

[04]

මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් සහ කාර්යඵල

රුමාලි ගුණසේකර, යශෝධරා අබේසිරි, නිලුෂිකා මර්සි, වාපා නිල්පුලි, ප්‍රියංගිකා දිල්හානි

1. හැඳින්වීම

ආයතනයක සාර්ථකත්වය කෙරෙහි එහි සේවකයන්ගේ යහපත් කාර්යඵල සෘජුවම බලපානු ලැබේ. මන්ද තෘප්තිමත් වූ සේවකයා හරහා ආයතනයකට ඉහළ කාර්යඵල ලැබේ. සේවක කාර්යඵල හා මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් අතර පවත්නා සම්බන්ධතාවය පෙන්නුම් කිරීම මෙම ලිපියේ අරමුණ වේ. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් සහ කාර්යඵල යන මාතෘකාව නිර්වචනය කිරීම හා ඒ අතර ඇති සම්බන්ධතාවය පිළිබඳ අදහස් දැක්වීමට පෙරාතුව එක් එක් සංකල්පයෙහි අර්ථකථනය විමසීම යෝග්‍ය වේ. මනෝවිද්‍යාව යනු මනස පිළිබඳ විද්‍යාවයි<sup>1</sup>. සිග්මන්ඩ් ප්‍රොයිඩ් විසින් මේ පිළිබඳ විවිධාකාර පර්යේෂණ රැසක් සිදු කර ඇති අතර මනෝවිද්‍යාවේ උන්නතිය උදෙසා මහත් වූ කාර්යභාරයක් සිදු කර ඇත. ඔහුට අනුව මිනිසාගේ මානසික ජීවිතය කොටස් තුනකට පෙන්වා දී ඇත. එනම් සිතුවිලි, හැඟීම් සහ හැසිරීම් ලෙසයි. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම පිළිබඳව අර්ථ දැක්වීමේදී එය සේවාස්ථ සම්බන්ධතා පිළිබඳ දක්වන හුවමාරුවකි<sup>2</sup>. මෙයට අමතරව මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම ආයතනය හා සේවකයන් අතර ඇතිවන්නා වූ මිත්‍රශීලී හුවමාරුවක් ලෙසටද දැක්විය හැකිය<sup>3</sup>. ගිවිසුමක් යනු සරලවම දෙපාර්ශවයක් හෝ ඊට වැඩි පාර්ශවයක් සමඟ යම් කරුණක් උදෙසා ඇති කර ගන්නා වූ එකඟතාවයකි. මිනිසා ලිඛිතව, වාචිකව හෝ ව්‍යංගයෙන් විවිධාකාර ගිවිසුම් ඇති කර ගනියි. නමුදු මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් යන්න ව්‍යංග ගිවිසුම් පිළිබඳව වූ අධ්‍යයනයකි.

මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් දෙපාර්ශවයක් අතර මානසිකව යම් කරුණක් පදනම් කරගෙන ඇතිවේ. එමෙන්ම සෑම පුද්ගලයෙකු තුළම මෙම මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් දක්නට ලැබේ. දෙමාපියන් හා දරුවන් අතර, ගුරුවරුන් හා දරුවන් අතර, සැමියා හා බිරිඳ අතර, සේවකයා සහ සේව්‍යා අතර යනාදී සෑම පාර්ශවයක්ම මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමකින් එකිනෙකා සමඟ බැඳී පවතී. මෙම ලිපිය තුළින් තව දුරටත් සේවක සහ සේව්‍යා මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් පිළිබඳ සාකච්ඡාවට බඳුන් කරනු ලබයි. සේව්‍යා - සේවක රැකියා ගිවිසුම සහ සේව්‍යා - සේවක මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම අතර සලකා බැලිය යුතු ප්‍රමාණයේ වෙනස්කම් රාශියක් ඇත. රැකියා ගිවිසුමක් යනු නීත්‍යානුකූලව දෙපාර්ශවයක් අතර රැකියා පිළිබඳව හා රැකියාවේ නියමයන් හා කොන්දේසි පිළිබඳව ඇති කර ගන්නා වූ ලිඛිත ලියවිල්ලකි<sup>4</sup>. එනම් සේව්‍යා - සේවක සම්බන්ධතා ලිඛිත ගිවිසුමක් මත පදනම් වේ. නමුදු මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමකදී කිසිදු අකාරයේ නීත්‍යානුකූල බැඳීමක් හෝ ලිඛිත ගිවිසුමක් නොමැත. ඉතාමත් පැහැදිලි අකාරයට මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම පදනම් වනුයේ දෙපාර්ශවයක් අතර ඇති වන බලාපොරොත්තු හා සිතුවිලි පදනම් කරගෙනය.

2. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක නිර්මාණය සහ වර්ධනය

මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් නිර්මාණය වනුයේ පුද්ගලයාගේ විශ්වාසය පදනම් කරගෙනය. එනම් ඔහු විසින් තම ආයතනයට දෙනු ලබන ශ්‍රමයේ වටිනාකමට සරිලන පාරිතෝෂිකයක් ආයතනය විසින් දෙනු ලැබෙන්නේය යන විශ්වාසය මතය<sup>5</sup>. විවිධ විද්වතුන් හඳුන්වා දී ඇති පරිදි මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක මූලාරම්භය පළමු සම්මුඛ පරීක්ෂණයටත් ප්‍රථමයෙන් ආරම්භ වේ. තෝරාගැනීම්, බඳවාගැනීම් යනු ආයතනය සමාජකරණයේ පූර්ව ප්‍රවේශයේ එක් පැති කඩක් පමණි<sup>6</sup>. රැකියා අපේක්ෂකයකු විසින් පුවත්පතක සඳහන් රැකියා දැන්වීමක් දුටු

විගසම අපේක්ෂිත රැකියාව සහ ආයතනය පිළිබඳව තොරතුරු සෙවීම ආරම්භ කරයි. ඔහුගේ අපේක්ෂාවන් ආයතනයේ අපේක්ෂාවන් සමඟ සසඳා බලා ඔහුට ගැලපේ යන හැඟීම ජනිත වුවහොත් එනම් දෙපාර්ශවයේම අපේක්ෂාවන් සඵල වේ යන විශ්වාසය මත රැකියා රාශියකින් එක් රැකියාවක් සහ ආයතනයක් තෝරා අයදුම් කරනු ලබයි.

තෝරාගැනීම් සහ බඳවාගැනීම් අතරතුරදී රැකියා අපේක්ෂකයා තව දුරටත් ඔහුගේ විශ්වාසය තහවුරු කර ගැනීමට උත්සාහ කරයි. එබැවින් ඔහු ආයතනයේ ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියා පටිපාටි සහ නීති රීති සමුදායන් පිළිබඳවත් සිය අවධානය යොමු කරයි<sup>7</sup>. එපමණක් නොව සම්මුඛ පරීක්ෂණය තුළදී පරීක්ෂකයාගේ පොරොන්දු හැසිරීම්ද පුද්ගලයෙකුගේ සිතිවිලි හා විශ්වාසයන් වෙනස් කිරීමට ඉවහල් වේ. එනම් අධි අපේක්ෂාවන් සහ උභය අපේක්ෂාවන් සමතුලිතයට පත් කිරීමට එය මෙවලමක් බවට පත් වේ. රැකියා අපේක්ෂකයා විසින් තවදුරටත් ආයතන සමඟ සබඳතා පවත්වා ගැනීමට දිරිමත් වේ නම් ඔහු විසින් දිගින් දිගටම හුවමාරු සබඳතාවය තහවුරු කර ගැනීමට තොරතුරු රැස් කිරීමෙහි නිරත වේ. ආයතනය පැත්තෙන් ගත් කළ සේවයෝජකයාගේ මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක මූලාරම්භය හෝ නිර්මාණය ඇති වනුයේ අදාළ රැකියා නිර්මාණය කරන අවස්ථාවේදීමය. එනම් රැකියා නිර්මාණකරණ ශ්‍රිතයේදී ආයතනය විසින් අදාළ රැකියාව සඳහා රැකියා පුද්ගල ගැලපුමක් සිදුකොට රැකියා විස්තරය හා රැකියා පිරිවිතරය සකසයි. එහිදී අදාළ රැකියාව ඉටුකිරීමට අපේක්ෂිත පුද්ගලයා සම්බන්ධයෙන් ආයතනය විසින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් ගොඩනගා ගනියි. මෙසේ පුද්ගලයාගේ හා ආයතනය අතර ඇතිවන මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම දිගින් දිගටම පවත්වා ගත යුතුය. එසේ නොමැතිනම් දෙපාර්ශවය අතර සම්බන්ධතාවය පවත්වා ගැනීමට මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් වර්ධනය විය යුතුය.

