

[13]

ශ්‍රී ලංකාවේ වතු අංශයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය

එම්. එච්. ටී. දිසානායක, ආර්. ඒ. බී. කපිල කුමාර, ඩී. එස්. විද්‍යාරත්න

හැඳින්වීම

තේ, පොල්, රබර් යන මූලික ආර්ථික බෝගයන්ගෙන් සමන්විත වූ ශ්‍රී ලංකාවේ වතු වගාව ඉතා දිගු අතීතයක් වෙත දිව යයි. යටත් විජිත සමයේ දී මෙරටට හඳුන්වා දුන් කෝපි වගාවෙන් ආරම්භ වූ මෙරට වතු වගාව තුළ අද වන විට වඩාත් ප්‍රචලිත වගාවක් බවට පත්ව ඇත්තේ තේ වගාවයි. අනෙකුත් බෝගයන්ට සාපේක්ෂව වැඩි ශ්‍රමයක් තේ වගාව සඳහා අවශ්‍ය වේ. එම නිසා තේ වගාව ආශ්‍රිතව රැකියා අවස්ථාවන් විශාල ප්‍රමාණයක් අපට හඳුනා ගැනීමට හැකියාව ඇත. 1967 දී ශ්‍රී ලංකාවට තේ වගාව හඳුන්වා දීමත් සමගම රට තුළ සමාජීය හා සංස්කෘතික අංශයන්ගේ ද පැහැදිලි වෙනසක් හඳුනාගැනීමට හැකි වේ. ශ්‍රී ලංකාව තුළ වතු ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා සඳහා තිබූ උණු ශ්‍රම සැපයුමත්, ඉහළ වැටුප් අනුපාතයත් හේතුවෙන් අඩු වැටුප් අනුපාතයන් මත විශාල ශ්‍රමික පිරිසක් දකුණු ඉන්දියාවෙන් ලංකාවට ගෙන ඒමට වතු අධිකාරීත්වය කටයුතු කරන ලදහ. ඔවුන්ගේ පැමිණීමත් සමගම ඔවුන්ගේ සමාජීය හා සංස්කෘතික ලක්ෂණයන් අපගේ සංස්කෘතිය සමග බද්ධ වීමක් අප හට දක්නට ලැබිණි. එම නිසා වතු අංශයේ වැඩි ශ්‍රම දායකත්වයක් ලබා ගන්නා තේ වගාව ප්‍රධාන කර ගනිමින් ලංකාවේ වතු අංශය තුළ මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ ව විග්‍රහයක් සිදු කිරීම මෙහි ප්‍රධාන අරමුණ වේ.

වතු අංශය ආශ්‍රිත රැකියා අවස්ථාවන් හා එහි ඉතිහාසය

අද වන විට ශ්‍රී ලංකාවේ වතු ක්ෂේත්‍රයේ සේවා නියුක්තිකයන්ගෙන් 80% ක් පමණ තේ කර්මාන්තය ආශ්‍රිත ව සේවා නියුක්ත වී තිබේ. ඒ අතුරින් කාන්තා ශ්‍රම සහභාගීත්වය 55 - 60% අතර අගයක් ගනු ලබයි. වතු අංශයේ සේවයේ නියුතු කම්කරුවන් හට ප්‍රධාන වශයෙන් රැකියා අවස්ථා කීපයක් උදාවනු දක්නට ලැබේ

ඒවා නම්

- o අස්වනු නෙළන්නන් /දළ නෙළන්නන්
- o තේ කර්මාන්ත ශාලා ආශ්‍රිත සේවකයන්

තේ වතු තුළ, තේ දළ නෙළීමේ කාර්යය වඩාත් ඵලදායී ව සිදු කිරීමට නම් හෙක්ටයාරයක් සඳහා දළ නෙළන්නන් 15-20 ක් අතර ප්‍රමාණයක් අවශ්‍ය වේ. එමෙන් ම එක් මාසයක් තුළ දී තේ දළ නෙළීමේ වාර ගණන 4-6 පමණ විය යුතුය. මෙලෙස දළ නෙළීමේ වාර ගණන පවත්වාගැනීමෙන් ගුණාත්මකභාවයෙන් යුතු තේ අස්වැන්නක් ලබා ගත හැකිය. තේ දළ නෙළීමේ කාර්යය සඳහා බොහෝ විට කාන්තාවන් යොදා ගනී. මන්දයත් එමගින් දළ නෙළීමේ කාර්යය ඉතා ප්‍රවේශමෙන් මෙන්ම ගුණාත්මකව සිදු කර ගැනීමට හැකි වීමෙනි.

