



**ශ්‍රී ලංකාත්වී වයඹු පළහා තුළ රජය අංශයේ වකිෂ්පේ  
බඳකුටල සංවිධානක්මක කත්‍ය සඩනය පිළිබඳ  
මනව සම්පන් කළමනකරණ පිළිවෙත්වල බලපෑම.**

**WRAR JEEWANTHI**

**PGDBM/16/122**

ව්‍යවසාය පරිපාලනය පිළිබඳ ගස්තුපත්‍රී උපයිය අර්ධ වගයෙන්  
සම්පූර්ණ කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාවයැම විශ්ව විද්‍යාලයේ ව්‍යවසායික  
අධ්‍යාපන සහ මූල්‍ය පියායට මෙය ඉදිරිපත් කෙරේ.

**කර්තාගේ ජ්‍රේකනය**

“මෙම නිබන්ධනය කිසිදු විශ්ව විද්‍යාලයක උපඩියක් හොඳිප්ලේත්‍රික් සඳහා මිට පෙර ඉදිරිපත් කරන ලද කිසිදු ද්‍රව්‍යයක් පිළිගැනීමකින් තෙරව ඇතුළත් නොවන බව සහ මගේ දතුමේ සහ විශ්වසියේ උපරිමයෙන්, නියමිත සඳහනක් හරු වෙනත් අයෙකු විසින් කළින් ප්‍රකණයට පත් කරන ලද හොඳියා ඇති කිසිදු ද්‍රව්‍යයක් එහි අඩංගු නොවන බව මම සහතික කරමි. පසුයෙන් සඳා ඇත.”

.....

WRAR JEEWANTHI

## අධික්ෂකගේ සහතිකය

RAR ජීවන්ති මෙනෙවිය මගේ අධික්ෂණය යටතේ මෙම නිබන්ධනය සම්පූර්ණ කර ඇති බවත් ඇය ශ්‍රී ලංකාවයේ විශ්වවිද්‍යාලයේ ගෝනුපත්‍ර උපඩිය සඳහා අවශ්‍ය කෙන්දේසි සපුරාඇති බවත් සහතික කිරීමටද මේ . එබූත් ඇය ව්‍යවහාර පරිපාලනය පිළිබඳ ගෝනුපත්‍ර උපඩියක් සඳහා මෙම නිබන්ධනය ඉදිරිපත් කිරීමට සුදුසුකම් ලබාදූත.

.....

පර්යේෂණ නිබන්ධනයේ අධික්ෂක

ප්‍රී.කේ.එන්.පී රජකරුණුමිය

පේන්ඡේල් කළීකඩින්ස ,

MBA ව්‍යුහවලහන, ව්‍යවහාර අධ්‍යාපන හාමූල්‍ය පියා,

ශ්‍රී ලංකාවයේ විශ්වවිද්‍යාලය.

## ප්‍රාග්‍යෝගිම

වර්තමන පර්යේෂණ අධ්‍යයනය සම්පූර්ණ කිරීම සඳහාමට මගපෙන්වීම, දිරිමන් කිරීම සහ අවශ්‍ය උපදෙස් ලබුන් මගේ පර්යේෂණ අධිකාරී, ජෝශප්ස් ක්‍රිස්ත්‍ය ඩී.කේ.එන්.පී.රජකරුණා මහත්මියට මත්‍යා අවංක කකැලුනඩ් පුදකර සිටිමි. පශ්චත් උපඩි ගිෂ්‍යයෙකු ලෙස මාපම්කි ගමනේදී ඔවුන්ගේ ඉමහත් සහයෝගීය, මගපෙන්වීම සහ අභිප්‍රේරණය වෙනුවෙන් මගේ සියලුම ආචත්‍යවරුන්, මගේ ආදරණීය පටුලේ සම්පූර්ණයන් සහ මගේ කණ්ඩායම සියලුම වෙන මම කකැලු වෙනවා අවසන වශයෙන්, ඔවුන්ගේ අත්දෑකීම් බෙදාගැනීමට එකඟ වූ පර්යේෂණයේ ප්‍රතිචර්ණ දක්වූ සියලුම දෙනඩ සහ දනුවන්ව හෝත්නැඳනුවන්ව මට සහය දුන් අනෙකුත් සියලුම පත්‍රග්‍රයෙන්ට මම ස්තුතිවන්න වෙමි. ශ්‍රී ලංකාවයුතු විශ්වවිද්‍යාලයේ සියලුම අධ්‍යයන කත්‍ය මණ්ඩලයට, පර්පාලා කත්‍ය මණ්ඩලයට සහ අනාධ්‍යයන කත්‍ය මණ්ඩලයට මත්‍යා භාෂ්‍යාගම කකැලුනඩ් පළ කිරීමටද කම්ත්තෙමි.

එපමණක් නෙති, ශ්‍රී ලංකාවයුතු විශ්වවිද්‍යාලයේ ව්‍යුහ අධ්‍යයන හාමූල්‍ය පීඩයේ පීඩ්‍යාපනී මහඩ්‍ය එස්.කේ.ගමගේ මහත් මත්‍යා අවංක ස්තුතිය පුදකරමි. ලංකාවයුතුවේ සහ මහජන බංකුවේ සියලුම කළමනකරුවන්ට සහ කත්‍ය මණ්ඩලයට විශේෂයෙන් වයඹ පළුත් ගණාකළමණකරුවන්ට මගේ විශේෂ ස්තුතිය පුද කරනවා

WRAR ජීවන්ති

## වියුක්න

ශ්‍රී ලංකණව් මූල්‍ය පද්ධතියේ සෙබඡ බෙණහස්ටුරට රඳපාතින්නේ බලපත්‍රෝනී වණිජ බැංකුවල (LCBs) සෙක්‍රේතය මත ය, මූලික වගයෙන්, පද්ධතිමය වගයෙන් වදුගත් බැංකු (SIB) ලෙස හඳුන්වන විගැනුතම LCB හායේ කත්‍ය සඩනය සහ මූල්‍ය ගක්නිය මත ය. මෙම පර්යේෂණය පුරවීම සැලකිලිමන් වන ඉතා වදුගත් රුප්‍ය අංශයේ වණිජ බැංකු දෙකක් ඇතුළත් වේ. කෙසේ වෙතත්, රුප්‍ය අංශයේ වණිජ බැංකුවල මතව සම්පත් කළමනකරණ කත්‍යය ආකත්‍යක්ෂම ලෙස ක්‍රියක්මක කිරීම ශ්‍රී ලංකාසන්දර්ජය තුළ අඛණ්ඩ ප්‍රග්‍රන්‍යක් වී ඇත. වත්මන් අධ්‍යයනය මගින් රුප්‍ය අංශයේ වණිජ බැංකුවල ආයතනික කත්‍ය සඩනය හඳුනාගත ඇති මතව සම්පත් පරිවයන් 6 සමඟ සම්බන්ධ වන්නේ කෙසේද යන්න පරීක්ෂාකරයි; බඳවාගැනීම සහ තොරාගැනීම, ප්‍රහුණුව සහ සංවර්ධනය, කත්‍ය සඩන ඇගයීම, ත්‍යාග කළමනකරණය, සේවක රඳවාත්‍යාග ගැනීම සහ සේවක සබඳතාසේවක පදනමට ස්‍රාත්ස්ක්ෂව ශ්‍රී ලංකණව් රුප්‍ය වණිජ බැංකුවල ස්‍රාත්ස්ක්ෂ අඩු කත්‍ය සඩනය පිළිබඳ ගත්‍රුවට විසඳුමක් සපයයි. අධ්‍යයනය ප්‍රමණක්මක ස්වභාවියක් ගත් අතර අධ්‍යයනය හරස්කඩ අධ්‍යයනයක් වූ අතර සම්ක්ෂණ ක්‍රමය යෙදුන ලදී. දත්ත එකතු කිරීමේ මූලික මූල්‍ය ලෙස ව්‍යුහගත ප්‍රග්‍රන්‍යක් හඩිනකරන ලදී. ප්‍රතිච්‍රිත දක්වාවන් 158 දෙනෙකුගේ නියදිය සරල අභාෂු නියදීමක් හඩිනයෙන් තොරා ගත්තා ලදී. එකතු කරන ලද දත්ත SPSS අනුවදිය 23.0 හඩිනයෙන් විශ්ලේෂණය කරන

ලදී. මෙම අඛණ්ඩනයේ හඩිතාකරන ලද පර්යේෂණ විශ්ලේෂණ මෙවලම් විස්තරක්මක සංඛ්‍යාත්‍යුත්බන; සංඛ්‍යා වියහ්නිය, මධ්‍යන්ය, සම්මත අපගමනය සහ skewness මෙන්ම අනුමත සංඛ්‍යා ලේඛන; පියර්සන් සහසම්බන්ධත්‍යාගුණකය සහ බහු ප්‍රතිග්‍රීහිත විශ්ලේෂණය. බදවයන්ම් සහ නොත්‍ය ගනීම, පූහුණුව සහ සංවර්ධනය, කත්‍ය සඩන ඇගයීම, තාක්‍ර කළමනකරණය, සේවක රඳවා තබා ගනීම සහ සේවක සබඳතා සමග ආයතනික කත්‍ය සඩනයේ සලකිය යුතු දනක්මක සම්බන්ධත්‍යාගක් මෙම සෞයන්හැම් මගින් අවසන් විය.

**මූල පද:** බදවාගනීම සහ නොත්‍ය ගනීම, පූහුණුව සහ සංවර්ධනය, කත්‍ය සඩන ඇගයීම, තාක්‍ර කළමනකරණය, සේවක රඳවා තබා ගනීම, සේවක සබඳතා ආයතනික කත්‍ය සඩනයේ සලකිය යුතු දනක්මක සම්බන්ධත්‍යාගක් මෙම සෞයන්හැම් මගින් අවසන් විය.

## අන්තර්ගත වගුව

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| වගු ලැසිස්තුව .....            | x   |
| රුප ලැසිස්තුව .....            | xi  |
| කොට්‍ය යෙදුම් ලැසිස්තුව .....  | xii |
| I පරිච්ඡේදය - හඳුන්වීම .....   | 1   |
| 1 <u>පරිච්ඡේදයට හඳුන්වීම</u>   | 1   |
| 84 <u>පරිච්ඡේදයට හඳුන්වීම</u>  | 138 |
| 100 <u>පරිච්ඡේදයට හඳුන්වීම</u> |     |

## **වගුව ලැයිස්තුව**

|  |     |
|--|-----|
| <b>වගුව 1</b> සම්පූද්‍යීක මනව සම්පත් දෙපත්තමේන්තුවක කත්‍යයන් ..... | 29  |
| <b>වගුව 2</b> පුහුණුව Vs. සංවර්ධනය .....                           | 41  |
| <b>වගුව 3</b> ගුණක්මක එදිරිව. ප්‍රමණක්මක පර්යේෂණ .....             | 87  |
| <b>වගුව 4</b> උපකරණ සංවර්ධන වගුව .....                             | 91  |
| <b>වගු 5</b> වගලන්තරකරුවන්ගේ වයස් ව්‍යුහය .....                    | 101 |
| <b>වගු 6</b> වගලන්තරකරුවන්ගේ ලිංග ව්‍යුහය .....                    | 102 |
| <b>වගු 7</b> වගලන්තරකරුවන්ගේ ලිංග ව්‍යුහය .....                    | 103 |
| <b>වගු 8</b> වගලන්තරකරුවන්ගේ රකියාස්ථාන බෙදාහැරීම .....            | 104 |
| <b>වගු 9</b> වගලන්තරකරුවන්ගේ රකියාකරුසීම්ව බෙදාහැරීම .....         | 105 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>වගුව 10 බදවයන්ම් සහ තෙරුණනීම පිළිබඳ විස්තරක්මක සංඛ්‍යාතල්බන</b>        | 107 |
| <b>වගුව 11 පුහුණුව සහ සිවර්ධනය පිළිබඳ විස්තරක්මක සංඛ්‍යාතල්බන ..</b>      | 108 |
| <b>වගුව 12 කත්‍ය සහන තක්සේරුව පිළිබඳ විස්තරක්මක සංඛ්‍යාතල්බන ....</b>     | 110 |
| <b>වගුව 13 තාක්‍රියා කළමනකරණය පිළිබඳ විස්තරක්මක සංඛ්‍යාතල්බන .....</b>    | 111 |
| <b>වගුව 14 සේවක සබඳතාපිළිබඳ විස්තරක්මක සංඛ්‍යාතල්බන .....</b>             | 112 |
| <b>වගුව 15 සේවක රඳව්‍යනාභාෂ්‍යීම පිළිබඳ විස්තරක්මක සංඛ්‍යාතල්බන .....</b> | 113 |
| <b>වගුව 16 Cronbach's Alpha .....</b>                                     | 115 |
| <b>වගුව 17 දත්ත කට්ටලය .....</b>  | 116 |
| <b>වගුව 18 සහසම්බන්ධතාවීයෝලෝජිජය .....</b>                                | 124 |
| <b>වගුව 19 අන්තර් සහසම්බන්ධතානාස්‍ය .....</b>                             | 127 |
| <b>වගුව 20 පිටස්තරයින් සඳහාපරීක්ෂණය (අවශ්‍ය සංඛ්‍යාතල්බන) .....</b>       | 129 |
| <b>වගුව 21 ආදර්ශ සිරුගය .....</b>   | 131 |
| <b>වගුව 22 ANOVA ප්‍රතිග්‍රියා වියෝලෝජිජයයේ වගුව .....</b>                | 131 |
| <b>වගුව 23 බදවයන්ම් සහ තෙරුණනීමේ ප්‍රතිග්‍රියා සංගුණකය .....</b>          | 132 |
| <b>වගුව 24 පුහුණු හස්‍යමවර්ධන ප්‍රතිග්‍රියා සංගුණකය .....</b>             | 133 |
| <b>වගුව 25 කත්‍ය සහන තක්සේරුවේ ප්‍රතිග්‍රියා සංගුණකය .....</b>            | 133 |
| <b>වගුව 26 ප්‍රතිලිභා කළමනකරණයේ ප්‍රතිග්‍රියා සංගුණකය .....</b>           | 134 |
| <b>වගුව 27 සේවක සබඳතාවිල ප්‍රතිග්‍රියා සංගුණකය .....</b>                  | 135 |
| <b>වගුව 28 සේවක රඳව්‍යනාභාෂ්‍යීමේ ප්‍රතිග්‍රියා සංගුණකය .....</b>         | 135 |
| <b>වගුව 29 පරීක්ෂණ 105 උපකල්පනවල සිරුගය .....</b>                         | 136 |

## රුප ලැයිස්තුව

|  |    |
|--|----|
| <b>රුපය 1 බදවයන්ම් සහ තෙරුණනීමේ ක්‍රියවිලිය .....</b>            | 31 |
| <b>රුපය 2 ක්‍රමනුකූල පුහුණු ක්‍රියවිලිය .....</b>                | 36 |
| <b>රුපය 3 සම්පූර්ණ තාක්‍රියාවල සංරචක .....</b>                   | 49 |
| <b>රුපය 4 තාක්‍රියා කළමනකරණ ක්‍රියවිලිය සහ ක්‍රියකරකම් .....</b> | 51 |

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>රුප සටහන 5</b> ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍ය සංඛ්‍ය නිර්වචනයේ විනුක ඉදිරිපත් කිරීම                | 59                   |
| <b>රුපය 6</b> සංක්‍රීලිය රූපීව .....   | 89                   |
| <b>රුපය 7</b> වගැලුන්තරකරුවන්ගේ වයස් ව්‍යවස්ථිය පෙන්වන පදිංචි සටහන ...                     | 102                  |
| <b>රුපය 8</b> වගැලුන්තරකරුවන්ගේ ස්ථීර පුරුෂ හා මුද්‍රා ව්‍යවස්ථිය පෙන්වන පදිංචි සටහන ..... | 103                  |
| <b>රුපය 9</b> වගැලුන්තරකරුවන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම් ව්‍යවස්ථිය පෙන්වන පදිංචි සටහන .....        | 104                  |
| <b>රුපය 10</b> වගැලුන්තරකරුවන්ගේ රැකියාස්ථාන ව්‍යවස්ථිය පෙන්වන සටහන                        | 105                  |
| <b>රුපය 11</b> වගැලුන්තරකරුවන් .....   | 106පදිංචි ප්‍රස්ථාරය |
| <b>Figure 12</b> බඳවානුම් සහ තොත්තානීමේ ඉතිහාසය .....                                      | 117                  |
| <b>රුප සටහන 13</b> පුහුණු හාසෘවර්ධන ඉතිහාස සටහන .....                                      | 118                  |
| <b>රුප සටහන 14</b> කත්‍ය සංඛ්‍ය ප්‍රාග්ධීමේ ඉතිහාස සටහන .....                              | 119                  |
| <b>රුප සටහන 15</b> තාක්ෂණ කළමනකරණයේ ඉතිහාසය .....  | 120                  |
| <b>රුප සටහන 16</b> සේවක සබඳතාපිළිබඳ ඉතිහාසය .....  | 121                  |
| <b>රුප සටහන 17</b> සේවක රඳවාන්තානුම් හිස්ටෝග්‍රැෆ් .....                                   | 122                  |
| <b>රුපය 18</b> Zresid සෑමන්ස් PP ලිම් කෙටිස .....  | 130                  |
| <b>රුපය 19</b> Zresid Zpred scatterplot .....  | 130                  |

## කෙටි යොමුම් ලේස්නුව

|               |                                       |
|---------------|---------------------------------------|
| <b>D-SIBs</b> | - දේශීය වශයෙන් ක්රමනුකූලව වදුගත් බංකු |
| <b>DV</b>     | - යැමුපන විව්ලෝයය                     |
| <b>IV</b>     | - ස්වධීන විව්ලෝයය                     |
| <b>LCB</b>    | - බලපත්‍රකීම් ව්‍යුහ බංකුව            |
| <b>SME</b>    | - කුඩා මධ්‍ය පරිමා ව්‍යුහ ස්ථානය      |
| <b>HRM</b>    | - මනව සම්පත් කළමනකරණය                 |
| <b>SHRM</b>   | - උපය මත්‍යික මනව සම්පත් කළමනකරණය     |
| <b>RBT</b>    | - සම්පත් මත පදනම් වූ සිද්ධින්තය       |
| <b>NWP</b>    | - වයඹ පළන                             |
| <b>RS</b>     | - බඳවාගත්තීම සහ තොත්තාගත්තීම          |
| <b>TD</b>     | - පුහුණුව සහ සංවර්ධනය                 |
| <b>PA</b>     | - කත්‍ය සංඛ්‍යා තක්සේරුව              |
| <b>RM</b>     | - ත්‍යාග කළමනකරණය                     |
| <b>ERL</b>    | - සේවක සබඳතා                          |
| <b>ERT</b>    | - සේවක රඳවාගත්තීම                     |
| <b>OP</b>     | - ආයතනීක කත්‍ය සංඛ්‍යා                |

# 1 වන පරිචේෂ්දය

## හඳුන්වීම

### 1.1 I පරිචේෂ්දයට හඳුන්වීම

මෙම පරිචේෂ්දයේ අරමුණ සමස්ත පර්යේෂණය කෙටියෙන් පහදිලි කිරීමයි. මතක පිළිබඳ හඳුන්වීමක්, අධ්‍යයනයේ පසුබිම, ගැඹුල් ප්‍රකාශනය, පර්යේෂණ ප්‍රශ්න, පර්යේෂණ අරමුණු සහ අධ්‍යයනයේ වදගත්කම මෙම පරිචේෂ්දයට ඇතුළත් වේ. එබ්බින්, මෙම කෙටස වන්මන් අධ්‍යයනයේ ඇති ඉදිකිරීම් පිළිබඳ දැන විශ්ලේෂණයක් සපයන අතර එමගින් අධ්‍යයනය පුරවීට ආමන්තුණය කෙරෙන පර්යේෂණ ගැඹුලුව හෙළින් හැඳුනායි.

### 1.2 පර්යේෂණයේ පසුබිම

මෙම පර්යේෂණය ශ්‍රී ලංකාවේ වයඹ පළන තුළ රජ්‍ය අංශයේ වණිජ බැංකුවල ආයතනීක ක්‍රියකාරීත්වය කෙරෙහි මත සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන්වල බලපෑම පිළිබඳ වේ. ශ්‍රී ලංකාවේ බැංකු අංශය විශ්‍රා බැංකු සමග සිංකේන්ද්‍රණය වී ඇත, එනම්; ලංකා බැංකුව, මහජන බැංකුව, කෙමර්ශල් බැංකුව සහ හඳුන් න්‍යායාල් බැංකුවෙන් සමන්වීත දේශීය ක්‍රමනුකූලව වදගත් බැංකු (D-SIBs) රජ්‍ය බැංකු දෙක (ලංකා බැංකුව සහ ලංකා බැංකුව සහ මහජන බැංකුව) සමස්ත කර්මන්ත වන්කම්වලින් 35.5% ක කෙටසකි (KPMG, June 2021).

රජ්‍ය අංශයේ වණිජ බැංකා මූල්‍ය පද්ධතිය තුළ තීරණක්මක කත්‍යහරයක් ඉවු කරයි, ඔවුන් වන්කම්වල අවදනම් ලක්ෂණ පරිවර්තනය කරමින් සමස්ත ආර්ථිකයටම දුවශීලනව සපයීමේ නිරතව සිටී. බැංකු ගෙවීම් සේවාසපයීමේ නියලී සිටින අතර එමගින් සියලුම ආයතනවලට ඔවුන්ගේ මූල්‍ය ගනුදෙනු සිදු කිරීමට පහසුකම් සපයයි. අනෙක් අතට, බැංකුවලට පද්ධතිමය ස්වභාවයේ දුර්වලතාඡ්‍ය කළ හඳුන්, අර්ධ වශයෙන් වන්කම් සහ වගකීම් වල පරිණාහාඩයේ නෙහැලුම් සහ ඒවායේ අන්තර් සම්බන්ධිතාඩය හේතුවෙන්. එබ්බින්, මූල්‍ය පද්ධතිය කෙරෙහි විශ්වසිය පවත්වයෙන්ම එය දෙක වන බ්බින් බැංකුවල සේහානුසය වදගත් වන අතර,

කිසියම් අසර්ථක වීමක් අනෙකුත් සියලුම මූල්‍ය හැඳුල්‍ය නොවන ආයතනවල ක්‍රියකරකම්වලට සහ අවසනයේ ආර්ථිකයට බලපෑම් කිරීමට හකියව් ඇත. වත්කම් පදනම සහ සිපයනු ලබන සේවකින්හි විශාලත්වය අනුව, LCBs (බලපත්‍රලක්ෂී වණිජ බැංකු) බැංකු අංශය තුළ මූල්‍ය ආයතනවල තනි වදුගත්ම කණ්ඩාය වේ. LCBs සමස්ත මූල්‍ය පද්ධතියේ වත්කම්වල ඉහළම වෙළඳපාල කොටස සහිත මූල්‍ය පද්ධතිය මත ආධිපත්‍යය දරයි. එබැවින්, ශ්‍රී ලංකන්වී මූල්‍ය පද්ධතියේ සෙවාය බෙනහ්දුරට රඳාපවතින්නේ LCBs වල සෙක්‍රාත්‍යය මත, මූලික වශයෙන් විශාලම LCBs හායේ ක්‍රේය සඛනය සහ මූල්‍ය ගෙක්තිය මත, සම්බන්ධයෙන් පද්ධතිමය වශයෙන් වදුගත් බැංකු (SIB) ලෙසින් හඳුන්වනු ලබන අතර, එයට වඩා වඩා වදුගත් ඒවා ඇතුළත් වේ. මෙම පර්යේෂණය පූර්වම සලකිලිමත් වන රුහු අංශයේ පිළිගත් වණිජ බැංකු දෙකක්. තවද, පුද්ගලික අංශයේ බැංකු පමණක් නොවී, රුහු අංශයේ බැංකු ද ඊ-බැංකුකරණය, ජ්‍යෙෂ්ඨ බැංකුකරණය, රතු පලස බැංකුකරණය, CDM (මුදල් තන්පතු යන්නු) යන්දී බැංකුකරණය සඳහාවිවිධ තක්ෂණික නවෝත්පූනයන් අනුගමනය කරමින් නව තක්ෂණයෙන් තම ගනුදෙනුකරුවන්ට පහසුකම් සලසීමට උත්සන කරයි. . මීට අමතරව, වර්තමනයේ බෙනහ්දු බැංකු විශේෂයෙන් ශ්‍රී ලංකන්වී ක්‍රේයබහුලම නගර තුළ 24/7 බැංකුකරණයට පහසුකම් සියලුයි. බෙනහ්දු බැංකු තම ගනුදෙනුකරුවන්ගේ හෙදුම හඩුනය සඳහාවිදේශීය බැංකු අලෙවිසල් සහ විදේශීය නියෝජිතයන් සියලුයි. තවද, ඉල්ලුම් තන්පතු, ජ්‍යෙෂ්ඨ ගිණුම්, කරු තන්පතු, විවිධ තුළ පහසුකම්, උකස් සේවාලිසිං පහසුකම් සහ වෙනත් සේවකින් වන් විවිධ සේවකින් සමස්ත බැංකු ක්ෂේත්‍රයම ගනුදෙනුකරුවන්ට සියලුයි.

බැංකු විසින් පිරිනමනු ලබන සියලුම සේවකින් මනව සම්පත් ලෙස හඳුන්වෙන එක් වදුගත් වත්කමක් මත රඳාපවති. මනව සම්පතට උරුම වූ සුවිශේෂී ලක්ෂණ නිස්‍යාමනම් ආකර්ෂක සංවිධාන සඳහාමනව සම්පත වඩා වදුගත් වත්කම වී ඇත. ආයතනයක ඇති සියලුම සම්පත් අතරින් සිනීමේ හකියව්, කළමනකරණය කිරීමේ හකියව් සහ ඉගෙනීම තුළින් දියුණු කර ගනීමේ හකියව් ඇත්තේ මනව සම්පතට පමණි. එබැවින් මනව සම්පත් කළමනකරණය (HRM) ඉනාවදුගත් වන්නේ සංවිධානයේ ප්‍රතින්ම සඳහාමනව

සම්පත් දැඩින්න දෝකන්වය නිසේය. මෙය ශ්‍රී ලංකණවී රජය අංශයේ වණිජ බැංකුවලට ව්‍යතිරේකයක් නොවේ.

ආම්ස්ට්‍රෝල (2003) ට අනුව, මතට සම්පත් කළමනාකරණය යනු සමහමේ අරමුණු සහ අරමුණු සක්ෂක් කර ගනීම සඳහාඡ්‍රි සේවය කරන පූද්ගලයින් සඳුව සහ වකුව වගකිව යුතු සංවිධානයක වදාගත් දෙපත්තමේන්තුවකි. මතදයන් HRM හි එක් මූලධර්මයක් වන්නේ ආයතනික සත්ථාකන්වය කරා මෙහෙයවන පූද්ගලයින් තුළ අඛණ්ඩ ප්‍රශ්නයක් වී ඇත. වන්මත් ගතික ව්‍යසන්ක පරිසරය (ගෙර්යකරණය මගින් ව්‍යුත් තරගක්ත්වය සඳහාවගකිව යුතු) සලකන විට, ශ්‍රී ලංකණවී රජය අංශයේ බැංකු පද්ධතියට වඩත් තත්තික මතට සම්පත් පරිවයන් දූනාගනීම අවශ්‍ය වේ (Mangaleswaran.T, 2015). ප්‍රධාන මතට සම්පත් පරිවයන් අතරට තෙත්තාගනීම සහ බදවා ගනීම, පූහුණුව සහ සංවර්ධනය, වන්දි සහ ත්‍යාග කළමනාකරණය, කත්‍ය සංඛ්‍යා කළමනාකරණය, සේවක සබඳතා කත්මික සබඳතා සේවක රඳවනාභාගනීම මෙන්ම දුක්ගනාවිලි හසුරුවීම ඇතුළත් වේ.

මතට සම්පත් කළමනාකරණ පිළිවෙන් සහ ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා අතර ඇති මූලික සම්බන්ධය මගින් ඉහළ ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා කරාලගා වීමට වඩාහෙද මෙහෙයුම් ප්‍රතිඵල ගෙන දෙන ප්‍රත්ක්ජ නිර්මණය කිරීමට HRM හට භාජි වේ (Kamal, et al., 2016).

මතට සම්පත් පරිවයන් භාස්ම්බන්ධ බෙන්ඩ්පත් නිඩුණද, රජය වණිජ බැංකුවල සේවකයින් ඔවුන්ගේ රැකියාසමග සම්බන්ධ වන ආකර්ෂණීය භාෂ්‍ය ගනීම සහ භාෂ්‍යනාහන් මතට සම්පත් කළමනාකරණ පිළිවෙන් 6 ක් සමගින් පර්යේෂණය අවධානය යෙමු කරනු ඇත. තෙත්තාගනීම සහ බදවාගනීම, පූහුණුව සහ සංවර්ධනය, වර්තමන තත්ත්වය පිළිබඳ සහිතය සහ ගුණක්මක අවබෝධනය මත පදනම්ව රජය බැංකු සම්බන්ධයෙන් වර්තමනයේ අවධානය යෙමු කළ යුතු වදාගත්ම හඩුනයන් ලෙස පර්යේෂකයා විසින්

හඳුනැත්තා ඇති තාක්ෂණ කළමනකරණය, කත්‍ය සිංහ ඇගයීම, සේවක රඳවා තබූයාගැනීම සහ සේවක සබඳතා

බද්ධාගැනීම සහ තොත්‍යාගැනීම යනු රැකියාවක අවශ්‍යතාවය හඳුනාගැනීම, රැකියා අවශ්‍යතා නිර්වචනය කිරීම සහ රැකියා දරන්නතාගේ අවශ්‍යතා නිර්වචනය කිරීම, තනතුර ප්‍රවර්තනය කිරීම සහ රැකියාවට වඩත් සුදුසු පුද්ගලයා තොත්‍යාගැනීමේ ක්‍රියාවලියයි. ඕනම් ව්‍යුහයක සත්ථකත්වය රජය බැංකුවලට ව්‍යුහිරේකයක් තොවා එහි කත්‍ය මණ්ඩලයේ ගුණක්මක හඩය මත පුළුල් ලෙස රඳාපවතී. නිවරුදී පුද්ගලයන් බද්ධාගැනීමෙන් බැංකුවලට වටිනකමක් එකතු කළ හකි අතර බැංකුවට ද්‍රේය හකි ව්‍යුපත හෝව්‍යුපත සේවකයන් බද්ධාගැනීමෙන් වියදුම් අඩු වේ. දක්ෂ පුද්ගලයින් බද්ධාගැනීම ඉතා වදුගත්වන අතර මෙය එලදෑසි බද්ධාගැනීම් සහ තොත්‍යාගැනීමේ ක්‍රියාපෘතිය මත රඳාපවතින අතර, නිවරුදී පුද්ගලයන් තොත්‍යාගැනීම සහ වරුදී අය ප්‍රතික්ෂේප කිරීම අරමුණු කරයි (Bach, 2005). දුර්වල බද්ධාගැනීමේ නිරණයක් නිසාසේවා යෝජකයෙකුට සේවකයන් පළමු වසරේ ඉපස්සීම් වලින් 30% ට සමන මුදලක් වය විය හකි නිසාමෙහි ඇති වදුගත්කම අවතක්සේරු තොකළ යුතුය (හකර්, 1997).

පූහුණුව යනු පුද්ගලයෙකුට වර්තමන රැකියාත්වී වඩාහෙළින් ක්‍රියාකිරීමට උපකර කිරීම සඳහා අවශ්‍ය දතුම, කුසලතා, ආකළුප සහ තක්ෂණය වර්ධනය කිරීමේ ක්‍රමකුල ක්‍රියාවලියකි. රැකියා පූහුණුව, රැකියා නුමණය, රැකියා පූහුණුව, සිද්ධි අධ්‍යයන ක්‍රමය, ආධ්‍යාත්‍රිකත්ව, දේශන සහ යනදී බෙනහ් පූහුණු ක්‍රම නිබේ. පූහුණුව සේවකයින්ගේ වර්තමන රැකියා හෙළින් කිරීමට සහ ඉල්ලීම්වල අවශ්‍යතාසහ අපේක්ෂවන් සපුරාණීමට පුද්ගලයින්ට උපකරී වේ. රැකියාත්වන්. සංවර්ධනය යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ පුද්ගලයෙකුට අනනතයේදී ඉහළ සහ අභියෙකන්මක රැකියාවක අපේක්ෂවන් සපුරාණීමට උපකර කිරීමයි. පූහුණුව කෙටිකළින හා තඩික්‍රීක ස්වභාවියක් ගත්තද සංවර්ධනය දිගුකළින හාස්ටීර ස්වභාවියකි. මතට සම්පන් සංවර්ධනය යන යෙදුම විද්‍යාත්මක අතර එහි ජනප්‍රියත්වය රඳවාතබාගනී, නමුත් එය කිසි වෛශ්‍යතා වක්නිකයන්ට ආකර්ෂනීය තොවාය.

ශ්‍රී ලංකෝය සහ්දර්ජය තුළ පුද්ගලික අංශයේ බැංකු කේත්තුයේ ව්‍යුවන ප්‍රතිච්ඡා සමඟම සමඟ සේවකයින් රඳව්‍යන්හිමට රුප්‍ය බැංකුවලට ප්‍රමුඛතම සඩක වන සේවකයින්ගේ අභිප්‍රේරණය, සඳහා රුප්‍ය භාජනත්මක ආකෘත්ප ව්‍යුහ්‍යනු කිරීම සහ ඔවුන්ගේ වත්තීය ප්‍රගතිය සඳහා ප්‍රහුණු කිරීම සහ සංවර්ධනය උපකර කළ හකිය.

ත්‍යාගය යනු ආයතනයේ අරමුණු සහ අරමුණු සක්ෂතිය කර ගනීම සඳහා ඔවුන් විසින් සංවිධානයට එකතු කරන ලද දෙකන්වය සහ වටිනකම සඳහා සේවකයා විසින් අපේක්ෂා කරන දෙයකි. මෙය සේවක අභිප්‍රේරණය, පක්ෂපත්තින්වය සහ සමස්ත කත්‍ය සඩනය ව්‍යුහ්‍ය කිරීමේ ආකර්ෂණක් වන අතර ඉහළ කත්‍ය සඩනයක් ඇති සේවකයන් රඳවා ගනීමේ මත්‍යෝගකි. ප්‍රධන වගයෙන් ත්‍යාග මූල්‍ය ත්‍යාග සහ මූල්‍ය නෙවින ත්‍යාග ලෙස වර්ග කළ හකි. මූල්‍ය හාමූල්‍ය නෙවින ත්‍යාග එකතුව මූල්‍ය ත්‍යාගය ලෙස හඳුන්වේ (Armstrong & Taylor, 2014). මූලික ව්‍යුහ්‍ය, දිරි දීමනා කුසලතාව්‍යුහ්‍ය ආදි ස්ථුර ගෙවීම් ලෙසන්, රක්ෂණ ව්‍යුහ්‍ය වහුමාද්‍ය සහ ව්‍යුහ්‍ය නෙකරන කුණය සඳහා ගෙවීම වන් වකු ගෙවීම් ලෙසන් මූල්‍ය ත්‍යාග කුම දෙකකින් ලබන් හකිය.

මූල්‍ය නෙවින ත්‍යාගවලට පිළිගනීම, ප්‍රගැසඩ්, ජයග්‍රහණ, වගකීම, පුද්ගලික වර්ධනය යන්දී ත්‍යාග ඇතුළත් වේ. හෙඳ ත්‍යාග පද්ධතියක් ආකර්ෂණීය, රඳවා තබාන්හිමට සහ අභිප්‍රේරණය කළ එකක් විය යුතුය. හෙඳ ත්‍යාග පද්ධතියක් නිර්මණය කිරීමේදී, ඒවන වියදම, ගුම වෙළඳපල තත්ත්වයන්, ගෙවීමේ හකියාව, රුප්‍ය ප්‍රතිපත්ති, සමඟමේ හෙඳ හිත යන්දී බෙංහාසඩක සලකා බඳීමට සංවිධානයට සිදුවේ. පුද්ගල කත්‍ය සඩනය ව්‍යුහ්‍ය කිරීම සඳහා ත්‍යාග පද්ධතිය ප්‍රධන කත්‍යහරයක් ඉටු කරයි. ශ්‍රී ලංකාවේ රුප්‍ය බැංකු කේත්තුයේ ජීවනයට පත් වූ කත්‍ය බහුලත්වය හේතුවෙන්.

කත්‍ය සඩනය යනු යමක් කෙනරම් හෙඳින් සිදු කරන්නේද යන්නයි; අනෙක් අතට, කත්‍ය සඩනය යනු සේවකයෙකු විසින් ඔහුගේ හෝංයගේ කත්‍යයන් ඉටු කිරීම් මට්ටමයි. කත්‍ය සඩන කළමනකරණය යනු ප්‍රහුණු කිරීම, පෙෂ්ණය සඳහා ප්‍රශ්නයේ ක්‍රියාව්‍යික් වන අතර එය ක්‍රමනුකුල තක්සේරුවකි. කත්‍ය සඩන ඇගයීම යනු කත්‍ය සඩන කළමනකරණය සිදු කරන මධ්‍යයකි. මෙම කත්‍ය සඩන ඇගයීම හරහා සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ දුර්වලතා සහ

ගෙක්නීන් හඳුනාගත හඩිය. කත්‍රය සඩන තක්සේරුවක් යනු සේවකයෙකුගේ රැකියාකත්‍රය සඩනය සහ සමනාමකට සමස්ත දෝකත්වය පිළිබඳ නිරන්තර සම්මුළුවීනයකි. වත්මික සම්මුළුවීනයක්, කත්‍රය සඩන සම්මුළුවීනයක් හෝ ඇගයීමක් හෝ සේවක තක්සේරුවක් ලෙසද හඳුන්වේ. කත්‍රය සඩන ඇගයීමක් සේවකයෙක් කුසලතා ජයග්‍රහණ සහ වර්ධනය හෝ එහි අඩුව ඇගයීමට ලක් කරයි. රජ්‍ය බැංකුවලට කත්‍රය සඩන ඇගයීම් හඩිනාකළ හක්කේ සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ වඩා කටයුතු පිළිබඳ විශාල ප්‍රතිපෙෂීණ ලබා දීමට සහ වූප්‍ර ව්‍යුත් කිරීම් සහ ප්‍රස්ථ දීමනාසඛරණීකරණය කිරීමට මෙන්ම සේවයෙන් පහකිරීමේ තීරණ ගනීමට ය.

සේවක සඛ්‍යනායනු ආයතනයේ මෙහෙවර ඉට කිරීම සඳහාමිනිසුන් වඩක් එලදායී ලෙස හඩිනාකිරීම සහතික කිරීම සඳහානිර්මණය කර ඇති සේවා යෝජිකයන් සහ සේවකයින් අතර හිතකර සඛ්‍යනාකළමනකරණය කිරීමට සමනා දරන උත්සහයයි.

මතෙකීද්‍යත්මක කෙන්තුක්තුවේ සංකල්පයේ ඇගවුම් සලකිල්ලට ගනීමින් සේවක සඛ්‍යනාරුකියාසඛ්‍යනාකළමනකරණය කිරීම සහ පවත්වනු යුතු සම්බන්ධයෙන් සලකිලිමත් වේ (Armstrong & Taylor, 2014). සේවක සඛ්‍යනා වඩිසවහන් ප්‍රධාන වශයෙන් අවධනය යොමු කර ඇත්තේ වූප්‍ර සහ ප්‍රතිලැසි, සේවාපීවින ගේෂය සහ ආරක්ෂිත සේවාපරිසරය වන් සේවකයින්ට බලපන ගළඳ කෙරෙහි ය. වර්තමනයේ සම ආයතනයක්ම සේවකයින් ආයතනයට සම්පතක් ලෙස සලකයි. සංවිධාන දන් මූල පවුලක් ලෙස තම මෙහෙයුම් සිදු කරන අතර සේවකයින් එම පවුලේ සම්පූර්ණයෙන් බවට පත්වේ. එබේන්, ආයතනික අරමුණු සක්ෂක්තිකර ගනීම සඳහා සේවකයින් සම්බන්ධික ඒකකයක් ලෙස කටයුතු කරයි. සේවකයින් අතර සේවා සම්පත්න සඛ්‍යනාසංවිධානය තුළ සුම්ම සේවාපරිසරයක් සහ ඉහළ කත්‍රය සඩන සංස්කෘතියක් නිර්මණය කරයි. සේවක සම්බන්ධතාවයක් යනු සරලව අදහස් කරන්නේ සේවකයින් සහ සේවා යෝජිකයා අතර ඇති සම්බන්ධතාවයයි. එක් එක් කළමනකරණ මට්ටම් සමඟ සඛරණ සඛ්‍යනාවක් තිබිය යුතු අතර මෙම වගකීම කළමනකරණය මත බෙහෙවින් රඳා පවතී. සේවකයින් අතර ඉහළ

එලදුම්කිනව්, කර්ය සංඛ්‍යා, අභිප්‍රේරණය සහ විශ්වීක්‍ය වන්න සෙබඳ සම්පත්ක සේවක සංඛ්‍යාවලින් ලබන හක්‍රී බෙනෙක්ස්සි ඇත.

සේවක රඳවාත්බාගත්ම යනු සේවකයින්ට දිගු කරුයක් ආයතනයකට ඇදී සිටීමට ඉඩ සලස්හ විවිධ ප්‍රතිපත්ති සහ හඩිනයන් ඇතුළත් වේ. සේවකයින් සම්පූර්ණයෙන්ම පුහුණු වූ පසු රැකියාවන් ඉවත් වන විට ආයතනය සම්පූර්ණයෙන්ම පැහු ලබයි. එලදි සේවක රඳවාත්බන්තීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස තිරසර එලදි ත්‍යාචුවහායක්, සම්මුඛ පිරිවය අඩු කිරීම සහ පුහුණු කරුය ඇඩු වේ. එලදි සේවකයින් රඳවාත්බාගත්ම මතට සම්පත් වත්තිකයන්ගේ සහ ව්‍යවස්ථක විධයකයින්ගේ ප්‍රධන සලකිල්ලකි. එකම ගුණක්මක සේවකයෙකු බඳවාගත්ම, පුහුණු කිරීම සහ දිගෙනතියට පත් කිරීමට වඩා ගුණක්මක සේවකයෙකු රඳවාත්බාගත්ම වඩාකර්යක්ෂම වේ. බෙනහැසුරට, පත්හෙනික තස්නිය, විකුණුම් ව්‍යුත්වීම අනුව ආයතනයික කර්ය සඩනය, තස්නිමත් සගයන් සහ වත්තාකිරීමේ කර්ය මණ්ඩලය, එලදි අනුප්‍රස්නික සලසුම්කරණය යනුදිය ඕනම් ආයතනයක හෙළුම සේවකයින් රඳවාගත්මේ හකියාව මත රුද්‍යවත් (Das & Baruah, 2013).

ආයතනික කත්‍රය සඩනය යනු ආයතනික විකුණුම් වර්ධනය, වෙළඳපල කෙටස් වර්ධනය, මූල්‍ය වර්ධනය සහ ආයතනයක සමස්ත වර්ධනයයි. ආයතනික කත්‍රය සඩනය ස්ථීර ප්‍රතිඵලවල නිශ්චිත ක්ෂේත්‍ර තුනක් ඇතුළත් වේ: (1) මූල්‍ය කත්‍රය සඩනය (ලිං, වත්කම්වල ප්‍රතිඵල, ආයෝජන මත ප්‍රතිඵල, ආදිය) (2) වෙළඳපල කත්‍රය සඩනය (විකුණුම්, වෙළඳපල කෙටස, ආදිය) සහ (3) කෙටස් හිමියන්ගේ ප්‍රතිඵල ( සම්පූර්ණ කෙටස් හිමියන්ගේ ප්‍රතිඵලය, ආර්ථික අගය එකතු කිරීම ආදිය) (Richard, Devinney, Yip, & Johnson, 2009). ආයතනයක කත්‍රය සඩන මට්ටම් ඇත, එනම් පුද්ගල කත්‍රය සඩනය, කණ්ඩායම් කත්‍රය සඩනය, දෙපත්තමේන්තු කත්‍රය සඩනය සහ සමස්ත ආයතන කත්‍රය සඩනය. ලිංය, වෙළඳපල කෙටස, කෙටස් හිමියන්ගේ අපේක්ෂාත්වන් වන් ආයතනික අරමුණු අතර ව්‍යුජ්, උසස්වීම්, රකිය සුරක්ෂිතභාවය වන් පුද්ගල අරමුණු සමඟ අන්තර්ක්‍රියකාන්ත්වයක් නිවිය යුතුය. තවද, ආයතනික කත්‍රය සඩනය යනු සමනමේ අරමුණු සහ ඉලක්කවලට එරෙහිව සමනමේ කත්‍රය සඩනය විශ්ලේෂණය කිරීමයි.

ආයතනයේ මකව සම්පන් පරිචයන් වන්නේ සේවකයින් තප්පනීමන්, නිපුණතා සහ එලදිසි බව සහතික කිරීම වන අතර එමගින් ඔවුන් ආයතනයේ වර්ධනයට සැලකිය යුතු ලෙස දෙක වේ. ශ්‍රී ලංකේය සන්දර්භය තුළ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අනුව රජු ව්‍යුහ බැකුවල මකව සම්පන් පරිචයන්වල කත්‍යක්ෂමතාවය සහ එලදිසින්හිය සේවකයන්ගේ පීඩනයට ලක් වූ වඩා ප්‍රමණය සහ අනීත සහ වන්මන් සේවකයන්ගේ පම්පිලි හේතුවෙන් ප්‍රග්නකත් වේ.

එම අනුව, පර්යෝශකයාවිසින් ශ්‍රී ලංකණව් රජු ව්‍යුහ බැකු සඳහා අවධනය යොමු කළ යුතු වඩා ප්‍රබන්ධ ක්ෂේත්‍ර ලෙස ඉහත සඳහන් කළ මකව සම්පන් පරිචයන් 6 හඳුනාන්ගන ඇත. රජු බැකුවල ආයතනික කත්‍ය සඩනය කෙරෙහි එම මකව සම්පන් පරිචයන් වල බලපෑම පරීක්ෂාකිරීම සඳහා මෙම පර්යෝශණය සිදු කරන ලදී.

### 1.3 ගබඳ ප්‍රකාශය

මූල්‍ය සේවා අංශයේ නියමනය ඉටත් කිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකණව් බැකු කර්මන්තය පසුගිය දැඟක හතර තුළ ව්‍යුහත්මක වෙනස්කම්වලට මුහුණ දී ඇත. ප්‍රතිසංස්කරණ මගින් මූල්‍ය වෙළෙඳපෙනුල් එලදිසින්හි සහ කත්‍යක්ෂමතාව සහ තරගකත් මට්ටම යන දෙකම ඉහළ නැවීම අරමුණු කර ගෙන ඇත. රජු බැකු දිගු කළක් ශ්‍රී ලංකණව් බැකු පද්ධතියේ කෙසේ නරවිය වී ඇත. ඔවුන්ගේ ආරම්භයේ සිට, රජු බැකු රට පුරාප්‍රබන නගරවල සිට ගුණිය මුරපෙනුවල් දක්වා කුඩා භාමධ්‍ය පරිමණ ව්‍යවස්‍යක අංශයේ ගණක බලවේගයක් ලෙස සේවය කර ඇත. කෙසේ වෙනත්, ශ්‍රී ලංකණව් රජු බැකු ජනාන්තර මූල්‍ය වෙළෙඳපෙනුල් ප්‍රමිතියට ගෙන එම සඳහා ඔවුන්ගේ කත්‍යක්ෂමතාව වඩා දියුණු කිරීමට තවත් ඉදිරියට යුතු තුළ (Tennakoon, 2011). මූල්‍ය අංශයට ඔවුන්ගේ සැලකිය යුතු දෙකන්වයක් නිඩියදීන්, මෙම බැකු බෙංහාවිට ඔවුන්ගේ ආයතනික කත්‍ය සඩනය සම්බන්ධ අභියෝගවලට මුහුණ දෙයි. ආයතනික කත්‍ය සඩනය කෙරෙහි බලපන අසංඛ්‍යක සඩක අතර, මකව සම්පන් කළමනකරණ (HRM) හඩිනයන් තීරණක්මක නිර්ණ්‍යකයක් ලෙස මතු වේ. මේ අනුව, මෙම පර්යෝශණ පත්‍රිකණව්

විමර්ශනයට ලක්ව ඇති කේත්දීය ගඟුව වන්නේ මනව සම්පන් පරිවයන් හි ඇති දුර්වලතා හේතුවෙන් ශ්‍රී ලංකණවී රජය අංශයේ වණිජ බැංකුවල උපප්‍රාග්‍යන් සංවිධානත්මක කත්‍ය සඩනයයි.

ශ්‍රී ලංකණවී රජය අංශයේ වණිජ බැංකු රටේ මූල්‍ය ක්ෂේත්‍රයේ අත්‍යවශ්‍ය ආයතන ලෙස සේවය කරයි, ආර්ථික ක්‍රියකරකම් සඳහාපහසුකම් සලසීම, නිය පහසුකම් සපයීම සහ රජයේ මූලපිටිම් සඳහාසිහාස වේ. කෙසේ වෙතත්, මෙම බැංකු ඔවුන්ගේ කත්‍ය සඩන ප්‍රමිතික සම්බන්ධයෙන් නිරන්තර ගඟුවලට මුහුණ දෙයි. ගෙෂීය තරගක්ත්ව වන්තව් 2020 ශ්‍රී ලංකණවී මූල්‍ය අංශයේ කත්‍යක්ෂමතාවය රටවල් 141 කින් 73 ක් ලෙස ග්‍රේණිගත කර ඇති අතර එය ආයතනික කත්‍ය සඩනය වැඩිදුනු කිරීමට ඇති ඉඩකඩ පෙන්තුම් කරයි. මිට අමතරව, ලෙක් බැංකුවේ ව්‍යවර කිරීමේ පහසුව පිළිබඳ දර්ගකය 2020 ශ්‍රී ලංකඩ ආර්ථිකයන් 190 කින් 99 වනි ස්ථානයේ ග්‍රේණිගත කර ඇති අතර, එය බැංකු අංශයේ අකත්‍යක්ෂමතාව යෝජනාකරයි. ශ්‍රී ලංකණවී රජය අංශයේ වණිජ බැංකු තුළ උපප්‍රාග්‍යන් ආයතනික කත්‍ය සඩනය පිළිබඳ ගඟුව බහුවිධ වේ. යටිනල පහසුකම් සහ තක්ෂණය සඳහාසලකිය යුතු ආයෝජනයන් නිවියදීන්, මෙම බැංකු බෙනහැරු විට ලැබුණින්වය, කත්‍යක්ෂමතාව, පත්‍රහෙතික තස්මීය සහ නවත්ම්පදන වනි ජ්‍රේණි කත්‍යසඩන දර්ගක සපුරුණීමට අරගල කරයි. මනව සම්පන් පරිවයන් හි අඩුපත්‍ර මෙම කත්‍ය සඩන හිඛ්‍යේවලට සලකිය යුතු ලෙස දායක වන බවට සක්ෂි යෝජනාකරයි.

ශ්‍රී ලංකණවී රජය අංශයේ වණිජ බැංකුවල අඩු ක්‍රියක්ත්වය ජනික ආර්ථිකයට සලකිය යුතු ප්‍රතිච්‍රිත දරයි. අකත්‍යක්ෂම බැංකු මෙහෙයුම් ව්‍යවර සඳහාණය ප්‍රවේශය සීමකිරීම, ආයෝජන අවස්ථාවලට බඩකිරීම සහ පත්‍රහෙතික විශ්වසිය ඒක කිරීම මගින් ආර්ථික වර්ධනයට බඩා කරයි. එහෙමත් නෙති, අඩු ආයතනික කත්‍ය සඩනය මූල්‍ය ඇතුළත් කිරීම වඩි දියුණු කිරීමට සහ නිරසන සංවර්ධන ඉලක්ක ප්‍රවර්ධනය කිරීමට රජය දරන ප්‍රයත්නයන් අඩුපත්‍ර කරයි.

මෙම පර්යේෂණ පත්‍රිකඩ ශ්‍රී ලංකණවී රජය අංශයේ වණිජ බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියක්ත්වය කෙරෙහි මනව සම්පන් පරිවයන් වල බලපෑම්

පිළිබඳව විශේෂයෙන් අවධනය යොමු කරයි. එය මත සම්පත් කළමනකරණය කිරීමේදී මෙම බැකු මූහුණ දෙන සුවිශේෂී අභියෝග පිළිබඳව සෞඛ්‍යාලන අතර මත සම්පත් පරිවයන් ව්‍යුහාත්‍යාණු කිරීම මගින් කත්‍ය සඩන උගනතා මගහරවා ගත හඳු ආකර්ෂණීය ගැට්ටේණු කරයි. ආයතනික කත්‍ය සඩනය කෙරෙහි බලපන පූළුල් සන්දර්භීය සඩක පිළිගන්නා අතර, අධ්‍යාපනය රුප්‍ය අංශයේ බැකු වසම තුළ මත සම්පත් පරිවයන් වෙත එහි විෂය පථය පවු කරයි.

ශ්‍රී ලංකණව් ආර්ථිකය තුළ රුප්‍ය අංශයේ ව්‍යුහාත්‍යාණු බැකුවල තීරණක්මක කත්‍යහරය සහ ඔවුන් මූහුණ දෙන ලේඛනගත කත්‍ය සඩන අභියෝග සංස්කීල්පට ගෙන, මත සම්පත් පරිවයන් වල බලපම් අවබෝධී කර ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. HRM හි ඇති අඩුපූඩු ආමත්තුණය කිරීම මගින් බැකුවලට සේවක ක්‍රියකත්ත්වය, එලදුනීනව සහ සමස්ත ආයතනික සංලනවිය ඉහළ නැව්‍ය හඳුය. තවද, මෙම පර්යේෂණයෙන් ලබාගන්නා තීක්ෂණ බුද්ධිය මගින් රුප්‍ය අංශයේ බැකු අංශය පූනර්ජීවනය කිරීම සහ ආර්ථික වර්ධනය මෙහෙයුම් ඉලක්ක කරගත් ප්‍රතිපත්තින් තීරණ සහ උපයමත්ගික මුලපිටිම් දහුම් දිය හඳුය.

ශ්‍රී ලංකණව් රුප්‍ය අංශයේ ව්‍යුහාත්‍යාණු බැකු තුළ උප්පුස්ථාන ආයතනික කත්‍ය සඩනය පිළිබඳ ගැඹුව මත සම්පත් පරිවයන් වල කත්‍යහරය විමර්ශනය කිරීමේ වදාගත්කම අවධනය කරයි. HRM හි ඇති දුර්වලතාස්ථානගත් ඒවා පිළියම් යොදීමෙන් බැකුවලට ඔවුන්ගේ සම්පූර්ණ හඳුයෙන් විවක කිරීමටත්, ආර්ථික සංවර්ධනයට දෙක වීමටත්, පත්‍රේකරුවන්ගේ අවශ්‍යතාවන්හිත් හෙඳින් ඉටු කිරීමටත් හඳුය. මෙම පර්යේෂණය ප්‍රතිපත්තින් සම්පූර්ණයින්, බැකු කළමනකරණය සහ පර්යේෂකයන් සඳහා ක්‍රියකත් අවබෝධීයක් ලබා දෙමින් HRM පරිවයන් සහ ආයතනික ක්‍රියකත්ත්වය අතර ඇති සංකීර්ණ සඛෙධනව් පිළිබඳව ආලෙක්සය විහිදුව්‍යීම අරමුණු කරයි. ඒ අනුව, රුප්‍ය අංශයේ ව්‍යුහාත්‍යාණු බැකුවල ආයතනික කත්‍ය සඩනය හඳුනාගත්ත් මත සම්පත් පරිවයන් 6 සිමග සම්බන්ධ වන්නේ කොසේද යන්න පිළිබඳව පර්යේෂණ අවධනය යොමු කරනු ඇත . බදවාගැනීම සහ තෙත්‍යාගැනීම, ප්‍රහුණුව සහ සංවර්ධනය, කත්‍ය සඩන ඇගයීම, ත්‍යාග කළමනකරණය, සේවක රඳවනබා

ගැනීම සහ සේවක සඛ්‍යතාසේවක පදනම හාසිසුදන විට ශ්‍රී ලංකණවී රජය ව්‍යුහ බැංකුවල සෙන්ස් අධිකාරී ක්‍රියා සංඝය පිළිබඳ ගබඳවා විසුදුමක් සිපයන අකත්‍යක්ෂම මත සම්පත් කළමනකරණය ත්‍යාම් නොවන සේවකයින්. අනෙකුත් මත සම්පත් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපතිවලට සෙන්ස් ප්‍රතිපත්තිවල පකිස්තනය, ඉන්දියා සහ බංගලාන්දය වන්නි බෙන්ඩාසිංහර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල් තුළ රජය ව්‍යුහ බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියකරීත්වයට ඉහත හඩුනු බැඳුම් ක්‍රියා ප්‍රතිපත්තියන් බෙන්ඩාසිංහර්ධනය යෙළේනා කරයි. ශ්‍රී ලංකීය සන්දර්භය තුළ මෙම හඩුනු ත්‍යාම් වන ආකර්ෂණීය පිළිබඳව පර්යේෂකයා වෙනය යෙමු කරනු ඇත.

#### **1.4 පර්යේෂණ ප්‍රශ්න**

ග්‍රෑල ප්‍රකාශනය මත පදනම්ව පහන පර්යේෂණ ප්‍රශ්න සකස් කර ඇත.

1. කත්‍රිය සංඝය මත බඳවාගත්තීම් සහ නොත්තීමේ බලපෑම කුමක්ද? ශ්‍රී ලංකණවී වයඹ පළකා තුළ ඇති රජය අංශයේ ව්‍යුහ බැංකු මෙනවද?
2. ශ්‍රී ලංකණවී වයඹ පළකා තුළ රජය අංශයේ ව්‍යුහ බැංකුවල ආයතනික කත්‍රිය සංඝය කෙරෙහි පූහුණු හාසිංහර්ධනයේ බලපෑම කුමක්ද?
3. ශ්‍රී ලංකණවී වයඹ පළකා තුළ රජය අංශයේ ව්‍යුහ බැංකුවල ආයතනික කත්‍රිය සංඝය කෙරෙහි කත්‍රිය සංඝ ඇගයීමේ බලපෑම කුමක්ද?
4. ශ්‍රී ලංකණවී වයඹ පළකා තුළ රජය අංශයේ ව්‍යුහ බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියකරීත්වය කෙරෙහි තහවුරු කළමනකරණයේ බලපෑම කුමක්ද?
5. ශ්‍රී ලංකණවී වයඹ පළකා තුළ රජය අංශයේ ව්‍යුහ බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියකරීත්වය කෙරෙහි සේවක සඛ්‍යතාවිල බලපෑම කුමක්ද?
6. ශ්‍රී ලංකණවී වයඹ පළකා තුළ රජය අංශයේ ව්‍යුහ බැංකුවල ආයතනික කත්‍රිය සංඝය කෙරෙහි සේවක රඳවාන්තාගත්තීමේ බලපෑම කුමක්ද?

#### **1.5 පර්යේෂණ අරමුණු**

### **1.5.1 ජ්‍යෙෂ්ඨ අරමුණ**

පරියෝගීය ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ ශ්‍රී ලංකාවේ වයඹ පළුත් රජා අංශයේ ව්‍යුහා බැංකු ආයුධ ව්‍යුහා සංවිධානක්මක කර්ය සඩනය කෙරෙහි මත සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන්වල බලපෑම් හඳුනාගනීමයි.

### **1.5.2 නිශ්චිත අරමුණ**

1. ශ්‍රී ලංකාවේ වයඹ පළුත තුළ රජා අංශයේ ව්‍යුහා බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියකත්වය කෙරෙහි බදවාගනීම් සහ තෙත්ගනීමේ බලපෑම් හඳුනාගනීම .
2. ශ්‍රී ලංකාවේ වයඹ පළුත තුළ රජා අංශයේ ව්‍යුහා බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියකත්වය කෙරෙහි පූහුණුව සහ සංවර්ධනයේ බලපෑම් හඳුනාගනීම
3. ශ්‍රී ලංකාවේ වයඹ පළුත තුළ රජා අංශයේ ව්‍යුහා බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියකත්වය කෙරෙහි කර්ය සඩන ඇගයීමේ බලපෑම් හඳුනාගනීම
4. ශ්‍රී ලංකාවේ වයඹ පළුත තුළ රජා අංශයේ ව්‍යුහා බැංකුවල ආයතනික කර්ය සඩනය කෙරෙහි තුළ කළමනකරණයේ බලපෑම් හඳුනාගනීම
5. ශ්‍රී ලංකාවේ වයඹ පළුත තුළ රජා අංශයේ ව්‍යුහා බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියකත්වය කෙරෙහි සේවක සබඳත්වීල බලපෑම් හඳුනාගනීම
6. ශ්‍රී ලංකාවේ වයඹ පළුත තුළ රජා අංශයේ ව්‍යුහා බැංකුවල ආයතනික කර්ය සඩනය කෙරෙහි සේවක රඳවාගැනීමේ බලපෑම් හඳුනාගනීම

### **1.6 අධ්‍යාපනයේ වද්‍යන්කම**

මිනිසුන් සමග කටයුතු කරන ඕනම් ආයතනයක් සඳහා ආයතනයේ කර්යක්ෂමව වඩ කිරීම සඳහාහැඳු මත සම්පත් කළමනකරණ පද්ධතියක් අවශ්‍ය වේ. බැංකුකරණය සම්විටම " ජනත්වාගේ ව්‍යවස්ථයක්" වේ. සංවිධානයේ මත සම්පත් කර්යක්ෂම හාඩ්ලයික් කළමනකරණයක් එය සත්ථක එකක් බවට පත් කරයි. බැංකුකරණය සඳහා ප්‍රධාන වශයෙන් සේවාපදනම් වූ බැංකු කර්මක්නයේ ස්වභාවිය නිසායහපත් මත සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන් අනුගමනය කිරීමේ වද්‍යන්කම නන්වීද වර්ධනය වී ඇත.

එනම් කුණ රමුවක් තුළ බැංකු ක්ෂේත්‍රය ඉදිරියේ ඇති ප්‍රබලතම අභියෝග වන්නේ පුළුල් මට්ටමින් මූල්‍ය හා ආර්ථික අවධනම් හසුරුවීමන් සමග සංවිධානයේ පුද්ගලයින් කළමනකරණය කිරීමයි. රජා අංශයේ බැංකු

සේවකයන්ට බෙහෙවින් අදාළ වන සංවිධානයේ අරමුණුවලට උපයමත්ගික සහ ගක්නීමන් සම්බන්ධයක් ඇති සේවක කර්ය සඩනය බහුමත අංශයන්හි ප්‍රධාන සඩකයක් විය හකිය. මකව සම්පත් කළමනකරණ පරිවයන් හි කර්යයක් වන සේවකයින්ගේ සඛ්‍යාත්‍ය සඩනය මගින් බැංකුවේ එලදීමින්හිය සහ සේවක්ස්ථානයේ කර්යක්ෂමතාව මතිය හකු.

බඳවහන්ම සහ තෙත්හන්ම, පුහුණුව සහ සංවර්ධනය, කත්‍ය සඩන ඇගයීම, ත්‍යා කළමනකරණය, සේවක සඛැදනා සහ සේවක රදවා තබා ගන්ම ආයතනික කත්‍ය සඩනය ඉහළ නැවීම සඳහාමත්ගයක් ලෙස සේවක කත්‍ය සඩනය ඉහළ නැවීම සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේදී ඕනම් ආකර්ෂණයක සංවිධාන සඳහාක්ෂී පෙනෙන මතට සම්පත් පරිවර්තන් වේ. රෝග බැකු ශ්‍රී ලංකීය සන්දර්භය තුළ මෙන්ම ලෙඩ පුරාජීනි ස්වභාවිය පෙළු වීමත් සමග සලකිය යුතු ස්ථානයක් ගනී. එබැවින්, ශ්‍රී ලංකණව් වයඹ පළුතන් බැකුවල ආයතනික කත්‍ය සඩනය ඉහළ නැවීම සඳහා පර්යේෂණ සෙයන්ම අත්‍යවශ්‍ය වනු ඇති අතර සමන ජනවිකස ඇති අනෙකුත් කළප සඳහාද පදනමක් වනු ඇත.

නවද, ආයතනය තුළ නව මකව සම්පත් පරිවයන් වර්ධනය කිරීමට සහ වර්තමන මකව සම්පත් පරිවයන් හි ඇති අඩුපැඩු මගහරවා ගනීමට පර්යේෂණ වදාගත් වනු ඇත. විවිධ ද්‍රෝවිකෙක්කවලින් පර්යේෂණයේ වදාගත්කම පහත උක්තේ.

### 1.6.1 අධ්‍යාපන අරමුණු සඳහා

ශ්‍රී ලංකානේ රජය වණිප බැංකු කේෂ්ත්‍රය තුළ මත්‍ය සම්පත් කළමනාකරණ හඩුනයන් භාසුම්බන්ධ විවිධ විද්‍යාත්මක ගතිකත්වයන් පහැදිලිව අවබෝධ කර ගනීම සඳහාමම පර්යේෂණ ක්ෂේත්‍රය ගතු උනන්දුවක් දක්වන වත්මන් සහ අනෙකා විද්‍යාත්‍යන් සහ විද්‍යාත්‍යන්ගේ හඩුය සඳහා පර්යේෂණ සෙයන්හිම් ප්‍රයෝගනවත් වනු ඇත.

## 1.6.2 ರಘ್ಯ ಜಡಿತ

මහජන ගබුලු බෙතෙහුමයක් විසඳීම සඳහාරජය අංශයේ වක්‍රීජ බැංකුවල සහය ලබාගන්නීමේ අවස්ථාව ශ්‍රී ලංකාරජය මග නෙකුරීය යුතු අතර, එබඳින් රජය රජය අංශයේ වක්‍රීජ බැංකුවල මතට සම්පත් කළමනකරණයේ පවතින

වත්මන් ගඹුලු තේරුම් ගෙන නිවරුදී කළ යුතුය. ඕනම් ආයතනයක් සත්ථාපනයට ලැබා වීමට සහ අනිමහන් ලිඛියක් ලබා ගත්මට ප්‍රධාන අවශ්‍යතාවය වන ගක්නිමන් සේවක පදනමක් අනුව එවති බැංකුවල කත්යක්ෂමතාව සහ කත්යක්ෂමතාව උපරිම කිරීමට ක්‍රියාකාරීම.

### **1.6.3 රෝග ව්‍යුහ බැංකු සඳහා**

බැංකුවේ පුද්ගලයින් කළමනකරණය කිරීමේදී එලදිස් විය හකි මතට සම්පත් කළමනකරණ ආකති පිළිබඳ සහයෙන් අවබෝධිතයක් මෙම පර්යේෂණය මගින් ලබාදෙනු ඇත. දුර්වල මතට සම්පත් කළමනකරණය සම්බන්ධයෙන් බැංකුව තුළ සිටින සේවකයින්ගේ නිශේෂක්මක සංජ්‍යනය අවම කිරීම සඳහා සහ සේවකයින් අභේක්ෂාකරන විවිධ මතට සම්පත් පරිවයන් හඳුනාගත්ම සඳහාබැංකු විසින් අනුගමනය කළ හකි හෙළුම හඩුනයන් මෙම පර්යේෂණය මගින් සපයනු ඇත.

## **1.7 පරිවිශේෂ රූපවාහිනී**

**I පරිවිශේෂය** - වත්මන් අධ්‍යයනයේ ඇති ඉදිකිරීම් පිළිබඳ දැන විශ්‍යෙන් සියලු සේවකයි. එය අධ්‍යයනයේ සන්දර්භය, පර්යේෂණ ගඹුලුව, පර්යේෂණ ප්‍රයේන, පර්යේෂණ අරමුණු සහ අධ්‍යයනයේ වදගත්කම ඉස්මතු කරයි.