වර්තමානයේ අප ජීවත් වනුයේ අස්ථිර පරිසරයක් තුළය. පරිසරය නිරන්තර වෙනස් වීමට ලක්වේ. ගෝලීය තරගකාරීත්වය, වේගවත් වූ තොරතුරු හා සන්නිවේදන යාන්ත්‍රණය, සීඝ්‍ර ලෙස වර්ධනය වන ආයතන, සංකීර්ණත්වය සහ පැතිර පවතින ගෝලීයකරණය යන සාධක රැසක් පාරිසරික වෙනස්කම් වලට රුකුලක් වේ. එබැවින් වෙනස් වන පරිසරයක් තුළ මිනිසාගේ සහ ආයතනික අවශ්‍යතා, වුවමනා, අපේක්ෂාවන් ද නිරන්තරවම වෙනස් වේ. එබැවින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් තව දුරටත් බිඳවැටීම වළක්වා ගැනීමට නම් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමද පාරිසරික වෙනස්වීම්වලට අනුගත වීම අත්‍යාවශ්‍ය වේ. මන්ද යත් පාරිසරික වෙනස්වීම්වලට සමගාමීව සේව්‍ය - සේවක අපේක්ෂාවන් ද යාවත්කාලීන කළයුතු බැවිනි. එමඟින් සේව්‍ය - සේවක අනාගත හැසිරීම්ද වෙනස් කරනු ලබයි. එම නිසා මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් නිර්මාණය හා වර්ධනය යන්න සේවකයාගේ වෘත්තීය වර්ධනයට බෙහෙවින් වැදගත් වනවා පමණක් නොව ආයතනයේ වර්ධනයටද වැදගත් වන සාධකයන් වේ.

**3. න්‍යායාත්මක රාමුව**

සෑම සංකල්පයක් පිටුපසම කිසියම් න්‍යායක් ගැබ්ව පවතී. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම යන සංකල්පය පිටුපස ද විවිධාකාර න්‍යායන් පවතී. ඒවා අතර පහත න්‍යායන් මූලික වේ.

1. සමාජ හුවමාරු න්‍යාය
2. සමානාත්මක න්‍යාය

**3.1 සමාජ හුවමාරු න්‍යාය**

මෙ මඟින් විදහා දක්වනුයේ සේව්‍ය - සේවක සබඳතා පිළිබඳවයි. මෙම න්‍යායට අනුව දෙපාර්ශවයම සමතුලිත සබඳතාවක් පවත්වා ගත යුතුය<sup>8</sup>. යම් සේවකයෙකුගේ සිතට, ගිවිසුම බිඳුණු බවට සිතුවිල්ලක් නැඟුණහොත් එමඟින් පවතින මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම පඵදුවීමක්

සිදුවේ. සේවකයා විසින් එම සිතුවිල්ල පෙරදැරිව සේවයෙහි නිරත වේ නම් ඔහු විසින් ශ්‍රම දයකත්වය අඩු කරන අතර එ මඟින් ආයතනයට ද අදාල බලාපොරොත්තු ඉෂ්ඨ කරගැනීමට අන්‍යෝන්‍ය සබඳතා හානි වී මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩ විය හැක. එබැවින් මෙම න්‍යායට අනුව අන්‍යෝන්‍ය සබඳතාවල සමතුලිතයක් තිබිය යුතුය. එසේ එක් පාර්ශවයක් හෝ අසමතුලිත වුවහොත් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හෝ ගිවිසුම් අවසන් කිරීමට සිදුවේ<sup>9</sup>.

