யா/உடுப்பிட்டி அமெரிக்கன் மிஷன் கல்லூரி

பழைய மாணவர் சங்கம் நடாத்தும்

பேராசிரியர் அழகையா துரைராஜா

அவர்களின்

22ம் ஆண்டு நினைவு தின வைபவம்

-2016-

பேராசிரியர் அழகையா துரைராஜா அவர்களின்

நினைவுப் பேருரை வழங்குபவர்

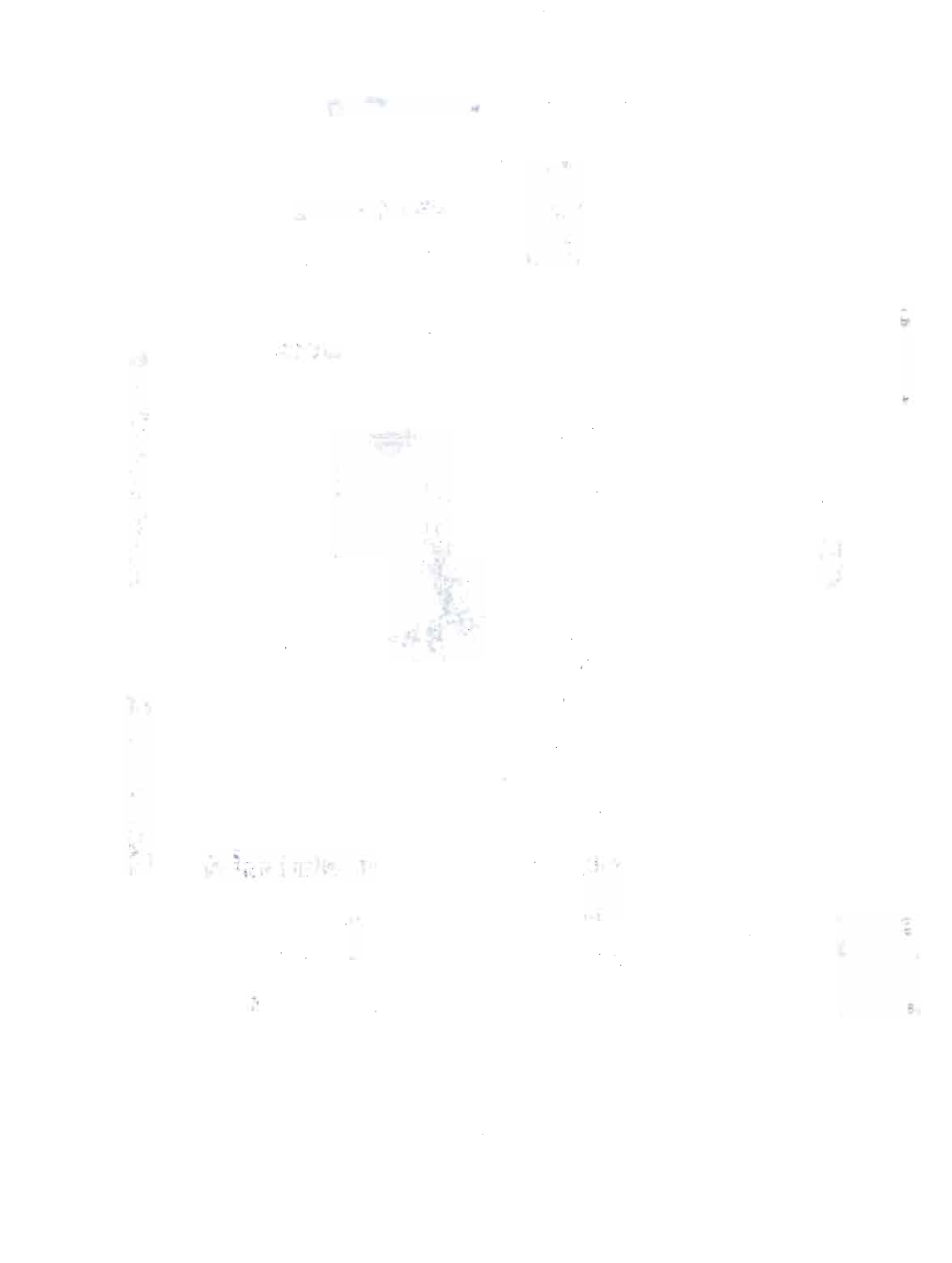
கதிர்காமநாதன் கணேசநாதன்

உடற்கல்விப் பணிப்பாளர், யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகம்

On

11.06.2016 ற்கானது

17.06.2016



பேராசிரியர் அழகையா துரைராஜா

அவர்களின் 22 ஆம் ஆண்டு

நினைவு வைபவம் - 2016 (11.06.2016 ற்குரியது)

காலம் : 17.06.2016 வெள்ளிக்கிழமை

நேரம் : மு.ப. 10.00 மணி

இடம் : யா/உடுப்பிட்டி அ.மி.கல்லூரி
பேராசிரியர் அழகையா துரைராஜா நினைவு மண்டபம்

தலைவர் : பேராசிரியர் சி. சிறிசற்குணராஜா

நினைவுப் பேருரை : கதிர்காமநாதன் கணேசநாதன்
(உடற்கல்விப் பணிப்பாளர், யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகம்)

நிகழ்ச்சி நிரல்

01. மங்கல விளக்கேற்றல்
02. இறைவணக்கம்
03. பேராசிரியரின் நிழற்படத்திற்கு மலர்மாலை அணிதல்
04. தலைவர் உரை
05. அதிபர் உரை
06. பேராசிரியர் அழகையா துரைராஜா நினைவுப் பரிசில் வழங்கல்
    அ. 2015 ம் ஆண்டு க.பொ.த உயர்தரத்தில் கணிதத்துறையில் மாவட்ட மட்டத்தில் முதலாம் இடம் பெற்ற மாணவன் செல்வன் கலாமணி மதனாகரன் (யா/நெல்லியடி மத்திய கல்லூரி)
    (அவுஸ்திரேலியாவிலுள்ள பொறியியலாளர் திரு பாலசிங்கம் மாணிக்கவாசகர் அவர்களின் நிதியத்தில் இருந்து வழங்கப்படுகின்றது)
    ஆ. 2015 ம் ஆண்டு க.பொ.த உயர்தரத்தில் கணிதத்துறையில் பாடசாலை மட்டத்தில் முதலாம் இடம் பெற்ற மாணவன் செல்வன் பாஸ்கரன் நிசாந்
    (அவுஸ்திரேலியாவிலுள்ள பொறியியலாளர் திரு முருகுப்பிள்ளை ஞானானந்தன் அவர்களின் நிதியத்திலிருந்து வழங்கப்படுகின்றது)
07 நினைவுப் பேருரை (தலைமைத்துவம்)
08. நன்றியுரை
09. கல்லூரிக் கீதம்

பழைய மாணவர் சங்கம்
யா/உடுப்பிட்டி அமெரிக்கன் மிஷன் கல்லூரி

எம் தலைவராம் துரைராஜருக்கு எம் கவிதாஞ்சலி

உதித்தநின் னூரழப் பேரழக் கற்றகல் லூரியழ
மதித்த பழையமா ணாக்கர்தம் சங்கம் வருந்தியழக்
கதித்தநின் னண்பர் குழாமழக் கற்றவர் காசினியோர்
துதித்த துரைராஜ னாமுப வேந்தெங்குச் சூழ்ந்தனையே

பேர்புக ழாருடுப் பிட்டிக்கு மேலும்
பேரிபுக ழீட்டிய பெருந்தவச் செல்வம்
அகில வுலகிலும் அமெரிக்கன் கல்லூரியின்
புகழ்நிலை பெறச்செய் பொன்மலை மேரு
காண்கலை பயிற்றிக் களித்தவா சிரியரை
மாணிறை யெனத்தொழு மாணவ ரத்தினம்
ஒருங்கு பயின்றுள முவந்த மாணவர்க்
கருங்கலைச் சுகவள மாக்கிய தண்பொழில்
வாய்த்தளம் பழைய மாணவர் சங்கம்
காய்த்த மரமெனக் காட்டிய நாயகம்
சாம்பற் குவியலாய்ச் சாய்ந்தளம் கல்லூரிக்
காம்பணி செய்துயர் வாக்கிய நற்றுணை
பெற்ற தாயெனப் பிறந்த வூரினை
யுற்றவுள் ளுணர்சியா லோம்பபி மானம்
கணித மேதையர் கவின்பெறு வரிசைக்
கணிதந் திலங்கிய அரியமா மேதை
செறிவள மெலாந்தரு பொறியியற் றுறையுள்
அறிஞர் குழாங்களி னகத்தொளிர் தீபம்
மண்பொறி யியலதாய் வளர்துறை யாய்வினால்
எண்ணரும் புதுமைகள் பண்ணிய வித்தகம்
கல்வி யுலகினுக் கெல்லையில் வளமெலாம்
நல்கி யொளிர்ந்த நல்வயி ரத்தூண்
அளவிறந் தணுகிடு மாரெவ ருளத்தும்
உளமனக் கருத்தறி உளவியற் பொக்கிஷம்
கணனியு மொதுங்கிக் கைபிசை கணனி
அற்புத மற்புத மாவெனக் கற்றவர்
அற்புதங் கொளச்செய் யறிவுச் சுரங்கம்
சிந்தனைக் குவையாஞ் செழுமணி முத்தினை
அந்தமி லாதெறி யலைக்கரத் தரங்கம்
கலைவகை யனைத்தின் களைகணாய் மேவி

நிலைபெற விளக்கிய நிகரிலா அரங்கம்
அறிவரு நிதிப்பே ராசிரி யர்துதி
செறிதகைப் பேரா சிரிய திலகம்
அரும்பெரும் வளர்ச்சி யாக்க மெலாந்தரு
பெரும்புகழ்ப் பொறியியற் பீடத் ததிபதி
வாழ்வளாக மாக யாழ்வளா கம்வர
வாழ்வையர்ப் பணித்த மதியுப வேந்து
போற்றிடு பழமையும் பொருந்துசீர்ப் புதுமையும்
ஏற்றநல் விதத்தி லிணைந்த சங்கமம்
பார்த்தவ ரொன்றிப் பழகிக் குலாவியோர்
வார்த்தையற் றவராய் மயங்கிய தாமரை
தாழ்வு முயர்வுஞ் சற்றும் பார்த்திடா
வாழ்வு காட்ட வந்தமா ணிக்கம்
தயக்கமில் லாமற் சரியெனக் கண்டதைச்
செயற்படுத் திநின்ற திறற்றுணி விருப்பிடம்
உள்ளவ ரிலாதவ ருற்றவர் பிறரென்
றெள்ள வுஞ்சமன் இறாத தராசு
சற்குண மேலோர் சான்ற பண்பினர்
பொற்புறப் போற்றிப் புகழ்குண பூஷணம்
பட்டமும் பதவியும் படைக்குமவ் வகந்தையை
எட்டவொதுக்கிய எளிமையின் நிலைக்களம்
இதயம் சொல்செய லிவற்றினா லென்றும்
உதவிநீர் வழங்கிய ஒப்பிலா வூருணி
கள்ளங் கபடங் கரவிலா தன்பு
வெள்ளம் பொருக்கி விரிந்த கங்கை
உடலுறு நோயினால் உளம்மதி கெடாமற்
கடமையைப் புரிந்த கரும யோகம்
கோமக னெனாமற் குடிமக னாகி
மாமக னாகிய மனிதத் தெய்வம்
மரண முடிவினைத் திரணமாய் மதித்ததை
வரவேற் றுவந்த வுரத்திடப் பக்குவம்
ராஜாதி ராஜரா யிப்புவி யுற்றவர்
ராஜா வெனப்பணி எம்துரை ராஜனே.

- ஒருங்குகற்ற சகபாடி -
அமரர் கா. நீலகண்டன்

J/UDUPPIDDY AMERICAN MISSION COLLEGE
VALVETTITHURAI

Principal:
MR.S.KRISHNAKUMAR
B.A, Dip-In-Edu, SLPS 2-1

Deputy Principal:
MR.A.VIMALARAJAH
B.A,Dip-In-Edu, MA, SLPS III

ESTD1852

10.06.2016

அதிபர் உரை

வடபகுதியில் அமெரிக்க மிஷனரியினரினால் உருவாக்கப்பட்டதே உடுப்பிட்டி அமெரிக்கன் மிஷன் கல்லூரியாகும். இந்தக் கல்லூரியில் கல்வி கற்று சிறப்புற விளங்கும் மாணவர்களது சாதனையே எமக்கு பெருமை அளிக்கின்றது. அந்த வகையில் பேராசிரியர் துரைராஜா அவர்களும் ஒருவராவர்.

பேராசிரியர் துரைராஜா அவர்கள் 1934 ஆம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் 10 ஆம் திகதி இமையாணன் என்ற கிராமத்தில் பிறந்தார். தனது பாடசாலைக் காலத்தின் பின்னர் 1953 ஆம் ஆண்டில் இலங்கை பல்கலைக்கழகத்தின் பொறியியல் பீடத்திற்குத் தெரிவாகி 1957 ஆம் ஆண்டில் முதலாம் வகுப்பில் சித்தியெய்தியிருந்தார். பின்னர் கேம்பிறிட்ஜ் பல்கலைக்கழகத்தில் புகழ்பெற்ற பேராசிரியர் K.H.றொஸ்கொவின் வழிகாட்டலில் 1961 ஆம் ஆண்டில் கலாநிதிப் பட்டத்தினை பெற்றுக்கொண்டார். 1962 ஆம் ஆண்டில் இலங்கைப் பல்கலைக்கழகத்தில் குடிசார் பொறியியல்துறை விரிவுரையாளரான இவர் பின்னர் அதன் பேராதனை வளாகத்தில் 1962 ஆம் ஆண்டில் பேராசிரியரானார்.

புலமைச் சிறப்பினால் இலங்கையில் மட்டுமன்றி உலக அரங்கிலும் பெரும்மதிப்புப் பெற்றிருந்தார். புவிசார் விஞ்ஞானி என்ற அடிப்படையில் உலகின் புகழ் பூத்த பல்கலைக்கழகங்களினால் கௌரவிக்கப்பட்டார். கொலம்பியாப் பல்கலைக்கழகம். வோட்டலூ

பல்கலைக்கழகம் போன்றவற்றில் வருகை தரு விரிவுரையாளராக பணியாற்றினார்.

பொறியியல் பேராசிரியர் ஒருவர் உயர்கல்வித்துறை சார்ந்த நிர்வாகியான பரிமாணம் மிக முக்கியமானது. பேராதனைப் பல்கலைக்கழகத்தில் பொறியியல் பீடத்திற்கு இரண்டு தடவைகள் பீடாதிபதியாக இருந்தார். பின்னர் 1988 ஆம் ஆண்டு யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகத்தின் துணைவேந்தராக நியமிக்கப்பட்டார். இடர் மிகுந்த காலம். இக் காலத்திலும் ஆறு வருடங்கள் துணைவேந்தராக பணியாற்றிய போது மாணவர்களுக்கு உதவும் வகையில் துணைவேந்தர் நிதியத்தினை உருவாக்கினார். இப்போது கிளிநொச்சியில் உருவாக்கப்பட்டுள்ள பொறியியல் பீடத்திற்கு அடித்தளமிட்டார்.

