ✓டெல்டெல்✓வெளிப்புறதொடர்பு (வாடிக்கையாளர்கள், விற்பனையாளர்கள்மற்றும்பங்குதாரர்களுடன்)
- ✓டெல்டெல்✓அதிகாரப்பூர்வஆவணங்கள்மற்றும்பதிவுவைத்தல்
- ✓டெல்டெல்✓வாடிக்கையாளர்சேவைமற்றும்ஆதரவு
- ✓டெல்டெல்✓சந்தைப்படுத்தல்மற்றும்வணிகமேம்பாடு

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒருமேலாளர்ஒருதிட்டகாலக்கெடுவைப்பற்றிகுழுவிற்குமின்னஞ்சல்அனுப்பு வார்அல்லதுஒருநிறுவனம்ஒருபுதியதயாரிப்புவெளியீடுகுறித்துவாடிக்கை யாளர்களுக்குத்தெரிவிப்பார்.

1.2

பயனுள்ளவணிகமின்னஞ்சல்களைஎழுதுவதற்கானசிறந்தநடைமுறைகள்

- தெளிவானமற்றும்தொழில்முறைபாடவரியைப்பயன்படுத்தவும்.
- ✓டெல்டெல்✓"அவசரம்" அல்லது "முக்கியமானது"
போன்றதெளிவற்றசொற்றொடர்களைத்தவிர்க்கவும்.
- ✓டெல்டெல்✓எடுத்துக்காட்டு: "திட்டபுதுப்பிப்பு: Q2
க்கானவழங்கக்கூடியவை"

- மின்னஞ்சலைகட்டமைத்துசுருக்கமாகவைத்திருங்கள்
- ✓டெல்டெல்✓குறுகியபத்திகள்மற்றும்புல்லட்புள்ளிகளைப்பயன்படுத்தவும்.
- ✓டெல்டெல்✓ஒருவாழ்த்துடன்தொடங்கி, முக்கியசெய்தியைவழங்கி, செயலுக்கானஅழைப்போடுமுடிக்கவும்.

- ஒருதொழில்முறைதொனியைப்பராமரிக்கவும்
- ✓டெல்டெல்✓கண்ணியமானமற்றும்முறையானமொழியைப்பயன்படுத்து

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ங்கள்.

✓டெல்டெல்✓முறையானமின்னஞ்சல்களில்அதிகப்படியானஆச்சரியக்குறிகளும்மற்றும்எமோஜிகளைத்தவிர்க்கவும்.

□ சரியானவடிவமைப்பைப்பயன்படுத்தவும்
✓டெல்டெல்✓எழுத்துருக்களைஎளிமையாகவைத்திருங்கள் (ஏரியல், கலிப்ரி, டைம்ஸ்நியூரோமன்).

✓டெல்டெல்✓நீண்டபத்திகளைத்தவிர்க்கவும் -
தடித்ததலைப்புகள்மற்றும்புல்லட்புள்ளிகளைப்பயன்படுத்தவும்.

□ தெளிவானசெயலுக்கானஅழைப்பை (CTA) சேர்க்கவும்.
✓டெல்டெல்✓உதாரணமாக:"இணைக்கப்பட்டஅறிக்கையைமதிப்பாய்வுசெய்துவெள்ளிக்கிழமைக்குள்கருத்துதெரிவிக்கவும்."

□ அனுப்புவதற்குமுன்சரிபார்ப்பு
✓டெல்டெல்✓எழுத்துப்பிழை,
இலக்கணம்மற்றும்நிறுத்தற்குறிபிழைகளைச்சரிபார்க்கவும்.
✓டெல்டெல்✓உதாரணம்: Grammarly
போன்றகருவிகளைப்பயன்படுத்துவதுதொழில்முறையைப்பராமரிக்கஉதவும்.

□ தொழில்முறைகையொப்பங்களைப்பயன்படுத்தவும்
✓டெல்டெல்✓பெயர், பதவி,
நிறுவனம்மற்றும்தொடர்புவிவரங்களைச்சேர்க்கவும்.

✓டெல்டெல்✓உதாரணமாக:
ஜான்டோ | சந்தைப்படுத்தல்மேலாளர்
ஏபிசிகார்ப்பரேஷன் | johndoe@abc.com | (123) 456-7890

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஊழியர்களிடையே தொழில்முறைமற்றும் தெளிவான தகவல் தொடர்பை உறுதி செய்வதற்காக கூகிள்குடுமையான மின்னஞ்சல் நெறிமுறைக்கொள்கைகளைச் செயல்படுத்துகிறது.

2.

பெருநிறுவன தொடர்புகருவிகள்:

ஒத்துழைப்புமற்றும் செயல்திறனை மேம்படுத்துதல்

2.1 பெருநிறுவன தொடர்புகருவிகள் என்றால் என்ன?

இவை வணிகங்கள்,

குழுக்கள்,

துறைகள் மற்றும் வெளிப்புறங்குதாரர்களிடையே தகவல் தொடர்புகளை நெறிப்படுத்த உதவும் டிஜிட்டல் தளங்கள்.

அவை உற்பத்தித்திறன்,

ஒத்துழைப்புமற்றும் செயல்திறனை மேம்படுத்துகின்றன.

2.2 நிறுவன தொடர்புகருவிகளின் வகைகள்

கருவிவகை	எடுத்துக்காட்டுகள்	நோக்கம்
மின்னஞ்சல் தளங்கள்	ஜிமெயில், அவுட்லுக்	தொழில்முறை தொடர்பு, ஆவணப்படுத்தல்
உடனடி செய்தி	ஸ்லாக், மைக்ரோசாப்ட் அணிகள்	விரைவான புதுப்பிப்புகள், குழுவிவாதங்கள்
காணொளி மாநாடு	ஜூம், கூகிள் மீட், வெபெக்ஸ்	மெய்நிகர்கூட்டங்கள், வெபினார்கள்
திட்ட மேலாண்மை	ட்ரெல்லோ,	பணிகள்காணிப்பு,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

கருவிவகை	எடுத்துக்காட்டுகள்	நோக்கம்
	ஆசனா, Monday.com	குழுஒத்துழைப்பு
CRM (வாடிக்கையாளர்உறவுமேலாண்மை)	சேல்ஸ்ஃபோர்ஸ், ஹப்ஸ்பாட், ஜோஹோ CRM	வாடிக்கையாளர்தொடர்பு, விற்பனைகண்காணிப்பு
கோப்புபகிர்வு&கூட்டுப்பணி	கூகிள்டிரைவ், ஒன்டிரைவ், டிராப்பாக்ஸ்	கோப்புகளைப்பாதுகாப்பாகச்சேமித்தல்மற்றும்பகிர்தல்
சமூகஇணையம்	மெட்டா, யம்மர்எழுதிய பணியிடம்	உள்பணியாளர்ஈடுபாடு

□ எடுத்துக்காட்டு: மைக்ரோசாப்ட்குழுக்கள்அரட்டை, வீடியோஅழைப்புகள்மற்றும்ஆவணஒத்துழைப்பைஒருங்கிணைத்து, பெருநிறுவனதொடர்புக்கானவிரிவானகருவியாகஅமைகின்றன.

2.3 கார்ப்பரேட்தொடர்புகருவிகளின்நன்மைகள்

- ✓டெல்டெல்✓மேம்படுத்தப்பட்டஒத்துழைப்பு -
தொலைதூரக்குழுக்கள்தடையின்றிஇணைந்துசெயல்படஉதவுகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓விரைவானமுடிவெடுத்தல் -
நிகழ்நேரதொடர்புபணிப்பாய்வுகளைதுரிதப்படுத்துகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓சிறந்தஅமைப்பு -
மையப்படுத்தப்பட்டதொடர்புதகவல்இழப்பைத்தடுக்கிறது.
- ✓டெல்டெல்✓அதிகரித்தபணியாளர்ஈடுபாடு -

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

குழுப்பணிமற்றும்திறந்தவிவாதங்களைஊக்குவிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓பாதுகாப்பானமற்றும்தனிப்பட்டதொடர்பு -

வணிகத்தரவுமற்றும்ரகசியசெய்திகளைப்பாதுகாக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஐபிஎம்நிகழ்நேரசெய்தியிடலுக்குஸ்லாக்கையும், திட்டங்களைநிர்வகிக்கட்ரெல்லோவையும்பயன்படுத்துகிறது, உலகளாவியகுழுக்களில்உற்பத்தித்திறனைமேம்படுத்துகிறது.

3.

வணிகமின்னஞ்சல்கள்மற்றும்பெருநிறுவனதொடர்புகருவிகளைதிறம்படபயன்படுத்துவதற்கானஉத்திகள்

3.1 சரியானகருவிகளைத்தேர்ந்தெடுப்பது

□ நிறுவனத்தின்தொடர்புத்தேவைகளை (மின்னஞ்சல், அரட்டை, வீடியோஅழைப்புகள், கோப்புபகிர்வு) அடையாளம்காணவும்.

□

தடையற்றபணிப்பாய்வுமேலாண்மைக்கானகருவிகளைஒருங்கிணைக்கவும் (எ.கா., அவுட்லுக்குடன்மைக்ரோசாஃப்ட்குழுக்களைப்பயன்படுத்துதல்).

□ எடுத்துக்காட்டு: டெஸ்லாமுறையானமின்னஞ்சல்களுக்குஜிமெயிலையும், குழுஒத்துழைப்புக்குஸ்லாக்கையும், கூட்டங்களுக்குஜிமெயிலும்ஒருங்கிணைக்கிறது, இதனால்தகவல்தொடர்புசமூகமாகஇருக்கும்.

3.2 தகவல்தொடர்புகருவிகளுக்குறித்துஊழியர்களுக்குபயிற்சிஅளித்தல்.

□

மின்னஞ்சல்ஆசாரம்மற்றும்நிறுவனதொடர்புசிறந்தநடைமுறைகள்குறித்து பயிற்சிஅளிக்கவும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

டிஜிட்டல்கருவிகளைதிறமையாகப்பயன்படுத்துவதுகுறித்துபட்டறைகளைநடத்துங்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

அனைத்துஊழியர்களும்பயனுள்ளமின்னஞ்சல்எழுதுதல்மற்றும்ஸ்லாக்ஒத்துழைப்புகுறித்தபயிற்சிபெறுவதைஅமேசான்உறுதிசெய்கிறது.

3.3 தொடர்புகொள்கைகளைஅமைத்தல்

□

வணிகமின்னஞ்சல்களுக்கானவழிகாட்டுதல்களைநிறுவுங்கள் (எ.கா., பதில்நேரம், தொனி, இணைப்புகள்).

□

செய்திதளங்களுக்கானவிதிகளைவரையறுக்கவும் (எ.கா., ஸ்லாக்என்பதுதினசரிஅரட்டைகளுக்கானது, மின்னஞ்சல்கள்முறையானதொடர்புக்கானது).

□

இணக்கத்தைக்கண்காணித்துபாதுகாப்புகவலைகளைநிவர்த்திசெய்யுங்கள் (எ.கா., மின்னஞ்சல்மூலம்முக்கியமானதகவல்களைப்பகிர்வதைத்தவிர்க்கவும்).

□

எடுத்துக்காட்டு:

தரவுபாதுகாப்புமற்றும்தொழில்முறைத்தன்மையைப்பராமரிக்ககூகிள்கடுமையானஉள்தொடர்புகொள்கைகளைச்செயல்படுத்துகிறது.

3.4 திறந்ததொடர்புகலாச்சாரத்தைஊக்குவித்தல்.

□

ஈடுபாட்டைஅதிகரிக்க Yammer அல்லது Workplace by Meta போன்றஉள்தொடர்புகருவிகளைப்பயன்படுத்தவும்.

□

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மின்னஞ்சல்கணக்கெடுப்புகள் அல்லது ஸ்லாக்கருத்துக்கணிப்புகள் மூலமாக ருத்துக்களைப்பகிர்ந்து கொள்ள ஊழியர்களை ஊக்குவிக்கவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: Facebook (Meta) மாதாந்திர "Ask Me Anything" (AMA) அமர்வுகளை நடத்துகிறது, அங்கு ஊழியர்கள் தங்கள் கவலைகளை தலைமைக்கு நேரடியாக மின்னஞ்சல் செய்யலாம்.

4. வணிகத்தொடர்புகளில் எதிர்காலப்போக்குகள்

□ AI- இயங்கும் தொடர்புகருவிகள் - AI- அடிப்படையிலான மின்னஞ்சல் ஆட்டோமேஷன் (எ.கா., ஜிமெயிலின் ஸ்மார்ட் கம்போஸ்).

□ ஒருங்கிணைந்த தொடர்புதளங்கள் - மின்னஞ்சல், அரட்டை, வீடியோ மற்றும் திட்டமேலாண்மை ஆகியவற்றை ஒரே கருவியில் ஒருங்கிணைத்தல்.

□ மெய்நிகர் ரியாலிட்டி (VR) கூட்டங்கள் - மேலும் ஆழமான தொலைத்துழைப்பு அனுபவங்கள்.

□ தகவல் தொடர்புக்கான மேம்படுத்தப்பட்ட சைபர்பாதுகாப்பு - வணிக மின்னஞ்சல்கள் மற்றும் கார்ப்பரேட் கருவிகளுக்கான வலுவான குறியாக்கம் மற்றும் தரவு பாதுகாப்பு.

□ எடுத்துக்காட்டு: மைக்ரோசாப்ட் வணிக மின்னஞ்சல்களுக்கான AI-இயங்கும் மின்னஞ்சல் வரைவு மற்றும் மேம்படுத்தப்பட்ட பாதுகாப்பு அம்சங்களை உருவாக்கி வருகிறது.

✓ டெல்டெல் ✓ பயனுள்ள பணியிட ஒத்துழைப்புக்கு வணிக மின்னஞ்சல்கள் மற்றும் நிறுவன தொடர்புகருவிகள் அவசியம்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓நிறுவனங்கள்சரியானகருவிகளைத்தேர்வுசெய்யவேண்டும்,
ஊழியர்களுக்குப்பயிற்சிஅளிக்கவேண்டும்,
மேலும்செயல்திறனைஅதிகரிக்கதகவல்தொடர்புகொள்கைகளைஅமைக்க
வேண்டும்.

✓டெல்டெல்✓AI

மற்றும்ஒருங்கிணைந்ததகவல்தொடர்புதளங்கள்உள்ளிட்டஎதிர்காலபோக்
குகள், வணிகதகவல்தொடர்புகளில்மேலும்புரட்சியைஏற்படுத்தும்.

அலகு IV

பரிவர்த்தனைபகுப்பாய்வுமற்றும்நிறுவனமோதல்கள்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பரிவர்த்தனைசார்ந்தது பகுப்பாய்வு: பொருள், நன்மைகள்,
நிலைகள் இன் சுயவிழிப்புணர்வு, பகுப்பாய்வு
இன்

பரிவர்த்தனைகள். நிறுவனமோதல்கள் - செயல்முறை, நிலைகள்,
மோதல்மேலாண்மை. பேச்சுவார்த்தை - வகைகள்மற்றும்செயல்முறை -
பணியிடஆன்மீகம்அறிமுகம்.

பரிவர்த்தனைபகுப்பாய்வு: பொருள்மற்றும்நன்மைகள்

1. பரிவர்த்தனைபகுப்பாய்வின் (TA) பொருள்

பரிவர்த்தனைபகுப்பாய்வு (TA) என்பது
1950களில்டாக்டர்எரிக்பெர்ன்உருவாக்கியஒருஉளவியல்கோட்பாடாகும்.
இதுதனிநபர்கள்தங்கள்ஆளுமைநிலைகளின்அடிப்படையில்எவ்வாறுதொட
ர்புகொள்கிறார்கள்மற்றும்தொடர்புகொள்கிறார்கள்என்பதைவிளக்குகிறது.
TA என்பதுதனிநபர்மேம்பாடு, ஆலோசனை,
வணிகதொடர்புமற்றும்தலைமைத்துவபயிற்சிஆகியவற்றில்பரவலாகப்பய
ன்படுத்தப்படுகிறது.

மனிதஆளுமைஎன்பதுதகவல்தொடர்பைபாதிக்கும்மூன்றுஈகோநிலைக
ளைக்கொண்டுள்ளதுஎன்றகருத்தின்அடிப்படையில் TA
கட்டமைக்கப்பட்டுள்ளது:

1. பெற்றோர்ஈகோநிலை- அதிகாரப்பிரமுகர்களிடமிருந்து
(வளர்ப்புஅல்லதுவிமர்சனம்) நகலெடுக்கப்பட்டநடத்தைகள்,
எண்ணங்கள்மற்றும்உணர்வுகள்.
2. வயதுவந்தோர்ஈகோநிலை- தர்க்கரீதியான,
பகுத்தறிவுமற்றும்தரவுசார்ந்தசிந்தனை.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. குழந்தைகோநிலை- உணர்ச்சிவசப்பட்டு, தன்னிச்சையாக, கடந்தகால அனுபவங்களால் பாதிக்கப்பட்டு (விளையாட்டுத்தனமாக அல்லது கலகத்தனமாக).

தவறான புரிதல்கள் ஏன் ஏற்படுகின்றன, தகவல் தொடர்புகளை எவ்வாறு மேம்படுத்துவது என்பதைப் புரிந்துகொள்ள, மக்களிடையேயான ஒவ்வொரு தொடர்பும் அல்லது "பரிவர்த்தனை"யும் இந்தக் கோநிலைகளின் அடிப்படையில் பகுப்பாய்வு செய்யப்படுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு பணியிடத்தில், ஒரு மேலாளர் (பெற்றோர்நிலை) பெரியவர்களிடமிருந்து பெரியவர்களுக்கான உரையாடலை நடத்துவதற்குப் பதிலாக ஒரு பணியாளரை (குழந்தைநிலை) திட்டுகிறார், இது தற்காப்பு மற்றும் மோதலுக்கு வழிவகுக்கிறது.