**II වන පරිවිශේෂය** - මෙම පරිවිශේෂය සහිතය සම්පූර්ණය සඳහාවත් කර ඇත. සැලක්වලෙනු ලබන අධ්‍යයනයට අදාළ න්‍යායන්මක සහ ආනුභාවික සක්ෂි එයට ඇතුළත් වේ.

**III පරිවිශේෂය** - පර්යේෂණ ගඹුලුව විසඳීම සඳහාභාවිතාකරන ක්‍රමවේදය පිළිබඳව සක්වාකරයි. එයට පර්යේෂණ ක්‍රම, පර්යේෂණ සැලසුම්, දත්ත එකතු කිරීමේ ක්‍රම, නියදී තක්ෂණය, දත්ත මිනුම් මෙවලම්, මෙහෙයුම් සහ දත්ත විශ්‍යෙන් මෙවලම් ඇතුළත් වේ.

**IV පරිවිශේෂය** - විශ්‍යෙන් ලබනත් ජ්‍යෙනිෂ්‍ය අර්ථ නිරුපණය කිරීම සහ සම් අදියරකදීම සෙයන්හිමිවල වදගත්කම පිළිබඳව අදහස් දක්වීම කෙරෙහි අවධානය යෙතු කරයි. දත්ත විශ්‍යෙන් සහ ඉදිරිපත් කිරීම SPSS නම් පරිගණක මූක්‍ය ප්‍රාග්ධනයක් හරහාපියවරෙන් පියවර සිදු කෙරේ.

**V වන පර්විජේදය** - සමස්ත පර්යේෂණයේ අවසනය මෙන්ම අනහන පර්යේෂණ සඳහාවඩියුර නිර්දේශ මෙම පර්විජේදයේ පර්යේෂණ සීමෙන් සමග සකච්ඡාකෙරේ.

### 1.7 පර්විජේද සරාඟය

මෙම පර්යේෂණයේ හඳුන්වීමේ පර්විජේදය අධ්‍යයනයේ පසුවීම, සන්දර්භය සහ වදුගත්කම පිළිබඳ පූලල් දළ විශ්ලේෂණයක් සපයයි. එය ආරම්භ වන්නේ පූලල් පර්යේෂණ ක්ෂේත්‍රය ඉදිරිපත් කරමින්, වන්මන් අධ්‍යයනයෙන් ආමන්තුණය කිරීමට අපේක්ෂා කරන හිඛ්‍ය හෝදහුමේ උගනතා ඉස්මතු කිරීමෙනි. පර්යේෂණ ගලුව හෝප්‍රය්‍යනය පහදිලිව නිර්වචනය කර ඇති අනර, අධ්‍යයනයේ අරමුණු සහ විෂය පථය දක්වා ඇත. මීට අමතරව, ක්ෂේත්‍රයට අධ්‍යයනයේ වදුගත්කම සහ විභව දෙකත්වය අවධරණය කෙරේ. මෙම හඳුන්වීම පසුකැඳීන පර්විජේද සඳහා වේදිකව සකසයි, පර්යේෂණය පිටුපස ඇති තත්කිකත්වය සහ අභිප්‍රේරණය තුළින් ප්‍රශ්නයන්ට මග පෙන්වයි, අවසනයේ අධ්‍යයනයේ අරමුණ සහ ඉලක්ක පිළිබඳ ගැඹුරු අවබෝධක් සඳහාමග පහුයි.

## 2 වන පර්විජේදය

### සහිත්ය විවරණය

#### 2.1 II වන පර්විජේදයට හඳුන්වීම

මෙම පර්විජේදය මනව සම්පත් කළමනාකරණ හඩුනයන් සහ ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා සම්බන්ධ අතින සක්ෂි පරීක්ෂකිරීමට සම්බන්ධ වේ. සරලව,

මෙම පරිචීතේදය හරහා පර්යේෂකයා අනීන සක්සී හරහා පර්යේෂණ ක්ෂේත්‍රයේ ගක්නිය සහ වදුගත්කම පිළිබඳ අදහසක් ලබාදීමට උත්සහ කළේය. පෙන්, වෙබ් අඩවි, සගරාලිපි සහ ඒ හසුමත ද්‍රව්‍ය කිහිපයක් පරික්ෂා කිරීමෙන් පර්යේෂකයට මතකට පිළිබඳ සම්පූර්ණ දැනුමක් ලබාගත හකිය. එම ලිපි යෙමු කිරීමෙන් පර්යේෂකයට අනීන පර්යේෂකයන්ගේ විෂය පථය පිළිබඳ දැනුම ලබනත හකිය. මතක සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන් යනු මතක සම්පතේ වටිනකම හේතුවෙන් සංවිධායක් සඳහාවඩින්ම වදුගත් සහ තීරණක්මක හඩිතයන් වේ. සබඳතාබලප්‍රමා, ප්‍රතිච්‍රිතක, බලප්‍රමා... යනුදිය අවබෝ කර ගනීම සඳහාබෙනහාපර්යේෂණ ක්‍රියකරකම් සිදු කිරීමට මෙය හේතු වී ඇත. මතක සම්පත් කළමනකරණ හඩිතයන් සිට සේවක කර්ය සඛනය, හසුරිම්, ආකළුප, ත්‍යාගීය, කර්ය සඛන මට්ටම සහ ඒ අනුව ආයතනික කර්ය සඛනය දක්වා ඔවුන් එම විවළුයන් හාසම්බන්ධ ප්‍රතිඵල කිහිපයක් සෞඛ්‍යාගත් අතර මෙම කෙටස ඔවුන් සෞඛ්‍යන් දේ සරුග කරනු ඇත. සරලව, මෙම කෙටස මෙම අධ්‍යාපනය සඳහාසූදනම් වීම සඳහාහඩිතා කරන විවිධ ප්‍රහාරයන් පිළිබඳ දළ විශ්ලේෂණයක් ලබාදෙන අතර, ආවරණය වන ප්‍රදේශ විස්තර කරන විවිධ නොර්ම වලට වර්ගිකරණය කර ඇත.

## 2.2 න්‍යැකු පසුවිම

### 2.2.1 සම්පත්-පදික ත්‍යාග (RBT)

සම්පත්-පදික ත්‍යාග (RBT) මතක සම්පත් කළමනකරණ (HRM) ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රමුඛ රූපවාහිනී ලෙස මතු වී ඇති අතර, සම්පත් වලට ඔවුන්ගේ මතක සම්පත් උපයමත්ගික කළමනකරණය තුළින් තරගකත් ව්‍යුහයක් ලබා ගත හකි ආකර්ෂණීය පිළිබඳ වටිනා අවබෝයක් ලබා දේ. මෙම සහිතය සම්පූර්ණය අරමුණු කරන්නේ HRM හි සම්පත්-පදික ත්‍යාගට අදාළ ප්‍රධාන සංකළුප සහ සෞඛ්‍යන්හිම් ගවේෂණය කිරීම, ආයතනික සකසුම් තුළ එහි යෙදුම අවධරණය කිරීමයි. සම්පත්-පදික ත්‍යාග, පෙන්රෝස් (1959) ගේ කතියේ මූල් බස් ගත් සහ වර්නාරෝල් (1984) සහ බත්නි (1991) විසින් තවදුරටත් වර්ධනය කරන ලද අතර, තරගකරුවන්ට අපහසු වන අද්විතීය හාවටිනා සම්පත් හිමි සහ යෙදුවන සමන්ම විසින් නිර්සර තරගකත් ව්‍යුහයක් ලබා

ගන්නාබව පෙන්වාදෙයි. අනුකරණය කිරීමට හෝංආදේශ කිරීමට. HRM හි සන්දර්භය තුළ, මෙම සම්පත් මූලික වශයෙන් සංවිධානයක ගුම බලකාන් දහුම, කුසලතා හකියාවන් සහ ආකල්ප ඇතුළත් වේ. HRM හි සම්පත්-පැහැතිත න්‍යාය කේත්තිය මූලධර්මය වන්නේ සම්මත තරගකත් ව්‍යුහයට සලකිය යුතු ලෙස දෙක විය හකි මූලික සම්පතක් ලෙස මනව ප්‍රන්ධනය පිළිගනීමයි.

විද්‍යාත්‍යාචාරීන් තරකා කරන්නේ දක්ෂ හා අභිප්‍රේරිත ගුම බලකායක් තිරසිර තරගකත් ව්‍යුහයක මූල්‍යයක් විය හකි බවයි, මත්ද යම් සංවිධානයක් සතු මනව සම්පත්වල අද්විතීය සංයෝජනය තරගකරුවන්ට ප්‍රතිනිර්මණය කිරීම අභියෙක්ත්මක ය (Barney, 1991). තරගකත් ව්‍යුහ සඳහා මනව ප්‍රන්ධනය උත්තේත්තනය කිරීමේදී උපයමත්ගික HRM හඩුනයන් ක්‍රියක්මක කිරීම ඉතා වදුගත් වේ. තෙත්තන් බදවාගනීම්, ප්‍රහුණුව සහ සංවර්ධනය, කත්‍ය සඩන ඇගයීම සහ වන්දි කළමනකරණය වන්නී හඩුනයන් ගුම බලකාන් කුසලතා සහ හකියාවන් ඉහළ නෑවීම සඳහවදුගත් කත්‍යහරයක් ඉටු කරයි. සම්මත සුවිශේෂී නිපුණත්වයට දෙක වන සම්පත් මිටියක් තිර්මණය කිරීම සඳහා HRM පරිවයන් සමස්ත ව්‍යුහයින් උපය මත්ගය සමඟ පෙළගස්වීම අත්‍යවශ්‍ය වේ (Wright & McMahan, Theoretical perspectives for strategic human resource management, 1992). සම්පත්-පැහැතිත න්‍යාය HRM හි ගතික හකියාවන්හි වදුගත්කම ද අවධරණය කරයි. වෙනස්වන බහිර පරිසරයන්ට අනුව සංවිධාන තම මනව සම්පත් පරිවයන් අඛණ්ඩව අනුගත විය යුතුය. මෙයට නව මනව සම්පත් ලබාගනීම පමණක් නොවී, තක්ෂණික දියුණුව, වෙළඳපල මතුවීම් සහ අනෙකුත් පරිසරක වෙනස්කම් හමුවේ අදාළව සිටීමට පවතින හඩුනයන් වෙනස් කිරීම ද ඇතුළත් වේ (Teece, Pisano, & Shuen, 1997).

සම්පත් මත පදනම් වූ න්‍යාය යෝජනා කරන්නේ මනව සම්පත් තිරසිර තරගකත් ව්‍යුහයක් ලබාදීමට නම්, ඒව්‍යිෂම්‍යම්පත්කීය සහ අසමසම විය යුතු බවයි. විෂමතාවයෙන් ඇගෙවන්නේ සංවිධානවලට ඔවුන්ගේ ගුම බලකාය තුළ අද්විතීය කුසලතා සහ හකියාවන් තිබිය යුතු බවත්, අසමසමතාවයෙන් ඇගෙවන්නේ තරගකරුවන්ට මෙම සම්පත් ප්‍රතිනිර්මණය කිරීමට හෝංආදේශ කිරීමට අපහසු විය යුතු බවයි (Barney, 1991). මෙම ඉදිරිදර්ශනය

පහසුවෙන් අනුවර්තනය කළ නොහඳි මතට සම්පත් සංචිතයක් සංවර්ධනය කිරීමේ උපයමත්ගික වදුගත්කම අවධනය කරයි.

සම්පත් මත පදනම් වූ තාක්ෂණ පුලුල් පිළිගනීමක් ලබනු ඇත්තේ, එය එහි විවේචන නොත්තිව නොවේ. විවේචනයින් තර්ක කරන්නේ බහිර පරිසරය නොසැලකා හරිමින් අභ්‍යන්තර සංඛ්‍යා කෙරෙහි දැඩි ලෙස අවධනය යෙමු කිරීමෙන් තාක්ෂණ මගින් HRM හි සංකීර්ණතාඅනියැයින් සරල කළ හඳුන්වයි. මිට අමතරව, HRM භාවිතයන්හි ගතික සහ අවිනිශ්චිත ස්වභාව්‍ය විවිධ ආයතනික සන්දර්භයන් හරහා RBT විශ්වීයව යෙදීම අභියෝග්‍යමක කරයි. HRM හි සම්පත්-පදිංචි තාක්ෂණ මතට සම්පත් තීර්ණය තරගකත් වැසි සඳහාදායක වන ආකර්ෂණය අවබෝධී කර ගනීම සඳහා වටිනා රුමුවක් සපයයි. මතට ප්‍රශ්නයේ උපයමත්ගික කළමනකරණය කෙරෙහි අවධනය යෙමු කිරීමෙන්, තරගකරුවන්ට ප්‍රතිනිර්මණය කිරීමට අපහසු වන කුසලතා සහ හකියාවන්ගේ අද්වීනිය සංයෝජ්නයක් සංවිධනවලට වර්ධනය කළ හකිය. කෙසේ වෙතත්, අභියෝග්‍ය සහ විවේචන යෝජනකරන්නේ HRM හි ගතික භූ දර්ගනයේ අභ්‍යන්තර හා බහිර සංඛ්‍යා යන දෙකම සලකා බලන සියලුම ප්‍රවේශයක අවශ්‍යතාවයයි.

### 2.2.2 ගනුදෙනු පිරිවු තාක්ෂණ (TCT)

මතට සම්පත් කළමනකරණ (HRM) ශේෂුයේ ගනුදෙනු පිරිවු තාක්ෂණ (TCT) ප්‍රමුඛස්ථානයක් ලබාගෙන ඇති අතර, සංවිධන අඛණ්ඩව තම මෙහෙයුම් ප්‍රශ්නයේ කිරීමට සහ ගනුදෙනු පිරිවු අවම කිරීමට උත්සාහ කරයි. Coase (1937) විසින් ගනුදෙනු පිරිවු තාක්ෂණ හඳුන්වාදුන් අතර, ආර්ථික ක්‍රියකරණම් කළමනකරණය සහ සම්බන්ධිකරණය කිරීමේදී දරන වියදම් අනුළත් ගනුදෙනු පිරිවු අවම කිරීම සඳහාසංවිධන පවතින බව අවධනය කළේය. Williamson (1975) Coase ගේ අදහස් පුලුල් කරමින් ගණුදෙනු වියදම් වර්ග තුනක් හඳුනාගත්තේය: සෙවීම් සහ තෙතුරු වියදම්, කේවල් කිරීමේ සහ තීරණ ගතිමේ පිරිවු, සහ පෙෂ්ටිස් සහ බලක්මක කිරීමේ පිරිවු. මතට සම්පත් කළමනකරණයේ ගනුදෙනු පිරිවු තාක්ෂණය යෙදීම:

1. බදවාගත්ම සහ තෙත්ගත්ම: TCT බදවාගත්ම සහ තෙත්ගත්ම වන් මත සම්පන් ක්‍රියවිලින් පිළිබඳ අවබෝධීයක් සපයයි. සුදුසු අපේක්ෂකයින් සේවීමේදී, ඔවුන්ගේ කුසලතාඇගයීමේදී සහ රැකියා කෙක්දේසි සකච්ඡාකිරීමේදී සමනම් ගනුදෙනු පිරිවයට මූහුණ දෙයි. මෙම පිරිවය අවම කිරීම සඳහා ආයතනවලට අභ්‍යන්තර භාබ්‍යිර බදවාගත්ම තෙත්තන හක් (Becker, 1964).
2. ප්‍රහුණුව සහ සංවර්ධනය: ප්‍රහුණුව සහ සංවර්ධනය තුළ, TCT දැනුම ලබාගත්ම සහ බෙදහුරුම සම්බන්ධ පිරිවය ඉස්මතු කරයි. දන්ට සිවින සේවකයන් ප්‍රහුණු කරනවා නත්තිනම් බණිරව බදවාගත්තනවා යන්න සමනම් විසින් නීරණය කළ යුතුය. නයය යෝජනා කරන්නේ ආයතනවලට වන්මත් කත්‍ය මණ්ඩලයේ සංවර්ධනය සඳහා ආයෝජනය කිරීම වන් අඩු ගනුදෙනු පිරිවයක් සහිත විකල්පය තෙත් ගන හක් බවයි (Williamson, 1975).
3. කත්‍ය සඩන තක්සේරුව: කත්‍ය සඩන ඇගයීම් පද්ධතිවල ගනුදෙනු පිරිවය කත්‍යහාරයක් ඉවශ්‍ය කරයි. කත්‍ය සඩන ඇගයීම් ක්‍රියවිලින් සලසුම් කිරීම, ක්‍රියක්මක කිරීම සහ අධික්ෂණය කිරීමේ පිරිවය විධිමත් සහ අවධිමත් ඇගයීම් පද්ධති අතර සංවිධනවල තෝරීම්වලට බලපෑයි. සමහර සමනම් අවිනිශ්චිතත්වය සහ අවස්ථාවක් හසිරීම් අවම කිරීම සඳහාවන් විධිමත් සහ ප්‍රමිතිගත පද්ධති වලට කමති වන්නේ මන්දයි පහැදිලි කිරීමට TCT උපකර කරයි (Jensen & Meckling, 1976).
4. සේවක සබඳතා සේවක සබඳතක්‍රමනකරණය කිරීම රැකියායිවිසුම් සකච්ඡාකිරීම සහ බලත්මක කිරීම ඇතුළත් වේ. ගැටුම් නිරකරණය කිරීමේදී සහ ගිවිසුම් වලට අනුකූල වීම අධික්ෂණය කිරීමේදී ගනුදෙනු පිරිවය පත් නළේ නළේ. TCT යෝජනා කරන්නේ ආයතන මෙම ගනුදෙනු පිරිවය අවම කිරීම සඳහා දිරිගත්වීමේ පද්ධති සහ සේවක සම්බන්ධිකරණ ව්‍යුහවහන් (Williamson, The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting, 1985) වන් විවිධ මතව සම්පන් පරිවයන් අනුගමනය කළ හක් බවයි.

ආනුහවික අධ්‍යයනයන් කිහිපයක් HRM හි TCT යෙදීමට සහය වේ. උදාහරණයක් ලෙස, MacDuffie (1995) විසින් සේවක පූහුණුව සඳහා ඉහළ මට්ටමේ ආයෝජනයක් ඇති ආයතන අඩු පිරිවලුම් පිරිවයක් අන්විදින බව සෞගන්නාලදී, ගනුදෙනු පිරිවය අඩු කිරීම සඳහා මකව ප්‍රත්බන්ධ සඳහා ආයෝජනය කිරීම සඳහා TCT තර්කයට සහය වේ. මිට අමතරව, ගොස් සහ පෙබර්සන් (2002) විසින් ඉහළ මට්ටමේ විශ්වසියක් සහ සම්බන්ධතා කෙන්තුක්තුවක් ඇති සමානම් ඔවුන්ගේ මකව සම්පත් පරිවයන් තුළ අඩු ගනුදෙනු පිරිවයක් අන්විදින බව සෞගන්නාලදී. HRM ක්‍රියාලි ආශ්‍රිත ගනුදෙනු පිරිවය අවබෝධී කර ගනීම මගින් සම්පත් වෙන් කිරීම සහ උපය මත්ග සකසීම පිළිබඳව දැනුවත් නීරණ ගනීමට ආයතනවලට හකියා ලැබේ. නිද්‍යුතක් වගයෙන්, TCT යෝජනාකරන්නේ සේවකයින් සමග ගක්නීමන් සඛැලාගෙඩිනගාන්ම, පූහුණුව සඳහා ආයෝජනය කිරීම සහ එලදීම් කර්ය සංඛ්‍යා ප්‍රාග්ධන ප්‍රතිඵලි පිරිවය අවම කිරීම සඳහා දෙයක විය හකි බවයි.

ප්‍රධාන සංකල්ප, ආනුහවික අධ්‍යයන සහ ආයතනික හැඩිනයන් සඳහා ඇගැවුම් පරීක්ෂාකිරීමෙන්, HRM හාසම්බන්ධ නීරණ ගනීමේ ක්‍රියාලින් සඳහා TCT වටිනා අවබෝධීයක් ලබාදෙන බව පහඳුලි වේ. ඔවුන්ගේ HRM උපය මත්ගවල ගනුදෙනු පිරිවය සලකා බලන සංවිධන ඔවුන්ගේ මෙහෙයුම් ප්‍රාග්ධන කිරීමට සහ දිගුක්‍රීන සත්ථකන්වයක් ලබා ගනීමට වඩා හෙළින් සේවනගත කර ඇත.

### 2.2.3 නියෝජීතයනන න්‍යාය

ආයතනික ආර්ථික විද්‍යාත්මක මූලික සංකල්පයක් වන නියෝජීතයනන න්‍යාය, ආයතන තුළ ඇති ප්‍රධාන නියෝජීත සම්බන්ධතා පරීක්ෂාකිරීමට ක්‍රියක් සපයයි. මකව සම්පත් කළමනකරණයේ (HRM) සන්දර්භය තුළ, නියෝජීතයනන න්‍යාය සේවා යෝජකයින් (ප්‍රධානීන්) සහ සේවකයින් (නියෝජීතයින්) අතර ගතිකත්වය අවබෝධී කර ගනීම සඳහා වටිනා අවබෝධීයක් ලබාදේයි. නියෝජීතයනන න්‍යාය මූල්‍යම්භය වන්නේ, තෙරතුරු අසම්මිතිය සහ අපසන් ඉලක්ක හේතුවෙන් විදුහල්පතිවරුන් සහ

නියෝජීතයන් අතර ඇති විය හඳු උනන්දුව පිළිබඳ ගැඹුම් අවධාරණය කරමින්, ආර්ථික ඉදිරිදැරූගෙනයෙනි. HRM හි, ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍ය ව්‍යුහ දියුණු කිරීම සඳහා සේවා යෝජීතයන්ට සේවකයින්ගේ අවශ්‍යතාසමග ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතාපෙළගස්වීය හඳු ආකර්ෂණීය පරීක්ෂාකිරීම ලෙස මෙය පරිවර්තනය වේ.

නියෝජීතයනන ත්‍යාගයේ හරය ප්‍රචාරක-නියෝජීත සම්බන්ධතාවය තුළ වන අතර එහිදී ප්‍රචාරකයා නියෝජීතය අධිකත්‍ය පවරයි. HRM හි, මෙම සම්බන්ධතාවය සේවා යෝජීත-සේවක ගතිකත්වය තුළ ප්‍රකාශ වේ, එහිදී සේවා යෝජීතයින් සේවකයින්ට කත්‍යයන් පවරන අතර අවශ්‍යතාපෙළගස්වීම සහතික කිරීමේ අභියෝගයට මූහුණ දෙයි. තෙරතුරු අසම්මිතිය යනු එක් පත්‍ර්යාචාරු අනෙක් පත්‍ර්යාචාරු වඩාත්‍යාචාරු තෙරතුරු ඇති අවස්ථාවන් ය. HRM හි, විභාග ගැඹුම් වලට තුළු දෙන සේවකයින්ට නොත්‍ය සංවිධානයේ ඉලක්ක සහ කත්‍ය සංඛ්‍ය පිළිබඳ තෙරතුරු සඳහා සේවා යෝජීතයන්ට ප්‍රශ්න විය හඳුය.

ආයතනික පිරිවය අවම කිරීම සඳහා දිරිගත්වීම් පෙළගස්වීම ඉතුරු ගත් වේ. HRM හි, සේවා යෝජීතයින් විසින් සංවිධානයේ යහපත වෙනුවෙන් ක්‍රියකිරීමට සේවකයින් පෙළුම් වන විට වන්දි සහ ත්‍යාගය පද්ධති සලසුම් කළ යුතුය.

බෙනඩ් ආනුහාවික අධ්‍යාපනයන් HRM හි නියෝජීතයනන ත්‍යාගයේ යෝදීම ගැවේෂණය කර ඇත. ජෙන්සන් සහ මර්ග (1990) විසින් කරන ලද පරීයෝෂණයකින් හෙළි වූයේ විධයක වන්දි මූදල කෙතස් හිමියන්ගේ අවශ්‍යතාසමග පෙළගස්වීමට, නියෝජීතයනන පිරිවය අඩු කිරීමට ව්‍යුහගත කළ හඳු බවයි. Prendergast (1999) සහ Baker and Hubbard (2003) විසින් කරන ලද අධ්‍යාපනයන් යෝජනකරන්නේ එලදිසි සේවක අධික්ෂණ පද්ධති සිරිකින් භාස්ම්බන්ධ ආයතනික ගළල අවම කිරීම මගින් එලදිසින් ධෘත දෙනක්මක ලෙස බලපත බවයි. Lazear (2009) ව්‍යුහ විගණකයින් ප්‍රහුණුවීම් සහ සංවර්ධන අවස්ථා ඇතුළුව කුසලතාකළමනකරණ පරිවයන් මගින් සේවක අවශ්‍යතා ආයතනික ඉලක්ක සමග සම්පත් කළ හඳු ආකර්ෂණීය, පිරිවලුම අඩු කිරීම සහ කත්‍ය සංඛ්‍ය ඉහළ නැංවිය හඳු ආකර්ෂණීය පරීක්ෂකර ඇත.

HRM වත්තිකයින්ට කර්ය සඛන ප්‍රමිතිකවලට ප්‍රතිලෙසු සම්බන්ධ කරන වන්දී පැමූක්ෂ සලසුම් කළ හකිය, සේවක සහ ආයතනික ඉලක්ක අතර පෙළගස්ම පෙශ්ණය කරයි. විවත සන්නිවේදන නඩුකඩාලට තෙතතුරු අසම්මතිය අඩු කර සේවායෝජකයන් සහ සේවකයින් අතර විශ්වාසය ගෙවිනාගාගන හකි අතර, වඩත් එලදීම් ප්‍රධන නියෝජීත සඛදාතඩායකට පහසුකම් සපයයි. නීරණ ගතීමේ ක්‍රියවලීන් සහ ඉලක්ක සකසීම සඳහා සේවකයින් සම්බන්ධ කර ගතීමෙන් ඔවුන්ගේ ක්‍රියාවලීම සහ හිමිකත්ත්වය පිළිබඳ හැඳිම වඩිදියුණු කළ හකි අතර, ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතායනික අරමුණු සමග පෙළගස්විය හකිය.

නියෝජීතයනන නයා හේතුවෙන් HRM හි ප්‍රධාන නියෝජීත ගබඳ අවබෝධී කර ගනීම සහ විසඳීම සඳහා වටිනා රමුවක් සපයයි. සම්බන්ධීතය කරන ලද සහිතය නියෝජීතයනන පිරිවය අඩු කිරීමේදී දිරිගත්වීමේ පෙළගස්ම, තෙරතුරු විනිවිද්‍යාව සහ එලෙක්ෂි සේවක කළමනකරණ පිළිවෙන්වල වදුගත්කම ඉස්මතු කරයි. නියෝජීතයනන නයාතයන් ලබනත් තීක්ෂණ බුද්ධිය යොදීමෙන්, HRM වක්තිකයින්ට ආයතනික කර්ය සඩනය ව්‍යුහානුරූප කළ භාජි අතර ධනක්මක සේවකයෙකු-සේවක සබඳතාවර්ධනය කර ගත හැක.

## 2.2.4 හඳුස් සිද්ධක්තය

මනව සම්පත් කළමනකරණයේ (HRM) අවිනිශ්චිත නයය යනු පූජ්‍ය ලේසි පර්යේෂණය කරන ලද සහ ව්‍යවහාරික රූපක් වන අතර එය සංවිධානයක අනුත්‍ය ලක්ෂණවලට ගැලුපෙන පරිදි මනව සම්පත් පරිවයන් අනුගත වීමේ වදුගත්කම අවබෝධනය කරයි. මනව සම්පත් කළමනකරණයට එක ප්‍රමණයකට ගැලුපෙන ප්‍රවේශයක් නොමැති බව HRM සඳහා යෙදෙන පරිදි භාජිසි අවස්ථානය ප්‍රකාශ කරයි. ඒ වෙනුවට, මනව සම්පත් පරිවයන් වල සංවිධානයක සන්දර්භය, පරිසරය සහ විශේෂිත අවශ්‍යතාමත රදුප්‍රවත්ති.

විද්වතුන් තර්ක කරන්නේ මතට සම්පත් පරිචයන් සංවිධානක්මක උපය මත්ග, ව්‍යුහය සහ බණිර පරිසරය සමඟ පෙළගස්වීම ප්‍රශ්නය කරා සඩනයක් ලබාගනීම සඳහා තුනවිද්ගන් බවයි. භාජිසි අවස්ථාවක් විසින් සංවිධානයක උපය මත්ගික ඉලක්ක සමඟ සම්පත් වීමට මතට සම්පත්

පරිචයන් අවශ්‍ය බව අවධරණය කරයි. HRM සහ මූලෝපේක් අතර ගැඹුම් සමස්ත මෙහෙවර සහ අරමුණු සඳහාසහය වන ආකර්ෂණීය මතට සම්පත් යෙදුවීම සහතික කිරීම මගින් ආයතනික ක්‍රියා සංඛ්‍යා වැඩි දියුණු කරයි. සංවිධානයක ව්‍යුහය සහ සංස්කෘතිය මතට සම්පත් පරිචයන් වල සංළුත්‍ය නීරණය කිරීමේදී සැලකිය යුතු ක්‍රියාභාරයක් ඉටු කරයි. අධ්‍යාපනවලින් පෙනී යන්නේ විමධ්‍යගත ව්‍යුහයන් සහිත සංවිධානවලට වඩත් නම්‍යාලි මතට සම්පත් පරිචයන්ගෙන් ප්‍රතිලු ලබා භාජි අතර මධ්‍යගත ව්‍යුහයන්ට ප්‍රමිතිගත මතට සම්පත් ක්‍රියාලියින් අවශ්‍ය විය භාජි බවයි.

හඳුනී අවස්ථානයන් HRM මත බහිර පරිසරයේ බලපෑම අවධරණය කරයි. කර්මන්තයේ ගතිකත්වය, වෙළඳපල තත්ත්වයන් සහ නියමන රුම් වන් සංඛ්‍යා මතට සම්පත් පරිචයන් තෙත්තෙමට සහ සංළුත්‍ය බලපෑම් කළ භාජ්‍යය. නිද්‍යුත්‍යක් වශයෙන්, වේගයෙන් වෙනස් වන කර්මන්ත සඳහාවඩත් අනුවර්තනය කළ භාජි මතට සම්පත් උපය මත්ග අවශ්‍ය විය භාජ්‍යය.

විවිධ කර්මන්ත සහ ආයතනික සන්දර්භයන් හරහා HRM හි අවිනිශ්චිත න්‍යායයේ යෙදීම අනුහුතික අධ්‍යාපනයන් කිහිපයක් විසින් පරික්ෂාකර ඇත. බෙලරි සහ බෙති (1996) විසින් කරන ලද පර්යේෂණයකින් සෞද්‍යන්තාලද්දේ මතට සම්පත් පරිචයන් ව්‍යුහය උපය මත්ග සමඟ පෙළගස්වීම ස්ථීර ක්‍රියා සංඛ්‍යාව බනත්මක ලෙස බලපෑවයි. ඒහා මතට, ලෙන්ත්ස් සහ ලෙන්ෂ්ගේ (1967) අධ්‍යාපනය මගින් වැඩි දියුණු කළ ක්‍රියාක්ෂණ මත සඳහා HRM ආයතනික ව්‍යුහය සමඟ ගැඹුමේ ව්‍යුහයකම අවධරණය කරන ලදී. සම්බන්ධීත සහ සංවිධානය මතට සම්පත් වත්තිකයන් සහ සංවිධානකයින් සඳහා ප්‍රාග්ධනයින් ඇගැවුම් කිහිපයක් යෝජනකරයි:

- මතට සම්පත් පරිචයන් කෙරෙහි බලපන ප්‍රධාන අවිනිශ්චිතත්වයන් හැඳුනා ගනීම සඳහා ආයතනික සන්දර්භය පිළිබඳ සම්පූර්ණ විශ්ලේෂණයක් සිදු කිරීම.
- වෙනස් වන අභ්‍යන්තර සහ බහිර තත්ත්වයන්ට අනුවර්තනය වීමට මතට සම්පත් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාභාෂ්‍ය විවෘත නම්‍යාලි බව.

- අඛණ්ඩ එලදිසීනවිය සහතික කිරීම සඳහාමනව සම්පන් පරිචයන් සහ සංවිධානක්මක උපය මත්ග අතර පෙළගස්ම නිතිපතානක්සේරු කිරීම.

එහි පුළුල්ව පිළිගන්නීම තිබියදීන්, HRM හි හඳිසි අවස්ථානයය එහි අභියෝග්‍ය නොමත්ව නොවේ. විවේචකයින් තර්ක කරන්නේ එය සංවිධානවල සංකීර්ණ ස්වභාවිය අනියයින් සරල කළ හඳු අතර පුද්ගල වෙනස්කම්වල දූමිකා නොසැලකාභාරිය හඳු බවයි. මිට අමතරව, පරිසරයේ ගතික ස්වභාවිය, සියලු අනුම සිදුවීම් අනඩු ක්‍රියා සහ ගිණුම්ගත කිරීම අභියෝග්‍ය කරයි.

අවසන වගයෙන්, මනව සම්පන් පරිචයන් සහ ආයතනතික සන්දර්භය අතර ගතික සම්බන්ධතාවය අවබෝධී කර ගන්නීම සඳහාHRM හි හඳිසි සිද්ධාන්තය වටිනාතුවක් සපයයි. ප්‍රශ්න කත්‍ය සංඛ්‍යා සඳහාමනව සම්පන් උපය මත්ග සංවිධානක්මක අවිනිශ්චිතතාවයන් සමඟ පෙළගස්වීමේ වදුගත්කම සම්බන්ධාතාවය කරන ලද සහිතය ඉස්මතු කරයි. සංවිධාන අඛණ්ඩව විකණනය වන අභියෝග්‍යවලට මූහුණ දෙන බේත්, එලදිසී HRM භවිතයන් හඳුගස්වීම සඳහාහඳිසි අවස්ථානයය යෙදීම අදාළ වේ.

#### **2.2.5 AMO නයය (හක්කියව්, අභිප්‍රේරණය සහ අවස්ථාව)**

ආයතනතික හඳුන්ම් සහ මනව සම්පන් කළමනකරණය තුළ මූල් බසුන් මෙයින් AMO (හක්කියව්, අභිප්‍රේරණය සහ අවස්ථා නයය, සේවක කත්‍ය සංඛ්‍යා සහ ආයතනතික ස්ථානවලියේ ගතිකත්වය අවබෝධී කර ගන්මේ රුමුවක් ලෙස ප්‍රමුඛත්වයක් ලබයාත.

AMO නයයේ 'හක්කියව්' සංරචනය මගින් සේවකයන්ට තම කත්‍යයන් එලදිසී ලෙස ඉටු කිරීමට අවශ්‍ය කුසලතා දැනුම සහ තීපුණුතාඇති බව සහතික කිරීමේ වදුගත්කම අවධරණය කරයි. HRM හි, මෙය උපය මත්ගික බඳවා ගන්නීම්, ප්‍රහුණුව සහ සංවර්ධන භවිතයන් වෙන පරිවර්තනය වේ. Boxall and Purcell (2016) විසින් කරන ලද පර්යේෂණ මගින් සේවක හක්කියව් ආයතනතික ඉලක්ක සමඟ පෙළගස්වීම කත්‍ය සංඛ්‍යා ප්‍රතිඵල කෙරෙහි ධෙනක්මක ලෙස බලපන ආකර්ෂණ ඉස්මතු කරයි. එලදිසී ඇතුළත් කිරීමේ

ව්‍යුහාත්මක, අඛණ්ඩ ඉගෙනුම් මූලපිටීම් සහ කුසලතාතක්සේරු කිරීම් මේ සම්බන්ධයෙන් තීරණක්මක HRM උපය මත්ග වේ (Saks & Belcourt, 2020).

AMO රූම තුළ ඇති 'අභිජ්‍රෝරණය' මගින් සේවකයින් උත්සනය සහ ක්‍රියාව්‍ය සිදුකිරීමට පෙළුම්වන මතෙකීදාත්මක සහ විත්තවේගිය අංශ අවධාරණය කරයි. සේවක අභිජ්‍රෝරණය වැඩි දියුණු කිරීමේදී HRM හඩිනයන් ප්‍රධාන කත්‍යහරයක් ඉටු කරයි. සේවක නියුතීමේ මූලපිටීම්, කත්‍ය සංඛ්‍යා ඇගයීම් සහ තුළ පද්ධති පෙළුම්වීම පෙළුම්ණය කිරීමට දෙක වන HRM හි තීරණක්මක සංරච්ච වේ (Wright & Nishii, 2013). Latham and Pinder (2005) විසින් කරන ලද අධ්‍යයනයක් මගින් සේවක අභිජ්‍රෝරණය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය HRM පරිවයන් ලෙස අභියෙන්තක්මක ඉලක්ක තැබීමේ සහ ක්‍රියා ප්‍රතිපෙශීලි ව්‍යුහන්කම අවධාරණය කරයි.

AMO තුළයේ 'අවස්ථා මතය සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ හක්‍රියාවන් සහ අභිජ්‍රෝරණය එලදායී ලෙස හඩිනාකිරීමට ඉඩ සලසන හිතකර පරිසරයක් නිර්මණය කිරීම මත කේත්දුගත වේ. ආයතනික සිංස්කතිය, තුළකන්වය සහ සන්නිවේදනය සම්බන්ධ මතව සම්පත් පරිවයන් අවස්ථාභ්‍යගස්වීමේදී තීරණක්මක කත්‍යහරයක් ඉටු කරයි. Huselid (1995) විසින් කරන ලද පර්යේෂණ මගින් සේවක අවස්ථාවැඩි දියුණු කරන උපකරණ සේව්‍යපරිසරයක් නිර්මණය කිරීමේදී කත්‍ය සංඛ්‍යා කළමනකරණය සහ තුළකන්ව සංවර්ධනය වන් HRM පරිවයන්ගේ බලපෑම ඉස්මතු කරයි.

පහදිලි සන්නිවේදන මත්ග සහතික කිරීම සහ නිපුණතාපයෙන් කර ගනීම සඳහාමත්ග ස්ථාපිත ද ප්‍රධාන මතව සම්පත් සලකාබඳීම් වේ (Wright, Dunford, & Snell, 2001). AMO තුළ HRM රූම වලට ඒකඟවා කිරීම අධ්‍යයනයන් කිහිපයක් විසින් ගැවීම්ණය කර ඇත. Becker and Gerhart (1996) AMO මූලුව්‍ය ප්‍රශ්න කිරීම සඳහා සංවිධානක්මක උපය මත්ග සමඟ HRM හඩිනයන් පෙළගස්වීමේ ව්‍යුහන්කම අවධාරණය කරයි. මිට අමතරව, රසීට සහ මක්මහන් (1992) 'බන්බල්' ප්‍රවේශයක් යොශ්නාකරන අතර, සේවක කත්‍ය සංඛ්‍යා ඉහළ නැවීම සඳහා HRM පරිවයන්ගේ සහයෝගීතාසංයෝගීතායක් වන් එලදායී බව යොශ්නාකරයි.

HRM හි AMO න්‍යාමයේ යොදීම ආයතනික සත්ථිකත්වය සඳහා සලකිය යුතු ඇතැවුම් ඇත. Jiang, Lepak, Hu, and Baer (2012) විසින් කරන ලද පර්යේෂණයකින් ඩෙලි වන්නේ AMO රූපිත අනුගමනය කරන ආයතන ඉහළ මට්ටමේ නවෝත්පෑන සහ සමස්ත කත්‍ය සඛනය අන්විදින බවයි. සේවකයින්ගේ හක්‍රියාත්මකත්වය, අභිජ්‍රේරණ සහ අවස්ථාවන් උපයැලීව කළමනකරණය කිරීමෙන්, සංවිධානවලට ගතික ව්‍යුහාත්මක පරිසරය තුළ තරගකත් ව්‍යුහයක් නිර්මණය කළ හක්‍රියා.

අවස්ථා වශයෙන්, AMO න්‍යාමය සේවක හක්‍රියාත්මකත්වය, අභිජ්‍රේරණ සහ අවස්ථා අතර ඇති සංකීර්ණ අන්තර් ක්‍රියකත්වය අවබෝධී කර ගනීමට වටිනා කඩියක් සපයයි. HRM හි සන්දර්භය තුළ, බද්ධාත්මික, පුහුණුව, අභිජ්‍රේරණය සහ ආයතනික සංස්කතිය AMO රූපිත සමග පෙළුගැස්වීම මගින් සේවක කත්‍ය සඛනය සහ ආයතනික සත්ථිකත්වය වඩිදියුණු කළ හක්‍රියා. HRM පරිවයන් තුළ AMO න්‍යාමය ඒකඟද්ධ කිරීම, පුද්ගල සහ ආයතනික අරමුණු අතර සහයෝගීතා පෙළුගැස්මක ව්‍යුහාත්මක අවධාරණය කරමින් මතට සම්පත් කළමනකරණය සඳහා පූර්ණ ප්‍රවේශයක් සපයයි.

HRM කේත්තුයේ වත්තිකයන් සහ විද්‍යාත්මක දෙපාර්තමේන්තු මෙහෙයුම් විවිධ ප්‍රදේශවලට ගැලුපෙන HRM පද්ධතිය අවබෝධී කර ගනීමේ අවශ්‍යතාවය පිළිබඳව වඩි ව්‍යුහයන් දකුවන්ව සිටිති. ලෙඛි පුරාරජ්‍ය/පෙෂ්ගලික අංශය

මෙන්ම නිෂ්පදුන/සේවාංගය වත්ති විවිධ වර්ගයේ සංවිධාන සඳහා අදාළ මතට සම්පත් ප්‍රතිපත්ති සහ හඩුනයන් සේයාගැනීමටද ඔවුන් උත්ත්තු වෙති. රජය විසින් පිරිනමනු ලබන සේවඩින්හි ගුණක්මක බව ව්‍යුහාග්‍රන්ති කිරීම සඳහා මතට සම්පත් පරිවයන් කේත්තීය වේ (Islam, Khatun, Faruk, & Mortoza, 2013). මතට සම්පත් කළමනකරණය ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යාත කිසිදු වටිනකමක් එකතු නොකරන බවට නැඹුත නැඹුතත් කරන විවේචනයට ප්‍රතිච්ච වශයෙන් ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යාත සඳහා HRM හි දෙකන්වය විමර්ශනය කිරීම සඳහා ප්‍රාග්ධනයක විද්‍යාත්මක විවැයන් සහ පර්යේෂණ සිදු කර ඇත. ඉන්දියාවේ පුද්ගල කළමනකරණ ජනික ආයතනය මතට සම්පත් කළමනකරණය ලෙස හඳුන්වනු ලබන්නේ රැකියාවේ යොදී සිටින පුද්ගලයින් සහ සංවිධානය අතර ඔවුන්ගේ සංඛ්‍යාත්මක සැලකිලිමත් වන කළමනකරණයේ කෙටසක් ලෙස ය. Madan and Bajwa (2016) විසින් උප්‍රටා දක්වන ලද Shukla and Sinha (2013) ට අනුව, මතට සම්පත් කළමනකරණය යනු සංවිධානයේ මතට සම්පත් එලදායී හා කත්‍යක්ෂම ලෙස සංඛ්‍යාත කිරීම, සංවිධානය කිරීම, මෙහෙයුම සහ පැහැදිලි කත්‍ය වන අතර සංවිධානයක සත්ථාපනය රඳාපවතී. මතට සම්පත්. එවති සේවඩික් සංඛ්‍යාත සඳහා සේවාංගයට ඉහළ දැනුමක් සහ දක්ෂ කත්‍ය මණ්ඩලයක් අවශ්‍ය වේ.

*et al (2018)* විසින් කරන ලද පර්යේෂණයේ ප්‍රතිඵලවලින් හෙළි වූයේ HRM හඩුනයන්ට ධනක්මක හසුරීම් පුගුණ කිරීමට සේවකයින් පෙළඳවීමේ භාෂ්‍ය ඇති බවත්, එය කත්‍ය සංඛ්‍යාත ධනක්මක ලෙස බලපන බවත්ය. ඔවුන්ගේ සහිතය සම්බන්ධිතය මත පදනම්ව HRM පරිවයන් සහ ස්ථීර කත්‍ය සංඛ්‍යාත අතර සැලකිය යුතු ධනක්මක සම්බන්ධත්වයක් පවතින බව පුරුව පර්යේෂණ මගින් තහවුරු කරන බව ඔවුන් තවදුරටත් හෙළි කරයි (Delery and Doty, 1996; Huselid, 1995; Park *et al*, 2003). Hashim (2010) ට අනුව, Rahman *et al*. Rana and Malik (2017) විසින් උප්‍රටා දක්වන ලද (2013) සහ Salleh (2012), මතට සම්පත් පරිවයන් ආයතනයකට හිතකර ලෙස පිළිබිඳු කරයි.

Rana and Malik (2017) ට අනුව සංවර්ධන රටවල HRM සම්බන්ධ පර්යේෂණ සහ සංවර්ධනය කෙරෙහි වඩා අවධානයක් යොමු වී ඇති අතර, එහි

ප්‍රතිඵලයක් ලෙස විෂයය අවබෝධී කර ගනීම සහ සංකල්ප යොදීමෙහි දියුණුව යන දෙකෙහිම ඔවුන්ගේ දියුණුව ඇති විය. ඔවුන්ගේ හෙඳුම භවිතය සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල් සඳහා මත්ගෙස්දේග සපයිය හකිය. කෙසේ වෙතත්, Al-Husan *et al* ට අනුව . (2009) Rana සහ Malik (2017) විසින් උපටඡක්වන ලද පරිදි, සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල ව්‍යවස්ථක සංවිධන විසින් බටහිර මකව සම්පත් පරිවයන් දේශීය පරිසරයට ගැලපෙන පරිදි සකස් නොකර අනුගමනය කිරීම අපේක්ෂිත එල දරන්නේ නත්. මකව සම්පත් භවිතයන් බෙන්ඩ්පති ඇතුළත් වන තමුන්, සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල් සඳහාවර්තමන තත්ත්වය කෙරෙහි අවබනය යොමු කළ යුතු වදාගත්ම අංග වන්නේ; බඳවා ගනීම සහ තොරා ගනීම, පූහුණුව සහ සංවර්ධනය, ත්‍යාග කළමනකරණය, කත්‍ය සංඛ්‍යා ඇගයීම, සේවක සංඛ්‍යා සහ සේවක රඳව්‍යනීම.

#### **2.2.6 සම්පූද්‍යීක මකව සම්පත් දෙපත්තමේන්තුවක (පුද්ගලික දෙපත්තමේන්තුව) කත්‍යයන්**

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| බඳව්‍යනීම                   | නව සේවකයින් සඳහාවෙළඳ දැන්වීම් සහ රැකියා තියෙස්තයනා සමඟ සම්බන්ධ කිරීම.                          |
| තොරාගනීම                    | අයදුම් කරන ආයගෙන් හෙඳුම අපේක්ෂකයින් තීරණය කිරීම, සම්මුඛ පරික්ෂණ, පරික්ෂණ යොමු කිරීම සහ යන්දිය. |
| ඡේරවර්ධනය                   | සංවිධනය තුළ ප්‍රගතිය තීරණය කිරීම සඳහාසමන තේරීම් ක්‍රියාෂටිපත් ක්‍රියත්මක කිරීම.                |
| ගෙවන්න                      | ව්‍යුත්ස්වා සකච්ඡා තීරණය සහ පරිපාලනය තුළ සුළු හෝ ජේරඛන සූමිකවික්.                              |
| කත්‍ය සංඛ්‍යා තක්සේරු කිරීම | තනි සේවක කත්‍ය සංඛ්‍යා ඇගයීම සඳහාකත්‍ය මණ්ඩල ඇගයීම සහ උපදේශන පද්ධති සම්බන්ධීකරණය කිරීම.        |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| අශ්‍රේණිගත වියුහයන්   | ව්‍යුහ් නොවීම් වර්ධනය සඳහා පූද්‍රත්වයක් ලෙස කත්‍යයන්හි සැන්ස්ක්‍රිප් දුෂ්කරතාසාහ වද්‍යගත්කම සංස්ක්‍රිතාය කිරීම,   |
| ප්‍රහුණුව සහ සංවර්ධනය | දැන් සහ අනානතයේදී සංවිධානයට අවශ්‍ය භූමිකඩින් සඳහා පූද්‍ර ගලයින්ට ගලපෙන පරිදි වඩිසටහන් සම්බන්ධිකරණය හෝ බෙදුහැඟීම.  |
| සුජාතාවනය             | මුළු ගෙවීම් කත්‍යයට බලපන පූද්‍ර ගලයික හෝ භූමිකඩින් ගලල ඇති පූද්‍ර ගලයින් සඳහා කත්‍ය මණ්ඩල රැකවරණය හෝ පූද්‍ර ගෙවීම් සම්බන්ධික විගේෂයින් සඡියීම හෝ මිලන්ද කිරීම.                          |
| සන්නිවේදනය            | අභ්‍යන්තර තෙරතුරු සේවක් සඡියීම, සමහරවීට කත්‍ය මණ්ඩල පූවන්පනක් හෝ ගැරුණු පූවන්පනක්, අත්පතිකා පෙන් පිංච සහ විභියෝස්ථාකරණයන්.  |
| සේවක සබඳතා            | ආරවුල්, දුක්ගනුවිලි සහ කත්මික ක්‍රියාත්මක හසුරුවීම, බෙනහැවිට වත්තීය සම්නි හෝ කත්‍ය මණ්ඩල නියෝජිතයන් සමඟ කටයුතු කිරීම.   |
| සේවයෙන් පහ කිරීම      | අවශ්‍යතාස්පූර්ණීමට අපෙනු හැකි වීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස හෝ පූතිරික්තයක් හෝ සැස්ක්‍රිප් වීමේ ව්‍යුහයක කෙටිසක් ලෙස තනි පූද්‍ර ගල පූද්‍රත්වයක් මත, සමහරවීට විශ්‍රාන්ති පිරිසක් සම්බන්ධ විය හකු. |
| පූද්‍ර පරිපාලනය       | සමන අවස්ථාසම්බන්ධ උදෑනරණයක් ලෙස ව්‍යවස්ථාපන අවශ්‍යතාවෙන් තනතු බැහැනීම සහ අධික්ෂණය කිරීම.  |

**වගුව 1 සම්පූද්‍රික HRM දෙපාර්තමේන්තුවක කත්‍යයන්**

**මූල්‍යාච්‍යාරය:** මිල, A. (2007). ව්‍යුහය සන්දර්භයක මත සම්පූද්‍රිත කළ මනකරණය (3වන සංස්කරණය).

ප්‍රසිං (2007) විසින් උප්පාදක්වන ලද Lengnick-Hall සහ Lengnick-Hall (1988) HRM ප්‍රධාන අනුගමනය කිරීම සඳහාපහැදිලි තත්ත්වක් හඳුනෙන ඇතු:

- HRM සංකීර්ණ ආයතනික ගබඳ සඳහා පූර්ව් පර්‍යායක විසඹම් ඉදිරිපත් කරයි.
- අරමුණු සකසීමේදී හෝභකියවින් තක්සේරු කිරීමේදී සංවිධානයේ පුද්ගලයින් මෙන්ම මූල්‍ය භාණ්ඩාත්මක සම්පත් ලෙස සලකීම සහතික කරයි.
- එය උපය මත්ගය ක්‍රියත්මක කරන සහ සමන්විත පුද්ගලයන්ගේ පහැදිලි සලකාකාලීමට බල කරයි.
- උපය මත්ග සකසීම සහ එහි මනව සම්පත් ඇගුවුම් අතර ද්වී-මත්ග සම්බන්ධතායිරීමන් කරනු ලැබේ.

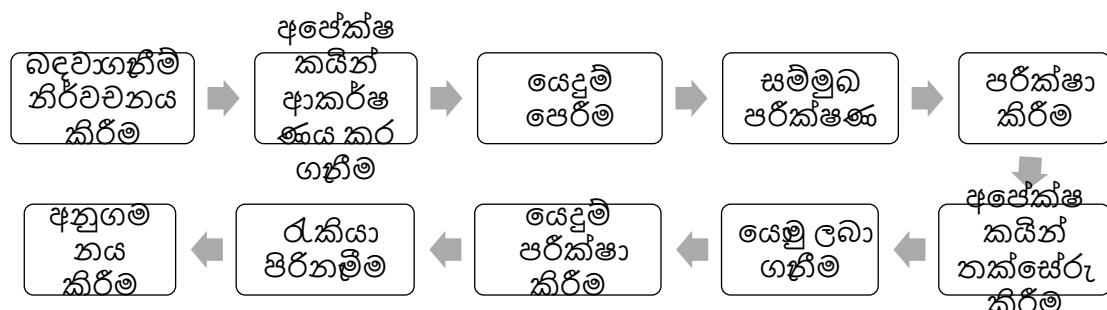
#### **2.2.6.1 බදවාගත්ම සහ තෙත්ගත්ම**

බදවාගත්ම යනු සංවිධානයට අවශ්‍ය පුද්ගලයින් සෙයාගත්ම සහ සම්බන්ධ කර ගත්මේ ක්‍රියවිලියයි. තෙත්‍යාගත්ම යනු රැකියා සඳහා පත් කළ යුතු අයදුම්කරුවන් හෝ අපේක්ෂකයින් තීරණය කිරීමට අදාළ බදවාගත්මේ ක්‍රියවිලියේ කෙටසකි. බදවාගත්ම මිල අධික විය හකිය (Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practices, 2014). Khalumba (2012) විසින් උප්පාදක්වන ලද Graham and Benette (1998) ට අනුව බදවාගත්ම පුරුෂප්‍රඛාවක් පිරවීමේ ක්‍රියවිලියේ කෙටසක් ලෙස පිළිගැන්; පුරුෂප්‍රඛාව පරික්ෂා කිරීම, සුදුසු අපේක්ෂකයින්ගේ මූල්‍ය සලකාකාලීම, එම අපේක්ෂකයින් සමග සම්බන්ධතායැති කර ගත්ම සහ ඔවුන්ගෙන් අයදුම්පත් ආකර්ෂණය කර ගත්ම එයට ඇතුළත් ය. තේරීම යනු විවිධ ක්‍රම මගින් අපේක්ෂකයින් තක්සේරු කර තේරීමක් කිරීමෙන් පසුව පිරිනම්මිමක් හෝරිකියවික් කිරීමේ ක්‍රියවිලියයි.

Khalumba (2012) විසින් උප්පාදක්වන ලද Cole (2004) ට අනුව, බදවාගත්ම අමුද්‍රව්‍ය එකලස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සලකිලිමත් වන අතර තෙත්‍යාගත්ම සලකිල්ලක් දක්වන්නේ නිශ්චිත ක්‍රියකදී, සංවිධානය සඳහානිව්‍ය මිගුණය

නිෂ්පාදනය කිරීමයි. Mangaleswaran (2015) විසින් උපවාදක්වන ලද Newell and Shackleton (2000) මත පදනම්ව, බඳවාන්තීම යනු විශේෂීන සංවිධානයට දෙක විය හකි පූද්ගලයින් ආකර්ෂණය කර ගනීමේ ක්‍රියාවලියයි. එමගින් Mangaleswaran (2015) නීරණක්මක කරුණු දෙකක් හඳුනාගන්නේය. පළමුව, මිනිසුන් ආකර්ෂණය කර ගනීමේ අවශ්‍යතාවයක් ඇත, එමගින් මිනිසුන්ට තමන් වඩා කිරීමට කමති කුමන සංවිධාන පිළිබඳව තේරීමක් ඇති බව අග්‍රවයි. දෙවනුව, සංවිධානයකට මිනිසුන්ගේ දෙකන්වය සම්පූර්ණයෙන්ම පූරෙක්ලනය කළ නොහැක. පර්යේෂකයන්ට යෝජනකලේ සේවකයින් ඔවුන් කිරීමට සූදනම් වන උත්සනය සහ සංවිධානයට ඔවුන්ගේ කඩවීම සම්බන්ධයෙන් සැපයිය යුතු අභිමතයක් රඳවාගනීමට උත්සන කළ හාසි බවයි.

### බඳවාන්තීම් සහ තොර්ගන්තීමේ ක්රියාවලිය



**ඖෂේරය:** Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). ආම්ස්ටෝන්ගේ මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන් පිළිබඳ අත්පෙන (13 වැනි සංස්කරණය). කෙනන් පිටුව.

### රුෂය 1 බඳවාන්තීම් සහ තොර්ගන්තීමේ ක්රියාවලිය

බඳවාන්තීම් සහ තොර්ගන්තීමේ ක්‍රියාවලිය පහැදිලි කිරීම (ආම්ස්ටෝන් සහ වේලර්, 2014)

#### 1. අවශ්‍යතානිර්වචනය කිරීම

වඩත් සම්බන්ධයෙන්, අවශ්‍යතා නව තනතුරු නිර්මණය කිරීම, නව ක්‍රියකරකම් හෝප්‍රේදේශ වෙන ව්‍යසන් කිරීම හෝප්‍රතිස්ථාපනයක අවශ්‍යතාවය හේතුවෙන් පුද්ගලයින් සඳහාත්වකාලීක ඉල්ලීම් ලෙස ප්‍රකාශ වේ. මෙම කෙටි කාලීන ඉල්ලීම් අපේක්ෂකයින් ඉක්මනින් ලබාදීම සඳහාHR පීඩනයට ලක් කළ හඳුනා.

## 2. අපේක්ෂකයින් ආකර්ෂණය කර ගනීම

අපේක්ෂකයින් ආකර්ෂණය කර ගනීමේ සලස්මට ඇතුළත් වන්නේ; සේවක වටිනකම් යෝජනවික් සහ සේවක සන්නමයක් සංවර්ධනය කිරීම සඳහාඛදාවා ගනීමේ ගක්නීන් සහ දුර්වලතාවිග්ලේෂණය කිරීම, අවශ්‍ය කුමන ආකරණයේ පුද්ගලයෙකුද යන්න තහවුරු කිරීමේ අවශ්‍යතාවය විශ්ලේෂණය කිරීම සහ අවසනයේ අපේක්ෂකයින්ගේ විභාව මූල්‍ය භාෂ්‍යගනීම.

## 3. යෙදුම් සමග කටයුතු කිරීම

අයදුම්කරුවන් විසින් සපයනු ලබන තෙරතුරුපරික්ෂකිරීම, ඒවාර්ග කිරීම සහ සම්මුඛ පරික්ෂණ සඳහාඅයදුම්කරුවන්ගේ කෙටි ලැඩිස්තුවක් සකසීම මෙයට ඇතුළත් වේ.

## 4. තෙර්හනීමේ ක්රම

තෙර්හනීමේ පරම්ථය වන්නේ අපේක්ෂකයින්ට භූමිකාවක් සත්ථිකාව ඉවු කිරීමට හඳු වන ප්‍රමණය පුරෙක්ථනය කිරීමෙන් අපේක්ෂකයින්ගේ යෙන්සනවිය තක්සේරු කිරීමයි. තෙර්හනීමේ කුමවල ර්තියා 'සම්භාවන තීත්වය' සමන්විත වන්නේ; අයදුම්පත්, සම්මුඛ සකච්ඡාසහ යෙතු. මෙවත තෙර්ම් පරික්ෂණ සහ ඇගයීම් මධ්‍යස්ථාන එකතු කළ යුතුයි.

### 4.1 සම්මුඛ පරික්ෂණ

සම්මුඛ පරික්ෂණය යනු තෙර්හනීමේ වඩත් පුරුෂුරුදු ක්‍රමය වන අතර මුහුණට මුහුණ සකච්ඡාවක් ඇතුළත් වේ. ඉලක්කය වන්නේ අපේක්ෂකයින් පිළිබඳ තෙරතුරුල්බාගනීම වන අතර එමගින් ඔවුන් එම කත්‍රය කෙනරම් හෙඳින් ඉවු කරයි යන්න පිළිබඳව පුරෙක්ථනයක් කිරීමට හඳු වන අතර එමගින් තෙර්ම් තීරණයකට මග පැසියි.

### 4.2 තෙර්ම් පරික්ෂණය

නේරීම් පරික්ෂණ හඳුනාවෙන් මට්ටම්, බුද්ධිය, පෙරුපෑ ලක්ෂණ, යෙන්සන්සහ ජයග්‍රහණ මට්ටම් පිළිබඳ වලංගු සහ විශ්වස්දයක සක්ෂි සපයීමට හඩිනා කරයි. එවති පරික්ෂණ අනුලත් වේ; බුද්ධ පරික්ෂණ, පෙරුපෑ පරික්ෂණ, හඳුනාවෙන් පරික්ෂණ, යෙන්සන්සරික්ෂණ සහ යනුදිය.

#### 4.3 තක්සේරු මධ්‍යස්ථාන

අැගයීම් මධ්‍යස්ථාන අපේක්ෂකයින් කණ්ඩායමක් එක්රස් කරන අතර කණ්ඩායමේ නනි සම්පූර්ණයින්ගේ යෙන්සන්සය පිළිබඳ වඩත් පූජාල් සහ සම්බර දක්මක් ලබාදීමේ අරමුණුන් සන්දින කැඳ සීමවක් (දින එකක් හෝ දෙකක්) තුළ ඇගයීම් කුම මුළුවක් හඩිනකරයි.

#### 5. තවකැලික දීමන්සහ යෙමු ලබාගනීම

සම්මුඛ පරික්ෂණ සහ පරික්ෂණ ක්‍රියා පටිපෘතිය අවසන් වූ පසු, දුරකථනයෙන් හෝලිඩ්‍රොව් ඉල්ලීමක් කිරීමට තවකැලික තීරණයක් ගත හඳුනාය. මෙය සම්බාධයෙන් සඳහා ප්‍රතිච්‍රිත පත්වන යෙමු කිරීම්වලට යටත් වන අතර, මේවාහාර ගන්නාවල ඇත්ත වශයෙන්ම අපේක්ෂකයට ප්‍රතිසිය යුතුය. යෙමු කිරීමේ ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ ඉදිරිදැර්ගත සේවකයෙකු පිළිබඳ විශ්වසෙන් සත්‍ය තෙරතුරු ලබාගනීමයි.

#### 6. යෙදුම් පරික්ෂාකිරීම

අයදුම්කරුවන් බෙන්හාවීට තම අනනත සේවායේකයන්ට තම අධ්‍යාපනය, සූදුසුකම් සහ රකියාවන්තාපිළිබඳව වර්දි ලෙස දැනුම් දීමේ වඩා සම්භවිතවක් ඇති බළින් අයදුම්කරුවන් විසින් ලබාදී ඇති කරුණු නිවර්දි බව විශ්ව විද්‍යාරු, වත්තීය ආයතන සහ පෙර සේවායේකයන් සමග පරික්ෂාකිරීම සම්බීම සූදුසුය.

#### 7. රකියාපිරින්මීම

තොත්තාගතීමේ ක්‍රියාපිටිප්‍රතියේ අවසනා අදියර වන්නේ තහ්තිමන් යෙමු කිරීම් ලබාගනීමෙන් පසුව සහ අයදුම්කරු විශ්ව ව්‍යුහ් සහ ජීවිත රක්ෂණ අරමුණු සඳහා ප්‍රතිච්‍රිත වශයෙන් සමත්වූ පසු හෝම්කියාව සඳහනියේ ගත්ති ගේරික යෙන්සන්සයක් අවශ්‍ය බළින් රකියාපිරින්මීම තහවුරු කිරීමයි. රකියාකෙකන්ත්රක්තුව ද මෙම අදියරේදී සකස් කළ යුතුය.

## 8. අනුගමනය කිරීම

මවත් පදිංචි වී ඇති බව සහතික කිරීමට සහ ඔවුන් කෙතරම් හොඳින් කටයුතු කරන්නේ දැඩි පරික්ෂාකිරීමට අලුතින් සේවකයින් සම්බන්ධ කර ගැනීම අන්‍යවශය වේ. කිසියම් අවස්ථාවක වර්දීමක් සිදුවී ඇත්තම්, ක්රියා පටිපතිය ව්‍යුහාත්මක කළ හති වන පරිදි එය සිදුවූයේ කොශේදි සෞඛ්‍යාලීම ජ්‍යෙෂ්ඨත්වත් වේ.

### 2.2.6.2 පුහුණුව සහ සංවර්ධනය

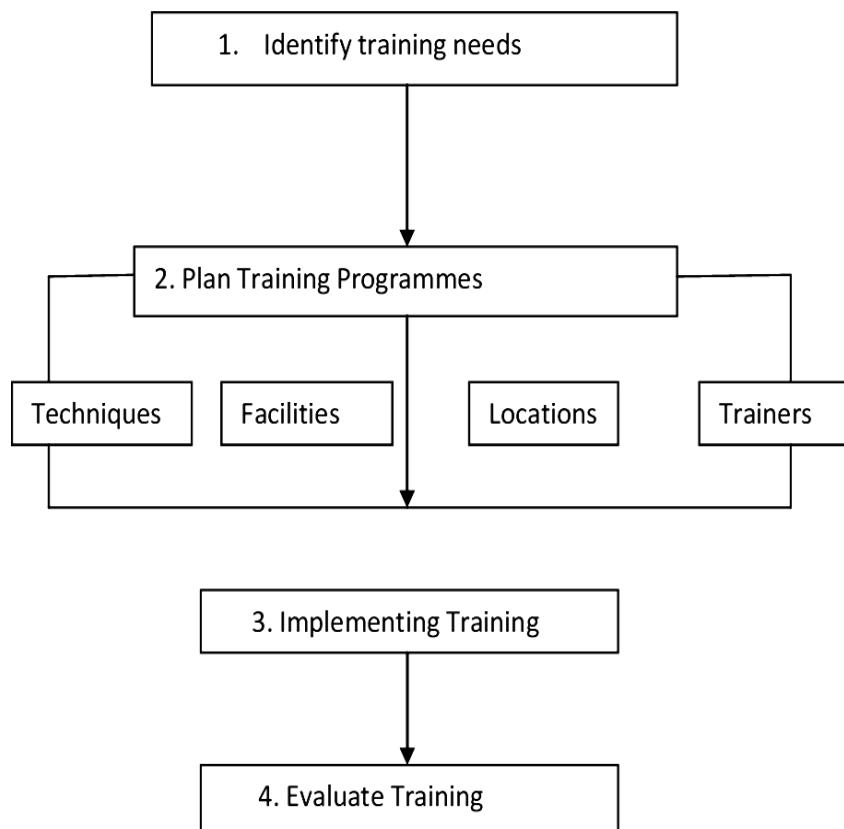
පුහුණුව යනු ඉගෙනීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා කුම්ඩුකුල සහ සලසුම් සහගත උපදෙස් ක්‍රියකරකම් හඩිනකිරීමයි. ප්‍රවේශය "ඉගෙන ගන්නන් මත පදනම් වූ පුහුණුව" යන වකාස බණ්ඩයෙන් සරාග කළ හකු (Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practices, 2014). සංවර්ධනය යනු සේවකයින්ගේ වර්ධනයට උපකර කිරීම සඳහානිර්මණය කර ඇති ඉගෙනුම් අවස්ථා වේ. සංවර්ධනය කෙරෙහි අවධනය යෙමු කරන්නේ සේවකයින්ට අනනත වඩා ඉල්ලුම සඳහාසුද්‍යම් වීමට සේවකයින්ට උපකර කිරීම සඳහාදිගු ක්‍රියාවලි උපකර වන අතර පුහුණුව බෙංහැවිට සේවකයින්ගේ කුසලන්ත්වීන්හි කිසියම් වන්මන් හිගයක් සඳහාශාපකර කිරීම සඳහාක්ෂණික කරුසීමට කෙරෙහි අවධනය යෙමු කරයි (Khalumba, 2012). ඉගෙනීමේ සිදුවීම් කුම්ඩුකුලට සලසුම් කරන විට සහ සේවසරිසරයේ සිදුවීම් සමඟ නැඹුත සම්බන්ධ වන විට, ඒවා පුහුණු ව්‍යුහාත්මක ලෙස හඳුන්වේ (Mangaleswaran.T, 2015).