තේ ශාකයක් වසර 4 කට වරක් කප්පාදු කළ යුතුය. එය සිදු කරනුයේ තේ ශාකයේ උස අඩි 4 ක මට්ටමකින් පවත්වාගෙන යාමටත්, තේ අස්වැන්න ඉහළ නංවා ගැනීමටත් ය. සාමාන්‍යයෙන් දළ නෙළන්නියකගේ උස අඩි 5 ක් පමණ වේ. එමනිසා තේ ශාකයේ උස පවත්වාගෙන යාම තේ දළ නෙළීමේ කාර්යයට වැදගත් වේ. දළ නෙළීමේ කාර්යය සුපරීක්ෂණය කරන්නේ කංකානි නමින් හඳුන්වන පුද්ගලයකු විසිනි. ඔහු යටතේ කම්කරුවන් 40-50 අතර ප්‍රමාණයක් සේවය කරයි. තේ දළ නෙළීමේ දී නිවැරදිව දළ නෙළීමේ වට පවත්වාගෙන යාම, කම්කරුවන් කාර්යක්ෂමව සේවයේ යෙදවීම හා අධීක්ෂණය ඔහු සතු වගකීම වේ.

වතු ක්ෂේත්‍රයේ දක්නට ලැබෙන තවත් රැකියා අවස්ථාවක් වන්නේ වතු කර්මාන්ත ශාලා තුළ පැන නගින රැකියා අවස්ථාවන් ය. තේ කර්මාන්ත ශාලා තුළ සිදු වන තේ නිෂ්පාදන කාර්යය සඳහා ශ්‍රමිකයින් විශාල ප්‍රමාණයක් යොදාගනු ලබයි. සාමාන්‍යයෙන් තේ කර්මාන්ත ශාලාවක් සඳහා ශ්‍රමිකයින් 40-50 අතර ප්‍රමාණයක් දෛනිකව අවශ්‍ය වේ. මෙම ශ්‍රම අවශ්‍යතාවය ප්‍රධාන කරුණු දෙකක් මත රඳා පවතී.

- o කර්මාන්ත ශාලාවේ ධාරිතාවය
- o ලැබෙන තේ අස්වැන්නේ ප්‍රමාණය

සාමාන්‍යයෙන් දක්ෂ සේවකයෙකුගේ දෛනික නිමවුම වනු යේ තේ 55 නට කී. සාමාන්‍යයෙන් තේ දළ කිලෝවක නිමවුම 22.5% කී.

වතු වගාවේ ඉතිහාසය

යටත් විජිත සමයේ දී ලංකාවට හඳුන්වා දුන් වතු වගාව වාඩාත් ප්‍රචලිත වූයේ ඉංග්‍රීසි පාලන සමයේ දී ය. මුලින්ම කෝපි වගාවෙන් ආරම්භ වූ වතු වගාව එයට වැළඳුණු දිලීර රෙගය හේතුවෙන් තේ වගාවට මාරු විය. තේ ශාකය හඳුන්වාදීමත් සමග ඉතා සීග්‍රයෙන් දියුණු වූ වතු වගාව රටේ විවිධ ප්‍රදේශයන්ට ව්‍යාප්ත විය. ශ්‍රී ලංකාවේ වතු වගාව තුළ තේ, රබර් හා පොල් යන වගාවන් ප්‍රමුඛ ස්ථානයක් ගත්ත ද වැඩි ශ්‍රම සහභාගිත්වයක් අවශ්‍ය කරනුයේ තේ වගාවටය.