2. பரிவர்த்தனை பகுப்பாய்வின் நன்மைகள்

2.1 தொடர்பு திறன்களை மேம்படுத்துதல்

✓ டெல்டெல் ✓ மக்கள்தங்கள் சொந்த தகவல் தொடர்பு பாணியை அடையாளம் காணவும், சிறந்த புரிதலுக்காக அதை சரிசெய்யவும் உதவுகிறது.
✓ டெல்டெல் ✓ பெரியவர்களிடமிருந்து பெரியவர்களுக்கான உரையாடல்களை ஊக்குவிக்கிறது, இது அதிக உற்பத்தி விவாதங்களுக்கு வழிவகுக்கிறது.
✓ டெல்டெல் ✓ தனிப்பட்ட மற்றும் தொழில்முறை அமைப்புகளில் தவறான தொடர்பு மற்றும் தவறான புரிதல்களைக் குறைக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: TA ஐப் பயன்படுத்தும் ஒரு விற்பனை நிர்வாகி, ஒரு வாடிக்கையாளருடன் பேச்சுவார்த்தை நடத்தும் போது மிகவும் பெற்றோராகவோ அல்லது பணிவாகவோ பேசுவதைத் தவிர்க்கிறார்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

2.2 தலைமைத்துவத்தையும்நிர்வாகத்தையும்மேம்படுத்துதல்

- ✓டெல்டெல்✓மேலாளர்களுக்குபச்சாதாபம்மற்றும்உணர்ச்சிநுண்ணறிவை வளர்க்கஉதவுகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓தலைவர்கள்சர்வாதிகாரஅல்லதுஅதிகப்படியானமென்மையானதொடர்புபாணிகளைத்தவிர்க்கஉதவுகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓விமர்சனத்தைவிடஆக்கபூர்வமானகருத்துக்களைஊக்குவிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருபணியாளரை (Critical Parent) விமர்சிப்பதற்குப்பதிலாக, ஒருமேலாளர்வயதுவந்தவருக்குவயதுவந்தவர்என்றஅணுகுமுறையைப்பின்பற்றிசெயல்திறன்மேம்பாடுகள்குறித்துஆக்கபூர்வமாகவிவாதிக்கலாம்.

2.3 மோதல்தீர்வு

- ✓டெல்டெல்✓ஈகோநிலைதொடர்புகளின்அடிப்படையில்மோதல்கள்ஏன்எழுகின்றனஎன்பதைதனிநபர்கள்அடையாளம்காணஉதவுகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓கடினமானஉரையாடல்களைக்கையாளசுயவிழிப்புணர்வுமற்றும்உணர்ச்சிஒழுங்குமுறையைஊக்குவிக்கிறது.
- ✓டெல்டெல்✓மோதல்களைத்தீர்ப்பதில்தீர்ப்பற்றஅணுகுமுறையைஊக்குவிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: பெற்றோர்-குழந்தைஇயக்கத்தில்இரண்டுஊழியர்களிடையேஒருவாக்குவாதம்நடப்பதைஒருமேற்பார்வையாளர்கவனித்து, விவாதத்தைவயதுவந்தோர்-பெரியோர்நிலைக்குமாற்றி, பிரச்சினையைதிறம்படதீர்க்கிறார்.

2.4 தனிப்பட்டவளர்ச்சிமற்றும்சுயவிழிப்புணர்வு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓தனிநபர்கள்தங்கள்சொந்தசிந்தனைமுறைகளையும்உணர்ச்சிபூர்வமானபதில்களையும்புரிந்துகொள்ளஉதவுகிறது.

✓டெல்டெல்✓கடந்தகாலஅனுபவங்களிலிருந்துஎதிர்மறையானநடத்தைகளைத்தவிர்க்கசுயபிரதிபலிப்பைபணக்குவிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓உணர்ச்சிவளர்ச்சிமற்றும்மனநலனைஆதரிக்கிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருதொழில்முறைநிபுணர்கருத்துகளைப்பெறும்போதுதற்காப்புடன் (குழந்தைநிலை) எதிர்வினையாற்றுவதைஉணர்ந்து, பகுத்தறிவுடன் (வயதுவந்தநிலை) பதிலளிப்பதில்பணியாற்றுகிறார்.

2.5 பணியிடஉறவுகளைவலுப்படுத்துதல்

✓டெல்டெல்✓குழுஒத்துழைப்பையும்பரஸ்பரமரியாதையையும்ஊக்குவிக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓திறந்தமற்றும்நேர்மையானதொடர்புகளைஊக்குவிப்பதன்மூலம்பணியிடஅரசியலைக்குறைக்கிறது.

✓டெல்டெல்✓நேர்மறையானமற்றும்ஆதரவானபணிச்சூழலைவளர்க்கிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு: TA பயிற்சிபெற்றஊழியர்கள்செயலற்ற-ஆக்கிரமிப்புநடத்தையைக்குறைத்து, உறுதியானமுறையில்தொடர்புகொள்ளக்கற்றுக்கொள்கிறார்கள்.

பரிவர்த்தனைபகுப்பாய்வுஎன்பதுதொடர்பு, தலைமைத்துவம், மோதல்தீர்வுமற்றும்சுயவிழிப்புணர்வைமேம்படுத்துவதற்கானஒருசக்திவாய்ந்தகருவியாகும். ஈகோநிலைகளைப்புரிந்துகொள்வதன்மூலம், தனிநபர்கள்ஆரோக்கியமானஉறவுகள், வலுவானதலைமைத்துவதிறன்கள்மற்றும்சிறந்தஉணர்ச்சிநுண்ணறிவைவ

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

ளர்த்துக்கொள்ளமுடியும்.

சுயவிழிப்புணர்வுநிலைகள்

சுயவிழிப்புணர்வுஎன்பதுஒருவரின்உணர்ச்சிகள், எண்ணங்கள், நடத்தைகள்மற்றும்பிறர்மீதானஅவற்றின்தாக்கத்தைஅடையாளம்கண்டுபுரிந்துகொள்ளும்திறன்ஆகும். இதுதனிப்பட்டமற்றும்தொழில்முறைவளர்ச்சி, தலைமைத்துவம்மற்றும்உணர்ச்சிநுண்ணறிவுஆகியவற்றின்ஒருமுக்கியஅம்சமாகும்.

உளவியலாளர்கள்மற்றும்ஆராய்ச்சியாளர்கள்சுயவிழிப்புணர்வின்வெவ்வேறுநிலைகளைஅடையாளம்காண்கின்றனர், ஒவ்வொன்றும்ஒருவரின்ஆளுமைமற்றும்செயல்களைப்பற்றியஆழமானநுண்ணறிவுகளைவழங்குகின்றன.

1. அடிப்படைஅல்லதுஅடிப்படைசுயவிழிப்புணர்வு

□ இதுசுயவிழிப்புணர்வின்மிகஅடிப்படையானநிலை.□ தனிநபர்கள்தங்களுக்குமூலில்இருந்துதங்களைத்தனித்தனியாகஅங்கீகரிக்கிறார்கள்.□ குழந்தைகள்மற்றும்விலங்குகளில்காணப்படுகிறது (எ.கா., ஒருகுழந்தைகண்ணாடியில்தனதுசொந்தபிரதிபலிப்பைஅடையாளம்காணும்போது).

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒருகுழந்தைதனதுகைகளும்கால்களும்தனக்குச்சொந்தமானவைஎன்பதையும், வெளிப்புறப்பொருட்களிலிருந்துவேறுபட்டவைஎன்பதையும்உணர்கிறது.

2. அகநிலைசுயவிழிப்புணர்வு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ இந்தகட்டத்தில், ஒருநபர்தனதுசொந்தஇருப்புமற்றும்அனுபவங்களைப்பற்றிஅறிந்துகொள்கிறார். □

அவர்கள்மற்றவர்களிடமிருந்தும்தங்கள்சுற்றுப்புறங்களிலிருந்தும்தனித்தனியாகஇருப்பதைப்புரிந்துகொள்கிறார்கள். □

இந்தநிலைபெரும்பாலும்தானாகவும்உள்ளுணர்வாகவும்இருக்கும், ஆழமானபிரதிபலிப்புஇல்லாமல்.

□ உதாரணம்: பசிஉணர்வுமற்றும்அந்தஉணர்வு "எனக்கு" சொந்தமானது, வேறொருவருக்குஅல்லஎன்பதைஉணருதல்.

3. புறநிலைசுயவிழிப்புணர்வு

□ இப்போதுஒருநபர்தன்னைஒருகவனப்பொருளாகக்கருதிசிந்திக்கமுடியும். □

அவர்கள்மற்றவர்களுக்குஎப்படித்தோன்றுகிறார்கள்என்பதைஅவர்கள்அடையாளம்கண்டுகொள்கிறார்கள்,

மேலும்அவர்களின்சொந்தநடத்தைமற்றும்ஆளுமையைமதிப்பிடமுடியும். □
இதுசுயவிழிப்புணர்வு,
சுயமதிப்பீடுமற்றும்சமூகஒப்பீட்டிற்குவழிவகுக்கிறது.

□ உதாரணம்: மற்றவர்கள்நீங்கள்பேசுவதைப்பார்த்துக்கொண்டிருப்பதைஉணர்ந்தபிறகுசங்கடமாகஉணருதல்.

4. பிரதிபலிப்புசுயவிழிப்புணர்வு

□ இந்தநிலையில்உள்ளதனிநபர்கள்தங்கள்சொந்தஎண்ணங்கள், உணர்ச்சிகள்மற்றும்நடத்தைகளைபகுப்பாய்வுசெய்யமுடியும். □

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அவர்கள் ஏன் ஒரு குறிப்பிட்ட வழியில் சிந்திக்கிறார்கள் மற்றும் செயல்படுகிறார்கள் என்று கேள்விகேட்கத் தொடங்குகிறார்கள். □ தனிப்பட்ட வளர்ச்சி, சுயமுன்னேற்றம் மற்றும் உணர்ச்சி நுண்ணறிவுக்கு வழிவகுக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒரு தொழில்முறை நிபுணர் எதிர்மறையான கருத்துக்களைப் பெறுகிறார், மேலும் தற்காப்புடன் எதிர்வினையாற்றுவதற்குப் பதிலாக, அவர்கள் எவ்வாறு முன்னேறலாம் என்பதைப் பற்றி சிந்திக்கிறார்கள்.

5. சுயகருத்து விழிப்புணர்வு (அடையாள விழிப்புணர்வு)

□ இந்த நிலையில், தனிநபர்கள் நிலையான அடையாள உணர்வை வளர்த்துக் கொள்கிறார்கள். □ அவர்கள் முக்கிய மதிப்புகள், பலங்கள், பலவீனங்கள் மற்றும் நம்பிக்கைகளை அங்கீகரிக்கிறார்கள். □ இந்த விழிப்புணர்வு முடிவெடுப்பதில், தொழில்தேர்வுகளில் மற்றும் தனிப்பட்ட வளர்ச்சிக்கு உதவுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒரு வர்தான் உள்முக சிந்தனை கொண்டவர் என்பதை உணர்ந்து, தனது ஆளுமைக்கு ஏற்ற ஒரு தொழிலைத் தேர்வு செய்கிறார்.

6. மெட்டா-சுயவிழிப்புணர்வு (சுயவிழிப்புணர்வின் மிக உயர்ந்த நிலை)

□ தனிநபர்கள் தங்கள் சுயவிழிப்புணர்வு எவ்வாறு உருவாகிறது என்பதை அறிந்து கொள்கிறார்கள். □ காலப்போக்கில் தங்களைப் பற்றிய அவர்களின் கருத்து மாறக்கூடும் என்பதை அவர்கள் புரிந்து கொள்கிறார்கள். □

Directorate of Distance and Continuing Education **Manonmaniam Sundaranar University**

அவர்கள்தங்கள்கோமற்றும்உணர்ச்சிகளிலிருந்துபிரிந்து,
ஆழ்ந்தஞானம்மற்றும்நினைவாற்றலுக்குவழிவகுக்கும்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

ஒருதலைவர்தனதுதலைமைத்துவபாணிபலஆண்டுகளாகவாழ்க்கைஅனுப
வங்கள்மற்றும்பின்னூட்டங்களின்அடிப்படையில்உருவாகியுள்ளதுஎன்பதை
ஒப்புக்கொள்கிறார்.

சுயவிழிப்புணர்வைவளர்ப்பதுஒருதொடர்ச்சியானசெயல்முறையாகும்.

ஒவ்வொருநிலையும்தனிநபர்கள்தங்கள்எண்ணங்கள், செயல்கள்,
உணர்ச்சிகள்மற்றும்மற்றவர்கள்மீதானஅவற்றின்தாக்கம்குறித்துஅதிகவிழி
ப்புணர்வைப்பெறஉதவுகிறது.

உயர்ந்தசுயவிழிப்புணர்வுசிறந்தஉணர்ச்சிகட்டுப்பாடு,
வலுவானஉறவுகள்மற்றும்தனிப்பட்டமற்றும்தொழில்முறைவெற்றிக்குவழி
வகுக்கிறது.

பரிவர்த்தனைபகுப்பாய்வில்பரிவர்த்தனைகளின்பகுப்பாய்வு (TA)

எரிக்பெர்ன்உருவாக்கியபரிவர்த்தனைபகுப்பாய்வு (TA), பெற்றோர்,
பெரியவர்கள்மற்றும்குழந்தைகள்போன்றஅவர்களின்ஈகோநிலைகளின்அ
டிப்படையில்மக்கள்எவ்வாறுதொடர்புகொள்கிறார்கள்மற்றும்தொடர்புகொ
ள்கிறார்கள்என்பதில்கவனம்செலுத்துகிறது.

பரிவர்த்தனைபகுப்பாய்வுஎன்பதுஇந்ததொடர்புகளின்வடிவங்கள்,
செயல்திறன்மற்றும்சாத்தியமானமோதல்களைப்புரிந்துகொள்வதற்கானஆ
ய்வைக்குறிக்கிறது.

1. TA-வில்பரிவர்த்தனைகளின்வகைகள்

1.1 நிரப்புபரிவர்த்தனைகள் (பயனுள்ளதொடர்பு)

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ வரையறை:
எதிர்பார்க்கப்படும் ஈகோநிலையிலிருந்து பதில் வருவதால் தொடர்பு சீராகப்
பாய்கிறது. □ தாக்கம்:
உற்பத்தி உரையாடல்கள் மற்றும் பரஸ்பர புரிதலுக்கு வழிவகுக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
□ ஒரு மேலாளர் (வயதுவந்தவர்) "மாலை 5
மணிக்குள் அறிக்கையை சமர்ப்பிக்க முடியுமா?" என்று கேட்கிறார்.
□ ஒரு ஊழியர் (வயதுவந்தவர்) "ஆம்,
காலக்கெடுவிற்கு முன்பே நான் அதை அனுப்புவேன்" என்று பதிலளிக்கிறார்.

□ விளைவு:
உரையாடல்தர்க்கரீதியானதாகவும் தொழில்முறை ரீதியாகவும் உள்ளது,
செயல்திறனை உறுதி செய்கிறது.

1.2 குறுக்குப் பரிவர்த்தனைகள் (தொடர்பு முறிவு)

□ வரையறை: பதில் எதிர்பாராத ஈகோநிலையிலிருந்து வருகிறது,
இது தவறான புரிதல் அல்லது மோதலுக்கு வழிவகுக்கிறது. □ தாக்கம்: விரக்தி,
மோதல் அல்லது தொடர்பு முறிவை ஏற்படுத்துகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
□ ஒரு மேலாளர் (வயதுவந்தவர்), "தயவு செய்து மாலை 5
மணிக்குள் அறிக்கையை முடிக்கவும்" என்கிறார்.
□ ஒரு ஊழியர் (சிறுவன்),
"ஏன் எப்போதும் என் மீது அழுத்தம் கொடுக்கிறீர்கள்?" என்று பதிலளிக்கிறார்.

□ விளைவு:
பணியாளர் பகுத்தறிவுடன் செயல்படுவதற்குப் பதிலாக உணர்ச்சி ரீதியாகச்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

யல்படுவதால்மோதல்எழுகிறது.

□

தீர்வு:

நிலைமையைதணிக்கமேலாளர்வளர்ப்புபெற்றோர்அல்லதுபெரியவர்அணுகுமுறைக்குமாறவேண்டும்.

1.3

மறைமுகபரிவர்த்தனைகள்

(மறைக்கப்பட்டஅர்த்தங்கள்&கையாளுதல்)

□

வரையறை:

வார்த்தைகளும்அவற்றின்பின்னால்உள்ளஉண்மையானஅர்த்தமும்வேறுபட்டவை, இதனால்இரட்டைசெய்திகள்ஏற்படுகின்றன. □ தாக்கம்: நகைச்சுவை, வற்புறுத்தல்அல்லதுகையாளுதலுக்குப்பயன்படுத்தலாம்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

□ ஒருமுதலாளி (பெரியவர்) ஒருஊழியரிடம் (குழந்தை), "ஓ, நீஇன்றுமிகவும்கடினமாகஉழைக்கிறாய்!" (கிண்டலானதொனியில்) சொல்கிறான்.

□

ஊழியர் (குழந்தை) அவமானப்படுத்தப்பட்டதாகவும், மனச்சோர்வடைந்ததாகவும்உணர்கிறார்.

□

விளைவு:

கிண்டல்அல்லதுமறைமுகதொடர்புபணியிடமனஉறுதியைசேதப்படுத்தும்.

□

தீர்வு:

பெரியவர்களிடமிருந்துபெரியவர்களுக்குஇடையேயானதொடர்பைஊக்குவிப்பதுதெளிவின்மையைநீக்கிதெளிவைஊக்குவிக்கிறது.

2. நிறுவனங்களில்பரிவர்த்தனைபகுப்பாய்வின்முக்கியத்துவம்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- ✓டெல்டெல்✓பணியிடதொடர்பைமேம்படுத்துகிறது -
ஊழியர்கள்மற்றும்மேலாளர்கள்திறம்படதொடர்புகொள்ளஉதவுகிறது.
- ✓டெல்டெல்✓மோதல்களைத்தீர்க்கிறது -
குறுக்குபரிவர்த்தனைகளைக்கண்டறிந்துசரிசெய்கிறது.
- ✓டெல்டெல்✓தலைமைத்துவதிறன்களைமேம்படுத்துகிறது -
சிறந்தமுடிவெடுப்பதற்காகபெரியவர்களுக்குஇடையேயானதொடர்பைஊக் குவிக்கிறது.
- ✓டெல்டெல்✓குழுஒத்துழைப்பைஅதிகரிக்கிறது -
ஈகோமோதல்கள்மற்றும்தவறானபுரிதல்களைக்குறைக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:

வெற்றிகரமானநிறுவனங்கள்பணியாளர்மோதல்களைமிகவும்திறம்படகையாளமேலாளர்களுக்கு TA நுட்பங்களில்பயிற்சிஅளிக்கின்றன.

பரிவர்த்தனைகளைபகுப்பாய்வுசெய்வது,
உரையாடல்கள்ஏன்வெற்றிபெறுகின்றனஅல்லதுதோல்வியடைகின்றனஎன்பதைப்புரிந்துகொள்ளதனிநபர்களுக்குஉதவுகிறது.
ஈகோநிலைகளைஅங்கீகரித்து,
நிரப்புபரிவர்த்தனைகளைப்பயன்படுத்துவதன்மூலம்,
வணிகங்கள்தொடர்பு,
குழுப்பணிமற்றும்தலைமைத்துவசெயல்திறனைமேம்படுத்தலாம்.