පුහුණුව සහ සංවර්ධනය යනු සේවකයෙකුට තෙතුරු කුසලතා සහ ආයතන සහ එහි අරමුණු පිළිබඳ අවබෝධීය ලබාදීමට උත්සහ කරන ක්‍රියවැලින් වේ. පුහුණුව සහ සංවර්ධනය සලසුම් කර ඇත්තේ හොඳ කාර්ය සඩනයක ස්වරූපයෙන් දෙනත්මක දෙකන්වයක් ලබාදීමට පුද්ගලයෙකුට උපකර කිරීම සඳහාය. පුහුණුව යනු නිශ්චිත ක්ෂේත්‍රවල සේවකයින්ගේ කුසලතා සහ දැනුම වඩා කිරීමේ ක්‍රියවැලිය වන අතර සංවර්ධනය යනු සම් ක්ෂේත්‍රයකම සේවකයෙකුගේ සමස්ත ව්‍යුහාත්මක කිරීම වේ (Madan & Bajwa,

2016). පුහුණු සහ වත්තීය සංවර්ධන ක්‍රියකරකම් යනු වර්තමන හෝ නගන රකියකිරීමට අවශ්‍ය දැනුම, කුසලතා හස්කියව්න් සහ පළපුරුද්ද ලබාගනීමට සේවකයින්ට සහය වීම සඳහා සමන්ම විසින් සිදු කරනු ලබන විධිමත් ක්‍රියකරකම් වේ (Fahim, 2018).

ඊ අනුව, විවිධ අධ්‍යාපනික ක්‍රම සහ ව්‍යුහාත්මක හරහානම සේවකයන්ගේ කත්‍ය සඩනය සහ ස්වයං තහ්තිය ව්‍යුහාත්මක කිරීම සඳහා ආයතන තුළ ගනු ලබන විධිමත්, අඛණ්ඩ උත්සහයන් පුහුණු භාස්‍යවර්ධනය විස්තර කරයි. කළමනකරණය ප්‍රකාශ කරන්නේ පුහුණු සහ සංවර්ධන දිග්‍රී මෙහෙයුම් ක්‍රියවිලියේ ස්ථීර කෙටසක් සහ පත්සලයක් ලෙස මිස භුද්‍යාක්‍රමී යම් අන්හාද්‍යවල්ලේ නොත්වී.

## ක්රමනුකූල පුහුණු ක්රියවිලිය



**இணைர்ய:** Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). ஆலிஜ்ட்ரேந்றீயே மூல சமிக்ஞை கடுமொனகரன் திட்டவெள்ளு திட்டவெள்ளு அத்தேங்கா (13 வதி சுங்கரன்ய)

## රුපය 2 ක්රමකුල ප්‍රහාණ ක්රයවිලය

**ක්රමනුකූල ප්‍රහාණ ක්රියවලිය පහදිලි කිරීම**(Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practices, 2014)

## 1. සුහුණු අවශ්‍යතාස්ථානයන්

සියලුම ප්‍රහුණු ක්‍රියකරකම් කළ යුත්තේ කුමක් කළ යුතුද සහ ඇයිද යන්න පිළිබඳ අවබෝධක් මත පදනම් විය යුතුය. ක්‍රියකරකම්වල අරමුණ නිර්වචනය කළ යුතු අතර මෙය කළ හක්කේ සංවිධායේ ප්‍රහුණු අවශ්‍යතාවෙහින් පමණක් වන අතර එය තුළ සිටින කණ්ඩායම් සහ පුද්ගලයන් භාව්‍යතාවන් විශ්වාස කර ඇත.

## 2. ඉගෙනුම් සිදුවීම් සලසුම් කිරීම සහ බෙදාහැරීම

සලසුම් කිරීම සහ බෙදාහැරීමේ ක්‍රියවිලිය අදියර පහකින් සමන්විත ADDIE ආකතියෙන් විස්තර කෙරේ; විශ්ලේෂණය, සලසුම් කිරීම, සංවර්ධනය, ක්රියත්මක කිරීම සහ ඇගයීම

- විශ්වේෂණ අදියර: ඉගෙනීමේ අරමුණු සහ අරමුණු සේවක කිරීම සහ ඉගෙනුම් පරිසරය සහ ඉගෙන ගත්තන්ගේ පවතින දතුම සහ කුසලතා භාෂුනායනීම.
  - සලේෂුම් අදියර: විෂය කරුණු විශ්වේෂණය, ව්‍යුහයන දැඟ සටහන සහ ඉගෙනුම් ආධරක සහ තක්සේරු උපකරණ භාවිතය.
  - සංවර්ධන අදියර: සලේෂුම් අදියරේදී සංකල්පනය කර ඇති පරිදි සවිස්තරක්මක ව්‍යුහයනක් ගෙවිනගන්න.
  - ක්රියක්මක කිරීමේ අදියර: ව්‍යුහයන සලේෂුම් කර ඇති පරිදි ක්රියක්මක වේ.
  - ඇගයීම් අදියර: සම සුෂ්කියක්ම ව්‍යුහයන් අධ්‍යක්ෂ විසින් සහ අවසන්‍යෝග සහභාගිවන්නන් විසින් ඇගයීමට ලක් කොරේ.

### 3. ମିଶ୍ର ଦୁଃଖନୀୟ

ଓঁগেনুমি মিশ্রণয়ে বিবিদ কেবচ' লক্ষণেকাছ অনুভূরকৱ চিহ্ন  
চিহ্নযৈন্তেয়েন্তে লোকাদ্বীপেন্তে ওঁগেনুমি ক্ষীয়বলিয়ে চমচ'না লোকাদ্বীপেন্তে লক্ষণ

කිරීමට ඉගෙනුම් ක්‍රමවල එකතුවක් හඩිනාකිරීම ගත සඳහන් කරයි. පූහුණු පෘමුණුවක් තුළ විවිධ පූහුණු ක්‍රියකරකම්වල අනුපුරක මිග්‍රණයක් සිදු විය හකි, උදාහරණයක් ලෙස කළමනාකරුවන් හෝකාණ්ඩියම් නයකයින් සඳහා වන කුසලතා සංවර්ධන පෘමුණුවක මූලික මූලධර්ම පිළිබඳ උපදෙස් කිහිපයක් ඇතුළත් විය හකි නමුත්, සිද්ධී අධ්‍යාපනයන්, අනුකරණයන්, භූමිකඩ රාජ දැක්වීම සඳහාව්‍යි කුණායක් වශ කරනු ඇත. වෙනත් අභ්‍යන්තර.

#### 4. ඉගෙනීම ඇගයීම

ක්‍රියකරකම් සලසුම් කරන විට නිශ්චිතව දක්වා ඇති ප්‍රතිඵල නිපදවීමේදී ඉගෙනීම ඇගයීමට ලක් කිරීම සහ පූහුණුව වඩත් එලදෙසි කිරීම සඳහා ව්‍යුහියුණු කිරීම හෝවෙනස්කම් අවශ්‍ය වන්නේ කෙතාද යන්න සඳහන් කිරීම වදුගත් වේ.

**පූහුණුව සහ සංවර්ධනය සඳහාප්‍රේරණීයන්(Vinesh, 2014)**

#### 1. ජ්‍රේනික්‍රියාවීලි ජ්‍රේවේගය

ප්‍රතිගමී ප්‍රවේශය මෙහෙයවනු ලබන්නේ ගබඳු සහ බදු පිළිබඳ තක්ෂණික කුසලතා උපක්‍රමයීලිව ලබාදීම, පන්තිකමර පූහුණු කිරීම සහ පූහුණුව සිදුවීම්-නැඹුරු ක්‍රියකරකමක් ලෙස සලකීම මගිනි.

#### 2. ක්‍රියකත් ජ්‍රේවේගය

මෙම ප්‍රවේශය සියලුම ඉගෙනුම් ක්‍රියකරකම් ආයතනික ව්‍යවස්ථ උපය මත්ගය සමඟ පෙළගස්වන අතර එහි අවධනය යෙමු වන්නේ නිපුණතාවර්ධනය කර ගැනීමයි.

#### 3. ක්‍රියකත් ඉගෙනුම් ජ්‍රේවේගය

මෙම ප්‍රවේශයේදී, පූහුණුලේනීන් තම පහසුකම් සපයන්නාගේ මගපෙන්වීම යටතේ ගබුල සහ තත්ත්ව ගබුල ගවේෂණය කරමින් ඉගෙනීමෙහි ප්‍රමුඛ කත්‍යහරයක් ඉටු කරයි.

පූහුණුවේ අවසන ඉලක්කය ඉගෙනීමයි. ඉගෙනීම අත්දකීම තුළින් ලබන අතර ඉගෙනීම බහුවිධ වේ. තම කත්‍යය සහභාගිවන්නෙකුගේ මතකය පූහුණු කිරීම පමණක් යුතු සිනන පූහුණුකරුවෙකු ඔහුගේ සහ ඔහුගේ පූහුණුකරුගේ කුණාය නස්නි කරයි. ඉගෙනීමට අදාළ නීති කිහිපයක් පහත දක්වේ.

## සූදනම පිළිබඳ නීතිය

පුද්ගලයෙකුට අවශ්‍ය පසුබීම, හෙඳු අවබෝධක් සහ ඉගෙනීමට සූදනම් වූ විට ඔහු වඩක් හෙළින් ඉගෙන ගනී. ඉගෙනීමට හේතුවක් නොමැති නම් ඔහු ඉගෙනීම පිළිගන්නේ නත්.

## වියයම නීතිය

බෙනඟාවීට පුනරඩ්ර්නය වන එම දේවල් හෙඳුම උගත් දේ වේ. පුහුණුවීම් සහ සරඹ සඳහාපුදනම මෙයයි.

## පුමුබනකීතිය

පළමු හඳුම වඩක් වදුගත් අවස්ථාව වන බලින් උපදේශකයාහෝපුහුණුකරු පළමු වරට නිව්රදි විය යුතුය. මෙය ස්ථාවර පදනමක් සපයීමට උපකර් වේ.

## නීව්රත්කීතිය

නීතියෙන් ඇගවෙන්නේ පුහුණු වන්නාආදේශකයින්ට වඩාසභ්‍ගුදේවලින් වඩියමක් ඉගෙන ගන්නාබවයි. උදා Mockups, videotapes, interactive courseware, slides, charts, skits, roleplaying

## මත කැළින නීතිය

අනෙක් දේවල් සමන වන විට, අවසන් වරට ඉගෙන ගත් දේ හෙළින් මතක තබාගත හකීය. හෙඳු සරාගයක් සිල්සුම් කිරීමේදී පුහුණුකරු මත කැළින නීතිය හඳුනාගත යුතුය. ඔහු පුහුණු අරමුණු පුනරුවීචනය කිරීම, තුළ සඳහන් කිරීම හෙත්තුවන අවධරණය කළ යුතුය.

## පුහුණු කිරීමේ ක්රම

### 1. රැකියාපුහුණුව පිළිබඳ

මෙම පුහුණු ක්‍රමය සේවකයි ලබා දෙන්නේ ඔහු හෝ ඇය රැකියාවට සම්බන්ධ කර ගනීමෙනි. එම කත්‍යය කිරීමෙන් පුහුණුකරුට වගකීම්, යුතුකම් පිළිබඳ නීතිම අවබෝධක් ලබාගත හකීය. මෙය ඉත්ස්‍රසිද්ධ පුහුණු ක්රමයකි. මෙම ක්‍රමයේදී සම්පූර්ණ ක්‍රමයකරු විසින් පුහුණුකරු අධික්ෂණය කරනු ඇත. තවද, සංවිධානයට යම් විශේෂයෙකුගේ සහය ලබාගත හකීය. එහිදී මතව සම්පන් කළමනකරුගේ සහය ඉත්තන්ත්වයා වේ. මෙම ක්‍රමයේ පිරිව්‍ය ප්‍රතිලිභාව, සංකීර්ණ පුහුණු ව්‍යුහයන් අවශ්‍ය නොවන අතර සම්පතම

කළමනකරු පූහුණුකරු අධික්ෂණය කරන විට රේඛිය කළමනකරුවන් සහ යටත් නිලධාරීන් අතර ගැටුම් ඇති වීමේ භක්‍රියවක් නොත්තා.

## 2. රැකියාවන් මණය

මෙයද ජනප්‍රිය පූහුණු ක්‍රමයකි. රැකියාවන් සේවකයින්ට රැකියාවන් රැකියාවට අභ්‍යන්තරව මරු වීමෙන් පූහුණුව ලබාගනීමට පහසුකම් සපයයි, එවිට සේවකය සේවාස්ථානය පිළිබඳ සමස්ත අවබෝධනයක් ලබාගත භක්‍රිය. මෙම ක්‍රමය මගින් සේවක ඒකකත් බව අඩු කර අභිජ්‍රේරණය වූ කරයි. තවද, දෙෂ් සහ දෙෂ් සඳහා ඇති ඉඩකඩ් අඩු බළුන් මෙම ක්‍රමය පරිපූනමය වගයෙන් ආරක්ෂිත වේ.

## 3. රැකියාවන් බහුරු පූහුණුව

සේවකය පූහුණුව ලබාදෙන්නේ සේවාස්ථානයේ නොව බහිරව ය. පූහුණු වඩිසටහනක් ප්‍රතිච්‍රිත්වීමට සුදුසු යෙහින ස්ථානයක පූහුණුව ලබන්ද. බහිර පූහුණුව මෙම පූහුණු ක්‍රමයේ එක් අංගයකි. මෙමගින් සේවකයින්ට සින්ගන්නාකරයෙන් කටයුතු කිරීමට පහසුකම් සලුසේ.

## 4. ආධ්‍යත්මිකත්වය

අප්‍රතිත් බදවා ගන්නා සේවකයන්ට මෙවති පූහුණුවක් ලබා දෙනවා එය රැකියාවේදී හෝ රැකියාවන් බහුරුව ලබා දෙනු ඇත. මෙම ක්‍රමය භරහා අභ්‍යන්තරීන්ට සඛුසේවාපරිසරයට වඩත් සම්පූර්ණ පූහුණුවක් ලැබනු ඇත. එබැවින්, අනන්තයේදී ඔහු හෝ ඒය කිරීමට බලනු ලැබනු ඇත. එතින්, ක්‍රියාව්‍ය සහ ක්‍රම පිළිබඳව දහුවන් වීමට පූහුණුකරුව හක් වේ.

## 5. දේශනය

දේශන ක්‍රමය ඉනාජනප්‍රිය ක්‍රමයක් වන අතර එය කත්‍රිය හෝ ඕනෑම ඉවු කිරීම සඳහා දහුම හාආකල්ප ලබාදීම සඳහා යොඟාගනී. දැක්‍රිය හාවඩීක ක්‍රම භවිතා කිරීමෙන් දේශනවල කත්‍රියක්ෂමතාව වූ කළ භක්‍රිය. මෙම ක්‍රමයේ පිරිවය අනිගයින් අඩු බළුන්, පූහුණුකරුවන් විශාල සංඛ්‍යාවක් එකවර ආමන්තුණය කළ හක් අතර ක්‍රමනුකූල තොරතුරු විශාල ප්‍රමණයක් සපයයි භක්‍රිය. ආයතනික විශ්ව විද්‍යාල, විද්‍යාල සහ විශ්ව විද්‍යාල, ප්‍රජාවිද්‍යාල, මත්‍රගගත උසස්

අධ්‍යක්ෂනය, වෛස්ටිබූල් පද්ධති, වීඩියෝ මධ්‍ය, සිමියුලෝටර් සහ සමඟ ජ්‍යෙෂ්ඨකරණය වන්නි සමඟ පූහුණු සහ සංවර්ධන බෙදාහැරීමේ පද්ධති නිඩේ.

## 6. දිගෙනතිය

නවකයින්ට සමනමේ ඉතිහසය සහ උපයමත්ගික තනත්ත්වය, සමනමේ අධිකත්ත්වය දරන ප්‍රධාන පූද්ගලයින්, ඔවුන්ගේ දෙපත්තමේන්තුවේ ව්‍යුහය සහ එය සමනමේ මෙහෙවරට දෙක වන ආකර්ෂණීය සහ සමනමේ රැකියා ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ අත්‍යවශ්‍ය තෙරතුරු සිපයනු ලබන්නේ මෙහිදිය. නීති රිති.

## 7. සිද්ධි අධ්‍යයනය

එය අධ්‍යයනය සඳහා යොමු නොවන ක්‍රමයක් වන අතර එමගින් සිසුන්ට විශ්‍යලේෂණය කිරීමට ප්‍රතියාශීලික සිද්ධි වත්තා ලබා දේ. සිද්ධි වත්තාවේ අනුකරණය කරන ලද හෝසඩ්ටීවිත තනත්වයක් පිළිබඳ සවිස්තරක්මක විස්තරයක් ඇතුළත් වේ. සිද්ධි වත්තාවේ ඉදිරිපත් කර ඇති ගබඳ විශ්‍යලේෂණය කිරීමෙන් සහ හකි විසඳුම් සංවර්ධනය කිරීමෙන්, උපදේශකයෙකුගේ මග පෙන්වීම මත රඳා නොසිට ස්වභිනව සිනීමට පූහුණුකරුවන් දිරිමත් කළ හකිය.

## 8. සමකාරණ

ක්‍රීඩා සහ සමකාරණ යනු සඛ්‍යාලීවිත අවස්ථා අනුකරණය කරන ව්‍යුහගත තරග සහ මෙහෙයුම් ආකති වේ. මෙමගින් ගබඳ විසඳීමේ සහ තීරණ ගනීමේ කුසලතාවඩ් දියුණු වන අතර, සමස්තයක් ලෙස සංවිධනය අවබෝධී කර ගනීමට සහ සඛ්‍යාගබඳ අධ්‍යයනය කිරීමට සහ ගිශ්‍යයන්ගේ උනන්දුව ගුහණය කර ගනීමට බලය ලබාදේ.

## 9. පරිගණක ආග්‍රිත පූහුණුව/වෛඩ් පදිංචි පූහුණුව

සේවකයින්ට පහසු වේල්වින්හිදී ඔවුන්ගේම ස්ථානයේ ඉගෙනීමට ඉඩ සලසින පරිදි නිර්මණය කර ඇති මූලික උපදේශන මධ්‍ය ලෙස පරිගණක සහ පරිගණක ආග්‍රිත උපදේශන ද්‍රව්‍ය හඩිනා කිරීම ඇතුළත් වන අතර එය අභ්‍යන්තරීය විසින් මිල අධික උපකරණවලට භනී කිරීමේ අවදානම ඉවත් කරනු ඇත. නවක පරිගීලක. වෛඩ් පදිංචි පූහුණුව මෙම ක්‍රමය මගින් ඔනාම් අන්තර්ජා බවුසරයක් හරහා ප්‍රවේශ විය හකි වෛඩ් පිටුවක පූහුණු ද්‍රව්‍ය ලබා දෙනු ඇත.

## 10. කණ්ඩායම් ගෙවිනැඟීමේ අභ්‍යන්තරය

කණ්ඩායම් ගෙවිනැඟීමේ අභ්‍යන්තරය යනු සමනා ඉලක්ක සහ අරමුණු සහිත එලදී වඩා කණ්ඩායම් සක්‍රීයව නිර්මණය කිරීම සහ තබන්තු කිරීමයි. කණ්ඩායම් ගෙවිනැඟීම යනු සමන්‍යයෙන් තෙවන පත්‍රවීය උපදේශකයෙකු විසින් පහසුකම් සපයනු ලබන වඩා කණ්ඩායම් ගෙවිනැඟීමේ සහ ඔවුන්ගේ අරමුණු සහ ඉලක්ක සකසීමේ විධිමත් ක්‍රියවැලියකි.

සංවර්ධනය යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ ඉගෙනීම සහ අධ්‍යාපනික අන්දකීම් ලබාදීම තුළින් පුද්ගලයෙකුගේ භාෂිත සහ විභාග වර්ධනය හෝසක්ෂකන් කර ගනීමයි (Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practices, 2014). සංවර්ධනය යනු සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ වර්තමන සහ අනනත වඩා වලදී අවශ්‍ය කුසලතා ඉගන්වීම සහ ලබාදීමේ ක්‍රියවැලියකි. සේවකයින් කළමනකරුවන් වීමට සූදුසූකම් ලබාදීම සහ සේවකයින් අවශ්‍ය නිශ්චිත දේවල් කෙරෙහි අවධනය යෙතු කිරීම එහි අරමුණයි (Vinesh, 2014). ආම්ස්ටෝර් (2014) නිර්ක්ෂණය කළේ, "සේවක සංවර්ධනය බෙංහාවිට මත සම්පත් සංවර්ධන (HRD) ලෙස හඳුන්වනු ලබන අතර, පුද්ගල, කණ්ඩායම් සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය වඩා දියුණු කිරීම සඳහා ඉගෙනුම්, සංවර්ධන සහ පුහුණු අවස්ථාලබාධීමයි". සංවර්ධනය යනු ත්‍යාපික සහ සංකල්පීය අදහස් ක්‍රියවිට නැවීමකි.

### පුහුණුව සහ සංවර්ධනය අතර වෙනස

"පුහුණුව" සහ "සංවර්ධනය" යන පද සමනා පද ලෙස පෙනුනාද, මෙම සංකල්ප දෙක අතර හඳුනාගත හැකි වෙනසකම් තිබේ. (Yoder).

### වගුව 2 පුහුණුව Vs. සංවර්ධනය

| ඉගෙනීමේ මනයන් | පුහුණු කිරීම        | සංවර්ධනය          |
|---------------|---------------------|-------------------|
| WHO           | කළමනකරණ නෙවින පිරස් | කළමණකර පිරිස්     |
| කුමක්ද        | තක්ෂණික සහ යන්ත්රික | සංකල්පීය අදහස්    |
| අදියි         | නිශ්චිත රැකියාස්ථාන | විවිධ රැකියාස්ථාන |

|        |             |             |
|--------|-------------|-------------|
| කටුදාය | කෙටි ක්‍රීන | දිගු ක්‍රීන |
|--------|-------------|-------------|

### 2.2.6.3 කත්‍ය සඩන ඇගයීම

කත්‍ය සඩන ඇගයීම යනු රැකියාවන් පළාත්ම, උසස් කිරීම හෝ කත්‍ය සඩනය සම්බන්ධ තුළ නිරණ ගණීමේ පදනමක් ලෙස සේවකයින්ගේ කත්‍ය සඩනය තක්සේරු කරන කත්‍ය සඩන ඇගයීමේ ක්‍රමයකි (Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practices, 2014). Armstrong විසින් උප්‍රවාදක්වන ලද Baruch and Peiperl (2000), කත්‍ය සඩන ඇගයීම වන්නීය කළමනකරණ පිළිවෙත් 17 න් එකක් ලෙස හඳුනාගන ඇති අතර එක්සන් රුහුණියේ සමඟම 194 ක ඔවුන්ගේ සම්ක්ෂණය ඔවුන්ගේ හඩුනය සඳහා ගෞණිකත අනුපිළිවෙලක් ස්ථාපිත කර ඇති අතර එයින් කත්‍ය සඩන ඇගයීම වන්නීය සඳහා පූද්‍රනම ලෙස තෙවන ස්ථානය දරයි. සලසුම් කිරීම. කත්‍ය සඩන ඇගයීම යනු යමෙකු ක්‍රියාකරන ආකර්ෂණය ඇගයීම හෝ විනිශ්චය කිරීමේ ක්‍රියවැලියයි. Aktar and Pangil (2017) විසින් උප්‍රවාදක්වන ලද Erdogan, 2003 සහ Cheung & Law (1998) ට අනුව, කත්‍ය සඩන තක්සේරුව යනු කළින් නිරණය කරන ලද වඩා ආශ්‍රිත ප්‍රමිතීන් සමඟ සේවක කත්‍ය සඩනය නිර්ක්ෂණය කිරීමේ සහ තක්සේරු කිරීමේ අඛණ්ඩ ක්‍රියවැලිය ලෙස අර්ථ දක්වේ. කත්‍ය සඩන තක්සේරුව යනු පසුගිය මස 12 තුළ පුද්ගලයන්ගේ රැකියාකත්‍ය සඩනය සහ ව්‍යුහා කළමනකරු සහ සේවකයා අතර ව්‍යුහා සම්මුඛ සකච්ඡාවයි (John & Steven, 2000). Amin *et al* (2013) විසින් උප්‍රවාදක්වන ලද Osman *et al* (2011) ට අනුව, ඇගයීම සමන්විත වන්නේ සේවකයන්ගේ කත්‍ය සඩනය පිළිබඳ වෙශයික ඇගයීමක් සහ ව්‍යුහා කළමනකරු විසින් ප්‍රති-අන්සන් කිරීමයි. කත්‍ය සඩන ඇගයීම යනු ආයතනයක පුද්ගලයෙකුගේ කත්‍ය සඩනයේ ගුණක්මක හඩුනය ඇගයීම සඳහා සපයන විධිමත් කළමනකරණ පද්ධතියකි. තක්සේරුව සම්ක්ෂයෙන් සකස් කරනු ලබන්නේ සේවකයින්ගේ ආසන්න අධික්ෂක විසිනි (Grote, 2000). Amin and Ismail (2014), Awais *et al* (2017) විසින් උප්‍රවාදක්වන ලද පරිදි, කත්‍ය සඩන ඇගයීම යනු

පුද්ගල කත්‍ය සඩනය සහ එලදීනිනඩ තක්සේරු කිරීමේ ක්‍රියාලියයි. එයින් අදහස් වන්නේ සේවකයෙකු කෙනරම් හෙඳින් කත්‍යය ඉට කරන්නේද යන්න සහ ව්‍යුහාත්‍යාණු කිරීම සඳහාසූමක් ස්ථාපිත කිරීමයි.

### **කත්‍ය සඩන ඇගයිමේ අදියර හතරක ආකතිය(Grote, 2000)**

**අදියර 1: කත්‍ය සඩන සලසුම් කිරීම.** වසර ආරම්භයේදී, කළමනකරු සහ පුද්ගලයා කත්‍ය සඩන සලසුම් රස්වීමක් සඳහා එකතු වේ. පුද්ගලයෙන් රකියන් ප්‍රධන වගකීම් සහ පුද්ගලයෙහි කරන ඉලක්ක සහ ව්‍යුහකි මෙන්ම සේවකයෙන් ආයතනය අභේක්ෂාකරන හස්ටිම් සහ නිපුණතාපිළිබඳව ඔවුන් මෙහිදී සකච්ඡකරනු ඇත .

**අදියර 2: කත්‍ය සඩනය ක්‍රියාත්මක කිරීම.** වසර තුළදී, සේවකයා රකියන් ඉලක්ක, අරමුණු සහ ජ්‍රරධන වගකීම් සක්ෂත් කර ගනීමට කටයුතු කරයි. කළමනකරු සත්ථිකත්වයේ සම්භවිනඩ ව්‍යුහා පුද්ගලයෙහි පූහුණු කිරීම සහ ප්‍රතිපෙශීලි සපයයි.

**අදියර 3: කත්‍ය සඩන ඇගයිම.** විධිමත් කත්‍ය සඩන තක්සේරුව සඳහා කරුය සමීප වන විට, කළමනකරු විසින් වසර පූරුෂවන් නිලධාන් කෙනරම් හෙඳින් ක්‍රියාකර ඇත්ද යන්න පිළිබැඳු කරයි, මෙම තක්සේරුව සිදු කිරීම සඳහාසංවිධාය සපයන විවිධ ආකති සහ ලේඛන එකලස් කර ජ්‍යෙෂ්ඨ විධියි.

**අදියර 4: කත්‍ය සඩන සම්බන්ධිතය.** කළමනකරු සහ යටත් නිලධාන් සම්බන්ධයෙන් පැයක පමණ කරුයක් රස්වේ. ඔවුන් කළමනකරු විසින් ලියා ඇති තක්සේරු පෙන්මය සම්බන්ධිතය කරන අතර පසුගිය මස දෙශුහ තුළ පුද්ගලයාකෙනරම් හෙඳින් ක්‍රියාකර ඇත්ද යන්න ගත කනාකරයි. සම්බන්ධිත රස්වීම අවසනයේ, ඔවුන් ඉදිරි මස දෙශුහ සඳහා කත්‍ය සඩන සලසුම් සකච්ඡාවක් පවත්වීමට නළත දින නියම කළ අතර, එම අවස්ථාවිදී කත්‍ය සඩන කළමනකරණ ක්‍රියාලිය අලුතින් ආරම්භ වේ.

**කත්‍ය සඩන ඇගයිම් සමඟ විට අසත්ථක වීමට හේතු?**

කත්‍ය සඩන ඇගයීම් අසත්පක වීමට ප්‍රධන හේතුවක් වන්නේ මනෙහිනික දෙෂීයන්ය. මෙම දෙෂී, ලිභිල් බව, හලෝජාචරණය, පරිසිය සීමාකිරීම, මත කරීන බව සහ ප්‍රතිච්චරෝතා තක්සේරු කිරීමේ ක්‍රියවිලියේදී තක්සේරුකරුගේ මනේවිද්‍යක්මක නැඹුරුත්වයට ආරෝහණය වේ (Appelbaum, Roy, & Gilliland, 2011). Grote (2000) ට අනුව කත්‍ය සඩන ඇගයීමක් ක්‍රියානෙකිරීමට හේතු කිහිපයක් පහන දක්වයූතු.

- 1. අයිතියක් නතු.** කළමනකරුට හෝසේවකයා හිමිකත්ත්වය පිළිබඳ භාෂීමක් නොති විට සහ ඔවුන් පද්ධතියේ සලසුම් හෝපරිපුණුනයට සම්බන්ධ නොවන විට, ඇගයීම් එලදායී ලෙස හඩිනාකිරීමට දෙපත්ගැවයම ප්‍රහුණු කර නොති බේත් කත්‍ය සඩන ඇගයීම අසත්පක වනු ඇත.
- 2. නරක ප්‍රවත්ත්.** කළමනකරුවන් ඔවුන් සමග වඩා කළ යුතු සහ ඔවුන් බෙනහැවිට ප්‍රද්‍රේශීක පදනමින් කම්ති අය වෙන සාණක්මක පණිවිඩ ලබා දීමට කම්ති නතු. සාණක්මක පණිවිඩ මගින් ප්‍රයෝගනවත් කත්‍ය සඩන ප්‍රතිපෙෂණයක් ලෙස සේවය කරනවා වඩාආරක්ෂක ප්‍රතික්‍රියාපනය කර සනුරුකම ප්‍රවර්ධනය කළ හකිය.
- 3. අහිතකර බලපෑම්.** නරක සමන්ලැංක ප්‍රද්‍රේශීයෙකුගේ වත්තියට අහිතකර ලෙස බලපා බව කළමනකරුවන් සහ සේවකයින් යන දෙදෙනාම දනී. විධිමත් තක්සේරුවක් අනුගමනය කරන කඩුවීම් මධ්‍යෙන් ස්ථීරහඩිය පිළිබඳව කළමනකරුවන් දහුවත් වන අතර ලිවීමට සාණක්මක ප්‍රතිපෙෂණ ලබාදීමට බෙනහැවිට පසුබට වේ.
- 4. ජිග විපකා.** සංවිධනය සම්කෘතයෙන් ක්‍රියවිලිය බඳුරුම් ලෙස ගැනීම සඳහාවිධිමත් ත්‍යාග කිහිපයක් ලබනුදන අතර බෙනහැවිට අවධිමත් ත්‍යාග නොති. අනෙක් අතට, ජනප්‍රිය නොවන පණිවිඩ ලබනෙදීම සඳහාබෙනුව් අවධිමත් ත්‍යාග නිලිය හකිය.
- 5. ප්‍රද්‍රේශීක පරභර්තනය.** යටත් නිලධානෝකු විසින් සඳීමකට පත් නොවන කත්‍යයක පෙනුම, යටත් නිලධාන්න් තෙත් ගැනීමට සහ සංවර්ධනය කිරීමට කළමනකරුට ඇති හකියා මත නරක ලෙස පිළිබිඳු වේ යයි බියෝන් කළමනකරුවන් අවසිද්‍යක ඇගයීම් ලබාදීමට පසුබට වෙති.

**6. EEO ජීජනය.** කළ හෝස්ථාබඩින සේවකයෙකුට අවංක නමුත් සභීමකට පත් තොවන තක්සේරුවක් ලබාදන්නේ නම්, ඔවුන් වෙනස් කෙට සලකීම සඳහාස්ථියට ගෙන යනු ඇතැයි කළමනකරුවන් බිඟ වෙනි.

### **කත්ය සඩන ඇගයීම් ව්‍යුදියුණු කිරීම සඳහාමූලිකාග**

එලදෑසී කත්ය සඩන ඇගයීම් පඩන්වීම සඳහාපුහුණුව තීරණත්මක සඩකයකි. කත්ය සඩන ඇගයීම් සිදු කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව සමන්මූහුණුගේ කළමනකරුවන් පුහුණු කළ යුතු අතර දින දර්ගන r ඇගයීම් වර්ෂය ආරම්භයේදී නිසි ඉලක්ක සහ අරමුණු සකසීමට කළමනකරුවන් දාන සිටිය යුතුය (Appelbaum, Roy, & Gilliland, 2011). Appelbaum *et al* (2011) විසින් උප්පා දක්වන ලද Piggot-Irvine (2003) ට අනුව , එලදෑසී කත්ය සඩන ඇගයීමක් පඩන්වීම සඳහා වඩක්ම වදගත් අංග වන්නේ ගෙවුවය, විවකාභය සහ විශ්ව්‍යායයි. පර්යේෂකයා තවදුරටත් හඳුනනන්නේ; විනිවිදහභාය සහ රහස්‍යභාය, විනය අංගවලින් ස්වධීනන්වය, ප්‍රභාෂිලි මත්ගෙස්දේග, අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලිය, පුහුණුව භාකුණය සමඟ සම්පත්දයක බව, ඒකඛද්ධ සංවර්ධනය සහ වගවීම, ව්‍යුත්තවිකන්වය සහ තෙරතුරු දත්ත එලදෑසී ඇගයීම සඳහා නිර්ණෙක ලෙස. පුද්ගලයෙන් කත්ය සඩනයේ සම අංශයක්ම සම්පූර්ණ සහ සම්පූර්ණ ඇගයීමක් සපයීමට උත්සන කරන සංකීර්ණ ආකත්ති කළමනකරුවන් කළකිරීමට පත් කරන අතර ඔවුන්ගේ පක්ෂග්‍රහීන්වයට ඔවුන්ගේ ව්‍යුත්තවිකන්වය ජය ගැනීමට ඉඩ සලසයි. පරම්දාර්ගී කත්ය සඩන ඇගයුම් පෙන්මය මගින් ක්ෂේත්‍ර පහකින් පුද්ගලයා ඇගයීමට තක්සේරුකරුගෙන් ඉල්ලූසිටි (Grote, 2000);

- 1. ආයතනතික මූලික නිපුණතාමේවයකියනන්වය හෝස්ථායතනතික මට්ටම කුමක් වුවත්, සම ආයතනයකින්ම බලකපතරත්තු වන කුසලතා ගුණාග, ගති ලක්ෂණ හෝහසිරීම වේ. 'ඇවත ධර්ම සහ අඛණ්ඩතාව' සහ 'පරිහෝණික අවධනය' සම කෙනෙකුටම තිබිය යුතු මූලික නිපුණතාවිය හඳුය.**

- 2. රකියාප්‍රවලේ නිපුණතා ප්‍රධන රකියාප්‍රවලේ සඳහා අදාළ වන ප්‍රධන නිපුණතාමේවය. රකියාප්‍රවල යනු ලක්ෂණ බෙදාගන්නාතනි රකියා කණ්ඩායම් ගතා සින්මට පහසු කුමයකි. උදා**

| රකියාප්‍රවල                 | නිපුණතා  |
|-----------------------------|--|
| වත්තීය/නක්ෂණික රකියා ප්‍රවල | සල්සුම් කිරීම සහ සංවිධනය කිරීම, සංකල්පීය වින්තනය |
| මෙහෙයුම් රකියාප්‍රවල        | ආරක්ෂණි  |

- 3. ජ්‍රේදන රකියාවගකීම්.** මේවෘද්ගලයෙන් තනතුරේ ප්‍රධන වගකීම් භෝද්‍යතුකම් වේ. පරමුදර්යී රකියාවිස්තරයක් ප්‍රධන වගකීම් මෙනවද යන්න භරියටම සඳහන් කරයි.
- 4. වියහැනි සහ ඉලක්ක.** රකියා විස්තරයක දක්වා ඇති නිශ්චිත කත්යයන් සහ රුපකත් ඉක්මවයන පූද්ගලයෙන් ක්‍රියකරකම් මේවය.
- 5. ජ්‍රේදන ජයග්‍රහණ.** සම් කත්ය සඛන ඇගයුම් පෙන්මයක්ම කළමනකරු විසින් වසර පුරා පූද්ගලයෙන් ප්‍රධන ජයග්‍රහණ කුඩා සිංබෑඩ් හඳුනුගැනීමට අවශ්‍ය විය යුතුය.

#### 2.2.6.4 විපකා කළමනකරණය

ආයතනික, දෙපේන්තමේන්තු සහ කණ්ඩායම් අරමුණු සක්ෂත් කර ගැනීම සඳහා පූද්ගලයින්ගේ වටිනකම සහ ඔවුන් කරන දෙකන්වය හඳුනාගෙන තුළන ලබාදීම සහතික කිරීම සඳහා අවශ්‍ය උපය මත්ග, ප්‍රතිපත්ති සහ හඩිනයන් පිළිබඳව ප්‍රතිලිභ කළමනකරණය සලකිලිමත් වේ. එය සංවිධනයේ සහ එහි පත්‍රවකරුවන්ගේ අවශ්‍යතාත්ස්ථිමත් කිරීම සහ සඛරණව, සඛරණව සහ ස්ථාවරව ක්‍රියක්මක කිරීම අරමුණු කරගත් ප්‍රතිලිභ පද්ධති සල්සුම් කිරීම, ක්‍රියක්මක කිරීම සහ නඩත්තු කිරීම පිළිබඳව ය. (Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practices, 2014). තුළන කළමනකරණය සමන්විත වන්නේ සේවක වූප්‍රේ, වන්දි සහ සේවකයින් සඳහාවන අනෙකුත් සියලුම ප්‍රතිලිභ විශ්ලේෂණය කිරීම සහ පරුනය කිරීම සහ සංවිධනයක් සඳහා ප්‍රතිලිභ ව්‍යුහයක් නිර්මණය

කිරීම සහ කත්යක්ෂමව ක්‍රියක්මක කිරීම අරමුණු කරයි (David, Rajput, Khan, & Raghuwanshi, 2015).

et al (2015) විසින් උපටාදක්වන ලද Wilson (1994) ට අනුව , කත්ය සඩන කළමනකරණ ක්‍රියවිලිය සම්පූර්ණ විපක පද්ධතියේ ප්‍රධන අංගවලින් එකකි. තහන පද්ධතිය යනු සේවක අභිජ්‍රේරණය අවශ්‍ය ආකර්ෂණයට යොමු කිරීමට කළමනකරණයට හඩිනාකල හකි වදාගත් මෙවලමකි. වෙනත් වචන වලින් කිවහෙන්, තහන ක්‍රමය මගින් මිනිසුන් වඩට පම්බීමට සංවිධානයට බඳීමට ආකර්ෂණය කර ගනීමටත්, ඉහළ මට්ටම් කරා ක්‍රියා කිරීමට ඔවුන් පෙළඳවීමටත් උත්සහ කරයි. තහන පද්ධතිය සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ දෙකන්වය වෙනුවෙන් වන්දි සහ ප්‍රතිලිපි ලබාදීමට සම්බන්ධ පූද්ගලයින්, ක්‍රියවිලි, රීති සහ තීරණ ගනීමේ ක්‍රියකරණය ඇතුළු සියලුම සංවිධාන සංරච්ඡක වලින් සමන්විත වේ (David, Rajput, Khan, & Raghuwanshi, 2015).

et al (2013) විසින් උපටාදක්වන ලද Wilson, Thomas (1999) ට අනුව , තහන පද්ධතිය රකියවා අවශ්‍ය සේවකයෙකුගේ හකියවින් පරික්ෂා කිරීමේ මෙවලමක් ලෙස ක්‍රියාකරන අතර ආයතනික ඉලක්ක අනුගමනය කිරීමට ඇති කමත්ත පරික්ෂා කිරීමේ මිනුමක් විය හකිය. ඒ නිසාරකියවා සඳහා නිවරුදී අපේක්ෂකයානෙහින්ම අවස්ථාවක් නිර්මණය කරයි. තහන ක්‍රමය යනු වැඩුප් සහ ප්‍රස්ථ දීමනාවඩ් කිරීම පමණක් නොත්ති වේ. සමහර විට එයට සම්මත සහ පිළිගනීම්, නඩත ප්‍රතිඵලීම්, උසස්වීම් සහ වෙනත් තහන ව්‍යුහවන් ඇතුළත් වේ (Mehmood, Ramzan, & Akbar, 2013).

### විපක මත්ගේෂ්දේශ මූලධර්ම(Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practices, 2014)

- තහන පද්ධතිය සඩනුව, සඩනුව, සඩනුව සහ විනිවිද්‍යාවියෙන් සියලු පත්ගේවකරුවන්ගේ අවශ්‍යතාස්ථානික්මක කිරීම.
- ව්‍යුහත්ක අරමුණු සක්ෂක් කර ගනීමට සහය වන ප්‍රතිලිපි ප්‍රතිපත්ති සහ හඩිනයන් වර්ධනය කිරීම.
- ඔවුන්ගේ දෙකන්වය අනුව මිනිසුන්ට තහන ලබාදීම.

- සුවිශේෂී රංගන ගිල්පින් පමණක් නොව, එලදී දෙකන්වයක් ලබාදෙන සම කෙනෙකුගේම වටිනකම හඳුනාගනීම.
- ආකර්ශනීය සේවක වටිනකම යෝජනවික් නිර්මණය කිරීම.
- මිනිසුන් ආකර්ශන් කර රඳවාත්‍බාගන්නාසහ ඔවුන්ගේ නියලීම සඳහා වත්තයුතුයිම.
- ඉහළ කත්ය සඩන සංස්කතියක් වර්ධනය කිරීමට උපකරී වේ.
- තරගකත් වූප්‍රේ අනුපත පවත්වාගනීම.
- සඩන වූප්‍රේ අනුපත පවත්වාගනීම.
- ප්‍රතිලින ක්‍රියාවලි ක්‍රියන්මක කිරීමේදී සහ සේවකයින්ගේ ප්‍රතිලින තෙත් ගනීමේදී සඩන නමුෂයීමේහාවයකට ඉඩ දීම.
- රේඛීය කළමනකරුවන්ට විපක නීරණ සඳහාවඩ් වගකීමක් පවතීම.

### සම්පූර්ණ විපක සංකල්පය

WorldatWork සේවකයින් ආකර්ශන් කර ගනීමට, රඳවා ගනීමට, අභිප්‍රේරණය කිරීමට සහ තහ්නිමන් කිරීමට හඩිනා කළ හකී සේවා යෝජකයන් පවතින සියලුම මෙවලම ලෙස සම්පූර්ණ ත්‍යාග නිර්වචනය කරයි. ත්‍යාග සියලුම අංග ඒකඟද්ධ හාසමේනික සමස්තයක් ලෙස සලකා බැඳීමේ වදුගත්කම සම්පූර්ණ විපක සංකල්පය අවධරණය කරයි. සමස්ත ත්‍යාගයේ සම අංගයක්ම, එනම් මූලික වූප්‍රේ, කත්ය සඩනය, නිපුණත්වය හෝදෙකන්වය මත පදනම් වූ වූප්‍රේ, සේවක ප්‍රතිලින සහ මූල්‍ය තෙවින ත්‍යාග, රකියා පරිසරයෙන් සහ කත්යයෙන්ම ආවේනික ත්‍යාග ඇතුළත් වේ (Armstrong & Murlis, Reward Management, 2004).

### සම්පූර්ණ ත්‍යාග සංරචක

|   |               |              |           |                    |  |       |                |  |              |   |   |   |
|---|---------------|--------------|-----------|--------------------|--|-------|----------------|--|--------------|---|---|---|
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">මූලික වූප්‍රේ</td><td style="padding: 5px;">+/-</td><td style="padding: 5px;">ප්‍රේගනීම</td></tr> <tr> <td style="padding: 5px;">අවේනියේවින වූප්‍රේ</td><td></td><td style="padding: 5px;">වගකීම</td></tr> <tr> <td style="padding: 5px;">විවළ්ය වූප්‍රේ</td><td></td><td style="padding: 5px;">අර්ථවන් වඩක්</td></tr> </table> | මූලික වූප්‍රේ | +/-          | ප්‍රේගනීම | අවේනියේවින වූප්‍රේ |  | වගකීම | විවළ්ය වූප්‍රේ |  | අර්ථවන් වඩක් | → | + | → |
| මූලික වූප්‍රේ   | +/-           | ප්‍රේගනීම    |           |                    |  |       |                |  |              |   |   |   |
| අවේනියේවින වූප්‍රේ  |               | වගකීම        |           |                    |  |       |                |  |              |   |   |   |
| විවළ්ය වූප්‍රේ  |               | අර්ථවන් වඩක් |           |                    |  |       |                |  |              |   |   |   |

|   |                                |                                  |   |  |                                 |
|---|--------------------------------|----------------------------------|---|--|---------------------------------|
| <b>මූල්‍ය</b><br><b>ත්‍යනා</b><br><b>සහ</b><br><b>ප්‍රතිඵලන</b> | අයිතිය<br>බෙදනන්න<br>ප්‍රතිඵලන | <b>සම්පූර්ණ</b><br><b>වේනතාය</b> | <b>මූල්‍ය</b><br><b>ත්‍යනා</b><br><b>ත්‍යනා</b> | ස්වයං පැනය<br><hr/> කුසලනා භාවිතා<br>කිරීමට සහ<br>වර්ධනය<br>කිරීමට අවස්ථා<br>වක්නීය අවස්ථා<br><hr/> වඩා කරන<br>ජීවිතයේ<br>ගුණන්මකාඩිය<br><hr/> වඩා-ජීවිත<br>සමතුලිතකාඩිය | <b>සම්පූර්ණ</b><br><b>විපකය</b> |
| Transactional rewards   |                                | Relational rewards               |   |  |                                 |

**මූල්‍යරය:** Armstrong, M., & Murlis, H. (2004). ත්‍යනා කළමනාකරණය (5වන සංස්කරණය)

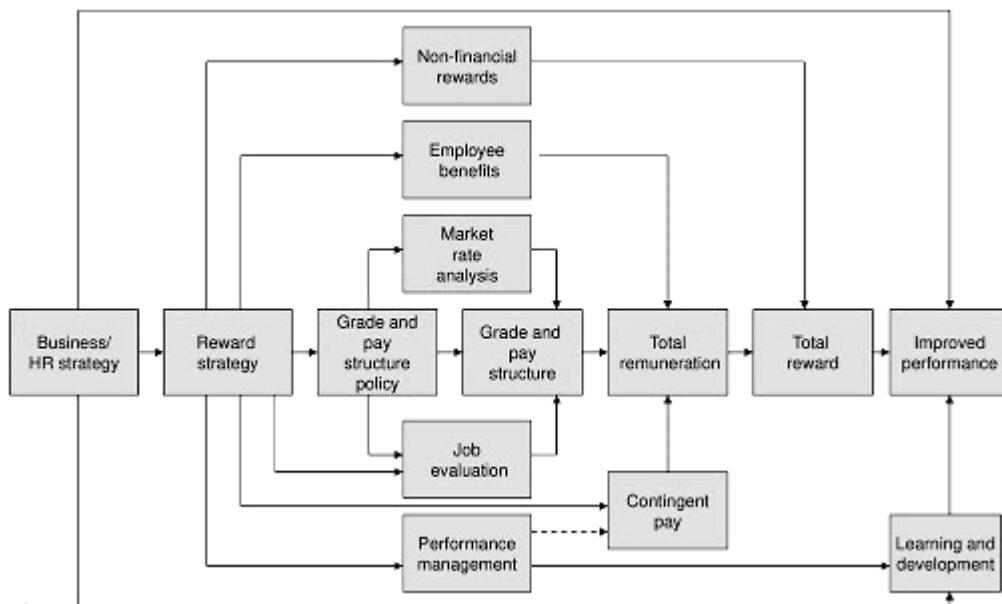
### රුපය 3 සම්පූර්ණ විපකවල සංරචක

#### සම්පූර්ණ විපක ප්‍රවේශයක ප්‍රතිඵලන

- **වඩා බලපෑමක්** - ගනුදෙනු සහ සම්බන්ධතාප්‍රතිඵලනවල ඒකඛද්ධ බලපෑම් මිනිසුන්ගේ අභිප්‍රේරණය සහ ක්‍රියාවලීම කෙරෙහි ගැඹුරු සහ දිගුක්‍රීන බලපෑමක් ඇති කරයි.
- **රැකියාසංඛ්‍යාව වඩා දිගුණු කිරීම** - සම්බන්ධතාසහ ගනුදෙනු ත්‍යනා උපරිම ලෙස භාවිතාකරන සම්පූර්ණ ත්‍යනා ප්‍රවේශයක් මගින් නිර්මණය කරන ලද රැකියාසම්බන්ධතාවය, පුද්ගලයන්ට වඩක් ආයුධාකාරනු ඇත.
- **ක්‍රියාවලියේ කෙටසක් ලෙස වඩා නියුතීම** - ඔවුන්ගේම ත්‍යනා ප්‍රතිඵලන සඳහාමට පුද්ගලයින් සම්බන්ධ කර ගනීම ඔවුන්ට සංවිධානය සහ එහි වටිනකම් පිළිබඳ ප්‍රබල පණිවිඩ ලබාදේයි.
- **පුද්ගල අවශ්‍යතාස්ථාපුරාණීමට නම්‍යාලීලී බව** - විශේෂ පුද්ගල අවශ්‍යතා හඳුනාගෙන ඒවා පිළිතුරු දිය හකි බවින් සම්බන්ධතාප්‍රතිඵලන පුද්ගලයන් වඩක් ද්‍රු ලෙස සංවිධානයට බඳුය හකි.

- දක්ෂතාසදහාවන යුද්ධය ජයග්‍රහණය කිරීම - සම්බන්ධීත ත්‍යාග දන්ත්මක මත්‍යෝගිතාවක් ලබාදීමට උපකරී වන අතර, බුලුන් සහ ආම්ස්ටෝ විසින් ප්‍රකාශ කරන ලද පරිදි, මෙය බදවාගත්මේ වෙළඳපෙනුල් එලදිනී සන්නමයක් සහ අවකලනයක් ලෙස සේවය කළ භාජිය.

**විපක කළමනකරණ ක්‍රියවලි සහ ක්‍රියකරකම්(Armstrong & Murlis,**



Reward Management, 2004)

**මූල්‍යරය:** Armstrong, M., & Murlis, H. (2004). ත්‍යාග කළමනකරණය (5වන සිංස්කරණය)

## **රුපය 4 තහන කළමනකරණ ක්‍රියවිලිය සහ ක්‍රියකරකම්**

- **විපක උපය මත්ගය.** තහන කළමනකරණ නවෝප්පදනයන් සහ වර්ධනයන් ව්‍යවසර උපය මත්ගයට සහය වීම සඳහා යායුතු දිගේ, ඒවා ජ්‍යෙක්ඛංස්ධ කළ යුතු ආකර්ෂණය, මූලපිරිම්වලට ප්‍රමුඛත්වය දිය යුතු සහ ඒවා ක්‍රියත්මක කළ යුතු වේගය මෙය නීරණය කරයි.
- **ග්‍රේනියේසහ ව්‍යුහ ප්‍රතිපත්තිය.** ග්‍රේනියේව්‍යහයේ භාඩිය සහ ව්‍යුහය තුළ ඇති ව්‍යුහ මූලාශ පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය සමඟ කටයුතු කරයි. එම මූලදේරවිය වන්නේ;
  - **මූලික ගෙවීම.** රැකියා සඳහාවන අනුපතය නියෝජනය කරන ස්ථ්‍යිර ව්‍යුහ අනුපතය.
  - **හඳිසි ගෙවීම.** කත්‍ය සඩනය, නිපුණතාවය, දෙකනත්වය හෝසේව්ච සම්බන්ධ පුද්ගලයෙකු සඳහාගෙවන්න.
  - **විවළ්ය ගෙවීම.** තනි පුද්ගල, කණ්ඩායම් හෝ සමනාම් කත්‍ය සඩනය මත රඳාපවතින බෙත්ස් හෝමූදල් ගෙවීම් ආකර්ෂණයන් ගෙවන්න.
- **වෙළඳපල විශ්ලේෂණය.** සංවිධනය තුළ ව්‍යුහ මට්ටම පිළිබඳ නීරණ දහුම් දීම සඳහාගුම වෙළඳපෙන්ම් ව්‍යුහ අනුපත හඳුනන්නීමේ ක්‍රියවිලිය එහි වෙළඳපල ස්ථ්‍යිරයට බලපත්‍ර ඇත.
- **රැකියා ඇගයීම.** සංවිධනය තුළ රැකියා සහ භූමිකවත්ති සත්ත්ක්ෂ ප්‍රමණය ස්ථ්‍යිතා කිරීමේ ක්‍රමනුකූල ක්‍රියවිලිය.
- **ග්‍රේනියේ වියුහය.** රැකියාහෝට්ත්තිය පවුල්වලට බෙදිය හකි ග්‍රේනි, පටි හෝට්ට්ම්වල අනුපිළිවෙල හෝඩුරඩ්ලිය සහ රැකියා ඇගයීමේ පදනම මත, ප්‍රමණයෙන් පුළුල් ලෙස සුඡදිය හකි රැකියා කණ්ඩායම් හෝසුම්කවත් ස්ථ්‍යාගන කර ඇත.
- **ගෙවීම් වියුහය.** රැකියාහෝට්තිය පවුල්වල ග්‍රේනි හෝමට්ට්ම්වලට අනුයුත්ත කර ඇති මූලික ව්‍යුහ පර්‍යායන් සහ කත්‍ය සඩනය, නිපුණතාවය, දෙකනත්වය හෝසේව්ච සම්බන්ධ ව්‍යුහ ප්‍රගතිය සඳහාවන විෂය පථය.

- **සේවක ජ්‍රීතිලෙන.** සේවකයින් සඳහාවිගුම වූප්‍රේ, අසනීප වූප්‍රේ, සමාඟම් කත් වන් විවිධ වර්ණයෙන් සහ නිවැඩු සහ වෙනත් නිවැඩු සඳහාභිමිකම්.
- **මූල්‍ය නොවන ත්‍යාග.** කිසිදු සඡු ගෙවීම සම්බන්ධ නොවන සහ බෙනෙහ් විට වඩා වැඩින්ම පත්‍ර නැගින ත්‍යාග, උද්‍යාරණයක් ලෙස, ජයග්‍රහණය, ස්වයීනත්වය, පිළිගනීම, කුසලතාසභිතකිරීමට සහ සංවර්ධනය කිරීමට ඇති විෂය පථය, පුහුණුව, වත්තීය සංවර්ධන අවස්ථා සහ උසස් තත්ත්වයේ ත්‍යාගත්වය.
- **කත්ය සඩන කළමනකරණය.** කත්ය සඩනය සහ දෝකත්වය අපේක්ෂවන් නිර්වචනය කිරීම, එම අපේක්ෂවන්ට එරෙහිව කත්ය සඩනය තක්සේරු කිරීම, තිතාස ඉදිකිරීම් ප්‍රතිපෙශීණ ලබාදීම සහ කත්ය සඩනය ව්‍යුහියුණු කිරීම, ඉගෙනීම සහ පුද්ගල සංවර්ධනය සඳහාජ්‍යකාරී වූ සලසුම් දනුම් දෙන හටුල් අවබෝධ මත පදනම් වූ කළමනකරුවන්, පුද්ගලයන් සහ කණ්ඩායම් සම්බන්ධ ක්‍රියාවලි.
- **සම්පූර්ණ වේතනය.** මූලික වූප්‍රේ එකතුව, අවිනිශ්චිත වූප්‍රේ සහ සේවක ප්‍රතිලෙනවල වටිනකම.
- **සම්පූර්ණ විපකය.** සම්පූර්ණ වේතන සහ මූල්‍ය නොවන ත්‍යාගවල එකතුව.
- **ගෙවිනැඩීමේ හක්‍රියාව.** ත්‍යාග ප්‍රතිපත්තියේ සහ හඩිනයේ සහ ඒවා සිදුවන විට සිදුවන වෙනස්කම් තෝරුම් ගනීමට, වඩා කිරීමට සහ සන්නිවේදනය කිරීමට ප්‍රතිලෙන ක්‍රියකත්ත්වය සහ රේඛිය කළමනකරණය යන දෙකෙහිම හක්‍රියාව ගෙවිනැඩීම.

#### **2.2.6.5 සේවක සබඳතා**

සේවක සබඳතාරකියාසම්බන්ධත්වය සහ මත්‍යෝගිත්වය සහ කෙන්තුත්තුව කළමනකරණය කිරීම සම්බන්ධයෙන් සලකිලිමත් වේ. සේවකයින් සමග සංඝ්‍යාභිකව තම වත්තීය සම්ති හරහා හෝතනි තනිව ගනුදෙනු කිරීමට හමුපූන් විසින් අනුගමනය කරන ලද ප්‍රවේශයන් සහ ක්‍රමවලින් ඒවා සමන්විත වේ. මෙයට හඳුන් ඇති සේවකයින් සහ ඔවුන් සහ කළමනකත්ත්වය අතර සන්නිවේදනය වර්ධනය කිරීම ඇතුළත් වේ (Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management

Practices, 2014). ආමස්ටරද (2009) විසින් උපටාදක්වන ලද ගත්ත්හම් (2000) ට අනුව, සේවක සඛෙනායකියාසම්බන්ධතාවයේ පත්ග්‍රැවයන් අතර අන්තර්ක්‍රියා සමග කටයුතු කරයි. මේවකුණීඩියම් තුනකින් සමන්විත වේ: සේවකය්කායා සහ සේවකයින්, ඔවුන් වෙනුවෙන් ක්‍රියාකරන පත්ග්‍රැව (වත්තීය සංගම් සහ සේවායෝජක සංගම්) සහ රජ්‍ය ආයතන සහ යුරෝප්‍යාසිංගම් ආයතන විසින් ඉටු කරනු ලබන තෙවන පත්ග්‍රැවිය භූමිකම්. ආයතන තුළ සේවක සඛෙනා භවිතයන් සංඝක ගණනාවික නිෂ්පෑත්‍යනයක් බව ඔහු පෙන්වාදෙයි, එනම්;

- කම්කරු සේවා(හෝමනව සම්පත් කුසලතා) ගනුම්කරුවන්ගේ සහ විකුණුම්කරුවන්ගේ අවශ්‍යතා
- ඔවුන් සහ ඔවුන්ගේ නියෝජ්‍යතයන් විසින් සඳහ ලද ගිවිසුම් සහ නීති
- භවිතකරන ගැටුම් නිරකරණය කිරීමේ ක්‍රියාවලි
- රකියනීරණ ගන්නාපත්ග්‍රැවයන්ට බලපන බහිර බලපෑම්

සේවක සඛෙනායනු ක්‍රියාකාර්ය සඛෙනාකුලමනකරණ නීරණ සන්නිවේදනයේ සේවක සහභාගීත්වය, කුලමනකත්ත්වය සහ සේවකයින් අතර සහයෝගීතාව ව්‍යුහාත්මක කිරීමේ ප්‍රතිපත්ති, සේවක දුක්ගත්වීම් පැහැදිලි සහ ගැටුම් අවම කිරීම ආවරණය වන විෂයයකි. සේවක සඛෙනාසම්බන්ධයෙන් සූජුහික සේවක නියෝජ්‍යතය සහ කේවල් කිරීම සම්බන්ධ කුලමනකත්ත්වය සහ ඔවුන්ගේ ගුම බලකය අතර අන්තර්ක්‍රියා පැහැදිලි කරන සියලුම නීති, භවිතයන් සහ සම්මුතියින් ලෙස සලකිය හඳුනා ඇති (Graham & Bennett, 1998). සේවක සඛෙනායනු සම්බන්ධ ප්‍රවර්ණනා සම්භේද සමස්ථානයන් හෝංායතන ගණ නොවුම් පුද්ගලයන් ගනු ය: මිනිසුන් එකිනෙකා සමග අන්තර් ක්‍රියාකිරීම, අරමුණු හඳුනා ඇති, නීරන වීම සහ සහයෝගීතාසහ ගැටුම්කත් හසුරීම් (Blyton & Turnbull, 2004).

**සේවක සඛෙනා සඳහා ජ්‍රේවීගයන්**(Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practices, 2014)

සේවක සඛෙනාසඳහා ජ්‍රේවීගයන් සඳහා ඇත;

- විරුද්ධවක්.** සංචිතය විසින් තමන්ට කළ යුතු දේ නීරණය කරන අතර, සේවකයින්ට ගලපෙන ලෙස අපේක්ෂා කෙරේ. සේවකයින් සහයෝගීතාව ප්‍රතික්ෂේප කිරීමෙන් පමණක් බලය ක්‍රියත්මක කරයි.
- සම්ප්‍රදායික.** සඩුවන ලෙස හෙතු එදිනෙදාවඩි සබඳතාවක් නමුන් කළමනකරණය යෝජනාකරන අතර ගුම බලකය එහි තේර් පත් වූ නියෝගීතයින් සිටි නම් ඔවුන් හරහාප්‍රතිච්චත්වය දක්වයි; එසේ නෙමුති නම්, සේවකයින් තන්වය පිළිගෙන හෝ ඇවිදින්න.
- හවුල්කත්වය.** සංචිතයේ ප්‍රතිපත්ති සකසීමට සහ ක්‍රියත්මක කිරීමට සංචිතය සේවකයින් සම්බන්ධ කරයි, නමුන් කළමනකරණය කිරීමේ අයිතිය රඳවායනී.
- බලය බෙදන්නීම.** සේවකයින් එදිනෙදා සහ උපයමත්ගික නීරණ ගනීම යන දෙකෙහිම සම්බන්ධ වේ.

### සේවක සබඳතාසිදහාප්‍රත්ග්‍රැව

- රූපයයි.** හෙතු සේවක සබඳතාහැඩිතයේ ප්‍රමිතීන් සකසන ප්‍රධාන සේවා යෝජකයෙකු වීම සහ රූපය අංශයේ සහ පුද්ගලික කෙන්තුත් සේවා සේවා හරහා ගෙවීම් කරන්නෙකු ලෙස ක්‍රියාකාරීම, මිල සහ ව්‍යුහ කෙරෙහි බලපෑම් කරමින් ආර්ථික කළමනකරුවෙකු ලෙස රිති සිදුන්නෙකු ලෙස ක්‍රියාකාරීම ඇතුළත් වේ. සහ නීති සම්පූද්‍යකයෙක්.
- වක්ත්තීය සම්ති.** වක්ත්තීය සම්තිවල මූලික අරමුණ තම සම්ප්‍රාප්‍ය අවශ්‍යතාප්‍රධානය කිරීම සහ ආරක්ෂකීමයි. ඔවුන් සිටින්නේ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර බල තුළනාය නිව්‍රදි කිරීමට ය. ආම්ස්ට්‍රොඩ් (2009) විසින් උපාධික්වන ලද උග්‍රමන් සහ මෙඩේ (1984) විසින් පෙන්තුම් කරන ලද වක්ත්තීය සම්ති ඔවුන්ගේ කමත්ත කළමනකත්ත්වයට ප්‍රකණ කිරීම සඳහාසූඩ්හික හඩක් ලබාදෙන අතර එමගින් සංඛ්‍යා අපේක්ෂා කෙන්දේසි සම්පූද්‍ය කරවයි.
- සේවක නියෝගීතායන්.** ඔවුන් කළමනකත්ත්වය සමග අනෙකත්තා වගයෙන් සලකිලිමත් වන ගබුල සකච්ඡාකිරීමට සහ වඩි සහාය ජ්‍යෙකඩ්ද උපදේශන කම්මුවලට සහභාගී වේ. ඔවුන් ආරවුල්

නිරකරණය කිරීම, සමූහික දුක්ගත්වීම් විසඳීම සහ දුක්ගත්වීම් හෝ වෙනත් විනය කරුණු සම්බන්ධයෙන් තනි සේවකයින් නියෝජනය කිරීම සඳහා සම්බන්ධ විය භක්තිය.



## සේවක සඛෙලනයිල්ල HRM ආකෘතිය

- කපුවීම සඳහනාල්ලුවක් - සේවකයින්ගේ හදුවන් සහ මනස දිනයන්ම, ඔවුන් සංවිධානය සමඟ හඳුනා ගන්මට, ඒ වෙනුවෙන් වඩිපුර වෙහෙසීමට සහ සංවිධානය සමඟ රදී සිටීමට, එමගින් ඔවුන්ගේ පූහුණුව සහ සංවර්ධනයේ ප්‍රතිලිභ සහතික කිරීම.
  - අනෙකත්ස භවිය අවධරණය කිරීම - "අපි සියල්ලේත් එකට සිටීම්" යන පණිවිධිය ලබා ගන්ම සහ කළමනකරිත්වයේ සහ සේවකයින්ගේ අවශ්‍යතාස්මපත වේ.
  - සම්පූද්‍යීක සමූහික කේවල් කිරීම සමඟ කණ්ඩායම් සංක්ෂිප්ත කිරීම් වන් අනුපුරක සන්නිවේදන ක්‍රම සංවිධානය කිරීම - එනම් සේවකයින්ට

இவுந்தே நியோதீனான் ஹரஹா நேலி பூத்தெயன் வகையேந் ஹே  
கண்சியம் வகையேந் சூழ்வும் பூலேஷ வீம்.

- சஜிதிக கேவல் கிர்மே சிட பூத்தெய ரிவிசும் வலை மநவீம்.
- வசீடியினு கிர்மே கண்சியம் வதி சேவக சுபாநின்வ கிள்கீய கும  
ஹவிநகரிம்.
- ரூஞந்மக்குவிய மத அவங்ச பீவிநாய - சுமிபூர்ண நத்துவ  
கலமநகரங்கை.
- மநவ சுமிபுத் வசிக் லீடூநீ லேச ஹவிநாகிர்ம சுட்டுங்குசுபாக்கீம் சுட்டுங்  
ஹா-நிபூஞ்சுநாக்குல வா விவிவிவால வா நமங்கிழீகுவிய, சுமகர விவ  
'பூதொ' சேவககீன் சுட்டுங்காரக்கீது ரகியால்வாக்கீம் ரிவிசுமக் சுமாக.
- கண்சியம் வா சுட்டுங்காகுவாரங்கை கிர்ம்.
- சியலூம் சேவககீன் சுட்டுங்காநியமாயேந் சுப கேந்தேசு லகமுநு கிர்ம்.