ඉංග්‍රීසින් විසින් වතු වගාව හඳුන්වා දුන් විට වතු හිමියන් මුහුණ පෑ ප්‍රධානතම ගැටලුව වූයේ උෞෂ්‍ය ශ්‍රම සැපයුමයි. මන්දයත් වතු ආශ්‍රිතව පැතිර ගිය වසංගත රෝග හා ශ්‍රී ලාංකිකයන් වතු වැඩට තිබූ බලවත් අකමැත්ත මෙයට ප්‍රධාන ලෙස බලපාන ලදී. ඒ අනුව 1827 දී එඩ්වඩ් බාන්ස් ආණ්ඩුකාරයා විසින් ජෝර්ජ් බර්ඩ් (George Bird) නැමැති වතු වගාවේ පුරෝගාමියකු කළ ඉල්ලීමකට අනුව දකුණු ඉන්දිය ද්‍රවිඩ ජනයා ලංකාවට රැගෙන එන ලදී. ඒ අනුව 1900 වන විට ශ්‍රී ලංකාවේ වතු ආශ්‍රිතව රැකියාවේ නිරත වූ දකුණු ඉන්දියානු ද්‍රවිඩ වැසියන් ගණන 300,000 කි.

එමෙන්ම සිංහල සෙවකයින්ද 50000 පමණ රැකියා වල නිරත විණි. මෙම 350,000 වන වතු සේවකයන් හෙක්ටයාර 147,250 ක භූමි ප්‍රමාණයක් ආවරණය කරන ලදී. මෙය 1970 වනවිට හෙක්ටයාර 242,000 ක් දක්වා පැතිරුණු අතර සේවකයින් සංඛ්‍යාව 550,000 ක් පමණ විය. නමුත් 1970 - 1975 අතර කාල සීමාව තුළ සිදුවූ සිරිමා ශ්‍රාස්තී ගිවිසුම හේතුවෙන් ඉන්දියානු සේවකයන් 200,000 නැවත ඉන්දියාවට යවන ලදී.

1992 දී සිදු වූ පුද්ගලීකරණය හේතුවෙන් තේ වගාව හෙක්ටයාර 187,000 දක්වා පහත වැටුණු අතර ඉතිරි වගා බිම් තුළ දැව වගාව හා සංචාරක කර්මාන්තය සඳහා යොදාගැනීම සිදු විය. දෙමුහුම් තේ ශාක හඳුන්වා දුන් පසු තේ අස්වැන්න ඉහළ ගිය නමුත් එයට සරිලන ශ්‍රම සැපයුමක් දක්නට නොලැබිණි. 1980 දී අතිරික්ත සේවක සංඛ්‍යාවක් වාර්තා වූවද එය 1980-1996 වනවිට 30% පමණ අඩු විය. 1992 වසරේ දී පෞද්ගලීකරණයට පසුව 18% පමණ සේවා නියුක්තියේ අඩු වීමක් සිදුවිණි.

වතු ආශ්‍රිත රැකියා සඳහා ශ්‍රම සහභාගිත්වය

අතීතයේ පටන් ම ශ්‍රී ලංකාව තුළ වතු ආශ්‍රිත රැකියා සඳහා ශ්‍රම සහභාගිත්වය සතුටුදායක මට්ටමක නොපැවතුණි. ප්‍රධාන වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ තේ වගා කරන ප්‍රදේශ ප්‍රධාන කොටස් 3 කට බෙදන ලදී. එනම් ඉහළ කඳුකරය (1220m ට වැඩි) මධ්‍යම කඳුකරය (610-1220m) හා පහත රට වශයෙනි. 1992 දී පෞද්ගලීකරණයෙන් පසුව රාජ්‍යය අංශය සතුව පැවති තේ වතු 460 ක් පෞද්ගලික වතු සමාගම් 23 අතට පත්විණ. මොවුන් මුහුණ දුන් ප්‍රධානතම ගැටලුව වූයේ ශ්‍රමයේ හිඟ බවයි. 1980 දී 400,000 ක් පමණ වූ සේවක සංඛ්‍යාව 1996 දී 280,500 ක් විණි. නමුත් 2006 වන විට එය 250,000 දක්වා පහත වැටී ඇත. මෙම තත්වය තේ කර්මාන්තයේ අනාගත දියුණුව උදෙසා ප්‍රබල බලපෑමක් එල්ල කරන ලදී. මෙම තත්වය බහුලව ම දක්නට ඇත්තේ නුවරඑළිය, බදුල්ල, බණ්ඩාරවෙල, රත්නපුර හා මහනුවර යන නගර ආශ්‍රිත ප්‍රදේශයන්ගේය. නව තරුණ පරම්පරාව වතු ආශ්‍රිත රැකියාවන්ට සහභාගි නොවීමට බලපාන ප්‍රධානතම සාධක වනුයේ පහත සඳහන් කරුණු ය.

