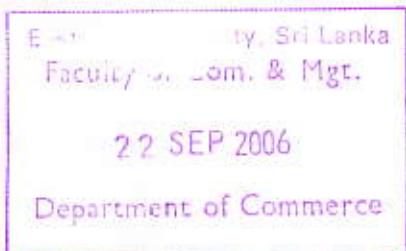


**"A STUDY ON THE QUALITY OF WORK LIFE  
OF THE EMPLOYEES AT OSPRAY GARMENT IN  
TRINCOMALEE"**



PANCHADCHARAM SATHEESH



Project Report  
Library - EUSL

**DEPARTMENT OF COMMERCE,  
FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT,  
EASTERN UNIVERSITY,  
SRILANKA.  
-2006-**

## ஆய்வுக்கருக்கம்

இலங்கையின் கடந்த காலங்களில் மாறி மாறி வந்த அரசாங்கங்களுக்கு இலங்கையின் வேலையில்லாப் பிரச்சனை பாரியதொரு நெருக்கடி நிலைமையை தோற்றுவித்து வந்துள்ளது. வேகமாக வளர்ந்து வரும் மனித வளத்திற்கு ஏற்ற வகையில் தொழில் வாய்ப்புக்கள் கிடைக்காமையினால் ஏற்றத்தாழ்வு ஏற்படுகின்றது. எங்கள் நாட்டில் ஆடை உற்பத்தித் தொழிற்சாலைகள் ஜாடாக வழங்கப்பட்டு வரும் பெரும் வேலை வாய்ப்பும் தரம் அறிந்து வழங்கப்படல் வேண்டும். இங்கு தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் பிரச்சினையானது தகுதி, தரம் அறிந்து வேலை வழங்கப்படாமையோகும்... உதாணத்திற்கு திருகோணமலையில் இயங்கும் ‘Ospray’ ஆடை உற்பத்தி தொழிற்சாலையை எடுத்துக் காட்டலாம்.. எனவேதான் நான் எனது ஆய்வுக்கு இவ் ஆடை தொழிற்சாலையின் தொழிலாளர்களின் தரங்களுக்கேற்ற வகையில் தொழில் வழங்கப்பட்டுள்ளதா என்பதை அறிய முனைந்துபோன்.

தற்போதுள்ள நிலைமையில் ‘Ospray’ தொழிற்சாலையின் முகாமைத்துவம், வேலைமுறை, தொழிலாளர்களின் வேலைகள், முகம் கொடுக்கும் பிரச்சினைகள், வசதிகள், வாய்ப்புகள் ஆகியவைகள் என்னால் நன்றாக பரிசீலிக்கப்பட்டு ஆய்வுக்கு உட்படுத்தியுள்ளன. ‘Ospray’ ஸ்தாபனத்தில் தொழிலாளர்கள் முகம் கொடுக்கும் மிக முக்கிய பிரச்சினை தகுதி, தரமற்ற வேலைகளும், வேலைத்தளத்தில் வேண்டிய மாற்றுக்கள், முகாமைத்துவ சீதிருத்தங்கள், இயங்கும் முறை, தொழிலாளர்களின் ஆர்வம், உற்சாகம், உற்பத்தி அளவில் முன்னேற்றுக்கள் என்பன மிகத் தெளிவாக கண்டறியப்பட்டு இந்த ஆய்வின் மூலம் கட்டிக்காட்டியுள்ளன.

ஆய்வின் மூலம் இந்த ஸ்தாபனத்தின் வேலையின் தரம் போதுமான அளவு இல்லாததற்கு முறையற்ற தொழில் வாய்ப்பு, முன்னேற்றத்திற்கு தகுதியற்ற முடிவுகள் எடுப்பது, பாதுகாப்பற்ற கற்றாடல், முறையற்ற தொழிலாளர் தொடர்பு, தொழிலாளர் நன்மை, மற்றும் அவர்களுக்குரிய நட்சடு வழங்கல் ஆகியவற்றை உதாரணம் செய்தல் போன்றவையே மிகமுக்கிய காரணங்களாகின்றன.

இவ் ஆய்வின் மூலம் இந்த ‘Ospray’ ஸ்தாபனத்தை முன்னேற்றகரமாக்குவதற்கு மேற்கூறிய காரணங்கள் நன்றாக அடையாளம் காணப்பட்டுள்ளது. இது தவிர முகாமையாளருக்கு வேண்டிய முகாமைத்துவ ஆலோசனைகளையும் அதாவது, எப்படி தொழில் அளவை முன்னேற்றுவது மற்றும், வேலைத்தளத்தில் தொழிலாளர்களை நிர்வகிக்கும் முறையை போன்றவற்றை வழங்குவதனால் தொழிலாளர்கள் தங்கள் உரிமைகளை சாத்விகமான முறையில் கோருவதற்கு வழி சமைப்பதுடன் ‘Ospray’ ஸ்தாபனம் ஆகக் கூடிய உற்பத்தித் திறனை பெற்று உச்ச பயணையும் அடைய வழிவகுக்கின்றது.