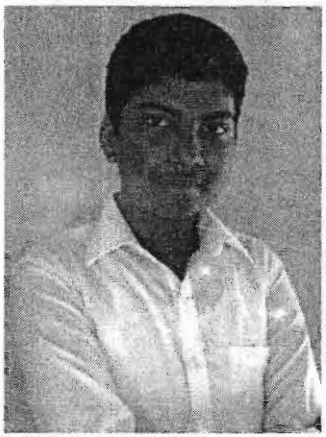
புலமையாளனாகவும் உயர்கல்வி சார்ந்த நிர்வாகியாகவும் விளங்கிய பேராசிரியர் சமுதாய மேம்பாட்டுப் பணிகளிலும் பலத்த ஈடுபாடு கொண்டார். ஊற்று நிறுவனத் தலைவராக இருந்து நலிவடைந்த சமுதாயத்தினருக்கும், புறமொதுக்கப் பட்டவர்களுக்கும் பல உதவிகள் புரிந்தார்.

பேராசிரியரோடு நெருங்கிப் பழகிய அனைவரும் வியந்து போற்றுவது அவரின் கனிந்த அன்பினையும் உயர்ந்த அறிவால் விளைந்த பணிவையும் ஆழ்ந்த அனுபவ ஞானத்தினையும் அதிகாரம் செலுத்தி அலைக்கழிக்காத அரிய நிர்வாகத் திறமையும் தான். இவர் மென்மையால் மேன்மை கண்ட மாமனிதன்.

இத்தகைய ஆளுமை கொண்ட பேராசிரியர் அவர்களின் நினைவுநாளில் அவரின் வழி இக்கால மாணவ சமுதாயம் சென்று தற்கால சவால்களை வென்று எமது கல்லூரிக்கு பெருமையை பெற்றுத் தருவீர்கள் எனக் கருதுகின்றேன்.

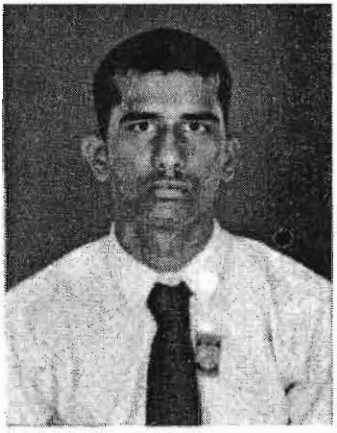
முற்றும்

பேராசிரியர் அழகையா துரைராஜா
நினைவுப் பரிசில் பெறும் மாணவன்
மாவட்ட மட்டத்தில் முதலாம் இடம்



பெயர்	:-	செல்வன் கலாமணி மதனாகரன்
கற்ற பாடசாலகள்	:-	1 - 5 யா/தேவரையாளி இந்துக் கல்லூரி 5 - 13 யா/நெல்லியடி மத்திய கல்லூரி க.பொ.த(உ/த) 2015ம் ஆண்டு கணித பிரிவில் 3A, தேசிய நிலை 22, Z புள்ளி - 2.8137
முகவரி	:-	கலை அகம், அல்வாய் வடமேற்கு. அல்வாய்
தந்தை பெயர்	:-	தம்பிஐயா கலாமணி
தொழில்	:-	யாழ் பல்கலைக்கழக விரிவுரையாளர்
தாய் பெயர்	:-	குவீன்ஜெசிலி கலாமணி
தொழில்	:-	ஓய்வுபெற்ற ஆசிரியர்
சகோதரன்	:-	1. கலாமணி பரணிதரன் திட்ட இணைப்பாளர் (நூலகத் திட்டம்) 2. கலாமணி முரளீதரன் (குடிசார் பொறியிளலாளர்)

பேராசிரியர் அழகையா துரைராஜா
நினைவுப் பரிசில் பெறும் மாணவன்
கல்லூரி மட்டத்தில் முதலாம் இடம்



பெயர்	:-	செல்வன் பாஸ்கரன் நிசாந்
பிறந்த திகதி	:-	17.10.1996
முகவரி	:-	இமையானன் வடக்கு, உடுப்பிட்டி.
ஆரம்பக்கல்வி	:-	யா/தாமோதரா வித்தியாலயம் (5ம் ஆண்டு புலமைப்பரிசில் 2006ம் ஆண்டு 131 புள்ளிகள்)
இடைநிலைக்கல்வி	:-	யா/உடுப்பிட்டி அ.மி.கல்லூரி (க.பொத.(சா/த) 2012 5A 3B C)
உயர்நிலைக்கல்வி	:-	யா/உடுப்பிட்டி அ.மி.கல்லூரி (க.பொ.(உ/த) 2015 2A B) Z புள்ளி 2.1611
தந்தையின் பெயர்	:-	பாஸ்கரன்
தாயின் பெயர்	:-	கமலராணி
சகோதரன்	:-	பாஸ்கரன் குருபரன் (மாணவன் கொழும்பு பல்கலைக்கழகம்)

நினைவுப் பேருரை ஆற்றுபவர்

திரு. கதிர்காமநாதன் கணேசநாதன் அவர்கள் தனது ஆரம்பக் கல்வியை கொழுப்புபம் பலப்பிட்டி இந்துக் கல்லூரி, யாழ்ப்பாணம் பரமேஸ்வராக் கல்லூரி, யாழ்ப்பாணம் மத்தியகல்லூரி என்பவற்றிலும், இடைநிலைக் கல்வியை யாழ்ப்பாணம் மத்திய கல்லூரியிலும் பூர்த்தி செய்தார். யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகத்தில் வணிகமானிபட்டத்தை இரண்டாம் வகுப்பு உயர்தரசித்தியுடன் நிறைவு செய்தார். கல்வி டிப்ளோமா கற்கையினை இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகத்திலும், கல்வி முதுமானிப்பட்டத்தினை யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகத்திலும் பூர்த்திசெய்தார்.

யாழ்ப்பாணமத்திய கல்லூரியில் உதைபந்தாட்டம், கூடைப்பந்தாட்டம் என்பவற்றில் தலைமைவகித்தார். யாழ் மாவட்டஉதைபந்தாட்ட அணியில் அங்கத்தவராகத் திகழ்ந்தார். யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகத்தில் கிறிக்கற், உதைபந்தாட்டம், கூடைப்பந்தாட்டம் என்பவற்றில் விருதுகளைப் பெற்றுக்கொண்டதோடு, கிறிக்கற் மற்றும் கூடைப்பந்தாட்டஅணிகளின் தலைவராக 1992ஆம் ஆண்டு செயற்பட்டார். யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகத்தின் "சிறந்த துடுப்பாட்ட வீரர்", "சிறந்த சகலதுறை கிறிக்கற் வீரர்" என்பவற்றையும், "சிறந்த சகலதுறை விளையாட்டு வீரர்" விருதை 1991ஆம் ஆண்டிலும், 1992ஆம் ஆண்டிலும் பெற்றுக்கொண்டார். 1992ஆம் ஆண்டு

யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகத்தின் விளையாட்டு அவையின் தலைவராகவும் செயற்பட்டிருந்தார். இலங்கைப் பல்கலைக்கழகங் களுக்கிடையிலான விளையாட்டுப்போட்டியில் உதைபந்தாட்டத்தில் 1992ஆம் ஆண்டு தங்கப்பதக்கத்தினையும் பெற்றிருந்தார்.

1993ஆம் ஆண்டு யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழக வணிகத்துறையில் உதவி விரிவுரையாளராகவும், 1994 – 2009ஆம் ஆண்டு வரை உடற்கல்வி அலகில் உடற்கல்விப் போதனாசிரியராகவும் பணியாற்றி 2009ஆம் ஆண்டிலிருந்து உடற்கல்விப் பணிப்பாளராகக் கடமையாற்றி வருகின்றார். இவர் 2003ஆம் ஆண்டு தென்கொரியாவில் இடம்பெற்ற உலகப்பல்கலைக்கழக விளையாட்டுப் போட்டியிலும் 2013ஆம் ஆண்டு ரஷ்யாவில் இடம்பெற்ற உலகப் பல்கலைக்கழக விளையாட்டுப் போட்டியிலும் இலங்கைப் பல்கலைக்கழக அணிகளின் முகாமையாளராக கலந்துகொண்டார். இவர் விளையாட்டு, விளையாட்டு முகாமைத்துவம் தொடர்பானசர்வதேசக் கருத்தரங்குகளிலும் பங்குபற்றியுள்ளார்.

யா/உடுப்பிட்டி அமெரின் மிஷன் கல்லூரி

பேராசிரியர் அழகையா துரைராஜா

நினைவுப் பேருரை

(11.06.2016)

17.06.2016

விடயம்

தலைமைத்துவம்
LEADERSHIP

நினைவுப் பேருரை ஆற்றுபவர்

கதிர்காமநாதன் கணேசநாதன்

உடற்கல்வி பணிப்பாளர்,

யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகம்

தலைமைத்துவம்
LEADERSHIP

தலைமைத்துவம் என்ற எண்ணக்கருவானது மனித குலத்தின் குழு மற்றும் அணி செயற்பாடுகள் தோன்றிய காலத்திலிருந்து மறைபொருளாக செயற்பட்டு வந்தமையினை அவதானிக்க முடிகின்றது. எனினும், மனிதகுல அபிவிருத்தியின் பயனாக விளைந்த உளவியல் அறிவு பிரவாகமானது தலைமைத்துவம் பற்றிய ஆரம்பகால அறிமுகத்தினை நல்கியதுடன் தலைமைத்துவ எண்ணக்கருவின் பல்வேறு பரிமாண விருத்தியிலும் தனது பங்களிப்பினை தொடர்ச்சியாக நல்கி வருகின்றது. காலத்திற்குக்காலம் அறிமுகத்திற்கு வந்த புதிய புதிய உளவியல் கோட்பாடுகளின் செல்வாக்கிற்கு உட்பட்டே தலைமைத்துவம் தொடர்பான எண்ணக்கருவும் விருத்தியுற்று வந்திருக்கின்றது. இந்த வகையில்

- உளப்பகுப்பு சிந்தனாகூடம்
- நடத்தைச் சிந்தனாகூடம்
- அறிகைச் சிந்தனாகூடம்
- மானிடப்பண்பு சிந்தனைகள்
- மார்க்சிச, நவ மார்க்சிச சிந்தனைகள்

என்ற உளவியல் சிந்தனைகளின் செல்வாக்குகள் தலைமைத்துவ எண்ணக்கரு விருத்தியில் செல்வாக்குச் செலுத்தியிருப்பதை அவதானிக்க முடிகின்றது. உண்மையில் அரசறிவியல், முகாமைத்துவம் என்ற கல்விப் புலங்களுடன் தலைமைத்துவம் நெருக்கமான பிரயோகப் பயனை கொண்டிருக்கின்ற போதும், தலைமைத்துவம் தொடர்பான கருத்துக்கள் உளவியல் கல்விப்புலத்திலிருந்து மேற்கிளம்பியதோடு அதன் தொடர்ச்சியான விருத்தியிலும் உளவியலின் பங்களிப்பே மேலோங்கிக் காணப்படுகின்றது. தலைமைத்துவம் பிரயோகிக்கப்படும் எந்தவொரு கல்விப்புலமும் கல்விப்புலங்களுக்கிடையிலான இடைத்தொடர்பு என்ற வகையில் உளவியல் கல்விப்புலத்தின் பங்களிப்பைப் பெற்றே தலைமைத்துவ எண்ணக்கருக்களை தமது கல்விப் புலங்களுக்கு ஏற்றவாறு மெருகுபடுத்தி பயன்படுத்திக் கொள்கின்றன. இதனால் தலைமைத்துவ எண்ணக்கரு விருத்தியில் உளவியல் கோட்பாடுகளின் செல்வாக்கு நீண்டு நிலைப்பதாக காணப்படுகின்றது.

தலைமைத்துவம் என்பது பலர் ஒன்றுகூடி செயற்படும் பல்வேறு சந்தர்ப்பங்களிலும் வெவ்வேறு நேரங்களிலும் வெவ்வேறு இடங்களிலும் பிரயோகிக்கப்படுகின்றது.

தலைமைத்துவம் என்ற எண்ணக்கருவை அறிந்து கொள்வதன் மூலம் நாளாந்த செயற்பாடுகளில் அதனைப் பின்பற்ற முடிகின்றது.

ஒரு சந்தர்ப்பத்தில் வெற்றிகரமான தலைமைத்துவத்தை மேற்கொண்டவர் வேறொரு சந்தர்ப்பத்தில் தோல்வி அடையவும் கூடும். தலைமைத்துவ வெற்றியானது ஒருவரது இயங்கு திறனிலும் அவர் செயற்படும் சந்தர்ப்பம் சார்ந்தும் அமையப் பெறுகின்றது. இதனால் தலைவர்கள் பிறக்கிறார்களா? உருவாக்கப்படுகிறார்களா? என்ற விவாதமும் நிலவுகின்றது.

தலைமைத்துவம் நிலவுவதற்கு தலைமைத்துவத்தினை ஏற்றுக்கொண்டு பின்பற்றுபவர்கள் காணப்படல் வேண்டும்.

தலைமைத்துவம் என்பதனை பல்வேறு அறிஞர்கள் வரையறுத்துக் கூறியுள்ளனர். அவற்றுள் சில ***வரைவிலக்கணங்கள்*** பின்வருமாறு அமைகின்றது:

Sprott என்பாரது கருத்துப்படி "ஒரு குழுவில் மற்றையவர்கள் பின்பற்றுவதற்கு முன்மாதிரிகையாகத் திகழ்பவரே பெரும்பாலும் அக்குழுவின் தலைவர் என அறியப்படுகின்றார்". (செல்வகுமார். தே., மணி. சா., மற்றும் தேவராஜ். ஞா., 2001, ப.292)
இவ்வரைவிலக்கணத்தின் படி தலைவர் குழு உறுப்பினர்களுக்கு முன்மாதிரிகையாகத் திகழ்வதனால் தலைவரின் விருப்பத்திற்கு இணங்கி குழுவில் உள்ளோர் செயற்படுகின்றனர்.

Lapiere என்பாரதும், ***Fransworth*** என்பாரதும் கருத்துப்படி "குழுவிலுள்ளோரது நடத்தையால் பாதிக்கப்படுவதைக்காட்டிலும் தனது குழு உறுப்பினர்களின் நடத்தையில் அதிக பாதிப்பை உருவாக்குபவரே அக்குழுவின் தலைவர்". (மேலது, ப.292)

இவ்வரைவிலக்கணத்தின் படி தலைவர் குழுவிலுள்ளோரது நடத்தையில் தான் விரும்பும் மாற்றத்தை ஏற்படுத்தி இலக்கினை நோக்கி குழுவினை வழிநடத்துபவராகத் திகழ்வார்.

G. A. Cole என்பாரது கருத்துப்படி "தலைமைத்துவம் என்பது குழு உறுப்பினர்கள் மீது செல்வாக்குச் செலுத்தி அவர்களை இலக்குகளை நோக்கிய செயற்பாடுகளில் ஈடுபடத்தூண்டுகின்ற ஓர் இயங்குதிறன் கொண்ட செயற்பாடாகும்". ***(Cole, G.A., 1993, P.52)***

இவ்வரைவிலக்கணத்தின் படி தலைவர் குழு உறுப்பினர்களை தூண்டுவதன் மூலம் இலக்குகளை எய்த முற்படும் இயங்குதிறன் கொண்ட செயற்பாடுகளை முன்னெடுப்பவராகத் திகழ்கின்றார்.