- වතු කම්කරුවන් පිළිබඳව සමාජයේ ඇති අඩු පිළිගැනීම
- වතු කළමනාකාරිත්වය වතු සේවකයන්ව ඇගයීමට ලක් නොකිරීම
- වතු ආශ්‍රිතව පවතින දුර්වල සනීපාරක්ෂක පහසුකම්
- දුර්වල සෞඛ්‍ය හා අධ්‍යාපන පහසුකම්
- ඉහළ ජීවන වියදම
- නවීන ලෝකයට යොමු වීමට ඇති අවස්ථාවන් අඩු වීම
- සමාජයීය සුබසාධන මට්ටම් වල ඇති හිඟ බව
- වෘත්තීය සමිති හා වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ගයන්ගෙන් ඇති කරනු ලබන අයහපත් බලපෑම

මෙවන් ආකාරයේ හේතූන් නිසා වතු ආශ්‍රිත රැකියාවල නිරත වීමට තරුණ පරම්පරාව අකමැත්තක් දක්වනු ලබයි. නමුත් මේ පිළිබඳව ශ්‍රී ලංකාවේ බොහෝමයක් වතු වල වතු කළමනාකාරිත්වය අවදානය යොමු නොකරයි. එහෙත් එ මඟින් සිදු වනුයේ අනාගතයේදී වතු ආශ්‍රිතව දැඩි ශ්‍රම අර්බුදයක් ඇති වීමයි.

වතු ආශ්‍රිතව වෘත්තීය සමිතිවල බලපෑම

වතු අංශයේ ඒදිනෙදා කටයුතු සඳහා සේවක වෘත්තීය සමිති මගින් ප්‍රබල බලපෑමක් එල්ල කරනු ලබයි. වතු ආශ්‍රිතව පැන නගින සේවක අසහනයට හා සේවකයන් ආශ්‍රිතව පැන නැගී ඇති දේශපාලන බලපෑම මේ සඳහා ප්‍රධාන සාධකයක් බවට පත්ව ඇත. වතු ආශ්‍රිතව ක්‍රියාත්මක වන ප්‍රධාන වෘත්තීය සමිති ලෙස පහත දැක්වෙන වෘත්තීය සමිති හඳුනාගත හැක.

- ලංකා කම්කරු කොංග්‍රසය
- ලංකා වැවිලිකරු සංගමය
- ලංකා වතු කම්කරු සංගමය
- කම්කරු ජාතික සංගමය
- එක්සත් ලංකා වතු කම්කරු සංගමය

මෙම වතු අංශයේ දක්නට ලැබෙන විශේෂිත ලක්ෂණයක් වන්නේ සේවකයන් හා වතු අධිකාරීත්වය අතර සේවා කොන්දේසි පිළිබඳ ව සාමූහික ගිවිසුමක් බොහෝ වතු ආශ්‍රිතව පැවතුන ද සේවකයින් බොහෝ අවස්ථා වල ඒවා කඩ කිරීමයි. වතු ආශ්‍රිත වෘත්තීය සමිති කම්කරුවන්ගේ උභය සාක්ෂරතාවයෙන් ප්‍රයෝජන ගනු ලබමින් වතු ශ්‍රමිකයින් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයන්ට පොළබවලනු ලබයි. එමගින් සිදු වනුයේ ශ්‍රමිකයින්ගේ දෛනික ඉපයුම නැති වීමත් එ මඟින් වතු යායේ ආදායම පහත යාමත් එහි සමස්ත ප්‍රතිඵලය ලෙස තේ කර්මාන්තය ම බිඳ වැටීමත්ය.