### 3.2 සමානාත්මක න්‍යාය

සමානාත්මක න්‍යාය යනු සමාජ හුවමාරු න්‍යායේ කොටසක් වේ. මෙ මඟින් පෙන්වුම් කරනුයේ මිනිසා සෑම විටම තමාගේ යෙදවුම් තමාගේ නිමැවුම් සමඟ මෙන්ම තමාගේ යෙදවුම් හා නිමැවුම් අන් අයගේ යෙදවුම් හා නිමැවුම් සමඟ සන්සන්දනය කරන බවයි. මෙහිදී යෙදවුම් යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ අධ්‍යාපන සුදුසුකම්, රැකියා පැය සහ ඔහු යෙදූ පරිශ්‍රමයයි. නිමැවුම් ලෙස අදහස් කරනුයේ ප්‍රතිලාභ, ගෙවීම්, ගෞරවය, පාරිතෝෂිකය යනාදියයි<sup>10</sup>.

### 4. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක සාධාරණත්වය

සමස්ථයක් ලෙස හිතකර සේවා සම්බන්ධයක් ඇති වීමට "මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක සාධාරණත්වය" පරම සාධකයක් වේ. තව දුරටත් විග්‍රහ කළහොත් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් තුළින් යහපත් සේවක සම්බන්ධතා යම් පීඩාවකට හසු නොකර ඉදිරියට පවත්වාගෙන යා යුතුය. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක සඳහන් අපේක්ෂාවන් හමුනොවූ විට උල්ලංඝනයක් හෝ අර්බුදයක් ඇතිවීම සිදු වේ. උදාහරණයක් ලෙස සේවකයාගේ අපේක්ෂාවන් ඉටු වී ඇතැයි යන විශ්වාසය තුළ ආයතනය නොසිටිය යුතුය, එවිට සේවකයා සේවයෙන් ඉවත්වීමට ඉඩ ප්‍රස්ථාව ඇත. එලෙසම සේවකයා උපකල්පනය කළ හොත් ආයතනය විසින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම හෝ සේවා කොන්දේසි කඩකර ඇති බව එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සේවක අපක්ෂපාතිත්වය ඇතිවීම, දුක්ගැනවිලි ඇතිවීම, විකල්ප සේවා අවස්ථා සෙවීම, හෝ කාර්යඵල අඩු කිරීම ආදී අහිතකර ප්‍රතිඵලයන් සේවකයා තුළින් විද්‍යමාන වේ<sup>11</sup>. ආයතනය විසින් ගිවිසුම් ගත වගකීම් එකක් හෝ කිහිපයක් ඉටු කිරීමට අපොහොසත් වී ඇතැයි සේවකයාට ප්‍රත්‍යක්ෂ වූ අවස්ථාවක මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය වීම සිදු වේ. Foley සහ අන් අය<sup>12</sup> සාධාරණත්ව ප්‍රවර්ධන ප්‍රත්‍යක්ෂය සහ විවේචනාත්මක ප්‍රත්‍යක්ෂය පිළිබඳ විමර්ශනයක් කරනු ලැබීය. එහිදී මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය පිළිබඳව අවධානය යොමු කරනු ලැබීය. එහිදී සමස්ථයක් ලෙස බොහොමයක් සේවකයින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනයට භාජනය වී ඇත. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක සාධාරණත්වය යන සංකල්පය ළඟා කර ගැනීමට සුඵතරයකට හෝ නොහැකි වී ඇත. එසේම එම මට්ටමට ළඟා වීමට නම් සාධාරණත්ව ප්‍රවර්ධන ප්‍රත්‍යක්ෂය සහ විවේචනාත්මක ප්‍රත්‍යක්ෂය අතර පැහැදිලි සම්බන්ධතාවයක් ඇති බවද මෙම අධ්‍යයනයට අනුව හඳුනාගෙන ඇත.