#### 2.2.6.6 சேவக ரட்வாநல்கூதீம

சேவக ரட்வாநல்கூதீம அர்பி டக்ஸேநேநே வங்கிக் குறிப்பு அரமுஞ் சுப்பர்டீம சுட்டுங்  
ஹுகூஸ சேவககீன் நல்கூதீமத சேவாயைக்கயேகு ரூதா ரத்துச்கூய்கை (Kurdia,  
Alshurideh, & afaishat, 2020). இநு கலக் அாயநாய நூல் ரத்தீ சிலீமத சேவககீன்  
தீர்மந் கிர்ம சேவக ரட்வாநீம லேச ஹட்டிந்வீய ஹக. உய ரபர்ம கநூயக்  
ஹோவங்கூய அவசன் வா நேக் அாயநாய சுமாக ரத்தீ சிலீமத சேவககீன்  
தீர்மந் கரந குயவிலீயகி (Das & Baruah, Employee Retention: A Review of  
Literature, 2013). Das and Baruah (2013) விசிந் ரப்புாக்குவா ரெட் Zineldin (2000)  
சேவக ரட்வாநல்கூதீம, யமி சுமநமக் சுமாக அவங்சவ வங்கிர கிர்மத ஹே  
ஹுவமந் கிர்மத வக்கீமக் லேச சுக்கேக். விச்கேந்சிந் புந்த ரத்த சுட்டுங்கும  
வக்கை சுக்கூம் கிர்ம (2005) சேவககீன் ரட்வாநல்கூதீம நிர்வாகநாய கர  
அத்தே இவுந்தே விவிவ அவங்கா சுப்பர்டூந புதிப்பந்தி சுப ஹவிநாயந்  
குயக்மக கரமிந் சேவககீன் சேவயே நியக்கீமத இரிகந்வா பரிசுரயக்  
நிர்மங்கை கிர்ம சுப பேஷ்கை கிர்ம சுட்டுங்குமநூக்குல ரத்துச்கூயக் லேச ய .  
சேவக ரட்வாநீமே ரபா மந்த யநு கந்த சுவநாய சுட்டுங்காநம டக்கீஷ கும  
வக்கை ரட்வாநல்கூதீம சுட்டுங்குசுப்பு விசிந் குயக்மக கரந ரெட் நீரங்க  
கூதீமே ஹக்கீமி (Gberevbie, 2010)கும, சுக்கூம் ஹேக்விவல வே .

## **රදුවන්තාන්තීමට බලපත්‍ර සඩක**(Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practices, 2014)

- මුල් වක්නීය සේවකයින් සඳහා(වයස අවුරුදු 30 සහ ඊට අඩු), වක්නීය දියුණුව වදාගත් වේ.
- මද-වක්නීය සේවකයින් සඳහා(වයස අවුරුදු 31-50), ඔවුන්ගේ වක්නීය කළමනකරණය කිරීමේ හඳුනු සහ ඔවුන්ගේ ව්‍යුවලින් තස්නීය වදාගත් වේ.
- පසුකැංීන වක්නීය සේවකයින් (වයස අවුරුදු 50 ට වඩි) ආරක්ෂා ගත වඩි උනන්දුවක් දක්වනු ඇත.
- වඩිහිටි ගුම බලකායකට වඩාතරුණ ගුම බලකායක් රැකියාසහ සේවා යෝජකයන් වෙනස් කරනු ඇත.
- බෙතහ්අර්ධ-කැංීන සේවකයින් සිවින ගුම බලකාය පූඛන වගයෙන් පූර්ණ කැංීන කත්‍ය මණ්ඩලයක් සිවින අයට වඩාඇඩු ස්ථාපී වේ.
- රදුවන්තාන්තීමට බලපත්‍ර අනෙක් සඩකය වන්නේ;
  - ✓ සමාජීම් රුපය
  - ✓ බදුවාන්තීම, තොත්තාන්තීම සහ යෙදුවීමෙහි සඡ්ලනවිය
  - ✓ තෘත්තන්වය
  - ✓ ඉගෙනීම සහ වක්නීය අවස්ථා
  - ✓ කත්‍ය සඩකය හඳුනාගැනීම සහ තෘත්තනාගැනීම
  - ✓ අභියෝග් සහ ජයග්‍රහණ අවස්ථාලබදීම

## **විශ්ලේෂණයෙන් ඉවත් වීමේ අවදනම**

et al (1997) විසින් යෝජනාකරන ලද පරිදි , පූඛන පූද්ගලයින් අභිම් වීමේ හෝ පූඛන තත්තුරු පූර්ණීය වීමේ බරපතලකම ගණනය කිරීමට අවදනම් විශ්ලේෂණය හඩුනාකුල හඳුය. අවදනම විශ්ලේෂණ සිදු කළ හක්කේ විහාර අවදනම් ප්‍රදේශ හඳුනාගැනීමෙනි - පිටවිය හඳු පූඛන පූද්ගලයින් සහ ඔවුන් එක් එක් පූද්ගලයන් හෝ කණ්ඩායම් වගයෙන් ඇස්නමෙන්නු කරන්නේ:

- මෙය සිදුවීමේ සම්හැඩිතව

- අලෙහාගේ ප්‍රතිච්ඡා ව්‍යවසායට කෙනරම් බරපතාලද?
- ආදේශනයක් සිදු කළ හකි පහසුව සහ ප්‍රතිස්ථාපන පිරිවය

මෙම සම් ඇස්තමොන්තුවක්ම පරිමණයකින් ප්‍රකාශ කළ හකිය. එක් එක් ශීර්ෂය යටතේ ඇති ගෝණීගත කිරීම් පිළිබඳ දළ විශ්ලේෂණයක් ප්‍රධාන පුද්ගලයන් හෝදුදුගල කණ්ඩා රඳවනාගැනීමට ක්‍රියාත්මක ගත යුතු ස්ථාන දක්වා හකා. විශ්ලේෂණය ඉවත්වීමට හේතු පිළිබඳ තෙරතුරු සපයිය යුතුය, උදාහරණයක් ලෙස;

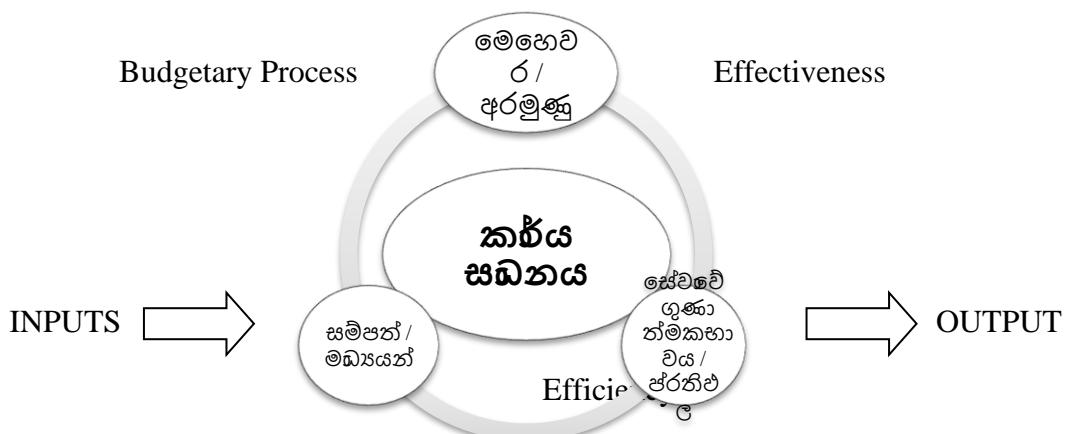
- ව්‍යුත් ව්‍යුත්
- වඩාහෙදු අපේක්ෂණින්
- ව්‍යුත් ආරක්ෂණික්
- කුසලතාවර්ධනය කිරීමට ව්‍යුත් අවස්ථාවක්
- රකියව් සමග සත්ථාකව කටයුතු කළ නොහැක
- වඩාහෙදු සේවකක්දේසී
- සියයන් / කළමනකරු / කණ්ඩා නෘත්‍යයෙහි මග දුර්වල සඛ්‍යතා
- හිරිහරු කිරීම හෝහිරිහරු කිරීම

ඉවත් වීමට හේතු සහ ඒ නිසාක්‍රියාත්මක ගත යුතු ස්ථාන පිළිබඳ තෙරතුරු පිටවීමේ සම්මුඛ සකවිජාමගින් සපයිය හකි නමුත් ඒවාවරුදීය. අන්ත්‍රීය ඇති ක්ෂේත්‍ර හැඳුනාගැනීම සඳහා කළේ හෝමත සමික්ෂණවල ප්‍රතිඵල මත ව්‍යුත් විශ්වසයක් තැබිය හකිය. රඳවාගැනීමේ සැලස්ම අන්ත්‍රීකර හෝක්‍රියාවීම නොමැති ඒක් ඒක් ක්ෂේත්‍ර කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ක්‍රියාජ්‍රමුණු කළ යුතුය.

### **2.2.7 ආයතනික කත්‍ය සඩනය**

ඉක්ස්ගැර්ඩ් ව්‍යවසායක ගබඳකෙන් ආයතනික කත්‍ය සඩනය නිර්වචනය කළේ “ඉලක්ක සහ අරමුණු භාස්‍යයෙන් විට සම්මත කත්‍ය සඩනය පිළිබඳ විශ්ලේෂණයක්. ආයතනික ආයතන තුළ, මූලික ප්‍රතිඵල තුනක් විශ්ලේෂණය කර ඇත: මූල්‍ය කත්‍ය සඩනය, වෙළඳපල කත්‍ය සඩනය සහ කෙටස් හීමියන්ග් වටිනකම් ක්‍රියකත්වය (සමහර අවස්ථාවලදී, නිෂ්පෑතන ධර්තකත්‍ය සඩනය විශ්ලේෂණය කළ හකා)”. විකිපීඩියෙහි අනුව, ආයතනික කත්‍ය සඩනය යනු

එහි අපේක්ෂිත නිමවුම් (හෝඉලක්ක සහ අරමුණු) සමග මතිනු ලබන සංවිධානයක සත්‍ය ප්‍රතිදිනය හෝප්‍රතිථිල වශීන් සමන්විත වේ. ආයතනික කත්‍ය සඛනය යනු කළමනකරණයේ ඕනම් ක්ෂේත්‍රයක් ගැන සලකිලිමත් වන පර්යේෂකයන් සඳහා උනන්දුව පිළිබඳ අවසන් රඳාප්‍රවතිත විවෘතය වේ. Profiroiu (2001) ට අනුව, රජ්‍ය අංශයේ කත්‍ය සඛනය නිර්වචනය කිරීම අරමුණු, මධ්‍යස්‍යන් සහ ප්‍රතිථිල අතර සම්බන්ධතාවයක් ප්‍රතිනිම ඇතුළත් වන අතර එමගින් කත්‍ය සඛනය යනු කත්‍යක්ෂමතාව, සැලන්තිය සහ ප්‍රමණක්වන් ඇත්තු ක්‍රියාවලියක් සම්ගතීව ක්‍රියක්මක කිරීමේ ප්‍රතිථිලයකි. Matei, L. (2006) මෙම නිර්චනය විනුක ලෙස ඉදිරිපත් කළේය.



**මූල්‍යරය:** Matei, L. (2006). කළමනකරණය පෙළු - සංස්කරණය සහ බේත්‍රා [රජ්‍ය කළමනකරණය - දෙවන සංස්කරණය]

**රුපය 5** ආයතනික කත්‍ය සඛන නිර්චනය පිළිබඳ වින්රක ඉදිරිපත් කිරීම Didier Noye (2002) පටිසන්නේ කත්‍ය සඛනය "ව්‍යවස්‍ය දිගුනතිය අභිසර්ථව ඔබට ලබාදී ඇති ඉලක්ක සක්ෂත් කර ගනීම" කින් සමන්විත වන බවයි. මෙයින් අදහස් කරන්නේ කත්‍ය සඛනය පිළිබඳ සංකල්පය ඇත්ත වගයෙන්ම ප්‍රතිථිලය සහ අරමුණු සංසන්දනය කිරීමයි. කත්‍ය සඛනය දිනක්මක සහ සණක්මක විය හඳුනා ඇති අතර අනීත ප්‍රතිථිලවලට සම්බන්ධ වේ (Elena-Iuliana & Maria, 2016). තවත් කනුවරයෙක් රජ්‍ය අංශයේ ආයතනික කත්‍ය සඛනය, මූල්‍ය අංශයෙන් බහුරූප පත්‍රියක සහ සමඟ සමන්ත්මතා අංශයන්හි

නිර්වචනයට ඇතුළත් කිරීමේ අදහස්වලට සහය දක්වයි. මෙය Elena-Iuliana & Maria (2016) විසින් උප්‍රවාදක්වන ලද Chai, N. (2009) හි ප්‍රවේශයකි, එය 3E (කත්යක්ෂමතාවය, කත්යක්ෂමතාව ආර්ථිකය) පද්ධතියේ සිට 5E ආකරණේ පද්ධතියකට මත්වීමේ අවගෙනතාවයට සහය වේ. ආර්ථිකය, කත්යක්ෂමතාව, කත්යක්ෂමතාව, පරිසරය සහ සංඛ්‍යාත්මකය)

### **2.2.7.1 ආයතනික කත්ය සංඛ්‍යාත්මකයේ වදුගත්කම**

ව්‍යුහරෝග විභාග සත්ලකන්වය එහි ආයතනික කත්ය සංඛ්‍යාත්මක මත රඳුවනී, එනම් ආයතනික අරමුණු සක්ෂක්ති කර ගැනීම සඳහා ප්‍රයෝග මත්ග එලදූයි ලෙස ක්‍රියක්මක කිරීමට ඇති භාෂිතය විසින් (Randeree & Al Youha, 2009). ඉහළ කත්ය සංඛ්‍යාත්මක ආයතන අනෙක් අයට ව්‍යුහරෝග ලෙස උපයන අතර ඔවුන්ට ඉහළ කත්ය සංඛ්‍යාත්මක ව්‍යුහරෝග සමග තාරග කළ නෙහෙක. ව්‍යුහරෝග විගෘහ්‍ය නෙසිලකාසම ව්‍යුහරෝගකටම ආයතනික කත්ය සංඛ්‍යාත්මක වදුගත් වේ. කෙත්ස හිමියන්ගේ අවසන් බලුනු ප්‍රයෝගක් මත ඇති බ්‍රේන් ආයතනික කත්ය සංඛ්‍යාත්මක වදුගත් වේ. ආයතනික කත්ය සංඛ්‍යාත්මක නොමැතිව ආයතනයේ අනෙනත ප්‍රධාන ප්‍රශ්නයකි.

ඔවුන් මත්ගය දිගේ කෙනරම් හෙළින් ඉදිරියට යනවදී, ඔවුන්ගේ සිතියම කෙනරම් නිවරුදිද සහ යම් යම් අපගමනයන් නිබේ නම්, ඔවුන් පෘමුණුණවී රඳී සිටීමට කළ යුතු දේ පිළිබඳව සංවිධානය දාන සිටීම සහතික කිරීම සඳහා කත්ය සංඛ්‍යාත්මක ප්‍රශ්නය කිරීම ඉතාවදුගත් වේ (Khalumba, 2012).

### **2.2.7.2 ආයතනික කත්ය සංඛ්‍යාත්මකය මත්මීම**

ආයතනික කත්ය සංඛ්‍යාත්මකය කළමනකරණ පර්යේෂණවල වදුගත් නිර්මණයක් ලෙස භාෂුනුගත ඇත. අනීත අධ්‍යාපනයන් සම්බන්ධී නිවැඩුම් නම්, ඔවුන් පෘමුණුණවී රඳී සිටීමට කළ යුතු දේ පිළිබඳව සංවිධානය දාන සිටීම සහතික කිරීම සඳහා සම්බන්ධ ආයතනික කත්ය සංඛ්‍යාත්මක පිළිබඳ බහුමත සංකල්පීකරණයක් අනුවරණය වී ඇත. තවද, කත්ය සංඛ්‍යාත්මක කිරීම පිළිබඳ සම්බන්ධී මෙම බහුමතයන්වය තාවත් කිරීමේදී පෙළුවේ පිළිගත් මිතුම් හඩුනයන්හි සීමිත එලදූයිනාව ඉස්මතු කර ඇත. තවද, ආයතනික කත්ය සංඛ්‍යාත්මකය මත්මීම සමග පර්යේෂණ සන්දර්ජායන් යෙන්හි ලෙස පෙළුගැස්වීමේ

కుම లేస లన్న మిన్నాలి, కల్పవిన్నాసహ వికల్ప కుమవేద జ్ఞం అభినాశరమిన్ నీషేషికరణయ ఆర్థికతా కరన ఆర్థికతా చండిలి కాల్విమిన్ కన్నవర్గాన్ అవిషన్ కరడి (Richard, Devinney, Yip, & Johnson, 2009). ఆన్నాల Popova & Sharpanskykh (2009), ఆయనానిక కాంటా జిభినాయ మళ్ళీమ జిభినాయ విగ్రహించాలి కిరీమ ఆయనానిక అరమణ్ణ యిఫ్టీపాయం బర్తలీమెండి వడగన్ కాంటాశాయక్ ఉప్ప కరడి. కాంటా జిభినాయ జిభినాయయన్ ఆశాయిమం లక్ష కరన్ లబన్సన్ గ్రణతోమక జిభినాయ ఆమణతోమక కాంటా జిభినాయ దర్శకవల్ ఆశాయన్ (దృఢాలణాధైనావి, చేపర్సాఫీన్స్ గేం జింబసావి, పిరివాయ) నక్కఁజేర్ల కిరీమెని.

ଆଯନାନ୍ତିକ କର୍ଣ୍ଣୟ ଚିକିତ୍ସା ଯନ୍ତ୍ର ପଦ୍ଧତି ଏବଂ ପରିପୂର୍ଣ୍ଣ ପରିପ୍ରକାଶକ ନିବେଳି. Luo et al. (2012) ଆଯନାନ୍ତିକ କର୍ଣ୍ଣୟ ଚିକିତ୍ସା ପିଲିବାରେ ମୋର୍ତ୍ତାବିହୀନ ଅନୁଭବ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ଏହାରେ ପରିପୂର୍ଣ୍ଣ ପରିପ୍ରକାଶକ ନିବେଳି.

- ආර්ථික කර්ය සංඛ්‍ය මූල්‍ය භාවේ ලද පළ ප්‍රතිඵල කෙරෙහි අවධනය යොමු කරන අතර එමගින් ලැබා තක්සේරු කරයි, කෙටස් හිමියන් සඳහා යොම්පන මත ප්‍රතිඵල සහ අනෙකුත් මූල්‍ය ප්‍රමිතික.
  - මෙහෙයුම් කර්ය සංඛ්‍ය පරිගණකික තැක්සිය සහ පක්ෂපතීන්ට ය, සම්ඟමේ සම්පූර්ණ ප්‍රතිඵල සහ හඳුනු ඇත්තා සහ සම්පත් වලින් ලබනත් තරගක් දරය වන් නිර්ක්ෂණය කළ හඳු දැරුණු කෙරෙහි අවධනය යොමු කරයි.

කන්ටර් සහ බින්කර්හෝ (1981) පෙන්වා දී ඇත්තේ ආයතනික කත්‍ය සඩනයේ මිනුම් රදා පවතින්නේ පූජ්‍ය අසන්නේ ක්වුරැන්ද යන්න සහ ඔවුන්ට සඛ්‍යිත්‍යා ආයතනික කත්‍ය සඩනය මත්මත අවශ්‍ය වන්නේ මන්ද යන්න මතය. ආයත්කයින්ගේ මූල්‍ය වලංගු භාවිතය සඩන්කිරණය කිරීම, කළමනකරණ තීරණ ගත්ම සඳහාමග පෙන්වීම සහ ක්‍රියකත් කත්‍ය සඩනය, ව්‍යසන් සහ පුද්ගලයින් සංසන්දනය කිරීම සහ පැණිනය ක්‍රියක්මක කිරීම සඳහා ආයතන සිය කත්‍ය සඩනය මත්මත අවශ්‍ය වන හේතු සමහරක් . එබඳින් ආයතනික කත්‍ය සඩනයේ නිර්වචන එය භාවිතකරන ආකර්ෂණ අනුව වෙනස් විය භක්.

## 2.3 ආනුභවික සක්ෂි

2.3.1 බඳවාගත්තීම සහ තෙත්තාගත්තීම සහ ආයතනතික කත්‍රිය සඩනය අතර සම්බන්ධය

බඳවුන්හිම් සහ තෙත්ගැනීම සඳහාක්‍රියක්මක කිරීමට අවශ්‍ය උපය මත්ග සහ ක්‍රමවේද පිළිබඳ සම්පූර්ණ දෙනුමක් සේවකයන් සනු විය යුතුය. නීති සම්පූර්ණය සහ හෙදු පරිචය සහ බඳවුන්හිම් මූල්‍ය පර්‍යාය සහ තෝරීම් ක්‍රම මෙන්ම විභාව සේවකයින් සම්මුඛ පරීක්ෂණ සහ ඇගයිමේ කුසලතා සහ හකියාවන් තිබීම, බඳවුන්හිම් සහ තෙත්ගැනීමේ වදුගත්කම ඉස්මතු කරයි (Kapur, 2018). Khan *et al* (2016) විසින් උපව්‍යක්වන ලද Katou & Budhwar (2006) ට අනුව, ඔනෘ සංවිධානයක සත්ථාකතන්වය සහ පරිපාලන ප්‍රවන්තයේ සංල්‍යතාවය එහි ග්‍රම බලකාන්යේ සේවකයින් මත රදුස්වනී, ඔහු බඳවුන්හිම් සහ තෙත්ගැනීමේ ක්‍රියා හරහා බඳවුන්න්න්පූද්ගලයින්. ඔනෘ ආයතනයක බඳවා ගැනීම් සහ තෙත්ගැනීම මත්ව සම්පත් කළමනකරුවන් විසින් සිදු කරනු ලබන අවධානයෙන් යුතුව සිදු කරනු ලබන පරිචයකි. Njoroge (2012) විසින් උපව්‍යක්වන ලද Smith and Scullion (1996) ට අනුව, ලෙක් මට්ටමේ ගුණන්මක හඩා උගාකර ගැනීම සඳහා සමනාම එහි සේවකයින් බල ගත්වීම අන්‍යවශ්‍ය වේ, සමනාම ඔවුන්ගේ ග්‍රම බලකාන්යේ ජුර්ණ හකියාවන් වර්ධනය කර අවබෝධී කර ගත යුතු අතර විවේකයට සුදුසු පරිසරයක් පවත්වා ගත යුතුය. සහභානීන්වය, පූද්ගලික සහ ආයතනික වර්ධනය.

තවද ඕනම් සමස්ථ තත්ත්ව කළමනකරණ ව්‍යිසටහනක් සත්ලක වීමත සේවකයන්ගේ හඳුරුම, ආකල්ප සහ වටිනකම් සලකාබඳීම අවශ්‍ය වේ. එබඳින්, ඔවුන්ගේ රෘක්තියේ සේවක නිපුණතාවය සහතික කිරීමේදී, බදවා ගතීමේ ක්‍රියාලියට යෙමු කිරීම, ආයතනයේ අඛණ්ඩ සත්ලකන්ට යට දෙක වන නිශ්චිත ගුණාග සහ වටිනකම් ඇති පූද්ගලයින් පත් කිරීම සිදු කරන බව ඔවුනු ප්‍රකණ කළහ. බදව්‍යන්හිමේ සමස්ත අරමුණ වන්නේ ආයතනයේ උපය මත්තික අවශ්‍යතාසපුරුෂීමට අවශ්‍ය සේවකයින්ගේ ගුණක්මක හඩා අවම පිරිවයක් යටතේ ලබා ගතීම වන අතර, තේරීමෙන් අදහස් කරන්නේ වෙළුජයික සහ මත්තිය හත් ඒවා(දා වසර පළපුරුද්ද) සිට විවිධ නිර්ණයක

මත අයදුම්කරුවන් විනිශ්චය කිරීමයි. ආත්මීය සහ පුද්ගලික ඒවා (දෙපාත්‍යකත්ව විහාරය) (Fahim, 2018). කත්‍ය මණ්ඩල ක්රියාජ්‍යවාසි හොඳුම දක්ෂතා සහතික කිරීම සඳහා එලදූසී සංකීර්ණයක් ලෙස සලකේ. තරගක් විසියක් පවත්වාගනීම සඳහාතෙත්‍යාගනීම ඉතාවදාගත් වේ. පුළුල් පරිමණයේ කත්‍ය මණ්ඩලයක් සහ සුදුසු පුද්ගලයින් බදවාගනීම නව සේවකයින් සඳහාඉහළ කත්‍යසංඛ්‍යාක්‍රමයක් පුරෝක්ථාපනය කිරීමට මග පදනම් (Al-Abbad, 2018).

Mangaleswaran (2015) විසින් උපටාදක්වන ලද Huselid (1995) ට අනුව, බදවාගනීම සහ තෙත්‍යාගනීම මතව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රියකරකම් වලින් එකක් වන අතර එය නිවරුදී පුද්ගලයනිවරුදී ස්ථානයට ගෙන ඒමට (සේවක කුසලතා සහ ආයතනික ව්‍යුහයන්) ඉහළ එලදූසීත්‍යාගනීම සහ වෙළඳපල වට්නකම වඩා කිරීමට දෙක වේ. සම්මත. එපමණක් නොවා, බදවාගනීමේ වඩිසටහන් සේවක පිරිවෙම කෙරෙහි සුළු සංණන්මක බලපෑමක් ඇති කරයි.

Ekwoaba *et al* (2015) ප්‍රකණ කළේ බදවාගනීම සහ තේරීම නිර්ණයක ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යාක්‍රමය කෙරෙහි සලකිය යුතු බලපෑමක් ඇති කරන බව සහිතයේ පවතින තෙරතුරුසමග අධ්‍යායන ඒකඛද්ධ කිරීම පිළිබඳ ඔහුගේ සේයනාගනීම බවයි. ඔවුන් තවදුරටත් සඳහන් කළ පරිදි, Huselid (1995) විසින් නිර්ණයක කරන ලද්දේ බදවාගනීම සහ තේරීම නිර්ණයකවලට විශේෂ සුදුසුකම් සහිත අයදුම්කරුවන්ගේ සංවිතයක් සපයීම හේතුවෙන් සලකිය යුතු ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යාක්‍රමය ඇති බවයි: විශ්වසනීය සහ වලංගු තේරීමක් සමග යුගලනය කිරීමෙන් එය ගුණක්මකහඩිය සහ වර්ගය කෙරෙහි සලකිය යුතු බලපෑමක් ඇති කරයි. නව සේවකයින් සතු කුසලතා එලදූසී බදවාගනීම සහ තෙත්‍යාගනීමේ පරිවයන් දනක්මක මතව සම්පත් ප්‍රතිඵල ඇති කරයි. මෙම දනක්මක මතව සම්පත් ප්‍රතිඵල, ගුම එලදූසීත්‍යාගනීම ඉහළ නැඹීම, නිෂ්පදනයේ ගුණක්මකහඩිය, ආයතනික නවෙත්පදනයන්, පත්‍රහෙතික තප්පනීය සහ මූල්‍ය කත්‍ය සංඛ්‍යාක්‍රමය වන් මූල්‍ය ප්‍රතිඵලයක් ලෙස දනක්මක මෙහෙයුම බවට පරිවර්තනය වේ (Gamage, 2014). Selase (2018), ඔහුගේ විමර්ශනයේ සේයනාගනීම සන්නවී GN බැකුවට අදාළව බදවාගනීම සහ තේරීම නිර්ණයක සංවිධාන ක්‍රියක්මක කිරීම කෙරෙහි සලකිය යුතු

බලපෑමක් ඇති කරන බව ලිඛිතව පවතින දත්ත සමග යුගලයක් බව ප්‍රකණ කළේය. Selase (2018) විසින් උප්පාදක්වන ලද Terpstra සහ Rozell (1993) ට අනුව, බදවාගනීමේ පළල, තේර්ම් පර්ක්ෂණ අනුමතිය සහ විධිමත් තේර්ම් පද්ධති භූමිතය සහ ස්ථීර ප්‍රතිලැංක අතර දනත්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇත. බංගලන්ද්ගේ බැකුවක සිද්ධී අධ්‍යාපනයක් මත පදනම් වූ Tabbasum (2011) විසින් කරන ලද සම්බන්ධතාවයක් ප්‍රකණ කළේ, බදවාගනීමේ සහ තෙර්ගනීමේ පරමත්ථය වන්නේ වන්මන් බදවාගනීම් සහ තේර්ම් ප්‍රතිපත්ති මගින් මූලික බැකුව සඳහානිසි අනුගතයක් ඇති කරන බවයි. රැකියාවේ සහ සංවිධානයේ හොඳුම අවශ්‍යතා

Tabbasum (2011) විසින් උප්පාදක්වන ලද Singh and Finn (2003) ට අනුව, දක්ෂ සේවකයින් ආකර්ෂණය කර ගනීමට සහ රඳවාගනීමට සංවිධානයට ඇති භාෂිතව ආයතනික කත්‍යක්ෂමතාවයේ වදුගත්ම නිර්ණයකය විය භාෂිත, මන්ද බදවාගනීම ආයතනික ප්‍රතිත්ම සහ තරගක් සහ කැඹුලි සහිත සත්ථාකන්වය ඉහළ නැවීම සඳහා සලකිය යුතු කත්‍යහරයක් ඉවු කරයි. වියපෙන්ක පරිසරයන්.

*et al* (2015) විසින් අනඩුරණය කරන ලද පරිදි, බදවාගනීම් සහ තේර්ම් පිළිවෙන් මගින් සේවකයින්ගේ සහ බැකුවේ කත්‍ය සංඝනය ඉහළ න්‍යායෙන්, ප්‍රතිච්‍රිත දක්වාවන්ගෙන් ඉහළ ප්‍රතිගතයක් ප්‍රකණ කළේ තේර්ම් සහ බදවා ගනීමේ ප්‍රතිපත්තිය බැකුවේ සහ ඔවුන් කරන දේවල ඔවුන්ගේ කත්‍ය සංඝනය ව්‍යුහායියෙන් සේවකයින්ගේ උපක්ති වූ බවයි. . බදවාගනීම් සහ තෙර්ගනීමේ ක්‍රියාව්‍ය දක්ෂ කත්‍ය මණ්ඩලයක් බදවාගනීමට හේතු වී ඇති අතර ඒ සමගම තේර්ම් ක්‍රියාව්‍ය සුදුසුකම් ලත් අපේක්ෂකයින් සේවයේ නියුත්කා ක්‍රියාව්‍ය අවස්ථා ලබාදීමට උපක්ති වන බව අධ්‍යාපනයෙන් අනඩුරණය විය (Sunday, Olaniyi, & Mary, 2015).

**H1: බදවාගනීම් සහ තේර්ම් සහ ආයතනික කත්‍ය සංඝනය අතර සලකිය යුතු දනත්මක සම්බන්ධයක් ඇත**

### 2.3.2 පුහුණුව සහ සංවර්ධනය සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සම්බන්ධතාවය

Madan and Bajwa (2016) විසින් උප්පට්ස්ක්වන ලද Tahir and Sajjad (2013) ට අනුව, සත්‍යක සංවිධාන සහ කළමනකරුවන් මත සම්පත් වල වදුගත්කම අවබෝධී කර ගනී; වර්තමනයේ නිරන්තරයෙන් වෙනස් වන ගෙශීය පරිසරය තුළ තරගක් විසියක් පවත්වාගනීමට පුහුණු වූ මත සම්පත් යතුර වේ. HRM සහිතය තුළ, පුහුණුව සහ සංවර්ධනය සේවක අභිප්‍රේරණය සහ සේවක කත්‍ය සඩනය පිළිබඳ වදුගත් පුරෙක්පාත්‍යන්ගෙන් එකක් ලෙස පිළිගෙන ඇති අතර සංවිධානය විසින් සපයනු ලබන ඉහළ මට්ටමේ පුහුණුව සහ සංවර්ධනය ඔවුන්ගේ කත්‍ය සඩනය වඩිදියුණු කිරීමට උපකර් වනු ඇතැයි අපේක්ෂාකෙරේ (Aktar & Pangil, 2017). ඒ අනුව, පුහුණුව පුද්ගලයන්ට ඔවුන්ගේ වර්තමන කත්‍යය හෙඳින් කිරීමට සහ රැකියාවේ ඉල්ලීම්වල අපේක්ෂාත්‍යන් සහ අවශ්‍යතාස්ථාපුරුෂීමට සහය වේ. Mangaleswaran (2015) විසින් උප්පට්ස්ක්වන ලද Goldstein (1993) ට අනුව, පුහුණු ක්‍රියාවලිය නිර්වචනය කරනු ලබන්නේ වඩා පරිසරය තුළ වඩිදියුණු වූ කත්‍ය සඩනයක් ඇති කරන කුසලතා නීති, සංකල්ප හෝ ආකල්ප ක්‍රමනුකූලව අන්තර් කර ගනීමයි. ප්‍රගතිය ඉලක්ක කරන ඕනම් ආයතනයක පුහුණුව සහ වක්තිය සංවර්ධනය ඉතා වදුගත් වේ. මෙයට නීරණ ගනීම, නිර්මණයීම්ව සිනීම සහ මිනිසුන් කළමනකරණය කිරීම ඇතුළත් වේ (Vinesh, 2014). Vinesh (2014) තවදුරටත් පුහුණුව සහ සංවර්ධනය අත්‍යවශ්‍ය වීමට පහත සඳහන් හේතු භාෂ්‍යන්ගන ඇත;

- සේවක දුර්වලතා විසඳීමට සහ සේවක කත්‍ය සඩනය වඩා දියුණු කිරීමට සහය වේ.
- සේවක කත්‍ය සඩනය සහ සේවක තෘප්තියෙහි අනුකූලතාව සහතික කිරීම.
- එලදෙනීන් ඉහළ නැවීම සහ සේවක නිෂ්පාදනවල ගුණක්මකාඛාවය වඩිදියුණු කිරීම.
- පිරිවය අඩු කිරීම සහ අධික්ෂණය අඩු කිරීම.

ල් අනුව, පූහුණුව හස්සංවර්ධනය රැකියාමු දැනුම ව්‍යුහීයුණු කිරීම, රැකියා ආමුණු කුසලතාජ්‍යතා කිරීම සහ ධනත්මක ආකල්ප උත්පෘතිනය කිරීම මගින් සේවක රැකියාමු භාෂිතවින් ව්‍යුහ කරයි. ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියාපටිපෑම්, ක්‍රියාවලී, යුතුකම්, වගකීම්, නීති රිති ආදි ආයතනික තෙරතුරුවලින් දැනුම ලබාගනී. යමක් කත්‍රයක්ෂමව හාඛලදියේ ලෙස කිරීමට දැනුම යොදුන විට එය කුසලතාවේ ලෙස හඳුන්වේ. අනෙක් අතට, කුසලතාව යනු පූහුණුවේ ජ්‍රේතිඩ්‍රයක් ලෙස යමක් කිරීමට ඇති භාෂිතවියි. පූහුණුව ඉගෙන ගන්නන්ට ඔවුන්ගේ වර්තමන රැකියවිට අවශ්‍ය දැනුම සහ කුසලතාලබාදෙයි. සංවර්ධනය යනු වර්තමන රැකියක්වන් ඔබ්බට ගෙස් පූල්ල් අවධනයක් ඇති ඉගෙනීම ඇතුළත් වේ. khan et al (2011) විසින් උප්පාදක්වන ලද Stone (2002) ට අනුව, සංවිධනයේ සහ ඔහු ගුම් බලකානයේ අවශ්‍යතාජ්‍යතාවන් කිරීමෙන් ආයතනික ඉලක්කයක් සක්ෂත් කර ගනීමේදී පූහුණුවට සුවිශේෂී කත්‍රයහරුයක් ඇත. පූහුණුව ව්‍යුහත්ක ලෙක්සයේ වඩක්ම වදුගත් සඩකය වී ඇත්තේ පූහුණුව සේවකයින්ගේ සහ සංවිධනයේ කත්‍රයක්ෂමතාව සහ කත්‍රයක්ෂමතාව ව්‍යුහ කරන බවිනි (Khan, Khan, & Khan, 2011). ව්‍යුහ රැකියා ප්‍රාග්‍රැද්දක් ඇති සේවකයින්ට වඩාහැදු කත්‍රය සඩනයක් ඇත.

පූහුණු හාස්සංවර්ධන උපය මත්‍යික ස්ථානගත කිරීම ආයතනික ව්‍යුහත්ක ඉලක්ක සහ අරමුණු ස්ථූව ප්‍රවර්ධනය කරන අතර එමගින් ආයතනික කත්‍රය සඩනය ව්‍යුහ දියුණු කරයි (Vinesh, 2014). Vinesh (2014) විසින් කරන ලද සෞඛ්‍යාච්‍යාරිතිම් වලින් තවදුරටත් අනඩුරණය වූයේ ආයතන අඛණ්ඩ ඉගෙනීම සහ රැකියපූහුණු කිරීම් කෙරෙහි අවධනය යොමු කළ යුතු බවත්, පූහුණුවීම් සඳහාප්‍රතිපත්තිමය තීරණයන්ට රේඛිය කළමනාකරුවන් සම්බන්ධ විය යුතු බවත්, හෙදු පූහුණුවක් ඉගෙනීමට අවස්ථා ලබා දිය යුතු බවත්ය. මෙම අභියෝගීත්මක සහ වෙනස්වන ලෙක්සය සමඟ තරග කිරීමට සංවිධනයකට පූහුණුව සහ සංවර්ධනය ඉතාවදුගත් වේ. තවද, පූහුණුව සහ සංවර්ධනය සේවකයින්ට ස්ථූවම සම්බන්ධ වූවද, අවසන පරිගීලකයා ආයතනයම වන බවින් එහි අවසන බලපෑම් ආයතනය වෙත යයි (Khan et al, 2011). පූහුණු ක්‍රියාවලීය හැඳුනුගත්ම, ප්‍රාග්‍රැද්දව විධිමන් කළ පූහුණු අරමුණු නිවීම, ප්‍රකණිත පූහුණු අන්තර්ගතයන් සහ රැකියක්වන් බඡුර පූහුණු කුම යොදීම බඳු

අංගයේ රකියාකත්ය සඩනය කෙරෙහි සලකිය යුතු ලෙස බලපෑම් (Amos & Natamba, 2015). එබැවින්, නිසි ලෙස අර්ථකාලීනය කර ඇති පූහුණු අරමුණු සහ පූහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාන්තීමේ නිසි ක්‍රමයක් නිලීම දිගු කළේනව සේවකයින්ගේ රකියාකත්ය සඩනය සහ ආයතනික කත්ය සඩනය තීරණය කරයි.

Katua (2015) නිගමනය කළේ සේවක පූහුණු සහ සංවර්ධන උපය මත්ග බෙනහ්දුරට වැනිජ බැංකුවල කත්ය සඩනයට බලපන බවයි. වර්තමන සහ අනනතා කත්ය සඩන අවශ්‍යතාස්ථාපුරුෂීම සඳහා සේවකයින්ට යවත්කරීන විශේෂයේනඩ් ලබන උපය මත්ගික සලස්ම සක්ෂකත් කර ගනීම සඳහා උපය මත්ගික මනව සම්පත් පූහුණු සහ සංවර්ධන සලස්ම ඉතුවදගත් කත්යහතයක් ඉටු කරන බව පර්යෝගීයයෙන් ව්‍යුහාත්මක අනව්‍යතාවය විය.

Katua (2015) විසින් උපවාදක්වන ලද Debnath (2003) ව අනුව, බංග්ලේන්ද්‍රයේ බැංකු අංගයේ මිනිස් බල එලදැසිනඩ් රකියෝලියාගේ සහ රකියනවන් බහුරුව නිසි පූහුණුවක් තුළින් ව්‍යුහා විය. නයිපීරියාපීල්සී හි First Bank සඳහා Adenuga (2015) විසින් කරන ලද පර්යෝගීයකට අනුව, සේවකයින්ගේ පූහුණුව සහ සංවර්ධනය ආයතනික කත්ය සඩනයේ ලක්ෂණය බව තහවුරු වී ඇත. එබැවින්, ඕනම් ආයතනයක් තරගකත් වෙළඳපල පරිසරය තුළ විශේෂයෙන් බැංකු ක්ෂේත්‍රයේ රඳී සිටීමට නම්, සේවකයින්ගේ පූහුණුව සහ සංවර්ධනය ඔවුන්ගේ ප්‍රධාන අවධානය විය යුතුය. El-Ghalayini (2007) ව අනුව, පූහුණුව සහ සංවර්ධනය සේවක ක්‍රියාවලීම සහ තෘප්තිය පිළිබඳ ධනක්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇති අතර, සේවකයාටුවන් වීමේ අභිජන සමග ප්‍රතිලෙක් සම්බන්ධතාවයක් ඇත. තවද, පූහුණුව සහ සංවර්ධනය අනෙකුත් කත්යයන් අභිබවායන අතර, ආයතනයේ කත්ය සඩනය සක්ෂකත් කර ගනීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය වන අධ්‍යාපන ක්‍රමයේ ප්‍රතිච්ඡලයක් ලෙස ඇති විය හඳු ආයතනික වෙනස්කම් හෝතුවෙන් පූහුණුව සහ සංවර්ධනය සේවක ආකළ්ප කෙරෙහි ව්‍යුහා බලපෑමක් ඇති කරන බව අනව්‍යතාවය කළේය.

**H2: පූහුණුව සහ සංවර්ධනය සහ ආයතනික කත්ය සඩනය අතර සලකිය යුතු ධනක්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇත**

### 2.3.3 කත්‍ය සඩන ඇගයීම් සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සම්බන්ධතාවය

කත්‍ය සඩන ඇගයීම් ආයතනයක් තුළ නොවූ නම්, එය අඩු වින්ත දෙවර්යය, සේවක එලදිස්ත්‍රික් අඩුවීම සහ ආයතනයට සහයෝගීය දක්වීමට ඇති උනන්දුව අඩුවීම වනි බෙංහැංචලු ඇති කරන අතර එය ආයතනික කත්‍ය සඩනය ප්‍රතික්ෂේප කරයි (Amin, Ismail, & Selemani, 2014). අධ්‍යාපනයන් පෙන්වාදී ඇත්තේ කත්‍ය සඩන ඇගයීම් ක්‍රියවැලිය මගින් සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ කළමනකරුවන් අතර ප්‍රතිපෙෂණ පද්ධතියක් ස්ථාපිත කරන අතර එමගින් විවිධ වර්ගයේ ආයතනවල සේවකයින් අතර හූමිකත්වී අපහුදිලිභාවය අවම කරන සේවාස්ථානය තුළ යටත් නිලධැන්ගේ හූමිකත්වී පහැදිලිව නිර්වචනය කිරීමට කළමනකරුට ඉඩ සලසයි (El-Ghalayini, 2017). සේවකයින්ට වඩාහෙඳ වන්දි ගෙවීමක් සහ උසස්වීමක් ලබාදීම සඳහාකත්‍ය සඩන ඇගයීම් වදුගත් වේ (Madan & Bajwa, 2016).

අල්-අබ්බැං (2018) විසින් උපුටඳක්වන ලද Shawiah (2010) ට අනුව, කත්‍ය සඩන ඇගයීමට අනනතයේ දී උසස් ප්‍රමිතියෙන් යුත් රකියවික නියුතීම පිළිබඳ විශ්ලේෂණයක් ඇතුළත් වන අතර කත්‍යයේ ප්‍රගතිය සඳහා ස්ථානික්‍රිමණය කිරීම සහ සක්ෂක් කර ගනීමට උපක්‍රීති වන ආකර්ෂණීය මක්‍ර ගක්නීන් සූරක්‍රම අරමුණු කරයි. කම්කරුවන්ගේ අවශ්‍යකාසුරුණීම හඩානාකරමින් සංවිධානයේ අරමුණු.

et al (1982) ට අනුව, කත්‍ය සඩන ඇගයීම මධ්‍යම HRM කත්‍යයකි, මන්ද එය වෙනත් බෙංහැංචලු HRM ක්‍රියකරකම්වල ආදායක් හෝසිංරවකයක් වන බවිති. විෂයනුබද්ධ කත්‍ය සඩන ගෞණිගත කිරීම කත්‍ය සඩනය ඇගයීමට ලක් කෙරෙන පෙළු නිර්ණයක වේ. පූහුණු ව්‍යුහවලනක සජ්‍යාලිතාවය හෝනේරීම් යන්තුණෙක වලංගුභාවය තක්සේරු කිරීමට ද ගෞණිගත කිරීම හඩානාකළ භක් (Mangaleswaran.T, 2015). Awais et al (2017) විසින් උපුටඳක්වන ලද Pfeffer (1995) ට අනුව, කත්‍ය සඩන ඇගයීම පිළිබඳ හඟීමක් ආයතනයකට අගය කරන සේවකයින් අතර සඩනුවන්වය සහ යුත්තිය පිළිබඳ හඟීමක් සපයයි.

කත්‍ය සඩන ඇගයීම මගින් මකව කත්‍ය සඩනයේ අවසන දෙකන්වය පෙන්නුම් කරන අතර එබැවූ එය කළමනකරන්වය සහ සේවකයින් යන දෙපාර්තමේන්තුම අවධනයට ලක් වේ (Al-Abbadı, 2018).

Grote (2000) විසින් කත්‍ය සඩන ඇගයීම්වල පහන අරමුණු හැඳුනු ගන ඇත;

- සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ කත්‍ය සඩනය පිළිබඳ ප්‍රතිපෙෂ්ණ ලබයීම.
- උසස්වීම් ලබන්නේ කවුරුන්ද යන්න තීරණය කිරීම.
- දෙත්ම දීමීම හෝස්ඩු කිරීමේ තීරණ සඳහාපහසුකම් සලසීම.
- කත්‍ය සඩනය ව්‍යුහියුණු කිරීම දිරීමන් කිරීම.
- උසස් කත්‍ය සඩනය දිරීමන් කිරීම.
- ඉලක්ක සකසීම සහ මත්‍යීම.
- දුර්වල රංගන ගිල්පින්ට උපදෙස් දීම.
- වන්දි වෙනස්කම් තීරණය කිරීම.
- ප්‍රහුණු කිරීම සහ උපදේශනය දිරීමන් කිරීම.
- මිනිස් බල සලසුම් කිරීම හෝස්නුප්‍රස්තික සලසුම්කරණයට සහය වීම.
- පුද්ගල ප්‍රහුණු හාසෘදර්ධන අවශ්‍යතාත්මිකරණය කිරීම.
- ආයතනික ප්‍රහුණුව සහ සංවර්ධන අවශ්‍යතාත්මිකරණය කිරීම.
- හෙඳ බලවත්තීමේ තීරණ ගනු ලබන බව තහවුරු කිරීම.
- පුද්ගලික තීරණ සඳහාත්මිතිමය ආරක්ෂා සපයීම.
- සමස්ත ආයතනික කත්‍ය සඩනය ව්‍යුහියුණු කිරීම.

*et al* (2014) විසින් කරන ලද අධ්‍යාපනයකින් හෙළි වූයේ HRM හඩිනයන් ආයතනික කත්‍ය සඩනය කෙරෙහි සලකිය යුතු බලපෑමක් ඇති කරන අතර වත්තීය සලසුම්කරණය සහ කත්‍ය සඩන ඇගයීම ඉහළම සහසම්බන්ධතාව ඇති බවයි. Taamneh *et al* (2018) ට අනුව , කත්‍ය සඩන ඇගයීමට ආයතනික කත්‍ය සඩනය ව්‍යුහියුණු කිරීමේ හක්‍රියා ඇත. මංගලේග්වරන් (2015) විසින් ග්‍රී ලංකාසහ ඉන්දිය රජ්‍ය අංශයේ බඳු අතර මකව සම්පන් කළමනකරණ පිළිවෙත් පිළිබඳ සංසන්දනක්මක අධ්‍යාපනයක් මත පදනම්ව, ග්‍රී ලංකණවී රජ්‍ය අංශයේ බඳු ඉන්දියනු රජ්‍ය අංශයේ බඳුවලට සන්න්ජ්‍යාව ආයතනික කත්‍ය සඩනය ඉහළ නැවීමේ පුරුද්දක්

ලෙස කත්ය සඩන ඇගයීම් කෙරෙහි අඩු අවධනයක් යොමු කර ඇත. . El-Ghalayini (2017) ට අනුව, කත්ය සඩන ඇගයීම් සේවක ක්‍රියාවලීම සහ තැප්පිය මත ගෙක්තිමත් දනක්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇත. සේවක ක්‍රියාවලීම සහ තැප්පිය ආයතනික කත්ය සඩනය සමඟ සිදුවීම සම්බන්ධ වේ. කත්ය සඩන ඇගයීම් සේවක රැකියාතැප්පියට දනක්මකව සම්බන්ධ වන අතර සේවක පිරිවෙම් අභිජනන් සමඟ සන්නිමකව සම්බන්ධ වේ (Ahmed, Hussain, Ahmed, & Akbar, 2010). Madan and Bajwa (2016) ද කත්ය සඩන ඇගයීම් සේවකයින්ගේ කත්ය සඩන මට්ටමට දනක්මක ලෙස බලපෑන බව අනුබිරණය කළේය.

කත්‍ය සඩන ඇගයීම සේවක කුප්පාවීම සහ තහේතිය මත ගෙක්තිමත් දනක්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇත (El-Ghalayini, 2017). කත්‍ය සඩනය ඇගයීම කුසලතා පදනමක් නම් සහ කිසිදු අගතියකින් තෙවත එය ආයතනයේ එලදැසිතාව ඉහළ නාවයි (Awais, Afzal, Shahzadi, & Khalid, 2017). ජේත්දනයේ ව්‍යුහ බැකුවල සේවකයින්ගේ සංවිධානක්මක කුප්පාවීම මත මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන්වල බලපෑම සම්බන්ධයෙන් Al-abbadı (2018) විසින් කරන ලද අධ්‍යාපනයකින් හෙළි වූයේ කත්‍ය සඩන ඇගයීම සේවකයින්ගේ කුප්පාවීම කෙරෙහි සලකිය යුතු දනක්මක බලපෑමක් ඇති කරන බවයි.

H3: කාර්ය සඩනා ඇගයීම සහ ආයතනික කාර්ය සඩනාය අතර සලකිය යුතු බනක්මක සම්බන්ධයක් ඇත.

2.3.4 ත්‍යාග කළමනකරණය සහ ආයතනික ක්‍රෝය සංඛ්‍ය අතර සම්බන්ධය

සඩරණ තාක්‍ර පද්ධතියක් මගින් සේවකයෙකු තුළ රැකියාත්පෑතිය සහ එලදානී හසුරීම ගෙවිනැවිය හක් අතර තාක්‍ර කර්ය සඩනය ඉහළ නැවීමට සහ අත්පෑතිකර සේවකයින්ගේ හසුරීම වෙනස් කිරීමට මෙවලමක් බව ඔප්පු වේ, මත්ද සේවකයින් ආයතනයේ වන්කම වන අතර ඔවුන් අන් සහ මෙහෙය වන බ්ලීනි. සමස්ත ආයතනික ක්රියවිලිය ජ්‍යෙවට පම්පෙනේ (Mehmood, Ramzan, & Akbar, 2013).

ආම්ස්ටරො (2014) විසින් උපවාදක්වන ලද Ghoshal and Bartlett (1995) ට අනුව, තාක්‍රියා කළමනකරණය මිනිසුන්ට වටිනකමක් එක් කිරීමට ඇත. එවත් වටිනකමක් දීම පමණක් නොත්තේ. එහි අරමුණු වන්නේ:

- ඔවුන් අපේක්ෂාකරන මට්ටමට හෝඳුක්මවායන මට්ටමට අනුකූලව හඳුනැගන ගෙවීමට සපයයුදීමෙන් ඔවුන් නිර්මණය කරන වටිනකමට අනුව පුද්ගලයින්ට විපක දෙන්න .
- සංවිධානයට අවශ්‍ය දැක්ෂ සහ නියලී සිටින පුද්ගලයින් සිටින බව සහතික කිරීමට උපකර කිරීමෙන් ව්‍යුහාත්මක ඉලක්ක සපුරාහානීමට සහය වන්න .
- තාක්‍රියා පද්ධතිය එය හඳුනැගන දීරිමන් කරන බව සහතික කිරීමෙන් ඉහළ කත්‍ය සංඛ්‍යාත පුවරුඩාය කරන්න .
- මූලික සරඟ්මවලට අනුකූල වන හසුරීම් වලට තාක්‍රියා සම්බන්ධ කිරීමෙන් සංවිධානයේ සංස්කතියට සහය වීම සහ සංවර්ධනය කිරීම .
- කත්‍ය සංඛ්‍යාත කළමනකරණය සහ කුසලතාවුප් යෝජ්නාකුම හරහා අපේක්ෂාඛීන් නිර්වචනය කිරීමෙන් නිවර්ති හසුරීම් සහ ප්‍රතිඵල නිර්වචනය කරන්න .

සංවිධානයක තාක්‍රියා පද්ධති විවිධ හේතුන් මත හඩුනාවේ. තාක්‍රියා පහන සඳහන් දේට බලපෑන බව සම්ක්‍රීයාත්මක එකාගු වේ;

- **රැකියාවන්සහය සහ කත්‍ය සංඛ්‍යාත.** අපේක්ෂාඛීන් පිළිබඳ තාක්‍රියා අනුගමනය කරමින්, හෙදු කත්‍ය සංඛ්‍යාතක් මත තාක්‍රියා අඛණ්ඩව පවතින බව හඳුනාව විට සේවකයින්ගේ උන්සහය සහ කත්‍ය සංඛ්‍යාත වැඩි වනු ඇතුළු අපේක්ෂාකෙරේ. එබ්බින්, විපක පද්ධති ඉතාමූලික අභිජ්‍රේරණ කත්‍යයක් ඉටු කරයි.
- **ප්‍රමිණීම සහ රඳවාන්තාභානීම.** සේවකයෙකු සේවයට ප්‍රමිණීමට හෝ ආයතනය සමග රඳී සිටිමට නීරණය කිරීමට විපක පද්ධති ද බලපෑම් කර ඇත.

- **සංචිතයට සේවක ක්‍රමවීම.** ප්‍රධාන වගයෙන් නුවමරු ක්‍රියවිලිය භරහා ආයතනයට සේවක ක්‍රමවීමට ප්‍රතිලැංශ පද්ධති ඉතා කුඩා ආකර්ෂණික් බලපත්‍ර බව සෞක්‍රෑගන ඇත (Mowday, Porter, & Steers, 1982).
- **රකියාත්මකයිය.** සේවක වන්දි පිළිබඳ සූපුසිද්ධ පර්යේෂකයෙකු වන Edwrd E. Lawler, තුළ සහ ත්‍රැප්තිය අතර සම්බන්ධතාසම්බන්ධයෙන් නිශ්චිත හතරක් භාජනයෙන ඇත: 1) තුළ සහ පූද්ගලයෙහි කෙශමණ විය යුතුද යන්න යන දෙකෙහිම කත්‍රයකි. ලබාදු; 2) ත්‍රැප්තියට බලපත්‍රන්නේ අන් අයට, විශේෂයෙන් තම සායන්ට සිදුවන දේ සමඟ සිස්දීමෙනි; 3) මිනිසුන් ඔවුන් අගය කරන තුළ ප්‍රතිච්ච දක්වීමෙන් වෙනස් වේ; 4) සමහර විපක්‍රම සඳහා පත්වන්නේ ඒවාවෙනත් විපක්‍රම දක්වා වන බ්‍රේනි.
- **වත්තිය සහ ආයතනික තෝරීම.** මෙම තෝරීම තුළ මගින් බලපත්‍රීයි.

සංචිතයේ තුළ පද්ධතිය එහි සේවක අභිජ්‍රේරණය සහ ත්‍රැප්තිය කෙරෙහි විශ්ලේෂණ බලපත්‍රක් ඇති කරන අතර එය ආයතනික කත්‍රය සංඛ්‍යා කරායෙමු කරයි (David, Rajput, Khan, & Raghuwanshi, 2015). කත්‍රය සංඛ්‍යා ප්‍රතිච්ච දක්වා ඇත්තේ මත පදනම් වූ දිරිගත්වීම් සහ තුළ සේවකයින්ගේ සංඛ්‍යා විවෘත පිළිබඳ භාණිත වූ වැඩි කරන අතර එමගින් ආයතනයට ඔවුන්ගේ පක්ෂපතින්වය වැඩි වන අතර එමගින් ආයතනික කත්‍රය සංඛ්‍යා කෙරෙහි දක්වා ඇත්තේ බලපත්‍රක් ඇති කරයි (Taamneh, Alsaad, & Elrehail, 2018). Ali Alsheikh (2017) විසින් උප්පා දක්වන ලද Chowdhury (2007), සේවකයින් අතර අභිජ්‍රේරණය වැඩිවීමන් සමඟ ස්ථීර කත්‍රය සංඛ්‍යා ඉහළ යයි. එකම තර්කයක් තුළ, මූල්‍ය ප්‍රතිලැංශ සේවක කත්‍රය සංඛ්‍යා බලපත්‍ර අතර ඔවුන්ගේ අභිජ්‍රේරණය ගෙන එයි. වෙනත් ව්‍යවහාර විශ්ලේෂණ ක්‍රියකරීම් සංඛ්‍යා විවෘත විශ්ලේෂණ සේවකයින් සමඟමේ ක්‍රියකරීම්වයට දෙන වේ. Hussain සහ Utsho (2018) ට අනුව, බැංකු ව්‍යුහයේ සත්‍යාකෘත්වය බෙනහා දුරට රඳා පවතින්නේ බංග්ලාදේශයේ තොරීන් ව්‍යුහ බැංකුවල HRM පරිවයන් සහ සංචිතයින්මක ක්‍රියකරීම්වය

අතර ඇති හේතු සම්බන්ධතාවය මඟීමේ අධ්‍යයනය මත පදනම් වූ තාක්‍රියා සහ දිරිගත්වීමේ යක්තුණෙය මත ය. El-Ghalayini (2017) සේවක තැප්තිය සහ අභිජ්‍රේරණය සමඟ වන්දි සහ තාක්‍රියා අතර දත්ත්මක සම්බන්ධයක් සෙයා ගන්නේය. සේවක තැප්තිය සහ අභිජ්‍රේරණය ආයතනතික කත්‍ය සඩනය සඳහාප්රධාන ධඛකයන් වේ. Mayson and Barret (2006) Amin *et al* (2014) විසින් උප්‍රටා දක්වන ලද පරිදි තරගක් ව්‍යුත් සහ සුදුසු තාක්‍රියා පිරිනම්මෙන් සේවකයින් ආකර්ෂණය කර ගනීමට, අභිජ්‍රේරණය කිරීමට සහ රඳවා ගනීමට සමඟමට ඇති හකියා සමඟමේ ක්‍රියකත්වය සහ වර්ධනයට සම්බන්ධ වේ.

**H4: තාක්‍රියා කළමනාකරණය සහ ආයතනතික කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු බන්ත්මක සම්බන්ධයක් ඇත.**

### 2.3.5 සේවක සබඳතා සහ ආයතනතික කත්‍ය සඩනය අතර සම්බන්ධතාවය

සේවක සබඳතාවල පරම්පරා වන්නේ නීති සකසීම සඳහාප්‍රාදුකී භාස්ථාවිර ක්‍රියා පටිපත් සපයීම, සේවක සබඳතා ගෙවා සමඟ කටයුතු කිරීමේදී අනුකූලතාව, සඩනයන්වය, සේවක හසුරීම් වලට බලපන සහ ව්‍යුත්තියුණු කළ හකි ක්‍රියවලීන් තෝරානස්කම්/ආරච්චුල් විසඳීම සඳහායන්තුණෙයන් සපයීමයි. යහපත් සේවක සබඳතාවයන් නිසාඇති විය හකි අගය එකතු කළ ප්‍රතිඵලය නම් ව්‍යුත්තියුණු කළ වින්ත දෙරේයය සහ ක්‍රියාවීම, අඩු දුක්ගත්වීම්, එලදුකීනව ව්‍යුත්තිව සහ ගුම පිරිවය වඩාහෙඳුන් පැණනය කිරීමයි (Armstrong, Armstrong's handbook of Human Resource Management practice, 2009). ආයතනයක කිසීම සේවකයෙකුට තනියම වඩා කරන්න බහු ආයතනතික සත්‍රකත්වය ලාභකර ගනීම සඳහායුම සේවකයෙකුම එකිනෙකට සම්බන්ධ විය යුතුය. සුම්ම සේවා පරිසරයක් පවත්වයෙන්මට සහ සමඟමේ කත්‍ය සඩනය ව්‍යුත්තිව සියලුම සේවකයින් සමඟ සේවක සම්පත්ති සබඳතාප්‍රභ්‍රාවීම වදාගත් වේ. සේවක සම්පත්ති සේවකයින් අතර සඳහාරය ව්‍යුත්තිව කරයි, කණ්ඩායම් වඩා කිරීම සහ සේවකයින් අතර සඳහාරය ව්‍යුත්තිව කරයි. තවද, නිසි සේවක සබඳතා ආයතනතික එලදුකීනව ඉහළ නැංවීම, ඉහළ ලෙසදුකීන්වය සහ පිරිවය අඩු කිරීම්

සිදහා සහය වේ. ආයතනික දැක්ම සහ මෙහෙවර වෙත සේවකයින් මෙහෙයුම්මට සේවක සබඳතෘයතනයකට උපකර කරයි.

ධනත්මක සේවක සබඳතා වකවිරණයක් සමඟ වකවිරණයක් නිර්මණය කරයි, එය ඉහළ සේවක සහභාගීත්වයක් සහ සේවක කේත්ස්ය සංස්කතියක් දිරීමත් කරයි. ජ්‍රත්තිවර වගයෙන්, සේවකයින්ට සූච්පහසුවක් දැනන ඇතර ආයතනික කත්ය සිංහය සිදහාධනත්මක ලෙස දෙක වේ (Ali, Lei, & Xiao-Yong Wei, 2017). සේවකර්මන්තයේ තරගකත්ත්වයේ තීවුත්තිය අනුව, සේවක සබඳතාවකවිරණය සහ මනව සම්පත් පරිවයන් ආයතනික ක්‍රියකත්ත්වයට බලපත්තේ කෙසේද යන්න බැංකු විසින් තෝරුම් ගත යුතු බව ඔවුන් වඩුදුරටත් අනවිරණය කළේය. Ali et al (2017) විසින් උප්‍යුටුක්වන ලද Chuang & Liao (2010), සේවක සබඳතාවකවිරණය ආයතනික සංශෝධනයේ වදුගත් අංශයක් වන ඇතර එය සේවකුනියට හෙඳින් සේවය කිරීමට සහ සංවිධානය තුළ එකිනෙකට සහයෝගීය දක්වීමට සේවකයින් පෙනුමෙයි. සංවිධානයක් තම මනව සම්පත් කත්යක්ෂමව සහ උපයමත්ගිකව කළමනකරණය කරන්නේ කෙසේද යන්න එවති වකවිරණයක් මගින් හෙළිදරව් කළ භාෂ්‍යය. ආයතනයක සෞඛ්‍ය සම්පත්න් සේවක සබඳතාපවත්වාගත්ම ආයතනික සත්ථකත්වය සිදහා පූර්ව අවශ්‍යතාවයකි. ඉහළ එලදෑයීත්තිය සහ මනව තැක්නිය සිදහා ගක්නිමත් සේවක සබඳතා අවශ්‍ය වේ. සෞඛ්‍ය සම්පත්න් සේවක සබඳතාවත් කත්යක්ම, අභිජ්‍යීත්ත සහ එලදෑයී සේවකයන් ඇති කිරීමට හේතු වන ඇතර එමගින් විකුණුම් මට්ටම තවදුරටත් ඉහළ යයි. යහපත් සේවක සබඳතාවර්ධනය කිරීම සහ පවත්වන්න යම බැංකුවේ මූල්‍ය කත්ය සංවිධානය ඉහළ නැවීමට සහය වන මූලික මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙනකි (Khalumba, 2012). HRM ආයතනයට අභ්‍යන්තර බලවේග කෙරෙහි අවධානය යෙමු කරන ඇතර සේවක සබඳතාප්‍රවේශයක් වෙළඳපල, පන්ති සහ දේපල අධිනිවෙශකම් වති සංවිධානයට බහිර බලවේග ද සලකා බලයි. සේවක සබඳතාපරස්පර අභිල්පයන් උත්පූනය කිරීම සහ මදිහත්වීම කෙරෙහි අවධානය යෙමු කරයි (Blyton & Turnbull, 2004).

උපයමත්ගික HRM සහ ආයතනීක කත්‍ය සඩනය අතර සම්බන්ධය මැදිහත් වීමට සේවක සඛුලතාවකඩිරණය සෙයාගන්නාලදී (Ali, Lei, & Xiao-YongWei, 2017). බෙන්හැක්කුවල කනිෂ්ඨ කත්‍ය මණ්ඩලය සහ ජෝජ්ඩ කළමනකරණ කත්‍ය මණ්ඩලය අතර දුර්වල සේවක සඛුලතා ප්‍රච්නීම නීරණ ගතීමේ ක්‍රියඩිලියට කනිෂ්ඨ කත්‍ය මණ්ඩලයේ සහභානීත්වයට බලපෑඩව Khalumba (2012) සෙයාගන්නාලදී. කත්‍ය කත්‍යයන්. මෙය බැංකුවේ මූල්‍ය කත්‍ය සඩනය ඉහළ යම සක්ෂකත් කර ගතීමට අභිනකර ලෙස බලපෑඩව දුර්වල සේවක සඛුලතාදුර්වල තයකත්ව ගෙලීන් යෙදීමට බලපෑඩවර එය සේවකයින්ගේ නියඩීමේ මට්ටම පහන හෙලන අතර බැංකුවේ කත්‍ය සඩන ඉලක්ක සක්ෂකත් කර ගතීමට අභිනකර ලෙස බලපෑඩව අධ්‍යයනයෙන් ව්‍යුහරෘත් අනඩිරණය විය. ආම්ස්ට්‍රො (2014) ප්‍රකණ කලේ ආයතනයකට එහි සත්ථකත්වය උගාකර ගතීම සඳහායනත්මක සේවක සඛුලතාවකඩිරණයක් තිබිය යුතු බවයි. Ngui (2016) විසින් කෙන්යාන් ව්‍යුහ බැංකු සඳහා කරන ලද අධ්‍යයනයක් මත පදනම්ව සේවක සඛුලතාපාය මත්‍ය ව්‍යුහ බැංකුවල කත්‍ය සඩනය කෙරෙහි සලකිය යුතු ධනත්මක බලපෑමක් ඇති කරන බව සෙයා ගන්නා ලදී . පර්යේෂකයව්‍යුහරෘත් අනඩිරණය කලේ, ප්‍රතිඵල සමඟ නුවමරු න්‍යායට සහ සමඟ අන්‍යතා න්‍යායට අනුකූල වන අතර, එයින් ඇගවෙන්නේ තම සංවිධානය විසින් තමන් අගය කරන බව භූගොන සේවකයින්ට ආයතනය තුළ ඉහළ තත්ත්වයක් ලබාගත හකි බවත්, ජයග්‍රහණය සඳහාමුව්‍යුත් දෙකත්වය ව්‍යුහ කිරීමෙන් ආයතනයකට ප්‍රතිඵලකර කළ හකි බවත්ය. සංවිධානයේ අරමුණු. හෙතු සේවක සඛුලතාසැනී බැංකු වෙළඳපාල කෙටසි, ණය විකුණුම්, ආදයම, මූල්‍ය ගෙක්තිය, කෙටස් මත ප්‍රතිලිභා, වත්කම්වල ප්‍රතිලිභා, ලැහැණිත්වය සහ ආයතනයේ ප්‍රතිලිභා අනුව ඉහළ කත්‍ය සඩනයක් ඇති බව සෙයාගන්නාලදී.