වේතන හා දීමනා

වතු ශ්‍රමිකයින් සඳහා වැටුප් ගෙවීමේ දී බොහෝ විට යොදා ගනුයේ දෛනික රේට් ක්‍රමයයි. වතු ශ්‍රමිකයකු සඳහා දෛනික වැටුප ලෙස දිනකට රු. 320 ක පමණ මුදලක් ගෙවනු ලබයි. සාමාන්‍යයෙන් ශ්‍රමිකයකු දෛනිකව තේ දළ 18ට ක් පමණ නෙළනු ලබයි. ඊට අමතරව නෙළනු ලබන දළ 1ට ක් සඳහා රු. 10.50 ක මුදලක් ලක්ෂ්‍යාන වතු යාය තුළ රැකියාවේ නියුතු ශ්‍රමිකයින් සඳහා ලබා දෙයි.

වතු සේවකයින් සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට හා භාරකාර අරමුදලට ද දායක වේ. එමෙන්ම පැමිණීමේ දීමනා හා උපයන ලාභය මත ප්‍රසාද දීමනා ලබා දීමක් ද වතු ආශ්‍රිතව දක්නට ලැබේ.

වතු ආශ්‍රිතව දක්නට ඇති ප්‍රධාන ගැටලු හා විසඳුම්

වතු ආශ්‍රිතව මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු මුහුණ දෙන ප්‍රධාන ගැටලු දෙකක් හඳුනාගැනීමට හැකිය.

1. උභය ශ්‍රම සහභාගීත්වය
2. සේවය හැරයාම

ඉහතින් සඳහන් කළ පරිදි උභය ශ්‍රම සැපයුම වතු අංශයේ ඇති ප්‍රධානම ගැටලුවකි. එහෙත් එවැනි ම තවත් ගැටලුවක් වනුයේ වතු සේවකයින් ඉතා ඉක්මනින් ඔවුන්ගේ සේවය හැර යාමයි. සේවය හැර යාමට ප්‍රධානතම හේතුව වනුයේ වතු ආශ්‍රිතව විධිමත් සේවක පුහුණුවක් දක්නට නොලැබීමයි. මෙම ගැටලුව මඟ හරවා ගැනීමට පහත සඳහන් ක්‍රියාමාර්ග ඥායා ගත හැකි වේ.

○ **සේවක සුබසාධන පහසුකම් වර්ධනය කිරීම**

වතු ආශ්‍රිතව සේවකයන්ගේ සුබසාධන මට්ටම ඉතා පහළ මට්ටමක පවතිනු අපට දක්නට හැකිය. මෙය වතු ආශ්‍රිත රැකියා සඳහා සේවකයින් ආකර්ශනය නොවීමට ප්‍රධානතම කරුණකි. වතු ආශ්‍රිතව සිටිනා ඉහළම පුද්ගලයා වනුයේ වතු සුපිරින්ටන් ය (Superintendent). තම වතු යායේ වාසය කරනු ලබන සියලුම පුද්ගලයන් පිළිබඳව සොයා බැලීම ඔහු විසින් සිදු කරයි. වතු ආශ්‍රිතව සුබසාධන පහසුකම් වර්ධනය කිරීමේ දී සෑම ක්ෂේත්‍රයක්ම ආවරණය වන පරිදි එය සිදු කිරීම ඔහු සතු වගකීමකි. ඒ අනුව සුබසාධන පහසුකම් සැපයීමේදී පහත ජන කොටස් ආවරණය කර ගත යුතුය.

- වතු ආශ්‍රිතව ජීවත් වන දරුවන්
- වතු ආශ්‍රිතව ජීවත් වන තරුණ තරුණියන්
- වතු ආශ්‍රිතව ජීවත් වන වැඩිහිටියන් හා මහළු පුද්ගලන්

වතු අංශයේ සේවක සුබසාධනය වර්ධනය කිරීමේදී එහි ජීවත් වන දරුවන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතු වනුයේ ඔවුන් අනාගතයේදී එම ප්‍රදේශ ආශ්‍රිතව ශ්‍රම බලකාය බවට පත්වන බැවිනි. නමුත් අද වන විට වතු ආශ්‍රිත ශ්‍රම සහභාගීත්වය ඉතා පහත් මට්ටමක පවතී. මන්දයත් තරුණයින් ඒ සඳහා දක්වන දැඩි අකමැත්තයි. මේ සඳහා ප්‍රධාන වශයෙන් බලපාන සාධකයක් බවට ඔවුන් කුඩා කාලයේදී ලද අත්දැකීම් හැදින්විය හැකිය. එම නිසා වතු ආශ්‍රිතව ජීවත් වන දරුවන්ට අවශ්‍ය

