Sri Lanka Journal of Co-operative studies, Volume 02, Issue 01, 2022
ISSN- 2579-1745, pp. 59–75.

සංවිධානවල සේවක ප්‍රතිලාභ ක්‍රමවේදය සේවක රැකියා කැපවීමට බලපානු ලබන ආකාරය : මධ්‍යම පළාතේ විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතිවල ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන් ඇසුරින්

ඩබ්.බී.සමරකෝන්[1]
ශානිකා මුදන්නායක[2]

[1] සමුපකාර සංවර්ධන නිලධාරි, මධ්‍යම පළාත
[2] කථිකාචාර්ය, ශ්‍රී ලංකා උසස් තාක්ෂණික ආයතනය, මහනුවර

සංක්ෂේපය

මෙම පර්යේෂණයේ අරමුණ වුයේ සංවිධානවල සේවක ප්‍රතිලාභ ක්‍රමය සේවක කැපකිරිමට සිදුකරන බලපෑම සොයා බැලීමයි. පර්යේෂණ නියැදිය ලෙස මධ්‍යම පළාතේ දිස්ත්‍රික්ක තුනම නියෝජනය වන පරිදි ග්‍රාමීය බැංකු කලමනාකරුවන් 80 දෙනෙකු ස්ථරීකෘත නියදීම් ක්‍රමය අනුව තෝරා ගෙන ප්‍රතිලාභ සහ සේවක කැපවීම පිළිබඳව සකස් කල සංවෘත ප්‍රශ්ණාවලියක් ඉදිරිපත් කර දත්ත රැස් කෙරුනි. ප්‍රශ්ණාවලියේ විචල්‍යයන්ගේ විශ්වාසනීයත්වය cronbach's alpha සංගුණකය මඟින් විශ්ලේෂණය කර ඇත. සංඛ්‍යානමය ගණනය කිරිම් මඟින් දත්ත විශ්ලේෂණය කළ අතර පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල වලින් දැක්වුයේ මධ්‍යම පළාතේ විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතිවල ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සහ සේවක කැපවීම අතර, 0.853 ක ඉතා ප්‍රබල ධන සහසම්බන්ධතාවයක් පෙන්නුම් කරන බවයි. එනම්, සේවක වැටුප්, දිරිදීමනා, ප්‍රසාද දීමනා, වෛද්‍ය ආධාර, අතිකාල දීමනා, ගමන් බීමන් දීමනා ඇතුළු සේවකයන්ට දෙනු ලබන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සේවක කැපකිරිම කෙරෙහි ධනාත්මකව බලපානු ලබන බවයි. ප්‍රතිඵල විශ්ලේෂණය අනුව මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ වලට වඩා මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සමුපකාර සමිතිවල ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ගේ සේවක රැකියා කැපකිරිම් කෙරෙහි ප්‍රහලව බලපාන බව පෙන්වයි. එමෙන්ම, දත්ත විශ්ලේෂණ ප්‍රතිඵලය අනුව ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට ලබාදෙන මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සහ සේවක කැපවීම අතර 0.789 ක ප්‍රබල ධන සහම්බන්ධතාවයක් පෙන්නුම් කරයි. ඉන් අදහස් වන්නේ බැංකු කළමනාකරුවන්ගේ ඉටුකරන වැඩ කොටස් පිළිගැනිම හා ඇගයීමට ලක්කිරිම, ඔවුනට රාජකාරි ඉටුකිරිමට අවශ්‍ය ප්‍රමාණවත් උපකරණ හා ද්‍රව්‍ය සපයාදීම, නවීන දැනුම හා පුහුණුව ලබාදීමට කටයුතු කිරිම , සේවක හැකියාවට ඉඩ සලසා තිබිම, දක්ෂතාව හා කුසලතාවය මත පදනම් වු උසස්වීම් ක්‍රමවේදයක් පැවතීම වැනි මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ ද සේවක කැපකිරීම කෙරෙහි ධනාත්මකව බලපානු ලබන බවයි. තවද, සේවකයන් හට සාධාරණ යැයි හැගෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ ලබාදීමටත් මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ ද සැලසුම් කර ලබාදීමටත් කටයුතු කිරීම මඟින් සේවක කැපවීම ඉහල නංවා ගැනිමට කටයුතු යෙදිය යුතු බව පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල අනුව පැහැදිලි වේ.

මූල පද: *සේවක ප්‍රතිලාභ, රැකියා කැපවීම, මූල්‍යය ප්‍රතිලාභ, මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ*

1. හැඳින්වීම

සේවක ප්‍රතිලාභ, රැකියා තෘප්තිය හා සේවක කාර්ය ඵල පිළිබඳව මානව සම්පත් කළමණාකරනයේදී අවධානය යොමුවී තිබුනද රැකියා තෘප්තියට වඩා රැකියා කැපවීම වඩාත් පුළුල් සංකල්පයක් බවත් එමගින් රැකියා තෘප්තියට වඩා සමස්ථ සංවිධානයේ පුළුල් ප්‍රදේශයක් ආවරණය කරන බවත් මානව සම්පත පිළිබඳ සිදුකල පර්යේෂණ වලදී හඳුනාගෙන ඇත. ඒ අනුව, සේවකයන්ට සංවිධාන මඟින් ලබාදෙන ප්‍රතිලාභ ඔවුන්ගේ රැකියා කැපවීමට බලපාන ආකාරය පිළිබඳව මෙම අධ්‍යනයේදී අවධානය යොමුකර ඇත. එමෙන්ම, Luthans (1987), ට අනුව ආයතනයක සිටින සේවකයින් තම සංවිධානය කෙරහි දක්වන පක්ෂපාතිත්වය පිළිබිඹුකරන ආකල්පය රැකියා කැපවීමයි. Kaluarachchi (2011, p.49), අනුව යම් සේවකයකු අදාල සංවිධානයේ යම් නිශ්චිත පරමාර්ථයක් හෝ පරමාර්ථ හඳුනාගෙන ඔහු එම සංවිධානයේ සාමාජිකයකු ලෙස කටයුතු කිරීමට කෙරෙන ස්වයං පෙළඹීම සේවක රැකියා කැපවීමයි. සංවිධානයක් තුල පවතින සම්පත් නිවරදි ක්‍රමවේදයන්ට අනුව භාවිතාකර ආයතනික නිමවුම ලබාදෙන්නේ මානව සම්පතයි. සේවකයන්ගේ රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය සහ රැකියා කාර්යසාධනය එම සේවකයන්ගේ ආයතනික කැපවීම සමඟ ධනාත්මකව හා සැලකිය යුතු ලෙස සම්බන්ධ වේ. (Ramawicrama & Opatha, 2018). තවදුරටත් සඳහන් කිරිමේදී, සේවකයන් වැඩ කිරීමට පෙළඹවීම හා කාර්ය සාධනය කළමණාකරණයේදී වැටුප්, දීමනා ආදී මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ මෙන්ම මූල්‍ය නොවන ආකාරයෙන් ගෙවන සියළුම ප්‍රතිලාභ වැදගත්වන බව Armstrong (2007, p.151) දක්වා ඇත. අධ්‍යනයේ පසුබිම විග්‍රහකිරීමේ දී, මධ්‍යම පළාත තුල සමුපකාර ව්‍යාපාරයේ ක්‍රියාකාරීත්වය සැලකීමේ දී විවිධ අරමුණු ඉටුකරගැනීම සඳහා පිහිටුවාගෙන ඇති 1950 ක සමිති සංඛ්‍යාවක් මධ්‍යම පළාත් සමුපකාර දෙපාර්තමේන්තුව යටතේ ලියාපදිංචි කර ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවතී. (Co-operative Department, 2018). මෙම සමිතිවල අයිතිකරුවන් වන්නේ එහි සාමාජිකයන් වන අතර එහි පාලන කටයුතු සඳහා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ක්‍රමයට අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල තෝරා පත්කර ගනී. තම සමිතිවල අරමුණු හා පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය වන්නා වූ ප්‍රතිපත්ති සැදීමත් තීරණ ගැනීමත් මෙම පුද්ගලයන් විසින් සිදුකරනු ලබයි. එමෙන්ම, මෙහෙයුම් කටයුතු , ගිණුම් හා ලිපි ලේඛන කටයුතු ආදිය සඳහා අවශ්‍ය මානව සම්පත සැලසුම්කර බඳවාගෙන පවත්වාගෙන යාමේ වගකීමද මෙම පුද්ගලයන් විසින් ඉටුකරනු ලබයි. සේවකයන්ගේ ප්‍රධානියා සාමාන්‍යාධිකාරී ලෙස හඳුන්වයි. පර්යේෂණයේ නියදිය ලෙස යොදාගැනීමට අපේක්ෂිත ග්‍රාමීය බැංකු ක්‍රියාත්මක වන විවිධ සේවා සමුපකාර සමිති 41 ක් මධ්‍යම පළාත තුල ක්‍රියාත්මක වන අතර සමස්ථ සේවක සංඛ්‍යව 3458 කි. (Co-operative Department, 2018). ග්‍රාමීය බැංකු මෙම සමිතිවල ක්‍රියාත්මක වන සුවිශේෂී ව්‍යාපාර අංශයක් වන අතර ග්‍රාමීය ජනතාවගේ ණය අවශ්‍යතා ඉටුකර දීමත් ඔවුන්ගේ සකසුරුවම දියුණු කිරීමත් මෙන්ම විශේෂයෙන් අඩු ආදායම්ලාභී ග්‍රාමීය ජනතාවගේ බැංකු කරුවා ලෙස ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතා ඉටුකර දීම හා ඔවුන්ගේ මූල්‍ය උපදේශක ලෙස කටයුතු කිරීමත් ග්‍රාමීය බැංකු ක්‍රමය තුලින් ඉටුවේ යැයි අපේක්ෂා කරයි. මෙම ග්‍රාමීය බැංකු තුල සිටින වැදගත්ම සේවකයා වන්නේ ග්‍රාමීය බැංකු කළමණාකරුයි.

