4.4 மாதிரி அளவு 30
4.5 தரவு முன்வைப்பும் பகுப்பாய்வும் 31
4.6 தரவு மதிப்பீட்டு முறை 31
4.7 முடிவுரை 32

அத்தியாயம் 05 33-44

5.1 அறிமுகம் 33
5.2 தனிப்பட்ட தரவுகளுக்கான பகுப்பாய்வு 33
5.3 ஆய்வு தரவுகளுக்கான பகுப்பாய்வு 37
5.4 தொழிற்திருப்தி (மொத்தப் பகுப்பாய்வு) 43
5.5 சருக்கம் 44

அத்தியாயம் 06 45-53

6.1 அறிமுகம் 45
6.2 தனிப்பட்ட தகவல்களுக்கான கலந்துரையாடல் 45
6.3 ஆய்வு தகவல்களுக்கான கலந்துரையாடல் 46
6.4 முடிவுகள் 50
6.5 சிபார்சுகள் 51
6.6 முடிவுரை 53

பின்னிணைப்பு i-iii
வினாக்கொத்து iii
தரவு அட்டவணை iv
உசாத்துணை நூல்கள்

பொருளடக்கம்

நன்றியுரை i
ஆய்வுச் சுருக்கம் ii,iii

பக்கம்

அத்தியாயம் 01 01-04

1.1 ஆய்வுப்பின்னணி 01
1.2 ஆய்வுப்பிரச்சினை 03
1.3 ஆய்வு குறிக்கோள் 03
1.4 ஆய்வின் முக்கியத்துவம் 03
1.5 ஆய்வின் வரையறைகள் 04
1.6 ஆய்வின் எடுகோள்கள் 04

அத்தியாயம் 02 05-20

2.1 அறிமுகம் 05
2.2 தொழிற்திருப்தி 05
2.3 தொழிற் திருப்தி தொடர்பான கோட்பாடுகள் 07
2.4 தொழிற்திருப்தி மூலங்கள் 11
2.5 தொழிற்திருப்தியில் செல்வாக்கு செலுத்தும் காரணிகள் 15
2.6 தொழிற்திருப்தியின் விளைவுகள் 16
2.7 ஊழியர் அதிர்ப்தியை தெரியப்படுத்தும் முறைகள் 17
2.8 தொழிற்திருப்தியை மதிப்பிடும் முறைகள் 19
2.9 முடிவுரை 20

அத்தியாயம் 03 21-26

3.1 அறிமுகம் 21
3.2 எண்ணக்கருவாக்கம் 21
3.3 நடைமுறையாக்கல் 25
3.4 முடிவுரை 26

அத்தியாயம் 04 27-32

4.1 அறிமுகம் 27
4.2 தரவு சேகரிப்பு முறை 27
4.3 மாதிரி 30

ஆய்வுச் சுருக்கம்

இன்றைய போட்டி மிகுந்த வியாபார குழலிலே நிறுவனத்தில் பணியாற்றும் ஊழியர்கள் சம்பளத்துக்காக மட்டும் வேலை செய்வார்கள் என எதிர்பார்க்க முடியாது. எனவேதான் இன்றைய நிறுவனங்கள் தமது ஊழியர்கள் தொடர்பான அவர்களது சம்பளக் கொடுப்பனவுகளுக்கு மேலதிகமாக பல்வேறு நலன்கள் சேவைகள் தொடர்பில் கூடிய கவனம் எடுக்கின்றன. இந்த வகையில் நிறுவன ஊழியர்களை சிறந்த முறையில் திருப்திப்படுத்துவதனூடாகவே நிறுவன இலக்கை இலகுவாக அடையக்கூடியதாக உள்ளது.

கிழக்கு மாகாண தேசிய சேமிப்பு வங்கிகளில் பணிபுரியும் ஊழியர்களின் தொழிற் திருப்தி மட்டம் எவ்வாறு உள்ளது என்பதை பற்றிய ஆய்வாக இவ் ஆய்வு காணப்படுகிறது.

இங்கு கிழக்கு மாகாண தேசிய சேமிப்பு வங்கி ஊழியர்களின் தொழிற் திருப்தியானது போதுமானதாக காணப்படவில்லை. அங்கு திருப்தியின்மைக்குரிய அறிகுறிகள் காணப்படுகின்றன. எனவே இவ் ஆய்வின் மூலம் திருப்தியினை அளவிடுவதன் ஊடாக நிறுவன இலக்கினை இலகுவாக அடைவதுடன் தொழிலாளர்களையும் திருப்தியுடன் வைத்திருந்து அவர்களின் செயற்றிறனை அதிகரிக்கலாம்.

இங்கு தொழிற்திருப்தியில் மாறிகளாக பல்வேறு காரணிகள் செல்வாக்கு செலுத்துகின்ற போதும் பொதுவான காரணிகளான சம்பளம், பதவியுயர்வு, மேற்பார்வை, வேலைச்சூழ்நிலை, வேலைக்குழு, வேலையின் தன்மை என்ற ஆறு மாறிகள் எடுக்கப்பட்டு அவற்றினூடாக தொழிற் திருப்தி மட்டம் அளவிடப்படுகிறது. இவ் ஆய்வினை மேற்கொள்வதற்கு கிழக்கு மாகாண தேசிய சேமிப்பு வங்கியில் பணிபுரியும் ஊழியர்களில் எழுமாற்று மாதிரி எடுப்பு மூலம் 100 பேர் தெரிவுசெய்யப்பட்டு ஆய்வுக்காக வடிவமைக்கப்பட்ட வினாக்கொத்து மூலம் அவர்களிடமிருந்து தரவுகள் சேகரிக்கப்பட்டு தனிமாறிப் பகுப்பாய்வின் அடிப்படையில் ஒவ்வொரு மாறிக்குமான இடைப்பெறுமதி கணிப்பீடு செய்யப்பட்டு பகுப்பாய்வு மேற்கொள்ளப்படுகிறது.

இதன்போது ஊழியர்களை பொறுத்தளவில் பெரும்பாலான மாறிகளில் தொழிற் திருப்தியற்ற நிலையே காணப்படுகின்றது. எனவே இங்கு தொழிற் திருப்தியினை ஏற்படுத்துவதற்கு எவ்வாறான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளலாம் என்பதை பற்றியும் இவ் ஆய்வு கட்டுரையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. இதன் மூலம் ஊழியர் தொழிற் திருப்தியினை அதிகரிப்பதனூடாக அவர்களின் செயற்றிறனை அதிகரிப்பதுடன் போட்டி நிறுவனங்களுடன் இலகுவாக போட்டியிட முடியும் என்பது உறுதி.

- ஆய்வாளன் -

A STUDY ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF THE NATIONAL SAVING BANK

SPECIAL REFERENCE TO EASTERN PROVINCE

MR. SIVAGNANAM PIRAPAHARAN

FCV350
Project Report
Library - EUSL

DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACALTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT
EASTERN UNIVERSITY
SRI LANKA
2006