**H5: සේවක සඛුලතාසහ ආයතනීක කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු ධනත්මක සම්බන්ධයක් ඇත.**

### 2.3.6 සේවක රඳවාත්බාගතීම සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සම්බන්ධතාවය

නව සේවකයින් බදවා ගතීම සහ පුහුණු කිරීම නිසා ඇතිවන පිරිවයට අමතරව ගනුදෙනුකරුවන් රඳවාත්බාගතීමට සහ සංවිධානයේ මෙහෙයුම් පිරිවය අවම කිරීමට සේවක රඳවන්බාගතීම උපකත් වන බව අධ්‍යාපන විශාල සංඛ්‍යාවක් ප්‍රකාශ කර ඇත. මේ දිනවල, සේවක රඳවාත්බාගතීම බෙත්හා ව්‍යුහාත්මක ක්ෂේත්‍රවලට බලපන වදුගත් සඩනයක් වන අතර, සම්මා කළමනකරුවන් විසින් මෙහෙයුවනු ලබන ප්‍රධාන අභියෝගීයක් ලෙස එය දිගටම පවතී. සේවක රඳවාත්බාගතීම සහ සංවිධානයට එහි බලපෑම් තක්සේරු කිරීම මගින් ගෙවිනාගන ලද එක් තක්සේරුවකින් නිගමනය කළේ සේවක රඳවාත්බාගතීම දිගු කළක් නිස්සේ සංවිධාන, ආර්ථිකයන් සහ ප්‍රජාතනත්ව මෙන්ම වත්තීය කෘෂිකම්, තැපෑතීය, අභිප්‍රේරණය සහ සේවක හඳුරිම් වලට බලපාඡැනී බවයි (බේවිස්, 2003 කුරුඩායාසහ උපවාදක්වන ලදී ඇල්, 2020). Kurdia et al (2020) විසින් උපවාදක්වන ලද Balakrishnan (2014) ට අනුව, සේවක රඳවාත්බාගතීම ඕනම් ආයතනික කත්‍ය සඩනයක සත්ථිකත්වය සඳහායනුර වන අතර මෙම සේවකයින් සමඟ ආයතනවලට තරගකත් ව්‍යුහයක් ලබයන හකිය.

මෙම අනුව, මෙම අධ්‍යාපනයේ දී සකච්ඡාකර ඇති රඳවාත්බාගතීමේ හේතු කෙරෙහි අවධානය යෙමු කරමින් ඉහළ සුදුසුකම් ලත් සහ දක්ෂ සේවකයින් රඳවාත්බාගතීමට ඉහළ කළමනක්න්වයට පහදිලි උපය මත්‍ය යෙදීම කත්‍ය සඩනය සඳහාකත්‍ය මණ්ඩලය පෙළුම්වයි (Gberevbie, 2010). ජ්‍රේදක සේවකයින්ගේ පිරිවාම වියපරයට අසම්බුජතික බලපෑමක් ඇති කළ හකිය (Armstrong & Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practices, 2014). සංවිධාන රඳවාත්බාගතීමට කමති අය බෙත්හාවිට ඉවත්ව යම්ට ඉඩ ඇත. දක්ෂ පුද්ගලයින් රඳවාත්බාගතීමට ක්‍රියාකාරීම අවශ්‍ය වේ, නමුත් ඕනම් සංවිධානයකට කළ හකි දේට සීමවන් නිලධාරී එසේම පවතින දක්ෂතාවිලින් ඉහළ මට්ටමේ දෙකන්වයක් දිරිමන් කිරීම සහ ඒ අනුව ඔවුන් අගය කිරීම අවශ්‍ය වේ.

සේවකයින් රඳවාත්‍බාගත්ම, විශේෂයෙන් ඉහළ කුසලතාඇති සේවකයින් ආයතනීක කර්ය සඛනය වඩි කිරීමට හේතු වූ අතර එබැවින් සේවක රඳවාත්‍බාගත්ම ආයතනීක කර්ය සඛනය කෙරෙහි දනක්මක බලපෑමක් ඇති කරයි (Kurdia, Alshurideh, & afaishat, 2020). මත සම්පත් රඳවාත්‍බාගත්ම ආයතනයක දිගුකළීන වර්ධනයට ඉවහල්වන අතර ඔවුන්ගේ සූහදත්තවයද එකතු වනු ඇත. නමුත් අද සංවිධානයක් මූහුණ දෙන දුෂ්කරම කර්යය වන්නේ මෙම සම්පත් රඳවාත්‍බාගත්ම මෙන්ම තහ්තිමත් කිරීමයි (Das & Baruah, Employee Retention: A Review of Literature, 2013). හෙතු ආයතනයක ප්‍රතිරූපය, තීරණ ගත්මේදී කර්ය මණ්ඩල සහභාගීත්වය, වඩිදියුණු කළ සහ විධිමත් ව්‍යුප්පාක්ෂිතය සහ ආයතනීක කර්ය සඛනය සඳහා පෘෂ්ඨ මත්ග ලෙස සේවකයින්ට මත සලකීම වන් සුදුසු සේවක රඳවාගත්මේ උපය මත්ග සකසීමට ආයතනවලට වඩාලනුදී වේ (Gberevbie, 2010). එම පර්යේෂකයා වඩිදුරටත් අනඩුරණය කළේ, සුදුසු සේවක රඳවා ගත්මේ උපය මත්ග සකසීමට අපෙනහිස්ත් වන තක් කල්, ආයතන නිතර සේවක පිරිවලුම අන්විදීමට ඉඩ ඇති බවයි. යොත්‍ය සේවක රඳවාගත්මේ උපය මත්ග සපයීම ආයතනීක අරමුණු සක්ෂකත් කර ගත්මට පහසුකම් සපයන බව සෙයාන්නා ලදී.

**H6: සේවක රඳවාත්‍බාගත්ම සහ ආයතනීක කර්ය සඛනය අතර සලකිය යුතු දනක්මක සම්බන්ධතවයක් ඇත.**

## 2.3 මෙට්සිග්ලේෂණය

| කර්තාව/ව්‍යවසාදී                 | භූගෝළීය ජ්‍යෙෂ්ඨය | ඡනගහනය/නියුතිය  | මනයන්   | සංඛ්‍යාත මෙවලම්   | ඡ්‍රැඩන සෞයනුම්   |
|----------------------------------|-------------------|---|---|---|---|
| (Ali, Lei, & Xiao-YongWei, 2017) | චිනය              | විවිධ එන බැංකුවල පෙශ්ස්සේ සේවකයින් / 217                                  | IV - උපය මත්ගික මත්ව සම්පත් කළමනකර න් (SHRM) භූමියන් DV - ආයතනික කත්‍රය සඩනය (OP) MED - සේවක සබඳතා වක්තිරණය (ERC)   | සහසම්බ න්ධය, Chi-square test, T-test, VIF, CFA  | SHRM භූමියන් ආයතනික කත්‍රය සඩනය සහ ERC සහ SHRM සහ OP අතර ERC හි මදිහත්වී මේ බලපෑම ධනක්මකව සම්බන්ධ වේ.               |
| (Aktar & Pangil, 2017)           | බංග්ලේද් ගය       | බංග්ලේද් ගයේ බිකුණකටස් පුවමරුවේ (DSE) ලයිස්තුගත බැංකු 30 ක සේවකයින් / 283 | IV - පුහුණුව සහ සංවර්ධනය, ප්‍රමණකවත් වන්දී, කත්‍රය සඩන ඇගයීම, වක්තිය අවස්ථා රැකියා සුරක්ෂිතයා වය, සේවා කොන්දේසි DV - සේවක සහනයින්වය (EE) MED - ආයතනික සංස්කන්ධිය (OC) | කොන්ඩැ ක්රේ ඇල්ගා විස්තරා ත්මක සංඛ්‍යාතල් බන, සහසම්බ න්ධතා සහ බහු සහසම්බ න්ධතා විශ්ලේෂණය, ප්‍රතිග්‍රී විශ්ලේෂණය | HRM භූමියන් සේවක නියුතීමට ධනක්මකව සම්බන්ධ වන අතර OC විසින් HRM පරිවයන් සහ සේවක නියුතීම අතර සම්බන්ධය මධ්‍යස්ථා කරයි. |
| (El-Ghalayini, 2017)             | රටවල් 9 ක්        | ඡනයන්තර රජ්‍ය සංවිධානවල සේවකයින් / 234                                    | IV - කත්‍රය මණ්ඩලය සහ බදවා ගතීම, කත්‍රය සඩන ඇගයීම, වන්දී සහ තාක්ෂණ,   | Spearman Corelation, Regression Analysis  | HRM භූමියන්හි සලකිය යුතු ධනක්මක බලපෑම්, නමුත් මෙම සම්බන්ධතා වය මධ්‍යස්ථා  |

|  |   |   | ප්‍රහුණුව සහ<br>සංවර්ධනය<br>DV -<br>ආයතනික<br>කත්‍ය<br>සඩනය  |   | කරන<br>වෙනත්<br>සඩක<br>නිලධී.   |
|--|---|---|--|---|---|
| (Mehmood,<br>Awais, Afzal,<br>Shahzadi, &<br>Khalid, 2017)   | පකිස්ථාන<br>ය                                 | රජය හා<br>පෙශීගලික<br>විශ්වවිද්‍යාල මැලියාව / 90<br>සේවකයින් / 90 | IV - ප්‍රහුණුව,<br>කත්‍ය<br>සඩනය<br>අශ්‍යයීම,<br>සේවක<br>සහභානීත්ව<br>ය, රැකියා<br>නිර්වචනය,<br>වන්දී, රැකියා<br>නෑම්තිය<br>DV -<br>ආයතනික<br>කත්‍ය<br>සඩනය              | ANOVA,<br>T-Test,<br>ප්‍රතිගණී<br>ත්වය, වි-<br>චුරුස්ටර<br>පරික්ෂ<br>ණය             | HRM<br>පරිවයන්<br>ආයතනික<br>කත්‍ය<br>සඩනය<br>කොරෝඩ්<br>සලකිය යුතු<br>බලපෑමක්<br>අනි කරයි  |
| (රහස්‍ය<br>මලික්, 2017)                                      | උතුරුසහ<br>දකුණු<br>පන්ජාන්,<br>පකිස්ථාන<br>ය | විදුලි සංදේශ<br>අංශයේ<br>සේවකයින් / 282                           | IV - තේරීම,<br>ප්‍රහුණුව,<br>වන්දී, කත්‍ය<br>සඩන<br>අශ්‍යයීම,<br>සේවක<br>සහභානීත්ව<br>ය<br>DV -<br>ආයතනික<br>කත්‍ය<br>සඩනය<br>MOD -<br>ඉස්ලමීය<br>මූලධර්ම<br>භාෂිතය      | ප්‍රතිගණී<br>විශ්වේෂ<br>ණය,<br>කොන්ඩැ<br>ක්ගේ<br>අල්ගා                              | සියලුම<br>ස්වයුන<br>විවෘතයන්<br>ආයතනික<br>ක්‍රියකරීත්ව<br>යට<br>ධනත්මකව<br>සම්බන්ධ<br>වේ  |
| (Santhanam,<br>Kamalanabha<br>n, Dyaram, &<br>Ziegler, 2017) | ඉන්දියාව                                      | ඉන්දියානු<br>සන්කරක<br>කර්මක්නයේ<br>පෙරවුගත්<br>සේවකයින් / 236    | IV -<br>තෙර්හඳීම,<br>ප්‍රහුණුව,<br>වක්තිය<br>වර්ධන<br>අවස්ථා<br>වන්දී<br>පරිවයන්<br>DV - සේවක<br>පරිවුම්<br>අභිජාය<br>MOD -<br>මනෙවීදායා<br>ත්මක<br>ගිවිසුම් කඩ<br>කිරීම | සහසම්බ<br>න්ධනා<br>විශ්වේෂ<br>ණය,<br>Cronbach's<br>alpha,<br>Multiple<br>regression | HRM<br>පරිවයන්<br>සහ සේවක<br>පරිවුම්<br>අභිජායන්<br>අනර<br>සන්ක්මක<br>සබඳත්වය<br>ක්සහ එය<br>මනෙවීදායා<br>ත්මක<br>කොන්නා<br>ත්නු කඩ<br>කිරීම මගින්<br>පැනය වේ. |

|                                   |                 |   |   |  |   |
|-----------------------------------|-----------------|---|---|--|---|
| (Fahim, 2018)                     | කයිරෝ ර්ජීප්තුව | කයිරෝ 150 හි පිහිටි ර්ජීප්තුවේ ජනික බැංකුවේ ගබා 12 ක සේවකයින්   | IV - බදවා ගතීම සහ තෙත්ගතීම, පුහුණුව සහ සංවර්ධනය, කත්‍ය සඩන ඇගයීම, වන්දී සහ පුත්‍රියෙන් රුවුනා ගතීම MED - ජනවිකස සහ වත්තීය ලක්ෂණ | විස්තරා ත්මක සංඛ්‍යාලේ බන, පියර්සන් සහසම්බ ත්දනා සංගුණක ය, සරල රේඛිය පුත්‍රියෙන් ත්වය, ව්‍යුහන්ම ක සම්කර මූලික ආකත් නිර්මණ ය | HRM පරිවය සේවක රදව්‍යනා ගතීම කෙරෙහි ධනක්මකව සම්බන්ධ වේ                                    |
| (Hussain & Utsho, 2018)           | බංග්ලෙද් ගය     | විවිධ බැංකුවල පුරුණ ක්‍රියා බැංකු විධයකයින් / 100   | IV - පුහුණුව, සේවක සවිබළ ගත්මීම, කත්‍ය සඩන ඇගයීම, ත්‍යාග සහ දිරි දීමනා බදව්‍යන්ම DV - ආයතනික කත්‍ය සඩනය                         | විස්තරා ත්මක සංඛ්‍යාලේ බන, සහසම්බ ත්දය, පුත්‍රියෙන් ත්වය, ANOVA  | ආයතනික කත්‍ය සඩනය HRM පරිවයන් සුම්බ ලෙස ක්‍රියක්මක වීම මත රඳා පවතී                        |
| (Karunaratnha & Weligamage, 2018) | ශ්‍රී ලංකාව     | ශ්‍රී ලංකාව වටා ඇති කේබල් නිෂ්පදිකයි ත්‍යාග විධයක තිලඳ්‍යන්, COOs, CFOs, GMs, DGMs, කළමනකරුව ත් සහ සහකර කළමනකරුව ත් / 126 | IV - උපය මත්‍යික මකව සම්පත් කළමනකර මූලිකයන් (SHRM) භූවිතයන් DV - ආයතනික කත්‍ය සඩනය MED - ආයතනික දේශගුණය (OC)                    | Cronbach's Alpha, සම්නාස පරික්ෂ මූලික ත්දය, පුත්‍රියෙන් ත්වය, ANOVA  | SHRM පරිවයන් සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර ධනක්මක රේඛිය සම්බන්ධනා වය සහ එය OC විසින් මදිහත් වේ |
| (Pushpasiri & Ratnayaka, 2018)    | ශ්‍රී ලංකාව     | ශ්‍රී ලංකන් සේවය කරන පුද්ගලික බැංකු සේවකයන් / 250   | IV - මූල්‍ය තෙව්න ත්‍යාග සඩන පුත්‍රියෙන්,   | විස්තරා ත්මක සංඛ්‍යාලේ බන, Cronbach's alpha,   | රැකියා තස්තියට මූල්‍ය තෙව්න ත්‍යාග සඩනවල  |

|  |   |   |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|
|  |   |   | පිළිගත්ම,<br>වඩු ජ්‍යෙනයේ<br>සමතුලීනතා<br>වය<br>DV - රැකියා<br>ත්‍යාග  | Corelation,<br>Regression  | ධනක්මක<br>බලපෑම්   |
| (Samwel,<br>2018)                                      | වන්ජනීයව<br>සංවිධානවල<br>සේවකයින්                     | කුඩා<br>සංවිධානවල<br>සේවකයින්                         | IV - සේවක<br>සඛදතා<br>DV - සේවක<br>කත්‍ය<br>සඩනය සහ<br>සංවිධානක්ම<br>ක කත්‍ය<br>සඩනය   | විස්තරා<br>ත්මක<br>සංඛ්‍යාතල්<br>බන,<br>පියර්සන්<br>සහසම්බ<br>ත්ධය                       | සේවක<br>සඛදතාසහ<br>ආයතනික<br>කත්‍ය<br>සඩනය<br>අතර<br>ධනක්මක<br>ගොනීමන්<br>සඛදතාවිය<br>ක්   |
| (Taamneh,<br>Alsaad, &<br>Elrehail,<br>2018)           | පෙර්දනය<br>හරහැසිවිධ<br>බැංකු<br>කළමනකරුව<br>න් / 230 | පෙර්දනය<br>හරහැසිවිධ<br>බැංකු<br>කළමනකරුව<br>න් / 230 | IV - බඳවා<br>ගතීම සහ<br>නොත්‍යාතීම,<br>ප්‍රහුණුව සහ<br>ස්වර්ධනය,<br>කත්‍ය සඩන<br>අයයිම,<br>වන්දී සහ<br>තායන,<br>බලගත්වීම<br>DV -<br>ආයතනික<br>කත්‍ය<br>සඩනය<br>MED -<br>සේවක<br>ආයතනික<br>පුරව්සී<br>හසුරීම<br>(OCB) | විස්තරා<br>ත්මක<br>සංඛ්‍යාතල්<br>බන,<br>සහසම්බ<br>ත්ධය,<br>ANOVA,<br>Cronbach's<br>alpha | HRM<br>හඩිනයන්<br>සේවක OCB<br>සහ බැංකු<br>කත්‍ය<br>සඩනය යන<br>දෙකටම<br>සලකිය යුතු<br>බලපෑමක්<br>ඇති කරයි   |
| (Rasool,<br>Samma,<br>Wang, Zhao,<br>& Zhang,<br>2019) | විනය,<br>පූහයි<br>කළපය                                | පූහයි ගත්‍ය 20 /<br>350 හි බැංකු<br>සේවකයින්          | IV - මනව<br>සම්පත්<br>කළමනකර<br>ණය<br>DV - තීර්ණය<br>ආයතනික<br>කත්‍ය<br>සඩනය<br>(SOP)<br>MED -<br>ආයතනික<br>නවත්ශීෂන<br>ය (OI)   | කෙක්බැ<br>ක්ගේ<br>ප්‍රාග්ධන<br>විස්තරා<br>ත්මක<br>සංඛ්‍යාතල්<br>බන, වි-<br>පරික්ෂණ<br>ය  | කත්‍ය සඩන<br>කළමනකර<br>ණය සහ<br>වන්දී සහ<br>ප්‍රතිලිපි<br>පිළිබඳ HRM<br>හඩිනයන්<br>SOP<br>ධනක්මක<br>ලෝස්<br>බලපෑම්.<br>OI HRM සහ<br>SOP අතර<br>මදිහත්<br>භූමිකඩික්<br>ඉටු කරයි |

|   |             |  |  |  |  |
|---|-------------|--|--|--|--|
| (Sabi, Ringim, Mei, & Joarder, 2019)      | නයිල්රේඛී   | උතුරු නයිල්රේඛීවේ ප්‍රක්ෂා හෙකු අධ්‍යාපන ආයතනවල සේවකයින් / 216 | IV - HRM<br>හඩිනයන් DV -<br>ආයතනතික කාර්ය සඛනය MED -<br>සදුචිරන්මක දේශගුණය                                       | ප්‍රතිගැමී විශ්ලේෂණය   | HRM<br>පරිවයන් සහ ආයතනතික කාර්ය සඛනය අතර සම්බන්ධය මදිහත් වීමට සදුචිරන්මක වනවිරණය සමන් වේ |
| (Fernando, Yusoff, Khatibi, & Azam, 2020) | ශ්‍රී ලංකාව | ශ්‍රී ලංකාවේ බලපුනුලෝ ව්‍යුහ බැංකුවල (LCB) විධ්‍යකයින් / 327   | IV - මනව ප්‍රක්ෂා සඛනය (නයින්ව හඩිනයන්, සේවක නියුම්, දහුම ප්‍රවේශනත්ව, ආයතනතික සඛුම්) DV -<br>ආයතනතික කාර්ය සඛනය | විස්තරා ත්මක සංඛ්‍යා බන, Cronbach's alpha, Correlation , ANOVA | යොපන සහ ස්වයින ව්‍යව්‍යයන් අතර ගක්නීමන් සම්බන්ධතා වයක්                                   |
| (Maheshwari, Samal, & Bhamoriya, 2020)    | ඉන්දියා     | ඉන්දියා වටා ආහාර සකසුම් MSME සමාගම්                            | IV - සේවක සඛදනා DV -<br>නිරසරන්වය සඳහා කළවීම සඳහාHRM   | ගුණක්ම ක විශ්ලේෂණය   | නිරසරහා ය සඳහා කළවීම සඳහා සේවක සඛදනයහා HRM හඩිනයන් අතර ධනක්මක සඛදනවිය ක්.                |

## 2. 4 පරිවිශේද සරාගය

මෙම පර්යේෂණ පත්‍රිකාවේ සහිතය සම්මුළුවේන පරිවිශේදය දහා පවතින විද්‍යාත් කති සහ පර්යේෂණ මතකාවට අදාළ අධ්‍යාපනයන් පිළිබඳ පූලල්

ගලේෂණයක් ලෙස සේවය කරයි. එය ආරම්භ වන්නේ අධ්‍යයනයේ සන්දර්භය සහ වදුගත්කම ස්ථාපිත කිරීම, වර්තමන දැනුමේ හිඛස් සහ අඩුපූඩු පහසුලි කිරීමෙනි. සම්බුද්ධිය ගස්ත්‍රීය ලිපි, පෙන්පත් සහ වෙනත් විද්‍යාත් ද්‍රව්‍ය ඇතුළු මූල්‍ය රුණියකින් ප්‍රධාන සෙයන්තීම් සහ ක්‍රමවේද ක්‍රමනුකූලට සංස්ලේෂණය කරයි. මෙම කතීන් විවේචනක්මකට වියලේෂණය කිරීමෙන් සහ සංසන්දනය කිරීමෙන්, මෙම පරිවිශේදය ක්ෂේත්‍රයේ වර්තමන තත්ත්වය පිළිබඳ සියුම් අවබෝධියක් ලබාදෙයි. එය ප්‍රවණතා වැළැ විවැළැ සහ සම්මුතියේ ක්ෂේත්‍ර භාෂුනෙන්, ර්ලග පරිවිශේදවල ආමන්තුණය කරන ලද පර්යේෂණ ප්‍රයේන සහ උපකළුපන සඳහාමග පදිංචි. තාවදී, සහිතය සම්බුද්ධිය පරිවිශේදය පර්යේෂණයට දැනුම් දෙන න්‍යායික ඉදිරිදර්ගෙන ඉස්මතු කිරීමෙන් සහ කරුයන් සමඟ අදහස්වල පරිණාමය ප්‍රදර්ශනය කිරීමෙන් න්‍යායක්මක රුමුවට දෙක වේ. සමස්තයක් වශයෙන්, මෙම පරිවිශේදය පර්යේෂණ සඳහාපදනමක් ලෙස සේවය කරයි, අධ්‍යයන කතිකවිත සඳහාඅධ්‍යයනයේ අද්විතීය දෙකන්වය සඳහාපදනම සකසන අතරම ප්‍රවතින සහිතය සමඟ පර්යේෂකයෙන් තුරුපුරුෂිකම තහවුරු කරයි.

## 3 වන පරිච්ඡේදය

### පර්යේෂණ කුමවේදය

#### 3.1 III පරිච්ඡේදයට හඳුන්වීම

මෙම පරිච්ඡේදය පර්යේෂණ පත්‍රිකඩ/පසුබිම, පර්යේෂණ කුමවේදය, අධ්‍යාපනයන්හි උපකල්පන, සංකල්පගත කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ විමර්ශන වර්ග ප්‍රභාෂණ කරයි. පර්යේෂණ පත්‍රිකඩ මගින් පර්යේෂණය පදනම් වී ඇති පත්‍රිසරික පසුබිම සහ පර්යේෂණයේ ජනගහනය පදනම් වී ඇති බව අවධරණය කරයි, එවිට පරිශීලකයින්ට පර්යේෂණ ගණුවේ වදුගත්කම තෝරු ගැනීමට හඳු වන අතර ඒ අනුව සම්බන්ධකරණය කළ හඳුවිය.

#### 3.2 පර්යේෂණ නිර්මණය

අධ්‍යාපනය අවධනය යෙමු කරන්නේ මෙම පර්යේෂණයේ දක්වා ඇති උපකල්පන පරික්ෂාකිරීම කෙරෙහි ය. සරලව, පර්යේෂකයාමනව සම්පත් කළමනකරණ හඩිනයන් සහ ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා අතර සම්බන්ධතාවයක් ඇති කිරීමට උත්සහ කරයි. තවද පර්යේෂකයාංායතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා කෙරෙහි මනව සම්පත් කළමනකරණ පරිවයන්ගේ බලපෑම් තරම හැඳුනාගැනීමට උත්සහ කරයි. ඒ අනුව, පර්යේෂකයාමනව සම්පත් කළමනකරණ හඩිනයන්හි විවිධ මට්ටම්වල ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා ටෙනස්වන ආකර්ෂණය සහ බලපෑම් මට්ටම අධ්‍යාපනය කරයි. මෙම අධ්‍යාපනය ශ්‍රී ලංකඩ තුළ ඇති සියලුම රජ්‍ය අංශයේ බැංකුවලට රජ්‍ය අංශයේ බැංකු තුළ කෙළඳීන ප්‍රශ්නයක් වී ඇති බේත් විවිධ මට්ටම්වල දුර්වල කත්‍ය සංඛ්‍යා සඳහා කත්‍යක්ෂම හාංලදදී විසඳුම් විශ්ලේෂණය කරමින් ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා ඉහළ නැඹුම සඳහා මත්‍රේග්‍රේදීයයක් වනු ඇත. මෙම අධ්‍යාපනය ශ්‍රී ලංකණව් වයඹ පළුතන් පිහිටි කිරීමන් රජ්‍ය අංශයේ බැංකු දෙකක් මත පදනම් වේ. එමනිසා පත්‍රිකඩ අධ්‍යාපනය වටා ඇති බණිර හා අභ්‍යන්තර පත්‍රිසරික සංඛ්‍යා ඉස්මතු කරයි.

බලපෙනුලේසී වණිජ බැංකු (LCB) සීමස්ත මූලය පද්ධතියේ වන්කම්වල ඉහළම වෙළඳපල කෙටයා සහිත මූලය පද්ධතිය මත ආධිපත්‍යය දරයි. එබැවින්, ශ්‍රී ලංකාවේ මූලය පද්ධතියේ සේවය බෙන්ඩ්රට රඳාපවතින්නේ LCB වල සෙනාය භාවය මත ය, මූලික වගයෙන් ක්‍රමනුකූලව වද්‍යන් බැංකු (SIB) ලෙස හඳුන්වන විශ්‍රාන්තම ලේඛන හායේ කත්‍ය සංඝනය සහ මූලය ගක්තිය මත ය. අධ්‍යයන කත්‍යය සඳහා පර්යේෂකයාතෝරුන්ගත්තේ ශ්‍රී ලංකාසන්දර්ජය තුළ ක්‍රමනුකූලව වද්‍යන් බැංකු යන කණ්ඩාය යටතේ පවතින විශ්‍රාන්තම රුප්‍ය වණිජ බැංකු දෙක වන ප්‍රධාන පිළිගත් රුප්‍ය අංශයේ බැංකු දෙකක් පමණි.

අධ්‍යයනය පුරවීම සහිතය සහ න්‍යායික රුම් මත ගෙඩනගුණු උපකළුපන හයක් ඇත. එබැවින් මෙම අධ්‍යයනයේ පදනම ලෙස උපකළුපන පරීක්ෂණ හඳුන්වාදිය හකිය. ස්වාධීන විවෘතය හේතු අධ්‍යයනයක් ලෙස හඳුන්වෙන පරුෂන්ත විවෘතයට හේතු වන්නේද යන්න පිළිබඳ පිළිනුරු සේවීම හරු විවෘතයන් කෙරෙහි ඇති වන බලපෑම සේයා බැඳීම පර්යේෂකයන්ගේ මූලික අරමුණ වන බැවින් වන්මත් අධ්‍යයනය ප්‍රධාන වගයෙන් බහු ප්‍රතිගණ් විශ්‍රාන්තියක් ලෙස හඳුන්වාදිය හකි. දහට පවතින අධ්‍යයන සකසුම ක්ෂේත්‍ර අධ්‍යයනයක් ලෙස හඳුන්වාදිය හකි අතර එහිදී පර්යේෂකයන්ගේ අවම මදිහත්වීමකින් තෙත්ව අධ්‍යයනය සිදු කර ඇත. විශ්‍රාන්තිය ඒකකය යනු පසුකළීන දත්ත විශ්‍රාන්තිය අදියරේදී එකතු කරන ලද දත්ත එකතු කිරීමේ මට්ටමයි (සේකරන්, 2009).

ගැඹුල් ප්‍රකාශය ශ්‍රී ලංකාවේ වයඹ පළුතන් රුපයේ බැංකු කෙරෙහි විශ්‍රාන්තිය අවධානයක් යෙතු කරමින් බැංකු ක්ෂේත්‍රයේ ආයතනික ක්‍රියකරීන්වය කෙරෙහි මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන් අතර ඇති සම්බන්ධය සහ බලපෑම් තරම හඳුනාගනීම කෙරෙහි අවධානය යෙතු කරයි. පර්යේෂණ ප්‍රශ්නයකට පිළිනුරු සජ්‍යයීම සඳහා එක් වරක් පමණක්, සමහර විට දින හෝ සති හෝ සත්‍යාචාරයක් තුළ දත්ත රස්කරන අධ්‍යයනයක් කළ හකිය. එවතින් අධ්‍යයනයන් එක් වෙශිල්ලක් හෝ භරස්කඩ අධ්‍යයනයක් ලෙස හඳුන්වේ (Sekaran, 2009). මෙම විශ්‍රාන්තිය පර්යේෂණයට අදාළ දත්ත රස්කිරීම ම්‍යායක කරනුයක් ඉලක්ක කර ඇති බැවින් මෙම අධ්‍යයනය හරස්කඩ ස්වභාවයක්

ගන්නාලදී. මෙම අධ්‍යයනයේ පරමෝත්‍ය වන්නේ ශ්‍රී ලංකණව් රජය අංශයේ බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියකත්ත්වය කෙරෙහි මත සම්පත් කළමනකරණ පරිචයන්ගේ සම්බන්ධතාවය සහ බලපෑම හඳුනාගනීමයි. අධ්‍යයනය සඳහා තොරතුන් නියදී ප්‍රමණය ශ්‍රී ලංකණව් වයම් පළන තුළ පිළිගන් රජයේ බැංකු දෙකක සේවකයින් 158 ක් විය.

Sekaran (2009) ට අනුව, බෙතහ්පර්යේෂණ සඳහානියදී ප්‍රමණයන් 30 ට වඩා විශේෂ සහ 500 ට අඩු යෙන්ස වන අතර නියදී උප සම්පලවලට බෙදිය යුතු ස්ථ්‍යන; එක් එක් කණ්ඩාය සඳහාඅවම නියදී ප්‍රමණය 30ක් අවශ්‍ය වේ. තවද, නියදීය තොරතුන් සඳහා10% න්‍යාය පදනම ලෙස යොශ්‍යනීමින් නියදීය තොරතා ගන්නාලදී. නියදී තක්ෂණය ලෙස සරල අභ්‍යුත්‍ය නියදීම හඩුනකරන ලදී. සරල අභ්‍යුත්‍ය නියදීම යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ, ජනගහනයේ සම් මූලදුව්‍යයක්ම විෂයයක් ලෙස තොරතුන් මට දන්නාසහ සමනා අවස්ථාවක් ඇත. සරල අභ්‍යුත්‍ය නියදීමක් තොරතුන් මට හේතු වන්නේ එයට අවම නැඹුරුත්වයක් ඇති අතර වඩත් සමන්‍යකරණය ලබාදීමයි. ශ්‍රී ලංකේය බැංකු ක්ෂේත්‍රයේ ආයතනික ක්‍රියකත්ත්වය කෙරෙහි මත සම්පත් කළමනකරණ පරිචයන්ගේ සම්බන්ධතාවය සහ බලපෑම විමර්ශනය කිරීම සහ විස්තර කිරීම සඳහාමම අධ්‍යයනයේ පර්යේෂණ තක්ෂණය ලෙස ප්‍රශ්නවලිය කුමය තොරතාන්නාලදී. මෙම පර්යේෂණයේ ඇති Likert ආකර්ෂණීය ප්‍රශ්න ප්‍රකාශ සමඟ ඔවුන් කෙපිමණ එකගැඳ හෝඑකග නොවන්නේද යන්න ප්‍රතිචරණ දක්වන අයගෙන් අසයි. ප්‍රතිචරණ විකල්පවලට මූලින් ඇතුළත් වූයේ දඩි ලෙස එකග නොවීම, එකග නොවීම, මධ්‍යස්ථා, එකග වීම සහ දඩි ලෙස එකග වීම ය.

එකතු කරන ලද දත්ත Microsoft Office Excel පැමුක්ජය මෙන්ම සම්ජ විද්‍යා සඳහාසංඛ්‍යා ප්‍රමාණය 23.0 (SPSS) අනුවදිය හඩුනයෙන් විශ්ලේෂණය කරන ලදී. අධ්‍යයනයේ අරමුණ සහ විමර්ශනයේ වර්ග සම්බන්ධයෙන් මූලික සඳහාම් ගබඳ පිළිබඳ සකාලීය මෙයින් අවසන් වේ. පහත දක්වෙන ධනක්මක ලකුණු සහ සීමඩ් සලකාබඳීමෙන් සහ සංස්න්දනය කිරීමෙන් පසු එහි සෙයන්හිම් පහදිලි කිරීමට සහ විශ්ලේෂණය කිරීමට සංඛ්‍යාසහ

සිංඛයන්ලේබන භවිතා කරමින් විවෘතවල බලපෑම පර්ක්සා කිරීම සඳහා ප්‍රමණක්මක පර්යෝශන සලසුමක් භවිතකර ඇත.

### වගුව 3 ගුණක්මක එදිරිව. ප්‍රමණක්මක පර්යෝශන

| ගුණක්මක පර්යෝශන   | ප්‍රමණක්මක පර්යෝශන  |
|---|---|
| අරමුණ සම්පූර්ණ සවිස්තරක්මක විස්තරයකි.                                     | මෙහි අරමුණ වන්නේ ලක්ෂණ වර්ගිකරණය කිරීම, ඒවා ගණන් කිරීම සහ නිරීක්ෂණය කරන දේ පහදිලි කිරීමට උත්සහ කිරීම සඳහා සිංඛයනය ආකත් ගෙවිනැඹීමයි. |
| පර්යෝශකයෙකු දූනාගත හක්කේ ඔහු/අය සෙයන්නේ කුමක් දැඩි දළ වශයෙන් කළේනියාපමණි. | පර්යෝශකයා ඔහු/අය සෙයන්නේ කුමක් දැඩි කළින්ම පහදිලිව දනී.   |
| අධ්‍යයනය දිග භාවිත විට නිර්මණය මතු වේ.                                    | දත්ත රස් කිරීමට පෙර අධ්‍යයනයේ සියලුම අංග ප්‍රවේශමෙන් නිර්මණය කර ඇත.   |
| පර්යෝශකයායනු දත්ත රස් කිරීමේ උපකරණයයි.                                    | සිංඛක්මක දත්ත රස් කිරීමට පර්යෝශකයා ප්‍රශ්නවලිය හෝ උපකරණ වන්නී මෙවලම් භවිතා කරයි.  |
| ගුණක්මක දත්ත විඩි ක්‍රියක් ගත වන අතර සම්බන්ධකරණය කිරීමට ඇති හකියා අවුය.   | ප්‍රමණක්මක දත්ත විඩි ක්‍රියක්ම වන අතර උපකළුපන පර්ක්ෂකිරීමට හකියා ඇත.  |

**මූල්‍යය:** ගුණක්මක පර්යෝශන Vs ප්‍රමණක්මක පර්යෝශන (Miles & Huberman; 1994, p.40)

ඉහත කරුණු සහ විස්තර සලකා බැඳීමේදී ගුණක්මක ප්‍රවේශයකට වඩා ප්‍රමණක්මක පර්යෝශන ප්‍රවේශයක් සමඟ පර්යෝශන අධ්‍යයනය හෙඳින් ගෙවෙන්නේ. තවද, න්‍යාය සහ පෙර අධ්‍යයනවලින් ව්‍යුත්පන්න වූ මිනුම් අදියර

ආරම්භ වීමට පෙර සිදු කරන ලද පූර්ව උපකල්පන හඩිනා කරන බව පර්යේෂණ අධ්‍යයනය සනෘහිත කරයි.

### 3.3 පර්යේෂණ ජ්‍යෙෂ්ඨය

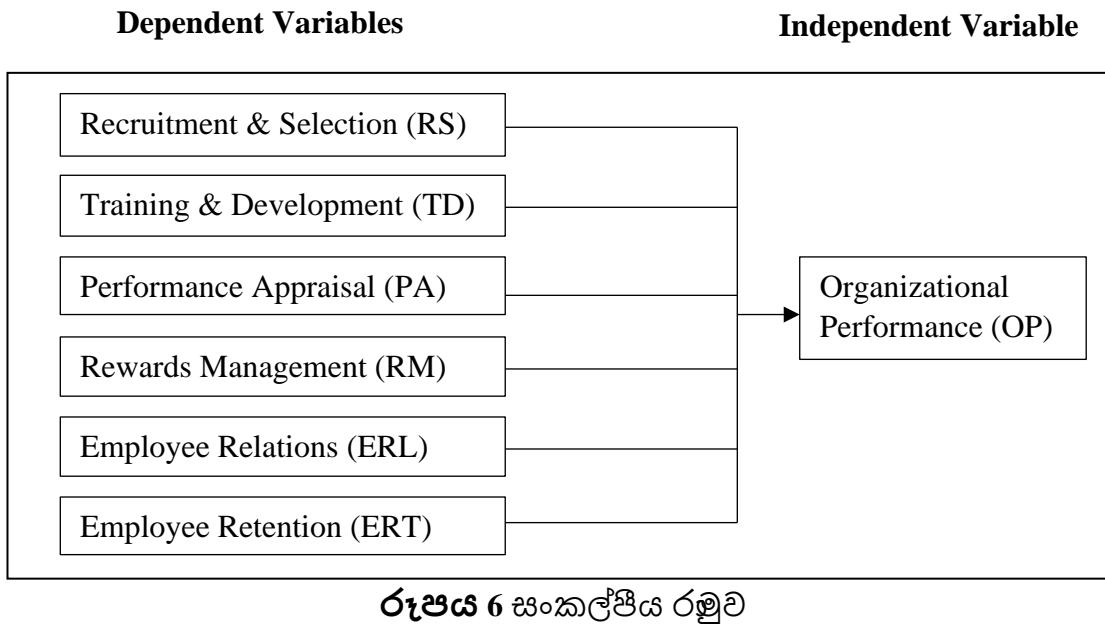
මෙම අධ්‍යයනයට අඩු කිරීමේ පර්යේෂණ ප්‍රවේශයක් ඇතුළත් වේ. අඩු කිරීමේ පර්යේෂණ යනු තත්ත්වික තර්කනය සහ ආනුහවික නිර්ක්ෂණ භරඟා පවතින න්‍යායන් හෝ උපකල්පන පරික්ෂාකිරීම හෝ තහවුරු කිරීම අරමුණු කරගත් ක්‍රමනුකූල ක්‍රමවේද ප්‍රවේශයකි. මෙම ප්‍රවේශයේදී, පර්යේෂකයන් සම්බන්ධ න්‍යායක් හෝ උපකල්පනයක් සම්ඟින් ආරම්භ වන අතර පසුව ආනුහවික සක්ෂි භරඟාපරීක්ෂාකාල භාණි නිශ්චිත අනඩ්ඩි හෝ උපකල්පන වර්ධනය කරයි.

පර්යේෂකයෙහුල් න්‍යායික රුච්චින් ආරම්භ කරන අතර මූලික ප්‍රස්ථානයට සහය දක්වීමට හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට නිශ්චිත දත්ත එක්රස් කිරීම සඳහා අවධනය අඩු කරන සම්බන්ධ සිට නිශ්චිත දක්වාගෙනත් කිරීම මෙම ක්‍රියාවලියට ඇතුළත් වේ. ස්ථානික න්‍යායන් හෝ උපකල්පන මත පදනම්ව විවෘතයන් අතර සම්බන්ධතාපිළිබඳ නිගමනවලට එළඹීම සඳහා සංඛ්‍යාත්මක දත්ත එකතු කිරීම සහ විශ්ලේෂණය කිරීම ඇතුළත් වන බැඳීන් අඩු කිරීමේ පර්යේෂණ බෙන්ඩ්වීට ප්‍රමණත්මක පර්යේෂණ ක්‍රම සමඟ සම්බන්ධ වේ. මෙම ප්‍රවේශය ව්‍යුහගත සහ කළේ තැනය මත පදනම් වූ ප්‍රේරක පර්යේෂණවලට සන්න්ඩ්ස්ට් සලකනු ලැබේ, එය විශ්ලේෂණ නිර්ක්ෂණ වලින් ආරම්භ වන අතර පූල්ල් සම්බන්ධකරණයන් කරක්‍රියකරයි.

### 3.4 සංකල්ප රුච්ච

සංකල්ප යනු පෙළු යමක් ඇති බව පෙනෙන නිර්ක්ෂණ සහ අන්දකීම් එකට ගෙන එම සඳහා සෑරුග උපංග ලෙස අප හඩිනාකරන මනාසික රුප වේ. මෙම විශ්ලේෂණ යෙදුම පර්යේෂණයේ විශ්ලේෂණ ලක්ෂණ සමඟ වියුත්ත අදහස අර්ථ දක්වීම ඇතුළත් වේ. ශ්‍රී ලංකාන්ත්‍ර රජය අංශයේ වණිජ බඳුවල ආයතනික ක්‍රියකාරීත්වය කෙරෙහි මනව සම්පන් කළමනකරණ පිළිවෙන්වල බලපෑම අධ්‍යයනය කිරීම සඳහා මෙම පර්යේෂණය සඳහුම් කර ඇත. එබැඳීන්, පර්යේෂණ අධ්‍යයනය **H3** ද්වීමක සංකල්පීයකරණය

සමග සම්බන්ධ වේ; ස්වයින විවලය (මතට සම්පන් කළමනකරණ පිළිවෙත්) සහ යුතුපන විවලය (සංවිධාන ක්‍රිය සංඛ්‍යා).



ප්‍රතිගැනීන්වය විශ්ලේෂණය මගින් ප්‍රතිගැනී සම්කරණයක් ජනනය කරයි, එහිදී සංගුණක මගින් එක් එක් ස්වයින විවලය සහ පරුණත්ත විවලය අතර සම්බන්ධතාවය නියෝජ්නය කරයි. පුරුෂ්ථකයක් කිරීමට, අපට සම්කරණය ද භාවිතකළ හකිය. සලකකළන වත්මන් ආකෘතිය සඳහා ප්‍රතිගැනී සම්කරණය පහත දක්වා ඇත.

$$OP = \alpha + \beta_1 RS + \beta_2 TD + \beta_3 PA + \beta_4 RM + \beta_5 ERL + \beta_6 ERT + \varepsilon$$

කෙනෙහේ; OP = ආයතනික ක්‍රිය සංඛ්‍යා, RS = බෙදාහැනීම් සහ නේරීම, TD = ප්‍රහුණුණුව සහ සංවර්ධනය, PA = ක්‍රිය සංඛ්‍යා තක්සේරුව, RM = ත්‍යාග කළමනකරණය, ERL = සේවක සංඛ්‍යා, ERT = සේවක රුද්‍යාන්තරාගැනීම,  $\varepsilon$  = දෙශී වර්යය

### 3.5 ක්‍රියක්මක කිරීම

ක්‍රියක්මක හාරහා විවලයන් මතිය හකි සංඛ්‍යා ලෙස දැඩි ලෙස නිර්වචනය කරනු ලැබේ. සංඛ්‍යක්මක නොවන සංකල්ප ක්‍රියක්මක කිරීමේ ආකර්ෂණීය ලෙස

පර්යේෂකයා පරිමණ සහ දැරුකෙක ඉදිකිරීම් හඩිනා කරයි. පර්යේෂණයට විනිවිද පෙනෙන සහ සංකල්පීය රූවට සම්බන්ධ වූ මෙහෙයුම්කරණය අනුළත් වේ. ඒ අනුව පර්යේෂණ ක්‍රියකත්ත්වය පහත පරිදි දක්වීය හඳු.

| විවෘතය                | අරථ දක්වීම  | මූල්‍ය  |
|-----------------------|---|---|
| බදුවශනීම සහ තෙත්තශනීම | රකියාපුරුෂ්පත්‍ර සඳහා පුද්ගලිකම් ලත් අපේක්ෂකයින් ආකර්ෂණය කර ගැනීම, පරික්ෂකිරීම සහ තෙත්තා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය.    | (Gatewood, Field, & Barrick, 2010), (Cascio, 2019)        |
| පුහුණුව සහ සංවර්ධනය   | සේවකයින්ගේ වර්තමන සහ අනනත භූමිකවත් සඳහා ඔවුන්ගේ කුසලතා දහුම සහ හකියවත් ව්‍යුහා ප්‍රාග්ධනය කර ඇති ක්‍රියාකාරකම්. | (Noe, 2017),(Goldstein & Ford, 2002)                      |
| කත්ය සඩන ඇගයීම        | කළීන් තීරණය කරන ලද නිර්ණයකයාන්ට එරෙහිව සේවකයාගේ කත්ය සඩනය විධිමත් තක්සේරු කිරීම සහ ඇගයීම.                       | (Bernardin & Russell, 2013),(DeNisi & Murphy, 2017)       |
| විපක කළමනකරණය         | සේවකයින් අභිජ්‍රේරණය කිරීම සහ රදුවශනීම සඳහා වන්දි සහ ජ්‍රේන්ඩ් පද්ධති සලසුම් කිරීම සහ ක්‍රියත්මක කිරීම.         | (Armstrong & Taylor, 2014),(Milkovich, Newman, & Gerhart) |
| සේවක සබඳතා            | ධනත්මක සේව්‍යරිසරයක් පෙශීණය කිරීම සහ සේවා ස්ථානයේ ගැඹුල විසඳීම සඳහා   | (Budd, 2019),(Fossum & Swatt, 2012)                       |

|                    |  |   |
|--------------------|--|---|
|                    | සේවකයින් සහ සේවා යෝජකයන් අතර සබඳතා කළමනකරණය කිරීම.   |   |
| සේවක රඳව්‍යබා ගතීම | දක්ෂ සේවකයින් රඳව්‍යබා ගතීමට සහ පිරිවලුම අඩු කිරීමට සංවිධන විසින් හඩිනා කරන උපය මත්ග සහ හඩිනයන්. | (Phillips & Connell, 2003),(Ployhart & Moliterno, 2011) |

### 3.6 උපකරණ සංවර්ධනය

#### වගුව 4 උපකරණ සංවර්ධන වගුව

| විවෘතයන්               | මූල්‍යන්   | දර්ගක  | අයිතමය                      |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| බදවාගතීම සහ නෙත්‍යගතීම | (Gamage, 2014) (Sunday, Olaniyi, & Mary, 2015) (Mangaleswaran.T, 2015) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ සේවයේ ගුණක්මකහඩා මන බදවා ගතීමේ ක්රියවිලියේ බලපෑම</li> <li>▪ බදවා ගතීමේ ක්‍රියවිලියක හඩිනයේ තරම</li> <li>▪ නිෂ්පෑත ඉලක්ක මන බදවා ගතීමේ ක්‍රියවිලියේ බලපෑම</li> <li>▪ සේවක කත්‍ය සඩනය මන බදවා ගතීමේ ක්රියවිලියේ බලපෑම</li> <li>▪ බදවා ගතීමේ උපය මත්ගය සහ බැකු උපය මත්ගය අතර සම්බන්ධය</li> </ul> | RS1 – 5 point Likert පරිමණය |
| ප්‍රහැණුව සහ සංවර්ධනය  | (Madan & Bajwa, 2016),,,(Aktar & Pangil, 2017)(Vinesh, 2014)(Khan,     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ප්‍රහැණු අවශ්‍යතාසාදනා ගතීම</li> </ul>  | TD1 – 5 Point Likert පරිමණය |

|                 |  |   |  |
|-----------------|--|---|--|
|                 | Khan, & Khan, 2011)<br>(Amos & Natamba, 2015)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ පුහුණුව වඩිසටහන් ලබා ගතීමේ හකියාව</li> </ul>   | TD2 –5<br>Point Likert<br>පරිමණය   |
|                 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ පුහුණුව අනුව සංවිධනය සහ පුද්ගල අවශ්‍යතා අතර වෙළඳුම්</li> </ul>   | TD3 –5<br>Point Likert<br>පරිමණය   |
|                 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ පුහුණුව වඩිසටහන් සක්ෂත් කර ගතීමේ හකියාව</li> </ul>   | TD4 –5<br>Point Likert<br>පරිමණය   |
|                 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ එක් එක් සේවකයා සඳහා ලබා ගත් පුහුණුව</li> </ul>   | TD5 –5<br>Point Likert<br>පරිමණය   |
| කත්ය සඩන ඇගයීම් | (El-Ghalayini, 2017),,,,(Mangaleswaran.T, 2015)(Al-Abbadi, 2018) (Taamneh, Alsaad, & Elrehail, 2018) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ කත්ය සඩනය ඇගයීමේ වර්ගණන</li> <li>▪ කත්ය සඩනය ඇගයීමේ අරමුණ</li> <li>▪ පුද්ගල සහ කණ්ඩායම් හසුරීම් මත ඇගයීමේ බලපෑම්.</li> <li>▪ තක්සේරු කිරීම් මත පදනම් වූ ඉලක්ක සහ ඉලක්ක සක්ෂත් කර ගතීමේ හකියාව</li> <li>▪ කත්ය සඩන ඇගයීම් සහ බඳුවෙශ් උපය මත්ග අතර සම්බන්ධය</li> </ul> | PA1 –5<br>Point Likert<br>පරිමණය<br><br>PA2 –5<br>Point Likert<br>පරිමණය<br><br>PA3 –5<br>Point Likert<br>පරිමණය<br><br>PA4 –5<br>Point Likert<br>පරිමණය<br><br>PA5 –5<br>Point Likert<br>පරිමණය |
| විපක කළමනකරණය   | (Armstrong, Armstrong's handbook of Human Resource Mnagement practice, 2009),(David, Rajput, Khan, & | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ විපක පද්ධතියක් නිඩීම</li> <li>▪ සේවක පිළිගතීමේ යෙන්සනවීය</li> </ul>  | RM1–5<br>Point Likert<br>පරිමණය<br><br>RM2–5<br>Point Likert<br>පරිමණය   |

|                    |   |   |                                    |
|--------------------|---|---|------------------------------------|
|                    | Raghuvanshi, 2015)(Amin, Ismail, & Selemanni, 2014)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ විපක දීමේ යන්තරණ</li> </ul>  | RM3–5<br>Point Likert<br>පරිමණය    |
|                    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ තාතා පද්ධතිය සමඟ සේවකයින්ගේ තහ්තිය</li> </ul>                              | RM4–5<br>Point Likert<br>පරිමණය    |
|                    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ තාතා කළමනකරණය සහ බැංකුවේ උපය මත්ගය අතර සම්බන්ධය</li> </ul>                 | RM5–5<br>Point Likert<br>පරිමණය    |
| සේවක සබඳතා         | (Ali, Lei, & Xiao-YongWei, 2017),(Khalumba, 2012) (Blyton & Turnbull, 2004)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ වත්තීය සම්ති සඳහා ප්‍රවේශය</li> </ul>                                      | ERL1–5<br>Point Likert<br>පරිමණය   |
|                    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ තීරණ ගතීම සඳහා සහභානීත්වය පිළිබඳ තහ්තිය</li> </ul>                         | ERL2 – 5<br>Point Likert<br>පරිමණය |
|                    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ අනීත සේවක සබඳතා ගතුල</li> </ul>  | ERL3 – 5<br>Point Likert<br>පරිමණය |
|                    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ එකිනෙකා අතර සම්බන්ධතාවර්ගය</li> </ul>                                      | ERL4 – 5<br>Point Likert<br>පරිමණය |
|                    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ඔවුන්ගේ ප්‍රමිතිය සහ එලදැසීනා අපේක්ෂවන් පිළිබඳව සේවකයන් අවබෝධනය</li> </ul> | ERL5 – 5<br>Point Likert<br>පරිමණය |
| සේවක රඳවා තබූන්තීම | (Das & Baruah, Employee Retention: A Review of Literature, 2013),(Gberevbie, 2010) (Kurdia, Alshurideh, & afaishat, 2020) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ අභියෝග් සහ ජයග්‍රහණ සඳහා ප්‍රවේශය</li> </ul>                               | ERT1 – 5<br>Point Likert<br>පරිමණය |
|                    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ කත්‍රය සඩනය ඇගය කිරීම ගත තහ්තිමත් වීම</li> </ul>                           | ERT2 – 5<br>Point Likert<br>පරිමණය |
|                    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ වත්තීය දියුණුව සඳහා ප්‍රවේශය</li> </ul>                                    | ERT3 – 5<br>Point Likert<br>පරිමණය |

|  |   |                                    |
|--|---|------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ රැකියාපුරක්ෂිතනහඩිය ලබාගනීම සඳහාක්රියා පරිපාලනයක් නිවීම</li> </ul> | ERT4 - 5<br>Point Likert<br>පරිමණය |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ වඩා කරන පත්‍රසරික තනත්ත්වයන්</li> </ul>                            | ERT5 - 5<br>Point Likert<br>පරිමණය |

### 3.6 උපකරණ සංවර්ධනය

දත්ත එක්ස්ස් කිරීමේ ප්‍රධාන මූලනුය ලෙස ප්‍රග්‍රන්ථවිලියක් සකස් කරන ලද අතර පර්යේෂකයාමේ ප්‍රග්‍රන්ථවිලිය බෙදාහැරීමෙන් ප්‍රථමයෙන් දත්ත රස් කළේය. මෙම ප්‍රමණයේ සම්පූර්ණයකින් දත්ත රස් කිරීම සඳහාස්‍යමීක්ෂණයක් පවත්වීම සඳහා හෙඳුම සහ ප්‍රණයනීක ක්‍රමය ලෙස මෙය සලකේ. මෙම පර්යේෂණය සඳහා ප්‍රග්‍රන්ථවිලිය තෙව්තෙනු ලබාවේ, බහුවිධ ප්‍රතිච්‍රිත දැක්වුවන්ගෙන් තෙවතුරු කත්‍යක්ෂමව සහ ක්‍රියාත්මක ලෙස රස් කිරීම විශ්වසිද්‍යක සහ ඉක්මන් ක්‍රමයක් වන බවිනි. ප්‍රග්‍රන්ථවිලිය සංවකා ප්‍රග්‍රන්ථ වලින් සමන්විත විය. ප්‍රග්‍රන්ථවිලියේ පළමු කෙටස ජනවික්ස් සංඛ්‍යා වලින් සමන්විත විය. දෙවන කෙටස ස්වඩින විවෘතයන් (මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන්) මත්‍යිම සඳහාසංවකා ප්‍රග්‍රන්ථ වලින් සමන්විත විය. තෙවන කෙටස රඳුව්‍යවතින විවෘතය (සංවිධානක්මක කත්‍ය සංඛ්‍යා) මත්‍යිම සඳහාසංවකා ප්‍රග්‍රන්ථ වලින් සමන්විත විය.

තනි අයිතම සඳහාප්‍රතිච්‍රිත 1 (තදින් එකාග නොවේ) සහ 5 (දැඩි ලෙස එකාග වේ) සිට ලකුණු පහේ Likert පරිමණයකට අනුව පරිමණය කරන ලදී. සියලුම ප්‍රග්‍රන්ථකායන් ලෙස ඉදිරිපත් කරන ලද අතර සේවකයින් පරිමණය අනුව ඒවාග්‍රේණිගත කළ යුතු විය. ප්‍රතිමික දත්ත රස් කිරීමේ ක්‍රමයක් ලෙස ප්‍රග්‍රන්ථවිලිය භාවිතකරමින් සේවකයින්ගෙන් සුදුසු දත්ත රස් කරන ලදී.

ප්‍රග්‍රන්ථවිලියක් භාවිතයෙන් දත්ත රස් කර ඇති අතර අයිතම 40 කින් යුත් ප්‍රග්‍රන්ථවිලිය සිංහල සහ ඉංග්‍රීසි භාෂණවන් සේවකයින් වෙත ලබාදෙන ලදී (අමුණුම - I). ජ්‍යෙෂ්ඨ ප්‍රග්‍රන්ථවිලියෙහි බිඳුවැළීම පහන සරුගැගත කර ඇත;

- I කොටස - සම්බන්ධ / ජනවික්ස කරුණු (ප්‍රයෝග 5)
- II කොටස - මතට සම්පත් කළමනකරණ හඩුනායන් පිළිබඳ මිතුම් (ප්‍රයෝග 30)
- III කොටස - ආයතනීක කත්‍ය සංඛ්‍යා පිළිබඳ මිතුම් (ප්‍රයෝග 5)

දත්ත මත්‍යීම සඳහාසිංහසන්මක නෙඩින සංකල්ප මත්‍යීම සඳහාසුම්බන්ධයෙන් හඩුනාකරන සම්බන්ධ පරිමණ කුමය හඩුනාකර ඇත.

### 3.6 ජනගහනය සහ නියදීම

ජනගහනය යනු පර්යේෂණය කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන සමස්ත සේවක පිරිසයි. සමස්ත ජනගහනයෙන් දත්ත රස් කිරීම නම්‍යාලී සහ ප්‍රතියානීක නෙඩින බ්ලින් නියදීය ජනගහනයෙන් තෙත්‍ය ගනු ලැබේ. පර්යේෂකයාග්‍රී ලංකණවී වයඹ පළතන් පිහිටි රජ්‍ය අංශයේ බැංකු දෙකක ආයතනීක ව්‍යුහයේ සියලුම මට්ටම්වල සේවකයින් ජනගහනය ලෙස ගෙන ඇත. තෙත්තන් රජ්‍ය අංශයේ බැංකු දෙකක් වත්ෂික වත්තවිලට අනුව, වයඹ පළත තුළ මෙම බැංකු දෙකෙහි සේවය කරන සේවකයින් 750 ක් ව්‍යුහයේ පහළ මට්ටමේ සිට ඉහළ මට්ටම දක්වාවිවිධ කළමනකරණ තනතුරු දරයි. පර්යේෂණයට සහභානිවන්නන් අභ්‍යු ලෙස රජ්‍ය බැංකු දෙකෙන්ම තෙත්තගනු ලැබේ.

නියදී සේවකයින් තෙත්තගන ඇත්තේ සරල අභ්‍යු නියදී ක්‍රමවේදයක් හඩුනා කරමිනි. සරල අභ්‍යු නියදීම පිටුපස ඇති මූලධර්මය නම් සම් සේවකයෙකුටම නියදීය සඳහා තෙත්‍ය ගත්තීමේ සම්භාඩිත හෝ සමන අවස්ථාවක් තිබීමයි. සරල අභ්‍යු නියදීම තෙත්තගන ඇත්තේ එය වර්ගීකරණ දෙෂ් වලින් තෙත නිසාවන අතර එයට රුම්ව හරු අනෙකුත් ජනගහනය පිළිබඳ අවම උසස් දැනුමක් අවශ්‍ය වේ. එහි සරල බව නිසාමේ ආකර්ෂණ එකතු කරන දත්ත අර්ථකාලීනය කිරීමද සෙන්ස් පහසු වේ. මෙම හේතුන් මත, මෙම පර්යේෂණ අධ්‍යාපනයේ ඇති තනත්තවයට සරල අභ්‍යු නියදීම වඩත් ගැලීමේ, එහිදී ජනගහනය පිළිබඳ ව්‍යු තෙතතුරු ලබාගත තොනකි අතර අභ්‍යු ලෙස බෙදා හරින ලද සේවකයින් මත දත්ත රස් කිරීම කත්‍යක්ෂමව සිදු කළ හකිය.

නියදීය සරල අභ්‍යු නියදීමේ ක්‍රමය යටතේ අභ්‍යු ලෙස බැංකු දෙකෙහිම ජනගහනයේ එකතුවක් ලෙස තෙත්‍යා ගනු ලබයි. ඒ අනුව, නියදීය 95% විශ්වෝනීය මට්ටමේ සේවකයින් 158 ක් සහ කළමනාකරණ මට්ටමේ සේවකයින් 750 දෙනෙකුගෙන් යුත් ජනගහනය නියෝජනය කරන 7.5% ක ආන්තික දෙෂීයකි.

### 3.6 දත්ත එකතු කිරීම

Google Forms හි නිර්මණය කර ඇති මත්ගගන ප්‍රශ්නවලියක් හරහාත්ත රස් කර කළමනාකරණ තනතුරු දරන බැංකු දෙක තුළ අභ්‍යු ලෙස තෙත්තන් වගාන්තරකරුවන් වෙත යවන ලදී. මූසයක ක්‍රියාකාරීතියක් සඳහාත්ත රස් කරන ලදී. ඔවුන්ගේ වේගවත් ප්‍රතිච්ච අනුපතය හේතුවෙන් සමඟ මධ්‍ය (WhatsApp) සහ විද්‍යුත් තපුල මගින් මත්ගගන සම්ක්ෂණයට ආරඛනාකරන ලදී. මෙම ප්‍රමණයේ නියදීයක දත්ත රස් කිරීම සඳහාස්ථික්ෂණයක් ප්‍රඩාන්ත්වීමට හෙළුම සහ ප්‍රතිච්චීක ක්‍රමය ලෙස මෙය සලුකේ. මෙම අධ්‍යයනය සඳහාප්‍රශ්නවලි ක්‍රමය තෙත්තගන ඇත්තේ එය බහු ප්‍රතිච්ච දක්වාවන්ගෙන් තෙරතුරු ක්‍රියාක්ෂමව සහ ක්‍රියාකාරීති ලෙස රස්කිරීමේ විශ්වෝනීය සහ ඉක්මන් ක්‍රමයක් වන බවිනි.

### 3.7 දත්ත විශ්ලේෂණ ගිල්පිය ක්‍රම

විශ්ලේෂණයට පෙර, එකතු කරන ලද දත්ත සකස් කර ඇත. දත්ත කාවිලය අනුරුදහන් වූ දත්ත සහ පිටස්තර සඳහාස්ථික්ෂණයකරන ලදී. පසුව දත්ත SPSS සංඛ්‍යා මුද්‍රාකාර හඩුනයෙන් විශ්ලේෂණය කරන ලදී. SPSS (සමඟ විද්‍යුත් සඳහාස්ථික්ෂණ ප්‍රාග්ධනය) විසින් තහවුරු කරන ලද සෙයන්හිම් සහ විසුලුම් ලබයන්නාලදී. අධ්‍යයනයේ විශ්වෝනීයන්වය සහ උපකළුපතය හඳුනාගැනීම සඳහාඅදාළ වකළේ හඩුනාකරන ලදී. සංකීර්ණ දත්ත විශ්ලේෂණ අවශ්‍යතා සපුරාණීම සඳහාපතන SPSS ව්‍යුහයන් හඩුනාකරන ලදී.

- සංඛ්‍යා ව්‍යුහයන් - ද්‍රීවිධ සංඛ්‍යා උග්‍රීත්‍ය සංඛ්‍යා ක්‍රියාත්මක සංඛ්‍යා ක්‍රියාත්මක සේවකයින් සිදු කරන ලදී.
- Modeler Program - උග්‍රීත්‍ය සංඛ්‍යා ක්‍රියාත්මක සේවකයින් ප්‍රරේක්නන ආකත්ති ගෙවීනාගැසලාගු කර ඇත.

- සමික්ෂණ ව්‍යුහවන සඳහා පෙළ විශේෂණය - විවත අවසන් සමික්ෂණ ප්‍රග්‍රන් සඳහාප්‍රතිචරු වලින් ප්‍රබල අවබෝධක් අනුමත කර ඇත.
- දාන්තකරණ නිර්මණකරු - විවිධ ද්‍රීගන නිර්මණය කිරීමට දත්ත භාවිතකරයි.

මෙම පර්යේෂණය සඳහා හැඩාකරන ලද පර්යේෂණ විශේෂණ මෙවලම් මධ්‍යස්ථාන, ප්‍රකරණ, මධ්‍ය, විවළනය, සම්මත අපගමනය, වකුනා සහ පියරේසන් සහසම්බන්ධතා සංගුණකය, ප්‍රතිග්‍රීශ විශේෂණය වන් සංඛ්‍යාතමය මිනුම් වන් විස්තරක්මක සංඛ්‍යාතල්බන වේ. සහසම්බන්ධතා විශේෂණය යනු සංඛ්‍යාතමය ඇගයීමේ ක්‍රමයකි. සංඛ්‍යාතක්මකව මනින ලද අඛණ්ඩ විවළය දෙකක් අතර සම්බන්ධතාවයේ ගක්තිය අධ්‍යයනය කරන්න (අදා උස සහ බර). පර්යේෂකයෙකුට භාජී සම්බන්ධතාත්වේදිස් තහවුරු කිරීමට අවශ්‍ය වූ විට මෙම විශේෂණ විශේෂණය ප්‍රයෝගනවත් වේ විවළයන් අතර. සහසම්බන්ධතාවිශේෂණය හේතුව සහ බලපෑම නීරණය කරන බව බෙංහැන්ට වරදවත්හැනගන ඇත; කොසේ වෙනත්, පර්යේෂණයේ නොමත් වෙනත් විවළයන් අතර සහසම්බන්ධතාවිශේෂණය භේතුව සහ බලපෑම නීරණය කරන බව බෙංහැන්ට වරදවත්හැනගන ඇත; කොසේ වෙනත්, පර්යේෂණයේ නොමත් වෙනත් විවළයන් දෙකක් අතර සහසම්බන්ධතාවයක් දක්නට ලැබේ නම් එයින් අදහස් වන්නේ එක් විවළයක ක්‍රමනුකූල වෙනසක් සිදු වූ විට අනෙක් විවළයේ ක්‍රමනුකූල වෙනසක් ඇති බවයි; යම් කැඳ සීම්බක් තුළ විවළයන් එකට වෙනස් වේ. මනින ලද සංඛ්‍යාතක්මක අගයන් අනුව සහසම්බන්ධතාවයක් තිබේ නම්, මෙය ධන හෝසංක් විය භක් .

- එක් විවළයක් අනෙක් විවළය සමඟ එකවර ව්‍යුත් වූවහෙන් දනක්මක සහසම්බන්ධයක් පවතී, එනම් එක් විවළයක ඉහළ සංඛ්‍යාතක්මක අගයන් අනෙකෙහි ඉහළ සංඛ්‍යාතක්මක අගයන්ට සම්බන්ධ වේ.
- එක් විවළයක් අනෙක් විවළය ව්‍යුත් වන විට s අඩු වූවහෙන් සංක් සහසම්බන්ධයක් පවතී, එනම් එක් විවළයක ඉහළ සංඛ්‍යාතක්මක අගයන් අනෙක් විවළයේ අඩු සංඛ්‍යාතක්මක අගයන්ට සම්බන්ධ වේ.

සිංඛනමය ආකති නිර්මණයේදී, ප්‍රතිගම් විශ්ලේෂණය යනු විව්ලයන් අතර සම්බන්ධතාක්සේරු කිරීම සඳහා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමුහයකි. රඳා පවතින විව්ලයක් සහ ස්වධීන විව්ලය එකක් හෝ කිහිපයක් (හෝ අනුමත කරන්නන්) අතර සම්බන්ධතාවය කෙරෙහි අවධනය යෙතු කරන විට, විව්ලය කිහිපයක් ආකතිකරණය සහ විශ්ලේෂණය සඳහා බෙන්ඩිල්පිය කුම එයට ඇතුළත් වේ. ප්‍රතිගම් විශ්ලේෂණය යනු ප්‍රමණක්මක පර්යේෂණ කුමයක් වන අතර එය අධ්‍යයනයට විව්ලය කිහිපයක් ආකතිකරණය සහ විශ්ලේෂණය ඇතුළත් වන විට භූමිතාවන අතර එහිදී සම්බන්ධතාවයට යැපන විව්ලයක් සහ ස්වධීන විව්ලය එකක් හෝ කිහිපයක් අතර සම්බන්ධතාවල ස්වභාවය පරික්ෂකිරීමට භූමිතා කරන ප්‍රමණක්මක කුමයකි. වඩත් නිශ්චිතව, ඕනම් ස්වධීන විව්ලයක් වෙනස් වන විට, අනෙක් ස්වධීන විව්ලය ස්ථාවරව පවතින විට, පර්යේෂන්ත විව්ලයයේ ස්ථානය අගය (හෝ 'නිර්ණයක විව්ලය') වෙනස් වන ආකර්ෂණය තෝරුම් ගනීමට ප්‍රතිගම් විශ්ලේෂණය උපකරණයේ. ප්‍රතිගම් රේඛ්‍ය ස්වධීන විව්ලය දෙකටම අදාළව යැපන විව්ලයයේ රට්ඨ ප්‍රභාෂණ කරයි.