மேற்படி வரைவிலக்கணங்களை நோக்கும் போது தலைமைத்துவம் என்பது "ஏனையோர் மீது நேர்கணிய செல்வாக்கைப் பிரயோகித்து அவர்களின் எண்ணங்களில் அல்லது நடத்தையில் அல்லது செயல்களில் விரும்பும் மாற்றத்தைத் தோற்றுவித்தல்" எனக் கூறிக்கொள்ளலாம்.

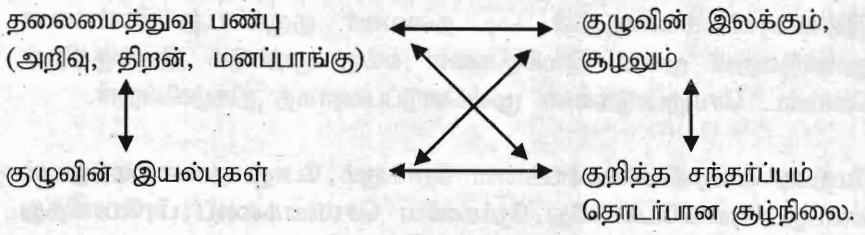
தலைமைத்துவம் என்பது பொது நோக்கொன்றை அடைவதற்காக தலைவரும், சகபாடிகளும், பின்பற்றுனர்களும் குழுவாக அல்லது அமைப்பு ரீதியாக அல்லது நிறுவன ரீதியாக ஒன்றிணைந்து ஏனையோரால் அவதானிக்கத்தக்க செயல் அல்லது செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுதலாகும்.

எனவே, தலைவர் ஒருவர் இடம், பொருள், காலம் அறிந்து செயற்படும் தன்மையுடையவராக திகழும் போதே வெற்றிகரமான தலைமைத்துவத்தினை மேற்கொள்ள முடியும்.

தலைமைத்துவம் ஒருவருக்கு மட்டுமென உறுதிசெய்யப்படும் ஒரு கருமமல்ல. இது எவரொருவர் ஏனையோர் மீது குறித்த ஒரு சந்தர்ப்ப சூழ்நிலையில் நேர்க்கணியச் செல்வாக்கினைச் செலுத்த முடிகின்றதோ அவரே அச்சந்தர்ப்பத்தில் தலைமை வகிப்பவராகக் கருதப்படுகின்றார்.

தலைமைத்துவம் ஒரு தொகுதி மாறிகளின் செல்வாக்கிற்கு உட்பட்டும், சூழ்நிலை மாற்றங்களது செல்வாக்கிற்கு உட்பட்டும் பிரயோகிக்கப்படும் ஒரு செய்முறையாகும். இம்மாறிகள் பின்வருமாறு அமைகின்றன.

1. தலைவரது பண்புகள் (அறிவு, திறன், மனப்பாங்கு).
2. குழுவின் இலக்கும், சூழலும்.
3. குழுவின் இயல்புகள்.
4. குறித்த சந்தர்ப்பம் தொடர்பான சூழ்நிலை.

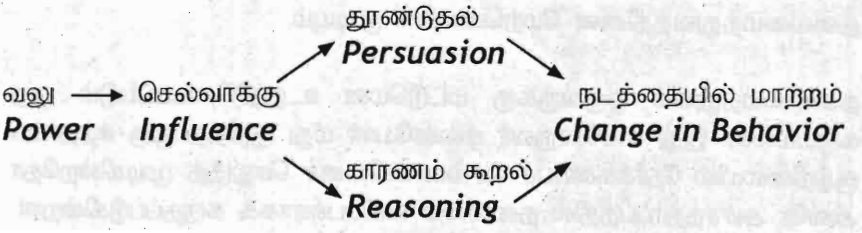


(தலைமைத்துவ மாறிகளும் அவற்றுக்கிடையிலான இடைத் தொடர்புகளும்) மூலம் - ***G.A.Cole, 1993,*** *ப.53*

இம்மாறிகள் ஒவ்வொன்றும் ஏனைய மாறிகளில் தாக்கம் ஏற்படுத்தும். இத்தகைய சந்தர்ப்ப சூழ்நிலைகளிலேயே தலைமைத்துவம் இயங்கு நிலையில் பிரயோகிக்கப்படுகின்றது.

வலு → மக்கள் + பௌதிக வளங்கள் → கட்டளைகள் → வெளியீடு

வலுவுள்ள ஒருவர் மக்களையும் பௌதீக வளங்களையும் இணைத்து தனது கட்டளைகள் மூலம் வெளியீடுகளைத் தோற்றுவிக்கலாம். இது குறுங்காலத்திற்கே சாத்தியம். நீண்ட காலத்திற்கு இது சாத்தியமாகாது.



வலுவுள்ள ஒருவர் ஏனையோர் மீது செல்வாக்குச் செலுத்தி, சந்தர்ப்ப சூழ்நிலைகளில் காரணம் கூறி, தூண்டும் சக்தியைப் பிரயோகித்து, அவர்களது நடத்தையில் விரும்பத்தக்க மாற்றத்தைத் தோற்றுவித்தல் என்பது நீடித்து நிலைக்கக் கூடிய தலைமைத்துவமாகும்.

வலு என்பது தனிப்பட்டவர் அல்லது குழுக்களின் எண்ணங்கள் அல்லது நடத்தைகளில் மாற்றத்தை ஏற்படுத்தக்கூடிய ஆற்றலைக் குறிக்கின்றது.

John French, Bertram Raven என்பவர்களது கருத்துப்படி முகாமைத்துவ ரீதியாக பின்வரும் வலுக்கள் இனங்காணப்பட்டுள்ளது.

1. வெகுமதி அளிக்கும் வலு **(*Reward Power*)**
2. கட்டாயப்படுத்தும் வலு **(*Coercive Power*)**
3. நிபுணத்துவ வலு **(*Expert Power*)**
4. மதிப்பளிக்கும் வலு **(*Referent Power*)**
5. சட்டப்படியான வலு **(*Legitimate Power*)**

(ஜெயராமன், தே., 2000, ப.149 - 150)

வெகுமதி அளிக்கும் வலு என்பது ஏனையோருக்கு வெகுமதி வழங்கும் ஆற்றலைக் குறிக்கின்றது.

கட்டாயப்படுத்தும் வலு என்பது ஏனையோர் மீது அச்சுறுத்தலைப் பிரயோகிக்கும் ஆற்றலைக் குறிக்கின்றது.

நிபுணத்துவ வலு என்பது ஒருவர் பெற்றிருக்கும் நிபுணத்துவம் காரணமாக கிடைக்கப்பெறுகின்ற ஆற்றலைக் குறிக்கின்றது.

மதிப்பளிக்கும் வலு என்பது ஒருவர் மீது ஏனையோர் கொண்டிருக்கும் மதிப்பின் காரணமாக ஏற்படுகின்ற வலுவினைக் குறிக்கின்றது.

சட்டப்படியான வலு என்பது ஒருவர் சட்டத்தின் பிரகாரம் ஏனையோர் மீது மட்டுப்படுத்தப்பட்ட அதிகாரத்தினைப் பிரயோகிக்கும் ஆற்றலைக் குறிக்கின்றது.

ஒரு தலைவர் தனது சகபாடிகளையும் உதவியாளர்களையும் விட கூடுதலான வலுவினைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். குறித்த ஒரு சந்தர்ப்ப சூழ்நிலையில் மேற்படி வலுக்களில் ஒன்றையோ அல்லது

இவற்றின் வெவ்வேறு சேர்க்கைகளையோ வலுவாகப் பிரயோகித்து ஏனையோர் மீது செல்வாக்குச் செலுத்தி அவர்களது நடத்தையில் அல்லது எண்ணத்தில் விரும்பத்தக்க மாற்றத்தினை ஏற்படுத்துவதன் மூலம் சிறந்த தலைமைத்துவ வழிகாட்டலினை மேற்கொள்ள முடியும்.

தலைமைத்துவ எண்ணக்கருக்களின் விருத்தி

தலைமைத்துவ எண்ணக்கருவானது காலத்திற்குக் காலம் பல்வேறு அறிஞர்களின் பங்களிப்புடன் கோட்பாட்டு ரீதியான விருத்தியினைப் பெற்றுள்ளது. இந்த வகையில் பின்வரும் கோட்பாடுகள் பற்றிய அணுகு முறைகள் காணப்படுகின்றன.

1. பண்புக் கோட்பாடு (*Trait Theory*)
2. நடத்தை சார் கோட்பாடு (*Behavioral Theory*)
3. சூழ்நிலைக் கோட்பாடு (*Contingency Theory*)
4. நடைமுறைப்படுத்தும் தலைமைத்துவமும், மாற்றமேற்படுத்தும் தலைமைத்துவமும் (*Transactional Leadership and Transformational Leadership*)
5. ஆட்கொள்ளும் தலைமைத்துவம் (*Charismatic Leadership*)

பண்புக்கோட்பாடு என்பது தலைவரது உடல் ரீதியான பண்புகள், சமூகப்பண்புகள், ஆளுமைப் பண்புகள் மற்றும் தனிப்பட்ட பண்புகளை உள்ளடக்குவதாக இக்கோட்பாடு அமைகிறது. இப்பண்புகளின் தன்மைகளை பின்வருமாறு அவதானிக்க முடிகின்றது.

உடலியல் பண்புகள் - தலைவருக்கிருக்கும் புத்திக் கூர்மை, தோற்றப் பொலிவு, பலம் என்பன.
சமூகப் பண்புகள் - தலைவருக்கிருக்கும் இரக்க சுபாவம், பொறுமை, தகுதி, ஏனையோர் நிலைக்குள்ளாகும் பண்பு என்பன.
ஆளுமைப் பண்புகள் - தனது ஆளுமையினை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஒருவர் இன்னொருவரை வழிநடத்துதல். இது அதிகாரம், சுயநிர்ணயம், தன்னம்பிக்கை, தற்துணிவு என்பவற்றை உள்ளடக்கும்.

தனிப்பட்ட பண்புகள் - பேச்சுத் திறன், புத்தி சாதுரியம், முயற்சியுடைமை, கடின உழைப்பு, நடுநிலைத்தன்மை என்பவற்றை உள்ளடக்கும்.

மேற்கூறிய பண்புகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு இனங்காட்ட முற்படுவதாக அமைந்த போதும் இப்பண்புகள் குன்றிய சிலர் கூட தலைவர்களாக பிரகாசித்தமை காரணமாக இக்கோட்பாடு முழு அளவில் ஏற்றுக்கொள்ளப்படவில்லை.

நடத்தைசார் கோட்பாடு என்பது தலைவர்களின் நடத்தைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு பயனுறுதி மிக்க தலைவர்களை பயனுறுதி அற்ற தலைவர்களிலிருந்து வேறுபடுத்துவதாக அமைகின்றது. இது பண்புசார் கோட்பாட்டை விட செயல்முறை அனுபவத்தினைக் கொண்டிருந்த போதும் தலைமைத்துவம் பற்றிய பூரண விளக்கத்தைக் கொண்டிருக்கவில்லை. இக்கோட்பாடு பின்வரும் ஆய்வுகள் மூலம் விருத்தி செய்யப்பட்டது.

கேட் லெவின் ஆய்வுகள் (Kert Lewin's Studies)
மெக்சிக்கன் பல்கலைக்கழக ஆய்வுகள் (University of Michigan Studies)

ஓகியோ மாநில பல்கலைக்கழக ஆய்வுகள் (Ohio State University Studies)

முகாமைத்துவ நிலை வரைபு (Managerial Grid)

கேட் லெவின் ஆய்வு - இவ் ஆய்வு 3 வகைத் தலைமைத்துவத்தை வெளிப்படுத்தியது.

ஏகாதிபத்திய தலைமைத்துவம் (Autocratic Leadership)
ஜனநாயகத் தலைமைத்துவம் (Democratic Leadership)
தலையீடற்ற தலைமைத்துவம் (Laissez - Faire Leadership)

ஏகாதிபத்திய தலைமைத்துவம் - இத்தகைய தலைவர் கட்டளைகளைப் பிறப்பித்து அதன் மூலம் பின்பற்றுனர்களை வழிநடத்துவார். தீர்மானம் மேற்கொள்ளுதல் தலைவரிடம் மையப்படுத்தப்பட்டிருக்கும். உதவியாளர்களின் ஆலோசனை வரவேற்கப்படாததோடு ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதுமில்லை.

ஜனநாயகத் தலைமைத்துவம் - உதவியாளர்களை கலந்தாலோசித்து தீர்மானம் மேற்கொள்வதோடு சொந்த நலன்களில் அக்கறை காட்டி அவர்களது தனிப்பட்ட பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதிலும் ஆர்வம் காட்டப்படும். இதனை மேலும், கலந்தாலோசிக்கும் தலைமைத்துவம் (*Consultation Leadership*) எனவும், பங்குபற்றுதல் தலைமைத்துவம் (*Participational Leadership*) எனவும் வகுத்து நோக்கலாம். இதில் கலந்தாலோசித்தல் தலைமைத்துவம் உதவியாளர்களின் ஆலோசனைகளைப் பெற்று இறுதித் தீர்மானம் தலைமையினால் மேற்கொள்ளப்படும், பங்குபற்றல் தலைமைத்துவம் என்பதில் உதவியாளர்களுடன் சேர்ந்து தீர்மானம் மேற்கொள்பவராக தலைவர் திகழ்வார்.

தலையீடற்ற தலைமைத்துவம் - இத்தலைமைத்துவத்தில் தலைவர்கள் தமது உதவியாளர்களுக்கு முழு அளவில் சுதந்திரத்தை வழங்கி தாம் சிறிய அளவில் செல்வாக்குச் செலுத்துவர்.

மேற்படி மூன்று தலைமைத்துவத்தினையும் நோக்குகையில் ஊழியரது தொழிற்பாடுகள் ஏறத்தாழ பாரிய வேறுபாடுகளைக் கொண்டிருப்பதாகத் தெரியவில்லை. எனினும், ஊழியர் திருப்தி ஏகாதிபத்தியத் தலைமைத்துவத்தை விட ஜனநாயக மற்றும் தலையீடற்ற தலைமைத்துவத்தில் உயர்வாகக் காணப்படுகின்றது.

Robert Tannenbaum and Warren Schmidt (1958) என்பவர்களினால் தலைவரின் நடத்தை தொடர்பான மாதிரியொன்று உருவாக்கப்பட்டது. இது தலைவரது அதிகாரத்தையும், ஊழியர்களது சுதந்திரத்தையும் ஒப்பிட்டு எவ்வாறு ஒரு தலைமைத்துவம் அதிகார மயப்பட்ட தலைமைத்துவத்தில் இருந்து ஜனநாயக மயப்பட்ட தலைமைத்துவமாக நகர்கின்றது என்பதை விளக்குகின்றது.

அதிகாரத்தன்மை ஜனநாயகத்தன்மை தலையிடாத்தன்மை

மெக்சிக்கன் பல்கலைக்கழக ஆய்வுகள் - ***Rensis Likert*** என்பவரால் 1940ஆம் ஆண்டுகளில் மேற்கொள்ளப்பட்ட இவ் ஆய்வானது இரு தலைமைத்துவ நடத்தைப் பரிமாணங்களை விளக்கியது.