ඔවුන් තරයේ ප්‍රකාශ කරනුයේ ජනවාර්ගික බලපෑම්, අභ්‍යන්තර ගති ලක්ෂණ ආදියට මූල පුරන සාධක සහ කාර්යඵල බලපෑම යනාදීන්ගේ එකතුව සාරාංශ ගත කළ විට එම ප්‍රත්‍යක්ෂයන්ගේ සාධාරණත්වය ඉටු නොවීම, ඉහළ පිරිවැටුමකට ඇති නැඹුරුතාවය ප්‍රමාණවත් ලෙස ඉහළ යාම විද්‍යමාන කරන බව වේ. Robertson සහ Block<sup>13</sup> න්‍යායත්මක සහ පර්යේෂණ සාක්ෂි පදනම් කරගෙන මේ සඳහා ආදර්ශකයක් ද නිර්මාණය කර ඇත. ඔවුන් සොයාගත් පරිදි කාර්යඵලවල විශාල බලපෑමක් ඇති කිරීම කෙරෙහි ජනවාර්ගික

බලපෑම් වල ප්‍රතිචාර ඉවහල් වී ඇත. එය තවදුරටත් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක සාධාරණත්වය මැනීම සඳහා දර්ශකයක් ලෙස විද්‍යාමාන වන අතර ජනවාර්ගිකත්වය සහ පුද්ගල වෙනස්කම්, මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමකට සෘජුව බලපානු ලබයි.

**5. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හා කඩවීම**

මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමට සම්බන්ධ දෙපාර්ශවයේ දැක්ම නැතහොත් අපේක්ෂාවන් ප්‍රතිවිරුද්ධ වේ. සේවකයා ඉහළ වැටුප් දීමනා අපේක්ෂා කරන අතර සේවයෝජකයා ඉහළ සේවකඵල අපේක්ෂා කරයි. එම නිසා මෙම බලාපොරොත්තු දෙකම සමතුලිත විය යුතුය. නැතහොත් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය හෝ කඩ වීම සිදුවේ. Robinson සහ Rousseau<sup>14</sup> දක්වන පරිදි දළ වශයෙන් සේවකයින් 55 ක් පමණ මෙම මානසික ගිවිසුම් කඩවීම පිළිබඳ සේවා යෝජකයින්ට වාර්තා කරනු ලැබිය හැකිය. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හා කඩවීම යන්න අර්ථ දෙකකින් යුක්ත වේ. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීම යනු ආයතනය විසින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමේ ඇති කොන්දේසි එකක් හෝ කිහිපයක් මඟහැරීම හෝ නොකිරීම පිළිබඳව සේවකයාගේ සිතෙහි ඇතිවන සිතුවිල්ලය<sup>15</sup>.

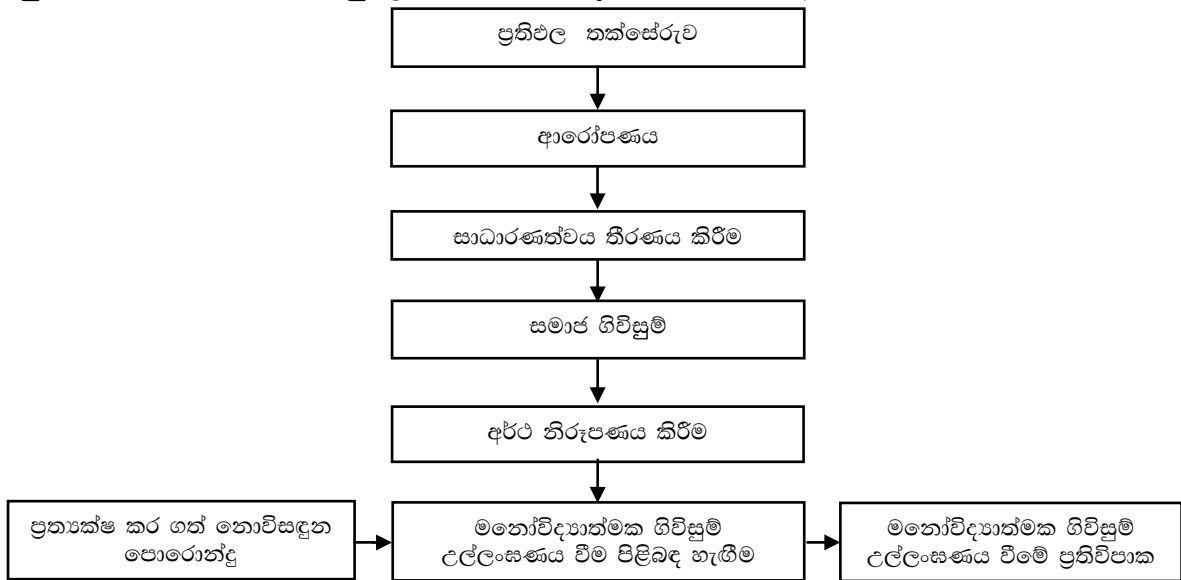
උල්ලංඝනය යනු මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීම නිසා ඇති වන හෝ පෙන්නුම් කරනු ලබන භාවාත්මක ප්‍රතිචාර වේ. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීම නිසා ඇතිවන සෘණාත්මක ප්‍රතිඵල නම් සේවක පිරිවැටුම ඉහළ යාම, ආයතනයේ ඵලදායිතාවය පහළයාම ආදියයි<sup>16</sup>. සේවකයා සිය අපේක්ෂා පිළිබඳව පමණක් සිතීම හා සේවයා සිය අපේක්ෂා පිළිබඳව පමණක් සිතීම මෙම මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය සහ කඩවීමට හේතු වේ. මෙ මඟින් සේවකයා හට දඬුවම් ලබා දීමක් හෝ ඉවත් කිරීමක් සේවයා විසින් සිදු කරනු ඇත. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය වීමට මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් කඩවීම අත්‍යවශ්‍යම කරුණක් නොවේ<sup>17</sup>. එනම් කඩවීමක් සිදුවූ පමණින් උල්ලංඝනය වේ යැයි කිව නොහැක. මෙම විද්වතුන්ට අනුව ඔවුන් විසින් උල්ලංඝනය වීමට හේතු 02ක් හඳුනාගෙන ඇත<sup>18</sup>.