සුබසාධන පහසුකම් සැපයීම ප්‍රමුඛ ස්ථානයක් ගනී. කුඩා දරුවන්ට සපයන සුබසාධන පහසුකම් අතර පිරිසිදු පානීය ජලය ලබා දීම, සනීපාරක්‍ෂක වැසිකිලි හා කැසිකිලි පද්ධතියක් ලබා දීම, අධ්‍යාපන හා සෞඛ්‍ය සේවාවක් ලබා දීම ප්‍රතිශක්තිකරණ එන්තක් ලබා දීම වැනි කටයුතු හැඳින්විය හැකිය.

තරුණයින්ට ලබාදෙන සුබසාධන පහසුකම් ලෙස ක්‍රීඩා සමාජ පිහිටු වීම, ක්‍රීඩා උපකරණ ලබා දීම, ප්‍රජා ශාලා පහසුකම්. පුස්තකාල පහසුකම් වැනි පහසුකම් ලබා දීම දැක්විය හැකිය. මන්දයත් වතු ආශ්‍රිත ශ්‍රමිකයින් සාමාන්‍යයෙන් තම රැකියාවේ යෙදෙනු ලබන්නේ දහවල් 2.00 පමණ වන තුරු පමණි. එබැවින් ඔවුන් ඔවුන්ගේ විවේක කාලය තුළ සමාජ විරෝධී ක්‍රියාවන් වෙත එනම් මත් ද්‍රව්‍ය පාවිච්චිය වැනි කටයුතු සඳහා යොමු විමක් දක්නට ලැබේ. එම නිසා ඔවුන්ට අවශ්‍ය සුබසාධන පහසුකම් ලබා දීම තුළින් ඔවුන්ගේ ජීවන තත්ත්වය උසස් කිරීමට වතු කළමනාකාරීත්වය කටයුතු සිදු කල යුතුය.

o සේවක සෞඛ්‍ය පහසුකම් වැඩි දියුණු කිරීම

වතු ආශ්‍රිතව දක්නට ලැබෙන තවත් කරුණක් වනුයේ ප්‍රමාණවත් සෞඛ්‍යය පහසුකම් නොමැති වීමයි. වතු කළමනාකාරීත්වය විසින් අනිවාර්යයෙන්ම කළ යුතු කාර්යයක් වන්නේ වතු ආශ්‍රිත ව සෞඛ්‍යය මධ්‍යස්ථානයක් පවත්වාගෙන යාමයි. එමෙන්ම සෞඛ්‍යය පහසුකම් අධීක්‍ෂණය සඳහා සුබසාධන කටයුතු සම්බන්ධයෙන් සුපරීක්‍ෂක වරයෙකු පත් කිරීම වැනි කටයුතු දැක්විය හැකිය. එමෙන්ම වතු ආශ්‍රිතව සෞඛ්‍යය කදවුරු පැවැත්වීම, ගිලන් රථ සේවාවක් පවත්වා ගෙන යාම වැනි කරුණු දැක්වීමට හැකිය.

සේවක පුහුණුව හා සංවර්ධනය

වතු ආශ්‍රිතව දක්නට ලැබෙන ප්‍රධානතම දුර්වලතාවයක් වන්නේ සේවක පුහුණු කිරීමක් දක්නට නොලැබීමයි. එහි අයහපත් ප්‍රතිඵලයක් වන්නේ සේවකයින් සේවය හැර යාමයි. පුහුණු කිරීමේ වැඩසටහනක් තුළින් මුළුමනින් ම ලබා දිය යුතු වන්නේ සේවකයන්ට. ඔවුන්ගේ රැකියාව හා ඊට අදාළ කාර්යභාරය පිළිබඳව දැනුමක් ලබා දීමයි. එ මඟින් ඔවුන්ට, ඔවුන්ගේ රැකියාව පිළිබඳ කලකිරීමක් ඇති වීම වලක්වා ගැනීමට හැකිය.