நிறுவனமோதல்கள்: செயல்முறை, நிலைகள் - விரிவானபதில்

ஒருபணியிடத்தில்உள்ளதனிநபர்கள்அல்லதுகுழுக்கள்இலக்குகள்,
மதிப்புகள்,
ஆர்வங்கள்அல்லதுஉணர்வுகள்குறித்துஉடன்படாதபோதுநிறுவனமோதல்ஏற்படுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அது எவ்வாறு நிர்வகிக்கப்படுகிறது என்பதைப் பொறுத்து அது ஆக்கப்பூர்வமாக (வளர்ச்சிக்கு வழிவகுக்கும்) அல்லது அழிவுகரமானதாக (செயலிழப்புக்கு வழிவகுக்கும்) இருக்கலாம்.

1. நிறுவனமோதலின் செயல்முறை

மோதல் செயல்முறை அதன்தோற்றம் முதல்தீர்வு அல்லது அதிகரிப்பு வரை ஐந்து நிலைகளைக் கொண்டுள்ளது.

1.1. மறைந்திருக்கும் மோதல் (மோதலுக்கான சாத்தியம்)

☐ மோதல் இன்னும் வெளிப்படவில்லை, ஆனால் அடிப்படைக்காரணிகள் உள்ளன.

☐ இலக்குகள், பாத்திரங்கள், வளங்களுக்கான போட்டி அல்லது தகவல்தொடர்பு சிக்கல்களில் உள்ள வேறுபாடுகள் பதற்றத்தை உருவாக்கக்கூடும்.

☐ எடுத்துக்காட்டு: ஒரே பட்ஜெட் ஒதுக்கீட்டிற்கு இரண்டு துறைகள் போட்டியிடுகின்றன.

1.2. உணரப்பட்ட மோதல் (மோதல் பற்றிய விழிப்புணர்வு)

☐ ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தரப்பினர் ஒரு மோதல் இருப்பதை அங்கீகரிக்கின்றனர்.

☐ தவறான தொடர்பு அல்லது கண்ணோட்டங்களில் உள்ள வேறுபாடுகள் இந்த கட்டத்தைத் தூண்டலாம்.

☐ எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஒரு ஊழியர்தனது சக ஊழியர்தகவல்களை நியாயமாகப் பகிர்ந்து கொள்ளவில்லை என்று உணர்கிறார்.

1.3. உணர்ந்தமோதல் (உணர்ச்சி ஈடுபாடு)

- மோதல்தனிப்பட்டதாகவும் உணர்ச்சிகரமானதாகவும் மாறுகிறது.
- தனிநபர்கள் மற்றவர்களிடம் விரக்தி, மன அழுத்தம் அல்லது விரோதத்தை உணர்கிறார்கள்.
- எடுத்துக்காட்டு:
ஒரு குழு உறுப்பினர் முக்கியமான முடிவுகளை எடுப்பதில் இருந்து ஒதுக்கிவைக்கப்பட்டுள்ளதாக உணர்கிறார், இது மனக்கசப்புக்கு வழிவகுக்கிறது.

1.4. வெளிப்படையான மோதல் (செயல்நிலை)

- வாதங்கள், புகார்கள், வேலை இடையூறுகள் அல்லது செயலற்ற ஆக்கிரமிப்பு நடத்தை போன்ற செயல்கள் மூலம் மோதல் இப்போது தெரியும்.
- ஆக்கப்பூர்வமாக (பிரச்சனை தீர்க்கும்) அல்லது அழிவுகரமானதாக (நாசவேலை, விட்டுக்கொடுத்தல், விரோதம்) இருக்கலாம்.
- எடுத்துக்காட்டு:
ஒரு கூட்டத்தில் திட்ட உரிமை தொடர்பாக ஒரு தகராறு எழுகிறது, இது வெளிப்படையான கருத்து வேறுபாடுகளுக்கு வழிவகுக்கிறது.

1.5. மோதலின் பின்விளைவு (தீர்வு அல்லது அதிகரிப்பு)

- மோதல் தீர்க்கப்படுகிறது அல்லது தீர்க்கப்படாமல் விடப்படுகிறது, இது எதிர்கால தொடர்புகளை பாதிக்கிறது.
- நன்றாகக் கையாளப்பட்டால், அது உறவுகளையும் குழுப்பணியையும் மேம்படுத்துகிறது. இல்லையெனில்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அதுநீடித்தபதட்டங்களைஉருவாக்குகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: மத்தியஸ்தத்திற்குப்பிறகு,
இரண்டுஊழியர்கள்பகிரப்பட்டபணிச்சுமையைஒப்புக்கொண்டுஒத்துழைப்
பைமேம்படுத்துகிறார்கள்.

2. நிறுவனமோதலின்நிலைகள்

நிறுவனங்களில்மோதல்கள்வெவ்வேறுநிலைகளில்ஏற்படலாம்:

2.1. தனிப்பட்டவர்களுக்கிடையேயானமோதல் (ஒருதனிநபருக்குள்)

□ முரண்பாடானதேவைகள்,
மதிப்புகள்அல்லதுகுறிக்கோள்கள்காரணமாகஒருநபர்உள்போராட்டங்களை
அனுபவிக்கிறார்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒருமேலாளர்ஒருபுதியபணியாளரைபணியமர்த்துவதாஅல்லதுஏற்கனவேஉ
ள்ளகுழுஉறுப்பினரைபதவியைவிட்டுக்கொடுக்கவே
ண்டும்.

□ தாக்கம்:
மனஅழுத்தம்மற்றும்முடிவெடுக்கும்தன்மையைஏற்படுத்தக்கூடும்,
ஆனால்தனிப்பட்டவளர்ச்சிக்கும்வழிவகுக்கும்.

2.2. தனிநபர்களுக்கிடையேயானமோதல் (தனிநபர்களுக்கிடையே)

□ ஆளுமை,
கருத்துகள்அல்லதுபோட்டிஆகியவற்றில்உள்ளவேறுபாடுகள்காரணமாகஇர
ண்டுநபர்களிடையேநிகழ்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ எடுத்துக்காட்டு:
பதவியை வர்வுக்காகப் போட்டியிடும் இரண்டு சக ஊழியர்கள் வேலை முறைகளில் உடன்படவில்லை.

□ தாக்கம்: தொடர்பு,
மத்தியஸ்தம் அல்லது பங்கு தெளிவுபடுத்தல் மூலம் தீர்க்கப்படலாம்.

2.3. குழுவிற்குள் மோதல் (ஒரு குழு அல்லது துறைக்குள்)

□ ஒரு குழுவிற்குள் குழு உறுப்பினர்கள் இலக்குகள், பாத்திரங்கள் அல்லது உத்திகளுக்குறித்து கருத்து வேறுபாடு கொள்ளும் போது இது நிகழ்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
டிஜிட்டல் விளம்பரங்களில் கவனம் செலுத்துவதா அல்லது பாரம்பரிய ஊடகங்களில் கவனம் செலுத்துவதா என்பதில் ஒரு மார்க்கெட்டிங்கு குழுவிற்கு கருத்து வேறுபாடு உள்ளது.

□ தாக்கம்:
ஆக்கப்பூர்வமாகக் கையாளப்பட்டால் படைப்பாற்றலை மேம்படுத்தலாம், ஆனால் தீர்க்கப்படாவிட்டால் குழுப்பணியை சீர்குலைக்கும்.

2.4. குழுக்களுக்கிடையேயான மோதல் (வெவ்வேறு அணிகள் அல்லது துறைகளுக்கு இடையே)

□ துறைகள், குழுக்கள் அல்லது செயல்பாடுகள் வளங்கள், அதிகாரம் அல்லது முன்னுரிமைகள் தொடர்பாகப் போட்டியிடும் போது நிகழ்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

விற்பனைக்குழுவிற்பனையை அதிகரிக்கதயாரிப்பு விலைகளைக்குறைக்க
விரும்புகிறது,
ஆனால் நிதிக்குழுலாபவரம்புகளுக்கு முன்னுரிமை அளிக்கிறது.

□ தாக்கம்: நன்குநிர்வகிக்கப்பட்டால்,
பலசெயல்பாட்டு ஒத்துழைப்பு மேம்படும், ஆனால் புறக்கணிக்கப்பட்டால்,
குழிகள் மற்றும் திறமையின்மைகள் உருவாகும்.

2.5. நிறுவனமோதல் (அமைப்பு மட்டத்தில் கட்டமைப்பு மோதல்)

□ கொள்கைகள், படிநிலை கட்டமைப்புகள்,
அதிகார இயக்கவியல் அல்லது நிறுவன கலாச்சாரத்திலிருந்து எழுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒரு நிறுவனத்தின் கடுமையான மேலிருந்து கீழ் மேலாண்மை பாணி,
அதிகசுயாட்சியை விரும்பும் ஊழியர்களிடையே அதிருப்தியை உருவாக்குகிற
து.

□ தாக்கம்: மனஉறுதி குறைதல்,
மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு மற்றும் அதிகபணியாளர் வருவாய் இழப்புக்கு வழிவகுக்
கும்.

நிறுவனங்களில் மோதல்கள் தவிர்க்க முடியாதவை,
ஆனால் அதன் செயல்முறை மற்றும் நிலைகளைப் புரிந்து கொள்வது அதை திற
ம்பட நிர்வகிக்க உதவுகிறது.

நிறுவனங்கள் மோதல்களை முன்கூட்டியே அடையாளம் காண வேண்டும்,
திறந்ததகவல் தொடர்பை ஊக்குவிக்க வேண்டும் மற்றும் ஆரோக்கியமான ப
ணிச்சூழலைப் பராமரிக்க மோதல்தீர்வு உத்திகளைப் பயன்படுத்த வேண்டும்.

Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

மோதல்மேலாண்மை: பொருள், உத்திகள்மற்றும்முக்கியத்துவம்

1. மோதல்மேலாண்மையின்பொருள்

மோதல்மேலாண்மைஎன்பதுமோதல்களைஅடையாளம்காணுதல், நிவர்த்திசெய்தல்மற்றும்ஆக்கபூர்வமானமுறையில்தீர்ப்பதுஆகியவற்றைக் குறிக்கிறது.

எதிர்மறைவிளைவுகளைக்குறைத்தல்மற்றும்ஒருநிறுவனத்திற்குள்முப்பணி, உற்பத்தித்திறன்மற்றும்உறவுகளைமேம்படுத்துவதேஇதன்குறிக்கோள்.

எந்தவொருநிறுவனத்திலும், கருத்துக்கள், குறிக்கோள்கள்மற்றும்ஆளுமைகளில்உள்ளவேறுபாடுகள்காரணமாகமோதல்தவிர்க்கமுடியாதது.

பயனுள்ளமோதல்மேலாண்மைபணியிடஇடையூறுகளைத்தடுக்கவும், ஒத்துழைப்பைமேம்படுத்தவும், நேர்மறையானபணிகலாச்சாரத்தைவளர்க்கவும்உதவுகிறது.

2. மோதல்மேலாண்மைக்கானஉத்திகள்

சூழ்நிலை,

சம்பந்தப்பட்டநபர்கள்மற்றும்விரும்பியவிளைவைப்பொறுத்துவெவ்வேறு

மோதல்மேலாண்மைஉத்திகள்பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

மிகவும்பொதுவாகப்பயன்படுத்தப்படும்மாதிரிதாமஸ்-

கில்மேன்மோதல்முறைகருவி

(TKI),

இதுஐந்துமோதல்தீர்வுபாணிகளைகோடிட்டுக்காட்டுகிறது:

2.1. தவிர்த்தல் (திரும்பப்பெறுதல்)

□

குறைந்ததன்னம்பிக்கை,

குறைந்தஒத்துழைப்பு

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ மோதல்தீர்வைப்புறக்கணித்தல் அல்லது தாமதப்படுத்துதல்

□ பொருத்தமானது:

- மோதல் அற்பமானது.
- தகவல்களைச் சேகரிக்க அதிகநேரம் தேவைப்படுகிறது.
- நிலைமை உணர்ச்சிரீதியாக மிகவும் பரபரப்பானது.

□ உதாரணம்:

இருதரப்பினரும் அமைதி அடையும் வரை ஒரு மேலாளர் குடான விவாதத்தை ஒத்திவைக்கிறார்.

□ ஆபத்து:

அதிகமாகப் பயன்படுத்துவது தீர்க்கப்படாத பதட்டங்களுக்கும் பின்னர்பெரிய மோதல்களுக்கும் வழிவகுக்கும்.

2.2. இணக்கம் (விளைவு)

□ குறைந்த உறுதிப்பாடு, அதிக ஒத்துழைப்பு

□ நல்லிணக்கத்தைப் பேண ஒருதரப்பினர் விட்டுக்கொடுக்கிறார்கள்.

□ பொருத்தமானது:

- உறவுகளைப் பேணுவது வெற்றி பெறுவதை விட முக்கியமானது.
- இந்தப்பிரச்சினை மற்றதரப்பினருக்கு மிகவும் முக்கியமானது.
- நிறுவனகலாச்சாரம் ஒருமித்த கருத்தை மதிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: குழு ஒற்றுமையைப் பேணுவதற்காக, கருத்து வேறுபாடுகள் இருந்தபோதிலும், ஒருமூத்த ஊழியர் சக ஊழியரின் முன்மொழிவை ஏற்றுக்கொள்கிறார்.

□ ஆபத்து:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அதிகமாகப்பயன்படுத்துவதுசுரண்டல்அல்லதுவெறுப்புக்குவழிவகுக்கும்.

2.3. போட்டியிடுதல் (கட்டாயப்படுத்துதல்)

□ அதிகஉறுதிப்பாடு, குறைந்தஒத்துழைப்பு

□

மோதலில்வெற்றிபெறஒருதரப்பினர்ஒருமுடிவைகட்டாயப்படுத்துகிறார்கள்.

□ பொருத்தமானது:

- விரைவானமுடிவுகள்தேவை
- பாதுகாப்புஅல்லதுநெறிமுறைகள்ஆபத்தில்உள்ளன
- அதிகாரம்அல்லதுஅதிகாரம்தேவை.

□

எடுத்துக்காட்டு:

வாடிக்கையாளர்களின்உறுதிமொழிகளைநிறைவேற்றுவதற்காகஊழியர்களின்புகார்களைமீறிஒருமேலாளர்கடுமையானகாலக்கெடுவைஅமல்படுத்துகிறார்.

□

ஆபத்து:

அதிகப்படியானபயன்பாடுவிரோதத்தைஉருவாக்கிமனஉறுதியைக்குறைக்கும்.

2.4. சமரசம்செய்தல் (பேச்சுவார்த்தை)

□ மிதமானஉறுதிப்பாடு, மிதமானஒத்துழைப்பு.

□

இருதரப்பினரும்ஒருநடுநிலையைக்கண்டுபிடிக்கஎதையாவதுவிட்டுக்கொடுக்கிறார்கள்.

□ பொருத்தமானது:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- தற்காலிகஅல்லதுவிரைவானதீர்வுதேவை.
- இருகட்சிகளும்சமஅதிகாரம்கொண்டவை
- இருதரப்பினரும்தாங்கள்விரும்பும்அனைத்தையும்பெறமுடியாது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

இரண்டுஅணிகள்ஒருஅணிஅனைத்தையும்பெறுவதற்குப்பதிலாகவரையறுக்கப்பட்டவளங்களைப்பகிர்ந்துகொள்ளஒப்புக்கொள்கின்றன.

□

ஆபத்து:

அதிகமாகப்பயன்படுத்தினால்,

தீர்வுகள்இருதரப்பினருக்கும்திருப்தியற்றதாகஇருக்கலாம்.

2.5. ஒத்துழைத்தல் (வெற்றி-வெற்றி)

□

அதிகஉறுதிப்பாடு,

அதிகஒத்துழைப்பு

□

பரஸ்பரநன்மைபயக்கும்தீர்வைநோக்கமாகக்கொண்டுள்ளது

□ பொருத்தமானது:

- மோதல்சிக்கலானதுமற்றும்நீண்டகாலம்நீடிக்கும்.
- புதுமைமற்றும்ஆக்கப்பூர்வமானதீர்வுகள்தேவை.
- உறவுகளும்குழுவியக்கவியலும்முக்கியம்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

இருதுறைகளின்இலக்குகளையும்பூர்த்திசெய்யும்ஒருபிரச்சாரத்தைஉருவாக்கஒருசந்தைப்படுத்தல்மற்றும்விற்பனைகுழுஇணைந்துசெயல்படுகிறது.

□

நிலையானமோதல்தீர்வுக்கானசிறந்தஉத்திஆனால்நேரமும்முயற்சியும்தேவை.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. மோதல்மேலாண்மையின் முக்கியத்துவம்

- ✓ டெல்டெல் ✓ தகவல்தொடர்பை மேம்படுத்துகிறது -
திறந்தவிவாதத்தை ஊக்குவிக்கிறது, தவறான புரிதல்களைக் குறைக்கிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ குழுப்பணியை மேம்படுத்துகிறது -
வேறுபாடுகள் இருந்த போதிலும் அணிகள் திறமையாக ஒன்றிணைந்து செயல்பட உதவுகிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ பணியிட மன அழுத்தத்தைத் தடுக்கிறது -
பட்டங்களைக் குறைத்து, வேலை திருப்தியை மேம்படுத்துகிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கிறது -
மோதல்களைத் தீர்ப்பது திட்டங்களையும் இலக்குகளையும் விரைவாகப் பாதையில் வைத்திருக்கும்.
- ✓ டெல்டெல் ✓ புதுமைகளை ஊக்குவிக்கிறது -
ஆரோக்கியமான கருத்து வேறுபாடுகள் ஆக்கப்பூர்வமான பிரச்சனை தீர்க்கவழிவகுக்கும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

கூகிள் மற்றும் ஆப்பிள் போன்ற வெற்றிகரமான நிறுவனங்கள் புதுமை மற்றும் குழுப்பணியை வளர்க்க ஆக்கப்பூர்வமான விவாதங்களை ஊக்குவிக்கின்றன.

நேர்மறையான மற்றும் உற்பத்தித்திறன் கொண்ட பணிச் சூழலை உருவாக்குவதற்கு மோதல்மேலாண்மை அவசியம்.

சூழ்நிலைக்கு ஏற்ப சரியான உத்தியைப் பயன்படுத்துவது மோதல்களை வளர்ச்சிக்கான வாய்ப்புகளாக மாற்றும்.

பேச்சுவார்த்தை: வகைகள் மற்றும் செயல்முறை - விரிவான பதில்

1. பேச்சுவார்த்தையின் பொருள்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

பேச்சுவார்த்தை என்பது இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தரப்பினரிடையே பரஸ்பர நன்மைபயக்கும் ஒப்பந்தத்தை எட்டுவதை நோக்கமாகக் கொண்ட ஒரு மூலோபாய கலந்துரையாடலாகும்.