- *தொழில் மையப்படுத்தப்பட்ட தலைவரது நடத்தை*
  Jobs centered Leader behavior
- *ஊழியர் மையப்படுத்தப்பட்ட தலைவரது நடத்தை*
  Employee – Centered leader behavior

தொழில் மையப்படுத்தப்பட்ட தலைவரது நடத்தையானது தொழில் தொடர்பான விதிகள், நடைமுறைகளை கருத்திற் கொண்டு நிறுவன இலக்கினை நோக்கி உதவியாளர்களை வழிநடத்துவதாகக் காணப்படும். இது உற்பத்தித் திறனில் அதிக அக்கறை கொள்கின்றது.

ஊழியர் மையப்படுத்தப்பட்ட தலைவரது நடத்தையானது நிறுவன ஊழியர்களது தொழில் திருப்தியிலும், சொந்த நலன்களிலும் அக்கறை காட்டுவதாகவும், ஊழியரது மனோபலத்தினை கருத்தில் கொள்வதாகவும் அமைகின்றது.

ஓகியோ மாநில பல்கலைக்கழக ஆய்வுகள் - இவ் ஆய்வானது நடத்தை பற்றிய பொதுவான பரிமாணங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டது.

- *ஊழியர் நலன்களை மையமாகக் கொண்ட நடத்தை*
  (Consideration)
- *வேலை நிறைவேற்றுவதை மையமாகக் கொண்ட நடத்தை*
  (Initiating Structure)

ஊழியர் நலன்களை மையமாகக் கொண்ட தலைவர் அவர்களின் நலன்களில் அக்கறை கொள்பவராகவும், ஆதரவு வழங்குபவராகவும், சிநேகித பூர்வ உறவுகளை பராமரிப்பவராகவும் காணப்படுவார்.

வேலை நிறைவேற்றுவதை மையப்படுத்துகின்ற நடத்தையைப் பின்பற்றும் தலைவர் தனது உதவியாளர்கள் அவர்களது பணியினை எதிர்பார்க்கப்படுகின்ற தரங்களில் நிறைவு செய்வதனை உறுதிப்படுத்துவதில் கவனம் செலுத்துபவராகக் காணப்படுவார்.

இவ்விரு தலைமைத்துவ பரிமாணங்களின் அடிப்படைகளில்

- *ஆதரவான தலைமைத்துவம் (Supportive Leadership)*
- *பங்குபற்றும் தலைமைத்துவம் (Participative Leadership)*
- *நெறிப்படுத்தும் தலைமைத்துவம் (Directive Leadership)*
- *அதிகாரமற்ற தலைமைத்துவம் (Abdicative Leadership)*

எனும் 4 தலைமைத்துவ முறைமைகள் அடையாளம் காணப்பட்டன.

ஆதரவான தலைமைத்துவம் என்பது தலைவர்கள் தமது உதவியாளர்களின் நலன்களில் அக்கறை கொள்வதோடு அவர்களுக்கு திருப்திகரமான வேலைச் சூழலினையும் ஏற்படுத்திக் கொடுத்தல். இங்கு உதவியாளர் திறமையாகவும், தமது அறிவாற்றலுக்கு எட்டியவரை சரியாகப் பணியாற்றுவதோடு தமது சொந்த இலக்குகளை அடைவதிலும் கவனம் செலுத்துவர். இவர்கள் தொழிலிருந்து விலகும் அளவு குறைவாகக் காணப்படுவதுடன் உயர் திருப்தியினையும் கொண்டிருப்பவர்களாகக் காணப்படுவர்.

பங்குபற்றும் தலைமைத்துவம் என்பது தலைவருக்கும் உதவியாளருக்குமிடையில் வலுவும் செல்வாக்கும் பகிரப்பட்டு உதவியாளர்களை தலைவர் தீர்மானமெடுப்பதில் செல்வாக்குச் செலுத்த அனுமதிக்கின்றார். இங்கு உதவியாளர்களின் கருத்துக்களும் தீர்மானங்களில் பிரதிபலிப்பதனால் உதவியாளர்களின் ஒத்துழைப்புடன் வினைத்திறனுடைய நடவடிக்கைகளை முன்னெடுக்க முடிகின்றது.

நெறிப்படுத்தும் தலைமைத்துவம் என்பது உயர் பணி நிறைவேற்றும் தன்மையினையும், ஊழியர் நலனில் குறைவான அக்கறையும் காட்டுவதாகவும் அமைந்திருக்கும். இங்கு ஊழியர்களது விருப்பங்கள், தேவைகள் நிறைவு செய்யப்படுவதில் குறைந்த அக்கறை காண்பிக்கப்படுவதுடன் பணி நிறைவேற்றுகையில் உயர்ந்த அக்கறை செலுத்தப்படுகின்ற ஏகாதிபத்திய தலைமைவகித்தலுக்கு நிகரான தலைமை வகித்தலாக இது காணப்படுகின்றது.

அதிகாரமற்ற தலைமைத்துவம் என்பது குறைந்தளவு பணிநிறைவேற்றும் தன்மையினையும், குறைந்தளவு ஊழியர் நலன் பேணும் தன்மையினையும் கொண்டிருக்கும்.

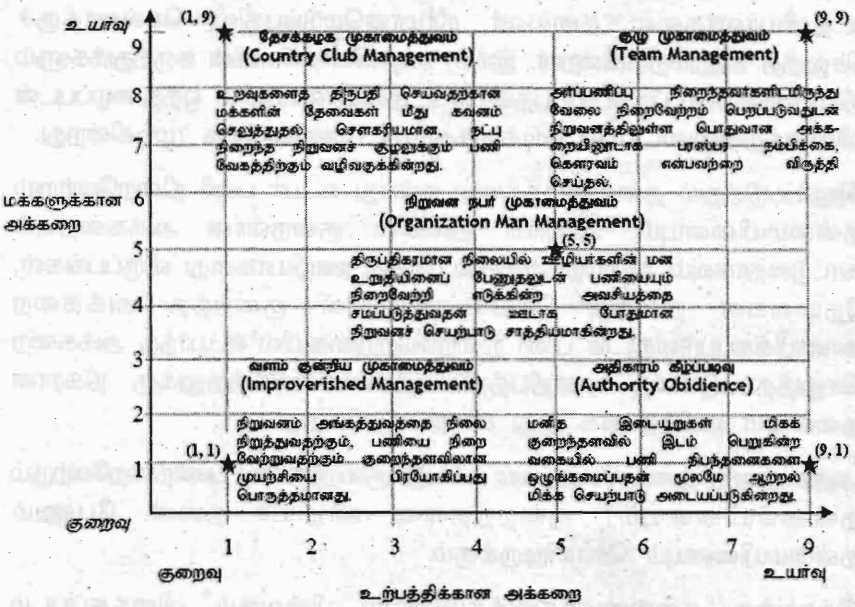
இந்நான்கு தலைமைத்துவத்தினையும் பின்வரும் விளக்கப்படம் எடுத்துக்காட்டுகின்றது.

ஊழியர்களின் நலன்களை மையமாகக் கொண்ட நடத்தை		
உயர் ↑	ஆதரவான தலைமைத்துவம்	புங்குபற்றும் தலைமைத்துவம்
குறைவு	ஆதிகாரமற்ற தலைமைத்துவம்	நெறிப்படுத்தும் தலைமைத்துவம்

குறைவு ⟶ உயர்

வேலை நிறைவேற்றுதலை மையமாகக்கொண்ட நடத்தை

முகாமைத்துவ நிலை வரைபு அல்லது முகாமையியல் வலைப்பின்னல் - என்பது Robert Blake and Jan Mouton என்போரினால் மக்களுக்கான அக்கறை (Concern for People) மற்றும் உற்பத்திக்கான அக்கறை(Concern for Production) ஆகிய இரு பரிமாணங்களினதும் 81 இணைப்புக்களைப் பிரதிநிதித்துவம் செய்கின்ற பலதரப்பட்ட தலைமைத்துவ பாங்கின் வடிவங்களைப் புலப்படுத்துவதாக அமைகின்றது. இதில் 5 இணைவுகள் முக்கிய வடிவங்களாக கருதப்படுகின்றது. இதனைப் பின்வரும் விளக்கப்படம் காட்டுகின்றது.



மூலம் - ரகுராகவன் க., பத்மரஞ்சன் இ., 1997, ப.17

தேசக்கழக முகாமைத்துவம் அல்லது மக்கள் சார் முகாமைத்துவம் என்பது மக்களின் தேவைகள் திருப்திப்படுத்தப்படுவதுடன் அவர்களுக்கு சிநேகித பூர்வமானதும், வசதியானதுமான நிறுவன கவின் நிலையினையும், தொழில் நடவடிக்கைகளையும் ஏற்படுத்திக் கொடுக்கும் முகாமைத்துவமாகின்றது. இங்கு அதிக சலுகை உதவியாளர்களுக்கு வழங்கப்படுகின்றது.

குழு முகாமைத்துவம் என்பது குறிப்பிட்ட மக்கள் மூலம் தொழில் நிறைவேற்றப்படுவதுடன், பொது நோக்கத்திற்காக எல்லோரும் ஒவ்வொருவரிலும் தங்கியிருக்கும் நிலைமைக்கு வழிவகுத்துக் கொடுப்பதோடு, நம்பிக்கை, கீழ்படிவு ஆகியவற்றின் மூலம் உறவுகளை வழிநடத்துவதாகவும் காணப்படுகின்றது.

அதிகாரம் கீழ்ப்படிவு எனும் முகாமைத்துவப் பாங்கானது நிறுவனங்களினது கட்டளைகளினை அடிப்படையாகக் கொண்டு திறன் மிக்க செயற்பாடுகளை ஒழுங்கமைத்து நிறுவன நடவடிக்கைகளை திறம்பட மேற்கொள்வதாகும். இங்கு மனித வளங்களின் இடைச்செருகலானது மிகக் குறைந்தளவில் காணப்படுவதோடு முகாமையாளர் தனது அதிகாரத்தினடிப்படையில் நிறுவன நடவடிக்கைகளை முன்னெடுக்கின்றார்.

வளம் குன்றிய முகாமைத்துவம் என்பது குறித்த வேலையைச் செய்வதற்கு குறைந்தளவான ஆற்றலைப் பயன்படுத்தி அதனைச் செய்வித்தல் வேண்டும். இவ் அடிப்படையில் தமது நிறுவன அங்கத்துவத்தினைத் தக்க வைத்துக்கொள்வதாக இது அமையும்.

நிறுவன நபர் முகாமைத்துவம் என்பது போதுமான அளவு நிறுவன செயற்றிறன் வேண்டப்படுகின்ற பணிகளிலிருந்தும் மக்களின் திருப்திகரமான பணி மற்றும் மனவலிமை என்பவற்றிலிருந்தும் தோற்றம் பெறுவதுடன் நிறுவன நோக்கமும், பணியாளர் நோக்கமும் போதுமான அளவு இங்கு திருப்திப்படுத்தப்படுகின்றது. இது ஓர் நடுத்தர முகாமைத்துவமாகக் கருதப்படுகின்றது.

சூழ்நிலைக்கோட்பாடு என்பது பண்புசார் தலைமைத்துவக் கோட்பாடு, நடத்தை சார் தலைமைத்துவக் கோட்பாடு என்பன ஓர் திறன் மிக்க தலைமைத்துவத்தினை விளக்குவதாக அமைகின்றது. எனினும், ஓர் குறித்த பண்பானது எல்லா திறன்மிக்க தலைவர்களுக்கும் பொருத்தமானதாகவும், பொதுமையானதாகவும் அமைந்துவிடுவதில்லை. இதனால் தான் திறன் மிக்க தலைமைத்துவம் நிறுவனத்தின் சூழ்நிலைகளை தங்கியுள்ளது என இவ் ஆய்வுகள் புலப்படுத்துகின்றது. நிறுவனக் கலாசாரம், வேலையின் தன்மை என்பவற்றை இச்சூழ்நிலைக் கோட்பாடு கருத்தில் கொள்கின்றது. மேலும், வேலை தொடர்பான தேவைகள் சகபாடிகளினதும், பின்பற்றுனர்களினதும் எதிர்பார்ப்புக்களும், நடத்தைகளும் மற்றும் நிறுவனக் கொள்கைகளும், கவின் நிலைகளும் இங்கு கருத்தில் கொள்ளப்படுகின்றது. இக்கோட்பாட்டிற்கு பின்வரும் ஆய்வாளர்களின் பங்களிப்புக் காணப்படுகின்றது.

- *Fred Fiedler's Theory*
- *Paul Hersey and Kenneth Blanchard's Situational Leadership Theory*
- *Robert House - Path - Goal Theory*
- *Victor Vroom and Philip Yetton Leadership Model*

பிறெட் பீட்லர் இன் சூழ்நிலைக்கேற்ப தலைமைத்துவக் கோட்பாடு என்பது நிறுவனத்திலுள்ள தலைமைத்துவப் பாங்கானது வேலை ஊக்கப்படுத்தலினாலும் (*Task Motivation*), உறவு ரீதியான ஊக்கப்படுத்தலினாலும் (*Relationship Motivation*) விபரிக்கப்படுவதுடன், குழுவின் செயற்றிறனானது சந்தர்ப்ப சாதக நிலைமைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டும் காணப்படும் என ஆய்வுகளின் மூலம் புலப்படுத்துகின்றது.

சந்தர்ப்ப சாதக நிலைமைகள் என்பது தலைவருக்கும் அங்கத்தவருக்குமான உறவுகள் (*Leader – Member Relations*), வேலை அமைப்பு (*Task Structure*), நிலை ரீதியான வலு (*Position Power*) ஆகிய 3 காரணிகளை உள்ளடக்குகின்றது.

இதற்கமைய தலைவரதும் அங்கத்தவர்களதும் உறவானது திறமையானதாகவோ, திறமையற்றதாகவோ காணப்படலாம் என்பதோடு,

வேலை அமைப்பானது உயர்வாகவோ அன்றி குறைவாகவோ இருக்கமுடியும் எனவும், நிலை ரீதியான வலுவானது ஸ்திரமானதாகவோ அன்றி ஸ்திரமற்றதாகவோ காணப்படலாம். இந்நிலைமைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு நோக்குகையில் உறவு ரீதியான ஊக்கப்படுத்தல் தன்மை கொண்ட தலைவர்கள் நடுநிலையான சூழ்நிலைகளால் அதிகம் திறன் வாய்ந்தவர்களாகக் காணப்படுவர் எனவும், வேலை ஊக்கப்படுத்தல் தலைவர்கள் அதிகம் செயல் திறனை விரும்புபவர்களாகக் காணப்படுவதுடன், திறன் மிக்க செயற்பாடு கொண்டவராகவும் காணப்படுவர் என இவ் ஆய்வு புலப்படுத்துகின்றது. எனவே தான் இவ் ஆய்வு தலைமைத்துவம் பற்றிய தனது கருத்தில் நிறுவனத் தலைவர் தலைமைத்துவப் பாங்கினை மாற்றுவதிலும் பார்க்க சூழ்நிலைக்கேற்ப தன்னை மாற்றுவதனால் பயனுறுதி மிக்க தலைமைத்துவத்தினை பின்பற்ற முடிகிறது எனக் கருதுகிறது.