පර්යේෂණ ගැටළුව හඳුනාගැනීම

මධ්‍යම පළාත පුරාවටම විසිරුණු ශාඛා 326 කින්ද Co-operative Department (2018), ඒවාට අවශ්‍ය ප්‍රමාණවත් ගොඩනැගිලි, උපකරණ, මානව සම්පත හා මූල්‍ය සම්පත පැවතුනද විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතිවල ග්‍රාමීය බැංකු අංශය වසර අවසානයේ අපේක්ෂිත ඉලක්ක සපුරා නොගෙන ඇති අතර අලාභ ලබා ඇති බැංකු ශාඛා ගණන 37 කි. (Co-operative Department, 2018). ණය වාරික හා පොළී අයකර ගැනීම් ප්‍රමාදව ඇති බැවින් බැංකු ශාඛා 92 ක ණය කල්පසුවීම් ප්‍රතිශතය සම්මත උපරිමය වන 20% සීමාව ඉක්මවා ඇත. (Co-operative Department, 2018). මෙම අංශයේ සේවකයන්ට ලබාදෙන ඉලක්ක ඉටුකිරීමටත් සැකසිය යුතු ලිපි ලේඛණ නිවරදිව හා කාලීනව නඩත්තු කරගැනීමටත් ගිණුම් හා වාර්ථා නියමිත දිනයන්ට සකස්කිරීමටත් බැංකු ශාඛාවලින් 36% අපොහොසත්ව ඇති බැවින් කාලීන තීරණ ගැනීම් වලට බාධා වී ඇත. (Co-operative Department, 2018). ඇතැම් සමිතිවල සේවකයන් සමිතියේ සේවකයෙකු ලෙස රැදී සිටින්නේ වෙනත් රැකියා අවස්ථාවක් නොමැති හේතුවෙන් බවත් සමිතියෙන් තමන් සලසන සේවාවන්ට සාධාරණ ගෙවීමක් හා සැලකීමක් නොකරන බවටත් දිරිදීමනා ආදියද කපාහැර අඩුකර ඇති බවටත් තමන්ගේ අනාගත වර්ධනයට අවස්ථාවන්ද නොලැබෙන බවටත් වාර්ථා වේ. මහ බැංකු වාර්ථා අනුව 2020 වර්ෂයේ ශ්‍රී ලංකාවේ ඒකපුද්ගල වාර්ෂික ආදායම රුපියල් 688,719/= ක් හෙවත් මාසිකව රුපියල් 57,393.25 ක් වුවත් Central Bank (2020), දීමනා ආදියද නොලැබෙන බැවින් ග්‍රාමීය බැංකු කළමණාකරුවකුගේ අවම මාසික ආදායම රුපියල් 26,970 ත් උපරිමය රුපියල් 36,890 ත් අතර පවතී. වාර්ෂික ආදායම රුපියල් 350,610 ත් රුපියල් 442,680 ත් අතර සීමා වීම මත ශ්‍රී ලංකාවේ ඒක පුද්ගල වාර්ෂික ආදායමට වඩා අඩු ආදායම් ලබන පුද්ගලයන් බවට පත්ව ඇත. ප්‍රථිඵලය වන්නේ ග්‍රාමීය බංකු කළමණාකරුවන් අපේක්ෂාකරන මට්ටමේ ප්‍රථිලාභ සමුපකාර සමිති වලින් නොලබන විට එය එම සේවකයන්ගේ රැකියා කැපවීමට බලපෑම් කිරිමයි. ඒ අනුව, අධ්‍යනයේ පර්යේෂණ ගැටළුව වන්නේ සංවිධානවල සේවක ප්‍රථිලාභ ක්‍රමවේදය සේවක රැකියා කැපවීමට කෙසේ බලපානු ලබයිද? යන්නයි.

පර්යේෂණයේ අරමුණු

ප්‍රධාන අරමුණ

සංවිධානවල සේවක ප්‍රතිලාභ ක්‍රමවේදය සේවක රැකියා කැපවීමට බලපානු ලබන ආකාරය පිළිබඳව සොයා බැලීම.

ද්විතීක අරමුණු

1. මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සංවිධානයේ සේවක රැකියා කැපවීමට සිදුකරන බලපෑම සොයා බැලීම.
2. මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සේවක රැකියා කැපවීමට සිදුකරන බලපෑම සොයා බැලීම.

පර්යේෂණයේ වැදගත්කම

වර්තමාන තරඟකාරී ව්‍යාපාරික වාතාවරණය තුල ස්ව කැමැත්තෙන් ආයතනික අරමුණු ඉටුකිරීම සඳහා සේවක අරමුණු සකස්කර ගැනීමේ අරමුණ මත බොහෝ සංවිධානවල කළමණාකරුවන් සේවක රැකියා කැපකිරීම කෙරෙහි වැඩි අවධානය යොමුකරයි. ඒ අනුව, අධ්‍යනයේ ප්‍රතිඵල මගින් මධ්‍යම පළාත තුල ක්‍රියාත්මක ග්‍රාමීය බැංකු ශාඛා 326 හි කළමණාකරුවන්ගේ කැපවීම ඉහළ නැංවීම සඳහා මූල්‍ය හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ ක්‍රමවේදයන් කෙසේ සකස්කර ගත යුතුද යන්න මඟ පෙන්වනු ඇත. එමඟින්, එම සේවකයන්ගේ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව සැලසුම් කරන හා තීරණය ගනු ලබන සමුපකාර සමිතිවල අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල වලටත් සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවටත් සමුපකාර දෙපාර්තමේන්තුවේ නිළධාරීන්ටත් සේවක මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සැලසුම් කිරීමට හා තීරණ ගැනීමට අවශ්‍ය මඟපෙන්වීම් ලබා ගැනීමටත් මෙම පර්යේෂණයේ ප්‍රථිඵල හා සොයාගැනීම් උපකාර කරගත හැක. තවද, සේවක පුහුණුවීම්, සේවක සංවර්ධන කටයුතු, සේවා ස්ථාන පහසුකම් සැකසීම්, උසස්කිරීම් පටිපාටි සැකසීම් ආදී මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සැකසීමට සහ තීරණ ගැනීමට සමුපකාර සමිතිවල අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල වලටත් සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවටත් අවශ්‍ය මඟපෙන්වීම් ලබාගැනීමට මෙම පර්යේෂණයේ ප්‍රතිඵල මඟින් හැකිවනු ඇත. එමඟින් ඉදිරියේදී රැකියා කැපවීමෙන් යුක්ත ග්‍රාමීය බැංකු කළමණාකරුවන් පිරිසක් මධ්‍යම පළාත් සමුපකාර සමිතිවල ගොඩනංවා ගැනීම සඳහා අවස්ථාව සැලසෙනු ඇත. තවද, ග්‍රාමීය බැංකු කළමණාකරුවනගේ සේවක කැපවීම ඉහළ නංවා ගැනීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ අනෙකුත් පළාත්වල සමුපකාර ව්‍යාපාර ආයතන වලටද මෙම පර්යේෂණයේ ප්‍රතිඵල හා සොයාගැනීම් මඟ පෙන්වීමක් වනු ඇත. මීට අමතරව සමුපකාර ක්ෂේත්‍රයේ සේවකයන්ගේ සේවක කැපවීම පිළිබඳව අනාගත පර්යේෂකයන්ට මඟ පෙන්වීමක් මෙම පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල මගින් ලබාගත හැකිවනු ඇත.

අධ්‍යනයේ සීමා

මෙම අධ්‍යනයට ලබාදී ඇති කාලය සහ පර්යේෂණය සිදුකරන 2021 වර්ෂය තුල ලෝකයේ පැතිර යන කෝවිඩ් වසංගත තත්වය මත පුද්ගල දුරස්ථභාවය ආරක්ෂාකර ගැනීම සහ සෞඛ්‍ය මාර්ගෝපදේශණ අනුගමනය කලයුතු වීමත් රජය වරින්වර සංචරණ සීමා පැනවීමත් මත පුද්ගල සම්බන්ධතා සීමා කිරීමට සිදුවීම මත අවශ්‍ය සියළුම දත්ත රැස්කර ගැනීමට බධා ඇතිවීමෙන් සිදුවූ සීමාවීම් ද, ලබාදී තිබූ කාලයත් වසංගත තත්වයේ බලපෑමත් පැවති සම්පත් ප්‍රමාණයත් පදනම්ව 326 ක් වූ සංගහනයෙන් 25% ක් නියදියකට පර්යේෂණය සීමා කිරීමට සිදුවීම ද, සමුපකාර ව්‍යාපාරය පළාත් සභා විෂයක් ලෙස විමධ්‍යගතව තිබීම ද, දත්ත ලබාගැනීමට සංවෘත්ත ආන්ත ප්‍රශ්ණාවලියක් භාවිතා කිරීමත් එයට තෝරාගත් නියදියේ කළමණාකරුවන් දුන් පිළිතුරුවල නිවරදිතාවය දත්ත විශ්ලේෂණය කර එළඹුන නිගමන වලට බලපෑමක් සිදුව තිබීමට ඉඩ තිබීම හේතුවෙන් වන සීමාවීම් ද අධ්‍යනයේ සීමා ලෙස පර්යේෂකයා හඳුනාගනි.