இது ஆதாயங்களை அதிகப்படுத்தும் அதே வேளையில் வேறுபாடுகளைத் தீர்க்கத் தொடர்பு, வற்புறுத்தல் மற்றும் சமரசம் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியது.

பேச்சுவார்த்தை பொதுவாக வணிக ஒப்பந்தங்கள், மோதல்தீர்வு, சம்பள விவாதங்கள், ஒப்பந்தங்கள், விற்பனை மற்றும் பணியிட ஒப்பந்தங்களில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

2. பேச்சுவார்த்தை வகைகள்

2.1. பகிர்ந்தளிப்பு பேச்சுவார்த்தை (வெற்றி-தோல்வி அல்லது போட்டி பேச்சுவார்த்தை)

□ ஒரு தரப்பினரின் லாபம் மற்ற தரப்பினரின் இழப்பாக இருப்பதால், இது பூஜ்ஜிய-தொகை பேச்சுவார்த்தை என்றும் அழைக்கப்படுகிறது.

□ மதிப்பை உருவாக்குவதை விட அதிகப் பட்ச மதிப்பைக் கோருவதில் கவனம் செலுத்துகிறது.

□ வளங்கள் நிலையானதாகவும் குறைவாகவும் இருக்கும் போது பயன்படுத்தப்படுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- ஒரு நிறுவனம், ஒரு சப்ளை யருடன் விலையை பேரம் பேசுகிறது, அங்கு இருவரும் மற்றவரின் செலவில் சிறந்த ஒப்பந்தத்தைப் பெற முயற்சி செய்கிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- சம்பளபேச்சுவார்த்தை,
இதில்ஒருஊழியர்அதிகசம்பளத்தைக்கோருகிறார்,
ஆனால்முதலாளிசெலவுகளைக்குறைக்கவிரும்புகிறார்.

□

ஆபத்து:

ஒருதரப்பினர்சுரண்டப்படுவதாகஉணர்ந்தால்அதுநீண்டகாலஉறவுகளுக்கு
தீங்குவிளைவிக்கும்.

2.2. ஒருங்கிணைந்தபேச்சுவார்த்தை
வெற்றிஅல்லதுகூட்டுபேச்சுவார்த்தை)

(வெற்றி-

□

இருதரப்பினரும்ஆதாயமடையும்பரஸ்பரநன்மைபயக்கும்தீர்வைநோக்கமா
கக்கொண்டுள்ளது.

□

சம்பந்தப்பட்டஅனைவருக்கும்உறவுகளைகட்டியெழுப்புதல்,
நம்பிக்கைமற்றும்மதிப்பைவிரிவுபடுத்துதல்ஆகியவற்றில்கவனம்செலுத்து
கிறது.

□

திறந்ததொடர்பு, சிக்கல்தீர்க்கும்திறன்மற்றும்படைப்பாற்றல்தேவை.

□

எடுத்துக்காட்டு:

- பகிரப்பட்டநிபுணத்துவத்திலிருந்துபயனடையஇரண்டுவணிகங்கள்கூ
ட்டுமுயற்சியில்இணைந்துசெயல்படுகின்றன.
- சம்பளஉயர்வுகளுக்குப்பதிலாகநெகிழ்வானவேலைநேரங்களைஒப்புக்
கொள்ளும்ஒருமேலாளரும்பணியாளரும்.

□

இதற்குசிறந்தது: நீண்டகாலகூட்டாண்மைகள்மற்றும்நீடித்தஒத்துழைப்பு.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

2.3. கொள்கைரீதியானபேச்சுவார்த்தை
(வட்டிஅடிப்படையிலானபேச்சுவார்த்தை)

□ நியாயம்,
பரஸ்பரமரியாதைமற்றும்புறநிலைஅளவுகோல்களின்அடிப்படையில்.

□ ஹார்வர்ட்பேச்சுவார்த்தைதிட்டத்தில்ஃபிஷர்&யூரிஆகியோரால்உருவாக்கப்பட்டது.

□ பதவிகளைவிடஆர்வங்களில்கவனம்செலுத்துகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- இரண்டுதுறைகளும்தனிப்பட்டவிருப்பங்களைவிடநிறுவனத்தின்தேவைகளின்அடிப்படையில்பட்ஜெட்ஒதுக்கீடுகளைபேச்சுவார்த்தைநடத்துகின்றன.
- ஒருகுத்தகைதாரரும்வீட்டுஉரிமையாளரும்தனிப்பட்டகோரிக்கைகளைவிடசந்தைவிகிதங்களின்அடிப்படையில்வாடகைக்குபேச்சுவார்த்தைநடத்துகிறார்கள்.

□ இதற்குசிறந்தது: நெறிமுறைமற்றும்வெளிப்படையானஒப்பந்தங்கள்.

2.4. பலகட்சிபேச்சுவார்த்தை

□ சிக்கலானபிரச்சினைகளைப்பற்றிபேச்சுவார்த்தைநடத்தும்மூன்றுஅல்லது அதற்குமேற்பட்டதரப்பினரைஉள்ளடக்கியது.

□ ஒருங்கிணைப்பு,
கூட்டணிகட்டமைத்தல்மற்றும்கவனமானதொடர்புதேவை.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ எடுத்துக்காட்டு:

- பலநாடுகள்ஒப்பந்தங்களைபேச்சுவார்த்தைநடத்தும்காலநிலைமாற்ற உச்சிமாநாடுகள்.
- இணைப்புகள்மற்றும்கையகப்படுத்துதல்கள்பல்வேறுநிறுவனங்கள்மற்றும்பங்குதாரர்களைஉள்ளடக்கியது.

□ ஆபத்து: அனைத்துநலன்களையும்சீரமைப்பதுகடினம், மோதல்களுக்குவழிவகுக்கிறது.

2.5. குழுபேச்சுவார்த்தை

□

வெவ்வேறுஆர்வங்களைப்பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும்குழுக்கள்அல்லதுஅணிகளைஉள்ளடக்கியது.

□ குழுஒருங்கிணைப்பு, பங்குஒதுக்கீடுமற்றும்தெளிவானஉத்திதேவை.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- ஒருநிறுவனத்தின்சட்டமற்றும்மனிதவளக்குழுக்கள்ஊழியர்பிரதிநிதிகளுடன்தொழிற்சங்கஒப்பந்தங்களைப்பேச்சுவார்த்தைநடத்துகின்றன.

□

நன்மை:

பேச்சுவார்த்தைநிலைப்பாட்டைவலுப்படுத்தபல்வேறுஉறுப்பினர்களின்நிபுணத்துவத்தைஒருங்கிணைக்கிறது.

3. பேச்சுவார்த்தைசெயல்முறை

பேச்சுவார்த்தைஐந்துமுக்கியநிலைகளைப்பின்பற்றுகிறது, இதுஒருகட்டமைக்கப்பட்டஅணுகுமுறையைஉறுதிசெய்கிறது:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3.1. தயாரிப்புமற்றும்திட்டமிடல்

- ☐ பேச்சுவார்த்தைக்குமுன்இலக்குகள், நோக்கங்கள்மற்றும்மாற்றுகளைவரையறுக்கவும்.
- ☐ தரவைச்சேகரிக்கவும், மற்றதரப்பினரைஆராயவும், சந்தைநிலவரங்களைபகுப்பாய்வுசெய்யவும்.
- ☐ சிறந்தபின்வாங்கும்விருப்பத்தைஅறிய BATNA (பேச்சுவார்த்தைஒப்பந்தத்திற்குசிறந்தமாற்று) ஐஅடையாளம்காணவும்.
- ☐ எடுத்துக்காட்டு: விற்பனையாளர்ஒப்பந்தபேச்சுவார்த்தைக்குத்தயாராகும்ஒருநிறுவனம், போட்டியாளர்விலைநிர்ணயத்தைபகுப்பாய்வுசெய்துஇலக்குவிலைவரம்பைநிர்ணயிக்கிறது.

3.2. தொடக்கவிவாதம்மற்றும்சட்டகம்

- ☐ ஒவ்வொருகட்சியும்அதன்நிலைப்பாடுமற்றும்எதிர்பார்ப்புகளைமுன்வைக்கிறது.
- ☐ ஒத்துழைப்புஅல்லதுபோட்டிக்கானதொனிஅமைக்கப்பட்டுள்ளது.
- ☐ மற்றதரப்பினரின்முன்னுரிமைகளைப்புரிந்துகொள்ளசெயலில்கேட்பதுமிகவும்முக்கியம்.
- ☐ எடுத்துக்காட்டு: ஒருவேலைவிண்ணப்பதாரர்தனதுதிறமைகள்மற்றும்அனுபவத்தைமுன்னிலைப்படுத்திசம்பளபேச்சுவார்த்தையைத்தொடங்குகிறார்.

3.3. பேரம்பேசுதல்மற்றும்பிரச்சினைதீர்க்கும்முறை

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ சலுகைகள்,
எதிர்ச்சலுகைகள்மற்றும்சமரசங்கள்பரிமாறிக்கொள்ளப்படும்முக்கியகட்ட
ம்.

□ இருதரப்பினரும்கோரிக்கைகளைசரிசெய்துபொதுவானநிலையைத்தேடுகி
றார்கள்.

□ ஒருங்கிணைந்தபேச்சுவார்த்தைபயன்படுத்தப்பட்டால், அவர்கள்வெற்றி-
வெற்றிதீர்வுகளில்கவனம்செலுத்துவார்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒருவணிகம்நீண்டகாலஒப்பந்தங்களுக்குடாகஒருசப்ளையருடன்மொத்தத
ள்ளுபடியைபேரம்பேசுகிறது.

3.4. ஒப்பந்தம்மற்றும்உறுதிமொழி

□ இருதரப்பினரும்ஒப்பந்தத்தைஇறுதிசெய்துவிதிமுறைகளைஆவணப்படுத்
துகிறார்கள்.

□ ஒப்பந்தம்தெளிவாகவும், நியாயமாகவும்,
சட்டப்பூர்வமாகஅமல்படுத்தக்கூடியதாகவும்இருக்கவேண்டும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒருநிறுவனம்விலைநிர்ணயம்மற்றும்காலக்கெடுவைஒப்புக்கொண்டபிறகு
ஒருசேவைவழங்குநருடன்முறையானஒப்பந்தத்தில்கையெழுத்திடுகிறது.

3.5. செயல்படுத்தல்மற்றும்பின்தொடர்தல்

□ இருதரப்பினரும்உறுதிமொழிகளைநிறைவேற்றுவதையும்,
செயல்படுத்தலைப்பின்தொடர்வதையும்உறுதிசெய்தல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ ஒப்பந்தத்திற்குப்பிந்தையஏதேனும் தகராறுகளைத் தீர்ப்பது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஒரு நிறுவனம் இணக்கத்தை உறுதி செய்வதற்காக ஒப்பந்தத்தில் கையெழுத்திட்டுப் பிறகு சப்ளையர் செயல்திறனைக் கண்காணிக்கிறது.

4. வணிகத்தில் பேச்சுவார்த்தையின் முக்கியத்துவம்

- ✓ டெல்டெல் ✓ வலுவான உறவுகளை உருவாக்குகிறது -
நம்பிக்கையையும் நீண்டகால கூட்டாண்மைகளையும் வளர்க்கிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ மோதல்களைக் குறைக்கிறது -
சச்சரவுகளைத் தடுக்கிறது மற்றும் சுமுகமான செயல்பாடுகளை உறுதி செய்கிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ லாபத்தை மேம்படுத்துகிறது -
வணிகங்கள் சிறந்த ஒப்பந்தங்களைப் பெறவும் செலவுச் சேமிப்பைப் பெறவும் உதவுகிறது.
- ✓ டெல்டெல் ✓ புதுமைகளை ஊக்குவிக்கிறது -
கூட்டுப் பேச்சுவார்த்தைகளிலிருந்து ஆக்கப்பூர்வமான தீர்வுகள் வெளிப்படுகின்றன.
- ✓ டெல்டெல் ✓ தலைமைத்துவ திறன்களை மேம்படுத்துகிறது -
நல்ல பேச்சுவார்த்தையாளர்கள் நிறுவன வெற்றியை உந்துகிறார்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: அமேசான்,
ஆப்பிள் மற்றும் டெஸ்லா போன்ற வெற்றிகரமான நிறுவனங்கள் சிறந்த சப்ளையர் ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் வணிக கூட்டாண்மைகளைப் பெற பேச்சுவார்த்தை உத்திகளைப் பயன்படுத்துகின்றன.

வணிகத்தலைவர்கள்,

Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

ஊழியர்கள் மற்றும் நிறுவனங்களுக்கு பேச்சுவார்த்தை என்பது ஒரு முக்கிய திறமையாகும்.

வகைகள் மற்றும் செயல்முறையைப் புரிந்து கொள்வது வணிக ஒப்பந்தங்கள், பணியிட பேச்சுவார்த்தைகள் மற்றும் மோதல்தீர்வு ஆகியவற்றில் சிறந்த விளைவுகளை அடைய உதவுகிறது.

பணியிட ஆன்மீகம்: பொருள், முக்கியத்துவம் மற்றும் நன்மைகள்

1. பணியிட ஆன்மீகத்தின் பொருள்

பணியிட ஆன்மீகம் என்பது பணியாளர்களின் உள்வாழ்க்கை, மதிப்புகள் மற்றும் பணியிடத்தில் நோக்கம் ஆகியவற்றை அங்கீகரிப்பதைக் குறிக்கிறது. தனிநபர்கள் இணைந்திருப்பதை உணரும், தங்கள் வேலையில் அர்த்தத்தைக்கண்டறியும் மற்றும் நிறுவனத்தின் நோக்கம் மற்றும் மதிப்புகளுடன் ஒத்துப்போகும் சூழலை உருவாக்குவதை இது உள்ளடக்கியது.

இது மதத்தைப் பற்றியது அல்ல, மாறாக ஆழமான நோக்க உணர்வு, நெறிமுறை மதிப்புகள் மற்றும் நேர்மறையான பணிகலாச்சாரத்தைப் பற்றியது.

2. பணியிட ஆன்மீகத்தின் முக்கிய பரிமாணங்கள்

1. அர்த்தமுள்ள படைப்பு-

ஊழியர்கள்தங்கள் பணிகுறிப்பிடத்தக்க ஒன்றுக்குப் பங்களிப்பதாக உணர்கிறார்கள்.

2. சமூக உணர்வு-

பணியாளர்கள் பணியிடத்தில் நம்பிக்கை, ஆதரவு மற்றும் சொந்தத்தை அனுபவிக்கிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. நிறுவனமதிப்புகளுடன் சீரமைப்பு-

ஊழியர்களின் மதிப்புகள் நிறுவனத்தின் நோக்கத்துடன் ஒத்துப்போகின்றன.

4. உள்நிறைவேற்றம்-

ஊழியர்கள் வேலைதிருப்தி மற்றும் உணர்ச்சிநல்வாழ்வை அனுபவிக்கிறார்கள்.

5. தனிப்பட்டவளர்ச்சி-

கற்றல்,

நினைவாற்றல் மற்றும் சுயமுன்னேற்றத்திற்கான வாய்ப்புகள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

கூகிள்தியான அறைகள்,

நினைவாற்றல்திட்டங்கள் மற்றும் நெறிமுறை தலைமைத்துவபயிற்சி ஆகியவற்றை வழங்குவதன் மூலம் பணியிட ஆன்மீகத்தை ஊக்குவிக்கிறது.

3. பணியிட ஆன்மீகத்தின் முக்கியத்துவம்

✓ டெல்டெல் ✓ வேலைதிருப்தியை அதிகரிக்கிறது -

ஊழியர்கள் மதிப்புமிக்கவர்களாக உணர்கிறார்கள் மற்றும் தங்கள் வேலையில் நோக்கத்தைக்காண்கிறார்கள்.

✓ டெல்டெல் ✓ பணியாளர் ஈடுபாட்டை அதிகரிக்கிறது - அதிக உந்துதல், அர்ப்பணிப்பு மற்றும் குழுப்பணி.

✓ டெல்டெல் ✓ உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துகிறது -

நேர்மறையான பணிச் சூழல் சிறந்த செயல்திறனுக்கு வழிவகுக்கிறது.

✓ டெல்டெல் ✓ மன அழுத்தம் மற்றும் சோர்வைக் குறைக்கிறது -

மனநிறைவுபயிற்சிகள் மன அழுத்தத்தை நிர்வகிக்க உதவுகின்றன.

✓ டெல்டெல் ✓ நெறிமுறை முடிவெடுப்பதை ஊக்குவிக்கிறது -

ஊழியர்கள் நேர்மையுடனும் பொறுப்புடனும் செயல்படுகிறார்கள்.

✓ டெல்டெல் ✓ புதுமையை வளர்க்கிறது -

ஆதரவான கலாச்சாரம் படைப்பு யோசனைகள் செழிக்க அனுமதிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□

எடுத்துக்காட்டு:

படகோனியாபோன்றநிறுவனங்கள்நிலைத்தன்மைமற்றும்சமூகப்பொறுப்பில் கவனம்செலுத்துவதன்மூலம்ஆன்மீகத்தைஒருங்கிணைக்கின்றன, ஊழியர்கள்ஒருபெரியநோக்கத்துடன்இணைந்திருப்பதைஉணரஉதவுகின்றன.

4. பணியிடஆன்மீகத்தைமேம்படுத்துவதற்கானஉத்திகள்

4.1. ஒருநோக்கத்தால்இயக்கப்படும்கலாச்சாரத்தைஉருவாக்குதல்

□

சமூகதாக்கத்துடன்நிறுவனஇலக்குகளைசீரமைக்கவும். □

ஊழியர்கள்தங்கள்வேலையைதனிப்பட்டமதிப்புகளுடன்இணைக்கஊக்குவிக்கவும்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

நிலையானஆற்றலைஊக்குவிப்பதற்கானடெஸ்லாவின்நோக்கம், ஊழியர்களைஒருபெரியநோக்கத்துடன்பணியாற்றஊக்குவிக்கிறது.

4.2. வேலை-வாழ்க்கைசமநிலையைஊக்குவித்தல்.

□

நெகிழ்வானபணிஅட்டவணைகள்மற்றும்மனநலஆதரவைவழங்குதல். □

இடைவேளைகள்,

தளர்வுமற்றும்நினைவாற்றல்பயிற்சிகளைஊக்குவிக்கவும்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

மைக்ரோசாப்ட்மனநலத்திட்டங்களையும்மனஅழுத்தத்தைக்குறைக்கநெகிழ்வானபணிவிருப்பங்களையும்வழங்குகிறது.