- 1. Reneging - හිතාමතා හෝ නොදැනුවත්ව ආයතනය විසින් පොරොන්දු කඩකිරීම.
- 2. Incongruence - යම් පොරොන්දුවක් පිළිබඳව ආයතනය හා පුද්ගලයා වෙනස් ආකාරයට තේරුම් ගැනීම.

Morrison සහ Robinson<sup>19</sup> විසින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හා පසු ක්‍රියාවලිය පිළිබඳ න්‍යායාත්මක ආකෘතියක් ඉදිරිපත් කර ඇත. එය පහත රූප සටහන් අංක 01 මඟින් විදහා දැක්වේ.

මෙම මානසික ගිවිසුම් මනෝමූලික ස්වභාවයක් ගනියි. ආයතනයකට සේවකයෙක් ඇතුළු වීමේ දී ඔහු හෝ ඇය ආයතනයට ඇතුළු වන්නේ තම රැකියාව රැකියා පරිසරය හා ආයතනික පුද්ගලයින් පිළිබඳව පූර්ව අපේක්ෂාවන් සහිතවයි. මෙකී අපේක්ෂාවන් බොහෝ දුරට මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් නිර්මාණය වීමෙහි ලා මූලික පියවරයක් වශයෙන් හැඳින්විය හැකිය. තවදුරටත් ඔහු හෝ ඇය ආයතනයට ඇතුළු වීමේ පසු ආයතනික පෙළඹවීම් සහ ගිවිසුම් නිර්මාණය කරන්නන්ගේ පණිවිඩ ආදිය මඟින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් වෙනස්වීම්වලට ලක් වේ.

රූප සටහන් අංක 01: Morrison සහ Robinson<sup>20</sup> විසින් ඉදිරිපත් කළ මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් උල්ලංඝනය හා පසු ක්‍රියාවලිය පිළිබඳ න්‍යායාත්මක ආකෘතිය



Rousseau<sup>21</sup> දක්වන පරිදි මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් නිර්මාණය වීමට බලපානු ලබන ප්‍රධාන සාධකය වන්නේ පොරොන්දුයි. මෙහිදී පොරොන්දු මඟින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක ආකර්ෂණීයභාවය ඉහළ නංවනු ලැබේ. මීට අමතරව මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් නිර්මාණය වීම සඳහා පහත කරුණු ද බලපානු ලබයි<sup>22</sup>.