සරල හෝ බහු රේඛ්‍ය ප්‍රතිග්‍රහනයකදී, එක් එක් ස්වධීන විව්ලය සඳහා සංගුණකයේ ප්‍රමණය ඔබට ඔබගේ යැපන විව්ලය මත විව්ලය කරන බලපෑම් ප්‍රමණය ලබාදෙන අතර සංගුණකය (ධන හෝ ස්ථාන) මත ඇති ලකුණ ඔබට බලපෑම් දිග්‍ය ලබාදෙයි. . තනි ස්වධීන විව්ලයක් සමඟ ප්‍රතිගම් වීමේදී, එම ස්වධීන විව්ලය එකකින් ව්‍යුත් වන විට රඳා පවතින විව්ලය කෙපමණ ප්‍රමණයක් ව්‍යුත් වේද (සංගුණකය දන නම්) හෝ අඩු වේදස් (සංගුණකය සිතු නම්) කෙපමණ වේද යන්න සංගුණකය ඔබට කියයි. බහු ස්වධීන විව්ලයන් සමඟ ප්‍රතිගමනය කිරීමේදී, අනෙක් සියලුම ස්වධීන විව්ලයන් රඳවාගනීමින් එම ස්වධීන විව්ලය එකකින් ව්‍යුත් වන විට රඳා පවතින විව්ලය කෙපමණ ප්‍රමණයක් ව්‍යුත් වේද යන්න සංගුණකය ඔබට කියයි. නියන්.

### 3.8 උපකල්පන

ඒ අනුව නයෝග හාසනීතාස විවරය මත පදනම්ව පහත උපකල්පන සකස් කරන ලදී.

H1: බදව්‍යන්හිමි සහ තෙත්තන්හිමි සහ ආයතනීක කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු සම්බන්ධයක් ඇත.

H2: පූහුණුව සහ සංවර්ධනය සහ ආයතනීක කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු සම්බන්ධයක් ඇත.

H3: කත්‍ය සඩන ඇගයීම් සහ ආයතනීක කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු සම්බන්ධයක් ඇත.

H4: ත්‍යාන කළමනාකරණය සහ ආයතනීක කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු සම්බන්ධයක් ඇත.

H5: සේවක සබඳතා සහ ආයතනීක කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු සම්බන්ධයක් ඇත.

H6: සේවක රඳවනාබ්‍යන්හිමි සහ ආයතනීක කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු සම්බන්ධයක් ඇත.

### 3.9 පරිච්ඡේද සරාගය

මෙම පරිච්ඡේදය පර්යේෂණ පත්‍රිකාවේ කෙළු නත්‍රිය ලෙස ක්‍රියා කරයි, පර්යේෂණ ප්‍රග්‍රන්ථවලට හෝපරික්ෂණ උපකල්පනවලට පිළිතුරුදීමට ක්‍රමනුකූල ප්‍රවේශය ගෙනහරු දක්වයි. මෙම කෙටස ආරම්භ වන්නේ පර්යේෂණ සලසුම්, එය ප්‍රමණක්මක, ගුණක්මක හෝ මිගු ක්‍රම ප්‍රවේශයක් ද යන්න පිළිබඳ සකව්‍යාපිකින් ය. සමික්ෂණ, අත්හදාක්ෂීම්, සම්මුඛ සකව්‍යාපෘතියේ අධ්‍යයනය වන් තෙත්තන් ක්‍රම, පර්යේෂණ අරමුණු ආමන්තුණය කිරීම සඳහා ඒවාගේ යෙන්සන්ත්‍රිය මත පදනම්ව යුත්ති සහගත වේ. අධ්‍යයන ජනගහනයේ නියෝජනය සහතික කිරීම සඳහාත්‍රිය ගිල්පීය ක්‍රම සහ නියදී ප්‍රමණය නිර්ණය කිරීම විස්තර කර ඇත. භූමිතාකරන ඕනම් උපකරණයක් හෝතාක්ෂණයක් ඇතුළුව දත්ත එකතු කිරීමේ මෙවලම් සහ ක්‍රියාපටිත ඉතාසුක්ෂම ලෙස

විස්තර කර ඇත. තවද, පරීච්චේදය බෙන්භවීම දත්ත විශ්ලේෂණ ගිල්පිය කුම, දත්තවල ස්වභාවිය අනුව සංඛ්‍යාමය කුම, කේතීකරණ ක්‍රියා පටිපති හෝ තේමක්මක විශ්ලේෂණ ඉස්මතු කරයි. විහාර පක්ෂග්‍රහීන්වය, සඳහා ප්‍රතිඵලිය සලකාබඳීම් සහ කුමවේදයට ආවේනික සීමවන් ආමත්තුණය කිරීම කෙරෙහි දීම් අවධානයක් යෙතු කෙරේ. සමස්තයක් වගයෙන්, මෙම පරීච්චේදය අධ්‍යාපනයෙන් සෞන්‍යාන්ත්‍රිම්වල විනිවිද්‍යාවය, ප්‍රතිනිෂ්පෑතිය සහ විශ්වසනීයන්වය සහනික කරමින් පර්යේෂණ රූපුව පිළිබඳ පුළුල් දළ විශ්ලේෂණයක් සපයයි.

## 4 වන පරීච්චේදය

### දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම සහ විශ්ලේෂණය

#### 4.1 IV පරීච්චේදයට හඳුන්වීම

මෙම පරීච්චේදය පර්යේෂණ මක්කවීම අදාළ දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම සහ එහි විශ්ලේෂණය සමන්විත වේ. සහසම්බන්ධතාවිශ්ලේෂණය සහ සරල සහ බහු ප්‍රතිගතී විශ්ලේෂණ මෙන්ම විවෘතය පිළිබඳ විශ්ලේෂණ (ANOVA) සංඛ්‍යා තැක්සිණය භාවිතයෙන් පර්යේෂණ උපකළුපන පරීක්ෂා කරන ලද අනර ප්‍රතිච්ච දක්වාවන්ගේ ජන විකණන දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීමට සරල ප්‍රතිගත කුමය භාවිතයාරන ලදී. ප්‍රජාත්‍යාමාත්‍රික මූල්‍ය භරහාස්කරන ලද සියලුම දත්ත ඉදිරිපත් කිරීමෙන් පසු එවත් දත්ත සමඟ විද්‍යාසුදාහා සංඛ්‍යා ප්‍රතිච්චය 20.0 අනුවදිය (SPSS) භාවිතයෙන් විශ්ලේෂණය කරන ලද අනර එමගින් කළේපිනය සහ පරමත්ථය පරීක්ෂා කිරීම සඳහා ANOVA පරීක්ෂණය, ප්‍රතිගතීන්වය, වලංගුභාවිය සහ විශ්වසනීයන්වය විශ්ලේෂණය වන් සංඛ්‍යා මෙවලම් සඳහා පහසුකම් සපයයි. මෙම අධ්‍යාපනයෙන්.

#### 4.2 ජනවිකාස විශ්ලේෂණය

මෙම කෙවස වයස, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, අධ්‍යාපන මට්ටම, රැකියාස්ථානය සහ වන්මන් රැකියා සමග සේවාකරණය වන් වගාන්තරකරුවන්ගේ ජනවිකාස

දත්ත පිළිබඳ පහසුලි විනුයක් සපයයි. ජනවික්ෂණ බෙංහැරට මතුපිට මට්ටමේ විවිධත්වය පිළිබැඩූ කරයි. මතුපිට මට්ටමේ විවිධත්වය මගින් මිනිසුන් සිනන හෝමනන ආකර්ෂණ පිළිබැඩූ නොකරන නමුත් ඇතැම් ඒකකත් සක්‍රීය කරන ස්ත්‍රී පුරුෂ හඩු, ජනීය, වත්ගිකත්වය, වයස හෝංභාඛිතහඩු වන් පහසුවෙන් හඳුනනන හක්‍රී ලක්ෂණවල වෙනස්කම් ගෙන එය (Stephen P. Robbins, 2011). ඒ අනුව, මෙම කෙටස ප්‍රයෝගවලියේ I කෙටසේහි හඳුනැගන ඇති ප්‍රතිච්චත්වය දක්වාවන්ගේ ජන විචල්‍යයන් පිළිබඳ විස්තරක්මක විශ්ලේෂණයක් ඉදිරිපත් කරයි. I කෙටස ප්‍රතිච්චත්වය දක්වාවන්ගේ සම්බන්ධතා ලක්ෂණ විස්තර කරන ප්‍රයෝග 5 කින් සමන්විත වේ.

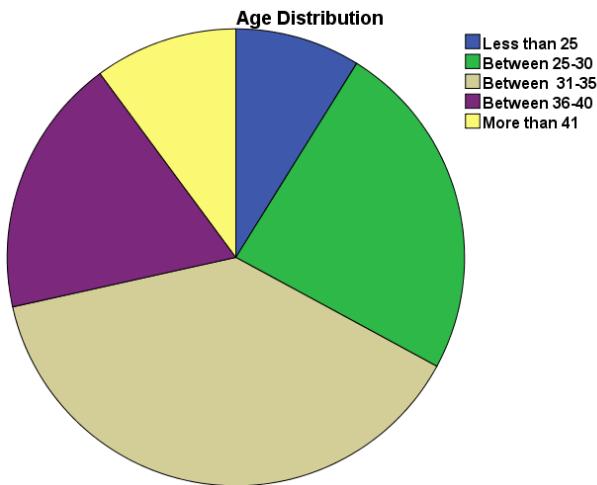
#### 4.2.1 වගරත්තරකරුවන්ගේ වයස් ව්‍යුහ්තිය

##### වගුව 5 වගරත්තරකරුවන්ගේ වයස් ව්‍යුහ්තිය

| වයස       | සංඛ්‍යාතය | සියලුට |
|-----------|-----------|--------|
| 25 ට අඩු  | 14        | 8.9    |
| 25-30 අතර | 38        | 24.1   |
| 31-35 අතර | 61        | 38.6   |
| 36-40 අතර | 29        | 18.4   |
| 41 ට වඩා  | 16        | 10.1   |
| මුළු      | 158       | 100.0  |

3.1 වගුවෙන් නිරීක්ෂණය කළ පරදී, පුද්ගලයන් 158 දෙනෙකුගේ නියදිය තුළ වයස් ව්‍යුහ්තිය 25-35 වයස් පර්‍යාය තුළ ක්‍රියා පෙනෙන සංඛ්‍යාතයක් හෙළි කරයි, 38.6% 31-35 සහ 24.1% අතර 25-30 අතර පහත වම්ටි. ජන විකණන ප්‍රවණතාවය තරුණ සිට මධ්‍යම-වඩිහිටි සහභාගිවන්නන්ගේ සලකිය යුතු නියෝජ්‍යතාවයක් යොජනකරයි. සලකිය යුතු ලෙස, සංඛ්‍යාතය වයස අවුරුදු 40 න් ඔබ්බට අඩු වන අතර, 41 ට වඩා අය මුළු සංඛ්‍යාතවන් 10.1% ක් වේ. දත්ත මගින් නියදියේ සිතප්ප්‍රක්ෂ වශයෙන් තරුණ ජනගහනයක් දෙසට ජනවික්ෂණ නැඹුරුවක් පෙන්නුම් කරයි, එය විශේෂී කණ්ඩා හෝ ජනවික්ෂණ පත්‍රිකඩික ලක්ෂණ පිළිබැඩූ කරයි.

ගුණන්මක වියලේෂණයෙන් උප්පටාගන් සේවකයින්ගේ තර්ක මත පදනම්ව, මෙම නියෝජ්නය රජු අංශයේ බැංකු සේවයේ අවසන් වරට සේවකයින් බඳවා ගනීමේ ප්‍රමුඛය හේතු වේ. වගලන්තරකරුවන්ගේ වයස් ව්‍යුහ්තිය තවදුරටත් අවබෝධ කර ගනීමට පහත රුප සටහන උපකර්ණ වේ.



**රුපය 4.1**

**රුපය 7 වගලන්තරකරුවන්ගේ වයස් ව්‍යුහ්තිය පෙන්වන පදි සටහන**

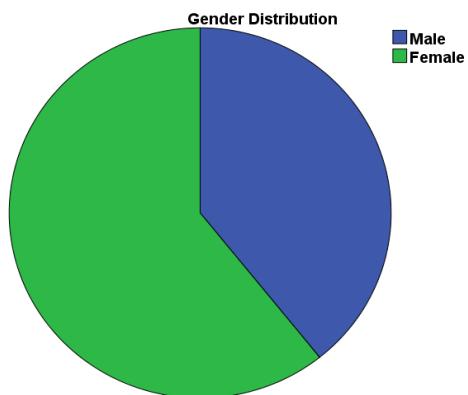
#### 4.2.2 වගලන්තරකරුවන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සම්ජ්‍යවය බෙදාහැරීම

##### වගුව 6 වගලන්තරකරුවන්ගේ ලිංග භේදය

| ලිංගභේදය | සිංඩිකාය | සියයට |
|----------|----------|-------|
| පිරිමි   | 62       | 39.2  |
| ගැඹුණු   | 96       | 60.8  |
| මුළු     | 158      | 100.0 |

3.2 වගුවෙන් නිරීක්ෂණය කරන ලද පරිදි, ප්‍රතිච්‍රිත දක්වාවන්ගෙන් බහුතරයක්, 96 (60.8%) කන්තාසේවිකවින් වන අනර 62 (39.2%) වූ පිරිමි සේවකයින්ට වඩා පහදිලිය. සම්භාෂණයෙන් පිරිමි සේවක සේවිකවින් සහ සේවක සේවිකවින් අනර ආන්තිකය ඉතාඉහළ බව මෙයින් උපකළේපනය කෙරේ. මෙයින් ඇගුවෙන්නේ ශ්‍රී ලංකණවී රජු අංශයේ බැංකු සේවය කෙරෙහි පිරිමින්ට වඩාත්තාවින් ආකර්ෂණය වන නිසාරජු අංශයේ වක්‍රීජ බැංකු අංශයේ සේවක සේවිකවින්ගේ සහ සේවක සේවිකවින්ගේ අසමනා බවයි.

නියෝජනයක් පවතින බවයි. පහත රුප සටහන ප්‍රතිච්ච දැක්වූවන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාං ව්‍යාපෘතිය තවදුරටත් විස්තරණය කිරීමකි.



**රුපය 8 වගරන්තරකරුවන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාං ව්‍යාපෘතිය පෙන්වන පදි සටහන**

#### 4.2.3 වගරන්තරකරුවන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම බෙදාහැරීම

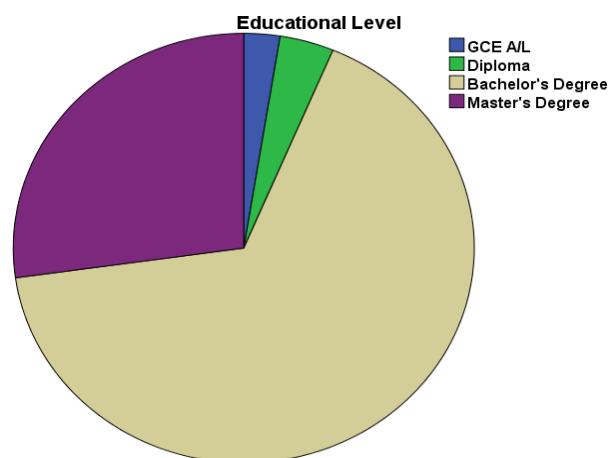
##### වගුව 7 වගරන්තරකරුවන්ගේ උග්‍ර නොවුම් පිළිබඳ පිළිගිය

| අධ්‍යාපනීක මට්ටම | සංඛ්‍යාතය | සියලුම |
|------------------|-----------|--------|
| අ.පෙස්           | 4         | 2.5    |
| චිප්ලෙක්ට්       | 6         | 3.8    |
| පරුමික උපයිය     | 105       | 66.5   |
| විශ්ව උපයිය      | 43        | 27.2   |
| මුළු             | 158       | 100.0  |

දත්ත ප්‍රතිච්ච දැක්වූවන් අතර විවිධ අධ්‍යාපනීක පත්‍රිකාවක් හෙළි කරයි, බහුතරයක් උපයිය ලබා ඇති අතර, මුළු සංඛ්‍යාතවන් 66.5% කි. මෙයින් ඇගෙන්ත් සම්පූර්ණයෙන් සලකිය යුතු ප්‍රතිගෙනයක් උපයි අභේක්ෂක අධ්‍යාපනය සම්පූර්ණ කර ඇති බවයි. 27.2% නියෝජනය කරමින් ගස්තුපති උපයි සම්පූර්ණ කරයි, පෙන්නුම් කරයි. අ.පෙස්. උසස් පෙළ සහ ඡිප්ලෙක්ට් න් පිළිවෙළින් 2.5% සහ 3.8% ක් වන අතර, මෙම සුදුසුකම් වල අඩු ව්‍යාපෘතියක් පෙන්නුම් කරයි. සමස්තයක් වගයෙන්, ප්‍රවනතවිය යොත්නා

කරන්නේ හෙඳින් අධ්‍යාපනය ලත් නියුතියක්, ප්‍රමුඛ පෙලේ අධ්‍යාපනය කොරෝනි අවධානය යෙමු කර ඇති අතර, පසුව පැවත් උපයි සුදුසුකම් පිළිබඳ සැලකිය යුතු නියෝජනයක්, සමීක්ෂණයට ලක් වූ කණ්ඩා තුළ ඉහළ මට්ටමේ අධ්‍යාපන ජයග්‍රහණ සඳහා ක්‍රියාත්මක ඉස්මතු කරයි.

උපයියක් හෝස්තුපත්‍රි උපයියක් රුප්‍රාග අංශයේ බැංකු ක්ෂේත්‍රය තුළ වන්නිය සංවර්ධනය සඳහා ප්‍රධාන අවශ්‍යතාවයක් සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ පෙශීන්ට එකක් වීම නිසා උසස් අධ්‍යාපන මට්ටම් කරාප්‍රගතිය සඳහා සේවකයන් දිරීමන් කර ඇත. ශ්‍රී ලංකණව්‍යාපත්‍රි උපයිය අංශයේ බැංකු පද්ධතියේ සේවය කරන බෙත්හාස්ච්වකයින්ගේ ප්‍රධාන අභේක්ෂණ වන්නේ පරිපූර්ණ සේවා ප්‍රාග්‍රැන්ඩ් හෝ උපයියන් පසු ගැස්තුපත්‍රි උපයියක් ලබයාත්මකි.



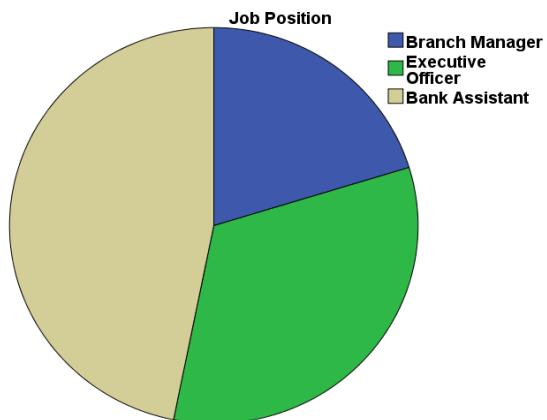
**රුපය 9 වගැන්තරකරුවන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම් ව්‍යුහාත්මක පෙන්වන පසු සටහන**

#### 4.2.4 වගැන්තරකරුවන්ගේ රැකියාස්ථාන බෙදාහැරීම

##### වගුව 8 වගැන්තරකරුවන්ගේ රැකියාස්ථාන බෙදාහැරීම

| රැකියාස්ථානය              | සිංඩ්‍යාත්මකය | සියලු |
|---------------------------|---------------|-------|
| ගෙවාකුලමනකරු              | 32            | 20.3  |
| විධ්‍යක නිලධාන්‍යා        | 52            | 32.9  |
| කනිෂ්ඨ විධ්‍යක නිලධාන්‍යා | 74            | 46.8  |
| මුළු                      | 158           | 100.0 |

සමික්ෂණයට ලක් වූ පුද්ගලයන් අතර රකියා බෙදා හැඳීම ආයතනික බුරඩිලියේ පහදිලි ප්‍රවණත්වක් පිළිබිඳු කරයි. ක්‍රියා පෙනෙන ලෙස, ගක්නීමන් පදනමක් සහිත ගුම බලකායක් යෝජනාකරමින්, කනිෂ්ච විධයක නිලධාරීන් බහුතරයක් 46.8% කින් සමන්විත වේ. මේ අතර, විධයක නිලධාරීන් 32.9% ක් වන අතර, සලකිය යුතු නයකන්ට ප්‍රවාන්මක් සනිටුහන් කරන අතර, ගණා කළමනකරුවන් 20.3% නියෝජනය කරයි, විශේෂීත අංශ අධික්ෂණය කරන තොරතුන් සේපරයක් පෙන්නුම් කරයි. මෙම බෙදාහැඳීම පිරිමිය වන් ව්‍යුහයක් ඉස්මතු කරයි, කනිෂ්ච භූමිකඩන්ඩි පුලුල් පදනමක් කුඩාමුත් තීරණක්මක විධයක අංශයකට සහ තවදුරටත් සංකේත්දුණය වූ ගණකාලමණකරුවන්ට සහය වේ.



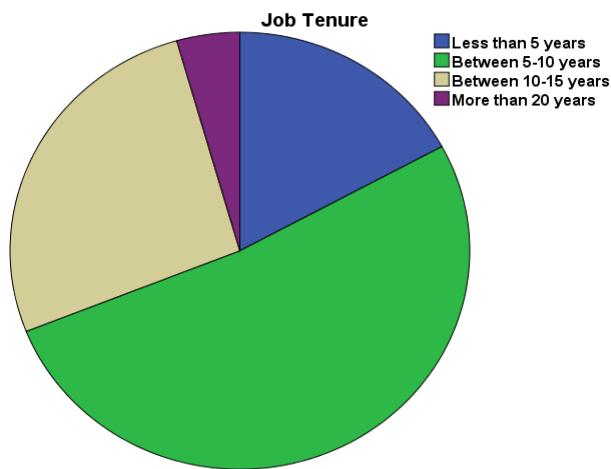
**රුපය 10 වගැන්තරකරුවන්ගේ රකියාස්ථාන ව්‍යවස්ථා පෙන්වන සටහන**

#### 4.2.5 වගැන්තරකරුවන්ගේ රකියකුණය බෙදාහැඳීම

##### වගුව 9 වගැන්තරකරුවන්ගේ රකියකුණය බෙදාහැඳීම

| රකියකුණය                 | සංඛ්‍යාතය | සියයට |
|--------------------------|-----------|-------|
| අවුරුදු 5 ට අඩු          | 27        | 17.1  |
| අවුරුදු 5-10 අතර         | 82        | 51.9  |
| අවුරුදු 10-15 අතර        | 42        | 26.6  |
| අවුරුදු 20 කට වඩා කුණයක් | 7         | 4.4   |
| මුළු                     | 158       | 100.0 |

සේවානියුක්තිකයන් අතර සේවාක්‍රැය බෙදාහැරීම වසර 5-10 පර්‍යාය තුළ ප්‍රමුඛ සත්‍යාණයක් හෙළි කරයි, එය ගුම බලකානුයන් 51.9% කි. සලකිය යුතු කෙටසක් 26.6% කින් සමන්විත වසර 10-15 වර්හන තුළට විෂ්ටි. සලකිය යුතු ලෙස, කුඩා නමුත් ක්‍රියා පෙනෙන 17.1% වසර 5කට අඩු සේවාක්‍රැයක් ප්‍රදරුගෙනය කරන අතර, 4.4%ක් වසර 20ක සේවාක්‍රැය ඉක්මවා ඇත. මෙම රට්ති සලකිය යුතු මධ්‍යම පර්‍යායක සේවාක්‍රැයක් සහිත සන්ජ්‍යක්ෂ වශයෙන් ස්ථාවර ගුම බලකායක් යෝජනකරයි, එය සංවිධානක්මක පක්ෂපතින්වය හෝ ආකර්ෂණය පෙන්වුම් කරයි. වසර 20කට වඩා කණ්ඩායේ සීමිත නියෝජනය දිගුක්‍රීන ක්‍රමවීමේ අභියෝග හෝඅඩු පෙෂු අවස්ථාසංකේතවත් කළ හකු. සමස්තයක් වශයෙන්, දත්ත ආයතනය තුළ විවිධ ක්‍රියා සීම්වික් පින්තරු කරයි.



**රූපය 11** වගර්තනරකරුවන්ගේ රකියක්‍රැසිම්බ බෙදාහැරීම පෙන්වන පසි සටහන

#### 4.3 විස්තරක්මක සංඝ්‍යාල්බන

අධ්‍යානයක දත්තවල මූලික ලක්ෂණ විස්තර කිරීමට විස්තරක්මක සංඛ්‍යාල්බන භාවිතාකරයි. ඔවුන් නියදිය සහ මිනුම් පිළිබඳ සරල සරාග සපයයි. සරල ග්‍රැෆික් විශ්ලේෂණයක් සමගින්, එවාසම දත්ත ප්‍රමණක්මක විශ්ලේෂණයකම පත්‍ර පදනම සඳහා වෙනත් වචන වැනි කිවහෙක්, විස්තරක්මක සංඛ්‍යාල්බන යනු දී ඇති දත්ත කට්ටලයක් සරාග කරන කෙටි විස්තරක්මක සංගුණක වන අතර, එය සමස්තයක් හෝ පින්තරු නියෝජනයක

නියදියක් විය හකිය. විස්තරත්මක සංඛ්‍යාලේඛන මධ්‍යම ප්‍රවණත්වයේ මිනුම් සහ විවෘතතා (පතීරීම) මිනුම් වලට බෙදා ඇත. මධ්‍යම ප්‍රවණත්වයේ මිනුම්වලට මධ්‍යනය, මධ්‍ය සහ මුළු ඇතුළත් වන අතර, විවෘතතා මිනුම්වලට සම්මත අපගමනය, විවෘතතා, අවම සහ උපරිම විවෘතයන් සහ කුර්ටෝශීස් සහ වකුනුව ඇතුළත් වේ. අධ්‍යාපනය සඳහා පර්යේෂකයා විවෘතත්වයේ මිනුම් සහ මධ්‍යම ප්‍රවණත්වයේ මිනුම් හඩිනා කර ඇත. විවෘතත්වයේ මිනුම්, හෝජ්නීරීමේ මිනුම්, දත්ත සමූහයක් සඳහාබෙදාහරීම කෙතරම් ව්‍යස්ථන වන්නේද යන්න විශේෂණය කිරීමට උපකත් වේ. උදාහරණයක් ලෙස, මධ්‍යම ප්‍රවණත්වයේ මිනුම් මගින් පුද්ගලයෙකුට දත්ත කට්ටලයක සම්බන්ධ ලබාදිය හකි අතර, එය දත්ත කට්ටලය තුළ බෙදාහරින ආකර්ෂණය විස්තර නෙකරයි. එබැවින්, දත්තවල සම්බන්ධ 100 න් 65ක් විය හකි අතර, 1 සහ 100 යන දෙකෙහිම දත්ත ලක්ෂ්‍ය තවමත් තිබිය හකි. විවෘතතා මිනුම් දත්ත කට්ටලයේ හඩිය සහ ව්‍යස්ථනිය විස්තර කිරීමෙන් මෙය සන්නිවේදනය කිරීමට උපකත් වේ. පර්සිය, හතරිස්, නිරපේක්ෂ අපගමනය සහ විවෘතතා යන සියල්ලම විවෘතත්වයේ මිනුම් සඳහාදාහරණ වේ.

#### 4.3.1 බදව්‍යන්හිම සහ තොර්ත්හිම

**වගුව 10** බදව්‍යන්හිම සහ තොර්ත්හිම පිළිබඳ විස්තරත්මක සංඛ්‍යාලේඛන

|                            | ඒන් | පර්සිය | අදහස් කරන්නේ | උසස් පෙළ අපගමනය | වංක බව      |                  |
|----------------------------|-----|--------|--------------|-----------------|-------------|------------------|
|                            |     |        |              |                 | සංඛ්‍යාලේඛන | උසස් පෙළ දෙශීයක් |
| RS1                        | 158 | 1      | 4.47         | .501            | .102        | .193             |
| RS2                        | 158 | 1      | 4.55 කි      | .499            | -.206       | .193             |
| RS3                        | 158 | 1      | 4.73         | .446            | -1.034      | .193             |
| RS4                        | 158 | 1      | 4.70 කි      | .459            | -.895       | .193             |
| RS5                        | 158 | 2      | 4.42         | .589            | -.434       | .193             |
| වලංගු N<br>(ලැඩිස්නු ඇතුව) | 158 |        |              |                 |             |                  |

සිපයැංැනී දත්ත මගින් බැංකු අංශයේ විවිධ පත්‍රිවලට බදවාගන්නීම් සහ නේරීම් පිළිවෙන්වල බලපෑම් සම්බාධයෙන් දනක්මක ප්‍රචණ්ඩත්වක් යෝජ්නාකරයි. සහභාගිවන්නන්, 158 ක් වූ අතර, නිෂ්පෑතින සහ සේවකිල ගුණක්මකහවිය, බදවාගන්නීමේ ප්‍රතිපත්තිවලට අනුකූල වීම, කත්‍ය මණ්ඩල බදවාගන්නීම් හරහා කත්‍ය සංඛ්‍යා ඉලක්ක සපුරාගන්නීම සහ කත්‍ය මණ්ඩල ප්‍රතිදිනය උපරිම කිරීම කෙරෙහි මෙම හඩිනයන්හි බලපෑම නිරන්තරයෙන් ඇගයීමට ලක් කරන ලදී. එක් එක් ප්‍රකණය සඳහා මධ්‍යස්ථානය ලකුණු 1 සිට 5 දක්වා පරිම මණ්ඩලයෙන් 4.42 සිට 4.73 දක්වා පර්‍යියක පවතී, ප්‍රතිවරු දක්වන්නන් අතර ඉහළ මට්ටමේ එකගතත්වයක් පෙන්නුම් කරයි.

සිත්ත්ස්ක්ෂී වශයෙන් අඩු සම්මත ප්‍රාගමනයන් (0.446 සිට 0.589 දක්වා) ප්‍රතිවරුවල පවතු විසරණයක් සහ යම් තරමක එකගතත්වයක් යෝජ්නාකරයි. කෙසේ වෙනත්, අදහස් බෙදාහැරීමේ යම් අසම්මිතියක් ඇගවුම් කරමින්, විවක්ෂණ අගයන්හි වෙනස්කම් ඇති බව සඳහන් කිරීම වටි. සමස්තයක් වශයෙන්, මෙම ප්‍රචණත්වය පෙන්නුම් කරන්නේ, මෙම පරිවයන් සහ ආයතනික උපය මත්ග අතර ස්ථාවර පෙළගස්මක් සහිතව, බැංකු අංශය තුළ බදවාගන්නීම් සහ නේරීම් පිළිවෙන්වල බලපෑම පිළිබඳ දනක්මක අවබෝධනයි.

#### 4.3.2 පුහුණුව සහ සංවර්ධනය

**වගුව 11 පුහුණුව සහ සංවර්ධනය පිළිබඳ විස්තරක්මක සංඝ්‍යාලේඛන**

| එන් | පර්‍යිය | අදහස් කරන්නේ | දසස් පෙළ ප්‍රාගමනය | වංක බව |
|-----|---------|--------------|--------------------|--------|
|-----|---------|--------------|--------------------|--------|

|                               | සංඝිතල්බන | සංඝිතල්බන | සංඝිතල්බන | සංඝිතල්බන | සංඝිතල්බන | උසස් පෙළ දෙශීයක් |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| TD1                           | 158       | 2         | 2.75 කී   | .850      | .498      | .193             |
| TD2                           | 158       | 3         | 3.82      | .770      | -.617     | .193             |
| TD3                           | 158       | 2         | 3.11      | .910      | -.228     | .193             |
| TD4                           | 158       | 2         | 3.00      | .874      | .000      | .193             |
| TD5                           | 158       | 2         | 3.87      | .561      | -.033     | .193             |
| වලොගු N<br>(ලැඟිස්තු<br>අනුව) | 158       |           |           |           |           |                  |

පූහුණුව සහ සංවර්ධනය සඳහා 11 වගුවේ දක්වා ඇති විස්තරක්මක සංඝිතල්බන මත පදනම්ව, සම්බන්ධයෙන්, නියදියේ ආයතන සේවකයින් සමග පූහුණු අවශ්‍යතාසකච්ඡකීරීම සඳහාමධ්‍යස්ථා අවධරණයක් ලබාදෙන බව නිර්ක්ෂණය කළ හකිය (මධ්‍යන්ස = 2.75). කෙසේ වෙතත්, 3.82 හි ඉහළ මධ්‍යන්ස මගින් පෙන්නුම් කරන පරිදි, සුසංයෝගී පූහුණු උපය මත්ගයක් සහ ව්‍යුහාත්මක ක්‍රියක්මක කිරීමට ගක්තිමත් ක්‍රමවීමක් ඇති බව පෙනේ. මෙම විවල්‍ය දෙක සඳහාපූහුණුව බෙදාහැරීම තරමක් දනක්මක ලෙස විකති වී ඇති බව skewness අගයන් හෙළි කරයි, එයින් ඇගැවෙන්නේ නියදියේ බෙන්ඩ් සංවර්ධන සේවකයින් සමග පූහුණු අවශ්‍යතාසකච්ඡකීරීමට සහ පූලුල් පූහුණු උපය මත්ගයක් ක්‍රියක්මක කිරීමට සක්‍රියව යෙදී සිටින බවයි.

අනෙක් අතට, "පූහුණුව සංවිධායේ මෙන්ම පූද්ගලයන් අවශ්‍යතාජ්‍යුලත් වේ" යන විවල්‍යය පූහුණු ව්‍යුහාත්මක වලදී පූද්ගල අවශ්‍යතාවීලට වඩා ආයතනික අවශ්‍යතාවීලට ප්‍රමුඛත්වය දීමේ ප්‍රවත්තතාවක් පෙන්නුම් කරමින් සැණක්මක වකුයක් පෙන්නුම් කරයි. "හඳුනනත් පූහුණු අවශ්‍යතායටත්ත්වදී, ප්‍රයෝග්‍යනවත් සහ සංවිධායේ ව්‍යුහාත්මක උපය මත්ග මත පදනම් වේ" සහ "සම් සේවකයෙකුම සම් වසරකම විවිධ පූහුණු ව්‍යුහාත්මක හරහා යයි" යන විවල්‍යයන් සඳහාමධ්‍ය අගයන් මධ්‍යස්ථාවන වන අතර, පූහුණු අවශ්‍යතාවීලය සමග සම්බර ප්‍රවේශයක් යෝජනකරයි. උපය මත්ග සහ පූහුණු ව්‍යුහාත්මක සඳහාපූලුල් සේවක සහභාගින්වය සහතික කිරීම. සමස්තයක් වශයෙන්, ප්‍රවත්තනායෝග්‍යනාකරන්නේ සේවක සහභාගින්වය සහ පූද්ගල අවශ්‍යතාමත විවිධ මට්ටම් අවධරණය කරමින් උපය මත්ගික සහ විස්තීර්ණ පූහුණු මුලපිටීම් කෙරෙහි අවධනය යෙමු කිරීමයි.

### 4.3.3 කත්‍ය සඩන ඇගයීම

වගුව 12 කත්‍ය සඩන ඇගයීම පිළිබඳ විස්තරක්මක සංඝිතයල්බන

|                                | ລින් | පරිසය | අදහස් කරන්නේ | උසස් පෙළ අපගමනය | වංක බව     |             |
|--------------------------------|------|-------|--------------|-----------------|------------|-------------|
|                                |      |       |              |                 | සංඝිතයල්බන | සංඝිතයල්බන  |
| PA1                            | 158  |       | 3            | 2.74            | .925       | .883 .193   |
| PA2                            | 158  |       | 2            | 2.71            | .832       | .592 .193   |
| PA3                            | 158  |       | 1            | 4.79            | .408       | -1.446 .193 |
| PA4                            | 158  |       | 3            | 3.23            | .888       | -.078 .193  |
| PA5                            | 158  |       | 3            | 3.20            | 1.006      | .128 .193   |
| වලංගු N<br>(ලැංජිස්තු<br>අනුව) | 158  |       |              |                 |            |             |

ඇගයීමට විවිධ අංග ඇතුළත් වන අතර, ඒ සම් එකක්ම පරිමණයෙන් ගේෂිගත කර ඇත. සම්නායයෙන්, සේවකයින් 3 න් 2.74 ක මධ්‍යනය ගේෂිගත කිරීමක් සමඟ ආවර්තිතාකත්‍ය සඩන ඇගයීම ධනක්මක ලෙස වටහාගන්නාබව පෙනේ. පද්ධතිය 2.71 හි තරමක් අඩු මධ්‍යනායක් සමඟ වර්ධනය සහ සංවර්ධනය-නැඹුරු ලෙස සලකනු ලැබේ. කෙසේ වෙතත්, ප්‍රබල බලපෑමක් යෝජනකරමින් 4.79 ක සම්නාය ගේෂිගත කිරීමක් සමගින්, පුද්ගල සහ කණ්ඩායුම් හසුරීම් කෙරෙහි තක්සේරු පද්ධතියේ බලපෑ පිළිබඳ සංජනනයේ කළේ පෙනෙන වෙනසක් ඇත. සින්ගන්නකරුණ නම්, තක්සේරු ප්‍රතිඵල මත පදනම්ව සකස් කළ ප්‍රමිතීන් සපුරාමට සේවකයින්ට සම්නායයෙන් හකියාක් ඇති බව හඳුනා අතර (මධ්‍යනය 3.23), මෙම සංජනනයේ යම් විවළුත්තඩියක් හැඳවන සූල් සන්නක්මක නැඹුරුවක් පෙන්නුම් කරන වකුතඩියක් ඇත.

අතිරේක වගයෙන්, දත්ත පෙන්නුම් කරන්නේ කත්‍ය සඩන ඇගයුම් ගිල්පිය කුම 3.20 ක මධ්‍යනය ගේෂිගත කිරීමක් සමඟ සමස්ත බැංකු උපය මත්‍යයට සම්බන්ධ වී ඇති බව ය. සමස්තයක් වගයෙන් ගන් කළ, ප්‍රතිච්චිතව බහුතරයක් ධනක්මක වේ, නමුත් සංජනනවල විවළනය, විශේෂයෙන් පුද්ගල සහ කණ්ඩායුම් හසුරීම් බලපෑ අනුව, මෙම සංජනනයට දෘක් වන

යටින් පවතින සඩක අවබෝධී කර ගනීම සඳහාව්‍යුදුර විමර්ශනයක් නො පහදුලි කිරීමක් අවශ්‍ය විය තැකිය.

#### 4.3.4 විපක කළමනකරණය

වගුව 13 ත්‍යන කළමනකරණය පිළිබඳ විස්තරක්මක සංඛ්‍යාතල්බන

|                                 | ລັບນຳ | ປະເທດ | ອຸດັບສິ່ງ<br>ກົດກົນ | ຕິດສິ່ງ<br>ເປັນ<br>ອຸປະກາມນາຍ | ວັນກີ ດົວ       |                            |
|---------------------------------|-------|-------|---------------------|-------------------------------|-----------------|----------------------------|
|                                 |       |       |                     |                               | ສັນລົມ<br>ລົບນຳ | ດິຈິຕິ<br>ເປັນ<br>ແດ້ວືຍດີ |
| RM1                             | 158   | 4     | 3.18                | 1.006                         | -.022           | .193                       |
| RM2                             | 158   | 4     | 3.30                | .856                          | -.430           | .193                       |
| RM3                             | 158   | 2     | 2.89                | .664                          | .122            | .193                       |
| RM4                             | 158   | 2     | 3.19                | .588                          | -.064           | .193                       |
| RM5                             | 158   | 3     | 3.66                | .701                          | -.212           | .193                       |
| ວລໂລກ N<br>(ລົດໃຈໜູ<br>ອຸປະກາມ) | 158   |       |                     |                               |                 |                            |

ඉදිරිපත් කරන ලද දත්ත මගින් බඳුව තුළ තහන පද්ධතිය පිළිබඳ සේවකයින්ගේ අවබෝධ පිළිබැඩු වන අතර, සහභාගිවන්නක් 158 දෙනෙකුගෙන් ප්‍රතිච්ච එකතු කර ඇත. තහන පද්ධතියේ විවිධ පත්‍ර හරහා, සම්බන්ධයෙන් ධනත්මක ප්‍රවණත්වක් මතු වේ. 4-ලක්ෂය පරිමණයකින් 2.89 සිට 3.66 දක්වා මධ්‍යසත්‍ය ලකුණු වලින් පෙන්නුම කරන පරිදි, වත්මන් තහන යන්තුණය සමඟ සේවකයින්ගේ තහේතිය පහැදිලි වේ. සලකිය යුතු කරුණුක් නම්, සම්බන්ධ ලකුණු 3.30 තුළින් පිළිබැඩු වන පරිදි, ඔවුන්ගේ කත්‍ය සඩනය මත පදනම්ව තමන් නිසි ලෙස හඳුනාගැන තහන ලබාදෙන බව බහුතර සේවකයින්ගේ භාෂීමයි.

ඉහළ කත්‍ය සඩනය දිරිගත්වීම සඳහා ලක් බෙදාහැමි/බෙත්ස් භාවිතය ද බනක්මක ප්‍රතිච්‍රිතයක් ලබන අතර, මධ්‍ය ලකුණු 2.89 ක්. කෙසේ වෙතත්, ප්‍රතිච්‍රිත බෙදාහැම් සූල් අසම්මිනියක් යෝජ්නකරමින්, සමහර අයිතම සඳහා දත්තවල සූල් විකතිනවියක් සටහන් කිරීම වදුගත් වේ. සමස්තයක් වගයෙන්, සෞඛ්‍යනැම් මගින් බැංකුවේ සමස්ත උපය මත්ගය සමඟ ත්‍යාග සහ පෙළගස්ම තවදුරටත් වඩා දියුණු කිරීම සඳහා නිශ්චිත ක්ෂේත්‍රවල විහව වඩා දියුණු කිරීම සඳහා ඉඩකඩ සහිත ප්‍රතිලු පද්ධතිය සම්බන්ධයෙන් සම්බන්ධයෙන් අන්තර්ගත සේවක පදනමක් යෝජනකරයි.

#### 4.3.5 සේවක සඛෑදනා

##### වගුව 14 සේවක සඛෑදනා පිළිබඳ විස්තරක්මක සංඝ්‍යාලේඛන

|                            | එන්         | පරිය        | අදහස් කරන්නේ | උසස් පෙළ අපගමනය | වංක බව      |                  |
|----------------------------|-------------|-------------|--------------|-----------------|-------------|------------------|
|                            | සංඝ්‍යාලේඛන | සංඝ්‍යාලේඛන | සංඝ්‍යාලේඛන  | සංඝ්‍යාලේඛන     | සංඝ්‍යාලේඛන | උසස් පෙළ දෙශීයක් |
| ERL1                       | 158         | 1           | 4.35         | .480            | .614        | .193             |
| ERL2                       | 158         | 3           | 3.05         | .858            | .331        | .193             |
| ERL3                       | 158         | 2           | 2.50 ක්      | .646            | .934        | .193             |
| ERL4                       | 158         | 2           | 2.53         | .674            | .894        | .193             |
| ERL4                       | 158         | 2           | 2.99         | .829            | .024        | .193             |
| වලොගු N<br>(ලැඩිස්තු අනුව) | 158         |             |              |                 |             |                  |

සේවකයින් 158 දෙනෙකුගේ සමික්ෂණ දත්ත මගින් බැංකුවේ අභ්‍යන්තර ගතිකත්වය සහ ආයතනික සංස්කතියේ විවිධ ප්‍රතිකඩයන් පිළිබඳ

අවබෙම්යක් ලබා දේ. සලකිය යුතු කරුණක් නම්, සේවකයින්ගෙන් බහුතරයක් (මධ්‍යන්ස = 4.35) බැංකුවේ ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව ත්‍යැන්මන් වන අතර, සේවක අධිනිව්‍යිකම් සහ සංගමයේ නිදහස කොරෝන් ධන්මක ප්‍රවේශයක් පෙන්වුම් කරමින් තමන් කම්ති වත්තීය සම්නිවෘත සම්බන්ධ වීමට ඉඩ සිල්සයි. කෙසේ වෙනත්, කළමනකරණය සහ සේවකයින් අතර සන්නිවේදනය සහ සහයෝගීතාව වඩා කිරීමේ විභාව අවශ්‍යතාවයක් යෝජ්නා කරමින්, තීරණ ගත්තීමේ (මධ්‍යන්ස = 3.05) කළමනකරණ මදිහත්වීම සම්බන්ධයෙන් වඩාදියුණු කිරීමට ඉඩක් ඇති බව පෙනේ. අතින සේවක සබඳතාගත්ත වත්තාවේ තෙමති වීම (මධ්‍යන්ස = 2.50) ධන්මක දර්ගකයක් වන අතර, මේ සම්බන්ධයෙන් බැංකුවේ එතිහැසික ස්ථාවරත්වය පෙන්වුම් කරයි. මිට අමතරව, දත්ත යෝජ්නාකරන්නේ සේවකයින් අතර ගක්තිමන් සම්බන්ධතාවයක් වර්ධනය කිරීම සඳහාමධ්‍යන්ස = 2.53) සහ වඩා එලදායීතාව සඳහාඉහළ ප්‍රමිතින් සකසීමේ (මධ්‍යන්ස = 2.99) වඩාදියුණු කිරීමට ඉඩ ඇති බවයි. සමස්තයක් වගයෙන්, සන්නිවේදන නඩිකා වඩාදියුණු කිරීම, සහයෝගීතා වත්තීයක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ සම තරතිරමකම සේවකයින් අතර ඉහළ කත්‍ය සඛන ප්‍රමිතින් සඳහා හවුල් ක්‍රියාවීමක් අවබෝධනය කිරීම මගින් සංවිධානයට ප්‍රතිලිපිට ලබා භාජිය.

#### 4.3.6 සේවක රඳවන්තාබහුත්වීම

**වගුව 15 සේවක රඳවන්තාබහුත්වීම පිළිබඳ විස්තරක්මක සංඝ්‍යාලේඛන**

|      | එන්         | පරිසය       | අදහස් කරන්නේ | උසස් පෙළ අපගමනය | වංක බව      |                   |
|------|-------------|-------------|--------------|-----------------|-------------|-------------------|
|      | සංඝ්‍යාලේඛන | සංඝ්‍යාලේඛන | සංඝ්‍යාලේඛන  | සංඝ්‍යාලේඛන     | සංඝ්‍යාලේඛන | උසස් පෙළ දෙශ්‍යකී |
| ERT1 | 158         | 3           | 2.74         | .897            | .323        | .193              |
| ERT2 | 158         | 3           | 2.84         | .923            | .137        | .193              |
| ERT3 | 158         | 2           | 4.26         | .588            | -.129       | .193              |

|                              |     |   |      |      |       |      |
|------------------------------|-----|---|------|------|-------|------|
| ERT4                         | 158 | 1 | 4.38 | .487 | .500  | .193 |
| ERT5                         | 158 | 3 | 3.89 | .745 | -.946 | .193 |
| වලෝග N<br>(ලේස්ස්තු<br>අනුව) | 158 |   |      |      |       |      |

සමික්ෂණ ප්‍රතිඵල මගින් පෙන්නුම් කරන්නේ බැංකුවේ ඔවුන්ගේ සේවා පරිසරයේ විවිධ පත්‍ර සම්බන්ධයෙන් සේවකයින් අතර විවිධ මට්ටමේ ත්‍යැගීමන්හාඩය සහ අවබෝධිය ඇති බවයි. සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් 3 න් 2.74 ක සම්බන්ධය ලකුණු සමඟ ඔවුන්ගේ රැකියාවන් ලබාගන්නාඅහියෙන්ය සහ ජයග්‍රහණ පිළිබඳ හැඳිම කෙරෙහි දෙනක්මක හැඳිම් ප්‍රකණ කරයි. සම්බන්ධය ලකුණු 2.84 කින් පිළිබැඩූ වන පරිදි ඔවුන්ගේ උත්සහයන් අගය කිරීම සහ අගය කිරීම ද ඔවුන්ට භාජ්‍ය. කොසේ වෙතත්, සම්බන්ධය ලකුණු 4.26ක් සමඟ වත්තීය දියුණුව සඳහාඅනි අවස්ථාසම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිච්‍රිතවල කැපී පෙනෙන වෙනසක් ඇතා, සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ වත්තීය වර්ධනය ප්‍රවර්ධනය කරන ක්‍රියකරකම්වල නිරත වීමට බැංකුව ඉඩ ලබාදෙන බව විශ්වස කරයි. මේ අමතරව, රැකියාසුරක්ෂිතභාඩය සහතික කරන බැංකුවේ ප්‍රතිපත්තිවලට සම්බන්ධය ලකුණු 4.38ක් සමඟ ඉහළ ත්‍යැගීයක් ලැබේ. කොසේ වෙතත්, 3.89 හි මධ්‍යසන්ධය ලකුණු වලින් පිළිබැඩූ වන පරිදි සේවය සම්පන්න වඩා පරිසරයක් පිළිබඳ සංජනනය වඩාබේදී ඇති බව පෙනේ.

skewness අගයන් ප්‍රතිච්‍රිත බෙදහුරීම පිළිබඳ තීක්ෂණ බුද්ධියක් සපයන අතර, රැකියාසුරක්ෂිතභාඩය සහ වත්තීය දියුණුව වත්තී අංග සඳහාඅදහස් වඩන් දෙනක්මක ලෙස විකනි විය හකි නමුත් සේවය සම්පන්න සේවාපරිසරයක් පිළිබඳ සංජනනය සඳහාසන්මකව නඩුරු විය හකි බව පෙන්නුම් කරයි. සමස්තයක් වගයෙන්, සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ කත්‍යය අගය කරන අතර අගයක් දැනුන අතර, බැංකුවට එහි ග්‍රම බලකයන් අතර වඩන් විශ්වීය වගයෙන් දෙනක්මක අන්ද්‍යීමක් සහතික කිරීම සඳහාසේවාපරිසරය තවදුරටත් වඩාදියුණු කිරීමට අවස්ථාවිය හකිය.

#### 4.4 වලංගුහාඩය සහ විශ්වසනීයත්වය විශ්ලේෂණය

පර්යෝශකයා විසින් එකතු කරන ලද දත්ත කට්ටලවල වලංගුහාඩය සහ විශ්වසනීයත්වය පරික්ෂා කිරීම සඳහා වලංගු හඩය සහ විශ්වසනීයතා පරීක්ෂණය සිදු කෙරේ. SPSS Survival Manual (Pallant, 2013) අනුව, පර්යෝශණ මෙවලමක විශ්වසනීයත්වය සහ වලංගුහාඩය සහ පර්යෝශණ මෙවලමහි වඩාහෙඳ අභ්‍යන්තර අනුකූලතාවක් සඳහා,

$P < 0.05$  හි සල්කිය යුතු අගයක් සහිත Cronbach's Alpha  $\geq 0.7$ . ව්‍යුහාත්මක විශ්ලේෂණය සඳහා පැහැදිලි සඳහන් කෙන්දේසි හඩිනකළ හකු.

- $\alpha > 0.9$  විශ්ලේෂාත්මක
- $0.7 < \alpha \leq 0.9$  හෙළුදී
- $0.6 < \alpha \leq 0.7$  පිළිගන හඩිය
- $0.5 \leq \alpha \leq 0.6$  දුර්වලයි
- $\alpha < 0.5$  පිළිගන නොහැක

වගුව 16Cronbach's Alpha

| විව්ල්ය නමය | ක්රේන්බක්ගේ ඇල්ගා | අයිතමවල එන් | සිය් |
|-------------|-------------------|-------------|------|
| ආර්ථස්      | .706              | 5           | .000 |
| TD          | .857              | 5           | .000 |
| PA          | .853              | 5           | .000 |
| ආර්ථම්      | .837              | 5           | .000 |
| ERL         | .759              | 5           | .000 |
| ERT         | .609              | 5           | .000 |

16 වගුවට අනුව, RS, TD, PA, RM, ERL සහ ERT යන විව්ලයන් සඳහා Cronbach හි ඇල්ගායිංගුණක 0.609 සිට 0.857 දක්වාපරාජායක පවතී. මෙම අගයන් අදාළ පරිමණයන් තුළ මධ්‍යස්ථා මට්ටමේ සිට ඉහළ මට්ටමේ අභ්‍යන්තර

අනුකූලත්වයක් යොම්නකරයි. මෙම සන්දුර්හය තුළ, සම විව්ලයක් සඳහම වදාගත්කම මට්ටම (Sig) .000 ලෙස වත්තාකර ඇති අතර, ඇල්ගා අගයන් සංඛ්‍යාතමය වශයෙන් වදාගත් වන බව පෙන්නුම් කරයි, පරිමණයේ විශ්වසනීයත්වයට තවදුරටත් සහය වේ.

#### 4.5 සමන්‍ය පරීක්ෂණය

එකතු කරන ලද දත්ත කට්ටලය සමන්‍යයෙන් බෙදා හර තිබේද යන්න පරීක්ෂාකිරීම සඳහාසුමන්‍ය පරීක්ෂණ සිදු කෙරේ. සමන්‍ය දත්ත ව්‍යුහ්නීයක් සඳහාවකුතුව -1 සහ +1 පරීක්ෂය තුළ විය යුතු අතර කුර්ටෝස් +3 ට ආසන්න විය යුතුය.

#### වගුව 17 දත්ත කට්ටලයේ වක්ර සහ කුර්ටෝස්

#### සංඛ්‍යාත්මක පරීක්ෂණය

|                    | ආර්ථිස් | TD     | PA     | ආර්ථිම් | ERL   | ERT    | OP    |
|--------------------|---------|--------|--------|---------|-------|--------|-------|
| එන් වලංගුයි        | 158     | 158    | 158    | 158     | 158   | 158    | 158   |
| එන් අනුරුදුහන්     | 0       | 0      | 0      | 0       | 0     | 0      | 0     |
| වංක බව             | -.415   | .063   | .227   | .188    | .626  | .054   | .583  |
| උසස් පෙළ           | .193    | .193   | .193   | .193    | .193  | .193   | .193  |
| Skewness හි දෙශ්‍ය |         |        |        |         |       |        |       |
| කුර්ටෝස්           | -1.163  | -1.036 | -1.299 | -.784   | -.534 | -1.046 | -.873 |
| උසස් පෙළ           |         |        |        |         |       |        |       |
| කුර්ටෝස්ගේ දෙශ්‍ය  | .384    | .384   | .384   | .384    | .384  | .384   | .384  |

වගුවේ ඇති දත්ත වලට අනුව, බෙංහැස්වයින විව්ලයන් සහ පරීක්ෂන් විව්ලය -  $1/2 < \text{skewness} < +1/2$  පරීක්ෂය තුළ වන අතර සමහරක්  $-1 \leq \text{skewness} \leq -1/2$  සහ  $1/2 \leq \text{skewness} \leq +1$  පරීක්ෂ. එනම් දත්ත දළ වශයෙන් සමන්‍ය ලෙස බෙදාහැඟීම්. එම විව්ලය නිවැරදි Kurtosis අගයන් 3 ට මදක් දුරින් සහ සණ ලකුණක් ඇත. එයින් අදහස්වන්නේ දත්ත තරමක් ජ්ලේකුර්ටික් හෝමන්ලයකර ඇති බවයි.

#### 4.5.1 බදවාගනීම් සහ තොරතුළුමේ ඉතිහසය

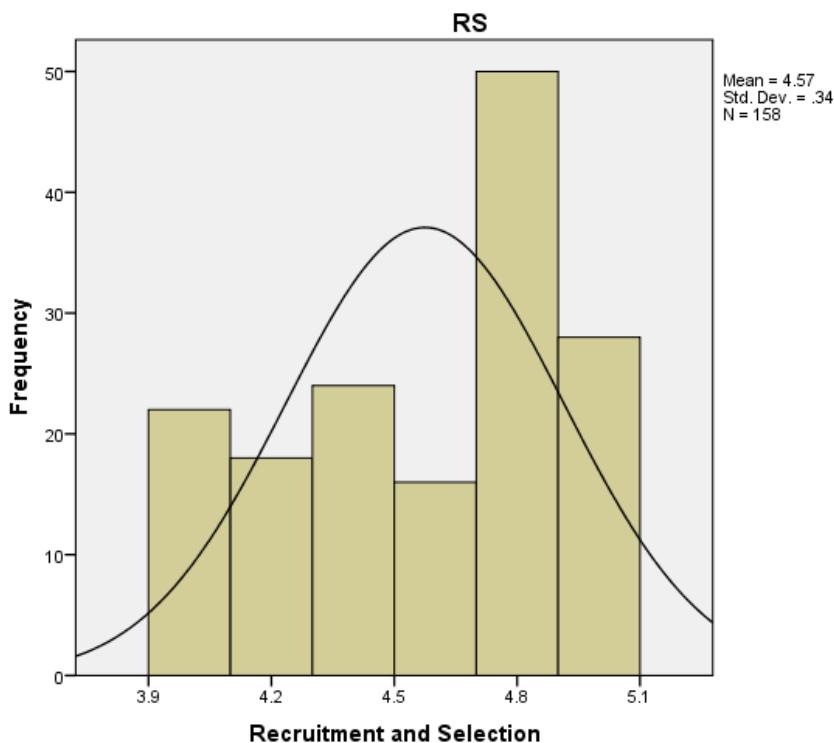
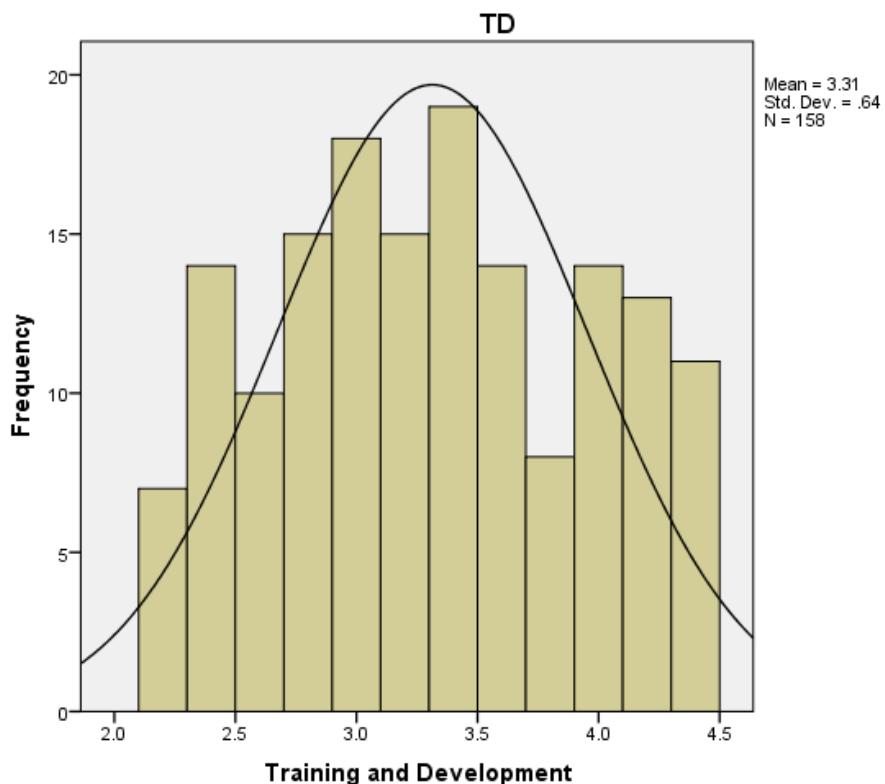


Figure 12 බදවාගනීම් සහ තොරතුළුමේ හිස්ටෝග්‍රැෆ්

බදවාගනීම් සහ තොරතුළුම් සඳහා වන හිස්ටෝග්‍රැෆය -0.415 ක් සඳහා skewness අගයක් සමඟ සන්නෑමකට විකති වී ඇති බව පෙනේ. ප්‍රතිවරු දක්වා වන්ගෙන් බහුතරයක් පරිමණයේ ඉහළ කෙළවරේ අගයන් වත්තකර ඇති බව මෙයින් පෙන්තුම් කරයි, බෙදාහැරීමේ දකුණු පත්තට දත්ත සන්දුරුණයක් යෝජනා කරයි. හිස්ටෝග්‍රැෆ් වම් පත්තේ දිගු වලිගයක් පෙන්විය හකු, එයින් ඇගෙන්නේ ප්‍රතිවරු දක්වන්නන් අඩු ප්‍රමණයක් බදවාගනීම් සහ තොරීම සඳහා අඩු අගයන් වත්තාකර ඇති බවයි. -1.163 හි kurtosis අගය පෙන්තුම් කරන්නේ බෙදාහැරීම සභාල්පු වලිග ඇති බවත් සම්ක්‍රීයකට වඩාඩු උච්ච බවන්ය. සමස්තයක් වගයෙන්, හිස්ටෝග්‍රැෆ් යෝජනාකරන්නේ, නියුතියේ ඇති ආයනනවලින් බහුතරයක් බදවා ගනීම් සහ තොරීම් වසම තුළ සන්ඡේක්ෂව ඉහළ කත්යක්ෂමනවියක් නොතැංශීයක් වත්තාකර ඇති අතර, සංවිධාන කිහිපයක් පහළ මට්ටම් පුදර්ගෙනය කර ඇති බවයි.

#### 4.5 2 පුහුණුව සහ සංවර්ධනය පිළිබඳ හිස්ටොන්ස්ට්මි

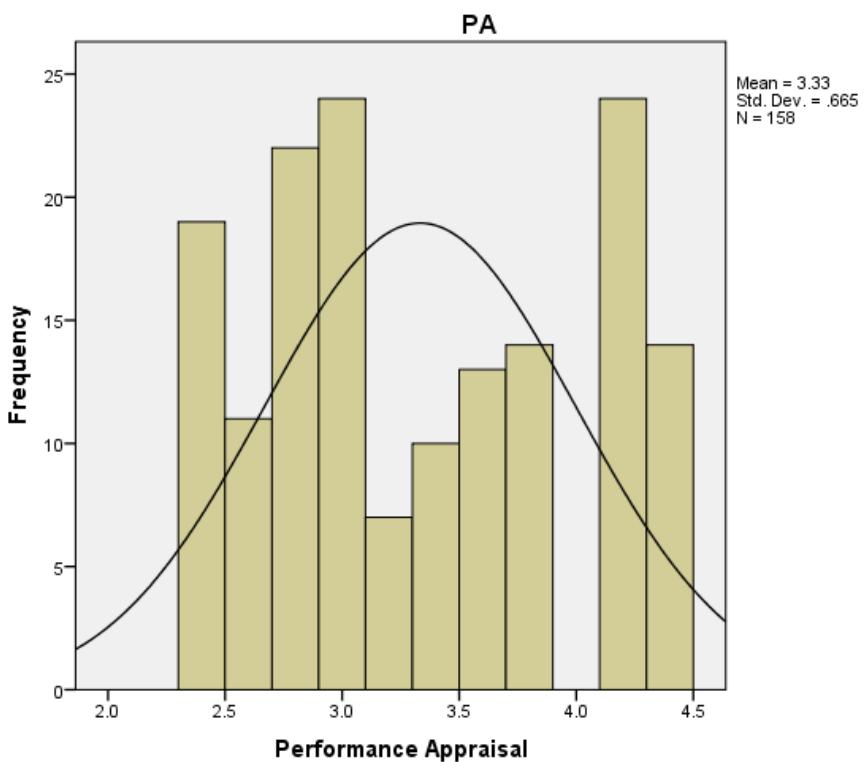


රුපය 13 පුහුණුව සහ සංවර්ධනය පිළිබඳ ඉතිහෘය

"පුහුණු සහ සංවර්ධන" විවලයය සඳහාවන හිස්ටොන්ස්ට්මිය 0.063 ක් සැක්සුනු ඇති පෙන්වුම් කරන පරිදි, තරමක් දෙනක්මකට විකති වී ඇති බව පෙනේ. මෙයින් ඇගැවෙන්නේ දත්ත ලක්ෂණවලින් බහුතරයක් බෙදාහැරීමේ පහළ කෙළවරට, සන්ජ්‍යක්ෂව කුඩාඉහළ අගයන් සංඛ්‍යාවක් සමඟ පෙකුරු කර ඇති බවයි. හිස්ටොන්ස්ට්මි හි භඩ්‍ය පෙන්වුම් කරන්නේ නියදියේ බෙන්ඩ් සංවිධාන මධ්‍යස්ථාන මට්ටම් හෝ පුහුණු සහ සංවර්ධන මූලිකීම් කෙරෙහි අවධරණය කරන බවයි, අඩු ආයතන ඉතාඉහළ මට්ටම් පුදර්ගෙනය කරයි. -1.036 හි kurtosis අගය පෙන්වුම් කරන්නේ බෙදාහැරීම සම්බන්ධ ව්‍යුහ්‍යනියකට සන්ජ්‍යක්ෂව තරමක් සහළුලු වලිග ඇති බවයි, අඩු උච්චවරණයක් යොජ්නා කරයි. සමස්තයක් වගයෙන්, සේවක පුහුණුව සහ සංවර්ධනය කෙරෙහි මධ්‍යස්ථාන මට්ටම් අවධරණයක් සඳහා කේත්තීය ප්‍රවණත්වක්

අැතිව, සමීක්ෂණයට ලක් කරන ලද ආයතන අතර පුහුණු සහ සංවර්ධන පරිවල ප්‍රමණයේ විවෘතත්වය පිළිබඳ අවබෝධක් හිස්වෙනුම් සපයයි.