4.3. மனநிறைவுமற்றும்நல்வாழ்வைஊக்குவித்தல்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ பணியிடத்தில்தியானம்,
யோகாமற்றும்நினைவாற்றல்அமர்வுகளைநடத்துங்கள்.□
நன்றியுணர்வுநாட்குறிப்புமற்றும்சுயபிரதிபலிப்புபோன்றநடைமுறைகளை
ஊக்குவிக்கவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிளின் "உள்ளேஉங்களைத்தேடுங்கள்"
திட்டம்ஊழியர்களுக்குநினைவாற்றல்மற்றும்உணர்ச்சிநுண்ணறிவில்பயிற்
சிஅளிக்கிறது.

4.4. நெறிமுறைதலைமைத்துவத்தைவளர்ப்பது

□ தலைவர்கள்நேர்மை,
பச்சாதாபம்மற்றும்மரியாதையைமாதிரியாகக்கொள்ளவேண்டும்.□
வெளிப்படையானமற்றும்மதிப்புகள்சார்ந்தமுடிவெடுப்பதைஊக்குவிக்கவு
ம்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஸ்டார்பக்ஸ்அதன்தலைமைத்துவஅணுகுமுறையில்நெறிமுறைஆதாரம்,
நிலைத்தன்மைமற்றும்பணியாளர்நல்வாழ்வைவலியுறுத்துகிறது.

4.5. சமூகஉணர்வைவளர்ப்பது

□ ஒத்துழைப்பு,
நம்பிக்கைமற்றும்மரியாதைஆகியவற்றின்கலாச்சாரத்தைஉருவாக்குங்கள்
.□ ஊழியர்தன்னார்வத்தொண்டுமற்றும்சமூகமுயற்சிகளைஆதரிக்கவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: சேல்ஸ்ஃபோர்ஸ்அதன் 1-1-1 மாதிரியின்மூலம்
(சமூகநலனுக்காகநேரம், வளங்கள்மற்றும்லாபத்தில் 1%)
பணியாளர்தன்னார்வத்தொண்டுசெய்வதைஊக்குவிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

5. பணியிடஆன்மீகத்தின் நன்மைகள்

பலன்	ஊழியர்கள் மீதான தாக்கம்	நிறுவனங்களின் மீதான தாக்கம்
அதிகவேலைதிருப்தி	ஊழியர்கள் மதிப்புள்ளதாக உணர்கிறார்கள்	குறைந்த வருவாய் விகிதங்கள்
அதிகரித்த உற்பத்தித்திறன்	மேலும் உந்துதல்	சிறந்த செயல்திறன்
குறைக்கப்பட்ட மன அழுத்தம் மற்றும் எரிதல்	சிறந்த மன ஆரோக்கியம்	குறைவான வருகையின்மை சிக்கல்கள்
நெறிமுறை முடிவெடுத்தல்	அதிக பொறுப்பான வேலை	வலுவான நிறுவன நற்பெயர்
வலுவான பணியிட கலாச்சாரம்	அதிக ஈடுபாடு	மேலும் புதுமை மற்றும் படைப்பாற்றல்

6. பணியிடஆன்மீகத்தை செயல்படுத்துவதில் உள்ள சவால்கள்

- மத ஊக்குவிப்பு என தவறாக புரிந்து கொள்வது -
கவனமாக வேறுபடுத்தப்பட வேண்டும். □
- பாரம்பரிய வேலை கலாச்சாரங்களிலிருந்து எதிர்ப்பு -
சில ஊழியர்கள் சந்தேகம் கொள்ளலாம். □
- விழிப்புணர்வு மற்றும் பயிற்சி இல்லாமை -
தலைவர்களுக்கு பணியிட ஆன்மீகம் குறித்த கல்வி தேவை. □
- தாக்கத்தை அளவிடுவது கடினம் -
ஆன்மீகம் என்பது அகநிலை மற்றும் தனிநபர்களிடையே மாறுபடும்.

□ தீர்வு: நிறுவனங்கள் மனப்பாங்கு,

Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

நோக்கத்தைமையமாகக்கொண்டதலைமைத்துவம்மற்றும்நெறிமுறைவணிகநடைமுறைகள்போன்றசிறியமுயற்சிகள்மூலம்ஆன்மீகத்தைபணியிடகலாச்சாரத்தில்படிப்படியாகஒருங்கிணைக்கவேண்டும்.

பணியிடஆன்மீகம்என்பதுஊழியர்கள்நோக்கம், தொடர்புமற்றும்நிறைவைக்காணும்ஒருபணிச்சூழலைஉருவாக்குவதாகும். ஆன்மீகத்தைஒருங்கிணைக்கும்நிறுவனங்கள்அதிகவேலைதிருப்தி, சிறந்தகுழுப்பணிமற்றும்வலுவானநெறிமுறைநடைமுறைகளைக்காண்கின்றன.

ஆய்வு: பணியிடஆன்மீகத்திற்கானகூகிளின்அணுகுமுறை

1. பின்னணி

உலகின்முன்னணிதொழில்நுட்பநிறுவனங்களில்ஒன்றானகூகிள், அதன்புதுமையானமற்றும்பணியாளர்நட்புபணிகலாச்சாரத்திற்குபெயர்பெற்றது. மகிழ்ச்சியான, ஈடுபாடுள்ளமற்றும்நோக்கத்துடன்இயங்கும்பணியாளர்கள்அதிகபடைப்பாற்றல்மற்றும்உற்பத்தித்திறனுக்குவழிவகுக்கும்என்பதைநிறுவனம்புரிந்துகொள்கிறது.

2. கூகிளில்முக்கியபணியிடஆன்மீகமுயற்சிகள்

A. மனநிறைவுமற்றும்தியானநிகழ்ச்சிகள்

□ கூகிள் "உள்ளேஉங்களைத்தேடு" (SIY) திட்டத்தைஅறிமுகப்படுத்தியது, இதுஒருமனநிறைவுஅடிப்படையிலானஉணர்ச்சிநுண்ணறிவுபயிற்சி. □ ஊழியர்கள்தியானம், சுயவிழிப்புணர்வுமற்றும்உணர்ச்சிஒழுங்குமுறைஆகியவற்றைப்பயிற்சிசெ

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ய்யனுக்குவிக்கப்படுகிறார்கள். □ நன்மைகள்:

- மனஅழுத்தம்மற்றும்பதட்டம்குறைந்தது
- மேம்பட்டகவனம்மற்றும்முடிவெடுக்கும்திறன்
- வலுவானஉணர்ச்சிநுண்ணறிவு

□ எடுத்துக்காட்டு: மூத்தநிர்வாகிகள்உட்படஆயிரக்கணக்கானஊழியர்கள், சுயவிழிப்புணர்வைவளர்த்துக்கொள்ளவும், பணிஅழுத்தத்தைநிர்வகிக்கவும் SIY இல்பங்கேற்கின்றனர்.

B. அர்த்தமுள்ளவேலைமற்றும்நோக்கம்சார்ந்தகலாச்சாரம்

□ "உலகின்தகவல்களைஒழுங்கமைத்து, அதைஉலகளவில்அணுகக்கூடியதாகவும்பயனுள்ளதாகவும்மாற்றுவது" என்றகூகிளின்நோக்கம், ஊழியர்கள்தங்கள்வேலையைவெறும்வேலையாகக்கருதுவதைத்தூண்டுகிறது. □ நிறுவனம்தனது 20% விதியின்மூலம் (ஊழியர்கள்தங்கள்ஆர்வங்களுடன்ஒத்துப்போகும்துணைத்திட்டங்களுக்கு 20% நேரத்தைஒதுக்கலாம்) ஆர்வத்திட்டங்களைத்தொடரஊழியர்களைஊக்குவிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: இந்தமுயற்சியின்கீழ், ஜிமெயில்மற்றும்கூகிள்மேப்ஸ்ஆகியவைஆர்வத்திட்டங்களாகஉருவாக்கப்பட்டன, நோக்கத்துடன்இயங்கும்வேலைஎவ்வாறுபுதுமைக்குவழிவகுக்கும்என்பதைக்காட்டுகிறது.

இ. சமூகம்மற்றும்பணியாளர்நல்வாழ்வு

Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

□ கூகிள்இதன்மூலம்வலுவானசமூகஉணர்வைவளர்க்கிறது:

- குழுவைஉருவாக்கும்பின்வாங்கல்கள்
- ஆரோக்கியமையங்களையோகா,
தியானம்மற்றும்உடற்பயிற்சிதிட்டங்களைவழங்குதல்
- பணியாளர்வளகுழுக்கள்
(ERGs)பன்முகத்தன்மைமற்றும்உள்ளடக்கத்தைஆதரிக்கும்

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிள்புளெக்ஸ்வளாகம்ஒத்துழைப்பு,
தளர்வுமற்றும்நேர்மறையானசூழ்நிலையைமேம்படுத்துவதற்காகவடிவமை
க்கப்பட்டுள்ளது,
இதுஇணைப்புமற்றும்நல்வாழ்வின்கலாச்சாரத்தைவலுப்படுத்துகிறது.

ஈ. நெறிமுறைதலைமைத்துவம்மற்றும்நிறுவனமதிப்புகள்

□ கூகிள் "சரியானதைச்செய்" என்றகலாச்சாரத்தைஊக்குவிக்கிறது,
நெறிமுறைதலைமைத்துவத்தையும்நிறுவனப்பொறுப்பையும்வலியுறுத்துகி
றது.□

ஊழியர்கள்நெறிமுறைசார்ந்தகவலைகளைஎழுப்பஊக்குவிக்கப்படுகிறார்
கள்,
மேலும்நிறுவனம்அதன்வணிகஉத்திகளில்நிலைத்தன்மைமற்றும்நிறுவனச
மூகப்பொறுப்பை (CSR) ஒருங்கிணைக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:
கூகிள்புதுப்பிக்கத்தக்கஆற்றலில்முதலீடுசெய்கிறதுமற்றும்தொழில்நுட்பத்
தைமனிதமதிப்புகளுடன்சீரமைக்க
நெறிமுறைமுயற்சிகளைஆதரிக்கிறது. AI

3. கூகிளில்பணியிடஆன்மீகத்தின்தாக்கம்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

முக்கியவிளைவு	ஊழியர்கள்மீதானவிளைவு	அமைப்பின்மீதானவிளைவு
அதிகவேலைதிருப்தி	ஊழியர்கள்மதிப்பையும்திருப்தியையும்உணர்கிறார்கள்.	குறைக்கப்பட்டவருவாய்மற்றும்அதிகதக்கவைப்பு
மேம்படுத்தப்பட்டஉற்பத்தித்திறன்	ஊழியர்கள்சிறப்பாககவனம்செலுத்திதிறமையாகசெயல்படுகிறார்கள்	மேம்படுத்தப்பட்டபுதுமைமற்றும்வளர்ச்சி
மனஅழுத்தம்மற்றும்சோர்வுகுறைதல்	மனநலஆதரவுசிறந்தநல்வாழ்வுக்குவழிவகுக்கிறது	குறைவானவருகையின்மைமற்றும்அதிகஈடுபாடு
வலுவானஒத்துழைப்பு	ஊழியர்கள்தங்களுக்குச்சொந்தமானஉணர்வைஉணர்கிறார்கள்.	சிறந்தகுழுப்பணிமற்றும்பகிரப்பட்டநோக்கம்
சிறந்தமுடிவெடுத்தல்	மனநிறைவுஉணர்ச்சிஒழுங்குமுறைக்குஉதவுகிறது.	நெறிமுறைமற்றும்நன்குஅறியப்பட்டவணிகமுடிவுகள்

4. கூகிளின்வெற்றியிலிருந்துமுக்கியஎடுத்துக்காட்டுகள்

- ✓டெல்டெல்✓பணியாளர்நல்வாழ்வில்முதலீடுசெய்யுங்கள் -
மனநிறைவுதிட்டங்கள்மற்றும்நல்வாழ்வுமுயற்சிகளைவழங்குவதுமிகவும்சமநிலையானமற்றும்ஈடுபாடுள்ளபணியாளர்களுக்குவழிவகுக்கிறது.
- ✓டெல்டெல்✓நோக்கம்சார்ந்தகலாச்சாரத்தைவளர்ப்பது -
ஊழியர்கள்தங்கள்வேலையில்அர்த்தத்தைக்காணும்போதுசிறப்பாகச்செயல்படுகிறார்கள்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓நெறிமுறைதலைமைத்துவத்தைஊக்குவிக்கவும் -
வலுவானமதிப்புகள்மற்றும்பொறுப்பானதலைமைத்துவம்பணியிடத்தில்த
ம்பிக்கையையும்நேர்மையையும்மேம்படுத்துகிறது.

✓டெல்டெல்✓ஆதரவானசமூகத்தைஉருவாக்குங்கள் -
சொந்தம்என்றஉணர்வுகுழுப்பணியையும்திருப்தியையும்மேம்படுத்துகிறது

பணியிடஆன்மீகத்திற்கானகூகிளின்அணுகுமுறை, மனநிறைவு,
நோக்கத்துடன்இயங்கும்பணி,
நெறிமுறைதலைமைத்துவம்மற்றும்சமூகஉணர்வுஆகியவற்றைஒருங்கி
ணைப்பதுஊழியர்களின்மகிழ்ச்சியையும்உற்பத்தித்திறனையும்கணிசமா
கஅதிகரிக்கும்என்பதைநிரூபிக்கிறது.

அலகு V

நிறுவனமாற்றம்மற்றும்மேம்பாட்டில்சமகாலநடைமுறைகள்

சர்வதேசநிறுவனநடத்தைநடைமுறைகள் -
நிறுவனமாற்றம்மற்றும்மாற்றமேலாண்மை. நிறுவனமேம்பாடு - பொருள்,
மாதிரிகள்மற்றும்தலையீடுகள்.

நிறுவனமாற்றம்மற்றும்மேம்பாட்டில்சமகாலநடைமுறைகள்

1. நிறுவனமாற்றம்மற்றும்மேம்பாடுஅறிமுகம்

நிறுவனமாற்றம்மற்றும்மேம்பாடு (OCD)
என்பதுஒருநிறுவனத்தின்செயல்திறன்,
தகவமைப்புத்திறன்மற்றும்ஒட்டுமொத்தசெயல்திறனைமேம்படுத்துவதற்
கானதிட்டமிடப்பட்டமுயற்சிகளைக்குறிக்கிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

விரைவானதொழில்நுட்பமுன்னேற்றங்கள்,
உலகமயமாக்கல்மற்றும்மாறிவரும்பணியாளர்எதிர்பார்ப்புகளுடன்,
நிறுவனங்கள்போட்டித்தன்மையுடன்இருக்கநவீனஉத்திகளைக்கடைப்பிடிக்கவேண்டும்.

2. நிறுவனமாற்றம்மற்றும்மேம்பாட்டில்முக்கியசமகாலநடைமுறைகள்

A. சுறுசுறுப்பானமற்றும்தகவமைப்புமாற்றமேலாண்மை

□ பாரம்பரியமாற்றமாதிரிகள் (லெவினின்மாற்றமாதிரிபோன்றவை)
இப்போதுசுறுசுறுப்பானமாற்றமேலாண்மையால்பூர்த்திசெய்யப்படுகின்றன, இதுஇதில்கவனம்செலுத்துகிறது:

- தொடர்ச்சியானமறுசெய்கைமற்றும்கருத்து
- சந்தைமாற்றங்களுக்குவிரைவாகத்தகவமைத்துக்கொள்ளும்தன்மை
- கூட்டுமுடிவெடுத்தல்

□ எடுத்துக்காட்டு: Spotify மற்றும் Amazon
போன்றதொழில்நுட்பநிறுவனங்கள்நுகர்வோர் தேவைகள்மற்றும்தொழில்நுட்பஇடையூறுகளுக்குவிரைவாகபதிலளிக்க Agile
கட்டமைப்புகளைப்பயன்படுத்துகின்றன.

பி. டிஜிட்டல்மாற்றம்மற்றும் AI ஒருங்கிணைப்பு

□
நிறுவனங்கள்செயல்திறன்மற்றும்முடிவெடுப்பதைமேம்படுத்தசெயற்கைநுண்ணறிவு (AI),
ஆட்டோமேஷன்மற்றும்கிளவுட்தொழில்நுட்பங்களைஒருங்கிணைக்கின்றன

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

.□ முக்கியஅம்சங்கள்:

- டிஜிட்டல்பணியிடங்கள்மற்றும்தொலைதூரஒத்துழைப்புகருவிகள் (மைக்ரோசாப்ட்குழுக்கள், ஜும்)
- ஆட்சேர்ப்புமற்றும்செயல்திறன்மேலாண்மைக்கான AI-இயக்கப்படும்மனிதவளசெயல்முறைகள்
- தரவுசார்ந்தமுடிவெடுத்தல்

□ எடுத்துக்காட்டு: டெஸ்லாஉற்பத்திமற்றும்வாடிக்கையாளர்சேவையில் AI மற்றும்ஆட்டோமேஷனைஒருங்கிணைத்துசெயல்திறன்மற்றும்புதுமைகளைமேம்படுத்துகிறது.

C. பணியாளர்மையப்படுத்தப்பட்டமாற்றஅணுகுமுறைகள்

□ வெற்றிகரமானமாற்றத்தின்மிகப்பெரியஇயக்கிகள்ஊழியர்கள். நவீனமாற்றநடைமுறைகள்இதில்கவனம்செலுத்துகின்றன:

- ஊழியர்களுக்குஅதிகாரம்அளித்தல்பங்கேற்புதலைமைமூலம்
- உணர்ச்சிநுண்ணறிவைவலியுறுத்துதல்தலைமைத்துவமாற்றத்தில்
- தொடர்ச்சியானகற்றல்வாய்ப்புகளைவழங்குதல்(நுண்ணியகற்றல், திறன்மேம்பாடு)

□ எடுத்துக்காட்டு: கூகிள் "20% நேரத்திட்டங்களை" ஊக்குவிப்பதன்மூலம்ஊழியர்களின்சுயாட்சிமற்றும்புதுமைகளைஊக்குவிக்கிறது, இதுஊழியர்கள்ஆர்வத்திட்டங்களில்பணியாற்றஅனுமதிக்கிறது.