1. පූර්ව අපේක්ෂාවන්
2. පූර්ව තොරතුරු
3. පසුකාලීන අත්දැකීම්
4. පුද්ගල වෙනස්කම් (විවිධත්වයන්)
5. වැඩ සංකල්ප
6. පහසුකම් සපයන්නන්
7. ගිවිසුම් නිර්මාණය කරන්නන්

පූර්ව අපේක්ෂාවන් යනු සේවකයකු ආයතනයකට ඇතුළුවීමට පෙරාතුව ආයතනය පිළිබඳ ගොඩනගා ගන්නා අපේක්ෂාවන් වේ<sup>23</sup>. මෙම ක්‍රියාවලිය සඳහා පුද්ගලයින්ගේ මනෝමූලික නැඹුරුතාවයන්ට වැඩි බලපෑමක් කරනු ලබයි<sup>24</sup>. එමෙන්ම පූර්ව තොරතුරු පූර්ව අත්දැකීම් ද පූර්ව අපේක්ෂාවන් කෙරෙහි බලපානු ලබයි. මූලික වශයෙන්ම ආධුනිකයෙකු විසින් ආයතනය පිළිබඳ තොරතුරු ලබා ගැනීමේදී එහි ප්‍රතිරූපය, සන්නම් නාමය යනාදිය කෙරෙහිද අවධානය යොමුකරනු ලබයි. විශේෂයෙන්ම රැකියා ආකර්ශනය සිදුවන අවස්ථාවේදී ආධුනිකයන් ආයතනය පිළිබඳ පූර්ව අපේක්ෂාවන් නිර්මාණය කර ගැනීමට අවශ්‍ය තොරතුරු ගොනුකර ගනු ලබයි. මෙහිදී ආයතනය අභ්‍යන්තර වශයෙන් ලැබෙන තොරතුරු හෝ එසේ නොමැතිනම් ආයතනයේ බාහිර ප්‍රතිරූපය හා ආයතනය විසින් ඉටුකරනු ලබන සමාජ වගකීම් ක්‍රියාකාරකම් මත පදනම්ව මෙම අපේක්ෂාවන් ගොනුකර ගනු ලබයි<sup>25</sup>. එමෙන්ම පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට විශේෂිත වූ පුද්ගල වෙනස්කම් මත ද මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් නිර්මාණය විවිධාකාර වේ. උදාහරණ ලෙසට පෞරුෂත්ව අගයන් සහ විශ්වාසය යනාදිය<sup>26</sup>. ගිවිසුම් නිර්මාණය කරන්නන් යටතේ කළමනාකරුවන්, බඳවා

ගැනීමේ නිලධාරීන් සහ ඉහළ කළමනාකරණ උපදේශකයින් ආදී පුද්ගලයින් සලකා බලනු ලැබේ<sup>27</sup>. මෙහිදී ඔවුන් විසින් යම් ප්‍රමාණයක වගකීම් පිළිබඳ පණවිඩයක් ආධුනිකයින් වෙත ලබාදෙනු ලබන අතර එය විධිමත් අයුරකින් සිදුකරනු ලබයි. නමුත් පහසුකම් සපයන්නන් යනු එසේ විධිමත් ආකාරයෙන් ආයතනයක වගකීම් සහ අපේක්ෂාවන් සන්නිවේදනය කරනු ලබන පාර්ශවයන් නොවේ. ඔවුන් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් නිර්මාණය කිරීමේ තුන්වන පාර්ශවයක් ලෙස කටයුතු කරනු ලබයි. බොහෝවිට මෙම පහසුකම් සපයන්නන් සමන්විත වනුයේ සම මට්ටමේ සේවකයින්, පරිපාලන නිලධාරීන් හෝ අනෙකුත් අංශවල නියුක්ත සමකාලීන සේවකයන්ගෙනි<sup>28</sup>.

**6. මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම්වර්ග**

මෙහිදී අපට ප්‍රධාන මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් වර්ග 02ක් හඳුනාගත හැකිය<sup>29</sup>.

1. 1 හුවමාරුමය මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් (Transactional Psychological contracts)
2. 2 සම්බන්ධතා මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් (Relational Psychological contracts)

**6.1 හුවමාරුමය මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම්**

මෙම මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් ඉතා කෙටි කාලීන වන අතර කාර්යඵල අතර සෘජු සම්බන්ධතාවක් පවත්වා ගනියි. එසේම මෙය ඉතා නිශ්චිතය.