போல் ஹேர்சியினதும் கெனத் பிலன்ட்சார்ட்டினதும் சந்தர்ப்ப தலைமைத்துவக் கோட்பாடு என்பது பின்பற்றுவோரை மையமாகக் கொண்டு உருவாக்கப்பட்டதாகும். வெற்றிகரமான தலைமைத்துவம் சரியான தலைமைத்துவப் பாங்கினைத் தெரிவு செய்வதன் மூலம் அடையப்படக்கூடியதாக இருப்பதுடன் பின்பற்றுவோரின் முதிர்ச்சியின் அளவிலும் தங்கியிருக்கின்றது. பின்பற்றுபவரின் முதிர்ச்சி என்பது உளமுதிர்ச்சி (Psychological Maturity), தொழில் முதிர்ச்சி (Job Maturity) என அமையும். உளமுதிர்ச்சியானது பின்பற்றுனரது தன்னம்பிக்கை, ஆற்றல், பொறுப்புக்களை ஏற்றல் என்பதனைக் குறிக்கும். தொழில் முதிர்ச்சி என்பது பின்பற்றுனரது தொழில் ரீதியான நிறைவான அறிவையும், திறனையும் கருதுகிறது. உயர் தொழில் முதிர்ச்சி கொண்டோர் தலைவரின் வழிநடத்தலின் கீழ் சுயமாக தமது அறிவு, திறன், ஆற்றல், அனுபவம் என்பவற்றை ஆதாரமாகக் கொண்டு செயற்படக்கூடியவராக இருப்பர். இக்கோட்பாட்டில் வேலை மற்றும் உறவு என்பவற்றினை அடிப்படையாகக் கொண்டு நான்கு வகையான தலைமைத்துவப் பாங்குகள் வெளிப்படுத்தப்படுகின்றது.

அறிவிக்கும் பாங்கு (Telling Style) - இது உயர்வான பணி இலக்கினையும், தாழ்வான உறவினையும் தலைவர் பேணிக்கொண்டு

உதவியாளர்களுக்கு தெளிவான அறிவுறுத்தல்களை வழங்கி அவர்களை நெறிப்படுத்தும் நடத்தையினைக் காட்டுகின்றது.
திணிக்கும் பாங்கு (Selling Style) – உயர்வான பணி இலக்கினையும், உயர்வான உறவினையும் தலைவர் பேணிக்கொண்டு தலைவர் தனது தீர்மானங்களை உதவியாளர் மத்தியில் நியாயப்படுத்தி அவர்களை அத்தீர்மானத்தை ஏற்று செயற்படும் வண்ணம் நெறிப்படுத்துவதோடு அவர்களுக்கு ஆதரவான நடத்தையினையும் பின்பற்றுவதைக் காட்டுகின்றது.

பங்குபற்றும் பாங்கு (Participating Style) – தலைவர் குறைந்த பணி இலக்கினையும், உயர்ந்த உறவினையும் பேணி பின்பற்றுவோரை தீர்மானம் மேற்கொள்வதில் பங்குகொள்ளச்செய்வதுடன் தேவையான வளங்களை வழங்கியும் சிறந்த தொடர்பாடலைப் பேணுவதனையும் இது காட்டுகின்றது.

கையளித்தல் பாங்கு (Delegating Style) – தலைவர் குறைந்த பணி இலக்கினையும், குறைந்த உறவினையும் பேணி உதவியாளர்களை சுதந்திரமாக செயற்படத் தூண்டுவதை இது காட்டுகின்றது.
இந்நான்கு தலைமைத்துவப் பாங்குகளும் ஊழியரின் வெவ்வேறு அளவிலான முதிர்ச்சி நிலையுடன் தொடர்புறுவதாகக் காணப்படுகின்றது.

முதிர்ச்சி – 1 இம்முதிர்ச்சி நிலையில் உதவியாளர்கள் பொறுப்புக்களை ஏற்கும் விருப்பம் இன்றி இருப்பதோடு தன்னம்பிக்கை அற்றவராகவும் காணப்படுவதால் தலைவரின் தெளிவான அறிவுறுத்தலும், வழிநடத்தலும் இங்கு தேவைப்படுகின்றது.

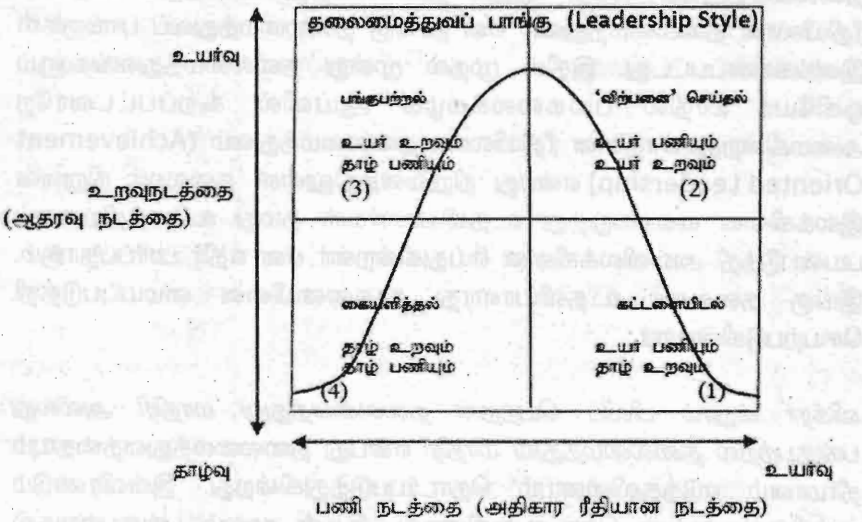
முதிர்ச்சி – 2 இம்முதிர்ச்சி நிலையில் ஊழியர் குறைந்த ஆற்றலும், திறனும், அத்தியாவசிய வேலைகளை நிறைவு செய்வதற்கான விருப்பமும் கொண்டிருப்பதோடு தலைவரின் ஊக்குவிப்பும், தெளிவான விளக்கங்களும் இங்கு தேவைப்படுகின்றது.

முதிர்ச்சி – 3 இம்முதிர்ச்சி நிலையில் உதவியாளர் ஆற்றலுடையவராகக் காணப்பட்டாலும் பணி நிறைவேற்றும்

விருப்பமற்றவராகக் காணப்படுவர். இங்கு தலைவரும் உதவியாளருடன் பங்கு பற்றி கருமமாற்றவேண்டியுள்ளது.

முதிர்ச்சி – 4 இம்முதிர்ச்சி நிலையில் உதவியாளர்கள் ஆற்றலும் விருப்பமும் கொண்டோராகக் காணப்படுவதால் தலைவர் இவர்களிடம் பொறுப்புக்களைக் கையளிக்கும் நிலை காணப்படும்.

இதனை பின்வரும் விளக்கப்படம் காட்டுகின்றது.



றொபேட் ஹோஸ் என்பவரது வழியினூடான இலக்குக் கோட்பாடு அல்லது மார்க்கக் குறிக்கோள் கோட்பாடு என்பது ஒரு குழுவினது செயற்றிறனும், திருப்தியும், ஊக்கப்படுத்தலும், குழுத்தலைவரின் செயல் நடவடிக்கைகளில் தங்கியுள்ளது எனக்கருதுகின்றது. இக்கோட்பாட்டின் முக்கிய நோக்கம் தலைவர் பின்பற்றுனர்கள் தமது இலக்கினை அடைவதற்கான வழியினைக் காட்டுவதுடன், இவ்விலக்கனை அடைவதற்கு ஆதரவு வழங்குபவர்களகவும், நெறிப்படுத்துப வர்களாகவும் திகழ வேண்டும் என்பதாகும்.

இதற்கு தலைவர்,

- இலக்கினை அடைவதற்கான வெகுமதிகளை வழங்குதல்.

- இலக்கினை அடைவதற்கான பல்வேறு வழிகளை வகைப்படுத்தல்.
- இலக்கினை அடைவதற்கான வழிகளில் காணப்படும் தடைகளையும், குறைபாடுகளையும், நெருக்கடிகளையும் நிவர்த்தி செய்தல்.

ஆகிய நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்தல் வேண்டும்.

இக்கோட்பாட்டில் நெறிப்படுத்தும் தலைமைத்துவம், ஆதரவான தலைமைத்துவம், பங்கு பற்றும் தலைமைத்துவம் மற்றும் சாதனை ரீதியிலான தலைமைத்துவம் என நான்கு தலைமைத்துவப் பாங்குகள் இனங்காணப்பட்டது. இதில் முதல் மூன்று தலைமைத்துவங்களும் ஓகியோ மாநில பல்கலைக்கழக ஆய்வில் கூறப்பட்டவாறே அமைகின்றது. சாதனை ரீதியிலான தலைமைத்துவம் (Achievement Oriented Leadership) என்பது நிறுவனத்திலுள்ள தலைவர் நிறுவன இலக்கினை வரையறுத்து உதவியாளர்கள் தமது உச்சத்திறனைப் பயன்படுத்தி அவ்விலக்கினை எய்துகின்றனர் என எதிர் பார்ப்பதாகும். இங்கு தலைவர் உதவியாளரது சாதனையினை மையப்படுத்தி செயற்படுகின்றனர்.

விக்ரர் வ்றூம் பிலிப் யெற்றன் தலைமைத்துவ மாதிரி அல்லது பங்குபற்றல் தலைமைத்துவ மாதிரி என்பது தலைமைத்துவத்தையும் தீர்மானம் எடுத்தலினையும் தொடர்புபடுத்துகின்றது. இவ்விரண்டும் சூழ்நிலைகளுடன் தொடர்புறுகின்றது. இதன் மூலம் பங்குபற்றுதல் தீர்மானம் எடுத்தலானது (Participative Dicission Making) பல்வேறு சந்தர்ப்பங்களிலும் பொருத்தமுடையதாக அமையும் என்பது வலியுறுத்தப்படுகின்றது. இங்கு பின்வரும் எடுகோள்கள் பின்பற்றப்பட்டது.

- தலைவர்கள் தமக்குரிய உள்ளகப் பெறுமதியை வரையறுப்பதுடன் சந்தர்ப்பத்திற்கேற்ப தலைமைத்துவப் பாங்கினை மாற்றக்கூடியவராக இருத்தல்.
- ஓர் குறித்த தலைமைத்துவப் பாங்கானது எல்லாச் சந்தர்ப்பங்களுக்கும் பொருந்தாது.
- பிரச்சினை ஏற்படும் போது சந்தர்ப்பத்திற்கேற்ப தீர்வு காண்பதே முக்கிய நோக்காகும்.

- ஒரு சந்தர்ப்பத்தில் பயன்படுத்திய தலைமைத்துவப் பாங்கினை மற்றைய சந்தர்ப்பத்தில் மாற்றமின்றிப் பயன்படுத்த முடியாது.
- உதவியாளர் தீர்மானம் எடுப்பதில் பங்குபற்றுவதனை பல்வேறு சமூகச் செயல்முறைகள் தீர்மானிக்கின்றது.

இங்கு 5 வகையான தீர்மானம் எடுத்தல் முறைகள் இனங்காணப்பட்டது. இவற்றுள் 2 வகையானவை ஏகாதிபத்திய தீர்மானங்களும்(Autocratic Dicission), மற்றைய 2 வகையானவை கலந்தாலோசிக்கும் தீர்மானங்களும் (Consultative Dicission), மற்றைய 1 குழுத்தீர்மானமும்(Group Dicission) ஆகும்.

- ஏகாதிபத்திய தீர்மானம் - 1. இது ஏற்கனவே இருக்கின்ற தகவலைப் பயன்படுத்தி பிரச்சினைக்குத் தீர்வு காண்தலாகும்.
- ஏகாதிபத்திய தீர்மானம் - 2. இது தீர்மானத்தினை மேற்கொள்ள முன்னர் தலைவர் குழு அங்கத்தவரிடம் இருந்து மேலதிக தகவல்களைப் பெற்று தீர்மானம் எடுத்தலாகும்.
- கலந்தாலோசிக்கும் தீர்மானம் - 1. இது தீர்மானம் மேற்கொள்ள முன்னர் தலைவர் உதவியாளர்களுடன் தனித்தனியே கலந்துரையாடல் ஆகும்.
- கலந்தாலோசிக்கும் தீர்மானம் - 2. இது பிரச்சினைக்குத் தீர்வு காண்பதற்கு முன்னர் உதவியாளர் குழுவுடன் கலந்தாலோசிக்கப்படுதலாகும்.
- குழுத்தீர்மானம் - இது தலைவர் குழு அங்கத்தவருடன் சேர்ந்து கூட்டாக தீர்மானம் மேற்கொள்தலாகும்.

நடைமுறைப்படுத்தும் தலைவரும், மாற்றமேற்படுத்தும் தலைவரும்(Transactional Leader and Transformational Leader)

நடைமுறைப்படுத்தும் தலைவர் நிறுவன பணிகளையும் நோக்கத்தினையும் அடைவதற்காக நிறுவனத் தேவையினை நிறைவு செய்யும் பொருட்டு உதவியாளர்களின் நடத்தைகளை அமுலாக்குபவராகக் காணப்படுவார். அதாவது, நிறுவனச் செயற்பாட்டை அமுல்படுத்தும் வகையினை தலைவர் சார்ந்திருப்பார்.

மாற்றமேற்படுத்தும் தலைவர் தமது உதவியாளர்களின் நலன்களில் அக்கறை கொள்வதோடு நிறுவன நோக்கினை அடையும் பொருட்டு மாற்றங்களை அறிமுகப்படுத்தி உதிவியாளரை வழிப்படுத்துவார். இவர் நிறுவனத்தின் தூர நோக்கினையும், குறிக்கோளையும், நெறிப்படுத்தலையும் கருத்திற்கொண்டு தமது நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வார். இதனால் இவர் மாற்றங்களைக் கண்டுபிடிப்பவரெனவும், முயற்சியாளர் எனவும், ஆட்கொள்ளும் தலைவர்(Charismatic Leader) எனவும் அழைக்கப்படுவார்.

நிறுவனங்களிலே இவ் இரு வகைத்தலைவர்களும் தேவைப்படுகின்றனர். இவ் இரு வகையினைரையும் பின்வரும் அடிப்படையில் வேறுபடுத்தலாம்.

- வழிகளை அடையாம் காணல் (Path Finding).
- பிரச்சினையை விடுவித்தல் (Problem Solving).
- அமுலாக்கம் செய்தல் (Implementing).

வழிகளை அடையாளம் காண்தல் என்பது பிரச்சினைகளுக்கு சரியான விடைகளைத் தேடுவதிலும் பார்க்க சரியான கேள்விகளை கேட்டறிதலாகும். இதன் மூலம் பிரச்சினை இனங்காணப்படும். இங்கு பிரச்சினை தீர்த்தலை விட மேலும் வழிகளை இனங்காண்தலென்பது நிறுவனத்தின் குறிக்கோள், புதியது புனைதல், தூரநோக்கு என்பவற்றுடன் தொடர்புறுகின்றது.

பிரச்சினை விடுவித்தல் என்பது எளிய வடிவில் சிக்கலான பிரச்சினைகளை இலகுபடுத்தவோ அல்லது ஆராயவோ முடிதலாகும். இதனடிப்டையில் மாற்று நடவடிக்கைகள் ஆராயப்பட்டு அதற்கான காரணங்களை கண்டறிதல் வேண்டும்.