D. நிலையானமற்றும்நெறிமுறைமாற்றநடைமுறைகள்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

□ நிறுவனங்கள்இன்றுநிலைத்தன்மை, CSR (கார்ப்பரேட்சமூகப்பொறுப்பு) மற்றும்மாற்றமுயற்சிகளில்நெறிமுறைதலைமைத்துவம்ஆகியவற்றில்கவனம்செலுத்துகின்றன.□ கவனம்செலுத்தும்பகுதிகள்:

- பசுமைவணிகநடைமுறைகள்மற்றும்கார்ப்பன்நடுநிலைமைஇலக்குகள்
- DEI (பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம்மற்றும்உள்ளடக்கம்) முயற்சிகள்
- நெறிமுறை AI செயல்படுத்தல்

□ எடுத்துக்காட்டு:
யூனிலீவர்அதன்முக்கியஉத்தியில்நிலைத்தன்மைஇலக்குகளைஒருங்கிணைத்து,
சுற்றுச்சூழலுக்குஉகந்ததயாரிப்புகள்மற்றும்நெறிமுறைவிநியோகச்சங்கிலிகளில்கவனம்செலுத்துகிறது.

E. கலப்பினவேலைமாதிரிமற்றும்பணியாளர்நல்வாழ்வு

□ கோவிட்-19 தொற்றுநோய்பணியிடகட்டமைப்புகளைமறுவடிவமைத்தது, இதனால்:

- கலப்பினவேலைமாதிரிகள்(தொலைதூரவேலைமற்றும்அலுவலகவேலைகளின்கலவை)
- பணியாளர்நல்வாழ்வுதிட்டங்கள்(மனநலஆதரவு, நல்வாழ்வுமுயற்சிகள்)
- நெகிழ்வானபணிஏற்பாடுகள்(நான்குநாள்வேலைவாரங்கள், சுருக்கப்பட்டமணிநேரங்கள்)

□ எடுத்துக்காட்டு: வேலை-
வாழ்க்கைசமநிலைமற்றும்உற்பத்தித்திறனைஉறுதிசெய்வதற்காகமைக்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ரோசாபட்டம் மற்றும் செல்ஸ்ஃபோர்ட் கலப்பின வேலைமாதிரிகளை ஏற்றுக்கொண்டன.

F. AI-சார்ந்த நிறுவன மேம்பாட்டு (OD) தலையீடுகள்

□ AI இப்போது இதற்குப் பயன்படுத்தப்படுகிறது:

- முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு பணியாளர் போக்குகளை எதிர்பார்க்க
- AI
சார்ந்த தலைமைத்துவப்பயிற்சி தனிப்பயனாக்கப்பட்ட மேம்பாட்டிற்காக
- நிகழ்நேர பணியாளர் ஈடுபாட்டுகருத்துக்களுக்கான சாட்பாட்கள்

□ எடுத்துக்காட்டு:
பணியாளர்களை வப்பு அபாயங்கள் மற்றும் பயிற்சி தேவைகளை கணிக்க IBM AI-இயங்கும் HR கருவிகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

3. சமகால OCD நடைமுறைகளை செயல்படுத்துவதில் உள்ள சவால்கள்

- மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு -
ஊழியர்கள் புதிய தொழில்நுட்பங்கள் அல்லது பணிமாதிரிகளை எதிர்க்கக்கூடும்.
- தரவு பாதுகாப்பு கவலைகள் -
டிஜிட்டல் மாற்றங்கள் சைபர்பாதுகாப்பு அபாயங்களை அதிகரிக்கின்றன. □
மனித தொடுதலுடன் ஆட்டோமேஷனை சமநிலைப்படுத்துதல் - AI
மனித முடிவெடுப்பதை மாற்றுவதற்கு அல்ல, மேம்படுத்த வேண்டும். □
கலாச்சார மாற்றங்கள் -
நிறுவன கலாச்சாரத்தை மாற்றுவதற்கு நேரமும் முயற்சியும் தேவை.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

நவீனநிறுவனங்கள்மாற்றம்மற்றும்மேம்பாட்டிற்குசுறுசுறுப்பான,
டிஜிட்டல்,
நிலையானமற்றும்பணியாளர்களைமையமாகக்கொண்டஅணுகுமுறை
களைஏற்றுக்கொள்ளவேண்டும். கூகிள்,
அமேசான்மற்றும்யூனிலீவர்போன்றநிறுவனங்கள்தொழில்நுட்பம்,
நல்வாழ்வுமற்றும்நெறிமுறைதலைமைத்துவத்தைஒருங்கிணைப்பதுஎ
வ்வாறுநீண்டகாலவெற்றியைஉந்துகிறதுஎன்பதைக்காட்டுகின்றன.

சர்வதேசநிறுவனநடத்தைநடைமுறைகள்

1. சர்வதேசநிறுவனநடத்தை (IOB) அறிமுகம்

சர்வதேசநிறுவனநடத்தை (IOB)
என்பதுபலநாடுகள்மற்றும்கலாச்சாரங்களில்செயல்படும்நிறுவனங்களில்த
னிநபர்கள்மற்றும்குழுக்கள்எவ்வாறுநடந்துகொள்கிறார்கள்என்பதுபற்றிய
ஆய்வைக்குறிக்கிறது.
இதுஉலகளாவியசூழலில்பல்வேறுபணியிடஇயக்கவியல்,
தலைமைத்துவபாணிகள்,
தகவல்தொடர்புமுறைகள்மற்றும்மேலாண்மைஅணுகுமுறைகளைப்புரிந்து
கொள்வதில்கவனம்செலுத்துகிறது.

அதிகரித்துவரும்உலகமையமாக்கலுடன்,
வணிகங்கள்ஒருஉற்பத்திவேலைசூழலைஉருவாக்கக்கலாச்சாரவேறுபாடுகள்
,
மாறுபட்டபணிநெறிமுறைகள்மற்றும்சர்வதேசதொழிலாளர்சட்டங்களுக்கு
ஏற்பமாறவேண்டும்.

2. முக்கியசர்வதேசநிறுவனநடத்தைநடைமுறைகள்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

அ. கலாச்சாரக்கலப்புதலைமைத்துவபாணிகள்

வெவ்வேறுமதிப்புகள்,

அதிகாரதூரம்மற்றும்தொடர்புவிருப்பத்தேர்வுகள்காரணமாகதலைமைத்துவபாணிகள்கலாச்சாரங்களுக்குஇடையில்வேறுபடுகின்றன.

சிலமுக்கியபாணிகள்பின்வருமாறு:

□ உருமாற்றத்தலைமை (மேற்கத்தியமாதிரி) - புதுமை, உந்துதல்மற்றும்மாற்றத்தைவலியுறுத்துகிறது (அமெரிக்கா, இங்கிலாந்துமற்றும்கனடாவில்பொதுவானது).□ பங்கேற்புதலைமை (நோர்டிக்மாதிரி) - முடிவெடுப்பதில்பணியாளர்ஈடுபாட்டைஊக்குவிக்கிறது (ஸ்வீடன், டென்மார்க்கில்காணப்படுகிறது).□ வழிகாட்டுதல்தலைமை (ஆசியமாதிரி) - தெளிவானஅதிகாரத்துடன்கூடியவலுவானபடிநிலைதலைமை (சீனா, ஜப்பான்மற்றும்இந்தியாவில்பொதுவானது).

□ எடுத்துக்காட்டு: மெக்டொனால்டுபல்வேறுநாடுகளில்அதன்தலைமைத்துவஅணுகுமுறையைமாற்றியமைக்கிறது - சீனாவில்படிநிலை, ஸ்வீடனில்ஜனநாயகம்.

பி. பன்னாட்டுஅணிகளில்கலாச்சாரநுண்ணறிவு (CQ)

□ CQ என்பதுவெவ்வேறுகலாச்சாரகூழல்களில்திறம்படசெயல்படும்திறன்ஆகும்.□ முக்கியகூறுகள்:

- **அறிவாற்றல் CQ-** கலாச்சாரவேறுபாடுகளைப்புரிந்துகொள்வது

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **உணர்ச்சிபூர்வமானகேள்விபதில்கள்-**

கலாச்சாரங்களுக்கிடையேயானதொடர்புகளில்உணர்ச்சிகளைக்கட்டுப்படுத்துதல்.

- **நடத்தை**

CQ-

கலாச்சாரவிதிமுறைகளின்அடிப்படையில்செயல்களைசரிசெய்தல்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

சர்வதேசகுழுக்களில்பணிபுரியும்ஊழியர்களுக்குகூகிள்கலாச்சாரநுண்ணறிவுபயிற்சியைவழங்குகிறது.

C. உலகளாவியமனிதவளமேலாண்மைநடைமுறைகள்

பன்னாட்டுநிறுவனங்கள்

(MNCs)

தங்கள்மாறுபட்டபணியாளர்களைநிர்வகிக்கவெவ்வேறுமனிதவளஉத்திகளைப்பயன்படுத்துகின்றன:

✓டெல்டெல்✓இனமையஅணுகுமுறை

-

முக்கியபதவிகள்தாய்நாட்டிலிருந்துவரும்ஊழியர்களால்வகிக்கப்படுகின்றன

(எ.கா.,

டொயோட்டாபோன்றஜப்பானியநிறுவனங்கள்ஜப்பானியநிர்வாகிகளைவெளிநாடுகளுக்குஅனுப்புகின்றன).

✓டெல்டெல்✓பாலிசென்ட்ரிக்அணுகுமுறை

-

வெளிநாட்டுகிளைகளில்நிர்வாகப்பதவிகளுக்குஉள்ளூர்ஊழியர்கள்பணியமர்த்தப்படுகிறார்கள்

(எ.கா.,

கோகோகோலாஇந்தியாவில்உள்ளூர்மேலாளர்களைபணியமர்த்துகிறது).

✓டெல்டெல்✓புவிமையஅணுகுமுறை

-

உள்நாட்டு,

ஹோஸ்ட்மற்றும்மூன்றாம்நாடுகளைச்சேர்ந்ததிறமையாளர்களின்கலவை (எ.கா.,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஐ.பி.எம் உலகளவில் சிறந்த திறமையாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துகிறது, தேசியத்தைப் பொருட்படுத்தாமல்).

□

எடுத்துக்காட்டு:

யூனிலீவர் புவிசார் மைய மனிதவள அணுகுமுறையைப் பின்பற்றுகிறது, அதன் உலகளாவிய அலுவலகங்கள் முழுவதும் பன்முகத்தன்மை கொண்ட தலைமைத்துவத்தை உறுதி செய்கிறது.

D. கலாச்சாரங்கள் முழுவதும் தொடர்புபாணிகள்

□

உயர்-சூழல்கலாச்சாரங்கள் (எ.கா., ஜப்பான், சீனா) மறைமுகமான தொடர்பு, உடல்மொழி மற்றும் உறவுகளை நம்பியுள்ளன. □ குறைந்த-சூழல்கலாச்சாரங்கள் (எ.கா., அமெரிக்கா, ஜெர்மனி) நேரடி, வெளிப்படையான மற்றும் உண்மை அடிப்படையிலான தகவல் தொடர்புகளை விரும்புகின்றன. □ சொற்கள் அல்லாத தொடர்பு மாறுபடும் - அமெரிக்காவில் கண்தொடர்பு மரியாதைக்குரியது, ஆனால் சில ஆசிய கலாச்சாரங்களில் ஆக்கிரமிப்பு என்று கருதப்படுகிறது.

□

எடுத்துக்காட்டு:

தவறான புரிதல்களைத் தவிர்ப்பதற்காக ஹோண்டாதனது ஜப்பானிய மற்றும் அமெரிக்க அணிகளுக்கு கலாச்சாரங்களுக்கு இடையேயான தொடர்பைப் பயிற்றுவிக்கிறது.

E. உலகளாவிய பணியிடங்களில் உந்துதல் மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாடு

வெவ்வேறு கலாச்சாரங்கள் உந்துதல் உத்திகளுக்கு வித்தியாசமாகப் பதிலளிக்கின்றன:

✓ டெல் டெல் ✓ தனிப்பட்ட கலாச்சாரங்கள் (எ.கா. அமெரிக்கா, இங்கிலாந்து) -

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஊழியர்கள்தனிப்பட்டசாதனைகள்,

பதவியையர்வுகள்மற்றும்நிதிவெகுமதிகளால்உந்தப்படுகிறார்கள்.

✓டெல்டெல்✓கூட்டுகலாச்சாரங்கள் (எ.கா., சீனா, மெக்சிகோ) -

ஊழியர்களுக்குமுநல்லிணக்கம்,

வேலைபாதுகாப்புமற்றும்சமூகஅங்கீகாரத்தைமதிக்கிறார்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு: அமெரிக்காவில்,
ஆப்பிள்நிறுவனம்செயல்திறன்அடிப்படையிலானபோனஸ்கள்மூலம்ஊழிய
ர்களைஊக்குவிக்கிறது, அதேநேரத்தில்ஜப்பானில்,
டொயோட்டாநிறுவனம்குழுஅடிப்படையிலானஊக்கத்தொகைகளில்கவன
ம்செலுத்துகிறது.

F. நெறிமுறைமற்றும்பெருநிறுவனசமூகப்பொறுப்பு (CSR)
நடைமுறைகள்

□ நிறுவனங்கள்தங்கள்நெறிமுறைதரநிலைகள்மற்றும் CSR
முயற்சிகளைஉள்ளூர்சட்டங்கள்மற்றும்கலாச்சாரஎதிர்பார்ப்புகளுக்குஏற்ப
மாற்றியமைக்கவேண்டும்.□

உலகளாவியவணிகத்தில்நெறிமுறைகவலைகள்:

- தொழிலாளர்உரிமைகள்மற்றும்நியாயமானஊதியங்கள்
- நிலைத்தன்மைமற்றும்சுற்றுச்சூழல்கொள்கைகள்
- பன்முகத்தன்மை&உள்ளடக்கக்கொள்கைகள்

□ எடுத்துக்காட்டு:
ஆசியாவில்தொழிலாளர்நடைமுறைகள்தொடர்பாகநைக்பின்னடைவைச்ச
ந்தித்தது,
ஆனால்பின்னர்அதன்உலகளாவியநெறிமுறைஆதாரக்கொள்கைகளைமேம்
படுத்தியது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

3. சர்வதேசநிறுவனநடத்தையைநிர்வகிப்பதில்உள்ளசவால்கள்

- கலாச்சாரமோதல்கள் -
வெவ்வேறுமதிப்புகள்மற்றும்பணிநெறிமுறைகள்மோதல்களைஏற்படுத்தும்
- சட்டமற்றும்ஒழுங்குமுறைவேறுபாடுகள் -
ஒவ்வொருநாட்டிற்கும்தனித்துவமானதொழிலாளர்சட்டங்கள்மற்றும்இணக்கத்தேவைகள்உள்ளன. □ நேரமண்டலத்தடைகள் -
வெவ்வேறுநேரமண்டலங்களில்உள்ளமெய்நிகர்குழுக்கள்தகவல்தொடர்புடன்போராடக்கூடும். □ உலகளாவியஒருங்கிணைப்புக்குஎதிர்ப்பு -
ஊழியர்கள்உலகளாவியநிறுவனக்கொள்கைகளுக்குஏற்பமாறுவதைதிர்க்கலாம்.

இன்றையஉலகமயமாக்கப்பட்டஉலகில்,
நிறுவனங்கள்சர்வதேசஅளவில்வெற்றிபெற,
பல்வேறுகலாச்சாரதலைமைத்துவம், நெகிழ்வான HRM உத்திகள்,
கலாச்சாரரீதியாகதகவமைப்புதொடர்புமற்றும்நெறிமுறைவணிகநடைமுறைகளைஏற்றுக்கொள்ளவேண்டும்.

நிறுவனமாற்றம்மற்றும்மாற்றமேலாண்மை

1. அறிமுகம்

நிறுவனமாற்றம்என்பதுஒருநிறுவனத்திற்குள்கட்டமைப்புகள்,
செயல்முறைகள்,
உத்திகள்அல்லதுகலாச்சாரத்தைமாற்றியமைக்கும்செயல்முறையைக்குறிக்கிறது, இதுசெயல்திறனைமேம்படுத்தவும்,
சந்தைபோக்குகளுக்குஏற்பமாற்றவும்,
நீண்டகாலநிலைத்தன்மையைஅடையவும்உதவுகிறது.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மாற்றத்திட்டமிடப்பட்டதாகவோ அல்லது திட்டமிடப்படாததாகவோ, அதிகரிக்கும் அல்லது மாற்றத்தக்கதாகவோ இருக்கலாம், மேலும் மக்கள், தொழில்நுட்பம், கொள்கைகள் அல்லது வணிகமாதிரிகளை உள்ளடக்கியது.

மாற்றமேலாண்மை தனிநபர்கள்,

குழுக்கள் மற்றும் நிறுவனங்களை தற்போதைய நிலையிலிருந்து விரும்பிய எதிர்கால நிலைக்கு மாற்றுவதற்கான கட்டமைக்கப்பட்ட அணுகுமுறையாகும், அதே நேரத்தில் எதிர்ப்பைக் குறைத்து செயல்திறனை அதிகரிக்கிறது.

2. நிறுவன மாற்றத்தின் வகைகள்

□ திட்டமிடப்பட்ட vs. திட்டமிடப்படாத மாற்றம்

- **திட்டமிடப்பட்ட மாற்றம்-**

செயல்முறைகள் அல்லது உத்திகளை மேம்படுத்த வேண்டுமென்றே எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகள் (எ.கா., டிஜிட்டல் மாற்றம்).

- **திட்டமிடப்படாத மாற்றம்-** திடீர், எதிர்பாராத மாற்றங்கள் (எ.கா., பொருளாதார நெருக்கடிகள், தொற்றுநோய்).

□ அதிகரிக்கும் vs. மாற்றும் மாற்றம்

- **அதிகரிக்கும் மாற்றம்-**

காலப்போக்கில் சிறிய, தொடர்ச்சியான மேம்பாடுகள் (எ.கா., சிறிய செயல்முறை சுத்திகரிப்புகள்).

- **மாற்றத்தக்க மாற்றம்-** செயல்பாடுகள் அல்லது கட்டமைப்பில் பெரிய, தீவிரமான மாற்றங்கள் (எ.கா., நிறுவன மறுசீரமைப்பு).

□ தந்திரோபாயம் vs. மூலோபாய மாற்றம்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **தந்திரோபாயமாற்றம்-**

செயல்திறனை மேம்படுத்த குறுகிய கால சரிசெய்தல்கள்.

- **மூலோபாயமாற்றம்-**

பணி,

பார்வை அல்லது போட்டி உத்தியில் நீண்ட கால மாற்றங்கள்.

□

எடுத்துக்காட்டு:

நெட்ஃபிக்ஸ் ஒரு டிவி டிவாடகை சேவையிலிருந்து டிஜிட்டல் ஸ்ட்ரீமிங் நிறுவனமாக மாறியது,

இது உருமாற்றம் மற்றும் மூலோபாய மாற்றத்தின் வெற்றிகரமான நிகழ்வாகும்.