2. සාහිත්‍ය විමර්ශණය

රැකියා කැපවීම

වර්තමානයේදී, දිනෙන් දින ඉහළ යන තරඟකාරීත්වයකට ව්‍යාපාර සංවිධාන මුහුණ දී සිටී. හොඳ සේවකයින් තෝරා පත්කර ගැනිම අභියෝගයකි. එහෙත්, ඊටත් වඩා වැදගත් වන්නේ කැපවූ ශ්‍රම බලකායක් නිර්මාණය කිරීමට සංවිධානයට ඇති හැකියාවයි. රැකියා කැපවීම මඟින් සංවිධානයක් සඳහා පුද්ගලයකු මානසික බැඳීමේ තරම පිළිබිඹු කරන බවත් එය පුද්ගලයා සංවිධානයේ ක්‍රියාකාරීත්වය හෝ ඉදිරි දර්ශනය අවබෝධ කරගන්නා හෝ පිළිගන්නා තරම පිළිබිඹු කරන බවත් Oreilly & Chatman (1986), පෙන්වා දී ඇත. ආයතනයක සිටින සේවකයින් තම සංවිධානය කෙරහි දක්වන පක්ෂපාතීත්වය පිළිබිඹුකරන ආකල්පය රැකියා කැපවීම ලෙස Luthans (1987) විසින් දක්වා ඇත. සේවකයා තම ආයතනය පිළිබඳව තේරුම් ගන්නා ආකාරයත් ඒ අනුව, දිගුකාලීනව රැඳී සිට තම උපරිම දායකත්වය ආයතනයේ අරමුණු ළඟාකර ගැනීම සඳහා ලබාදීම තුලින් ආයතනික සාර්ථකත්වය ලබාදී ඒ මඟින් සේවක අපේක්ෂාවන් මුදුන් පමුණුවා ගැනීම සඳහා උත්සාහයක් දැරීමට සේවකයන් තුල ඇති කැමැත්ත සේවක කැපවීම ලෙස දක්වා ඇත. (Edmans, 2010). යම් සේවකයකු අදාල සංවිධානයේ යම් නිශ්චිත පරමාර්ථයක් හෝ පරමාර්ථ හඳුනාගෙන ඔහු එම සංවිධානයේ සාමාජිකයකු ලෙස කටයුතු කිරීමට කෙරෙන ස්වයං පෙළඹීම සේවක රැකිය කැපවීම බවත් එය රැකියා තෘප්තියට වඩා පුළුල් ප්‍රදේශයක් ආවරණය කරන බැවින් සේවක පිරිවැටුම තීරණය කිරීමේදී සේවක කැපකිරීම යන්න වඩා වැදගත් නිර්ණායකයක් වන බවත් Kaluarachchi (2011, p.49-50), පෙන්වා දී ඇත. Ramawicrama & Opatha (2018), දක්වා ඇත්තේ සේවක රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මක භාවයද රැකියා කාර්යසාධනයද සේවකයන්ගේ ආයතනික කැපවීම සමඟ ධනාත්මකව හා සැලකිය යුතු ලෙස සම්බන්ධ වන බවත් කැපවීම ගොඩනැගීම මඟින් වැඩ ජීවිතයේ ගුණාත්මක භාවය සහ රැකියා කාර්යසාධනය ඉහළ දැමිය හැකි බවත්ය. ඒ අනුව, රැකියා කැපවීම හා ආයතනික කාර්යසාධනය වර්ධනයට සේවක රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මක භාවය ඇතිකිරීම සඳහා වැඩ කරන පරිසරයට නවීන තාක්‍ෂණය හඳුන්වාදීමද කලයුතු බවද ඔවුන් සඳහන්කර ඇත.

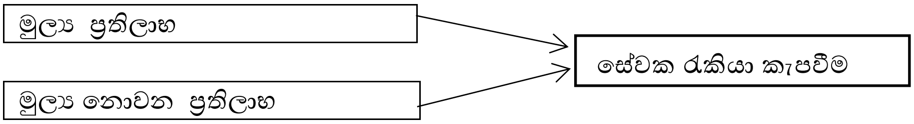
සේවක ප්‍රතිලාභ

(Pratheepkanth, 2011) අනුව ලංකාවේ යාපනය දිස්ත්‍රික්කයේ කොමර්ෂල් බැංකු කාර්ය මණ්ඩලය ඇසුරින් සිදුකර ඇති පර්යේෂණයේ ප්‍රතිඵල අනුව දක්වා ඇත්තේ සේවකයන්ට සාධාරණයැයි හැගෙන පරිදි ගෙවනු ලබන වැටුප්, ප්‍රසාද දීමනා, නිවාඩු දින දීමනා, අතිකාල දීමනා ඇතුළු මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සහ සේවක පිළිගැනීම, සේවක ඇගයීම, බැංකු පරිශ්‍රය තුල ප්‍රසන්න වැඩ පරිසරයක් සකස්කිරීම, වර්ථමානයට ගැලපෙන ලෙස සේවකයන් පුහුණු කිරීම ඇතුළු මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සැලසුම්කර ලබාදීම මගින් සේවක අභිප්‍රේරණය ඇතිකල හැකි බවයි. සෞදි ආරබියේ රාජ්‍ය හා පුද්ගලික බැංකු සේවක කාර්ය මණ්ඩල ඇසුරින් කර ඇති පර්යේෂණය අනුව පෙන්වාදී ඇත්තේ සේවක ප්‍රතිලාභ සහ සේවක තෘප්තියත් සේවක අභිප්‍රේරණයත් අතර සැලකිය යුතු සම්බන්ධතාවක් පවතින බවයි. (Ramawicrama & Opatha, 2018). වැටුප්, දීමනා හා මූල්‍ය නොවන ආකාරයෙන් ගෙවන සියළුම ප්‍රතිලාභ මගින් සේවක තෘප්තියත් ආයතනයට ඇති බැඳීමත් සේවක කාර්යසාධනයත් සේවක ආකර්ශණය

වැඩිකරගැනීමත් කරගත හැක. (Goel, 2012). මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ වන වැටුප්, ප්‍රසාද දීමනා, දිරි දීමනාද සේවක පිළිගැනීම ඇතුළු වෙනත් ප්‍රතිලාභ ද ලෙස සංවිධානයක් තම කාර්ය මණ්ඩලයට ප්‍රතිලාභ ලබාදීම තුලින් සේවක කාර්යසාධනය දිරිගැන්වීමට සහ සේවකයින් සංවිධානයට පක්ෂපාතිව රඳවා තබා ගැනීමට දිරිමත් කිරීම බලාපොරොත්තු වන බව Luthans (1987) දක්වා ඇත. Khan & Afsal (2016), පෙන්වා දෙන්නේ මූල්‍ය හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ ලබාදීම මත සේවක තෘප්තිය වැඩිවී ඔවුන් සංවිධානයට ඉහළ කාර්යඵලයක් ලබාදීමට පෙළඹන බවයි.

3. පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය

කළමණාකරණ පර්යේෂණ හා සමාජවිද්‍යා පර්යේෂණ වලදී පර්යේෂකයන් බහුලව යොදාගනු ලබන සංකල්ප, සිද්ධාන්ත, හා න්‍යායන් ආශ්‍රයෙන් සම්බන්ධතා හැදෑරීමේ නිගාමී තර්කණ ක්‍රමවේදය මෙම පර්යේෂණ කාර්යයේදී අනුගමනය කර ඇත. මෙම පර්යේෂණයේ දී ක්ෂේත්‍ර පර්යේෂණ උපක්‍රමය යොදවා ගන්නා ලදී. විද්වතුන් හා පර්යේෂකයන් ඉදිරිපත්කර ඇති කරුණු අනුව සංවිධානයකින් සේවකයන්ට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ ලෙස මූලික වශයෙන් වර්ග දෙකකට වෙන්කර හඳුනාගත හැක. ඒ අනුව සංවිධානයක් මඟින් සිය සේවකයන්ට ලබාදෙන මූල්‍ය හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ එම සේවකයන්ගේ සේවක කැපවීමට බලපාන ආකාරය පිළිබඳව ගොඩනගනලද සංකල්පනාත්මක රාමුව පහත පරිදි වේ.



මූලාශ්‍රය : පර්යේෂක විසින් ගොඩනගන ලදී.