அமுலாக்கம் செய்தல் என்பது நிறுவன நடவடிக்கைகள் சரியான பாதையில் செல்வதனையும், சரியாக மேற்கொள்ளப்படுவதனையும் உறுதிப்படுத்துவதும் தேவையேற்படின் மாற்றங்களை மேற்கொண்டு சரியான பாதையினைப் பின்பற்றுவதுமாகும்.
மாற்றமேற்படுத்தும் தலைவர் வழிகளை அடையாளம் காண்தல் என்பதனை கடமையாகக் கொண்டிருக்கையில் நடைமுறைப்படுத்தும்

தலைவர் பிரச்சினை விடுவித்தலையும், அமுலாக்கம் செய்தலையும் கடமையாகக் கொண்டவராகக் காணப்படுகின்றார். பொதுவாக நோக்கும் போது மாற்றமேற்படுத்தும் தலைவர் நிறுவனங்களில் தலைவர்களாகக் காணப்படுவர் ஆனால் நடைமுறைப்படுத்தும் தலைவர் நிறுவனங்களில் முகாமையாளராகக் காணப்படுவர்.

இவ்விரு தலைவர்களும் பின்வரும் பரிமாணங்களில் ஒப்பீட்டிற்கு உட்படுத்தப்படுகின்றனர்.

பரிமாணங்கள்	நடைமுறைப்படுத்தும் தலைவர்	மாற்றம் ஏற்படுத்தும் தலைவர்
காலம்	நிகழ்காலத்தினை அடிப்படையாகக் கொண்டு செயற்படுவார்	எதிர்காலத்தினை அடிப்படையாகக் கொண்டு செயற்படுவார்
அடிப்படை நடவடிக்கைகள்	நாளுக்கு நாள் நிறுவன நடவடிக்கைகளினை மேற்கொள்ளல்	தூரநோக்கினை அடிப்படையாகக் கொண்டு இலக்கனை அமைத்தல்
தொழில் பாங்கு	சட்டதிட்டங்கள், விதிகளைப் பின்பற்றுவார்	வழமையான கடமைகளில் இருந்து வேறுபட்டுக் காணப்படுவார்
தொழில் ஈடுபாடு	அலுவலக ஊழியரது தொழிலில் மட்டும் ஈடுபாடு உடையவராகக் காணப்படுவார்	எல்லோரது தொழில்களிலும் ஈடுபாடு உடையவராகக் காணப்படுவார்.
ஊழியர்களுக் கிடையிலான உறவுகள்	முறைசார்ந்த உறவுகள	முறைசாரா உறவுகள்

ஆட்கொள்ளும் தலைமைத்துவம் (Charismatic Leadership) என்பது ஒருவரிடம் இருக்கக்கூடிய விசேட குணாம்சங்களும், ஆளுமைரீதியான நடத்தையும், தலைமைத்துவ ஆற்றலையும் குறிக்கின்றது. இத்தகைய

தலைவர்களது உதவியாளர்கள் தாம் சரியாக வழிநடத்தப்படுகின்றனர் எனவும், தூண்டப்படுகின்றனர் எனவும் உணரக்கூடியவர்களாக இருப்பர்.

ஆட்கொள்ளும் தலைவர்கள் பின்வரும் 7 பிரதான பண்புகளை கொண்டிருப்பதாக ஆய்வுகள் புலப்படுத்துகின்றது.

- தன்னம்பிக்கை (Self Confidence) - இது சுயஆற்றல், நடுநிலைமை, பூரண நம்பிக்கை கொண்டிருத்தலாகும்.
- தூர நோக்கு (Vission) - இது நிறுவனத்தின் நீண்டகால இலக்கினை ஸ்திரமாக தீர்மானித்தலும் நீண்டகால நோக்கங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு செயற்படுதலுமாகும்.
- தூரநோக்கை தெளிவாகக் கூறும் ஆற்றல் (Ability to Articulate the Vission) - இது தலைவர் ஏனையோரால் விளங்கத்தக்க வகையில் தூரநோக்கை வகுத்து நிர்ணயிக்கும் ஆற்றலையும், இதன் மூலம் உதவியாளரது தேவைகளையும், அதைத் திருப்திப்படுத்தும் தூண்டுதல் காரணிகளையும் அறியக் கூடியதாக இருத்தலுமாகும்.
- தூரநோக்குப் பற்றிய திடமான நம்பிக்கை (Strong Convictions about the Vission) - இது தூரநோக்கை அடைவதற்குரிய உயர் ஆபத்துக்களையும், அதனுடன் தொடர்புறும் செலவுகளுக்கும் முகங்கொடுக்கக்கூடிய ஆற்றலாகும். இதன் மூலம் தூரநோக்குத் தொடர்பான திட நம்பிக்கை உறுதிசெய்யப்படும்.
- சாதாரண நடத்தையிலும் மேலான நடத்தை (Behaviour that is out of the Ordinary) - இது தலைவரது நடத்தை வழமைக்கு மாறானதும், நியாயமானதும், நூதனமானதும், அறியக்கூடியதுமான நடத்தையாகவும் அமைதல் வேண்டும். இந்நடத்தை உதவியாளர்களால் அதிசயிக்கக்கூடியதாகவும், மெச்சக்கூடியதாகவும் இருக்கும்.
- ஒரு மாறும் முகவருக்குரிய தோற்றம் (Appearance as a Change Agent) - இது தலைவர் வழமையான பணிகளைவிட வேறுபட்ட மாற்றங்களை அறிமுகப்படுத்தி முன்னெடுக்கின்ற ஓர் முகவராக திகழ்தலைக் குறிக்கும்.
- சூழலைக் கிரகிக்கும் தன்மை (Environmental Sensitivity) - இது மாற்றமுறும் சூழலை உணரத்தக்க தன்மையினையும்,

இம்மாற்றங்களை எதர்கொள்வதற்கான வரையறைகளையும், வளங்களையும் முன்னுணரும் ஆற்றலையும் குறிக்கும்.

ஆட்கொள்ளும் தலைமைத்துவமானது எதிர்காலத்தினைக் கருத்திற்கொண்டு இரு வகைகளில் நோக்கப்படுகின்றது.

- தூரநோக்குடைய ஆட்கொள்ளும் தலைவர் (Vissionory Charismatic Leader) - இது உதவியாளர்களது தேவைகளையும், இலக்குகளையும் அவர்களது பணிகளுடனும், நிறுவனத்தின் நீண்டகால இலக்குடனும் இணைக்கும் தலைவரைக் கருதுகின்றது. இங்கு தலைவர் தனது தொடர்பாடல் திறனின் மூலம் இதனை மேற்கொள்கின்றார். ஊழியர் திருப்தியின்மை, தொழிற்சூழலுக்கு முகங்கொடுக்க முடியாத நிலை என்பன இதன் மூலம் விலக்கப்படுகின்றது.
- நெருக்கடியை எதிர்நோக்கும், ஆட்கொள்ளும் தலைவர் (Crisis – Based Charismatic Leader) - இது தலைவர் ஏற்கனவே இருக்கின்ற அறிவும், வளங்களும் நடைமுறைகளும் போதுமானதாக அமையாத போது தாக்கத்திற்கு உட்படக்கூடிய தன்மையினை குறிக்கும். இங்கு தலைவர் தனது உதவியாளர்களுடன் தெளிவாக உரையாடி மேற்கொள்ளவிருக்கும் நடவடிக்கைகள் பற்றியும் அதன் விளைவுகள் பற்றியும் விளக்குவார். இத்தகைய தலைவர்கள் நெருக்கடியான சூழ்நிலைகளில் தீர்வுகளைக் காண்பதற்கு உதவியாளர்களது உதவியைப் பெறுவதோடு அவர்களுக்கு பொறுப்புக்களை ஒப்படைக்கவும், நெருக்கடிகளைத் தவிர்க்க உதவுமுகமாக உதவியாளர்களுக்கு சுதந்திரத்தையும் வழங்குகின்றனர். இதனால் உதவியாளர்கள் தமக்கு அப்பாற்பட்ட சக்திகளினூடான சில முறைமைகளையும், நடைமுறைகளையும், தந்திரோபாயங்களையும் பயன்படுத்தி நெருக்கடிகளை விடுவிக்க முயல்வர். இத்தலைவர்கள் உதவியாளர்களிடமிருந்து ஆதரவையும் உற்சாகப்படுத்தலையும் வழமையான செயல் நடவடிக்கைகளையும் பெற்றுக்கொள்ளக் கூடியவராகவும் காணப்படுவர்.

தலைமைத்துவப் பண்புகள் *(Leadership Qualities)*

- மனித நடத்தைகள் *(Human Behaviour)*
  ஒரு தலைவர் எப்பொழுதுமே மனித நடத்தைகளைத் தெளிவாக விளங்கிக்கொள்ளக்கூடியவராக இருத்தல்வேண்டும். இதன் மூலம் ஏனையோரது விருப்பங்களுக்கு மதிப்பளிக்கக் கூடியதாகவிருக்கும்.
- பக்கச்சார்பு இன்மை *(Neutral)*
  தலைவர் எப்பொழுதுமே பக்கச்சார்பின்றி நடுநிலைமை பேணிக்கொள்பவராகத் திகழவேண்டும்.
- ஏனையோர் நிலைக்கு உள்ளாகும் பண்பு *(Empathy)*
  தலைவர் ஏனையோரது நிலையிலிருந்து சிந்திக்கக்கூடிய ஆற்றலை விருத்திசெய்துகொள்ள வேண்டும்.
- தன்னைத்தானே உணர்ந்துகொள்ளுதல் *(Self Awarness)*
  தலைவர் தனது பலங்கள், பலவீனங்கள் என்பவற்றை உணர்ந்துகொண்டு தனது சுயமதிப்பீட்டை மேற்கொள்ளக் கூடியவராக இருத்தல்வேண்டும்.
- நோக்கமுடமை *(Objectivity)*
  தலைவர் குறித்த செயற்பாடு தொடர்பான நோக்கத்தை தெளிவாக வரையறுத்துக்கொள்வதோடு தனது சகபாடிகளுக்கும் நோக்கத்தைத் தெளிவுபடுத்தவேண்டும்.
- பேச்சாற்றல் *(Effective Speeking)*
  தலைவர் சிறந்த பேச்சாற்றலை விருத்தி செய்து கொள்ளவேண்டும்.
- விமர்சனங்களை ஏற்கும் பண்பு *(Accept Criticism)*
  தலைவர் விமர்சனங்களை ஏற்று குறைபாடுகளை நீக்கி திறமையை விருத்திசெய்ய முன்வருதல்வேண்டும்.
- பொறுப்புக்களை ஏற்றலும் வகை சொல்லுதலும் *(Responsibilty and Accountability)*
  தலைவர் பொறுப்புக்களை ஏற்றுக்கொள்வதில் தயக்கமற்றவராக இருப்பதோடு தனது பொறுப்புக்களுக்கு வகை சொல்லுபவராகவும் திகழவேண்டும்.
- தொடர்பாடல் திறன் *(Communication Skill)*
  தலைவர் எப்பொழுதுமே சிறந்த தொடர்பாடல் திறனினை விருத்தி செய்துகொள்ளவேண்டும்.

- தீர்மானம் எடுக்கும் திறன் ***(Decision-making Skill)***
  தலைவர் தீர்மானங்கள் மேற்கொள்வதில் சிறந்த பரீட்சையமுடையவராகத் திகழுதல்வேண்டும்.
- தூண்டுதல் திறன் *(Motivation Skill)*
  தலைவர் ஏனையவர்களது தேவைகளை அறிந்து அவற்றை திருப்திப்படுத்தி அவர்களைத் தூண்டக்கூடியவராகக் காணப்படுதல்வேண்டும்.
- பொருத்தமானவரை பணியில் அமர்த்தல் *(Right Man for the Right Job)*
  தனிப்பட்டவர்களது தன்மைகளையும் பணியின் தன்மைகளையும் கருத்தில்கொண்டு பணியை நிறைவேற்றத்தக்கவரை பணியில் ஈடுபடுத்துதல்.
- அறிவாற்றல் *(Knowledge)*
  சாதாரண அறிவாற்றலிலும் உயர்ந்த அறிவாற்றல் கொண்டவராக தலைவர் திகழவேண்டும்.
- ஒத்துழைத்தல் *(Co-operation)*
  ஏனையோருடன் இணங்கி செயற்படும் மனப்பாங்கைக் கொண்டிருத்தல்.
- அர்ப்பணிப்பு *(Devotedness)*
  இலட்சியப்பற்றுடன் அர்ப்பணிப்பும் ஈடுபாடும் கொண்டு செயற்படல்.
- துறைசார் ஆற்றல் *(Professional Ability)*
  துறைசார்ந்த அறிவாற்றலை விருத்திசெய்துகொள்ளல்.
- உணர்வுக்கட்டுப்பாடு *(Emotional Control)*
  சிறந்த உணர்வுக்கட்டுப்பாட்டினை விருத்திசெய்துகொள்ளல்.
- நேர்மை *(Honesty)*
  ஏனையோரது நம்பிக்கையை பெற்றுக்கொள்ளுதல்.
- இரக்க சுபாவம் *(Sympathy)*
  போதுமானளவு இரக்க சுபாவம்கொண்டவராகத் திகழுதல்.
- விசுவாசம் *(Loyalty)*
  குழு, துறை போன்றவை தொடப்பான விசுவாசம் மிக்கவராக தலைவர் காணப்படுதல்.

மேற்படி தலைமைத்துவம் என்ற எண்ணக்கரு விருத்தியுடன் தொடர்புறும் கோட்பாடுகள் வெவ்வேறு காலகட்டங்களில் பல்வேறு அறிஞர்களின் ஆய்வுகள், அவதானிப்புக்கள், அனுபவங்கள் என்பவற்றின் தொகுப்பாக விருத்தி செய்யப்பட்டவையாகும். இவ் அறிஞர்கள் வெவ்வேறு அறிவியல் துறைகளில் தேர்ச்சி பெற்றவர்களாகக் காணப்பட்டபோதிலும் அவர்கள் உளவியல் கோட்பாடுகளின் தேர்ச்சியுடன் தத்தமது அறிவுப்புல தேர்ச்சியையும் ஆதாரமாகக் கொண்டு இக்கோட்பாடுகளை முன்வைத்தனர். இதனால் இக்கோட்பாடுகளின் விருத்தியில் உளவியல் கோட்பாடுகளில் செல்வாக்கு கணிசமாக காணப்படுகின்றது. மேலும் தலைமைத்துவம் என்ற எண்ணக்கரு எல்லாத் துறைகளிலும் பிரயோகப் பங்களிப்பை நல்குவதோடு இது தொடர்ந்து விருத்தியுற்றுவரும் ஓர் எண்ணக்கருவாகவும் காணப்படுகின்றது.

உசாவிய நூல்கள் :

1. Cole G.A., (1993), *Personnel Management Theory and Practice,* DP Publication Ltd., London.

2. Graham H.T., (1983), *Human Resources Management,* Macdonald and Evans., G.B.

3. Kenneth N. Wexley and Gray A. Yukl., (1997), *Organizational Behavior and Personnel Psychology,* Richard D. Irwin, INC., U.K.