#### 4.5.3 කත්‍ය සඩනය ඇගයීමේ ඉතිහස සටහන

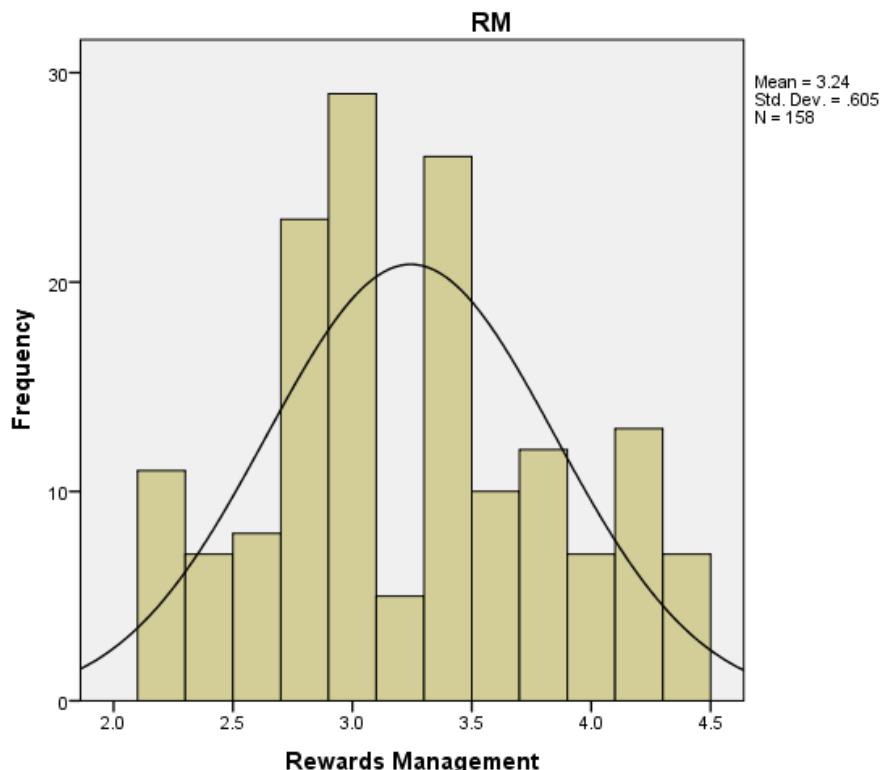


#### රූපය 14 කත්‍ය සඩනය ඇගයීමේ ඉතිහස සටහන

කත්‍ය සඩන තක්සේරුව සඳහාවන හිස්වෙනුම් ආයතනීක කළමනකරණයේ මෙම අංශයට අදාළ ප්‍රතිච්ච නොදැන්න ලක්ෂා බෙදාහරීම පෙන්වුම් කරයි. 0.227 හි skewness අගය තරමක් ධනත්මක ලෙස විකති ව්‍යස්ථියක් යොත්නා කරයි, එනම් කත්‍ය සඩන තක්සේරු පරිමණයේ පහළ කෙළවරට වඩා ප්‍රතිච්ච සිංකේන්දුණය වීමේ ප්‍රවණත්වයක් නිඩිය හකි බවයි. -1.299 හි kurtosis අගය පෙන්වුම් කරන්නේ ව්‍යස්ථිය තුනී වලිග ඇති බවත් සම්භාස ව්‍යස්ථියකට වඩා තරමක් අඩු උච්ච බවත්ය. ධනත්මක සහ සිණු යන දෙංගයෙන්ම පිටස්තරයන්ගේ විභාග ප්‍රතිත්මක් සහිතව, ප්‍රතිච්චවල යම් විවෘතත්වයක් නිඩිය හකි බව මෙයින් ගමන වේ. සමස්තයක් ලෙස, ධනත්මක විකතිත්වය

මත පදනම්ව අඩු ගේණිගත කිරීම කෙරෙහි සූල් නමුරුවක් සහිතව, දත්ත කට්ටලය තුළ කත්‍ය සංඝ ඇගයීමට අදාළ විවිධ පර්‍යායක අදහස් හෝ අන්දකීම් හිස්වෙනුම් යෝජනා කරයි. සංවිධානයේ කත්‍ය සංඝ ඇගයීමේ සන්දර්භය තුළ දත්ත බෙදාහැරීමේ නිශ්චිත රට්සහ ඇගුවුම් තේරුම් ගනීමට වඩුදුර විශ්ලේෂණය සහ අර්ථකථනය අවශ්‍ය වේ.

#### 4.5.4 ත්‍යාග කළමනකරණයේ ඉනිහැසය

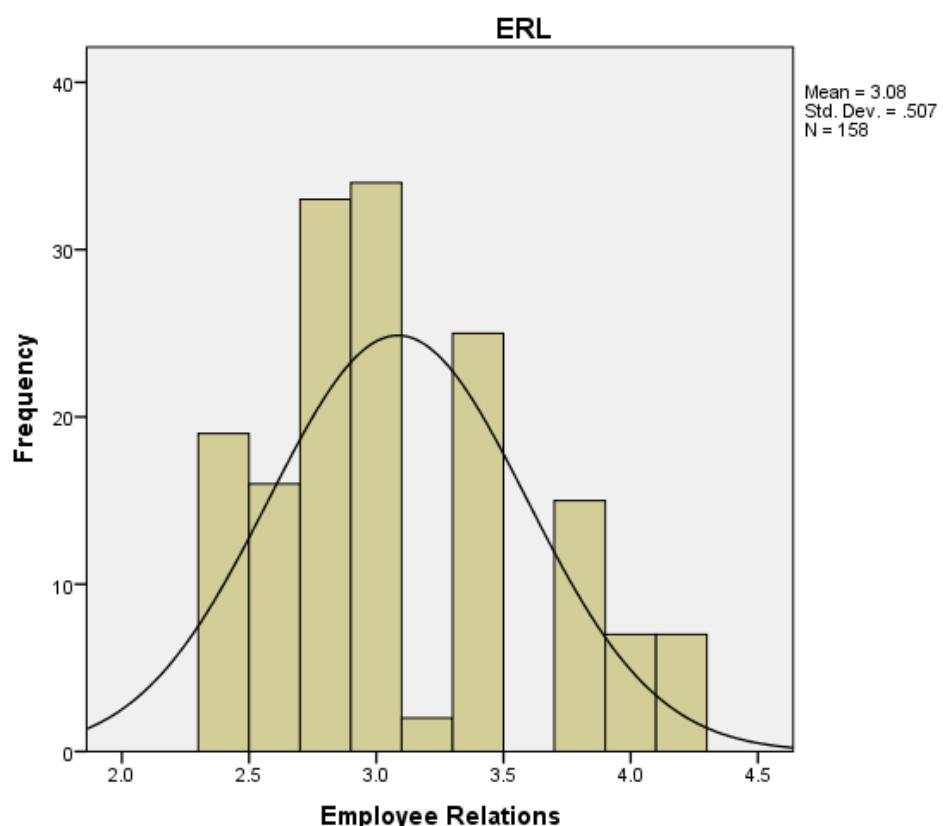


රුපය 15 ත්‍යාග කළමනකරණයේ ඉනිහැසය

ප්‍රතිලෙන කළමනකරණය සඳහාවන හිස්වෙනුම් අනුරුප දත්ත කට්ටලයේ දත්ත ලක්ෂා බෙදාහැරීම පෙන්වුම් කරයි. 0.188 හි skewness අගය තරමක් ධනත්මක ලෙස විකති ව්‍යසනීයක් යෝජනා කරයි, එය histogram හි දකුණු පත්තේ සූල් වලිගයක් ඇති බව පෙන්වුම් කරයි. අඩු අගයන් හාසයදන විට Rewards Management විවලයයේ ඉහළ අගයන් ඇති අවස්ථාතරමක් වඩු බව

මෙයින් ගම්ස වේ. -0.784 හි kurtosis අගය පෙන්නුම් කරන්නේ බෙදහුර්ම ජ්ලේකුර්ටික් බවයි, එනම් සම්භාස ව්‍යස්තියට වඩා පත්‍රලි උච්චයක් සහ සහඛේද වලිග ඇති බවයි. histogram හි, මෙය පූල්ල් හානෙනැඳුරු හඳුයකට පරිවර්තනය වේ. සමස්තයක් වශයෙන්, Rewards Management විවෘතයේ සම්භාස දකුණුට නඳුරුවක් සහ පත්‍රලි උච්චයක් සහිත බෙදහුර්මක් ඇති බව පෙන්, දත්ත කට්ටලයේ ඉහළ අගයන් වෙත නඳුරුවක් සහිත සන්ඡ්ක්ෂව සමනුලින ව්‍යස්තියක් යෝජනකරයි.

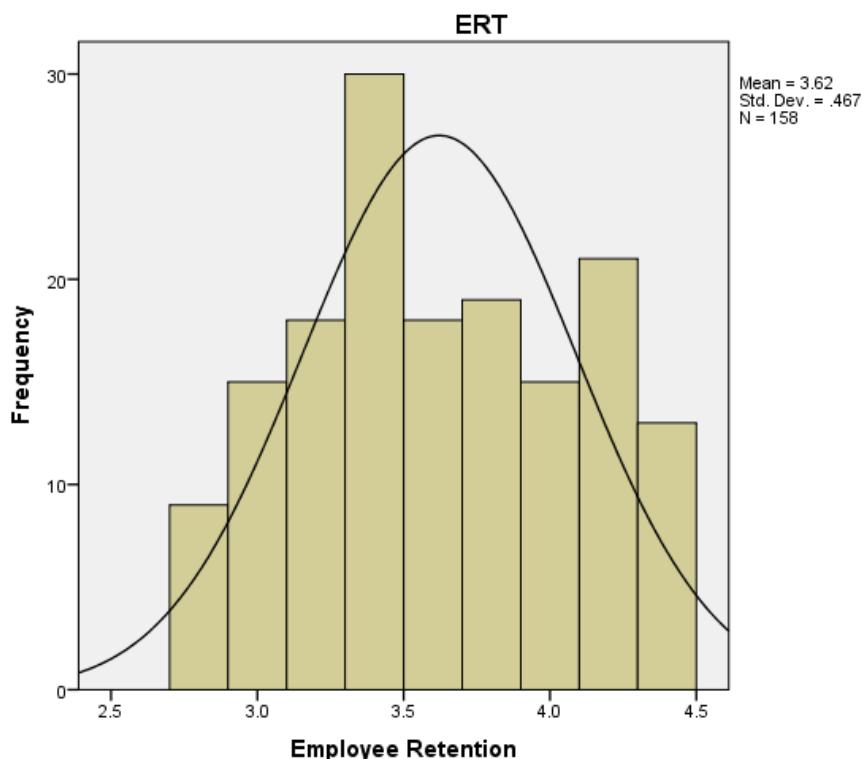
#### 4.5.5 සේවක සබඳතාඉත්තිහැසිය



රූපය 16 සේවක සබඳතාඉත්තිහැසිය

සපයාඅැති සංඛ්‍යාලේබනවල සේවක සබඳතාසදහාවන හිස්ටොන්ම් දන්න කවිලලය තුළ ප්‍රතිච්ච නොස්ථිත ලක්ෂණ බෙදාහරීම නිරුපණය කරයි. 0.626 හි සිණු skewness අගය යෝජ්නකරන්නේ බෙදාහරීම තරමක් වමට නැඹුරු වී ඇති බවයි. මෙයින් ඇගැවෙන්නේ සම්ක්ෂණවලින් බහුතරයක් පරිමණයේ ඉහළ කෙළවරට සංකේත්දූණය වී ඇති අතර, සම්ක්ෂණයට ලක් වූ ආයතන තුළ සේවක සබඳතාවල වඩන් දනත්මක නැඹුරුවක් පෙන්නුම් කරයි. -0.534 හි kurtosis අගය පෙන්නුම් කරන්නේ බෙදාහරීම ජ්ලට්‍යුර්ටික් බවයි, එනම් සම්ක්ෂණ ව්‍යස්ථියකට සන්ඡ්‍යක්ෂව සහාල්පු වලිග සහ පතලී උච්චිතයක් ඇති බවයි. මෙයින් ඇගැවෙන්නේ සේවක සබඳතාසදහාප්‍රතිච්ච සන්ඡ්‍යක්ෂව පුළුල් පර්‍යායක අගයන් සමඟ විසිරි ඇති බවයි. සමස්තයක් වගයෙන්, සේවක සබඳතාසදහාවන හිස්ටොන්රීම් සමන්යයෙන් දනත්මක ජ්රවණතාවයක් නොලැබේ.

#### 4.5.6 සේවක රඳව්‍යනඩ්ඩ්මේ හිස්ටොන්රීම්



රුප සටහන 17 සේවක රඳව්‍යනඩ්ඩ්මේ හිස්ටොන්රීම්

සේවක රඳවාත්‍යාග්‍රහීම සඳහාවන හිස්ටෝන්ට්‍රූම් මගින් සමික්ෂණයට ලක් වූ ජනගහනය තුළ විවිධ රඳවාග්‍රහීමේ මට්ටම් හරහෘතිවර හෝද්ත්ත ලක්ෂ්‍ය බෙදාහැරීම පෙන්නුම් කරයි. මෙම සන්දර්භය තුළ, 0.054 හි skewness ඇගය තරමක් ධනත්මක විකති ව්‍යුහ්තියක් යොශ්නා කරයි, වඩි ආයතනවලට සැණැක්ෂව ඉහළ සේවක රඳවාග්‍රහීමේ අනුපත ඇති බව පෙන්නුම් කරයි. සත්‍ය නමුත් මධ්‍යස්ථාවන -1.046 හි kurtosis ඇගය, සඩරණ සම්භාස ව්‍යුහ්තියක් පෙන්නුම් කරමින්, අධික බරක් නොති වලිග සහිත ව්‍යුහ්තියක් අදහස් කරයි. මෙයින් අදහස් වන්නේ ආයතනවලින් බහුතරයකට අඩු ආන්තික ඇගයන් සමඟ මධ්‍යන්තය වටාරඳවාග්‍රහීමේ මට්ටම් ඇති බවයි. හිස්ටෝන්ට්‍රූම් සිනුව හඩති වකුයක් පෙන්වනු ඇත, උච්චය වඩත් පෙශු සේවක රඳවාග්‍රහීමේ අනුපතය නියෝජ්නය කරන අතර වලිග අඩු හෝවැඩි රඳවාග්‍රහීමේ අනුපත සහිත ආයතනවල අනුපතය පෙන්නුම් කරයි. බෙදාහැරීම පිළිබඳ වඩත් සවිස්තරන්මක අවබෝධනයක් ලබාග්‍රහීම සඳහාx-අක්ෂයේ නිශ්චිත ඇගයන් සහ එක් එක් රඳවාග්‍රහීමේ කණ්ඩාය තුළට ව්‍යුතන සංවිධානවල සංඛ්‍යාතය හෝ අනුපතය අර්ථ නිරුපණය සලකකළිය යුතුය.

#### 4.6 සහසම්බන්ධතාවියේලේෂණය

සම්බන්ධතාවියේ මට්ටම මෙන්ම රඳා පවතින සහ ස්වයීන විව්‍යාස අතර සම්බන්ධතාවර්ගය පරික්ෂාකිරීම සඳහාසහසම්බන්ධතාවියේලේෂණය සිදු කෙරේ. සංයුත්ත යුතුම් විව්‍යාසයන් සහ සංයුත්ත ස්වයීන විව්‍යාසයන් අතර පියරේසන් සහසම්බන්ධතාසංගුණකය සහ වදගත්කම ඇගයන් ( $P < 0.05$ ) හඩිතයෙන් සම්බන්ධතාව අර්ථකථානය කෙරේ. Pearson සහසම්බන්ධතා ඇගයට පෙර ඇති plus (+) හෝ minus (-) ලකුණෙන් පෙන්නුම් කරන්නේ සලකා බලනු ලබන විව්‍යාසයන් අතර ධනත්මක සහසම්බන්ධයක් නිබේද නතාහෙන් සලකා බලන විව්‍යාසවල සත්‍ය සහසම්බන්ධතා නිබේද යන්නයි. Zero (0) පෙන්නුම් කරන්නේ සලකාබලන විව්‍යාසයන් අතර සම්බන්ධයක් නොති බවයි.  $r = \pm 1$  වූ විට සම්බන්ධතාවියේ ගක්නිය ඉතා ඉහළය. වඩිදුර වියේලේෂණය සඳහාපහන සඳහන් කෙන්දේසි හඩිනාකළ හක්;

- $0.1 \leq r \leq 0.29$  නො $0.29 \geq r \geq -0.1$  දුරකථන සම්බන්ධතාවය
- $0.3 \leq r \leq 0.49$  නො $0.3 \geq r \geq -0.49$  මධ්‍යස්ථාන සම්බන්ධතාවය
- $0.5 \leq r \leq 1$  නො $0.5 \geq r \geq -1$  ගක්තිමත් සම්බන්ධතාවය

### වගුව 18 සහසම්බන්ධතාවීග්ලේෂණය

|  | ආර්ථිස් | TD | PA | ආර්ථම් | ERL | ERT | OP |
|--|---------|----|----|--------|-----|-----|----|
| ආර්ථිස්පියර්සන් සහසම්බන්ධය<br>සිග්. (වලිග 2) | 1       |    |    |        |     |     |    |
| එන්  | 158     |    |    |        |     |     |    |
| TD පියර්සන් සහසම්බන්ධය                       | .114    | 1  |    |        |     |     |    |

|       |                     |         |         |         |         |         |         |     |
|-------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|
|       | සිග්. (වලිග 2)      | .154    |         |         |         |         |         |     |
|       | එන්                 | 158     | 158     |         |         |         |         |     |
| PA    | පියර්සන් සහසම්බන්ධය | .230 ** | .861 ** | 1       |         |         |         |     |
|       | සිග්. (වලිග 2)      | .004    | .000    |         |         |         |         |     |
|       | එන්                 | 158     | 158     | 158     |         |         |         |     |
| ආර.එෂ | පියර්සන් සහසම්බන්ධය | .359 ** | .652 ** | .521 ** | 1       |         |         |     |
|       | සිග්. (වලිග 2)      | .000    | .000    | .000    |         |         |         |     |
|       | එන්                 | 158     | 158     | 158     | 158     |         |         |     |
| ERL   | පියර්සන් සහසම්බන්ධය | .502 ** | .780 ** | .777 ** | .649 ** | 1       |         |     |
|       | සිග්. (වලිග 2)      | .000    | .000    | .000    | .000    |         |         |     |
|       | එන්                 | 158     | 158     | 158     | 158     | 158     |         |     |
| ERT   | පියර්සන් සහසම්බන්ධය | .337 ** | .730 ** | .567 ** | .606 ** | .720 ** | 1       |     |
|       | සිග්. (වලිග 2)      | .000    | .000    | .000    | .000    | .000    |         |     |
|       | එන්                 | 158     | 158     | 158     | 158     | 158     | 158     |     |
| OP    | පියර්සන් සහසම්බන්ධය | .322 ** | .727 ** | .830 ** | .501 ** | .727 ** | .536 ** | 1   |
|       | සිග්. (වලිග 2)      | .000    | .000    | .000    | .000    | .000    | .000    |     |
|       | එන්                 | 158     | 158     | 158     | 158     | 158     | 158     | 158 |

\*\*. 0.01 මට්ටමේ (2-වලිග සහිත) සහසම්බන්ධය සලකිය යුතු ය.

බදුවාගනීම් සහ තෙර්ම සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සහසම්බන්ධය +.322 හි පියර්සන් සහසම්බන්ධතා සිංගුණකය සමඟ 0.01 මට්ටමේ සිංඛ්‍යනමය වශයෙන් වදුගත් විය. බදුවාගනීම් සහ තෙර්ම ගනීම් සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර ධනක්මක මධ්‍යස්ථා සම්බන්ධතාවයක් ඇති බව එයින් පෙන්නුම් කෙරේ. එබැවින්, බදුවාගනීම් සහ තෙර්ම ගනීම් සහ සංවිධනක්මක කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු ධනක්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින එබැවින් විකල්ප උපකල්පනය පිළිගනු ලැබේ.

+.727 ක Pearson සහසම්බන්ධතාසංගුණකය සමඟ 0.01 මට්ටමේ දී පූහුණුව සහ සංවර්ධනය සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සහසම්බන්ධය සංඛ්‍යාමය වගයෙන් වදුගන් විය. පූහුණුව සහ සංවර්ධනය සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර ධනක්මක ගක්නිමන් සම්බන්ධතාවයක් ඇති බව එයින් පෙන්නුම් කෙරේ. එබැවින්, පූහුණුව සහ සංවර්ධනය සහ සංවිධනක්මක කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු ධනක්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇති බවින් විකල්ප උපකල්පනය පිළිගනු ලැබේ.

කත්‍ය සඩන ඇගයීම සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සහසම්බන්ධය +.830 ක පියර්සන් සහසම්බන්ධතා සංගුණකය සමඟ 0.01 මට්ටමේ සංඛ්‍යාමය වගයෙන් වදුගන් විය. කත්‍ය සඩන ඇගයීම සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර ධනක්මක ගක්නිමන් සම්බන්ධතාවයක් ඇති බව පෙන්නුම් කරයි. එබැවින්, කත්‍ය සඩන ඇගයීම සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු ධනක්මක සම්බන්ධයක් පවතින බවින් විකල්ප උපකල්පනය පිළිගනු ලැබේ.

ප්‍රතිලිභා කළමනකරණය සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සහසම්බන්ධය +.501 හි පියර්සන් සහසම්බන්ධතාසංගුණකය සමඟ 0.01 මට්ටමේ සංඛ්‍යාමය වගයෙන් වදුගන් විය. තුළ කළමනකරණය සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර ධනක්මක ගක්නිමන් සම්බන්ධතාවයක් ඇති බව එයින් පෙන්නුම් කෙරේ. එබැවින්, තුළ කළමනකරණය සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු ධනක්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවින් විකල්ප කල්පනය පිළිගනු ලැබේ.

සේවක සබඳතාසහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සහසම්බන්ධය +.727 හි පියර්සන් සහසම්බන්ධතා සංගුණකය සමඟ 0.01 මට්ටමේ සංඛ්‍යාමය වගයෙන් වදුගන් විය. සේවක සබඳතාසහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර ධනක්මක ගක්නිමන් සම්බන්ධතාවයක් ඇති බව පෙන්නුම් කරයි. එබැවින් සේවක සබඳතාසහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු ධනක්මක සම්බන්ධතාවයක් පවතින බවින් විකල්ප උපකල්පනය පිළිගනු ලැබේ.

සේවක රඳව්‍යන්බාගත්මීම සහ ආයතනික කත්‍රය සඩනය අතර සහසම්බන්ධය +.536 හි පියර්සන් සහසම්බන්ධතා සංගුණකය සමඟ 0.01 මට්ටමේ සංඛ්‍යාතමය වශයෙන් වදුගත් විය. සේවක රඳව්‍යන්බාගත්මීම සහ ආයතනික කත්‍රය සඩනය අතර ධනත්මක ගක්නිමත් සම්බන්ධතාවයක් ඇති බව පෙන්නුම් කරයි. එබැවින්, සේවක රඳව්‍යන්බාගත්මීම සහ සංවිධානත්මක කත්‍රය සඩනය අතර සලකිය යුතු ධනත්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇති බවින් විකල්ප උපකල්පනය පිළිගනු ලැබේ.

#### 4.7 බහු පසුබම් විශ්ලේෂණය

Regression Analysis යනු යොපන්නන් (වෙනත් ආකර්ෂකීන් "ප්‍රතිඵල විවෘත" ලෙස හඳුන්වේ) සහ තනි හෝට්ස් ස්වයීන (බෙනහ්ටිට "අනාඩ්" ලෙස හඳුන්වේ) විවෘතයන් අතර සම්බන්ධතාතීරණය කරන සංඛ්‍යාතමය ක්‍රියවිලි එකතුවකි. ප්‍රතිඵලීන්වය විශ්ලේෂණය මගින් ප්‍රතිඵලී සම්කරණයක් ජනනය කරයි, එහිදී සංගුණක මගින් එක් එක් ස්වයීන විවෘතය සහ පරුණන්න විවෘතය අතර සම්බන්ධතාවය නියෝජනය කරයි. ප්‍රරෙක්ථනයක් කිරීමට, අපට සම්කරණය ද භූමිකාකළ හකිය. ප්‍රතිඵලී විශ්ලේෂණයේ ප්‍රයෝගනය නම්, කුමන විවෘතයන් වඩත් අදාළ, නොහැලුකාංගීය හකි සහ එම විවෘතයන් එකිනෙක සම්බන්ධ වන්නේ කෙසේද යන්න තීරණය කිරීමට එය උපකරී විමයි.

##### 4.7.1 අන්තර් සහසම්බන්ධතාන්‍යාසය හඩිනයෙන් බහු කෙකික

##### රේඛා විනිශ්චය පරීක්ෂණය

ප්‍රතිඵලී විශ්ලේෂණයට යමට පෙර, බහුකෙක්ෂිතියරිටි රේඛා විනිශ්චය පරීක්ෂණයක් සිදු කිරීම අවශ්‍ය වේ. බහුකෙක්ෂිතියරිටි යනු ස්වයීන විවෘතයන් අතර ඉහළ අන්තර් සම්බන්ධතාවයි.

**වගුව 19** අන්තර් සහසම්බන්ධතාන්‍යාසය හඩිනකරමින් බහු කෙකික රේඛා විනිශ්චය පරීක්ෂණය

|   | ඇරංජිස්  | TD | PA | ඇරංඡිම් | ERL | ERT |
|---|----------|----|----|---------|-----|-----|
| පියර්සන්<br>සහසම්බන්ධය<br>ඇරංඡිස් (වලිග 2)<br>එන් | 1<br>158 |    |    |         |     |     |

|        |                    |         |         |         |         |         |
|--------|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
|        |                    |         |         |         |         |         |
| TD     | පියරසන් සහසම්බන්ධය | .114    | 1       |         |         |         |
|        | සිග්. (වලිග 2)     | .154    |         |         |         |         |
|        | එන්                | 158     | 158     |         |         |         |
| PA     | පියරසන් සහසම්බන්ධය | .230 ** | .861 ** | 1       |         |         |
|        | සිග්. (වලිග 2)     | .004    | .000    |         |         |         |
|        | එන්                | 158     | 158     | 158     |         |         |
| ආර්ථම් | පියරසන් සහසම්බන්ධය | .359 ** | .652 ** | .521 ** | 1       |         |
|        | සිග්. (වලිග 2)     | .000    | .000    | .000    |         |         |
|        | එන්                | 158     | 158     | 158     | 158     |         |
| ERL    | පියරසන් සහසම්බන්ධය | .502 ** | .780 ** | .777 ** | .649 ** | 1       |
|        | සිග්. (වලිග 2)     | .000    | .000    | .000    | .000    |         |
|        | එන්                | 158     | 158     | 158     | 158     | 158     |
| ERT    | පියරසන් සහසම්බන්ධය | .337 ** | .730 ** | .567 ** | .606 ** | .720 ** |
|        | සිග්. (වලිග 2)     | .000    | .000    | .000    | .000    | .000    |
|        | එන්                | 158     | 158     | 158     | 158     | 158     |

\*\*. 0.01 මට්ටමේ (2-වලිග සහිත) සහසම්බන්ධය සලකිය යුතු ය.

ප්‍රතිගණී විවෘතයන් විශ්ලේෂණය කිරීමේදී එය වදාගත් කරුණකි. එය ප්‍රතිගණී ආකතියේ පුරෙක්පාන හක්‍රියවල පමණක් නෙවා, ප්‍රතිගණී සංගුණක ඇස්නමේන්තු සහ ඒවායේ සංඛ්‍යාතමය වදාගත්කම පරීක්ෂණවලට ද සලකිය යුතු බලපෑම් ඇති කළ හක්‍රිය.

පර්යේෂකයෙකු සඳහා පරමදැරියි තත්ත්වය වනුයේ යොපන්නන්ට දඩි ලෙස සහසම්බන්ධ වන නමුත් ඒවාඅතාර අඩු සහසම්බන්ධතාවයක් ඇති ස්වඩින විවෘත ගණනාවක් නිලිමයි.

මිනමු ස්වඩින විවෘත දෙකක් අතර අන්තර් සහසම්බන්ධ පියරසන් සංගුණකය පූඛල නම්, එනම් 0.9 හෙත්ට වඩි නම්, බහුකෙළුනියර්වියේ ඉහළ අවදනමක් පවතී. Pearson සංගුණකය දුර්වල නම් (0 පමණ) බහුකෙළුනියර්වි අවදනම ඉතාඇඩු වනු ඇත. 3.15 වගුවෙන් නිරීක්ෂණය කළ පරිදි, අන්තර් සහසම්බන්ධ න්‍යාසයෙන් පියරසන් සහසම්බන්ධතා සංගුණකය 0.9 ට අඩුවෙන් සෙසා ගන්නා ලදී. එබැවින්, බහුකෙළුනියර් බව වළක්වන්නේ අප්සේක්ෂිත පරසිය තුළ ය. එබැවින් බහුවිධ පසුබම් සිදු කළ හක්‍රිය.

#### 4.7.2 අවගේෂ සංඛ්‍යාල්බන

“ගත්තය. අවගේෂ” අවම සහ උපරිම අගයන් -3.29 හෝ +3.29 නෙතුක්මවිය යුතුය. ඒවාමුක්මවාගියහෙත්, එකතු කරන ලද දත්තවල පිටස්තරයන් ඇත. පිටස්තරයින් හමු ව්‍යවහෙත්, ඒවා දත්ත සමුද්‍රයන් ඉවත් කළ යුතු අතර ප්‍රතිගමී පරික්ෂණය නළුන සිදු කළ යුතුය. 4.16 වගුවෙන් නිරීක්ෂණය කරන ලද පරිදි, එකතු කරන ලද දත්ත කට්ටලයේ උපරිමය 1.878 වන අතර අවම අගය -2.054 වන අතර එම නිසාකෙන්දේසිය තහේනිමන් වේ.

**වගුව 20** පිටස්තරයින් සඳහාපරීක්ෂණය (අවගේෂ සංඛ්‍යාල්බන)

#### අවගේෂ සංඛ්‍යාල්බන <sup>a</sup>

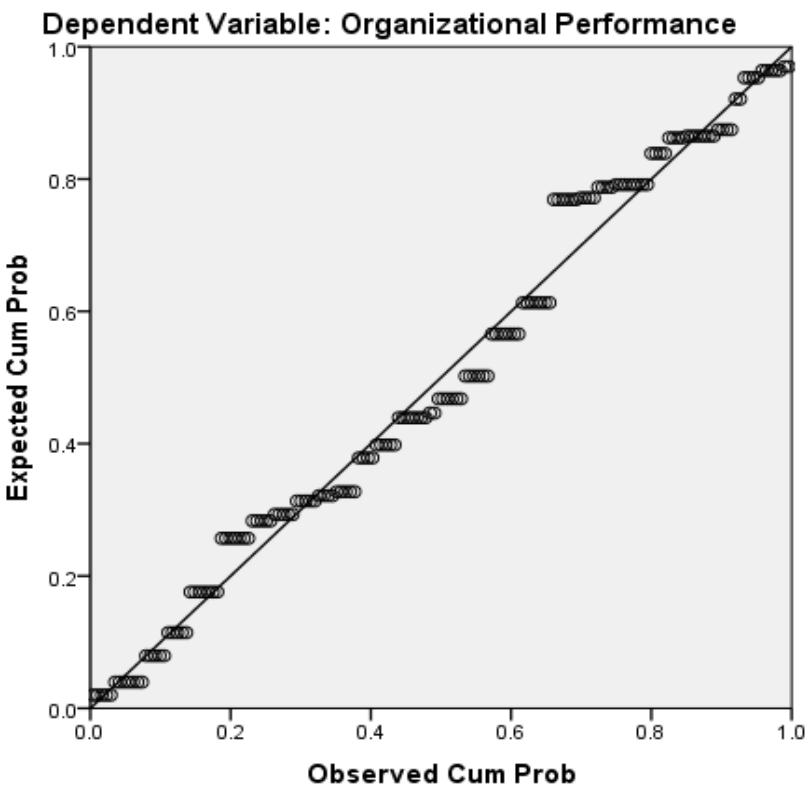
|                     | අවම    | උපරිම    | අදහ<br>ස්<br>කර<br>න්නේ | උසස් පෙළ<br>අපගමනය | එන් |
|---------------------|--------|----------|-------------------------|--------------------|-----|
| පුරෙක්ලනය කළ<br>අගය | 2.15   | 4.27     | 3.10                    | .637               | 158 |
| අවගේෂ               | -.848  | .775     | .000                    | .405               | 158 |
| උසස් පෙළ            |        |          |                         |                    |     |
| පුරෙක්ලනය කළ<br>අගය | -1.492 | 1.837    | .000                    | 1.000              | 158 |
| උසස් පෙළ<br>අවගේෂ   | -2.054 | 1.878 කි | .000                    | .981               | 158 |

a. යොපන වීවල්යය: ආයතනික කත්‍රිය සංඛ්‍යාල්බනය

#### 4.7.3 Zresid සමන්‍ය PP බිම් කෙටස

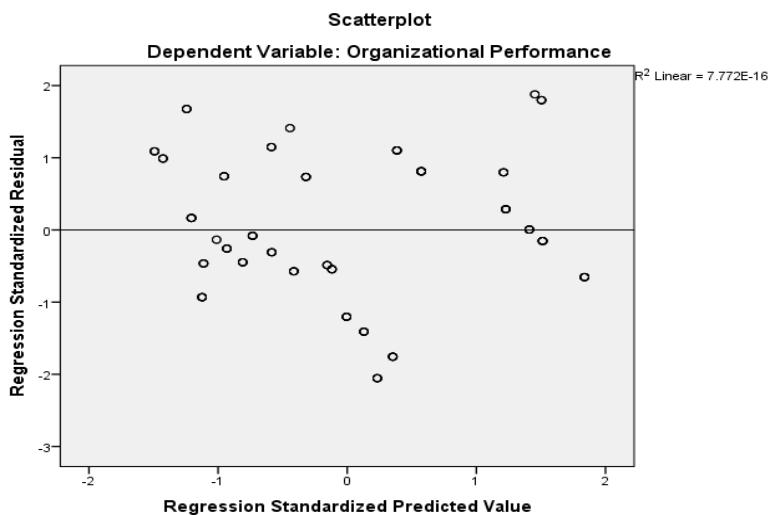
මෙය කුමන්ත්රණයේ රේඛියහඩිය පරික්ෂා කිරීමයි. සමන්‍ය ව්‍යුහයේදී, යොපන වීවල්යය මනව සමන්‍ය ලෙස බෙදාහැරිය හකු. රුප සටහන 4.6 මගින් නිරීක්ෂණය කරන ලද පරිදි, සලකාබලනු ලබන දත්ත කට්ටලය මනව බෙදා හරු ඇත.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**රූපය 18 Zresid සහන්ය PP බිම් කෙටස**

#### 4.7.4 Zresid Zpred Scatterplot විසිනි



**රූපය 19 Zresid Zpred scatterplot විසිනි**

ප්‍රසේච්‍යා බිම් කෙටස් ගුනය-තීරස් රේඛනවී (එනම් X අක්ෂය) දනන්මක පත්ත්තේ සහ සණු පත්ත්තේ මනඩ් බෙදාහඟ තිබේ නම්, දත්ත ඉතාහෙදින්

පෙනේ. 4.7 රුපයෙන් නිර්ක්ෂණය කළ පරිදි, සලකාබලනු ලබන දත්ත කට්ටලය මතඩ බෙදාහැර ඇත.

#### 4.7.5 ආදර්ග සරාගය

ආදර්ග සරාගය යටතේ, Durbin-Watson අගය 1 ට නොඩු හෝ ට වච්චී විය යුතුය ( $1 \leq \text{Durbin Watson} \leq 3$ ). ඉහත සඳහන් පරිසිය තුළ නම්, නිර්ක්ෂණවල ස්වයිනත්වය හමු වී ඇත. 4.17 වගුවෙන් නිර්ක්ෂණය කළ පරිදි, සලකාබලනු ලබන දත්ත කට්ටලයේ බර්ලින් වෙතිසන් අගය 1.695 ක් ඇත, එබැවින් කෙන්දේසිය සපුරා ඇත. තවද, R වර්ග අගය  $P < 0.05$  හි සංඛ්‍යාතමය වදාගත්කමක් සහිත .712 හෝ 71.2% වේ. එනම් ආයතනික ක්‍රියකාරීත්වයේ (ප්‍රතිඵලයේ) විවෘතයෙන් 71.2%ක් පූර්ක්ලනය කර ඇත්තේ සලකාබලන ලද මතව සම්පත් කළමනකරණ පරිවයන් (පූර්ක්ලනය කරන්නන්) මට්ටමෙනි. එය හෙතු අනඩු මට්ටමක් පෙන්නුම් කරයි.

#### වගුව 21 ආදර්ග සරාගය

##### ආදර්ග සරාගය<sup>b</sup>

| ආකෘතිය | ආර්     | ආර් වනුර ස්රය | සීරුමරු කළ R වනුරස්රය | උසස් පෙළ ඇස්න මේන්න දෙශීය | සංඛ්‍යාලේඛන වෙනස් කරන්න | චර්ඛින්   |               |            |                 |                       |
|--------|---------|---------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------|-----------|---------------|------------|-----------------|-----------------------|
|        |         |               |                       |                           |                         | R         | එල් වනුර ස්රය | එනස් කිරීම | එල් වනුස් කිරීම | සිග්. එල් වනුස් කිරීම |
| 1      | .844 ජ් | .712          | .701                  | .413                      | .712                    | 62.236 කි | 6             | 151        | .000            | 1.695 කි              |

a. අනඩුක්‍රියාවන්: (ස්ථාවර), RS, TD, PA, RM, ERL, ERT

ඇ. යුතුපත් විවෘතය: O P

#### 4.7.6 ANOVA වගුව

#### වගුව 22 ANOVA ප්‍රතිග්‍රහී විශ්ලේෂණයේ වගුව

##### ANOVA<sup>a</sup>

| ආකතිය | වර්ග එකතුව | df | මධ්‍යන්ය වනුරස්රය | එල් | සිග්. |
|-------|------------|----|-------------------|-----|-------|
|       |            |    |                   |     |       |

|   |                         |                                     |                 |                   |              |         |
|---|-------------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|---------|
| 1 | පසුබම්<br>අවගේෂ<br>මුළු | 63.615 කී<br>25.725 කී<br>89.340 කී | 6<br>151<br>157 | 10.603 කී<br>.170 | 62.236<br>කී | .000 බී |
|---|-------------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|---------|

a. යොපන විවෘතය: OP

ආ. අනඩ්කිකරුවන්: (ස්ප්ලිර), RS, TD, PA, RM, ERL, ERT

ANOVA වගුවේ ඇති F-අනුපතය සමස්ත ප්‍රතිගණී ආකතිය දත්ත සඳහා සුදුසුද යන්න පරික්ෂාකරයි. වදුගත්කම 0.0005 ට වඩාඡ්‍රු නම්, ප්‍රතිගණී ආකතිය දත්ත වලට හෙඳින් ගැලැපේ.. වගුව 4.18 පෙන්නුම් කරන්නේ ස්වධීන විව්‍යාසයන් සංඛ්‍යාතමය වගයෙන් රඳාපවතින විව්‍යාසය,  $F (6, 151) = 62.236$ ,  $P < .0005$  ප්‍රරේක්ංචරය කරන බවයි. එබැවින්, ප්‍රතිගණී ආකතිය දත්ත වලට හෙඳින් ගැලැපෙන බව නිගමනය කළ හකි.

#### 4.7.7 සංගුණක

අනෙක් සියලුම ස්වධීන විව්‍යාසයන් නියතව පවතින විට තනි විව්‍යාසයක් සමඟ රඳා පවතින විව්‍යාසය කෙසෙමණ ප්‍රමණයක් වෙනස් වේද යන්න ප්‍රමිතිගත නොකළ සංගුණක පෙන්නුම් කරයි. "B" අගයන් භවිතකරමින්, "B" ට පෙර ඇති plus (+) හෝ minus (-) ලකුණු සළකකලයාර්ථා නිරූපණය සහ වත්තා කිරීම සිදු කළ හකි; "ස්වධීන විව්‍යාසයේ එක් එක් ඒකක ව්‍යුත් වීම සඳහා "B" ක්‍රුවල පර්‍යන්ත විව්‍යාසයේ වඩා/ඇඩුවීමක් ඇත.

ප්‍රමිතිගත බේව්‍යායන් සඳහා වදුගත්කම අගය  $P$  යනු  $P < 0.05$  විය යුතුය, එනම් විව්‍යාසය රඳා පවතින විව්‍යාසයේ ප්‍රරේක්ංචරයට සලකිය යුතු අද්විතීය දෙකන්වයක් සපයයි.  $P > 0.05$  නම්, විව්‍යාසය රඳා පවතින විව්‍යාසයේ ප්‍රරේක්ංචරයට සලකිය යුතු අද්විතීය දෙකන්වයක් ලබා නොනැත්ත බව නිගමනය කරයි.

**වගුව 23 බද්ධාභ්‍යීම් සහ තොත්තැනීමේ ප්‍රතිගණී සංගුණකය**

| සංගුණක <sup>a</sup> |                            |                      |    |       |
|---------------------|----------------------------|----------------------|----|-------|
| ආකතිය               | ප්‍රමිතියෙන් තොත<br>සංගුණක | ප්‍රමිතිගත<br>සංගුණක | ලි | සිග්. |

|                     | ලී            | උසිස් පෙළ දෙශීයකි | ලීවා |                |              |
|---------------------|---------------|-------------------|------|----------------|--------------|
| 1 (සේල්ඩිර) ආර්ථිස් | -.169<br>.714 | .772<br>.168      | .322 | -.218<br>4.247 | .827<br>.000 |

a. යොපන විවෘත්යය: OP

- බදවා ගනීම් සහ තෙත් ගනීම්වලට අදාළව ප්‍රමිතිගත නෙකුල සිංගුණකය B 0.714 ට සමතා වේ. මෙයින් අදහස් වන්නේ බදවා ගනීම් සහ තෙත් ගනීම් එක් එකකයේ වඩා වීමක් සඳහා ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා එකකවල 0.714 ගුණයක වඩා වීමක් ඇති බවයි.

#### වගුව 24 ප්‍රහුණුව සහ සිංවර්ධනය පිළිබඳ පසුගැමී සිංගුණකය

සිංගුණක <sup>a</sup>

| ආකතිය             | ප්‍රමිතියෙන් තෙත සිංගුණක |                   | ප්‍රමිතිගත සිංගුණක | ලී                    | සිග්.        |
|-------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|-----------------------|--------------|
|                   | ලී                       | උසිස් පෙළ දෙශීයකි |                    |                       |              |
| 1 (සේල්ඩිර)<br>TD | .264<br>.856             | .219<br>.065      | .727               | 1.206<br>13.212<br>ක් | .230<br>.000 |

a. යොපන විවෘත්යය: OP

- ප්‍රහුණුව සහ සිංවර්ධනයට අදාළව ප්‍රමිතිගත නෙකුල සිංගුණකය B 0.856 ට සමතා වේ. මෙයින් අදහස් කරන්නේ ප්‍රහුණු භාසිංවර්ධනයේ එක් එක එකක වඩා වීම සඳහා ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා එකක 0.856 ගුණයකින් වඩා වන බවයි.

#### වගුව 25 කත්‍ය සංඛ්‍යා ඇගයිමේ ප්‍රතිගැමී සිංගුණකය

සිංගුණක <sup>a</sup>

| ආකතිය | ප්‍රමිතියෙන් තෙත සිංගුණක | ප්‍රමිතිගත සිංගුණක | ලී | සිග්. |
|-------|--------------------------|--------------------|----|-------|
|-------|--------------------------|--------------------|----|-------|

|         | ලි    | උසස්<br>පෙළ<br>දෙශීයකි | ලිවා |              |      |
|---------|-------|------------------------|------|--------------|------|
| (ස්ථිර) | -.036 | .172                   |      | -.208        | .835 |
| 1 PA    | .941  | .051                   | .830 | 18.571<br>කි | .000 |

a. යොපන වේවල්යය: OP

- කත්‍ය සඩන තක්සේරුවට අදාළ ප්‍රමිතිගත නෙකළ සංගුණකය B 0.941 ට සමනා වේ. මෙයින් අදහස් කරන්නේ කත්‍ය සඩන ඇගයීමේ එක් එක් ඒකකයක් සඳහා ආයතනික කත්‍ය සඩනයේ ඒකක 0.941 ගුණයක වඩා වීමක් ඇති බවයි.

#### වගුව 26 ප්‍රතිලිභ කළමනකරණයේ ප්‍රතිග්‍රී සංගුණකය

සංගුණක <sup>a</sup>

| ආකතිය    | ප්‍රමිතියෙන් තෙර සංගුණක |                        |      | ලි          | සිග්. |
|----------|-------------------------|------------------------|------|-------------|-------|
|          | ලි                      | උසස්<br>පෙළ<br>දෙශීයකි | ලිවා |             |       |
| (ස්ථිර)  | 1.074                   | .285                   |      | 3.763       | .000  |
| 1 ආර්ථම් | .625                    | .086                   | .501 | 7.225<br>කි | .000  |

a. යොපන වේවල්යය: OP

- ත්‍යා කළමනකරණයට අදාළ ප්‍රමිතිගත නෙකළ සංගුණකය B 0.625 ට සමනා වේ. මෙයින් අදහස් කරන්නේ ප්‍රතිලිභ කළමනකරණයේ එක් එක් ඒකකයේ වඩා වීමක් සඳහා ආයතනික කත්‍ය සඩනය ඒකකවල 0.625 ගුණයක වඩා වීමක් ඇති බවයි.

## වගුව 27 සේවක සබඳත්වීල ප්‍රතිගණී සංගුණකය

**සංගුණක a**

| ආකතිය   | ප්‍රමිතියෙන් තෙර සංගුණක |                   |      | වි        | සිග්. |
|---------|-------------------------|-------------------|------|-----------|-------|
|         | ලී                      | උසස් පෙළ දෙශ්‍යකි | ලිටා |           |       |
| (ස්ථිර) | -.238                   | .256              |      | -.933     | .352  |
| 1 ERL   | 1.082                   | .082              | .727 | 13.233 කි | .000  |

a. යොපන විවෘත්‍යය: OP

- සේවක සබඳත්වීලට අදාළව ප්‍රමිතිගත නොකළ සංගුණකය B 1.082 ට සමන වේ. මෙයින් අදහස් කරන්නේ සේවක සබඳත්වීල එක් එක් ඒකක ව්‍යුහා විම සඳහා ආයතනික කර්ය සඩනය එකක 1.082 ගුණයකින් ව්‍යුහා වන බවයි.

## වගුව 28 සේවක රඳවාත්‍යාග්‍යීමේ ප්‍රතිගණී සංගුණකය

**සංගුණක a**

| ආකතිය   | ප්‍රමිතියෙන් තෙර සංගුණක |                   |      | වි       | සිග්. |
|---------|-------------------------|-------------------|------|----------|-------|
|         | ලී                      | උසස් පෙළ දෙශ්‍යකි | ලිටා |          |       |
| (ස්ථිර) | -.036                   | .399              |      | -.090    | .928  |
| 1 ERT   | .866                    | .109              | .536 | 7.926 කි | .000  |

a. යොපන විවෘත්‍යය: OP

- සේවක රඳවාත්‍යාග්‍යීමට අදාළව ප්‍රමිතිගත නොකළ සංගුණකය B 0.866 ට සමන වේ. මෙයින් අදහස් කරන්නේ සේවක රඳවාත්‍යාග්‍යීමේ එක් එක් ඒකකයක් සඳහා ආයතනික කර්ය සඩනයේ එකක 0.866 ගුණයක ව්‍යුහා විමක් ඇති බවයි.

#### 4.7.8 උපකල්පනය වෙස්ටින්ග

##### වගුව 29 උපකල්පන පරීක්ෂණයේ සරාගය

| උපකල්පනය  | ප්‍රතිග්‍රිත සිංහලකය   | නීරණය     |
|---|------------------------|-----------|
| H1: බදවා ගැනීම් සහ නෝරීම සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු බනත්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇත. | B = .714<br>(P<0.05)   | පිළිගන්නා |
| H2: පුහුණුව සහ සංවර්ධනය සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු බනත්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇත.  | B = .856<br>(P<0.05)   | පිළිගන්නා |
| H3: කත්‍ය සඩන ඇගයීම් සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු බනත්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇත.     | B = .941<br>(P<0.05)   | පිළිගන්නා |
| H4: ත්‍යාග කළමනකරණය සහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු බනත්මක සම්බන්ධයක් ඇත.         | B = .625<br>(P<0.05)   | පිළිගන්නා |
| H5: සේවක සඛ්‍යතාසහ ආයතනික කත්‍ය සඩනය අතර සලකිය යුතු බනත්මක සම්බන්ධතාවයක් ඇත.          | B = .1.082<br>(P<0.05) | පිළිගන්නා |

|  |                      |           |
|--|----------------------|-----------|
| H6: සේවක රඳවා තබා ගනීම සහ<br>ආයතනික කත්‍ය සඩනය අනර<br>සලකිය යුතු දනක්මක<br>සම්බන්ධතාවයක් ඇත. | B = .866<br>(P<0.05) | පිළිගත්තා |
|--|----------------------|-----------|

#### 4.7.9 පරිචේද සරාගය

මෙම පරිචේදය අර්ථක්වීන නිගමන ලබා ගනීම සඳහා රස් කරන ලද තොරතුරු විමර්ශනය කිරීම සහ අර්ථ නිරූපණය කිරීමෙහිලා ප්‍රධාන කත්‍යහරයක් ඉටු කරයි. එකතු කරන ලද දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීමට, ක්‍රම්‍යකුල භාවිත්තිරූප පරික්ෂණයක් සහතික කිරීම සඳහා මෙම කොටස විවිධ සංඛ්‍යාතමය ක්‍රම සහ මෙවලම් හඩිනා කරයි. විස්තරන්මක සංඛ්‍යාතල්බන දත්ත කට්ටලයේ ප්‍රධාන ලක්ෂණ වල සරාගයක් ඉදිරිපත් කරයි, මධ්‍යම ප්‍රවණතාසහ විසරණය පිළිබඳ දළ විශ්ලේෂණයක් සපයයි. අනෙක් අතට, අනුමත සංඛ්‍යාතල්බන, නියදී දත්ත මත පදනම්ව ජනගහනය පිළිබඳ අනුමත කිරීමට පර්යේෂකය හකියා ලබා දෙයි. අනිරේකව, පරිච්ඡේදය මගින් අධ්‍යයනයේ දී මතු කරන ලද පර්යේෂණ ප්‍රශ්න හෝ උපක්‍රේෂන ආමන්තුණය කරමින් හඩිනාකරන ඕනම් විශ්ලේෂණ විශ්ලේෂණ ගිල්පිය ක්‍රම හෝමැලිලිවල යෙදීම් සක්වාප්‍රකරයි. සෙයනැංීම් රට්සාහ ප්‍රවණතා ද්‍රානකරණයට ආධර කරමින් වගු, ප්‍රස්ථාර හෝ ප්‍රස්ථාර හරහා ඉදිරිපත් කෙරේ. අවසන වගයෙන්, දත්ත විශ්ලේෂණ පරිච්ඡේදය සමස්ත පර්යේෂණ ප්‍රයත්නයට සලකිය යුතු දෙකන්වයක් ලබාදෙමින් අමු දත්ත සහ තීක්ෂණ බුද්ධිය ඇති නිගමන සකසීම අනර පැනම ලෙස ක්‍රියකරයි.

## 5 වන පරිචේදය

### නිගමනය සහ නිර්දේශ

#### 5.1 V පරිචේදයට හඳුන්වීම

මෙම පර්යේෂණය පුරවීට ලබනත් සමස්ත නිගමනය සපයීමට සහ තවදුරටත් නිර්දේශ සපයීමට වන්මත් පරිචේදය එහි ඉඩ ලබාදී ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ රජය අංශයේ ව්‍යුහා බැංකු කෙරෙහි විශේෂ අවධනයක් යෙමු කරමින් ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා කෙරෙහි මත සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන්වල බලපෑම විමර්ශනය කිරීම සඳහාමෙමම අධ්‍යයනය සිදු කරන ලදී. ඒ අනුව මෙම අවසන් පරිචේදය පුරවීම පර්යේෂණ ප්‍රයෝගව පිළිතුරු වූ ඕනෑම සඳහාවන නිර්දේශ මෙන්ම අනනත පර්යේෂණ ක්ෂේත්‍ර සඳහාවන යොෂනාසන ගෙනිගාත්‍ර කර ඇත. එය ප්‍රධාන වෘයෙන් අධ්‍යයනයේ සෙයන්හිමි කෙරෙහි අවධනය යෙමු කරන අතර එලදීමේ මත සම්පත් කළමනකරණ හඩුනාගත් තුළින් ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා වූ ඕනෑම කිරීමේ අරමුණින් එවන් සෙයන්හිමිවලින් විය හඳු යොෂනාවුත්පන්න කර ඇත.

#### 5.2 පර්යේෂණ සෙයන්හිමි

මෙම පර්යේෂණයේදී, පර්යේෂකයා විසින් ANOVA පරීක්ෂණය, සහසම්බන්ධතා විශ්ලේෂණය, ප්‍රතිගත් විශ්ලේෂණය සහ ප්‍රතිගත

විශ්වේෂණය යොදුගෙන විශ්වේෂිත කල්පීතයට අනුව ප්‍රතිඵල සෙයාගන්හීමට හකි විය. IV පරිච්ඡේදයේ ඉදිරිපත් කර ඇති ප්‍රතිඵල මත පදනම්ව, ඉදිරිපත් කරන ලද දත්ත සහ දත්ත විශ්වේෂණය මත පදනම්ව සම් පර්යේෂණයක්ම සත්‍යය සෙයාගන්හීම සඳහායිදු කරන බේත් පර්යේෂණ ප්‍රග්‍රන්‍ය විසඳීම සඳහා අදාළ යෝජනාසහා නිර්දේශ පර්යේෂකයාපෙන්වාදෙයි. සියලුම සෙයන්හීම් හඳුනැගන ඇත.

එම අනුව, තෙත්තන් මතට සම්පත් කළමනකරණ හඩිනයන් හයක බලපෑම මත්‍යිම සඳහාපර්යේෂණ අඛණ්ඩව සිදු කරන ලදී; ශ්‍රී ලංකාවේ රජය අංශයේ ව්‍යුහ බැංකුවල ආයතනික කත්‍ය සඩනය පිළිබඳ බදවාගන්හීම සහ තෙත්ත ගන්හීම, ප්‍රහුණුව සහ සංවර්ධනය, කත්‍ය සඩන ඇගයීම, ත්‍යාග කළමනකරණය, සේවක සඛැදනාසහ සේවක රඳවාගන්හීම. ආයතනික කත්‍ය සඩනය මත මතට සම්පත් කළමනකරණ හඩිනයන්ගේ බලපෑම හඳුනාගන්හීම සඳහායිසි සහ ඇත්තම් මෙවලම් හඩිනකරන ලදී.

ප්‍රතිගණී විශ්වේෂණ මගින් පෙන්නුම් කරන්නේ තෙත්තන් මතට සම්පත් කළමනකරණ පරිච්යන් රජය අංශයේ ව්‍යුහ බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියකත්වයට 71.2% කින් සලකිය යුතු ලෙස බලපත බවත් එම නිසාඉතිරි 29.8% වෙනත් සඩක මගින් දෝක වූවක් ලෙස සලකිය හකි බවත්ය. ආයතනික කත්‍ය සඩනය මත සමස්ත බලපෑමත් 71.2% ක් මතට සම්පත් කළමනකරණය හඩිනකරන බව මෙයින් පෙන්නුම් කෙරේ.

කල්පීතය පරීක්ෂා කිරීම මත පදනම්ව තෙත්තන් මතට සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ රජය අංශයේ ව්‍යුහ බැංකුවල ආයතනික ක්‍රියකත්වය කෙරෙහි සලකිය යුතු බලපෑමක් ඇති කරයි.

විශ්වේෂණය කර ඉදිරිපත් කරන ලද දත්ත ලබාගෙන ඇත්තේ (1)-දුඩි ලෙස එකග නොවීම, (2)- එකග නොවීම, (3)-ලදුවීන, (4)-එකගවීම සහ (5)-දුඩි ලෙස එකග වීම වන් ලිකේrt පරිමණයක් හඩිනා කිරීමෙනි. විස්තරත්මක සංඛ්‍යාතල්බන මත පදනම්ව, බදවාගන්හීම සහ තේරීම් පිළිවෙන් බැංකුවක නිෂ්පෑතින සහ සේවක ගුණක්මක හඩියට බලපත බවට ප්‍රකාශ මත 4.47 ක

මධ්‍යයක් ලබයන්නාදී; වඩි දිගුණු කළ කත්‍ය සංඛ්‍යා සඳහකද්‍රව්‍යන්ම් සහ තොත්‍යාගන්ම් අවශ්‍ය බව සේවකයින් දැඩි ලෙස විශ්ව්‍ය කරන බව මෙයින් පෙන්නුම් කෙරේ. 4.55 ක මධ්‍යනාසයක් බැංකුවට දැඩි ලෙස පිළිපදින බදවා ගනීමේ සහ තෝරීම් ප්‍රතිපත්තියක් ඇති බවට ප්‍රක්‍රිය සඳහාලබාගන්නාදී. එබැවින්, සේවකයින් ඔවුන්ගේ බදවා ගන්ම් සහ තෝරීම් ජ්‍රේතිපත්තිය පිළිබඳව සංඛ්‍යා කට පත්වේ. 4.73 ක මධ්‍ය අගයක් පෙන්නුම් කරන්නේ නිවරුදී කත්‍ය මණ්ඩලය බදව්‍යන්ම නියමිත නිෂ්පදින ඉලක්ක කරා ගැසීමට හේතු වනු ඇති බවට වන ප්‍රක්‍රිය සමඟ සේවකයින් බෙහෙවින් එකග වන බවයි. ඒ හාසමනාව, 4.70 ක මධ්‍යයන් අගයක් යොශ්නාකරන්නේ, නිසි තොත්‍යාගන්ම සහ ස්ථානයන කිරීමේ පරිවයන් කත්‍ය මණ්ඩලයෙන් උපරිම ජ්‍රේතිද්‍රිය සහනික කරන ජ්‍රේතිය සේවකයින් දැඩි ලෙස විශ්ව්‍ය කරන බවයි. බැංකුව සිය බදවා ගන්ම් සහ තෝරීම් ප්‍රතිපත්තිය සමස්ත බැංකු උපය මත්‍යාගාර සම්බන්ධ කරන බවට වූ ප්‍රක්‍රිය සඳහා මධ්‍යන් 4.42ක් ලබාගන්නාදී. අවසන වගයෙන්, ප්‍රතිච්ච දක්වාවන්ගේ සමස්ත ප්‍රතිච්ච සලකා බැඳීමේදී, සේවකයින් ඔවුන්ගේ බදවා ගන්ම් සහ තෝරීම් ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව සංඛ්‍යා කට පත්වේ.

අධ්‍යාපනයෙන් පෙනී ගියේ බැංකුව සක්‍රීය බදවා ගනීමේ සහ තෝරීම් ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කර ඇති බවට බෙනහැස්ප්‍රතිච්ච දක්වාවන් දැඩි ලෙස එකග වූ අනර බැංකුව සිය බදව්‍යන්ම් සහ තෝරීම් ප්‍රතිපත්තිය සමස්ත බැංකුවේ උපය මත්‍යාගාර සම්බන්ධ කර ඇති බවට බෙනහැස්ප්‍රතිච්ච එකග වූ බවයි. බදවා ගන්ම් සහ තොත්‍යාගන්ම් සම්බන්ධ ප්‍රක්‍රියන් සමඟ සේවකයින්ගේ එකගතනවිය Huselid (1995) ට අනුකූල වේ, බදවා ගන්ම් සහ තොත්‍යාගන්ම් නව සේවකයින් සනු ගුණන්මක හඩු සහ කුසලතාවර්ගය කෙරෙහි සලකිය යුතු බලපෑමක් ඇති බව නිරීක්ෂණය කරන ලදී. බදවා ගන්ම් සහ තොත්‍යාගන්ම් දහන්මක මනව සම්පත් ප්‍රතිඵල ගුම එලදැසිනවි, නිෂ්පදිතවල ගුණන්මකහවිය, ආයතනනික නවෝත්පදිතයන්, පරිභෙකීක ත්‍යාග්‍රැන්‍ය සහ මූල්‍ය කත්‍ය සංඛ්‍යා ඉහළ නැවීම කෙරෙහි සලකිය යුතු බලපෑමක් ඇති කරන බව හෙළි කළ ගමගේ (2014) සමඟ ගිවිසුම් තවදුරටත් සම්පත වේ.

පුහුණු අවශ්‍යතා සේවකයින් සමග සකච්ඡා කරන බවට ප්‍රකාශය සඳහා මධ්‍යස්ථානය 2.75 ක් ලබාගන්නාලදී. මෙම අයය මධ්‍යස්ථාන මට්ටමට වඩාජ්‍ය, එබැවින් බෙන්ඩ් සේවකයින් සේවකයින්ගේ පුහුණු අවශ්‍යතා පිළිබඳ සකච්ඡාත්‍යාගයේ සංඝීමකට පත් නොවන බව නිගමනය කළ භාජිය.

බැංකුවේ පුහුණු උපය මත්ගයක් සහ සූසිංහෙයුන් පුහුණු ව්‍යුහයනක් පවතින බවට කරන ලද ප්‍රකාශය සඳහා 8.2 ක මධ්‍ය අයයක් ලබාගන්නාලදී. එබැවින්, බැංකුවේ පුහුණු උපය මත්ගයක් ලබාගන්නාමට සේවකයින් මධ්‍යස්ථාන එකග වේ. පුහුණුව සංවිධානයේ සහ තනි සේවකයින්ගේ අවශ්‍යතා ඇතුළත් වන බවට 3.11 ක මධ්‍ය අයයක් සහිත මධ්‍යස්ථාන ප්‍රමණයකට සේවකයින් නැඹුත එකග විය. හඳුනාගැනීමේ පුහුණු අවශ්‍යතා යාලුවේ ප්‍රාග්ධනවත් සහ සංවිධානයේ ව්‍යුහයක් උපය මත්ගය මත පදනම් වූ ප්‍රකාශය සඳහා 0.00 ක මධ්‍ය අයයක් ලබාගන්නාලදී. එබැවින් සේවකයින් මධ්‍යස්ථාන එකග වේ. සම වසරකම විවිධ පුහුණු ව්‍යුහයන් හරහා යාලුව සේවකයින් වැඩි වශයෙන් එකග විය. ඒ අනුව, ඔවුන්ගේ පුහුණු අවශ්‍යතා සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගන්ම සම්බන්ධයෙන් සේවකයින්ගේ සහභාගිත්වයේ ප්‍රමණය පිළිබඳව සංඝීමකට පත් නොවන බව නිගමනය කළ භාජිය.

අනෙක් අතට, බෙන්ඩ්බංකුවලට බැංකුවේ උපය මත්ග සමග සම්බන්ධ වූ එලදී පුහුණු භාස්‍යවර්ධන ප්‍රතිපත්තියක් නොමැති බවත් ප්‍රයෝගනවත් වන බවින් රැකියාකරන ලද පුහුණු සහ සංවර්ධන ක්‍රම බැංකුවේ කත්‍ය සඛන අරමුණු සක්ෂක් කර ගන්මේ අවශ්‍යතාවයට සම්පත් නොවූ බවත් පිළිතුරුවලින් පෙන්වයි ඇත. මෙම සෞක්‍යම් Amos & Natamba (2015) සමග එකග වූ අතර, පුහුණු ක්‍රියව්‍ය හඳුනාගන්ම, පහදිලිව විධිමත් පුහුණු අරමුණු තිබීම, ප්‍රකණිත පුහුණු අන්තර්ගතයන් සහ රැකියව්‍යින් බැංකු පුහුණු ක්‍රම යොදීම බැංකු අංශයේ රැකියකත්‍ය සඛනය කෙරෙහි සලකිය යුතු ලෙස බලපෑමි. පුහුණු සහ සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය මතව සම්පත් කළමනකරණ අංශයේ වදුගත් කත්‍යහරයක් ඉවු කරන අතර උපයමත්ගික එකඟුව්‍යාගැනීම්, සේවක ක්‍රියාව්‍යාගැනීම්, නම්යාගීලීභාවය සහ ගුණන්මක බව ව්‍යුහුණු කිරීමට දෙක වන බව අධ්‍යාපනය සඳහන් කළේය. වර්තමන සහ

අනහන කත්‍ය සඩන අවශ්‍යතා සපුරුණීම සඳහා සේවකයින්ට දත්ත විශේෂයෙන් දක්වාලබාදීමෙන් බැංකුවේ උපය මත්ගික සලස්ම සක්ෂත් කර ගනීම සඳහා උපය මත්ගික මත්ත සම්පත් ප්‍රහුණු සහ සංවර්ධන සලස්ම වදුගත් කත්‍යහරයක් ඉටු කරන බව හෙළි කළ Katua (2015) සමග මෙය එකග විය.

බැංකුව තම සේවකයින්ගේ කත්‍ය සඩන ඇගයීම් කැඹුරුපිට සිදු කරන බවට සේවකයෝ අඩු ප්‍රමණයකට එකග වූහ. තවද, බැංකුවේ දත්ත පවතින කත්‍ය සඩන ඇගයුම් ක්‍රමය වර්ධනයට භාස්‍ය වර්ධනයට යෙතු වූවක් බවට ඔවුන් එකග වූයේ අඩු ප්‍රමණයකටය. කෙසේ වෙතත්, 4.79 හි ඉහළ මධ්‍ය අයයක් පෙන්නුම් කරන්නේ වගාන්තරකරුවන් එම ප්‍රකණය සමඟ දැඩි ලෙස එකග වන බවයි; ඇගයීම් පද්ධතිය තනි සේවක හසුරීම් සහ කණ්ඩායම් හසුරීම් කෙරෙහි දැඩි බලපෑමක් ඇති කරයි. කළමනකත්ත්වය විෂින් නියම කර ඇති ප්‍රමිතින් සහ ඉලක්ක සපුරුණීමට කත්‍ය මණ්ඩලයට හසු වූ බවට කැඹුන්තර කත්‍ය මණ්ඩල ඇගයීම් ප්‍රතිඵලවලින් පෙනී යන බවට වූ ප්‍රකණයට වගාන්තරකරුවන් මධ්‍යස්ථාව එකග වූ බව වඩිදුරටත් සඳහන් විය.

අධ්‍යයනයෙන් බෙංහැංකුවලට එලදී කත්‍ය සඩන කළමනකරණ පද්ධති නොති අතර එය සේවක කත්‍ය සඩන ප්‍රමිතින් වඩිදුණු කිරීමට උපකත් වූ අතර එමගින් ඉලක්කගත කත්‍ය සඩන ඉලක්ක සක්ෂත් කර ගනීමට නොකි වූ බළින් ආයතනික කත්‍ය සඩනය පහන ව්‍යුත්ම හේතු විය.

මෙය Ahmed, Hussain, Ahmed & Akbar (2010) ගේ සෞන්ත්‍රීම් සමඟ එකග වූ අතර, වඩාහෙඳ මත්ත සම්පත් පරිවයන් සමඟ එකඟීද වූ වඩාහෙඳ කත්‍ය සඩන ඇගයුම් පද්ධතියක් කත්‍ය සඩන ඇගයුම් තැප්තිය ඉහළ නංවන අතර සේවක රැකියාත්පත් වූ කරන අතර කත්‍ය සඩනය ගෙන එම සඳහා පිරිවුම් අභිජනන් අඩු කරයි. සංවිධනය. සෞන්ත්‍රීම් Grote (2000) සමඟ තවදුරටත් සමපත වේ, සම කෙනෙකුම අපේක්ෂභිත් පිළිබඳව පහදිලි වන අතර ඔහු/ඇය එවත එරෙහිව ක්‍රියාකරන ආකර්ෂණික දැන්නාවිට, මෙය ආයතනික ස්ථානකත්ත්වයේ සමස්ත දියුණුවක් ඇති කරයි.

ප්‍රතිචර දක්වුවන්ගෙන් බෙංහාදෙනෙක් සංවිධානයේ කත්‍ය සඩනය මත පදනම්ව ඔවුන්ට තිසි ලෙස ත්‍යාන ලබාදෙන බවට බෙංහාදුරට එකග වූහ. කෙසේ වෙතත්, ඉහළ කත්‍ය සඩනයක් ලබාදීමේ යන්ත්‍රණයක් ලෙස ලිජ බෙදනාන්ම/ප්‍රස්ථ දීමනාහඩිනාකරන බවට ප්‍රතිචර දක්වුවන් අඩු ප්‍රමණයකට එකග විය. පවතින ත්‍යාන ක්‍රමය ගත සනුවු වන බවට ඔවුන් ද අඩු ප්‍රමණයකට එකග විය. ත්‍යාන ප්‍රතිපත්තිය බඳුවේ සමස්ත උපය මත්‍යයට සම්බන්ධ බව ප්‍රකණ කිරීමට වගරන්තරකරුවන් මධ්‍යස්ථාව එකග විය. මින් පෙන්නුම් කලේ බඳුවේ උපය මත්‍යයට සහය වන එලදිනී ත්‍යාන පද්ධතියක් බෙංහාබඳවලට නොමැති බවයි. තවද, ආයතනික කත්‍ය සඩනය අඩු කර ඇති ඔවුන්ගේ පවත්නාත්‍යන ලබාදීමේ යන්ත්‍රණයන් පිළිබඳව සේවකයින් සභ්‍යාමකට පත් නොවන බව සෞනාන්ම් වලින් අනඩුණය විය.