ඉහත සංකල්පීය රාමුවට අනුව පර්යේෂක විසින් පහත උපන්‍යාස ගොඩනගන ලදී. H_1- සංවිධානවල සේවක මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සේවක රැකිය කැපවීමට ධනාත්මකව බලපානු ලබයි. H_{01}- සංවිධානවල සේවක මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සේවක රැකියා කැපවීමට ධනාත්මකව බලපානු නොලබයි. H_2 - සංවිධානවල සේවක මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සේවක රැකියා කැපවීමට ධනාත්මකව බලපානු ලබයි. H_{02} - සංවිධානවල සේවක මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සේවක රැකියා කැපවීමට ධනාත්මකව බලපානු නොලබයි. H_3 - සංවිධානවල සේවක ප්‍රතිලාභ සේවක රැකියා කැපවීමට ධනාත්මකව බලපානු ලබයි. H_{04}- සංවිධානවල සේවක ප්‍රතිලාභ සේවක රැකියා කැපවීමට ධනාත්මකව බලපානු නොලබයි. මෙම අධ්‍යනය සඳහා මධ්‍යම පළාතේ විවිධ සේවා සමුපකාර සමිති වලට අයත් ග්‍රාමීය බැංකු ශාඛාවල සේවයේ නියුක්ත ග්‍රාමීය බැංකු කළමණාකරුවන් පර්යේෂණයේ සංගහණය ලෙස යොදාගන ඇත. මධ්‍යම පළාත තුල ක්‍රියාත්මක වන විවිධ සේවා සමුපකාර සමිති 41 හි සේවයේ නියුක්ත සේවක සංඛ්‍යාව 2458 කි. ඔවුන් විධායක, කළමනාකරණ හා මෙහෙයුම් මට්ටම්වල සේවයේ නියුක්තව සිටින අතර ග්‍රාමීය බැංකු ශාඛාවල සේවයේ නියුක්ත ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන් පර්යේෂණයට භාජනය වන ඉලක්කගත කණ්ඩායම හෙවත් පර්යේෂණයේ සංගහණය ලෙස තෝරාගෙන ඇති අතර ඔවුන් අතරින් සාධාරණ නියදියක් තෝරාගෙන තොරතුරු ලබාගැනීමට කටයුතු කර ඇත. එහිදී, මධ්‍යම පළාතේ පරිපාලන

දිස්ත්‍රික් පදනම අනුව ස්තෘත නියදි ක්‍රමවේදය අනුගමනය කරමින් පළාත තුල පිහිටි මුළු ග්‍රාමීය බැංකු සංඛ්‍යාවෙන් ඒ ඒ දිස්ත්‍රික්කවල පිහිටි ග්‍රාමීය බැංකු ශාඛාවල අනුපාතය අනුව කළමනාකරුවන් 80 දෙනකු නියදිය ලෙස තෝරා ගැනීම සිදුකර ඇත. පළාත තුල ක්‍රියාත්මක ග්‍රාමීය බැංකු ශාඛා 341ක් පවතින අතර මහනුවර දිස්ත්‍රික්කය තුල ග්‍රාමීය බැංකු ශාඛා 153 ක්ද මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ 104 ක් ද නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයේ 69 ක්ද ලෙස එම ශාඛා ක්‍රියාත්මක වේ.

වගුව 01: නියදිය

දිස්ත්‍රික්කය	බැංකු ශාඛා ගණන	ස්තෘත නියදීම	නියදිය
මහනුවර	153	153/326 *80	38
මාතලේ	104	104/326 * 80	26
නුවරඑළිය	69	69/326*80	16
එකතුව	326		80

මූලාශ්‍රය : පර්යේෂක විසින් ගොඩනගන ලදී.

ඒ අනුව, ඒ ඒ දිස්ත්‍රික්ක වල පිහිටි ග්‍රාමීය බැංකු ශාඛා අතරින් මහනුවර දිස්ත්‍රික්කයෙන් ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන් 38 ක්ද මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයෙන් 26 ක්ද නුවරඑළිය දිස්ත්‍රික්කයෙන් 16 ක්ද නියදියට අහඹු ලෙස තොරා ගන්නා ලදී. සංවිධානයකින් සේවකයන්ට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ සේවකයින්ගේ සේවක කැපවීමට ධනාත්මකව බලපාන බවට විද්වතුන් හා පර්යේෂකයන් ඉදිරිපත්කර ඇති කරුණු අනුව, සේවක ප්‍රතිලාභ සහ සේවක කැපවීම ස්වායත්ත විචල්‍ය හා පරායත්ත විචල්‍ය ලෙස ගෙන පර්යේෂණයේ න්‍යායාත්මක රාමුව ගොඩනැඟීම සිදුකර ඇත. එකී න්‍යායාත්මක රාමුවත් එකී න්‍යායට අදාලව විද්වතුන් හා පර්යේෂකයන් ඉදිරිපත්කර ඇති ශාස්ත්‍රීය කරුණුත් අනුව සේවක ප්‍රතිලාභ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ ලෙස මූලික වශයෙන් වර්ග දෙකකට වෙන්කර හඳුනාගත් අතර සේවක කැපවීම බලපෑමෙන් යුක්ත කැපවීම (Affective Commitment), අඛණ්ඩතාවයෙන් යුක්ත කැපවීම (Continuity Commitment), සම්මත කැපවීම (Normative commitment.) ලෙස මට්ටම් 3 කින් යුක්තව පවතින බව සැලකිල්ලට ගෙන ඇත. ඒ අනුව, සංවිධානයක් මඟින් සිය සේවකයන්ට ලබාදෙන මූල්‍ය හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ එම සේවකයන්ගේ සේවක කැපවීමට බලපාන ආකාරය පිළිබඳව සංකල්පනාත්මක රාමුව ගොඩනැඟීම සිදුව ඇත. පර්යේෂණ කාර්යයේදී දත්ත ලබාගැනීම සඳහා ස්වයං නිරීක්ෂණය, සම්මුඛ සාකච්ඡා, ප්‍රශ්ණාවලි, ප්‍රක්ෂේපණ ක්‍රම, දෘශ්‍යාධාර හා ක්‍රීඩා ආදී ක්‍රම පර්යේෂකයන් විසින් යොදාගනු ලබන අතර අධ්‍යන කටයුතුත සඳහා ලබාදී ඇති කාලය, පවතින සම්පත්, දත්ත විශ්ලේෂණයේ පහසුව හා විශේෂයෙන් පවතින කොවිඩ් වසංගත රෝග තත්වය මත රජය පනවා ඇති සංචරණ සීමා ආදී කරුණු සැලකිල්ලට ගෙන දත්ත රැස්කිරීමේ ප්‍රධාන ක්‍රමවේදය වශයෙන් සංවෘත ආන්ත ප්‍රශ්ණාවලියක් ප්‍රතිචාරකයන්ට ඉදිරිපත්කර ඔවුන්ගේ ප්‍රතිචාර ලබාගැනීම සිදුකරන ලදී. එහිදී, ප්‍රශ්ණාවලියේ පළමු කොටසේදී ජනවිද්‍යාත්මක තොරතුරුත් දෙවන කොටසින් ස්වාධීන විචල්‍යය එනම් සේවක මූල්‍ය හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභත් තෙවන කොටසින් පරායත්ත විචල්‍ය හෙවත් සේවක කැපවීම පිළිබඳවත් ප්‍රතිචාර ලබාගැනීමට කටයුතු කරන ලදී. ප්‍රශ්ණාවලිය ලිකර්ට් පරිමාණ (Likert scale) භාවිතයෙන් සකස්කර ඇත. එහිදී, ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා සම්පූර්ණයෙන් එකඟ වේ, එකඟ නොවේ, ප්‍රතිචාර නොදක්වයි, එකඟ නොවේ, සම්පූර්ණයෙන් එකඟ නොවේ ලෙස වරණයන් 5 ක් ලබාදී ඇත. පර්යේෂණ කාර්යන්හිදී සංඛ්‍යාත්මක, ගුණාත්මක හා මිශ්‍ර පදනම යටතේ දත්ත රැස්කර විශ්ලේශණය කිරීම සිදුකරන අතර මෙහිදී, පර්යේෂකයා විසින් සංඛ්‍යාත්මක දත්ත ලබාගැනීමට සැලසුම් කරන ලදී. පර්යේෂණයට අදාල න්‍යායාත්මක රාමුව අනුව ගොඩනගන ලද

සංකල්පනාත්මක රාමුව සහ එය ඇසුරින් සකසාගත් මෙහෙයුම් වගුව ඇසුරින් සකස් කරගත් සංවෘත ආන්ත ප්‍රශ්නාවලියක් සකසන ලදී. එම ප්‍රශ්ණාවලිය මධ්‍යම පළාතේ විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතිවල ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන් 80 දෙනකු වෙත ඔවුන්ගේ ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා ඉදිරිපත්කර ප්‍රාථමික දත්ත රැස්කරන ලදි. ද්විතීයික දත්ත මධ්‍යම පළාත් සමුපකාර දෙපාර්තමේන්තුවේ වාර්ෂික සංඛ්‍යා ලේඛණ වාර්ථා, එම දෙපාර්තමේන්තුවේ විශ්ලේෂණය කරන විවිධසේවා සමුපකාර සමිතිවල මාසික මෙහෙයුම් වාර්ථා මඟින් ලබා ගැනුනි. දත්ත විශ්ලේශණය සඳහා SPSS පරිගණක මෘදුකාංගය භාවිතාකල අතර සංවිධානවල සේවක ප්‍රතිලාභ හා සේවක රැකියා කැපවීම අතර පවතින සම්බන්ධතාවයන්ද සේවක මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ හා සේවක රැකියා කැපවීම අතර පවතින සම්බන්ධතාවයද සේවක මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ හා සේවක රැකියා කැපවීම අතර පවතින සම්බන්ධතාවයද සොයා බැලීම සඳහා චිත්‍ර, ප්‍රස්ථාර, වගු සහ මධ්‍යස්ථය, මධ්‍යනය, සහසම්බන්ධතා සංගුණකය, ප්‍රතීපායන රේඛාව යන සංඛ්‍යානමය ක්‍රමෝපාය භාවිතයට ගන්නා ලදී. ප්‍රශ්ණාවලියේ විශ්වාසවන්ත භාවය පරික්ෂා කිරීම සඳහා Conbach's Alpha යොදා ගනී.