3. மாற்ற மேலாண்மை செயல்முறை (லெவின் மாற்ற மாதிரி)

மாற்றத்தை நிர்வகிப்பதற்கான பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படும் மாதிரி மூன்று நிலைகளை உள்ளடக்கியது:

அ. முடக்கம் நீக்குதல் (மாற்றத்திற்கு தயாராகுங்கள்)

✓ டெல்டெல் ✓ மாற்றத்திற்கான தேவையை அடையாளம் கண்டு,

தொலைநோக்குப் பார்வையைத் தெரிவிக்கவும்.

✓ டெல்டெல் ✓ ஊழியர்களின் கவலைகளை நிவர்த்தி செய்து மாற்றத்திற்கான உந்துதலை உருவாக்குங்கள்.

✓ டெல்டெல் ✓ மாற்றத்திற்கு இருக்கும் தடைகளை நீக்குங்கள்.

பி. மாற்றம் (மாற்றத்தை செயல்படுத்துதல்)

✓ டெல்டெல் ✓ புதிய செயல்முறைகள்,

கட்டமைப்புகள் அல்லது உத்திகளை அறிமுகப்படுத்துங்கள்.

✓ டெல்டெல் ✓ ஊழியர்களுக்கு பயிற்சி மற்றும் ஆதரவை வழங்குதல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

✓டெல்டெல்✓பங்கேற்பையும்பின்னூட்டத்தையும்ஊக்குவிக்கவும்.

இ. மீண்டும்உறையவைக்கவும்(மாற்றத்தைத்தக்கவைத்துக்கொள்)

✓டெல்டெல்✓கொள்கைகள்,

வெகுமதிகள்மற்றும்நிறுவனகலாச்சாரம்மூலம்புதியமாநிலத்தைவலுப்படுத்துங்கள்.

✓டெல்டெல்✓முடிவுகளைக்கண்காணித்துதேவையானமாற்றங்களைச்செய்யுங்கள்.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்கள்பழையநடத்தைகளுக்குத்திரும்புவதைத்தடுக்கவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: மைக்ரோசாப்ட், கட்டமைக்கப்பட்டமாற்றமேலாண்மைஉத்திகளைப்பின்பற்றுவதன்மூலம் பாரம்பரியமென்பொருள்விற்பனையிலிருந்துகிளவுடஅடிப்படையிலானசேவைகளுக்கு (அஸூர்) வெற்றிகரமாகமாறியது.

4. கோட்டரின் 8-படிமாற்றமாதிரி

இந்தமாதிரிதலைமைசார்ந்தமாற்றத்தில்கவனம்செலுத்துகிறது:

- 1 அவசரத்தைஉருவாக்குங்கள் -
மாற்றத்தைநியாயப்படுத்தஅச்சுறுத்தல்கள்/வாய்ப்புகளைஅடையாளம்காணுங்கள்.2 வழிகாட்டும்கூட்டணியைஉருவாக்குங்கள் -
ஒருவலுவானதலைமைத்துவகுழுவைஉருவாக்குங்கள்.3
ஒருதொலைநோக்குமற்றும்உத்தியைஉருவாக்குங்கள் -
தெளிவானஇலக்குகள்மற்றும்செயல்படுத்தல்திட்டங்களைவரையறுக்கவும்.
4 தொலைநோக்குப்பார்வையைத்தெரிவிக்கவும் -
ஊழியர்களைஈடுபாட்டுடனும்தகவலறிந்தவர்களாகவும்வைத்திருங்கள்.5

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

செயலுக்கு அதிகாரம் அளிக்கவும் -
தடைகளை நீக்கி புதுமைகளை ஊக்குவிக்கவும்.6
குறுகிய கால வெற்றிகளை உருவாக்குங்கள் -
உத்வேகத்தை உருவாக்க சிறிய வெற்றிகளைக் கொண்டாடுங்கள்.7
ஆதாயங்களை ஒருங்கிணைத்து தொடர்ச்சியான மாற்றத்தை ஏற்படுத்துங்கள்
- நீண்ட கால தாக்கத்திற்கான முயற்சிகளை விரிவுபடுத்துங்கள்.8
கலாச்சாரத்தில் புதிய அணுகுமுறைகளை நங்கூரமிடுங்கள் -
நிறுவனத்தின் மதிப்புகளில் மாற்றம் பொதிந்துள்ளதை உறுதி செய்யவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஸ்டீவ் ஜாப்ஸின் (1997) கீழ் ஆப்பிளின் மாற்றம்,
புதுமை மற்றும் வடிவமைப்பில் கவனம் செலுத்தி,
கோட்டரின் கொள்கைகளை திறம்படப் பயன்படுத்துவதன் மூலம் நிறுவனத்
தை மீண்டும் உயிர்ப்பித்தது.

5. நிறுவன மாற்றத்தில் உள்ள சவால்கள்

□ ஊழியர்களிடமிருந்து எதிர்ப்பு - வேலை இழப்பு,
நிச்சயமற்ற தன்மை அல்லது பழைய செயல்முறைகளால் ஆறுதல் ஏற்படும் எ
ன்ற பயம். □ தலைமைத்துவ ஆதரவு இல்லாமை -
உயர்நிர்வாகத்திடமிருந்து மோசமான தொடர்பு மற்றும் தெளிவற்ற பார்வை. □
போதுமான வளங்களின்மை - பட்ஜெட்,
பயிற்சி மற்றும் தொழில்நுட்ப கட்டுப்பாடுகள். □
மோசமான மாற்ற செயல்படுத்தல் -
கட்டமைக்கப்பட்ட அணுகுமுறையின்பற்றாக்குறை தோல்விக்கு வழிவகுக்கு
ம்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்புத் தெரிவித்ததால் கோடக் டிஜிட்டல் புகைப்படக்கலைக்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

குறற்பமாறத்தவறியது, இது அதன்வீழ்ச்சிக்குவழிவகுத்தது.

6. வெற்றிகரமானமாற்றமேலாண்மைக்கானசிறந்தநடைமுறைகள்

- ✓டெல்டெல்✓பயனுள்ளதொடர்பு -
ஊழியர்களுக்குத்தகவல்அளித்துஅவர்களைஈடுபடுத்துங்கள்.
- ✓டெல்டெல்✓வலுவானதலைமைத்துவஉறுதிப்பாடு -
மூத்தநிர்வாகம்முன்மாதிரியாகவழிநடத்தவேண்டும்.
- ✓டெல்டெல்✓பணியாளர்ஈடுபாடு -
பங்கேற்புமற்றும்கருத்துக்களைஊக்குவிக்கவும்.
- ✓டெல்டெல்✓தொடர்ச்சியானபயிற்சிமற்றும்ஆதரவு -
பணியாளர்களுக்குத்தேவையானதிறன்களைவழங்குதல்.
- ✓டெல்டெல்✓கண்காணித்துசரிசெய்தல் -
தொடர்ந்துமுன்னேற்றத்தைமதிப்பிட்டுமேம்பாடுகளைச்செய்யுங்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு:
அமேசான்தொடர்ந்துமாற்றியமைத்துபுதுமைகளைஉருவாக்குகிறது,
மூலோபாயமாற்றமேலாண்மைமூலம்முன்னேறிவருகிறது.

வளர்ச்சி, புதுமைமற்றும்போட்டித்தன்மைக்குநிறுவனமாற்றம்அவசியம்.
கட்டமைக்கப்பட்டமாற்றமேலாண்மைமாதிரிகளை (லெவின், கோட்டர்,
அஜில்) செயல்படுத்தும்நிறுவனங்கள்வெற்றிபெறஅதிகவாய்ப்புள்ளது.

ஆய்வு: IBM இன்வெற்றிகரமானடிஜிட்டல்மாற்றம்

பின்னணி

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

சர்வதேசவணிகஇயந்திரங்கள்

(IBM)

ஒருகாலத்தில்வன்பொருள்மற்றும்தனிநபர்கணினிகளில்முன்னணியில்இருந்தது. இருப்பினும், 1990களின்பிற்பகுதியிலும் 2000களின்முற்பகுதியிலும், மெயின்பிரேம்கணினிகளுக்கானதேவைகுறைந்துவருவதையும்,

மைக்ரோசாப்ட்,

ஆப்பிள்மற்றும்அமேசான்போன்றவளர்ந்துவரும்தொழில்நுட்பநிறுவனங்களிடமிருந்துகடுமையானபோட்டியையும்எதிர்கொண்டது.

பொருத்தமானதாகவும்போட்டித்தன்மையுடனும்இருக்க,

ஐபிஎம்வன்பொருள்சார்ந்தநிறுவனத்திலிருந்துகிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்மற்றும் AI-சார்ந்தநிறுவனத்திற்குமாறியது.

ஐபிஎம்மில்நிறுவனமாற்றம்

1. மாற்றத்திற்கானதேவையைஅடையாளம்காணுதல்

□ PC விற்பனைகுறைந்துபோட்டியாளர்களுக்குசந்தைப்பங்கைஇழத்தல். □
வன்பொருளிலிருந்துமென்பொருள், கிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்மற்றும்
AIக்குதேவைமாறுதல். □

உலகளாவியதொழில்நுட்பத்தலைவராகஇருக்கபுதுமையில்முன்னணியில் இருக்கவேண்டியஅவசியம்.

2. மாற்றத்தைசெயல்படுத்துதல்: IBM இன்மூலோபாயமாற்றம்

ஐபிஎம்அதன்டிஜிட்டல்உருமாற்றத்தைசெயல்படுத்தகோட்டரின்
படிமாற்றமாதிரியைப்பயன்படுத்தியது:

8-

✓டெல்டெல்✓அவசரத்தைஉருவாக்குதல்

-

காலாவதியாகிவிடும்உடனடிஅச்சுறுத்தலைதலைமைஒப்புக்கொண்டதுமற்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

றும்இந்தஅவசரத்தைஊழியர்கள்மற்றும்பங்குதாரர்களுக்குதெரிவித்தது.

✓டெல்டெல்✓வலுவானதலைமைத்துவக்குழுவைஉருவாக்குதல் -
மாற்றத்தைமுன்னெடுப்பதற்காகநிறுவனம்ஜின்னிரோமெட்டியைதலைமை
நிர்வாகஅதிகாரியாக (2012) நியமித்தது.

✓டெல்டெல்✓புதியதொலைநோக்குப்பார்வையைஉருவாக்குதல் -
வன்பொருளிலிருந்துகிளவுட்கம்ப்யூட்டிங், AI (வாட்சன்),
பிளாக்செயின்மற்றும்சைபர்பாதுகாப்புபோன்றஉயர்மதிப்புதொழில்நுட்பங்
களுக்குகவனம்மாற்றப்பட்டது.

✓டெல்டெல்✓மாற்றத்தைத்தெரிவித்தல் - AI-
சார்ந்தமற்றும்கிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்அடிப்படையிலானதீர்வுகளைநோக்கியஅதன்மாற்றம்
குறித்து IBM ஊழியர்கள்மற்றும்வாடிக்கையாளர்களுக்குவிளக்கமளித்தது.

✓டெல்டெல்✓ஊழியர்களைமேம்படுத்துதல் -
புதியதிசைக்குஊழியர்களைதயார்படுத்த AI,
கிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்மற்றும்டிஜிட்டல்திறன்களில்பயிற்சிஅளித்தது.

✓டெல்டெல்✓குறுகியகாலவெற்றிகளைஉருவாக்குதல் -
நம்பகத்தன்மையைஅதிகரிக்கவும்புதியசந்தைகளில்விரிவடையவும் IBM
ஆப்பிள், சேல்ஸ்ஃபோர்ஸ்மற்றும் AWS உடன்கூட்டுசேர்ந்தது.

✓டெல்டெல்✓உந்தத்தைநிலைநிறுத்துதல் -
கிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்கில்அதன்நிலையைவலுப்படுத்தஆராய்ச்சிமற்றும்மேம்
பாடுமற்றும்கையகப்படுத்துதல்களில் (எ.கா., 2019 இல் \$34 பில்லியனுக்கு
Red Hat) தொடர்ச்சியானமுதலீடு.

✓டெல்டெல்✓கலாச்சாரத்தில்மாற்றத்தைஉட்பொதித்தல் - புதுமை,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

சுறுசுறுப்புமற்றும்வாடிக்கையாளர்மையத்தைஊக்குவிக்க

IBM

இன்பணிகலாச்சாரத்தைமாற்றியது.

முடிவுகள்மற்றும்தாக்கம்

□ ஐபிஎம்ஒருவன்பொருள்நிறுவனத்திலிருந்துகிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்மற்றும் AI தலைவராகவெற்றிகரமாகமாறியது. □ அதன் AI அமைப்பு, வாட்சன், சுகாதாரம்,

நிதிமற்றும்வாடிக்கையாளர்சேவையில்பயன்படுத்தப்படும்ஒருஉலகளாவியபிராண்டாகமாறியது. □ ஐபிஎம்அதன்கிளவுட்வருவாயைவளர்த்து,

அமேசான்வலைசேவைகள் (AWS)

மற்றும்மைக்ரோசாஃப்ட்அஸூருக்குபோட்டியாளராகமாறியது. □

டிஜிட்டல்போக்குகளுக்குஐபிஎம்வெற்றிகரமாகத்தழுவியதன்காரணமாகபங்குவிடைகள்மற்றும்முதலீட்டாளர்நம்பிக்கைமேம்பட்டது.

ஐபிஎம்மின்மாற்றமேலாண்மையிலிருந்துமுக்கியபாடங்கள்

✓டெல்டெல்✓தகவமைப்புமிகவும்முக்கியமானது

-

IBM

தொழில்போக்குகளில்ஏற்படும்மாற்றத்தைஆரம்பத்திலேயேஉணர்ந்துதீர்க்கமாகச்செயல்பட்டது.

✓டெல்டெல்✓தலைமைத்துவஅர்ப்பணிப்புமுக்கியமானது

-

மாற்றத்தைசெயல்படுத்துவதில்வலுவானதலைமைமுக்கியமானது.

✓டெல்டெல்✓தொடர்ச்சியானகற்றல்மற்றும்ஊழியர்களின்திறன்களைமேம்படுத்துதல்

-

சமூகமானமாற்றத்தைஉறுதிசெய்வதற்காகஐபிஎம்ஊழியர்பயிற்சியில்அதிகஅளவில்முதலீடுசெய்தது.

✓டெல்டெல்✓மூலோபாயகூட்டாண்மைகள்மாற்றத்தைதுரிதப்படுத்தும்

-

போட்டித்தன்மையுடன்இருக்கஐபிஎம்ஆப்பிள்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

ஏடபிள்யூஎஸ்மற்றும்ரெட்ஹேட்டுடன்கூட்டுசேர்ந்தது.

வீழ்ச்சியடைந்துவரும்வன்பொருள்நிறுவனத்திலிருந்து AI
மற்றும்கிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்நிறுவனமாக IBM மாறியிருப்பது,
வெற்றிகரமானநிறுவனமாற்றத்திற்கானசிறந்தஎடுத்துக்காட்டுகளில்ஒன்
றாகும். வலுவானதலைமை,
தெளிவானதகவல்தொடர்புமற்றும்பணியாளர்அதிகாரமளித்தல்ஆகியவற்
றைப்பயன்படுத்தி, IBM
ஒருசமூகமானமற்றும்நிலையானமாற்றத்தைஉறுதிசெய்தது.

நிறுவனமேம்பாடு: பொருள், மாதிரிகள்மற்றும்தலையீடுகள்

1. நிறுவனமேம்பாடு (OD) அறிமுகம்

நிறுவனமேம்பாடு (OD) என்பதுஒருநிறுவனத்தின்ஒட்டுமொத்தசெயல்திறன்,
செயல்திறன்மற்றும்மாற்றத்திற்குஏற்பதகவமைப்புத்தன்மையைமேம்படுத்த
துவதைநோக்கமாகக்கொண்டஒருமுறையான,
திட்டமிடப்பட்டசெயல்முறையாகும்.

இதுநடத்தைஅறிவியலில்வேருன்றியுள்ளதுமற்றும்கட்டமைக்கப்பட்டதலை
யீடுகள், பயிற்சி,
தலைமைத்துவமேம்பாடுமற்றும்கலாச்சாரமாற்றம்மூலம்ஊழியர்களின்த
னிப்பட்டமற்றும்கூட்டுசெயல்திறனைமேம்படுத்துவதில்கவனம்செலுத்துகி
றது.

இன்றையமாறும்வணிகச்சூழலில் OD
இன்முக்கியத்துவம்கணிசமாகவளர்ந்துள்ளது,
இங்குநிறுவனங்கள்போட்டித்தன்மையுடன்இருக்கதொடர்ந்துவளர்ச்சியடை

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

யவேண்டும். OD என்பதுகுறுகியகாலமாற்றங்களைப்பற்றியதுமட்டுமல்ல, தொடர்ச்சியானகற்றல், தகவமைப்புமற்றும்புதுமைக்கானநீண்டகாலஅர்ப்பணிப்பையும்பற்றியது. மாறிவரும்சந்தைதேவைகள்மற்றும்உள்தேவைகளைப்பூர்த்திசெய்யநிறுவனங்கள்தங்கள்உத்திகள், கட்டமைப்புகள், மக்கள்மற்றும்செயல்முறைகளைசீரமைக்கஇதுஉதவுகிறது.

நிறுவனவளர்ச்சியின்நோக்கங்கள்

1. **நிறுவனசெயல்திறனைமேம்படுத்துதல்-** OD
பணிசெயல்முறைகளைமேம்படுத்துதல், குழுஒத்துழைப்பைமேம்படுத்துதல்மற்றும்தகவல்தொடர்புகளைநெறிப்படுத்துதல்ஆகியவற்றைநோக்கமாகக்கொண்டுள்ளது.
2. **ஒருவலுவானநிறுவனகலாச்சாரத்தைஉருவாக்குதல்-**
ஆரோக்கியமானபணிச்சூழல்ஊழியர்களிடையேஉந்துதல், நம்பிக்கைமற்றும்வேலைதிருப்தியைவளர்க்கிறது.
3. **புதுமைமற்றும்மாற்றத்தைஊக்குவித்தல்-**
போட்டித்தன்மையுடன்இருக்கநிறுவனங்கள்நெகிழ்வானவர்களாகவும் புதியதொழில்நுட்பங்கள், போக்குகள்மற்றும்நடைமுறைகளைஏற்றுக்கொள்ளவும்வேண்டும்.
4. **பணியாளர்ஈடுபாடுமற்றும்உற்பத்தித்திறனைமேம்படுத்துதல்-**
பயிற்சிமற்றும்மேம்பாட்டுத்திட்டங்கள்ஊழியர்கள்திறமையானவர்களாகவும், ஊக்கமளிப்பவர்களாகவும், ஈடுபாட்டுடன்இருப்பதைஉறுதிசெய்கின்றன.
5. **நிலையானவளர்ச்சியைஉறுதிசெய்தல்-**
மூலோபாயதிட்டமிடல்மற்றும்மாற்றமேலாண்மையில்கவனம்செலுத்

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

துவதன்மூலம்நிறுவனங்கள்நீண்டகாலவெற்றியைஅடைய
உதவுகிறது.