4. Robert A. Baron and Donn Byrne., (2004), *Social Pshychology* , Prentic Hall of India Private Limited., New Delhi.

பேராசிரியர் அ.துரைராஜா அவர்களின்
22வது ஆண்டு நினைவு தினம்
(11.06.2016க்கானது) 17.06.2016

சேவையில் அர்ப்பணிப்பும், ஆளுமையும், பண்பும்மிக்க பேராசான்

பெருமதிப்பிற்குரிய எமது பழைய மாணவர்சங்க முன்னாள் தலைவரும், யாழ் பல்கலைக்கழக முன்னாள் துணைவேந்தரும், உலகில் சிறந்த கல்விமான்களில் ஒருவருமாக திகழ்ந்தவர் பேராசிரியர் அ. துரைராஜா அவர்கள். அத்துடன் உலகிலே சிறந்த மண்ணியல் நிபுணராக மண்ணியல் விஞ்ஞானியாக போற்றப்பட்டார். இப்படிப்பட்ட மானிடனை நாம் ஆண்டாண்டு காலமாக நினைவுகூருவது எமது கடமையாகும். இது அவருக்கு நாம் மரியாதை செய்யும் தினமாகும். அவர் குறித்த பதிவுகளை நாம் பேசிப் பகிர்ந்துகொள்ளும் நாளாகும்.

பேராசிரியர் ஒரு அறிஞர், ஆராய்ச்சியாளர், கல்விமான், கல்வியுலகில் களிப்புக்குரிய ஒரு கனவான் என்பதை உலகிலுள்ளோர் அறிவர்.

அவருடைய அறிவும், ஆளுமையும் பல்கலைக்கழக மட்டத்திலே பயன்பட்டது மட்டுமல்லாமல் பரவலாகி விரிந்து பாமர மக்களுக்கும் பயன்பட்டதை எண்ணுகின்றபோது அப்பெருமகனின் மனித நேய மாண்புகளை விளங்கிக் கொள்ளமுடியும்.

புவியியல் குறித்த புத்தி ஜீவியாய் பூமிப்பந்தத்தின் பரிமாணங்களில் புகழப்பட்டவர் இவர். மண்ணியல் குறித்த அவருடைய பொறியியல் கருத்துகள் பல மாநாடுகளிலும், பல்கலைக்கழகங்களிலும் மதிப்போடு வரவேற்கப்பட்டன. இவருடைய சிந்தனைத் தேட்டங்களையும், கருத்துக் கருவூலங்களையும் இவருடைய பெயராலேயே குறிப்பிட்டு அழைக்க விரும்பிய அறிவியலுலகம் "துரையின் கோட்பாடு" (Thurai's Theory) என்றே அதை விளாசப்படுத்தியுள்ளது. எனவே இவரின் மண்ணியல் ஆய்வின் முடிவை அல்லது கருத்தை துரையின் கோட்பாட்டியல் (Thurai's Theorium) என மண் பொறியியல் (Soil Engineering) ஆய்வுகளில்

பயன்படுத்தப்படுகிறது. அத்துடன் இவரது ஆய்வுகள் கூடுதலாக மண் பொறிமுறையியலாக (Soil Mechanism) அமைந்துள்ளன.

உலகில் புவிசார் தொழில்நுட்ப விஞ்ஞானி என்ற அடிப்படையில் சர்வதேச மட்டத்திலும் புகழ்பெற்று விளங்கினார். உலகில் நடைபெறும் மண்பொறியியல் கருத்தரங்குகள், மகாநாடுகள் முதலியவற்றில் பங்குபற்றி வந்துள்ளார். 37 ஆய்வுக் கட்டுரைகளை பிரசுரித்து அவற்றை கருத்தரங்குகளில் சமர்ப்பித்துமுள்ளார். கனடாவில் இரு பல்கலைக் கழகங்களிலும் அதிதிப் பேராசிரியராக பணிபுரிந்துள்ளார். விஞ்ஞான மேதைப் பட்டங்கள் இரு பல்கலைக்கழகங்களினாலும் வழங்கப்பட்டன. குறிப்பாக கனடாவின் வாட்டலூ பல்கலைக்கழகத்திலும், அமெரிக்க செரக்கூஸ் பல்கலைக்கழகத்திலும் பணியாற்றிய இவரை இப்பல்கலைக்கழகங்கள் உயர் பதவி கொடுத்து நிரந்தரமாக பணியாற்ற வேண்டினின்றன. ஆனால் இவரோ தமிழ் இனமானமும், தமிழ் மண் பற்றுமுடையவர். ஆகையால் தனது தமிழ்த் தாயகத்திற்கு திரும்பினார்.

பேராசிரியர் அ. துரைராஜா அவர்களின் மண்ணியல் பற்றிய ஆய்வுகள் அவருடைய மனத்திலே தாய் மண்ணின் மகத்துவங்களையும், மக்களுடைய வாழ்வியலையும் பற்றுறுதியோடு கூடிய நேசிப்புடனும், நினைப்புடனும் ஆளுமை பெற வைத்தன. பதவிக்காலத்திலேயே மண்ணும் மக்களும் என்று எண்ணிய மகான்களில் அ. துரைராஜா அவர்களும் ஓர் உன்னதமான இடத்தைப் பெற்றிருந்தார். மேலும் இவருக்கிருந்த மதிப்பும், மகிமையினையும் ஆராய்கையில் இவர் ஒருசமயம் பேராதனைப் பல்கலைக்கழகத்தில் பொறியியல் துறைப் பீடாதிபதியாக கடமையாற்றியவர். அப்போது இவரை சிங்கள மாணவர்களும் மதித்தார்கள் என்பதற்கு ஒரு சிறு சம்பவம் உண்டு. ஏதோ ஒரு குழப்பத்தில் அப்பல்கலைக்கழக சிங்கள இனத் துணைவேந்தரை சிங்கள மாணவர்கள் சுற்றிவளைப்புச் செய்திருந்தபோது யாரும் பக்கத்தில் நெருங்கமுடியாதிருந்தது. துரைராஜா மட்டுமே தங்களோடு கதைக்க வரலாம் என்று அன்புடன் அழைத்தார்கள். இதேபோல இவர் தென்னிலங்கையில் இயற்கை

எய்தியவேளை இவரது உடலை சந்தனப் பேழையில் தாயகம் அனுப்ப ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டு அப்பேழையினை இவரிடம் கல்விகற்ற சிங்கள கல்விமான்கள், இராணுவ மொழியியல் உயர் அதிகாரிகள் எனப் பலர் இவரது உடல் கொண்ட பேழையினை சுமந்து மரியாதை செய்து அனுப்பியும் வைத்த வரலாற்றை நாம் இவரது நினைவாண்டு நினைவுப் பேருரையிலே பேராசிரியர்கள் கூறக் கேள்விப்பட்டிருக்கின்றோம்.

இப்படியாக யாழ். பல்கலையில் துணைவேந்தரான பிறகு அவர் மக்களோடு கலந்து உலவிய ஒரு மனிதராகவே காணப்பட்டார். தமிழ் ஈழத்துக்குரிய தத்துவம், சைவசித்தாந்தமே என்று தெளிந்த துணைவேந்தர் அச்சித்தாந்தத்திற்கென்று யாழ். பல்கலைக்கழகத்தில் ஒரு பீடத்தை உருவாக்க முயற்சிகள் செய்துள்ளார். அதுவே தற்காலங்களில் செயலுருவம் பெறுகின்றன, பெற்றுள்ளன.

1970ல் கொண்டுவரப்பட்ட தரப்படுத்தல் முறையும் இவர் மனதில் அதிருப்தியை ஏற்படுத்தியது.

1990ம் ஆண்டு க.பொ. உயர்தரப் பரீட்சை வெட்டுப்புள்ளியும் அதன் விளைவாக பல்கலை அனுமதியிலும் பாதிக்கப்பட்ட மாணவர்கள் சார்பான குழுவிற்கு தலைமை தாங்கி உரிய தீர்வுகள் கிடைக்க பாடுபட்டுள்ளார்.

1975இல் பல்கலைக்கழக இயக்குனர் சபையிலும் அங்கம் வகித்தார். சில விரிவுரையாளர்கள் தங்கள் பிரச்சினைகளை இவர் மூலமாகவே சபைக்கு சமர்ப்பித்து அனுகூலமான தீர்வுகளை பெற்றுள்ளனர்.

சிங்கள மாணவர்களும் இவரை நேசித்தமையினால் தமிழ் – சிங்கள மாணவருடைய ஒற்றுமையை பேணும் ஒரு உறவுப் பாலமாக விளங்கினார்.

பல்கலைக்கழக ஆசிரியர்களின் மனித உரிமைகள் அமைப்பை ஸ்தாபிப்பதில் முக்கிய பங்கு வகித்தார்.

பேராதனை பல்கலையில் தொழிலாளர் கல்வித்திட்டம் ஒன்றை மேற்கொண்டார். இது தற்போது தொழிலாளர் கற்கைநெறியாக உருவெடுத்துள்ளது.

ஊற்று நிறுவனத்தை ஸ்தாபிப்பதிலும், தலைமை தாங்கி வழிநடாத்துவதிலும், வெளிநாட்டு நிறுவனங்களோடு தொடர்புகொண்டு நிதி வளங்களைப் பெற்றுக் கொடுப்பதிலும் அரும்பணியாற்றினார்.

பல தொண்டர் நிறுவனங்களை உருவாக்குவதில் உரமூட்டினார். Data Dev, நவஉதயம், பொருண்மிய மதிபுரையகம் ..... முதலியன அவற்றுள் சிலவாகும்.

1972இல் தமிழில் விஞ்ஞான தொழில்நுட்ப அறிவை பரப்புவதற்காக ஊற்று சஞ்சிகை பேராதனையில் பல்கலைக்கழக ஆசிரிய – மாணவர்களால் ஆரம்பிக்கப்பட ஆலோசனை வழங்கினார்.

1974 அறிவிருத்தியை முன்னெடுக்க ஊற்று நிறுவனம் உருவாக்கப்பட்டு 1981இல் திரு. லோகநாதன் அவர்களுடாக வடக்கு கிழக்கு அறிவிருத்தி பற்றி பிரச்சாரம் செய்தார். இதனூடாக ஊற்று நிறுவனத்திற்கு யாப்பு தயாரிக்கப்பட்டு இலாபம் பகிராத கம்பனியாக பதிவு செய்யப்பட்டு வெளிநாட்டு நிறுவனங்களின் உதவியுடன் இந்நிறுவனம் இன்றும் பொருண்மியம் சார் விருத்திப்பணிகளை செய்து வருகின்றது.

1986 இல் NORAD நிறுவனம் 200 குளங்களில் வண்டல்மண் அகற்றும் திட்டத்திற்கு உதவி செய்ய முன்வந்தது. இச் செயற்பாட்டிலும் இவரின் பங்கு அளப்பரியது.

1988 – 91 இல் USAID இல் நிறுவனம் 50 பின்தங்கிய கிராமங்களில் கிராமிய தற்சார்பு வளர்ச்சித் திட்டத்திற்கு உதவியளிக்க செய்துள்ளார்.

1991 – 94 இல் USAID, CARE நிறுவனங்கள் உணவு உற்பத்தித் திட்டம் மூன்று வருடங்களுக்கு அமுல்செய்யப்பட்டது.

1994 இல் யாழ். குடாநாட்டில் காடு வளர்ப்பிற்கு சாத்தியப்பாட்டு அறிக்கை தயாரிக்கும் திட்டம் NORAD நிறுவனத்தினூடாக நிதியுதவியளித்தது.

1995 இல் 40 ஏக்கர் சவுக்கம் பெருந்தோட்டம் நாகர்கோவிலில் மாதிரித்திட்டம் UNDP நிதியுதவியுடன் செய்யப்பட்டது.

போசாக்கு பிரச்சினைகளை எதிர்நோக்கும் குழந்தைகளுக்கு உதவியளிக்கும் பொருட்டு வதிவிட போசாக்கு நிலையத்திட்டம் தயாரிக்கப்பட்டு செயல்படுத்தப்பட்டன.

இப்படியாக தமிழ் தாயகத்திற்கும் மக்களுக்கும் எண்ணற்ற சேவைகளை நேரடியாகவும், மறைமுகமாகவும் இருந்து செயற்படுத்தினார். இவற்றை எல்லாம் விபரிப்பதானால் இவரைப் பற்றி ஒரு தெளிந்த ஆய்வினை மேற்கொள்ள ஒரு ஆய்வுரை செய்யமுடியும்.

இவ்வாறு கொள்கைத் தெளிவும், கோட்பாட்டு உறுதியும், மக்கள் நேசமும், மண் பற்றும் மிக்கவரான காலம்சென்ற பேராசிரியர் அ. துரைராஜா அவர்களுக்கு தமிழீழ விடுதலைப் புலிகள் அமைப்பும் "மாமனிதர்" என்ற கௌரவப்பட்டம் வழங்கி தேசமறிய கௌரவித்தனர். இப்படிப்பட்ட உலகப் புகழ்பூத்த எம் இன மகானை எமது சமுதாயம் இன்றைய நாளில் நினைவு கூருகின்றது.

மேலும் இவர் யா/ உடுப்பிட்டி அ.மி.கல்லூரி பழைய மாணவர் சங்கத் தலைவராகவும், இக்கல்லூரிக்கான கொழும்புக் கிளைச் சங்கத் தலைவராகவும், யா/ ஹாட்லிக் கல்லூரி பழைய மாணவர் ஆகவும், யாழ். பல்கலைக் கழக துணைவேந்தராகவும் இருந்த இவரை இம்மட்டங்களில் நினைவு தினம் கொண்டாடப்படுகிறது.

நன்றி

இங்ஙனம்

யொன்.குகதாஸ் *JP*

B.Com,P.G,Dip.in.P.Ad,MA(RP)

செயலாளர்,

பழைய மாணவர் சங்கம்,

உடுப்பிட்டி அ.மி.கல்லூரி

ALAGAIAH THURAIRAJAH

Date of Birth November 10, 1934.

Jan. 1940 - Dec. 1950	American Mission College, Uduppiddy.
Jan. 1951 - June 1953	Hartley College, Point Pedro.
July 1953 - July 1957	Engineering Undergraduate at University of Ceylon
July 1957 - Mar. 1958	Instructor in Civil Engineering at University of Ceylon.
Apr. 1958 - Aug. 1958	Junior Assistant Engineer in Public Works Department, Sri Lanka.
Oct. 1958 - Dec. 1961	Research Student in Soil Mechanics at University of Cambridge under late Prof. K.H. Roscoe worked on shear properties of soils, designed and developed a new model of the Simple Shear Apparatus.
Jan. 1962 - June 1962	Assistant Soils Engineer, Terresearch Ltd., London.
July 1962	Joined University of Sri Lanka as a Lecturer in Civil Engineering.
Sep. 1969 - Sep. 1970	Visiting Assistant Professor at University of Waterloo, Canada on Sabbatical Leave.
Dec. 1971	Appointed Professor of Civil Engineering at University of Sri Lanka, Peradeniya Campus.
May 1975 - Sep. 1977	Dean of the Faculty of Engineering University of Sri Lanka. Paradeniya Campus.
Oct. 1977 - Dec. 1978	Visiting Professor at University of British Columbia, Canada, on Sabbatical Leave.
Feb. 1982 - Feb. 1985	Dean of the Faculty of Engineering, University of Peradeniya, formerly University of Sri Lanka, Paradeniya Campus.
From April 1985	Professor of Civil Engineering, the Open University of Sri Lanka, Nawala, Nugegoda.