වගුව 02: මෙහෙයුම් වගුව

සංකල්පය	උප විචල්‍යය	දර්ශකය	ප්‍රශ්ණ අංකය
සේවක ප්‍රතිලාභ (Employee Reward)	මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ (Financial Reward)	සේවක වැටුප්	05
		සේවක දිරිදීමනා	06
		ප්‍රසාද දීමනා	07
		නිළ ඇඳුම් දීමනා	08
		වෛද්‍ය ආධාර	09
		අතිකාල දීමනා	10
	මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ (Non-Financial Reward)	සේවකයා පිළිගැනීමට ලක්කිරීම	11
		සේවා ස්ථානයේ පහසුකම් සැපයීම	12
		සහයෝගී වැඩ කණ්ඩායමක් සිටීම	13
		සේවක සංවර්ධනයට කටයුතු කිරීම	14
		වෘතීය ගමන් මඟ දියුණුව සැලසීම	15
		උසස්වීමට අවස්ථා සලසා තිබීම	16
සේවක කැපවීම (Employee Commitment)	බලපෑමෙන්යුතු කැපවීම (Affective Commitment)	මෙම රැකියා පිළිබඳව සේවකයා සතුටට පත්වීම	17
		රැකියාව තමාගේ ජීවිතයේ කොටසක් ලෙස සේවකයාට දැනීම	18
		මෙම රැකියාව හේතුවෙන් ජීවිතයට උසස් වටිනාකමක් ලැබෙන බව සේවකයාට දැනීම	19
	අඛණ්ඩතාවයන් යුතු කැපවීම (Continuity Commitment)	වෙන රැකියාවකට යාමට ලැබුනද මෙම රැකියාව හැර යාමට අපහසු වීම	18
		වෙනත් රැකියාවක් තෝරාගැනීමට සිදුවවුහොත් එය තමාට අවාසි දායක බව දැනීම	19
		මෙම රැකියාවට අකමැති වුවත් මෙහිම රැඳී සිටීමට සිදුවන බව දැනීම	20
	සම්මත කැපවීම (Normative Commitment)	රැකියාව ඉවුකිරීමට දැඩි නෛතික බලපෑම් නොමැති බව දැනීම	21
		මෙම රැකියාව හැරයාමට සිදුවුවහොත් එය වැරදි තීරණයක් බව දැනීම	22
		රැකියාවෙන් ලැබෙන ප්‍රතිලාභ හේතුවෙන් දිගටම මෙම රැකියාවේම නියලීමට සිතීම	23

මූලාශ්‍රය : පර්යේෂක විසින් ගොඩනඟන ලදී.

4. දත්ත විශ්ලේෂණය ප්‍රතිඵල

ප්‍රතිචාර ලබාගැනීම සඳහා ප්‍රශ්ණාවලි 80 ක් ස්තෘත නියදියට අනුව ඒ ඒ දිස්ත්‍රක්කවල ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට බෙදා දුන් අතර ඉන් 62 ක් එනම් 77.5 % ක් සඳහා සාර්ථකව ප්‍රතිචාර ලැබී තිබුනි. ප්‍රශ්ණාවලියේ අංක 1 සිට 4 දක්වා ප්‍රශ්ණ මගින් ප්‍රතිචාරකයාගේ වයස, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, සේවා කාලයන් පිළිබඳ තොරතුරු ලබාගත් අතර ඒ අනුව ලද ප්‍රතිචාර විශ්ලේෂණය පහත දැක්වේ.

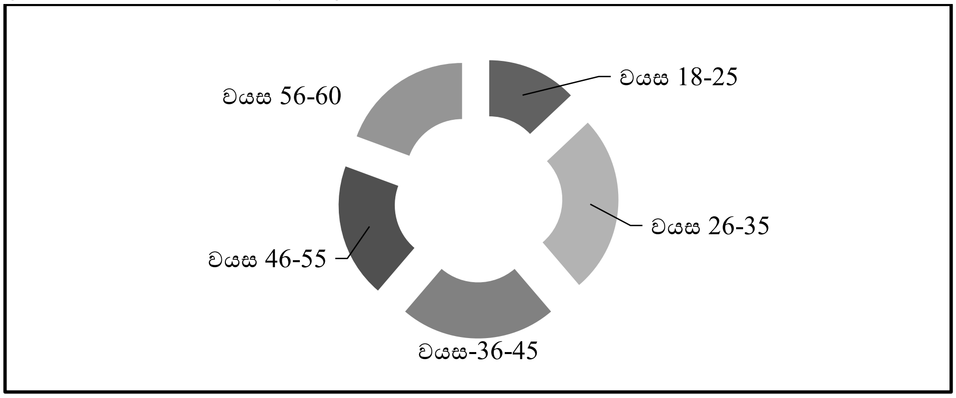
වගුව 03 : වයස් කාණ්ඩය අනුව විශ්ලේෂණය

වයස් කාණ්ඩය	සංඛ්‍යාව	ප්‍රතිශතය %
18-25	8	12.9
26-35	16	25.8
36-45	14	22.58
46-55	12	19.36
55 -60	12	19.36
එකතුව	62	100
මධ්‍යනය	41.33	

මූලාශ්‍රය : පර්යේෂක විසින් ගොඩනඟන ලදි.

ඉහත වගුව අනුව ප්‍රථිචාරකයන්ගෙන් වැඩිම පිරිසක් වයස අවුරුදු 26 ත් 35 ත් අතර කාණ්ඩය නියෝජනය කරන අතර ප්‍රතිචාර දැක්වුවන්ගේ වයස්වල සාමාන්‍ය අගය අවුරුදු 41.33 කි.

ප්‍රස්ථාර 1: වයස් කාණ්ඩය අනුව ප්‍රතිචාරකයන්



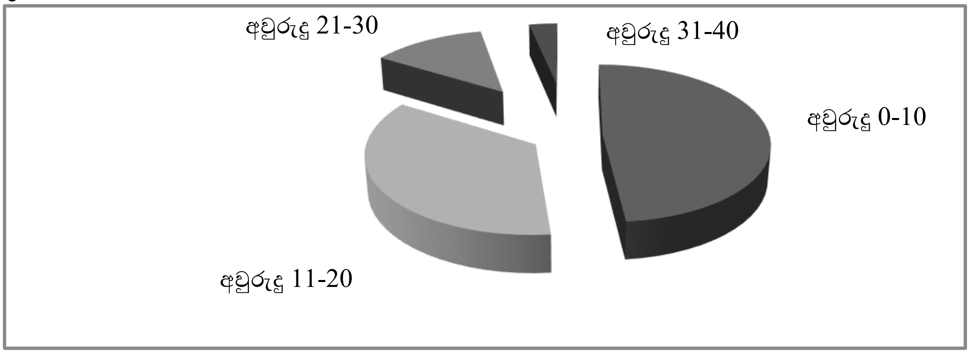
මූලාශ්‍රය : පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

වගුව 04: බැංකු කලමණාකරුවකු ලෙස සේවා කාලය විශ්ලේෂණය

සේවා කාලය වසර	සංඛ්‍යාව	ප්‍රතිශතය
0-10	30	48.4
11--20	22	35.5
21--30	8	12.9
31--40	2	3.2
40 ට වැඩි	0	0
එකතුව	62	100.0
මධ්‍යනය	12.32	

මූලාශ්‍රය : පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

ප්‍රස්ථාරය 2: බැංකු කලමනාකරුවකු ලෙස සේවා කාලය නිරූපනය



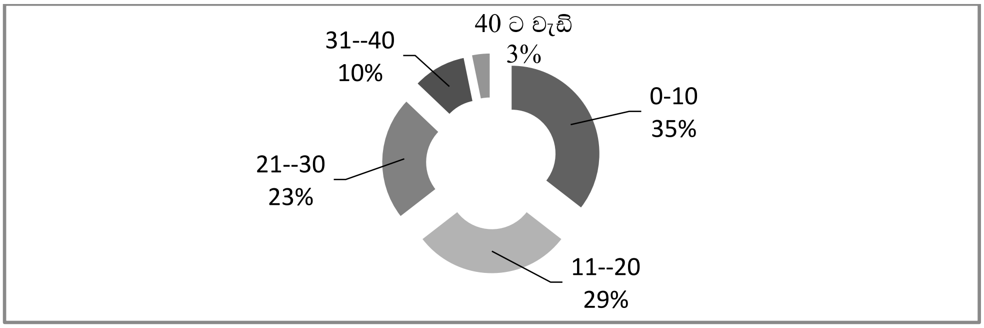
මූලාශ්‍රය: පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

වගුව 05: සමුපකාර ව්‍යාපාරය තුල සේවා කාලය විශ්ලේෂණය

සේවා කාලය වසර	සංඛ්‍යාව	ප්‍රතිශතය	සමු. ප්‍රතිශතය
0-10	22	35.5	41.9
11--20	18	29.1	71.0
21--30	14	22.6	93.5
31--40	6	9.6	96.8
40 ට වැඩි	2	3.2	100.0
එකතුව	62	100.0	

මූලාශ්‍රය : පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

ප්‍රස්ථාරය 3: සමුපකාර ව්‍යාපාරය තුල මුළු සේවා කාලය නිරූපනය



මූලාශ්‍රය: පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

ප්‍රතිචාරකයන්ගේ වයස් විශ්ලේෂණයට අනුව ප්‍රතිචාරකයන්ගෙන් 61.3% ක පිරිස වයස අවුරුදු 35 ට වැඩි කාණ්ඩය නියෝජනය කරයි. එමෙන්ම, සේවා කාලය සැලකූ විට 51.2% වසර 10 කට වැඩි කාලයක් ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවකු ලෙස සේවය කර ඇත. එමෙන්ම, සමුපකාර ව්‍යාපාරයේ මුළු සේවා කාලය සැලකීමේදී ප්‍රතිචාරකයන්ගෙන් 64.5% ක පිරිසක් වසර 10 කට වැඩි කාලයක් සේවය කර ඇති අතර ඔවුන්ගෙන් 35.4% පිරිසක් වසර 20 කට වැඩි කාලයක් සේවය කර ඇති බව දැක්වේ. මෙයින් ගම්‍යවන්නේ සමුපකාර ව්‍යාපාරයේ හා ග්‍රාමීය බැංකු අංශයේ සැලකිය යුතු සේවා කාලයක් හා අත්දැකීම් ඇති පිරිසක් සහ සියළුම වයස් කාණ්ඩවල හා සේවා කාලයන් සහිත පිරිසක් විසින් ප්‍රශ්ණාවලියට ප්‍රතිචාර දක්වා ඇති බවයි. සමුපකාර සංවිධානය මඟින් දෙනු ලබන ප්‍රතිලාභ සහ සේවක කැපවීම පිළිබඳව ලද ප්‍රතිචාර පහත දැක්වේ.