වතු සේවකයින් පුහුණු කිරීමේ වැඩසටහනක් මඟින් සේවකයන්ට දළ නෙලීම, වල් ඉවත් කිරීම, කප්පාදු කිරීම, තේ නිෂ්පාදනය වැනි ඵ්දිනෙදා කාර්යයන් සඳහා යොදා ගන්නා නවීන තාක්‍ෂණයන් පිළිබඳව ඔවුන්ට අවබෝධයක් ලබා දිය යුතු වේ.

නිගමනය

ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකය සඳහා විශාල දායකත්වයක් ලබා දෙන ක්ෂේත්‍රයක් ලෙසට වතු අංශය දැක්වීමට හැකිය. මෙම වතු ආශ්‍රිතව කළමනාකරණ පද්ධතියක් බිහි වී ඇති අතර එහි දී මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතිය ඉතා වැදගත් වේ. විවිධ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් දක්නට ලැබුන ද, ඒවා ප්‍රමාණවත් නොවන බව පෙන්වා දීමට හැකිය. මේ නිසා අනාගතයේ ඇති විය හැකි විවිධ දුෂ්කරතාවන් මඟ හරවා ගැනීමටත් එ මඟින් වතු අංශයේ දායකත්වය ඉහළ නැංවීමටත් මනා මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතියක් පැවතීම අත්‍යවශ්‍ය බව පෙන්වා දිය හැකිය.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Bluedorn, A.C. (1982) 'A Unified Model of Turnover from Organizations', Human Relations, 35, pp: 135-153.
2. Carsten, J.M. & Spector, P.E. (1987) Unemployment, Job Satisfaction, and Employee Turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky Model, Journal of Applied Psychology, 72, pp: 374-381.
3. Campbell, J.P. & Pritchard, R.D. (1976) Motivation Theory in Individual and Organizational psychology. In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally.
4. Chan M. Hellman (1997) Job satisfaction and Intent to Leave, The Journal of Social Psychology. Vol. 137, Number 6, pp: 77-689.
5. Chandana, J.S. (1994) Additional Behaviour, New Delhi, Vikas Publishing House PVT Ltd., 1994, pp: 86-91.
6. Lexington. David Thomson (1972) Labour Turnover, A Practical Guide, New Zealand,
7. Doran, L.I., Stone V.K., Brief, A.P. & George, J.M. (1991) Behavioral intentions as predictors of job attitudes: The role of economic choice. Journal of Applied Psychology, 76, pp: 40-45.