OD

உதாரணமாக,

கூகிள்படைப்பாற்றல்மற்றும்புதுமைகலாச்சாரத்தைவளர்ப்பதன்மூலம் OD-
யில்தொடர்ந்துமுதலீடுசெய்துவருகிறது.

அதன்நெகிழ்வானபணிக்கொள்கைகள்மற்றும்தலைமைத்துவமேம்பாட்டுத்
திட்டங்கள்மூலம்,

கூகிள்ஊழியர்கள்புதியயோசனைகளைப்பங்களிக்கஅதிகாரம்பெற்றதாக
உணரும்சூழலைஉருவாக்கியுள்ளது.

2. நிறுவனமேம்பாட்டின்மாதிரிகள்

OD செயல்முறையைவழிநடத்தும்பலமாதிரிகள்உள்ளன,
ஒவ்வொன்றும்மாற்றமேலாண்மைமற்றும்நிறுவனமேம்பாட்டிற்கானகட்ட
மைக்கப்பட்டஅணுகுமுறையைவழங்குகின்றன.

லெவினின்மாற்றமாதிரி

கர்ட்லெவின்உருவாக்கியஇந்தமாதிரி,

மாற்றத்தின்செயல்முறையைமூன்றுநிலைகளில்விவரிக்கிறது:

1. உறையவிடாமல்:இந்தகட்டத்தில்,

முன்னேற்றம்தேவைப்படும்பகுதிகளைஅடையாளம்காண்பதன்மூலம்,
ஊழியர்களிடையேவிழிப்புணர்வைஏற்படுத்துவதன்மூலம்,
மாற்றத்திற்கானஎதிர்ப்பைக்கடந்துசெல்வதன்மூலம்,
ஒருநிறுவனத்தைமாற்றத்திற்குத்தயார்படுத்துவதுஅடங்கும்.
தலைவர்கள்மாற்றத்திற்கானஅவசியத்தைத்தெரிவிக்கவேண்டும்,

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

மேலும் ஊழியர்கள் புதிய வேலை முறைகளைத் தழுவத்தயாராக இருக்கும் சூழலை உருவாக்க வேண்டும்.

2. **மாற்றுதல்:** ஊழியர்கள் மாற்றத்திற்கான தேவையை ஏற்றுக்கொண்டவுடன், புதிய கொள்கைகள், செயல்முறைகள் மற்றும் தொழில்நுட்பங்கள் அறிமுகப்படுத்தப்படுகின்றன. நிறுவனங்கள் பயிற்சித்திட்டங்களை செயல்படுத்தலாம், பணிப்பாத்திரங்களை மறுவடிவமைப்பு செய்யலாம் அல்லது துறைகளை மறுசீரமைக்கலாம்.
3. **மீண்டும் உறையவைத்தல்:** இந்த இறுதிகட்டத்தில், செய்யப்பட்ட மாற்றங்கள் வலுப்படுத்தப்பட்டு நிறுவனத்தின் கலாச்சாரம் மற்றும் அன்றாட நடவடிக்கைகளில் ஒருங்கிணைக்கப்படுகின்றன. ஊழியர்கள் பழைய நடத்தைகளுக்குத்திரும்பாமல் இருப்பதையும், மேம்பாடுகள் நிலையானதாக இருப்பதையும் தலைவர்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

உதாரணமாக,

டிஜிட்டல் வங்கி தீர்வுகளை ஏற்றுக்கொள்ளும் ஒரு நிதி நிறுவனம் முதலில் ஊழியர்களுக்கும் வாடிக்கையாளர்களுக்கும் டிஜிட்டல் மயமாக்கலின் (முடக்கத்தை நீக்குதல்) நன்மைகள்குறித்து கல்விகற்பிக்கும், தேவையான தொழில்நுட்பத்தை செயல்படுத்தும் மற்றும் ஊழியர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கும் (மாற்றுதல்), இறுதியாக, நிறுவனத்தின் உத்தியின் (மறுமுடக்கம்) நிரந்தர பகுதியாக டிஜிட்டல் வங்கியை ஒருங்கிணைக்கும்.

பர்க்-லிட்வின் மாதிரி

பர்க்-

லிட்வின் மாதிரி என்பது ஒரு நிறுவனத்தின் செயல்திறனைப் பாதிக்கும் பன்னிரண்டு ஒன்றோடொன்று இணைக்கப்பட்ட கூறுகளை ஆராயும் மிகவும் சிக்கலான

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

னஅணுகுமுறையாகும். இதில்தலைமைத்துவம், பணிகலாச்சாரம், உந்துதல், அமைப்புகள்மற்றும்வெளிப்புறகூழல்ஆகியவைஅடங்கும்.

இந்தமாதிரி,

நிறுவனமாற்றத்தைமுழுமையானமுறையில்அணுகவேண்டும்என்பதைவலியுறுத்துகிறது. ஒருகூறு (தலைமைத்துவம்போன்றவை)

இல்ஏற்படும்எந்தமாற்றமும்மற்றபகுதிகளை

(பணியாளர்மனஉறுதிமற்றும்செயல்திறன்போன்றவை) பாதிக்கும்.

உதாரணமாக, வன்பொருள்நிறுவனத்திலிருந்துகிளவுட்கம்ப்யூட்டிங்மற்றும் AI-மையப்படுத்தப்பட்டநிறுவனமாக IBM மாறியது, தலைமைத்துவம், உத்திமற்றும்தொழில்நுட்பத்தைஏற்றுக்கொள்வதில்ஏற்பட்டமாற்றங்களால் உந்தப்பட்டது. பர்க்-

லிட்வின்மாதிரிஇந்தமாற்றங்கள்தனிமைப்படுத்தப்படவில்லை,

மாறாகஆழமாகஒன்றோடொன்றுஇணைக்கப்பட்டவைஎன்பதைக்குறிக்கும்.

மெக்கின்சி 7-எஸ்மாடல்

இந்தமாதிரிஒருநிறுவனத்தின்ஏழுஅடிப்படைகூறுகளைமையமாகக்கொண்டுள்ளது:

1. **உத்தி**- நிறுவனத்தின்நீண்டகாலதிசைமற்றும்நோக்கங்கள்.
2. **அமைப்பு**- படிநிலைகட்டமைப்புமற்றும்அறிக்கையிடல்உறவுகள்.
3. **அமைப்புகள்**- உள்செயல்முறைகள்மற்றும்பணிப்பாய்வுகள்.
4. **பகிரப்பட்டமதிப்புகள்**- முக்கியநம்பிக்கைகள்மற்றும்நிறுவனகலாச்சாரம்.
5. **திறன்கள்**- ஊழியர்களின்திறன்கள்மற்றும்நிபுணத்துவம்.
6. **பாணி**- தலைமைத்துவஅணுகுமுறைமற்றும்மேலாண்மைபாணி.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

7. ஊழியர்கள்-

பணியாளர்கள்,

ஆட்சேர்ப்புமற்றும் திறமைமேலாண்மை உட்பட.

அமேசான் போன்ற ஒரு நிறுவனம், தொடர்ச்சியான வளர்ச்சியை இயக்க, அதன் உத்தி (வாடிக்கையாளர் மைய அணுகுமுறை), கட்டமைப்பு (திறமையான விநியோக சங்கிலி) மற்றும் தொழில்நுட்பம் சார்ந்த அமைப்புகள் (தானியங்கி, AI மற்றும் தரவுபகுப்பாய்வு) ஆகியவற்றை சீரமைப்பதன் மூலம் இந்த மாதிரியை வெற்றிகரமாகப் பயன்படுத்துகிறது.

செயல் ஆராய்ச்சி மாதிரி

செயல் ஆராய்ச்சி மாதிரி என்பது ஒரு பங்கேற்பு அணுகுமுறையாகும், இதில் ஊழியர்களும் நிர்வாகமும் இணைந்து பிரச்சினைகளை அடையாளம் காணவும், தீர்வுகளை செயல்படுத்தவும், தொடர்ந்து உத்திகளைச் செம்மைப்படுத்தவும் செயல்படுகிறார்கள். இது பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கியது:

1. பிரச்சனை அடையாளம் காணல்-

உற்பத்தித்திறன் அல்லது பணிகலாச்சாரத்தை பாதிக்கும் சிக்கல்களை புரிந்துகொள்வது.

2. தரவு சேகரிப்பு-

கணக்கெடுப்புகள்,

கவனம் குழுக்கள் அல்லது செயல்திறன்பகுப்பாய்வு மூலம் கருத்துக்களைச் சேகரித்தல்.

3. செயல்திட்டமிடல்-

அடையாளம் காணப்பட்ட சிக்கல்களைத் தீர்க்க ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட திட்டத்தை உருவாக்குதல்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

4. செயல்படுத்தல்-

பணியாளர்ஈடுபாட்டுடன்தீர்வுகளைநடைமுறைப்படுத்துதல்.

5. மதிப்பீடுமற்றும்கருத்து-

தலையீடுகளின்செயல்திறனைமதிப்பிடுதல்மற்றும்தேவையானமாற்றங்களைச்செய்தல்.

உதாரணமாக,

பணியாளர்களின்கருத்துக்களின்அடிப்படையில்சிறந்தபணிக்கொள்கைகளைஅறிமுகப்படுத்துவதன்மூலம்பணியாளர்ஈடுபாட்டைமேம்படுத்தடாடாமோட்டார்ஸ்செயல்ஆராய்ச்சிமாதிரியைப்பயன்படுத்தியது.

3. நிறுவனமேம்பாட்டுதலையீடுகள்

ஒருநிறுவனத்திற்குள்அர்த்தமுள்ளமாற்றத்தைக்கொண்டுவரவடிவமைக்கப்பட்டகட்டமைக்கப்பட்டஉத்திகள் OD தலையீடுகள்ஆகும். இந்ததலையீடுகள்தனிநபர்கள், குழுக்கள், செயல்முறைகள்அல்லதுமுழுநிறுவனஅமைப்பையும்குறிவைக்கலாம்.

மனிதசெயல்முறைதலையீடுகள்

மனிதசெயல்முறைதலையீடுகள்தனிப்பட்டஉறவுகள், தொடர்பு, தலைமைத்துவம்மற்றும்குழுப்பணியைமேம்படுத்துவதில்கவனம்செலுத்துகின்றன. எடுத்துக்காட்டுகள்:

- குழுஉருவாக்கும்செயல்பாடுகள்ஒத்துழைப்பைமேம்படுத்த.
- மோதல்தீர்வுஉத்திகள்பணியிடத்தில்ஏற்படும்கருத்துவேறுபாடுகளைநிர்வகிக்க.
- தலைமைத்துவமேம்பாட்டுத்திட்டங்கள்எதிர்காலத்தலைவர்களைஉருவாக்க.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

உதாரணமாக,

மைக்ரோசாப்ட்,

அதன்பல்வேறுபணியாளர்களிடையேஒத்துழைப்பைமேம்படுத்தகுழுஉருவாக்கும்பட்டறைகளைநடத்துகிறது.

கட்டமைப்புதலையீடுகள்

இந்தத்தலையீடுகள்செயல்திறனைமேம்படுத்தநிறுவனத்தின்கட்டமைப்பு, பணிப்பாத்திரங்கள்மற்றும்முடிவெடுக்கும்செயல்முறைகளைமாற்றியமைக்கின்றன. எடுத்துக்காட்டுகளில்பின்வருவனஅடங்கும்:

- **வேலைமறுவடிவமைப்பு-**

வேலைப்பாத்திரங்களைமேலும்ஈடுபாட்டுடன்இருக்கச்சரிசெய்தல்.

- **பரவலாக்கம்-**

ஊழியர்களுக்குஅதிகமுடிவெடுக்கும்அதிகாரத்தைவழங்குதல்.

- **இணைப்புகள்&கையகப்படுத்துதல்கள்-**

வளர்ச்சிக்காகநிறுவனத்தைமறுசீரமைத்தல்.

டெஸ்லாவின்தட்டையானநிறுவனஅமைப்புவிசைவானமுடிவெடுப்பையும்சிறந்தபுதுமையையும்அனுமதிக்கிறது.

தொழில்நுட்பதலையீடுகள்

தொழில்நுட்பமுன்னேற்றங்கள்நிறுவனங்கள்போட்டித்தன்மையுடன்இருக்கபுதியகருவிகள்மற்றும்தளங்களைஏற்றுக்கொள்ளவேண்டியகட்டாயத்தைஏற்படுத்துகின்றன. சிலதலையீடுகள்பின்வருமாறு:

- **ஆட்டோமேஷன்& AI செயல்படுத்தல்**உற்பத்தித்திறனைஅதிகரிக்க.

- **மேகக்கணிசார்ந்தகூட்டுப்பணிகருவிகள்**தொலைதூரவேலைதிறனைமேம்படுத்த.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- அறிவுமேலாண்மைஅமைப்புகள்தகவல்பகிர்வைமேம்படுத்த.

ஆட்சேர்ப்புமற்றும்பணியாளர்செயல்திறன்மேலாண்மையைநெறிப்படுத்த,
AI-

இயக்கப்படும்மனிதவளக்கருவிகளைஆக்சென்ச்சர்வெற்றிகரமாகஅறிமுக
ப்படுத்தியுள்ளது.

மூலோபாயதலையீடுகள்

நீண்டகாலவளர்ச்சி,

புதுமைமற்றும்நிலைத்தன்மைஆகியவற்றில்மூலோபாயதலையீடுகள்கவன
ம்செலுத்துகின்றன. இவற்றில்பின்வருவனஅடங்கும்:

- **கலாச்சாரமாற்றத்திட்டங்கள்-**
நிறுவனமதிப்புகளுக்குஏற்பபணிகலாச்சாரத்தைமாற்றுதல்.
- **பன்முகத்தன்மைமற்றும்உள்ளடக்கமுயற்சிகள்-**
ஒருசமமானபணியிடத்தைஉருவாக்குதல்.
- **வணிகசெயல்முறைமறுபொறியியல்-**
திறமையின்மையைநீக்கபணிப்பாய்வுகளைமறுவடிவமைப்புசெய்தல்

ஆப்பிள்நிறுவனம்,

படைப்பாற்றல்மற்றும்ஆபத்துஎடுப்பதைஊக்குவிக்கும்மூலோபாய OD
திட்டங்கள்மூலம்புதுமைகலாச்சாரத்தைவெற்றிகரமாகஒருங்கிணைத்துள்ள
து.

4. நிறுவனவளர்ச்சியில்உள்ளசவால்கள்

நன்மைகள்இருந்தபோதிலும்,

OD

முயற்சிகள்பெரும்பாலும்சவால்களைஎதிர்கொள்கின்றன, அவற்றுள்:

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

- **ஊழியர்எதிர்ப்பு-**

மாற்றத்தின்பயம்புதியஅமைப்புகளைஏற்றுக்கொள்வதில்தயக்கத்திற் குவழிவகுக்கும்.

- **தலைமைத்துவஉறுதிப்பாடு-**

உயர்நிர்வாகிகளின்ஈடுபாடுஇல்லாததுதோல்விக்குவழிவகுக்கும்.

- **மோசமானதொடர்பு-**

இலக்குகள்மற்றும்எதிர்பார்ப்புகள்தெளிவாகத்தெரிவிக்கப்படாவிட்டால், குழப்பம்ஏற்படலாம்.

- **வளக்கட்டுப்பாடுகள்-**

பட்ஜெட்மற்றும்நேரவரம்புகள்செயல்படுத்தலைத்தடுக்கலாம்.

உதாரணமாக, கோடக்டிஜிட்டல்புகைப்படக்கலையைஎதிர்த்ததால்அதன் OD முயற்சிகளில்தோல்வியடைந்தது, இறுதியில்அதன்வீழ்ச்சிக்குவழிவகுத்தது.

நிறுவனமேம்பாடுஎன்பதுவணிகவெற்றியின்ஒருமுக்கியஅம்சமாகும், இதுநிறுவனங்கள்மாறிவரும்சந்தைகளில்தகவமைத்துக்கொள்ளவும், வளரவும், போட்டித்தன்மையுடன்இருக்கவும்உதவுகிறது. கட்டமைக்கப்பட்டமாதிரிகள், நன்குதிட்டமிடப்பட்டதலையீடுகள்மற்றும்தொடர்ச்சியானகற்றல்ஆகியவற்றின்பயன்பாடுநிறுவனங்கள்நீண்டகாலத்திற்குசெழிக்கமுடியும்என்பதைஉறுதிசெய்கிறது.

முடிவுரை

நிறுவனநடத்தை (OB) என்பதுபணியிடம், தொழில்நுட்பம்மற்றும்மனிதஎதிர்பார்ப்புகளில்ஏற்படும்மாற்றங்களுடன் தொடர்ந்துபரிணமித்துவரும்ஒருஆற்றல்மிக்கதுறையாகும்.

Directorate of Distance and Continuing Education
Manonmaniam Sundaranar University

தனிநபர்மற்றும்குழுநடத்தையைப்புரிந்துகொள்வதன்மூலம்,
நிறுவனங்கள்உந்துதல்,

தலைமைத்துவம்மற்றும்ஒத்துழைப்பைவளர்க்கும்ஒருகலாச்சாரத்தைஉரு
வாக்கமுடியும். பயனுள்ள OB

நடைமுறைகள்பணியாளர்திருப்தியைமேம்படுத்துகின்றன,
செயல்திறனைஅதிகரிக்கின்றனமற்றும்நீண்டகாலநிறுவனவெற்றிக்குபங்க
ளிக்கின்றன.

வணிகங்கள்பெருகியமுறையில்சிக்கலானமற்றும்உலகமயமாக்கப்பட்டசூ
ழலில்பயணிக்கும்போது,

மீள்தன்மைமற்றும்தகவமைப்புநிறுவனங்களைவடிவமைப்பதில் OB
இன்கொள்கைகள்முக்கியமானதாகஇருக்கின்றன. தொடர்ச்சியானகற்றல்,
நெறிமுறைதலைமைத்துவம்மற்றும்மக்களைமையமாகக்கொண்டஅணுகு
முறையைஏற்றுக்கொள்வதன்மூலம்,
ஊழியர்கள்மற்றும்நிறுவனங்கள்இரண்டும்செழித்துவளரும்ஒருநிலையான
எதிர்காலத்தைநிறுவனங்கள்உருவாக்கமுடியும்.

Dr.B.REVATHY,
Chair Person – School of Business Studies,
Professor &Head,
Department of Commerce,
Manonmaniam Sundaranar University,
Tirunelveli-627 012