වගුව 06: මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ විශ්ලේෂණය

ප්‍රශ්ණ අංක	මධ්‍යනය
5	1.9
6	2.16
7	2.52
8	2.32
9	2.48
10	2.13
11	2.68

මූලාශ්‍රය : පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

ප්‍රතිචාර මිණුම් අනුව මධ්‍යන අගය 2.8 ට හෝ ඊට අඩුවන විට පහළ මට්ටමේ ප්‍රතිචාර ලෙසත් මධ්‍යන අගය 3.81 හෝ ඊට ඉහළ අගයක් ගන්නා විට ඉහළ මට්ටමේ ප්‍රතිචාර ලෙසත් සලකන බව දක්වා ඇත. ඉහත වගුව අනුව සේවක වැටුප්, දිරිදීමනා, ප්‍රසාද දීමනා, නිළ ඇඳුම් දීමනා, වෛද්‍ය ආධාර, අතිකාල දීමනා පිළිබඳව ප්‍රශ්ණාවලියේ අංක 5 සිට 11 දක්වා ඉදිරිපත්කළ ප්‍රශ්ණ සඳහා දී ඇති ප්‍රතිචාර ලකුණු වල මධ්‍යනය 2.8 කට වඩා අඩු අගයක් ගෙන ඇත. මේ අනුව සමුපකාර සමිති මඟින් සිය සේවකයන්ට දෙනු ලබන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන් සෑහීමකට පත්ව නැති බවත් ඔවුනට ලැබෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ පහල මට්ටමක පවතින බවත් දත්ත විශ්ලේෂණ ප්‍රතිඵල අනුව දක්වයි.

වගුව 07: මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ රැකියා කැපවීම අතර සම්බන්ධතාව

	Mean	Std. Deviation	N
FR	2.3134	0.58370	62
C	2.7599	0.52907	62

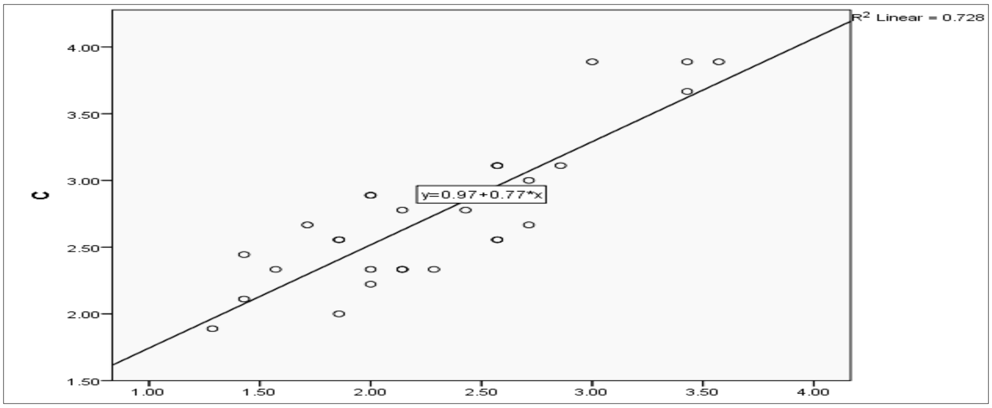
මූලාශ්‍රය : පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දැක්වෙන ඉහත වගුව අනුව සේවකයින්ට දෙනු ලබන සමස්ථ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ (Financial Reward –FR) අගය 2.3134 ක් වන අතර එය ඇගයීම් නිර්ණායක අනුව පහළ අගයකි. මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ පහළ මට්ටමක පවතින බැවින් ඔවුන්ගේ රැකියා කැපවීමද (Commitment -C) පහළ මට්ටමක පවතින බව පෙන්වා දෙයි.

වගුව 08: මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ හා රැකියා කැපවීම අතර සහසම්බන්ධතාව

	FR	C
FR x Pearson Correlation	1	.853**
Sig. (2-tailed)		.000
N	62	62
C Pearson Correlation	.853**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
	62	62

ප්‍රස්ථාරය 4: මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ හා රැකියා කැපවීම අතර සම්බන්ධතාව



මූලාශ්‍රය : පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

ප්‍රස්ථාරය 4 හි දැක්වෙන ආකාරය අනුව ප්‍රතිපායන රේඛාව ඉහළට බෑවුම් වේ. එමෙන්ම සලකුණු (Dots) රේඛාවට ආසන්නව එය වටා පිහිටා ඇත. සංඛ්‍යාන විද්‍යාව අනුව මෙවැනි තත්තවයක් නිරූපනය වන්නේ 0.8 ත් 0.7 ත් අතර ධන සහ සම්බන්ධතාවයක් පවතින විටය. නිර්ණායක අනුව සහසම්බන්ධතා සංගුණක අගය 0.8 කට වඩා වැඩිවන විට ඉතා ප්‍රබල ධන සහ සම්බන්ධතාවයක් ඇතිබව දක්වා ඇත. ඉහත ප්‍රස්ථාරය අනුව මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ (FR) සහ සේවක කැපවීම (C) අතර 0.853 සහසම්බන්ධතා සංගුනක අගයක් පෙන්වයි. ඒ අනුව H_1 - සංවිධානවල සේවක මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සේවක රැකිය කැපවීමට ධනාත්මකව බලපානු ලබයි යන උපන්‍යාසය සාධනය වෙයි. ඒ අනුව සමුපකාර සමිතිවලින් සිය ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට දෙනු ලබන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සහ එම සේවක රැකියා කැපවීම අතර ප්‍රබල ධන සහසම්බන්ධතාවයක් පවතින බැවින් සේවකයන් දරණ පරිශ්‍රමයට සාධාරණ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ ලබාදීමේ ක්‍රමවේදයක් සකස්කර ක්‍රියාත්මක කිරීම මඟින් සේවක කැපවීම ඉහළ මට්ටමක පවත්වා ගතහැකි බව පර්යේෂණ ප්‍රතිපල දක්වයි.

වගුව 09: මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ විශ්ලේෂණය

ප්‍රශ්ණ අංකය	මධ්‍යන අගය
12	2.1
13	2.55
14	2
15	2.74
16	2.52
17	2.29
18	2.55
19	2.58

මූලාශ්‍රය : පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

ඉහත වගුව අනුව අංක 12 සිට 19 දක්වා ප්‍රශ්ණ වල ඇතුලත් සේවකයා පිළිගැනීමට ලක්කිරිම, සේවා ස්ථානයේ පහසුකම් සැපයීම, සහයෝගී වැඩ කණ්ඩායම් සිටීම, සේවක සංවර්ධන කටයුතු, සේවක වෘත්තීය ගමන්මඟ දියුණුව, උසස්වීමට අවස්ථාව පිළිබඳව ප්‍රශ්ණ සඳහා ලබාදී ඇති ප්‍රතිචාර ඇගයුම් ලකුණු වල මධ්‍යනය 2.8 කට වඩා අඩු අගයක් ගෙන ඇත. මේ

අනුව, සමුපකාර සමිති මගින් සිය සේවකයන්ට දෙනු ලබන මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන් සෑහීමකට පත්ව නැති බවත් ඔවුනට ලැබෙන මූල්‍ය නොවන සාධාරණ නොවන බවත් එම ප්‍රතිලාභ පහල මට්ටමක පවතින බව දත්ත විශ්ලේෂණ ප්‍රතිඵල අනුව දක්වයි.

වගුව 10: මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ හා රැකියා කැපවීම අතර සම්බන්ධය

	Mean	Std. Deviation	N
NFR	2.4153	0.42376	62
C	2.7599	0.52907	62

මූලාශ්‍රය : පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

දත්ත විශ්ලේෂණ ප්‍රතිඵල අනුව සේවකයින්ට දෙනු ලබන සමස්ථ මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ (Non-Financial Reward –NFR) පහළ මට්ටමක පවතින බැවින් ඔවුන් ලබාදෙන රැකියා කැපවීම (Commitment -C) පහළ මට්ටමක පවතින බවත් දක්වයි.