8. Dwivedi, R.S. (1995) Human Relations and Organizational Behaviour, New Delhi, Macmillan Indian Ltd., pp – 329, 334-35, 337, 341.
9. Eichar, D.M., Brady, E.M. & Fortinsky, R.H. (1991) “The job satisfaction of older workers.” Journal of Organizational Behavior, 12, 1991, pp 609-620.
10. In Greenberg, J. and Baron, R.A. (1995) Behavior in organization – Understanding and Managing the Human Side of Work, 5th Ed.,
11. Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc. Elliott, E. C. Whitehead F.J. (1928) : Tea planting in Ceylon
12. Greenberg, J. and Baron, R.A. (1995) Behavior in organization – Understanding and Managing the Human side of work, 5th Ed., Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc.
13. Goodman, P.S. (1977) Social comparison processes in organization. In B.M. Staw & G.R. Salancik (Eds.), New Directions in Organizational Behavior, Chicago: St. Chair Press.
14. Harkins, Philip J. (1998) Why employees stay or go, Workforce (PEJ), Vol: 77 ISS 10, pp: 74-78.
15. Handelsolman, J. understanding and remedying employee turnover.
16. Herzberg, F. (1968) One more time: How do you motivate employees ? Harvard Business Review, 46, 53-62.
17. “Organizational Behavior. 7th Ed.” New York, McGraw Hill.
18. Idalene F. Kesner, Dan, R. Dalton (1994) Top Management Turnover and CEO succession: An investigation of the effects of turnover on performance, Journal of Management Studies 31: 15 pp 701-713.
19. Irvine, D. and Evans, M. (1992) Job Satisfaction and Turnover among Nurses : A Review and Meta-Analysis, Quality of Nursing work life Research Unit Monograph, 10, Faculty of Nursing, University of Toronto, Toronto.
20. Leonard, Bill (1998) Continuing high turnover frustrating employers. HR Magazine (PAD) ISSN: 1047-3149 Vol: 43 ISS: pp: 12.
21. Lawler, E.E., (1971) III. Pay and organizational effectiveness. New York: McGraw-Hill.
22. Lawler, E.E., (1973) III. Motivation in work organizations. Monterey, Calif.: Brooks/Cole.
23. Lawler, E.E. III. & Porter, L.W. (1967). The effect performance on job satisfaction. Industrial Relations. 7, 20-81.
24. Locke, E.A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, pp: 1297-1349.
25. Locke, E.A. (1984). Job satisfaction. In M. Gruenberg & T. Wall (Eds.) Social Psychology and organizational behavior, London: Wiley, pp: 93-117.
26. Luthans, F. (1992) Organizational Behavior, 6th ed. Singapore. McGraw-Hill Book C.
27. Luthans, F. (2002) Organizational Behavior, 9th ed. Singapore. McGraw-Hill Book C.
28. March, J.G. and Simon, H.A. Organization. John Wiley & Sons, New York 1958.
29. Marsh, and Mannari (1977) Organizational commitment and Turnover: A prediction study: Administrative Science Quarterly, 221, P:57-57.
30. Mueller, C.W. and Price, J.L. (1990). ‘Economic psychological and sociological determinants of voluntary turnover’. The Journal of Behavioral Economics, 19(3), pp: 321-335.
31. Mobley, W.H. Horner, S.O., & Hollings Worth, A.T. (1978) An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology, 63, P: 408-414.
32. Nigel Nicholson, The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior, Blackwell, pp – 53, 383, 588-590.
33. O’Reilly, C.A., Chatman, J., Caldwell, D.F. (1991), “People and Organizational Culture: A Profile comparison approach to assessing person – organization fit”. Academy of Management Journal, Vol. 34, No: 3, pp. 487-516.
34. Porter, L.W. and Steers, R.M. Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1974) ‘Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians’, Journal of Applied Psychology, 59, pp: 603-609.
35. Porter, L.W. and R.M. Steers (1973), “Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism,” Psychology Bulletin, Vol. 80, pp. 151176.
36. Porter, L.W. (1961) A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. Journal of Applied Psychology, 45, 1-10.
37. Sagie, A., and Elizur, D. (1996), “The structure of personal values: a conical representation of multiple life areas”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 17, pp. 573-586.
38. Salancik, G. & Pfeffer, J.A. (1978) social information processing approach to job attitudes and task design. Administrative Science Quarterly, 23, 224-253.
39. Schwartz, S.H. and Bilsky, W. (1987), “Toward a psychological structure of human values,” Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 53, pp.550-562.

40. Sheridan, J.E. (1985). 'A catastrophe model of employee withdrawal leading to low job performance, high absenteeism, and job turnover during the first year of employment', *Academy of Management Journal*, 28, pp: 88-109.
41. Sheridan, J.E. and Abelson, M.A. (1983). 'Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions', *Human Relations*, 42 (7), pp: 625-638.
42. Sivaram B. (2000) : *Plantation management in the new millennium* (National Institute of Plantation Management)
43. Steel R.P., & Griffeth, R.W. (1989). The elusive relationship between perceived employment opportunity and turnover behavior: A Methodological or
44. conceptual artifact? *Journal of Applied Psychology*, 74, pp: 846-854.
45. Stephen P. Robbins (2001), *Organizational Behavior* New Delhi, Prentice-Hall of India Pt Ltd, pp. 21, 69, 76, 78-79, 237.
46. Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
47. Visweswaran, C., & Schmidt, F.L. (1992). A meta-analytic comparison of the effectiveness of smoking cessation methods. *Journal of Applied Psychology*, 77, pp: 554-561.
48. Vroom, V.H. *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons, 1964.
49. White, W.E., & Mitchell, T.R. (1979). Job enrichment versus social cues: A comparison and competitive test. *Journal of Applied Psychology*, 64, 1-9.