April 1987 - Aug. 1988	Dean of the Faculty of Engineering Technology, The Open University of Sri Lanka.
From Sep. 1988 to March 1994.	Vice - Chancellor, University of Jaffna, Sri Lanka.
From 1990.	Member of the Board of Trustees - Janasaviya Trust Fund. (Appointed in 1990)
	Member of the Tertiary & Vocational Education Commission, (Appointed in 1990)
From Apr. 1994 to June 1994	Profession of Civil Engineering Open University of Sri Lanka.

Academic Qualifications

June 1957	B.Sc. Engineering, First Class Honours, University of Ceylon. First in the batch.
June 1962 to 1977	Ph.D., University of Cambridge.
	Elected Fellow of the National Academy of Sciences, Sri Lanka.
Post -	D.Sc. Open University of Sri Lanka.
	D.Sc. University of Jaffna.
	"Yarl Mahara Viruddu" - All Ceylon Kampan Kazhakam.

Professional Qualifications

March 1965	Member of the Institution of Engineers, Sri Lanka.
March 1966	Member of the Institution of Civil Engineers, London.
May 1979	Fellow of the Institution of Engineers, Sri Lanka.
May 1985	Fellow of the Institution of Civil Engineers, London.
Oct. 1986 - Sep. 1989	Vice-President, Institution of Engineers, Sri Lanka.
Oct. 1989 - Oct. 1990	President, Institution of Engineers, Sri Lanka.

Teaching Experience

University of Sri Lanka
a) Organized teaching of Geotechnics to Undergraduates.
b) Organized and developed Geotechnics Laboratory
c) Organized teaching of the one year M.Sc. Engineering course in "Soil Mechanics & Foundation Engineering".

University of Waterloo.
a) Taught undergraduate course Soil Mechanics.
b) Taught graduate course in Earth Structures.

University of British Columbia
a) Taught undergraduate course in soil Mechanics and Foundation Engineering.
b) Taught graduate course in Constitutive Relations for Soils.

Research Experience

i) Engaged in research in -
   a) Stress - strain properties and strength characteristics of soils.
   b) Consolidation and swelling characteristics of soils
   c) Engineering properties of residual soils of Sri Lanka.

ii) Supervised research of graduate students in University of Sri Lanka, University of Waterloo & The Open University of Sri Lanka.

Consultancy Experience

i) Carried out site investigation, Laboratory testing and preparation of report for a number of foundation problems in Sri Lanka.

ii) Worked as a Consultant for the construction of Heen Ganga Project at Kantalai which consists of an earth dam, Flood protection bunds

spilway and irrigation channels, for Sri Lanka Tobacco Industries Corporation.

iii) Worked as soil Consultant for the foundation works of the Urea Fertilizer Plant at Sapugaskanda for State Fertilizer Manufacturing Corporation.

iv) Worked as Foundation Consultant for a housing scheme built on the slopes of Hantane hills in Kandy.

v) Served in Technical Committees of the Ministry of Local Government Housing and Construction, monitoring the progress of the construction of many high rise buildings.

vi) Foundation Consultant for a housing scheme built on marshy lands at Crow Island, Mattakuliya.

vii) Soil Consultant to the National Building Research Organization, Sri Lanka.

Publications

1) Roscoe, K.H., Schofield, A.N., Wroth, C.P. & Thurairajah, A. (1962). Correspondence on "The Shear Strength Properties of Calcium illite" by R.E.Olson. Geotechnique, vol. 12.

2) Roscoe, K.H., Schofield, A.N. & Thurairajah, A (1963). "Yielding of clays in states better than critical". Geotechnique, vol. 13.

3) Roscoe, K.H., Schofield, A.N. & Thurairajah, A (1963). "A Critical appreciation of test data for selecting a yield criterian for soils". Proceedings of the symposium on Laboratory Shear Testing of Soils, Ottawa.

4) Roscoe, K.H. & Thurairajah, A (1964). "On the uniqueness of yield surface for wet clays". Proceedings of the Symposium on Rheology & Soil Mechanics, Grenoble.

5) Roscoe, K.H., Schofield, A.N. & Thurairajah, A (1965). Correspondence on "Energy components during the triaxial test & direct shear tests" by P.W. Rowe, L. Barden & I.K.Lee. Geotechnique, vol, 15.

tion Conference on Soil Mechanics and Foundation Engineering, Tokyo.

16) Thurairajah, A. (1977) "Engineering Education and Training in Sri Lanka" Seminar on Education. Industry Co-operation in Engineering Education. Research and Training in South and Central Asia, Shiraz, Iran March, 1977.

17) Thurairajah, A. and Byrne. P (1978). Discussion on "Evaluation of critical state line under cyclic loading" by V. K. Khosla and R.D. Singh. Journal of Geotechnical Engineering Division, ASCE, vol.104 No : GT 12.

18) Thurairajah, A. and Wijeyakulasuriya, C.V. (1979) "Consolidation characteristics of Laterite" Proceedings of the Sixth Asian Regional Conference on Soil Mechanics and Foundation Engineering, Singapore.

19) Thurairajah, A. Wijeyakulasuriya, C.V. and Wijayasurendra, P. (1980) "Preloading of a factory site to control settlements" Proceedings of the Sixth Southeast Asian Conference on Soil Engineering, Taipei, Taiwan.

20) Thurairajah, A. (1980) "Engineering in Management" IEM - CEC - FEISEAP. Seminar on Engineers in Management, Kuala Lumpur, Malaysia, April 1980.

21) Wijeyakulasuriya, C.V. Jayawickrama, P.W. Sahabandu, K.L.S, Wathugala, G.W. and Thurairajah, A (1980) "Stress - strain Properties of compacted clays" Proceedings of Geotech 80. Bombay.

22) Thurairajah, A. (1981) "Constitutive relationships for soils" Seventyfifth Jubilee Souvenir Volume. Institution of Engineers Sri Lanka, October 1981.

23) Wijeyakulasuriya, C.V, Shanmuganayagam. V, and Thurairajah, A. (1983) " A Study on some metamorphic rocks from Sri Lanka" Proceedings of the Indian Geotechnical Conference, Madras, December 1983.

24) Thurairajah, A. (1983) "The cam clay model" Proceeding of the Symposium and Course on Laboratory & Field Tests and Analysis

of Geotechnical Problems. Asian Institute of Technology, Bangkok, December 1983.

25) Thurairajah, A. (1984) "Management of Engineering and Technical Institutions in Sri Lanka "Regional Seminar on Management of Engineering and Technical Institutions, Indian Institute of Technology, Kanpur April, 1984.

26) Thurairajah, A. and Wijayakulasuriya,. V (1985) "Sampling and testing of residual soils in Sri Lanka" Sampling and Testing of Residual soils - A Review of International Practice edited by E.W. Brand and H.B. Phillipson Scorpion Press. Hong Kong.

27) Thurairajah, A, Wijayakulasuriya, C.V. and Wimalasena. G (1985). Some Engineering Properies of Samanalawewa Soil". Proceedings of Samanalawewa Soils". Proceedings of the First International Conference on Geomechanics in Tropical Lateritic and Saprolitic Soils. Brazil.

28) Thurairajah, A. (1985) "The Cam clay model" Research in Engineering, Faculty of Engineering, University of Peradaniya.

29) Thurairajah, A. Spence, R.A and Byrne. P.M, (1986) "Strength Deformation characteristics of a marine sediment". Proceedings of the Asian Regional Symposium on Geotechnical problems and Practices in Foundation Engineering, Colombo, February 1986.

30) Thurairajah, A. (1986) "Foundation for over head line supports" Speciality Session Annual Session of the Institution of Engineers, Sri Lanka, October 1986.

31) Thurairajah, A. (1986) "Geotechnical Engineering research in Sri Lanka" Presidential Address Section C, Sri Lanka Association for the Advancement of Science.
December 1986.

32) Thurairajah, A. (1988) "Soil - A Complex Engineering material" IFS - SLAAS Lecture August 1988.

33) Thurarajah, A. (1988) "Critical state soil mechanics" Professor E.O.E. Pereira Commemoration Lectures. Institute of Engineers, Sri Lanka, September 1988.

34) Thurairajah, A. (1988) "Education and Training of Engineers in Sri Lanka" First World Congress on Engineering Education & Training, November, 1988. Nepal.

35) Pannila. I, and Thurairajah, A. (1988) "Engineering behaviour of residual soils" Proceedings of the International Conference on Engineering Problems of Regional Soils, Beijing, China, August 1988.

36) Pannila. I, and Thurairajah, A. (1988) "Consolidation behaviour of a residual Soil" Proceedings of the Second International Conference on Geomechanics in Tropical Soils, Singapore.

37) Thurairajah, A. (1991) "Tertiary Educations in development" Presidential Address, Jaffna Science Association, June 1991.

*****

பேராசிரியர் அழகையா. துரைராஜா அவர்களின் குடும்ப விபரம்

தந்தை : திரு.வே.அழகையா

தாய் : திருமதி செல்லம்மா அழகையா

மனைவி : திருமதி இராசேஸ்வரி துரைராஜா *B,Sc*

பிள்ளைகள் 1. செல்வன் து.சிவகுமார் (காலஞ்சென்றவர்)

2. துரைராஜா அகிலா

3. துரைராஜா கவிதா

4. துரைராஜா புனிதா

5. துரைராஜா அரவிந்தன்

6. துரைராஜா அழகேஸ்வரன்

முறையே 5 பிள்ளைகளின் கல்வி நிலைகள்

1. பொறியியல் பட்டதாரி (அமெரிக்கா) - மகள் *B,Sc(Eng)*
2. கணனிப் பட்டதாரி - மகள் *B,Sc*
3. மருத்துவப் பட்டதாரி (ரஷ்யா) - மகள் *M,B,B,S*
4. பொறியியல் பட்டதாரி - மகன் *B.Sc(Eng)*
5. A/L மாணவன் - கணிதத்துறை - மகன்

இவரின் தற்போதைய (நிலைமையை அறிய முடியவில்லை)

J/UDUPPIDDY AMERICAN MISSION COLLEGE
PAST PUPILS' ASSOCIATION
PARENT BODY
UDUPPIDDY, VALVETTITHURAI

PRESIDENT
Prof.S.Srisatkunarajah
B.Sc,Ph.D
Dean of the faculty of Science
University of Jaffna
0213216145, 0777286214
srisatku@yahoo.com

SECRETARY
Mr.P.Kugathas. JP
B.Com., PG.Dip.In P.Ad.,MA(RP)
I.H.D.In.Law,Dip in Psycho
Samurdhi Manager
0212260232, 0776365855
0774458505
a.pon.kugathas@gmail.com

TREASURER
Mr.P.Jeyakaran
Dip.In.Physical Education
Teacher
0777008869

PATRON
Mr.S.Krishnakumar.
B.A, PG.Dip.In.Edu
SLPS 1, Principal
0212263531,
0778286667

VICE PATRONS
Mr.N.Anantharaj
Rtd, Principal
Mr.K.Tharmalingam
Rtd. Principal
Mr.S.Subramaniam
Rtd, D.L.O
Mr.N.Aanantharajah
Rtd, A.O

VICE PRESIDENTS
Mr.T.Yogasamy
Rtd, Principal
Mr.S.Kanagasabapathy
Rtd, Surveyor
Mrs.R.Thillayampalam
Rtd Teacher
Mr.V.Thaveswaran
Rtd, T.O

VICE SECRETARY
Mrs.G.Kiritharan
Dip.In.Music,PG.Dip.in.Edu,
SLTS 1, Deputy Principal

MEMBERS
Mr.V.Prabakaran
Mr.P.Ramalingamoorthy
Mr.K.Kunasingam
Mr.R.L.Thevarajah
Mr.G.Masilamany
Mr.V.Sivakumaran
Mrs.P.Arulvelnathan
Mr.P.Sakthivel
Mr.T.Rubaranjan

AUDITOR
Mr.S.Sanmugam
Rtd, Superintendent of Audit

P.P.A - A/C No
B.O.C. Nelliady
C/A - 7342142

எமது கல்லூரித் தாய் பற்றிய

பழைய மாணவர்களின் சிந்தனையில்

இருக்க வேண்டிய

கருகூலம்

இது

பேராசிரியர் அ. துரைராஜா அவர்களின்

சிந்தனையில் உருவாகிய

பழைய மாணவர் சங்கத்தின்

மகுட வாசகம்

The great word of croion for past pupil's Association

This is our School
make me proud of it
make it proud of me

உடுப்பிட்டி அமெரிக்கன் மிஷன் கல்லூரிக்கீதம்

வாழிய வாழிய வாழியவே

வாழிய வாழிய வாழியவே
வாழிய வாழிய வாழியவே
உடுப்பிட்டி அமெரிக்கன் மிஷன் கல்லூரி
வாழிய வாழிய வாழியவே
உடுப்பிட்டி அமெரிக்கன் மிஷன் கல்லூரி
வாழிய வாழிய வாழியவே.

ஏழிசை போலவும் இன்தமிழ் போலவும்
ஏழிசை போலவும் இன்தமிழ் போலவும்
இசைபல திசைதொறும் இசைவுற
வாழிய வாழிய வாழியவே
உடுப்பிட்டி அமெரிக்கன் மிஷன் கல்லூரி
வாழிய வாழிய வாழியவே.

ஓது கலைத்துறை யோடுவிஞ் ஞானமும்
ஓங்கும் முயிர்நலந் தாங்கும் மெஞ் ஞானமும்
ஓது கலைத்துறை யோடுவிஞ் ஞானமும்
ஓங்கும் முயிர்நலந் தாங்கும் மெஞ் ஞானமும்
நாத இசையொடு எங்கள் சமூகமும்
நாடும் வளம் பெற வீடும் பெருக்கி
வாழிய வாழிய வாழியவே.

உத்தம ஒழுக்கமும் உண்மை விழுப்பமும்
உயிரிலும் மேலாய் உன்னுந் தகவதும்
உத்தம ஒழுக்கமும் உண்மை விழுப்பமும்
சுத்த மனத்தொடு தொண்டு செய் ஊக்கமும்
உயிரிலும் மேலாய் உன்னுந் தகவதும்
சுத்த மனத்தொடு தொண்டு செய் ஊக்கமும்

சோம்பலில் காவுழைப் போம்பலும் யெருக்கி
வாழிய வாழிய வாழியவே
உடுப்பிட்டி அமெரிக்கன் மிஷன் கல்லூரி
வாழிய வாழிய வாழியவே.

தன்நலம் நீக்கி இன்னலைப் போக்கித்
தாய்த்திரு நாட்டி னுக் காய்த்தினம் வாழ்ந்திடு
தன்னலம் நீக்கி இன்னலைப் போக்கித்
தாய்திரு நாட்டி னுக்காய்த் தினம் வாழ்ந்திடும்
உன்னத வீரரை நாட்டி னிற்கு ஈந்து
ஓங்கும் புகழ் உடன் வாழும் கல்லூரி
வாழிய வாழிய வாழியவே
உடுப்பிட்டி அமெரிக்கன் மிஷன் கல்லூரி
வாழிய வாழிய வாழியவே.

தமிழ்ப்பூங்கா, நெல்லியடி – 021 2264014