වගුව 11: මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ රැකියා කැපවීම අතර සහසම්බන්ධතාව

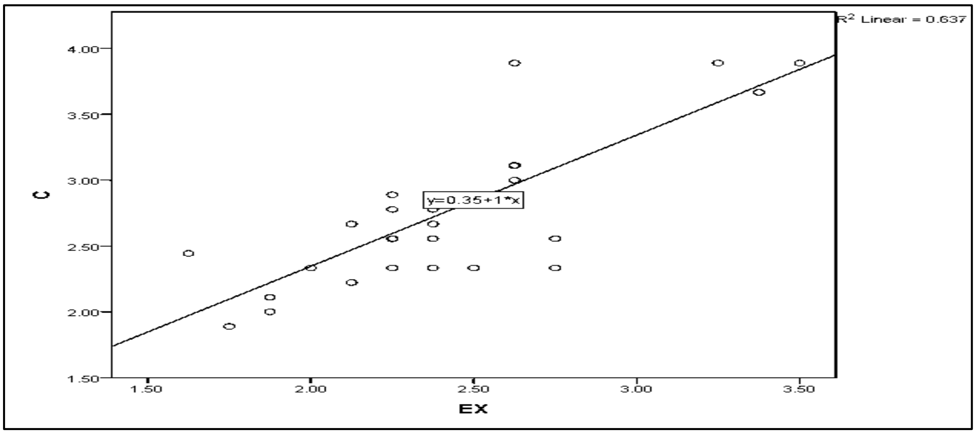
Correlations

		EX	C
NFR	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
C	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

මූලාශ්‍රය : පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

ප්‍රස්ථාරය 5: මූල්‍ය නොවන වන ප්‍රතිලාභ රැකියා කැපවීමඅතර සම්බන්ධතාව



මූලාශ්‍රය : පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දත්ත

ඉහත ප්‍රස්ථාරය අනුව ප්‍රතීපායන රේඛාව ඉහළට බෑවුම් වන අතර එය 0.637 ක අගයක් ගනී. සංඛ්‍යාන විද්‍යා න්‍යායන්ට අනුව සලකුණු රේඛාවට ආසන්නව පිහිටා ඇත්නම් එවැනි

තත්වයක් නිරූපනය වන්නේ සහසම්බන්ධතාව ධන 0.8 ත් 0.7 ත් අතර පවතින විටය. ප්‍රතිචාර වගුවේ නිර්ණායක අනුව සහසම්බන්ධතා සංගුණක අගය 0.8 කට වඩා වැඩිවන විට ඉතා ප්‍රබල ධන සහ සම්බන්ධතාවයක් ඇති බවත් 0.6 සිට 0.8 දක්වා පරාසය තුලදී ප්‍රබල ධන සහසම්බන්ධතාවක් ඇති බවත් දක්වා ඇත. ඉහත සහසම්බන්ධතා වගුව අනුව මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ (Non-Financial Rewards-NFR) සහ සේවක කැපවීම (Commitment - C) අතර සහසම්බන්ධතා සංගුනකය 0.798 ක අගයක් දක්වයි. එය ප්‍රභල ධන සහසම්බන්ධතාවයට ආසන්න සම්බන්ධතාවයකි. ඒ අනුව H_2- සංවිධානවල සේවක මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සේවක රැකිය කැපවීමට ධනාත්මකව බලපානු ලබයි යන උපන්‍යාස ඔප්පු වෙයි. පර්යේෂණයේ ස්වායක්ත විචල්‍යට අයත් මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ ඇගයුම් ලකුණු වල මධ්‍යනය අගය 2.3134 ක් වන අතර එය ඇගයීම් නිර්ණායක අනුව පහළ අගයක් ගන්නා බැවින් හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ ඇගයුම් ලකුණු වල මධ්‍යනය අගය 2.4153 ක් වන බැවින් එයද ඇගයීම් නිර්ණායක අනුව පහළ අගයක් ගනී. එබැවින් ප්‍රතිලාභ ඇගයුම් ලකුණු වල මධ්‍යනය අගය 2.365 ක් වේ. එයද ඇගයීම් නිර්ණායක අනුව ලකුණු වල මධ්‍යනය වන 2.8 කට වඩා අඩු අගයක් ගන්නා බැවින්ද මූල්‍ය හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලභ හා සේවක කැපවීම අතර ඉතා ප්‍රභල ධන සහ සම්බන්දතාවයක් පවතින බව පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දක්වන බැවින් උපන්‍යාසය H_3 - සංවිධානවල සේවක ප්‍රතිලාභ සේවක රැකියා කැපවීමට ධනාත්මකව බලපානු ලබයි යන්න සාධනය වෙයි. ඒ අනුව, සමුපකාර සමිතිවලින් සිය ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට දෙනු ලබන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ හා මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සහ එම සේවක රැකියා කැපවීම අතර ප්‍රබල ධන සහසම්බන්ධතාවයක් පවතින බැවින් සේවකයන් දරණ පරිශ්‍රමයට සාධාරණ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ ලබාදීමේ ක්‍රමවේදයක් සකස්කර ක්‍රියාත්මක කිරීම මඟින් සේවක කැපවීම ඉහළ මට්ටමක පවත්වා ගතහැකි බව පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල දක්වයි.

5. නිගමන හා නිර්දේශ

නිගමනය

පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල අනුව මධ්‍යම පළාතේ විවිධ සේවා සමුපකාර සමිති වල ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සහ සේවක කැපවීම අතර 0.853 (Correlation coefficient is 0.853 (r = 0.853) ක ඉතා ප්‍රබල ධන සහසම්බන්ධතාවයක් පෙන්නුම් කරයි. එයින් අදහස් වන්නේ සේවක වැටුප්, දිරිදීමනා, ප්‍රසාද දීමනා, වෛද්‍ය ආධාර, අතිකාල දීමනා, ගමන් බිමන් දීමනා ඇතුළු සේවකයන්ට දෙනු ලබන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සේවක කැපකිරීම කෙරෙහි ධනාත්මකව බලපානු ලබන බවයි. ප්‍රතිඵල විශ්ලේෂණයට අනුව මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ වලට වඩා මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සේවක රැකියා කැපකිරීම කෙරෙහි ප්‍රබලව බලපාන බව පෙන්වයි. ප්‍රතිඵල ඇගයීම සඳහා යොදාගත් නිර්ණායක යොදාගනිමින් ප්‍රතිචාර සඳහා ලබාදුන් ලකුණු අනුව සේවක වැටුප්, දිරිදීමනා, ප්‍රසාද දීමනා, වෛද්‍ය ආධාර, අතිකාල දීමනා, ගමන් බිමන් දීමනා යන එක් එක් මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සඳහා ගණනය කල මධ්‍යන අගය 2.8 වඩා පහළ අගයක් නිරූපනය කෙරේ. එනම්, නිර්ණායකය අනුව පහළ මට්ටමේ වේ. එහි අදහස වන්නේ සේවක වැටුප්, දිරිදීමනා, ප්‍රසාද දීමනා, වෛද්‍ය ආධාර, අතිකාල දීමනා, ගමන් බිමන් දීමනා යන සියළුම ආකාරයේ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සේවකයන් අපේක්ෂා කරන සාධාරණ මට්ටමට වඩා පහළ මට්ටමකින් ඔවුනට ලැබෙන බවයි. එමෙන්ම, දත්ත විශ්ලේෂණ ප්‍රතිඵලය අනුව විවිධ සේවා සමුපකාර සමිති වල ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට ලබාදෙන මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සහ සේවක කැපවීම අතර 0.798 (Correlation coefficient is 0.798 (r = 0.798) ක ප්‍රබල ධන සහසම්බන්ධතාවයක් පෙන්නුම් කරයි. එයින් පැහැදිලි වන්නේ බැංකු

කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ කොටස් පිළිගැනීමට හා ඇගයීමට ලක්කිරීම, ඔවුනට රාජකාරී ඉටුකිරීමට අවශ්‍ය ප්‍රමාණවත් උපකරණ හා ද්‍රව්‍ය සපයාදීම, අවශ්‍ය සනීපාරක්ෂක පහසුකම් සහ වාතාශ්‍රය, ආලෝකය හා රැකියාව ඉටුකිරීමට ප්‍රමාණවත් ඉඩකඩ සපයා දීම, රැකියා කටයුතු වලට සහයෝගය හා උපකාර කරන මිතුරු වැඩ කණ්ඩායම් ලබාදීම, නවීන දැනුම හා පුහුණුව ලබාදීමට කටයුතු කිරීම, සේවක හැකියාවන්ට ඉඩ සලසා තිබීම, දක්ෂතාව හා කුසලතාවය මත පදනම්වූ උසස්වීම් ක්‍රමවේදයක් පැවතීම යන මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභද, සේවක කැපකිරීම කෙරෙහි ධනාත්මකව බලපෑනු ලබන බවයි. තවද, ප්‍රතිඵල ඇගයීම සඳහා යොදාගත් නිර්ණායක අනුසාරයෙන් ප්‍රතිචාර සඳහා ලබාදුන් ලකුණු අනුව පැහැදිලි වන්නේ සියළුම ආකාරයේ මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සඳහා ගණනය කල මධ්‍යන අගයන් 2.8 වඩා පහළ අගයක් නිරූපනය කරන බවයි. එහි අදහස වන්නේ සියළුම ආකාරයේ මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ සේවකයන් අපේක්ෂාකරන සාධාරණ මට්ටමට වඩා පහළ මට්ටමකින් ඔවුනට ලැබෙන බවයි. තවද, ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට ලබාදෙන සියළුම ආකාරයේ ප්‍රතිලාභ සහ සේවක කැපවීම අතර 0.873 (Correlation coefficient is 0.873 (r = 0.873) ක ඉතා ප්‍රබල ධන සහසම්බන්ධතාවයක් පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල පෙන්නුම් කරයි. එයින් පැහැදිලි වන්නේ මූල්‍ය හා මූල්‍ය නොවන ආකාරයෙන් ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට ලබාදෙන සියළුම ආකාරයේ ප්‍රතිලාභ සේවක කැපකිරීම කෙරෙහි ධනාත්මකව බලපෑනු ලබන බවයි. ප්‍රතිලාභ පහළ මට්ටමක පවතින විට සේවක කැපවීමද පහළ මට්ටමේ පවතින බව පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල අනුව පැහැදිලි වේ. දත්ත විශ්ලේෂණයට යොදාගත් නිර්ණායක අනුව සේවක කැපවීමේ ලකුණුවල මධ්‍යන අගය 2. 7599 ක් ගනී. එහි අදහස වන්නේ තමා සේවය කරන සමිතියේ අරමුණු හා පරමාර්ථ හඳුනාගෙන ඔහු එහි සාමාජිකයකු ලෙස කටයුතු කිරීමට කෙරෙන ස්වයං පෙළඹීමක් ඔවුන් වෙත ඇති නොවන බවයි. තවද, ග්‍රාමීය බැංකු තුල පවතින මුදල්, යන්ත්‍ර සූත්‍ර, ද්‍රව්‍ය යන සම්පත් නිවරදි ක්‍රමවේදයන්ට අනුව කාර්යක්ෂමව හා ඵලදායීව භාවිතාකර ආයතනික ඉලක්ක ඉටුකිරීමටත් ආයතනික කාර්යසාධනය සඳහාත් මෙම කළමනාකරුවන්ගේ නැඹුරුවක් නොමැති බවයි. සේවක උද්යෝගය, උනන්දුව සහ ආයතනික ලැදියාව පහළ මට්ටමක පවතී. මෙම තත්වයන් විවිධ සේවා සමුපකාර සමිතිවල ග්‍රාමීය බැංකු අංශයෙන් ප්‍රදානය කර ඇති ණය වාරික හා පොළී අයකර ගැනීම් ප්‍රමාද වීමටත් ශාඛා අලාභ වීමටත්, සැකසිය යුතු ලිපි ලේඛණ නිවරදිව හා කාලීනව නඩත්තු නොකිරීමටත් බැංකු අංශය වසර අවසානයේ අපේක්ෂිත ඉලක්ක සපුරා නොගැනීමටත් බලපෑනු ඇත. මෙම පර්යේෂණයේ තවත් සුවිශේෂී සොයාගැනීමක් වනුයේ ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන් ලෙස පුරුෂ පාර්ශවයේ 6% ක තරම් අඩු නියෝජනයක් ඇති බවයි. පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල අනුව මධ්‍යම පළාතේ විවිධ සේවා සමුපකාර සමිති වල ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට ලබාදෙන මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සහ සේවක කැපවීම අතර ඉතා ප්‍රබල ධන සහසම්බන්ධතාවයක් ඇති බව පෙන්නුම් කරයි. එමෙන්ම, මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ වලට වඩා මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ සේවක රැකියා කැපකිරීම කෙරහි ප්‍රබලව බලපාන බව පෙන්වා දෙන බැවින් සේවකයන්ගේ වැටුප්, දිරිදීමනා, ප්‍රසාද දීමනා, අතිකාල දීමනා, ගමන් හා යැපීම් දීමනා ඇතුළු මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ තීරණය කිරීම් හා ගෙවීම් සම්බන්ධව අධිකාරිය උසුලන මධ්‍යම පළාත් සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවත් මධ්‍යම පළාත් සමුපකාර සංවර්ධන දෙපාර්තමේන්තුවත් සමිතිවල සභාපති ඇතුළු අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයත් ප්‍රධාන විධායක නිළධාරීනුත් අවධානය යොමුකළ යුතුබව පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල අනුව දැක්වේ. එමෙන්ම, සියළුම ආකාරයේ මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ ලබාදීමද සාධාරණ මට්ටමට වඩා පහළ මට්ටමකින් සිදුවන බැවින් කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ කොටස් පිළිගැනීමට හා ඇගයීමට ලක්කිරීම, ඔවුනට රාජකාරී ඉටුකිරීමට අවශ්‍ය ප්‍රමාණවත්

උපකරණ හා ද්‍රව්‍ය සපයාදීම, අවශ්‍ය සනීපාරක්ෂක පහසුකම් සහ වාතාශ්‍රය, ආලෝකය හා රැකියාව ඉටුකිරීමට ප්‍රමාණවත් ඉඩකඩ සපයා දීම, රැකියා කටයුතු වලට සහයෝගය හා උපකාර කරන මිතුරු වැඩ කණ්ඩායම් ලබාදීම, නවීන දැනුම හා පුහුණුව ලබාදීමට කටයුතු කිරීම, සේවක හැකියාවන්ට ඉඩ සලසා තිබීම, දක්ෂතාව හා කුසලතාවය මත පදනම්වූ උසස්වීම් ක්‍රමවේදයක් සකසා දීම කල යුතුව ඇති බව පර්යේෂණය මඟින් පෙන්වා දී ඇත.

පර්යේෂණ නිර්දේශ

පර්යේෂණ ප්‍රතිඵලය අනුව විවිධ සේවා සමුපකාර සමිති වල ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන්ට ලබාදෙන සේවක වැටුප් තීරණය කිරීමේදී රටේ පවතින ආර්ථික තත්වයන්ට ගැලපෙන වැටුපක් හිමිවන පරිදි ලබාදීම සඳහා සේවක වැටුප් සම්බන්ධව කටයුතු කිරීමට බලය ඇති මධ්‍යම පළාත් සමුපකාර සේවක කොමිෂන් සභාවේ අවධානය යොමුවිය යුතුය.

මාසිකව හා වාර්ෂිකව ලබාදෙන ණය පොලී අයකර ගැනීම්, උකස් පොලී අයකර ගැනීම් ආදී ඉලක්ක ඉටුකල විට ආකර්ශනීය දිරිදීමනාවක් ලබාදීම සඳහා දිරිදීමනා ක්‍රමවේද සමාලෝචනය කර ක්‍රියාත්මක කිරීම මඟින් ඉලක්ක ඉටුකිරීමට සේවකයන් පොළඹවා ගැනීමට සමිතිවල අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල වල අවධානය යොමු විය යුතුය. එමෙන්ම, ණය මුදල් හා තැන්පත් මුදල් එකතු කිරීම්, ණය කරුවන් දැණුවත් කිරීම් ආදී රාජකාරී ගමන් බිමන් යාම සඳහා ප්‍රමාණවත් ගමන් හා යැපීම් දීමනාවන් ගෙවීම මඟින් එම කටයුතු කාර්යක්ෂමව හා අනලස්ව ඉටුකිරීමට ග්‍රාමීය බැංකු කළමණාකරුවන් පොළඹවා ගැනිමට පරිපාලනයේ අවධානය යොමු විය යුතුය.

තවද, මෙම බැංකු කළමනාකරුවන්ගේ වැඩ කොටස් ඇගයීමට හැකිවන පරිදි කාර්යසාධන ඇගයීම් කිරීමත් එම ප්‍රතිඵල මත ඔවුන්ව සම්මානයට හා පිළිගැනීමට ලක්කිරීමත් කළමනාකරුවන්ට රාජකාරී ඉටුකිරීමට අවශ්‍ය ගණකයන්ත්‍ර, පරිගණක යන්ත්‍ර හා මෘදුකාංග පද්ධති, ලිපි ද්‍රව්‍ය සහ වෙනත් උපකරණ හා ද්‍රව්‍ය ප්‍රමාණවත් අන්දමින් සපයාදීමත් කෙරහි ආයතනයේ අවධානය යොමුවිය යුතුය. එමෙන්ම, බැංකුකරණය, ගිණුම්කරණය ඇතුළු විෂයානුබද්ධ නවීන දැනුම හා පුහුණුව මෙම නිලධාරින් හට ලබා දිය යුතුය.

ඉදිරි පර්යේෂණ සඳහා පසුබිම

මෙම පර්යේෂණයේදී සොයාගත් සුවිශේෂී කරුණක් වන්නේ ග්‍රාමීය බැංකු කළමනාකරුවන් ලෙස පුරුෂ පාර්ෂවයේ නියෝජනය 6% ක පමණ අඩු නියෝජනයක් බවයි. එය ඉදිරි පර්යේෂණ සඳහා මඟ පෙන්වීමක් වනු ඇත. එමෙන්ම, සමුපකාර ව්‍යාපාරයේ මානව සම්පත පිළිබඳව අධ්‍යනයන් කරන පර්යේෂකයන්ට මෙම පර්යේෂණ ප්‍රතිපල ඔවුන්ගේ ඉදිරි පර්යේෂණ සඳහා ප්‍රයෝජනවත් වනු ඇත.

ආශ්‍රිත මූලාශ්‍ර (References)

Armstrong, M. (2012). *Reward management practices : improving performance through reward.* New Delhi: Kogan Page India (Pvt) limited.

Central Bank. (2020). *Annual Report.* Colombo: Central Bank.

Co-operative Department. (2018). *Statistical report Central province.* Kandy: Co-operative Department.

Edmans, J. (2010). Employee Satisfaction and Equity Prices. *Journal of Financial Economics*, 621-640.

Goel, D. (2012). *Performance Appraisal and Compensation management.* Delhi: Prentice hall of india pvt ltd.

Kaluarachchi, K. (2007). *Management Integrated Approach.* wellampitiya: Chatura Publications.

Khan, K., & Afsal, P. (2016). *Financial and Non-financial benefits.* shamloh: Sudi arabia.

Luthans, F. (1987). Organizational Behavior and Human performance. *Journal of Human Resource management*, 87-98.

Oreilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment. *Journal of Applied Psychology*, 492-499.

Pratheepkanth, P. (2011). Reward system and its impact on employee motivation in commercial bank. *Global journal of Management and business research*, 84-94.

Ramawicrama, J., & Opatha, H. (2018). Quality of work life, personality and job performance. *Journal of samsmriti*, 9-29.