## CONTENTS

	Page No
Title pages	I – III
Acknowledgement	IV
Abstract	V
Contents	VII – X
List of tables	XI
List of figures	XII
 <b>CHAPTER ONE</b>	
<b>Introduction</b>	<b>1-05</b>
1.1 Background	1-2
1.2 Problem statement	3
1.3. Objectives of the study	3
1.4 Significance of the study	4
1.5 Assumptions	5
1.6 Limitations	5
 <b>CHAPTER TWO</b>	
<b>Literature review</b>	<b>06-29</b>
2.1. Introduction	06-08
2.2. Employee participation	08-12
2.2.1 Attitude change	09
2.2.2 Combining participation measures	10
2.2.3 Employee participation and family-friendly working	11-12
2.3. Career Development	12-15
2.3.1 Basic Steps for employee Career Development	12
2.3.2 Good Management Practices	13
2.3.4 Principles and Objectives of the Workplace Planning and Career Development Scheme	13-14
2.3.5 Operation of the Workplace Planning and Career Development Scheme	15

2.4. Job security	15-16
2.5. Safe Environment	16-19
2.5.1. Organization responses to safe environmental issues	18-19
2.6. Employee Relationship	19-22
2.6.1. Employee Relationship Processes	20
2.6.2. Employee Relationship Management Solutions	21-22
2.7. Employee Benefits	22-24
2.7.1. Organizational Objective of Benefits	22-23
2.7.2 Employee Objectives	23-24
2.8. Compensation	25-27
2.9. Summary of the chapter	27-29

### **CHAPTER THREE**

<b>Conceptualization and Operationalization</b>	30-38
3.1. Introduction	30
3.2. Conceptualization	30-34
3.2.1. Employee Participation	31
3.2.2. Career Development	31-32
3.2.3. Job security	32
3.2.4. Safe environment	32-33
3.2.5. Employee Relationship	33
3.2.6. Employee Benefits	33-34
3.2.7. Compensation	34
3.2.8. Quality of work life	34
3.3. Operationalization	35-37
3.4. Summary	38

### **CHAPTER FOUR**

<b>Methodology</b>	39-43
4.1. Introduction	39
4.2. Sample Selection	39-40
4.3. Method of Data Collection	40-41
4.4. Questionnaire Administration	41
4.5. Data Analysis	42
4.6. Data Presentation	42

4.7. Method of Data Evaluation	42-43
4.8. Summary	43
<b>CHAPTER FIVE</b>	
<b>Data Presentation and Analysis</b>	<b>44-64</b>
5.1. Introduction	44
5.2. Personal Information	44-52
5.2.1. Age	45
5.2.2. Sex	46
5.2.3. Civil Status	46-47
5.2.4. Education	47-48
5.2.5. Occupation	48-49
5.2.6. Nature of Employment	50
5.2.7. Monthly Salary	50-51
5.2.8. Experience	51-52
5.3. Research Information	53-62
5.3.1. Employee Participation	53-54
5.3.2. Career Development	55-56
5.3.3. Job Security	56-57
5.3.4. Safe Environment	57-58
5.3.5. Employee Relationship	59-60
5.3.6. Employee Benefits	60-61
5.3.7. Compensation	61-62
5.4. Overall Analysis	63
5.5. Summary	64

## **CHAPTER SIX**

<b>Discussion, and Conclusion and Recommendations</b>	<b>65-77</b>
6.1. Introduction	65
6.2. Discussion on research variables	65-69
6.2.1. Employee participation	65-66
6.2.2. Career development	66
6.2.3. Job Security	67
6.2.4. Safe environment	67
6.2.5. Employee relationship	68

6.2.6. Employee benefits	68-69
6.2.7. Compensation	69
6.3. Conclusion on research variables	69-71
6.3.1. Introduction	69
6.3.2. Conclusion	69-71
6.4. Recommendations	71-77
6.4.1. Employee participation	71
6.4.2. Career development	72-73
6.4.3. Job Security	73-74
6.4.4. Safe environment	74-76
6.4.5. Employee benefits	76
6.4.6. Compensation	77

<b>Appendix</b>	<b>78-88</b>
Reference	78
Questionnaire (English)	79-82
Questionnaire (Tamil)	83-88