මෙම සෞනාන්ම් Taamneh, Alsaad & Elrehail (2018) ට අනුකූල වේ, කත්‍ය සඩන ඇගයීම මත පදනම් වූ දිරිගණ්ටීම් සහ ත්‍යාන සේවකයින්ගේ සඩන්ත්වය පිළිබඳ හඳුම වඩි දියුණු කරන අතර එමගින් බඳුවට ඔවුන්ගේ පක්ෂපතිය්ත්වය වඩි වන අතර එමගින් ආයතනික ක්‍රියකාරිත්වයට ධනත්මක බලපෑමක් ඇති කරයි. සෞනාන්ම් පිළිබඳ ගුණත්මක අවබෝධ මත පදනම්ව, සේවකයින් බෙංහාවිට බඳුවල මූල්‍ය ත්‍යාන පිළිබඳව සභ්‍යාමකට පත්වී සිටින බළින් බෙංහාදුරට මූල්‍ය නොවන ත්‍යාන අපේක්ෂාකරයි. තවද, මූලික ව්‍යුහක් හෝස්ථේල් ත්‍යානයක් වෙනුවට, ඔවුන් කත්‍ය සඩනය මත පදනම්ව අවිනිශ්චිත ව්‍යුහ අපේක්ෂාකරයි. එබළින්, ආම්සලෝස් සහ මුර්ලිස් (2004) විසින් වර්ගීකරණයට අනුව බඳුවල සේවකයින් සම්බන්ධතාත්‍යන කෙරෙහි වඩි ආකර්ෂණයක් ඇත.

සේවකයින්ට තම අභිමතය පරිදි වත්තීය සම්නිවෘත බඳීමට බඳු අවසර දී ඇති බවට සේවකයෝදු ලෙස එකග වූහ. බඳුවේ තීරණ ගනීමේදී සේවකයින්ගේ මදිහත්වීම කළමනකාරිත්වයට ලැබන බවට සේවකයින් මධ්‍යස්ථාව එකග විය. මධ්‍යස්ථා පිළිතුරක් යෝජනකරන්නේ තීරණ ගනීමේදී සේවක සහභාගිත්වය අපේක්ෂා මට්ටමට නොමැති නොවන බවයි.

කෙසේ වෙනත්, බැංකුවට පසුගිය කැඳය තුළ සේවක සබඳතාගලු ඇති වූ බව සේවකයෝඩු ප්‍රමණයකට එකග වූහ. මෙම ප්‍රතිච්‍රිත අනුපතය කුමක් වුවත්, නමත් සදහා උසස් ප්‍රමිතියක් ඇති කර ගනීමතත්, රකියත්වී ඉහළ කත්යක්ෂමතාවියක් අපේක්ෂා කිරීමතත් සේවකයින්ට හඳු බව අඩුවෙන් එකග විය. සේවකයින් එකිනෙකාසමග සුහද සම්බන්ධතාවියක් පවත්වා ගෙන යන අතර සියලු තෙරතුරු බෙදාගනීමට කම්ත්තෙන් සිටින බවට අඩු එකගතාවියක් ද පෙන්නුම් කළහ. ඒ අනුව, ඉහළ බැංකු කත්ය සංඛ්‍යාක් සක්ෂක් කර ගනීම සදහාසහය වීමට ඇඟිල් කරන බැංකුවේ උපයමත්ගික අරමුණු ක්‍රියක්මක කිරීමේදී සේවකයින්ගේ සහභානීත්වය කෙරෙහි දුර්වල සේවක සබඳතාප්‍රච්ඡීම අභින්‍යත ලෙස බලපෑම් අධ්‍යයනය සදහාන් කළේය. මෙම සෞඛ්‍යානිම් Khalumba (2012) සමග එකග වූ අතර බෙංහාංභාංකුවල කනිජ්‍ය කත්ය මණ්ඩලය සහ ජෝජ්‍ය කත්ය මණ්ඩලය අතර දුර්වල සේවක සබඳතා පවතීම තීරණ ගනීමේ ක්‍රියවලියේදී කනිජ්‍ය කත්ය මණ්ඩලයේ සහභානීත්වය කෙරෙහි බලපෑනර එබඳින් ඉහළ කළමනක්ත්ත්වයේ කත්ය මණ්ඩලයට පමණක් තීරණය කිරීමට අවසර ලබාති. ආයතනික රකියා කත්යයන් ඉටු කිරීම.

සේවකයින් බැංකුවේ ඔවුන්ගේ කත්යයට කම්ති බවත්, රකියත් කිරීමත් ඔවුන් ලබන අභියෝග්‍ය සහ ජයග්‍රහණ පිළිබඳ හඳුළු සුක්ති විදිමතත් සේවකයෝ එකග වූහ. තවද, සේවකයින්ට වටිනකමක් දැනන බවත් ඔවුන්ගේ රකියාල්ස්හායන් බැංකුව තුළ අගය කරන බවත් ඔවුන් අඩුවෙන් එකග විය. මෙම ප්‍රකාශනලින් පෙනී යන්නේ සේවක පීඩනයට ලක් වූ වඩු ප්‍රමණය සමග ඔවුන්ගේ රකියත් පිළිබඳව කළකිරීමත් සිටින බවයි. කෙසේ වෙනත්, ඔවුන්ගේ වත්තීය දියුණුව ප්‍රවර්ධනය කරන ක්‍රියකරකම්වලට සම්බන්ධ වීමට බැංකුව ඉඩ දෙන බවට ඔවුන් බෙංහාදුරට එකග විය. ඔවුන්ගේ රකියාසුරක්ෂිතභාවය බැංකුව විසින් සහතික කරන බවටද ඔවුනු බෙංහාදුරට එකග වූහ. බැංකුවේ සෙඩුස සම්පන්න සේවාපරිසරයක් ඇති බවට වන ප්‍රකාශනය සමග සේවකයින් ද මධ්‍යස්ථාව එකග වේ. බැංකුව විසින් රකියා සුරක්ෂිතභාවය තහවුරු කර වත්තීය ප්‍රගති ක්‍රියකරකම්වලට සම්බන්ධ වීමට ඉඩ ලබා දුන්නාද සේවකයන්ට රකියා තැප්පිමත් බවක්

දැනන්නේ නති අතර ඔවුන් තම රැකියෙන් සතුවක් නොඩීම බැකුවේ කත්‍ය සංඛය අඩවීමට හේතු වී ඇති බව සෞඛ්‍යීම්වලින් හෙළි විය.

ආයතනික කත්‍ය සංඛය සඳහාපය මත්ග ලෙස සේවකයින්ට මනව සඋකීම වති සූම්පෑ සේවක බද්ධාගතීමේ උපය මත්ග සකසීමට ආයතනවලට වඩා ලැබුණු වේ . මෙම සෞඛ්‍යීම් තවදුරටත් Armstrong (2014) විසින් ඔප්පු කර ඇති අතර, පවතින කුසලත්වන්ගෙන් ඉහළ මට්ටමේ දෝකන්වයක් දිරීමන් කිරීම සහ ඒ අනුව ඔවුන් අගය කිරීම අවශ්‍ය වේ.

### 5.3 පර්යේෂණ ඇගෙවුම්

සේවක බද්ධාගතීම් සහ තෙත් ගතීම රුහු බැකුවේ කත්‍ය සංඛයට බෙහෙවින් බලපන ප්‍රධාන මනව සම්පත් පරිවයකි. අකත්‍යක්ෂම බද්ධාගතීම් සහ තෙත් ගතීමේ ක්‍රියාපටිපත් යෙදීමෙන් බැකුවේ රැකියාකත්‍ය කත්‍යයන් ක්‍රියක්මක කිරීම සඳහා අවශ්‍ය නිපුණතා නොමැති අඩු තරගක් කත්‍ය මණ්ඩලයක් තෙත් ගතීමට හේතු වේ. බැකු ආයතනවල සේවක බද්ධාගතීම් සහ තෙත් ගතීමේ ක්‍රියාවලියට බලපන ප්‍රධාන සංඛක අතරට රැකියා විශ්ලේෂණය, රැකියාවිස්තරය, පුද්ගලික පිරිවිතර සහ රැකියාස්ථානගත කිරීම් අනුළත් බව සටහන් කළ යුතුය. සංවිධානය විසින් මෙම සංඛක කළමනකරණය කරන ක්‍රියාවලිය මගින් බැකුවේ ඉහළ කත්‍ය සංඛය සක්ෂතික් කර ගතීම සඳහා බද්ධාගතීමේ ක්‍රියාවලියේ සංවිධානය සහ ස්ථානකත්වය බෙහෙවින් තීරණය කරයි.

කත්‍ය සංඛ ඇගයීම යනු සේවකයෙන් කත්‍ය සංඛයේ දුර්වලතාසහ සේවක කත්‍ය සංඛ මට්ටම වඩිදියුණු කිරීම සඳහා ක්‍රියක්මක කළ යුතු ක්‍රියාත්මක තීරණය කිරීමට උපකර වන මූලික මනව සම්පත් කළමනකරණ භාවිතයකි. කෙරුණුරුපී කත්‍ය සංඛ ඇගයීම නොමැති වීම, කත්‍ය සංඛ දුර්වලතාසහ සේවකයින්ගේ ගක්නීන් හැඳුනාගතීමට බැකුවේ කළමනකත්වයට බඩුක් වන අතර මෙය සමස්ත බැකුවේ කත්‍ය සංඛ උපය මත්ගයට අනුකුල වන කත්‍ය සංඛ කළමනකරණ උපය මත්ගය ක්‍රියක්මක කිරීමට බලපයි. රුහු අංශයේ ව්‍යුහ බැකුවල ආයතනික කත්‍ය සංඛය ඉහළ නැඳීම සඳහා ප්‍රහුණුව සහ සංවර්ධනය ද තීරණක්මක කත්‍යහාරයක් ඉවු කරයි; කොසේ

වෙනත්, එවති පුහුණු අවශ්‍යතාසේවකයින් සමග නිසි ලෙස සකච්ඡකල යුතු අතර බැකුවේ උපය මත්‍ය සමග වබත් විධිමත් කළ යුතුය. ඩුටු පුහුණුව සෑපයීම සේවක කත්‍ය සංඛ්‍යා සහා නොස්ක්වන අතර, එය සේවක උනන්දුව සහ ආයතනික අරමුණු අතර වෙළඳුමක් පවත්වයන යුතුය.

රජය බැකු තුළ පිළිගත හක්‍රී ස්ථානයක තිබෙන බව පෙනෙන ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා තීරණය කරන අත්‍යවශ්‍ය පරිවයක් ලෙස ත්‍යාන කළමනකරණය ද ඔප්පු විය, කෙසේ වෙනත්, කත්‍ය සංඛ්‍යා ව්‍යුහා සෑපයීම සඳහා පුද්ගල පිළිගත් අත්‍යවශ්‍ය වන බ්‍රිත්‍ය ඉහළ කත්‍ය සංඛ්‍යාක් කරාදාගා වීමට කත්‍ය සංඛ්‍යා පදනම් කරගත් ත්‍යාන පද්ධතියක් හඳුන්වාදිය යුතුය. . සේවක සබඳතාසහ ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා අතර සලකිය යුතු ධනත්මක සබඳතාවියක් බැකුවේ අවසියක් ලෙස හඳුනාගන ඇති බැකුව තුළ එකිනෙකා සමග සුහුද සබඳතාප්‍රවත්වයන්මේ වදුගත්කම අවධරණය කළේය.

සේවකයින් තමන් සඳහා උසස් ප්‍රමිතියක් මෙන්ම යහපත් අන්තර් පුද්ගල සබඳතාවික් අපේක්ෂකරයි. මේ අනුව, සේවක සබඳතාව්‍යුහා කිරීම බැකු සඳහා ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්තිමය ඇගුවුමක් බවට පත්වේ. සේවක රඳවාගත්මේ පරිවයන් සහ ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා අතර සලකිය යුතු ධනත්මක සම්බන්ධතාවියක් ප්‍රතිඵලිය පෙන්නුම් කරයි. රජය ව්‍යුහ බැකුවලට රකියා සුරක්ෂිතනාවිය සහනික කිරීම සඳහා ප්‍රමණවත් තරම් නමුවා ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපත් ඇත, නමුත් සේවකයින් ඔවුන්ගේ කත්‍යය අගය කළ යුතු අතර අභියන්ත්මක සහ සක්ෂක් කරගත හක්‍රී රකියාකත්‍යයන් පිළිබඳ හැඳුමක් ලබාදිය යුතුය.

#### **5.4 අනානත පරෝශණ සඳහා පරෝශණ සීම්වන් සහ යෝජනා**

- මෙම අධ්‍යාපනය මගින් ශ්‍රී ලංකාව තුළ රජය අංශයේ ව්‍යුහ බැකුවල ආයතනික ක්‍රියකත්වයට බලපන මතට සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන් සම්බන්ධයෙන් කුඩා ප්‍රමණක් පමණක් ලබාදී ඇත.
- කළුය සහ වියදම් සීම්වන් නියදී ප්‍රමණය ප්‍රතිච්ච දක්වාවන් 158 කට සීමා කර ඇති අතර එම නිසා ජනගහනයට විවිධ ජනවික්ස නිලධාරී හක්‍රී බ්‍රිත්‍ය සම්බන්ධකරණයේ මට්ටම සහනික කළ නොහැක.

- මෙම පර්යේෂණය සහිතය සමීක්ෂණය හරහා භාෂුනැගෙන ඇති පරිදි ආයතනික කත්‍ය සඩනය කෙරෙහි තෙව්නන් මතට සම්පත් කළමනාකරණ පිළිවෙන්වල බලපෑම අධ්‍යයනය කිරීම සඳහාවිය. කෙසේ වෙනත්, වනිජ බැකුවල බැකු කත්‍ය සඩනය සහිතය සමීක්ෂණය තුළින් භාෂුනානෙහෙන් මතට සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ සංකල්ප රුනියකින් බලපනු ලබයි. එබැවින් ආකතිය සඳහා විචල්ය සංඛ්‍යාව වඩා කිරීමට පර්යේෂකයායේ නාකරයි.
- අධ්‍යයනය වෙනත් අංශවලට ව්‍යසන්ත කරන්න. මෙම අධ්‍යයනය බැකු අංශය කෙරෙහි පමණක් අවධනය යොමු කර ඇත. අනන්න පර්යේෂකයන්ට සංවර්ධනය වෙමින් පවතින ජනියක් ලෙස ග්‍රී ලොකිය සන්දර්භය තුළ අකත්‍යක්ෂමතාවයන් සහිත අනෙකුත් අංශ සඳහාද එම ආකතියම වර්ධනය කළ හකිය.
- අධ්‍යයනය සලකා බැඳුවේ යුතුපන සහ ස්වයීන විචල්යන් අතර සම්බන්ධතාවෙහිලට බලපන මධ්‍යස්ථාන සහ මදිහත්විචල්ය නිලිය හකි ස්වයීන සහ පර්යේෂන්ත විචල්ය අතර සංඛ්‍යාව සම්බන්ධයක් පමණි. එබැවින්, සංඛ්‍යාව සම්බන්ධතාවන හඳුනී බලපෑම ඇති කළ හකි මධ්‍යස්ථාන විචල්ය විමර්ශනය කිරීම සඳහා තුවුරටත් පූලුල් කිරීම සිදු කළ හකිය.

## 5. 5 පරිචේදයේ සරාගය

පර්යේෂණ පත්‍රිකාවේ නිගමන සහ නිර්දේශ පරිචේදයේ, පර්යේෂණ ප්‍රශ්නය පිළිබඳ පූලුල් අවබෝධියක් ලබාදීම සඳහා අධ්‍යයනයන් සෙයන්හිම් සහ ප්‍රධන තීක්ෂණ බුද්ධිය සංස්ලේෂණය කර ඇත. පරිචේදය ආරම්භ වන්නේ අධ්‍යයනයන් ප්‍රධන පත්‍රිකා ප්‍රතිඵල සහ දෙකන්වය සරාග කරමින්, දත්ත විශ්ලේෂණයේදී නිරීක්ෂණය කරන ලද සැලකිය යුතු රටාහෙස්වණතාංශීමතු කරමිනි. මෙම සෙයන්හිම්වල ඇගෙවුම් ප්‍රසුව පර්යේෂණ අරමුණු සම්බන්ධයෙන් සක්වීජා කරනු ලබන අතර, අධ්‍යයනයේ විභාව සීම්වන් පිළිගනු ලැබේ. ප්‍රසුව, ප්‍රතිපත්ති සම්පූර්ණයින්, වක්තිකයන් හෝ අදාළ සම්බන්ධයෙන් සෙයන්හිම්වල ප්‍රසුව ප්‍රතිපූරණය කිරීම සිදු කළ හකිය.

පර්යවකරුවන් සඳහාත්‍රියකන් අවබෝධීයක් ලබාදෙමින් පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල මත පදනම්ව ප්‍රශනයනීක නිරදේශ ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ. අධ්‍යයනයේ පුළුල් බලපෑම් අවධනය කරමින් සහ වන්මන් විමර්ශනය තවදුරටත් ගැවීමෙනය කිරීමට සහ ගෙවි නැගීම සඳහා අනනත පර්යේෂණ සඳහා මත්ග යෝජනා කිරීමෙන් පරිච්ඡේදය අවසන් වේ. සමස්තයක් වශයෙන්, නිගමනය සහ නිරදේශ පරිච්ඡේදය තීරණ ගන්නන් සහ පර්යේෂකයන් සඳහා විනාමග පෙන්වීමක් ලබාදෙමින්, න්‍යාය සහ භාවිතය අතර පරතරය අවම කිරීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය අංශයක් ලෙස සේවය කරයි.

## යොමු කිරීම්

Ahmed, A., Hussain, I., Ahmed, S., & Akbar, MF (2010). කත්‍ය සඩන ඇගයීම් ආකල්පමය ප්‍රතිඵල සහ ආයතනනීක කත්‍ය සඩනය කෙරෙහි බලපෑම්. ව්‍යුහරු සහ කළමනාකරණය පිළිබඳ ජනාධනන්තර සඟරඩ්, 5 (10), 62-68.

- Aktar, A., & Pangil, F. (2017). මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන් සහ සේවක නියලීම අතර සම්බන්ධය: ආයතනීක සංස්කකියේ මධ්‍යස්ථාන හැමිකඩ්. දැනුම ගෞරීයකරණය පිළිබඳ සගරඩ, 10 (2), 53-87.
- Al-Abbadi, LH (2018). මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන් වල බලපෑම. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 18 (4), 10-21.
- Ali, M., Lei, S., & Xiao-YongWei. (2017) වින බැකුවල මූලෝපේෂීක HRM සහ ආයතනීක කත්‍ය සඛනය අතර සම්බන්ධය තුළ සේවක සබඳතා වකාචිරණයෙහි මදිහත්වීමේ හැමිකඩ්. නවෝත්පූද්‍ය සහ දැනුම පිළිබඳ සගරඩ, 115-122.
- Amin, M., Ismail, WK, & Selemani, SZ (2014). මනව සම්පත් වල බලපෑම. *TQM සගරඩ*, 26 (2), 125-142.
- Amos, KJ, & Natamba, B. (2015). උගන්ඩිඥකු අංශයේ රකියකත්‍ය සඛනය මත පුහුණුව හැසැවර්ධනයේ බලපෑම. *RISUS - නවෝත්පූද්‍ය සහ නිරසන්වය පිළිබඳ සගරඩ*, 6 (2), 65-70.
- Appelbaum, SH, Roy, M., & Gilliland, T. (2011). කත්‍ය සඛනය ගෞරීයකරණය. *කළමනකරණ නීරණය*, 571-585.
- ආම්ස්ට්‍රොඩ්, එම්. (2009). ආම්ස්ට්‍රොත්ත්ගේ මනව සම්පත් කළමනකරණ ප්‍රතිඵ්‍යුතු අන්පෙන (11වන සංස්කරණය). ලන්ඩ්බ්‍රු: කොන් පිටුව.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2004). ත්‍යාග කළමනකරණය (5වන සංස්කරණය). කොන් පේජ් ලිමිටඩ්.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). ආම්ස්ට්‍රොත්ත්ගේ මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන් පිළිබඳ අන්පෙන (13 වන් සංස්කරණය). කොන් පිටුව.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). ආම්ස්ටරන්ස්ගේ මතට සම්පන් කළමනකරණ පිළිවෙන් පිළිබඳ අන්පෙන (13 වැනි සංස්කරණය). කෙනෙන් පිටවී.
- Awais, M., Afzal, MM, Shahzadi, I., & Khalid, U. (2017). ආයතනික කත්‍ය සඛනය මත මතට සම්පන් කළමනකරණ භවිතයන්ගේ බලපෑම්. ඉංජිනේරු සහ තොරතුරු පද්ධති පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සඟරඩ (IJEAS), 9 , 165-178.
- Bach, S. (2005). මතට සම්පන් කළමනකරණය (4 සංස්.). බැලක්වෙල් ප්‍රකාශනය.
- Barney, JB (1991). ස්ථීර සම්පන් සහ තිරසත තරගකත් ව්‍යුහය. කළමනකරණ ජර්නලය, 17 (1), 99-120.
- බෙකර්, ජීඩ්ස් (1964). මතට ප්‍රාග්ධනය: අධ්‍යාපනයට විශේෂ සඳහනක් සහිත න්‍යායික සහ ආනුභාවික විශ්ලේෂණයක්. NBER
- Bernardin, HJ, & Russell, JE (2013). මතට සම්පන් කළමනකරණය: අන්දකීම් සහිත ප්‍රවේශයක්(වන සංස්කරණය). මක්ග්‍රෝෆ්‍රී අධ්‍යාපනය.
- Blyton, P., & Turnbull, P. (2004). සේවක සඛනවිල ගතිකත්වය (3වන සංස්කරණය). නිවියෙන්ක්: පල්ග්‍රේට්වී මක්මිලන්.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). උපය මත්‍ය සහ මතට සම්පන් කළමනකරණය. පල්ග්‍රේට්වී මක්මිලන්.
- Budd, JW (2019). කමිකරු සඛන ගෝජයක් ඇති කිරීම. මක්ග්‍රෝෆ්‍රී අධ්‍යාපනය.
- ක්‍රියෝග්WF (2019). මතට සම්පන් කළමනකරණය (11 වන සංස්කරණය).
- මක්ග්‍රෝෆ්‍රී අධ්‍යාපනය.
- කෙස්, RH (1937). ආයතනයේ ස්වභාවිය. ඉකොනන්ත්‍රිකා (16), 386-405.

- Das, BL, & Baruah, DM (2013). සේවක රඳවනබුද්ධීම: සහිතය පිළිබඳ සම්බැංකයක්. *IOSR ව්‍යවසර සහ කළමනකරණ සගරත්* (IOSR-JBM), 14 (2), 8-16.
- Das, BL, & Baruah, M. (2013). සේවක රඳවනබුද්ධීම: සහිතය පිළිබඳ සම්බැංකයක්. *IOSR ව්‍යවසර සහ කළමනකරණ සගරත්*, 14 (2), 8-16.
- David, S., Rajput, S., Khan, J., & Raghuvanshi, VS (2015). විපක කළමනකරණ පද්ධතිය. මූලික ඉංජිනේරු සහ කළමනකරණ ජනසන්තර සගරත් (IJCEM), 2 (2).
- Delery, JE, & Doty, DH (1996). උපය මත්ගික මතට සම්පත් කළමනකරණයේ න්‍යායන්මක ක්‍රම: විශ්වීය, හඳුසි සහ වින්යස කත්‍ය සඩන අනවක් පිළිබඳ පරීක්ෂණ. කළමනකරණ ඇක්බල්‍යු සගරත්, 39 (4), 802-835.
- DeNisi, AS, & Murphy, KR (2017). කත්‍ය සඩන ඇගයීම සහ කත්‍ය සඩන කළමනකරණය: වසර 100ක ප්‍රගතිය? වියවහරක මතෙකීද්‍යව සගරත්, 102 (3), 421-433.
- Elena-Iuliana, I., & Maria, C. (2016). ආයතනික කත්‍ය සඩනය - තම්බුම සේයා ගනීමට උත්සහ කරන සංකල්පයකි. ආර්ථික මුද්‍රා (4).
- El-Ghalayini, Y. (2017). රස්ක අංශයේ සිංචිතයේ මතට සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙත් සහ සංචිතයේ මත කත්‍ය සඩනය. ව්‍යවසර අධ්‍යයන කත්තුමය සගරත්, 8 (3), 65-80.
- ඉතිම්, එම්ඩ් (2018). උපය මත්ගික මතට සම්පත් කළමනකරණය සහ රුප්‍ය සේවකයින් රඳවනබුද්ධීම. ආර්ථික විද්‍යාව සහ දේශපාලන විද්‍යාව පිළිබඳ සම්බැංකය, 3 (2), 20-39.
- Fernando, WH, Yusoff, SK, Khatibi, A., & Azam, SM (2020). ආයතනික කත්‍ය සඩනය මත මතට ප්‍රශ්න බලපෑම: ශ්‍රී ලංකා කොළඹ බෞද්ධ විශ්වාස සඳහනක්. යුරෝපීය සමෘෂ විද්‍යාජ්‍ය අධ්‍යයන සගරත්, 5 (1), 99-115.

Foss, NJ (2002). MNC වල දහුම තුවමරු කිරීම: අනුබද්ධ දහුමේ මූලෝවල භුමිකඩ් සහ සංවිධානක්මක සන්දර්භය. ජනසන්තර ව්‍යවසර අධ්‍යාපන සඟරුව, 33 (3), 907-927.

Fossum, JA, & Swatt, ML (2012). පැලන් පැහැන ආයතනවල මනව සම්පන් කළමනකරණය: අන්තර්ජාල මත්ගෙෂ්දේශයකි. ICMA ප්‍රකාශනය.

ගමගේ, එ්ල්ස් (2014). ජපනයේ නිෂ්පද්‍ය සඳහා සම්බන්ධ සහ තේර්ම් පිළිවෙත්: ව්‍යවසර කත්‍ය සංඛ්‍යා සමඟ සම්බන්ධය පිළිබඳ විශ්ලේෂණයක්. *Ruhuna Journal of Management and Finance*, 1 (1), 37-52.

Gatewood, RD, Field, HS, & Barrick, M. (2010). මනව සම්පන් තේර්ම. Cengage ඉගෙනීම.

Gberevbie, DE (2010). සංවිධානක්මක රඳවනබාජ්‍යීම. අඩිකනු ආර්ථික සඟරුව සහ, 1 (1), 61-74.

Goldstein, IL, & Ford, K. (2002). ආයතනවල පුහුණුව: ඇගයීම, සංවර්ධනය සහ ඇගයීම අවශ්‍ය වේ(4 වන සංස්කරණය). Cengage ඉගෙනීම.

Graham, H., & Bennett, R. (1998). මනව සම්පන් කළමනකරණය.

Grote, D. (2000). කත්‍ය සංඛ්‍යා ඇගයීම් ප්‍රයෝග සහ පිළිනුරු පෙන.

හුසේල්ඩ්, එම්ඩ් (1995). පිරිව්‍යුම, එලදියීනඩ් සහ ආයතනීක මූල්‍ය කත්‍ය සංඛ්‍යා මත මනව සම්පන් කළමනකරණ හඩිනයන්ගේ බලපෑම. කළමනකරණ ඇකෘතිය සඟරුව, 38 (3), 635-672.

ඉස්ලම්, S., Khatun, R., Faruk, O., & Mortoza, G. (2013). පුද්ගලික වණිජ බැංකුකරණයේ මනව සම්පන් කළමනකරණ පිළිවෙත්. කළමනකරණ විද්‍යාජා ව්‍යවසර පර්යේෂණ පිළිබඳ ජනසන්තර සඟරුව, 3 (1), 157-170.

Jensen, MC, & Meckling, WH (1976). සම්නමේ ත්‍යාග: කළමනකරණ හස්ටීම, නියෝජීතයනන පිරිවය සහ හිමිකර ව්‍යුහය. ජර්නාල් ඔෆ් ගිනන්ස්ල් ඉකොන්න්ස්ල්ස්, 305-360.

Jensen, MC, & Murphy, KJ (1990). කත්‍ය සඩන ව්‍යුප් සහ ඉහළ කළමනකරණ දිරිගත්වීම්. *දේශපාලන ආර්ථිකය පිළිබඳ සගරව්*, 98 (2), 225-264.

Jiang, K., Lepak, DP, Hu, J., & Baer, JC (2012). මනව සම්පත් කළමනකරණය ආයතනීක ප්‍රතිඵලවලට බලපත්තේ කෙසේද? මදිහත් යන්ත්‍රණ පිළිබඳ පර-විශ්ලේෂණ විමර්ශනයක්. *කළමනකරණ ඇකැඩිලිය සගරව්*, 55 (6), 1264-1294.

John, P., & Steven, W. (2000). කත්‍ය සඩනය ඇගයීම: පූහුණුව හාස්‍යවර්ධනය සඳහාඛවඩික්. *යුරෝපීය කත්මික පූහුණු සගරව්*, 24 (7), 384-391.

Kamal, RK, Awan, DZ, Nasrullah, S., Khan, MS, Khan, I., & Rehman, K. (2016). ආයතනීක කත්‍ය සඩනය මත මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන් වල බලපෑම්: පකිස්ථානයේ, Khyber Pakhtunkhwa හි Dera Ismail Khan හි වණිජ බැංකු පිළිබඳ සමික්ෂණයක්. *සම්පත් සංවර්ධන සහ කළමනකරණ සගරව්*, 19 .

Kapur, R. (2018). බද්ධිඥාතීම සහ තොර්ජාතීම.

Khalumba, M. (2012). කෙන්යන්වී වණිජ බැංකුවල මූල්‍ය කත්‍ය සඩනය කෙරෙහි මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන්වල බලපෑම්.

Khan, RA, Khan, FA, & Khan, MA (2011). පූහුණුව හාස්‍යවර්ධනයේ බලපෑම්. *Global Journal of Management and Business Research*, 11 (7), 62-68.

කේ.පී.එම්.පී. (පුත්‍ර 2021). ශ්‍රී ලංකාභාෂ්‍ය වත්තනය. කේ.පී.එම්.පී.

Kurdia, BA, Alshurideh, M., & afaihat, TA (2020). සේවක රඳව්‍යභාෂාතීම සහ ආයතනීක කත්‍ය සඩනය: බැංකු කර්මන්තයෙන් සක්ෂි. *කළමනකරණ විද්‍යාලිපි*, 3981-3990.

ලෙන්ස්, PR, සහ Lorsch, JW (1967). සංකීර්ණ සංවිධානවල වෙනස හා ඒකඛද්ධ කිරීම. *පර්පාලන විද්‍යාක්‍රමය*, 12 (1), 1-47.

Lazear, EP (2009). ස්ටීර-විශේෂිත මනව ප්‍රන්ධනය: කුසලතාබර ප්‍රවේශයක්. *දේශපාලන ආර්ථිකය පිළිබඳ සගරව්*, 117 (5), 914-940.

MacDuffie, JP (1995). මනව සම්පත් මිටි සහ නිෂ්පෑත කර්ය සඩනය: ලෙක් වහන කර්මන්තයේ සංවිධානක්මක තර්කනය සහ නම්යැලී නිෂ්පෑත පද්ධති. කත්මික සහ කළුකරු සබඳතාසම්බෝනය, 48 (2), 197-221.

Madan, P., & Bajwa, JK (2016). මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙත් සහ බැංකු අංශයට විශේෂ සඳහනක් සහිතව සේවකයින්ගේ රැකියකර්ය සඩනය කෙරෙහි ඒවායේ බලපෑම. ඉංජිනේරු නක්ෂණය, කළමනකරණය සහ ව්‍යවහාරික විද්‍යාව පිළිබඳ ජනසන්තර සගරු, 4 (4), 30-34.

මංගලේෂ්වරන්.වී. (2015) ශ්‍රී ලක්න් සහ ඉන්දිය රජ්‍ය අංශයේ බැංකු අතර මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙත් පිළිබඳ සංසන්දනක්මක අධ්‍යයනයනයක්. කත්මික ඉංජිනේරු ලිපි, 5 (9).

Mehmood, S., Ramzan, DM, & Akbar, MT (2013). Reward System හරහාකර්ය සඩනය කළමනකරණය කිරීම. IOSR මනව ගෛස්තු සහ සම්ජ විද්‍යා සගරු, 15 (2), 64-67.

Milkovich, GT, Newman, JM, & Gerhart, B. (nd). වන්දි මක්ගෙෂ්නිල් අධ්‍යයනය.

Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). සේවක සංවිධාන සම්බන්ධනා සේවක ක්‍රියාවලීම, නොම්ලින්ම සහ පිරිවුම පිළිබඳ මනේෂිද්‍යව්. නිවියෝර්ක්: ගෛස්තුය මූල්‍යාලිය.

Noe, RA (2017). සේවක පුහුණුව සහ සංවර්ධනය (7වන සංස්කරණය). මක්ගෙෂ්නිල් අධ්‍යයනය.

පෙන්රෙස්, ET (1959). සමාජීය වර්ධනය පිළිබඳ න්‍යය. ඔක්ස්ෆෝර්ඩ් විශ්වවිද්‍යාල මූල්‍යාලිය. ඔක්ස්ෆෝර්ඩ් විශ්වවිද්‍යාල මූල්‍යාලිය.

Phillips, JM, & Connell, A. (2003). සේවක රඳව්‍යභාෂණීම කළමනකරණය කිරීම: උපයමන්ගික වගවීමේ ප්‍රශ්නයන් බෙරුවර්ත්-හඹින්මන්.

Ployhart, RE, & Moliterno, TP (2011). මතට ජ්‍රේන්ඩන සම්පන් මතුවීම: බහු මට්ටමේ ආකතියක්. කළමනකරණ සම්බල්‍යිත ඇක්වීමිය, 36 (1), 27-150.

Prendergast, C. (1999). සම්මැවල දිරිගත්වීම ලබාදීම. ආර්ථික සහිතය සගරව්, 37 (1), 7-63.

Randeree, K., & Al Youha, H. (2009). කත්‍ය සඛනයේ උපයම්ගික කළමනකරණය: එක්සන් අරංඩ් එම්බ්‍ර රුසයයේ රුස අංශයේ ආයතන පිළිබඳ විභාගයක්. දෙමුම, සංස්කතිය සහ වෙනස්වීම් කළමනකරණය පිළිබඳ ජනසන්තර සගරව්, 9 (4), 123-134.

Richard, PJ, Devinney, TM, Yip, GS, & Johnson, G. (2009). ආයතනීක කත්‍ය සඛනය මත්ම: ක්‍රමවේදීය හෙඳුම පරිචය කරා *Sage Journals*.

Saks, AM, & Belcourt, M. (2020). මතට සම්පන් කළමනකරණය සඳහා සක්ෂි පදනම් කරගත් ජ්‍රේන්ඩීයක් නොලැසන් අධ්‍යාපනය.

ଓර්දාAO, Olaniyi, DE, & Mary, FO (2015). ආයතනීක කත්‍ය සඛනය මත බදවා ගත්ම සහ තෙත්ත්ත්මේ බලපෑම. උසස් අධ්‍යයන පරියේෂණ පිළිබඳ ජනසන්තර සගරව්, 1-63.

Taamneh, A., Alsaad, AK, & Elrehail, H. (2018). HRM හඩිනයන් සහ සංවිධාන කත්‍ය සඛනයේ බහුවිධ ස්වභාවය: ආයතනීක පුරවැසි හස්ටිම් වල මදිහත්වීමේ බලපෑම. *EuroMed Journal of Business*, 13 (3), 315-334. doi: <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2018-0010>

Teece, DJ, Pisano, G., & Shuen, A. (1997). ගතික හස්තියවින් සහ උපයම්ගික කළමනකරණය. උපයම්ගික කළමනකරණ සගරව්, 18 (7), 509-533.

නෙන්නකෙත්, DU (2011). ශ්‍රී ලංකාජාර්ථීකය තුළ රුස බැංකුවල කත්‍යහාරය මහජන බැංකුව වෙන විශේෂ අවධායක් යෝමු කර ඇත. කළණිය විශ්වවිද්‍යාලය, ආර්ථික විද්‍යාජ්‍යය,

විනෝජ්. (2014) ආයතනීක සංවර්ධනයක පූහුණුව සහ සංවර්ධනයේ කත්‍යහාරය. ජන්‍යන්තර කළමනකරණය සහ ජන්‍යන්තර ව්‍යවසර අධ්‍යයන සගරඩී, 4 (2), 213-220.

විලියම්සන්, OE (1975). වෙළඳපල සහ බුරුවලිය: විශ්ලේෂණය සහ විශ්වෘත විරෝධී බලපෑම්. ගෞස් මුද්‍රණුය.

විලියම්සන්, OE (1985). දනවදයේ ආර්ථික ආයතන: සම්මාමී, වෙළඳපල, සම්බන්ධතාවීසුම්. නිදහස් මුද්‍රණුය.

රැකිට්, පිළිම්, සහ මක්මහන්, GC (1992). උපය මත්‍යික මනව සම්පන් කළමනකරණය සඳහා තාක්ෂණ්‍යක්මක ඉදිරිදැරීගන. කළමනකරණ සගරඩී, 18 (2), 295-320.

Wright, PM, & Nishii, LH (2013). උපයමත්‍යික HRM සහ ආයතනීක හස්ටිරීම: විශ්ලේෂණ මට්ටම් කිහිපයක් ඒකඛද්ධ කිරීම. *Oxford Handbook of Organizational Psychology* හී (පිටු. 183-203). ඔක්ස්ෆර්ඩ් විශ්වවිද්‍යාල මුද්‍රණුය.

රැකිට්, PM, Dunford, BB, & Snell, SA (2001). මනව සම්පන් සහ සමනමේ සම්පන් මත පදනම් වූ දක්ම. කළමනකරණ සගරඩී, 27 (6), 701-721.

රැකිට්, PM, Dunford, BB, & Snell, SA (2001). මනව සම්පන් සහ සමනමේ සම්පන් මත පදනම් වූ දක්ම. කළමනකරණ සගරඩී, 27 (6), 701-721.

Yoder, D. (nd). ප්‍රදේශල කළමනකරණය සහ කත්මික සඛ්‍යනානවදිල්ලිය: ඉන්දියන්වී පෙන්විස් ගැනීම්.

## **උපග්රන්ථය I - ඉංග්‍රීසි හූසුවන් ජ්‍රේණ්ඩ්වලිය**

හිතවත් වගෙන්තරකරුවන්,

පර්යේෂකයාග්‍රී ලංකාවයි විශ්වවිද්‍යාලයේ ව්‍යවහාර අධ්‍යාපන භාමුල්‍ය පියායේ ව්‍යවහාර පරිපාලනය පිළිබඳ ගස්තුපති උපයිය හදුනමින් සිටී. “වයඡ පළුතේ රජ්‍ය අංශයේ වක්‍රීජ බැකු කෙරෙහි විශේෂ අවධනයක් යොමු කරමින් ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍යා කෙරෙහි මත්‍ය සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙන්වල බලපෑ ” යන පර්යේෂණ මතකට සඳහා අවශ්‍ය මූලික දත්ත රස්කිරීම කෙරෙහි ප්‍රග්‍රන්ථිය අවධනය යොමු කර ඇත . මෙම පර්යේෂණය පිළිබඳ ඔබේ අදහස වඩක් වටිනාසහ බෙන්ඩ්පුරට සඳහා නිර්මාණය සහනික කෙරෙන අතර ඔබේ කරුණික සංස්ථාව හදුවනින්ම අගය කරනු ලැබේ. ඔයට ස්තුතියි.

**I කෙවස - ප්‍රතිචරණ දක්වන්නාගේ පත්‍රිකාව (කරුණකර ඇදු කෙටුව සලකුණු කරන්න)**

### 1. වයස

- |              |                          |
|--------------|--------------------------|
| 1. 25 ට අඩු  | <input type="checkbox"/> |
| 2. 25-30 අතර | <input type="checkbox"/> |
| 3. 31-35 අතර | <input type="checkbox"/> |
| 4. 36-40 අතර | <input type="checkbox"/> |
| 5. 41 ට වඩි  | <input type="checkbox"/> |

### 2. ලිංගභේදය

- |           |                          |
|-----------|--------------------------|
| 1. පිරිමි | <input type="checkbox"/> |
|           | <input type="checkbox"/> |

**2. ගහණු**

3. අධ්‍යාපන මට්ටම (ඉහළම අධ්‍යාපන මට්ටම රෝග)

- |                   |                          |
|-------------------|--------------------------|
| 1. අ.පෙෂි         | <input type="checkbox"/> |
| 2. සිජ්ලේන්ත්ව    | <input type="checkbox"/> |
| 3. ජ්‍රේමික උපයිය | <input type="checkbox"/> |
| 4. විශ්‍රද උපයිය  | <input type="checkbox"/> |
| 5. PHD            | <input type="checkbox"/> |
| 6. වෙනත්          | <input type="checkbox"/> |

4. රකියස්ථිතිය

- |                     |                          |
|---------------------|--------------------------|
| 1. ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනකරු | <input type="checkbox"/> |
| 2. ගෙව්කළමනකරු      | <input type="checkbox"/> |
| 3. විධයක නිලධානීයා  | <input type="checkbox"/> |
| 4. බඳු සහකර         | <input type="checkbox"/> |

5. ඔබ බඳුව සමඟ කොළඹ ව්‍යු කරනවද?

- |                               |                          |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1. අවුරුදු 5 ට අඩු            | <input type="checkbox"/> |
| 2. අවුරුදු 5-10 අතර           | <input type="checkbox"/> |
| 3. අවුරුදු 10-15 අතර          | <input type="checkbox"/> |
| 4. අවුරුදු 20 කට වඩි කරුණ්වන් | <input type="checkbox"/> |

**II කොටස - මනව සම්පත් කළමනකරණ පිළිවෙත්**

| 1. බදවාගනීම සහ<br>නොත්තාගැනීම   | 1<br>දුඩි<br>ලෙස<br>එකග<br>නොවී | 2<br>එකග<br>නොවී | 3<br>මධ්‍යස්ථා | 4<br>එකගයි | 5<br>නරයේ<br>එකගයි |
|---|---------------------------------|------------------|----------------|------------|--------------------|
| 1. බදවා ගනීම් සහ<br>නොරීම් පිළිවෙත්<br>පිරිනමන නිෂ්පද්‍යන<br>සහ සේවව්න්හි<br>ගුණක්මක හඩියට<br>බලපසි (RS1) |                                 |                  |                |            |                    |
| 2. මගේ බඳුවට (RS2)<br>දුඩි ලෙස අනුගත<br>වන බදවා ගනීමේ<br>සහ නොරීම්<br>ප්‍රතිපත්තියක් ඇත.                  |                                 |                  |                |            |                    |

|   |                                   |                    |                     |                             |
|---|-----------------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------|
| 3. නිවරුදී කත්‍ය<br>මණ්ඩලය බදවා<br>ගනීම මගින්<br>නියමිත නිෂ්පදෙන<br>ඉලක්කය (RS3)<br>සපුරා ගනීමට හකි<br>වේ.  |                                   |                    |                     |                             |
| 4. නිසි තේරීම සහ<br>ස්ථානගත කිරීමේ<br>පරිවයන් කත්‍ය<br>මණ්ඩලයෙන්<br>දැපරීම නිමුවම<br>සහතික කරයි (RS4)       |                                   |                    |                     |                             |
| 5. බැංකුව සිය බදවා<br>ගනීමේ සහ තේරීමේ<br>ප්‍රතිපත්තිය සමස්ත<br>බැංකුවේ උපය<br>මත්ගයට (RS5)<br>සම්බන්ධ කරයි. |                                   |                    |                     |                             |
| 2. පූහුණුව සහ<br>සංවර්ධනය   | 1<br>දුඩු<br>ලෙස<br>එකග<br>නෙනෑවී | 2<br>එකග<br>නෙනෑවී | 3<br>මධියස්ථ<br>ලෙස | 4<br>එකගයි<br>නරයේ<br>එකගයි |
| 6. පූහුණු අවශ්‍යතා<br>සේවකයින් සමග<br>සකච්ඡා කෙරේ<br>(TD1)  |                                   |                    |                     |                             |
| 7. පූහුණු උපය<br>මත්ගයක් සහ<br>සුසිංයෝගී පූහුණු<br>ව්‍යුහයනක් (TD2)<br>අත්ත.                                |                                   |                    |                     |                             |
| 8. පූහුණුව<br>සංවර්ධනයේ මෙන්ම<br>ප්‍රදේශීලියන්ගේ<br>අවශ්‍යතා අනුළත්<br>වේ (TD3)                             |                                   |                    |                     |                             |

|  |  |                             |                        |                    |                             |
|--|--|-----------------------------|------------------------|--------------------|-----------------------------|
| 9. හැඳුනෙන් පූහුණු<br>අවශ්‍යතායාවේදීවදී,<br>ප්‍රයෝග්‍යනවන් සහ<br>සංවිධානයේ<br>ව්‍යවස්ථක උපය<br>මත්‍යය මත පදනම්<br>වේ (TD4) |  |                             |                        |                    |                             |
| 10. සම සේවකයෙකුම<br>සම වසරකම විවිධ<br>පූහුණු ව්‍යුහයන්<br>හරහා ගමන් කරයි<br>(TD5)  |  |                             |                        |                    |                             |
| <b>3. කත්‍ය සඩන<br/>ඇගයීම</b>  | <b>1<br/>දුඩු<br/>ලෙස<br/>එකග<br/>නෙන්වී</b> | <b>2<br/>එකග<br/>නෙන්වී</b> | <b>3<br/>මධ්‍යස්ථා</b> | <b>4<br/>එකගයි</b> | <b>5<br/>තරයේ<br/>එකගයි</b> |
| 11. බැංකුව එහි<br>සේවකයින්ගේ<br>කත්‍ය සඩනය<br>ඇගයීම කැඳුවුරුපාව<br>සිදු කරයි (PA1)   |  |                             |                        |                    |                             |
| 12. කත්‍ය සඩන ඇගයුම්<br>පද්ධතිය වර්ධනය<br>සහ සංවර්ධනය<br>ඉලක්ක කරගත්<br>(PA2)  |  |                             |                        |                    |                             |
| 13. ඇගයීම ක්‍රමය<br>පද්ධති සේවක<br>හඳුරීම් සහ<br>කණ්ඩායම් හඳුරීම්<br>කෙරෙනි ප්‍රබල<br>බලප්‍රමාක් ඇති කරයි<br>(PA3)         |  |                             |                        |                    |                             |
| 14. කළමනකත්වය<br>(PA4) විසින් නියම<br>කර ඇති ප්‍රමිතීන්<br>සහ ඉලක්ක<br>සපුරුමට කත්‍ය<br>මණ්ඩලයට හඳු බව<br>සිදු කරන ලද      |  |                             |                        |                    |                             |

|  |  |                             |                              |                    |                             |
|--|--|-----------------------------|------------------------------|--------------------|-----------------------------|
| ඇගයීම්වල<br>ප්‍රතිඵලවලින්<br>පෙන්නුම් කොරේ.  |  |                             |                              |                    |                             |
| 15. මෙම බැකුව විසින්<br>හඩිනා කරනු ලබන<br>කත්‍ය සඩන ඇගයුම්<br>ශිල්පීය ක්‍රම සමඟ්න<br>බැකුවේ උපය<br>මත්ගයට (PA5)<br>සම්බන්ධ වේ. |  |                             |                              |                    |                             |
| <b>4. විපක<br/>කළමනකරණය</b>  | <b>1<br/>දූෂි<br/>ලෙස<br/>එකග<br/>නෙනුවී</b> | <b>2<br/>ඒකග<br/>නෙනුවී</b> | <b>3<br/>මධියස්ථ<br/>ලෙස</b> | <b>4<br/>ඒකගයි</b> | <b>5<br/>නරයේ<br/>ඒකගයි</b> |
| 16. කත්‍ය සඩනය මත<br>පදනම්ව<br>සේවකයින්ට තාක්‍ර<br>පිරිනමනු ලෙබේ<br>(RM1)  |  |                             |                              |                    |                             |
| 17. මෙම සංවේධනය තුළ<br>සේවකයින්<br>හඳුනත්තා සුදුසු<br>පරිදි තාක්‍ර<br>පිරිනමනු ලෙබේ<br>(RM2)                                   |  |                             |                              |                    |                             |
| 18. ඉහළ කත්‍ය<br>සඩනයක් (RM3) ලබා<br>දීමේ යන්ත්‍රණයක්<br>ලෙස ලැබා<br>බෙදාහැමි/බෙත්ස්<br>හඩිනාකොරේ.                             |  |                             |                              |                    |                             |
| 19. බැකුව විසින් සිදු<br>කරන ලද තාක්‍ර<br>පද්ධතිය (RM4)<br>පිළිබඳව බැකු<br>සේවකයින් සනුවු<br>වේ.                               |  |                             |                              |                    |                             |

|   |  |                             |                        |                    |                             |
|---|--|-----------------------------|------------------------|--------------------|-----------------------------|
| 20. ප්‍රතිලෙස ප්‍රතිපත්තිය<br>බැංකුවේ සමස්ත<br>උපය මත්ගයට<br>සම්බන්ධ වේ (RM5)   |  |                             |                        |                    |                             |
| <b>5. සේවක සබඳතා</b>  | <b>1<br/>දුඩී<br/>ලෙස<br/>එකග<br/>නෙන්වී</b> | <b>2<br/>එකග<br/>නෙන්වී</b> | <b>3<br/>මධ්‍යස්ථා</b> | <b>4<br/>එකගයි</b> | <b>5<br/>තරයේ<br/>එකගයි</b> |
| 21. බැංකුවේ<br>සේවකයින්ට තමන්<br>කමති වත්තිය<br>සම්ති හෝ<br>මණ්ඩලික<br>සංගමයට සම්බන්ධ<br>වීමට අවසර ඇත<br>(ERL1)                 |  |                             |                        |                    |                             |
| 22. බැංකුවේ තීරණ<br>ගහීමේදී (ERL2)<br>කළමනකර්ත්වය<br>සේවකයින්ගේ<br>මදිහත්වීම ලබයනී.   |  |                             |                        |                    |                             |
| 23. බැංකුව පසුගිය<br>ක්‍රිය තුළ සේවක<br>සබඳතාවලු අන්විද<br>නතා. එනම් වඩා<br>වර්ජන, සෙමින්<br>යන්න යන්දීය.<br>(ERL3)             |  |                             |                        |                    |                             |
| 24. සේවකයින්<br>එකිනොකා සමග<br>සුහද සබඳතාවක්<br>පවත්වා ගෙන යන<br>අනර සියලු<br>තොත්තුරු බෙදා<br>ගහීමට කම්ප්තොන්<br>සිවිති (ERL4) |  |                             |                        |                    |                             |
| 25. සම තරකිරමකම<br>සේවකයින් තමන්<br>සදහා උසස්<br>ප්‍රමිතියක් ඇති කර   |  |                             |                        |                    |                             |

|   |                            |                   |                    |                |                     |
|---|----------------------------|-------------------|--------------------|----------------|---------------------|
| ගන්නා අතර<br>රකියන්වී ඉහළ<br>කත්‍යක්ෂමතාවයක්<br>අප්‍රේක්ෂා කරයි<br>(ERL5)   |                            |                   |                    |                |                     |
| <b>6. සේවක රඳවා තබූහැම</b>  | <b>1 දුඩී ලෙස එකග නොවී</b> | <b>2 එකග නොවී</b> | <b>3 මධ්‍යස්ථා</b> | <b>4 එකගයි</b> | <b>5 තරගෝ එකගයි</b> |
| 26. සේවකයින් බැංකුවේ ඔවුන්ගේ කත්‍යයට කමති වන අතර රකියව කිරීමෙන් ඔවුන් ලබා ගන්නා අභියෝග් සහ ජයග්‍රහණ පිළිබඳ භාෂීම භුක්ති විදිනි (ERT1) |                            |                   |                    |                |                     |
| 27. සේවකයින්ට වටිනකමක් දුනනන අතර ඔවුන්ගේ රකියා උත්සහයන් බැංකුව තුළ ඇගෙ කරනු ලැබේ (ERT2)   |                            |                   |                    |                |                     |
| 28. සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ වන්නීය දියුණුව ප්‍රවර්ධනය කරන ක්‍රියකරකම් වලට සම්බන්ධ වීමට අවසර ඇත (ERT3)                                       |                            |                   |                    |                |                     |
| 29. රකියා සුරක්ෂිතාවය සහතික කිරීම සඳහා බැංකුවට නම්‍යාලී ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපති ඇත (ERT4)                                       |                            |                   |                    |                |                     |
| 30. බැංකුවට සේවා සම්පන්න සේවා   |                            |                   |                    |                |                     |

|                       |  |  |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|--|--|
| පරිසරයක් ඇත<br>(ERT5) |  |  |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|--|--|

### III කොටස - සංවිධනක්මක කත්‍ය සඩනය

| ආයතනීක කත්‍ය සඩනය   | 1 දුඩී ලෙස එකග නො වේ | 2 එකග නො වේ | 3 මධ්‍ය ස්ථා | 4 එකග දී | 5 තරයේ එකග දී |
|---|----------------------|-------------|--------------|----------|---------------|
| 1. පසුගිය වසර 5 තුළ බැංකු ක්‍රියවිලිය/නිෂ්පාදිත ගුණත්වය වූ දියුණු වී ඇත (OP1) |                      |             |              |          |               |
| 2. බැංකුවේ අලෙවිකරණ වියදම් සන්න්ක්ෂණ අඩු වී ඇත (OP2)                          |                      |             |              |          |               |
| 3. බැංකුවේ මූල්‍ය කත්‍ය සඩනය වූ වී ඇත (OP3)                                   |                      |             |              |          |               |
| 4. බැංකුව නිරසර තරගක් වීයක් (OP4) අත්කර ගෙන ඇත.                               |                      |             |              |          |               |
| 5. බැංකුව සනුවුද්‍යක මට්ටමේ පර්‍යෙන්නික                                       |                      |             |              |          |               |

|                         |  |  |  |  |  |
|-------------------------|--|--|--|--|--|
| සේවක (OP5) ලබා<br>දෙනී. |  |  |  |  |  |
|-------------------------|--|--|--|--|--|

## උපග්රන්ථය II - සිංහලෙන් ජ්‍රේග්නත්වලිය

### ප්‍රග්නත්වලිය

ශ්‍රී ලංකාවයේ විශ්ව විද්‍යාලුයේ ව්‍යවහාර අධ්‍යායනය සහ මූල්‍ය පිළියෝග ව්‍යවහාර පරිපැලුනය පිළිබඳ ගස්තුපත්‍ර උපයිය හඳුනුම් සිටින පර්යේෂණය සඳහා අධ්‍යායන විෂයය වශයෙන් “වයඡ මගේ පළුතන් රුපා අංශයේ ව්‍යුහ බැංකුවල ආයතනීක කත්‍රය සඛනය කෙරෙහි මත්‍ය සම්පත් කළමනකරණයේ භාවිතය (සංවිධාන කත්‍රය සඛනය මත මත්‍ය සම්පත් කළමනකරණ භාවිතයන්ගේ බලපෑම්) ” යන පර්යේෂණ මත්‍යව අධ්‍යායනය කිරීමට බලුත්‍යන්තරක්තු වේ . ඒ සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රතිමික දින්න රස් කිරීම මෙම ප්‍රග්න යොමු වී ඇත . මෙම පර්යේෂණය පිළිබඳ ඔබේ මතය සහ ඔබ ලබන දින්නවල රහස්‍යභාවය හා නිර්නෘතිකභාවය සහතික කෙරෙන අතර ඔබේ කරුණික සහයෝගීය හදුවනින්ම අගය කරනු ලැබේ . ඔබට ස්තූතියි.

### 1 වන කෙත ස ( කරුණකර අදාළ කෙතුවට හරි ලකුණ යොදීන්න)

#### 1. වයස

- 1. 25 ට අඩු
- 2. 25-30 අතර
- 3. 31-35 අතර
- 4. 36-40 අතර
- 5. 41 ට වඩා

2. ස්නේර් පුරුෂ භාජය

1. පිරිමි
2. ගහැණු

3. අධ්‍යාපනය මට්ටම (ඉහළම අධ්‍යාපන මට්ටම දක්වාක්වාන)

1. අ.පෙස්. ( උ / පෙ
2. විප්ලවා
3. උපධිය
4. ගැස්තුපති උපධිය
5. සී . එච් . ඩී
6. වෙනත්

4. රකියන්වී තනතුර

1. ජේ සම්බන්ධ කළමනාරු
2. ගණකාලමනකරු
3. විධ්‍යක නිලධාන්
4. බඳු සහයක නිලධාන්

5. ඔබ බඳුවේ සිටින කුණුයක් සේවය කර තිබේද?

1. අවුරුදු 5 ට අඩු
2. අවුරුදු 5-10 අතර
3. අවුරුදු 10-15 අතර
4. අවුරුදු ට 15 වැඩි

## II වන කොටස - මනව සම්පන් කළමනකරණය පිළිවෙන්

| 1. ඇතුළන් ගනීම හා<br>නෙත්තුනීම (බදාවා<br>ගනීම සහ නෙතා<br>ගනීම)   | 1<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>නෙත්වී | 2<br>සිදු<br>විය<br>නෙත්වී | 3<br>මධ්‍යස්ථානීය<br>නෙත්වී | 4<br>සිදු<br>විය<br>වේ | 5<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>වේ |
|--|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------------|
| 1. ඇතුළන් ගනීම සහ නෙතා<br>ලබානීම පිළිවෙන්,<br>ඉදිරිපත් කරනවාකරන<br>නිෂ්පාදන හා ඇතුළු<br>ගුණක්මක හඩාට දක්වා |                                   |                            |                             |                        |                               |
| 2. මගේ බඳුවට ඇතුළන්<br>ලබානීම හා නොරෝමේ<br>ප්‍රතිපත්තියක් ඇත .   |                                   |                            |                             |                        |                               |
| 3. නිවරුදි කර්ය මණ්ඩලය<br>ඇතුළන් ගනීම නියමින<br>නිෂ්පාදන ඉලක්කය ලබා<br>ඇත ගනීමට මග පැහැදි .                |                                   |                            |                             |                        |                               |

|   |                                 |                          |                  |                        |                               |
|---|---------------------------------|--------------------------|------------------|------------------------|-------------------------------|
| 4. නිසි නොරුහනීම සහ ස්ථානගත කිරීමේ පිළිවෙන් , කත්‍ය මණ්ඩලයෙන් උපරිම ප්‍රමුණය සහතික කරයි .         |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 5. බැංකුව සිය ඇනුලන් ලබා ගනීම හාන්ත්‍රීමේ ජ්‍රේතිපත්ත්තිය සමස්ත බැංකුවේ උපය මත්‍යාද සම්බන්ධ කරයි  |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 2. ප්‍රහුණුව හාසෘවර්ධනය<br>(ප්‍රහුණු සහ සංවර්ධන)  | 1<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>නොවී | 2<br>සිදු<br>විය<br>නොවී | 3<br>මධ්‍යස්ථායි | 4<br>සිදු<br>විය<br>වේ | 5<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>වේ |
| 6. ප්‍රහුණු අවශ්‍ය යෝජනා සම්බන්ධයි සක්වීජ කෙරේ  |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 7. අප බැංකුවේ ප්‍රහුණු උපය මත්‍යාදක් සහ සුභද ප්‍රහුණු වඩිසටහනක් ඇත                                |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 8. ප්‍රහුණුව තුළින් බැංකුවේ ලෙස පුද්ගලයෙන් අවශ්‍ය යෝජා ස්ථිරේ.                                    |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 9. හඳුනනන් ප්‍රහුණු අවශ්‍ය යෝජාවන් විසින් , ප්‍රතිඵලික සහ බැංකුවේ වියසනික උපය මත්‍ය මත පදනම් වේ . |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 10. සඳහාසේවකයෙකුම සඳහා වසරකම විවිධ ප්‍රහුණු වඩිසටහනන් හරහාමන් කරයි                                |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 3. කත්‍ය සඩනීය<br>අැඟයීම ( කත්‍ය සඩන තක්සේරුව)  | 1<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>නොවී | 2<br>සිදු<br>විය<br>නොවී | 3<br>මධ්‍යස්ථායි | 4<br>සිදු<br>විය<br>වේ | 5<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>වේ |
| 11. බැංකුව සිය ඔවුන්ගේ වරින් වර කත්‍ය සඩනය පිළිගනීම සිදු කරයි .                                   |                                 |                          |                  |                        |                               |

|   |                                 |                          |                  |                        |                               |
|---|---------------------------------|--------------------------|------------------|------------------------|-------------------------------|
| 12. කත්‍ය සඩනිය විහාන පද්ධතිය බැකුවේ වර්ධනය හා සංවර්ධනයට ඇතා වේ .   |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 13. තනි පුද්ගල ඔවුන්ගේ හසුරීම සහ කණ්ඩායම් හසුරීම කෙරෙහි විහාන පද්ධතිය ප්‍රබල මගින් ඇති කරයි .                                 |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 14. සිදු කරන ලද ඇගැසීම්වල ප්‍රමණය අනුව , කළමනකරන්වය විසින් නියම කර ඇති ප්‍රමති සහ වේ ඇනුලත් කිරීමට කත්‍ය මණ්ඩලයට හකියාව ඇතු . |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 15. මෙම බැකුව විසින් ක්‍රියක්මකයි කරනු ලබන කත්‍ය සඩනිය විහානයේ ක්‍රමය සමස්ත බැකුවේ උපය මත්‍යාගයට සම්බන්ධ වේ .                 |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 4. ප්‍රතිඵලන<br>කළමනකරණය<br>(ත්‍යාග<br>කළමනකරණය)  | 1<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>නොවේ | 2<br>සිදු<br>විය<br>නොවේ | 3<br>මධ්‍යස්ථායි | 4<br>සිදු<br>විය<br>වේ | 5<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>වේ |
| 16. කත්‍ය සඩනාය (කත්‍ය සඩනාය) මත ඇනුල පිරිසට ප්‍රතිඵලන ලැබේ .   |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 17. මෙම සංවිධනයේ සඳහා හඳුනාගනන නිසි ලෙස ප්‍රතිඵලන ලබාදේ .   |                                 |                          |                  |                        |                               |
| 18. ඉහළ කත්‍ය සඩනාය<br>(ඉහළ කත්‍ය සඩනාය)<br>සඳහාප්‍රතිඵලන ලබාදීම<br>සඳහාලන බෙදාහැඟීම /<br>ප්‍රරූප දීමනා යන්ත්‍රික             |                                 |                          |                  |                        |                               |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| රණයක් ලෙස හඩිනා කරයි කරයි .  |  |  |  |  |  |
| 19. බැකුව විසින් ගනු ලැබේ ලබන ප්‍රතිලේඛන කුමය පිළිබඳව බැකු සඳහා සනුවුදී වේ . |  |  |  |  |  |
| 20. ප්‍රතිලේඛන ප්‍රතිපත්තිය බැකුවේ සමස්ත උපය මත්ගයට සම්බන්ධ වේ               |  |  |  |  |  |

| 5. සේවක සබඳතා<br>(සේවක සබඳතා)   | 1<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>නෙත්වී | 2<br>සිදු<br>විය<br>නෙත්වී | 3<br>මධ්‍යස්ථානීය | 4<br>සිදු<br>විය<br>වේ | 5<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>වේ |
|---|-----------------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-------------------------------|
| 21. බැකුවේ පිරිසට තමන් කම්ති ලෙස වත්තීය සම්තිවලට හෝ මණ්ඩලික සංගමයට බඳීමට අවසර ඇත .                  |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 22. බැකුවේ නීරණ ගතීමේදී කළමනකත්ත්වය ඔවුන්ගේ සහභානීත්වය ලබන්නා .                                     |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 23. බැකුව අනීනයේදී සේවක සබඳතා සම්බන්ධයි වලට මූහුණ දී ඇත . සඳහාව්‍ය වර්ෂන , උපන් වීම යනු ලැබේ .      |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 24. සඳහාලැබන සම්බන්ධයි සුහාද සම්බන්ධයක් පවත්වා ගෙන යන අතර සියලු නෙරතුරු බෙදාහැඟීමට කමත්ත්තෙන් ලෙස . |                                   |                            |                   |                        |                               |

|   |                                   |                            |                   |                        |                               |
|---|-----------------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-------------------------------|
| 25. සඳහන්තිරමකම සිටින සඳහනාමන්ටම උසස් ප්‍රමිතියක් ඇති කර ගන්නාතාර රකියන්වී ඉහළ පෙන්වා දෙයි අපේක්ෂකරයි .                         |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 6. සඳහාරදව්‍යැන තබා ඇන ගනීම ( සේවක රදව්‍යන්වන්ගෙනීම )   | 1<br>ඉතා<br>සිදු<br>විය<br>නෙත්වී | 2<br>සිදු<br>විය<br>නෙත්වී | 3<br>මධ්‍යස්ථානීය | 4<br>සිදු<br>විය<br>වේ | 5<br>ඉතා<br>සිදු<br>විය<br>වේ |
| 26. සඳහාබැංකුවේ ඔවුන්ගේ කත්‍යබහුල කමත්තේන් ඉවුකරන අතර එම කත්‍යබහුල කිරීමෙන් ලබන අභියෝග සහ ජයග්‍රහණ රහණ පිළිබඳ කරන ලැබේ විදිනි . |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 27. පිරිසට වටිනකමක් දැනන අතර ඔවුන්ගේ රකියාත්සනායන් බැංකුව තුළ අය කරනු ලැබේ .  |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 28. පිරිසට ඔවුන්ගේ වත්තීය දියුණුව ප්‍රවර්ධනය කරන ක්‍රියකරකම්වලට සම්බන්ධ කිරීමට අවසර ඇත .  |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 29. රකියාසුරක්ෂිතනාඩිය සහතික කිරීම සඳහා බැංකුවට නම් යහපත් ප්‍රතිපත්ති හක් රියා පටිපත් තිබේ .                                    |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 30. බැංකුවට සේවීය ය ගුණන්මක සේවා පරිසරයක් ඇත .  |                                   |                            |                   |                        |                               |

**III කොටස - ආයතනික කත්‍ය සංඛ්‍ය (සංවිධානක්මක කත්‍ය සංඛ්‍ය)**

| ආයතනික කත්‍ය සඩනය<br>(සංවිධානක්මක කත්‍ය<br>සඩනය)   | 1<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>නෙත්වී | 2<br>සිදු<br>විය<br>නෙත්වී | 3<br>මධ්‍යස්ථානීය | 4<br>සිදු<br>විය<br>වේ | 5<br>ඉනා<br>සිදු<br>විය<br>වේ |
|--|-----------------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-------------------------------|
| 1. පසුගිය වසර 5 තුළ<br>බැංකු ක්‍රියවිලිය /<br>නිෂ්පද්‍යනවල වද්‍යන් වඩි<br>දියුණු වී තෙවේ . |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 2. බැංකුවේ අලෙවිකරණ<br>වියදම් (අලෙවිකරණ<br>වියදම්) නවන් අඩු වී<br>අත්‍ය .                  |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 3. බැංකුවේ මූල්‍ය කත්‍ය<br>සඩනය (මූල්‍ය කත්‍ය<br>සඩනය) වඩි වී ඇත්‍ය .                      |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 4. බැංකුව තීරසර<br>දහුවන්කත් ව්‍යියක්<br>(තීරසර තරගකත්<br>ව්‍යිය) අත්කර ගෙන<br>අත්‍ය .     |                                   |                            |                   |                        |                               |
| 5. බැංකුව සනුවුද්‍යක ලබා<br>අත්‍ය මිල සේවක් ලබා<br>දෙයි                                    |                                   |                            |                   |                        |                               |