උදාහරණ ලෙසට පාරිතෝෂික, රැකියා පැය

Hrabok<sup>30</sup> දක්වන පරිදි මෙහිදී දැක්ම සමන්විත වනුයේ ස්පර්ශ කළ හැකි නිශ්චිත වස්තූන් සම්බන්ධවය.

**6.2 සම්බන්ධතා මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම්**

මෙම මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් ඉතා පෘථුල වේ<sup>31</sup>. එසේම සමාජ භාවාත්මක බැඳීම් සම්බන්ධව සලකා බලන අතර මූල්‍යමය නොවන හුවමාරු පිළිබඳව වැඩි අවධානයක් යොමු කරයි. මෙවැනි ගිවිසුමක් යටතේ සේවකයන් වැටුපක් ලබා හෝ නොලබා අතිකාල කිරීමට කැමතිය. ඔවුන් තම සමාන සේවකයන්ට කාර්ය කිරීමටද සහය දක්වන අතර ආයතනයේ ඇතිවන වෙනස්වීම්වලට ද සහයෝගය ලබා දෙයි. මෙවැනි ගිවිසුමක් නිශ්චිත බවින් අඩු අතර මුදල්මය නොවන වස්තූන් මත අවධානය යොමු කරයි<sup>32</sup>. එනම් රැකියා සුරක්ෂිතභාවය, වර්ධනය, අන්තර් පුද්ගල සබඳතා, නිදහස සහ සහයෝගය. මෙහිදී දැක්ම සමන්විත වනුයේ අස්පාශ්‍ය වස්තූන් සම්බන්ධවය. එය ඉදිරි අනාගත ස්ථාවර භාවයටත් ඉතා වැදගත්ය. එම නිසා මෙවැනි ගිවිසුම් තව දුරටත් උනන්දු කරවිය යුතුය.

**7. සන්නිවේදනය හා මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම**

යම් ආයතනයක කීර්තිනාමය පවත්වා ගෙන යාම තීරණය වන්නේ එම ආයතනය කැමැත්ත ඇති පාර්ශව සමඟ ඇති සම්බන්ධතාවයන් එම ආයතනය පිළිබඳ කැමැත්ත ඇති පාර්ශව දක්වන තේරුම් ගැනීමත් මතය. එම තේරුම් ගැනීම තහවුරු වන්නේ ආයතනය හා කැමැත්ත ඇති පාර්ශව සමඟ පවත්වන්නාවූ සන්නිවේදන ගුණාත්මක භාවය මතයි. විවිධ ආයතන සතුව ගනුදෙනුකරුවන් පිළිබඳව ධනාත්මක තේරුම් ගැනීමක් ඇත්නම් ආයතනයේ ප්‍රතිචාරය බොහෝ විට ධනාත්මක විය හැක. එලෙසම යහපත් බලාපොරොත්තු සහිත ගනුදෙනුකරුවන්ද ආයතනයේ සේවකයන්ට උද්යෝගිමත් සහ සත්‍ය කැමැත්තකින් ක්‍රියාත්මක වීමටත් අවශ්‍යය පෙළඹවීමක් ඇති කරනු ලබනු ඇත. මෙය සාමාන්‍යමය තේරුම් ගැනීමක් නම් එයට අනුරූප ප්‍රතිචාරයක්ද සිදුවේ. මේ නිසා වෙනස් වන මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම තේරුම් ගැනීමක් තුළ පුද්ගලයා හා ආයතනය අතර සිදුවන හුවමාරුවේ ස්වභාවය සහ එය සධාරණද යන්න පිළිබඳව විමසා බැලීම යෝග්‍ය වේ. ඔවුන් සතු හැඟීම් නිවැරදි ද,

තවද එම හැඟීම අඩු වැඩි කිරීමට ආයතනයට සන්නිවේදනය යොදා ගැනීමට හැකි ප්‍රධාන මාධ්‍යයක් ලෙසටද පෙන්වා දිය හැක.

මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් යනු විශාල වශයෙන් සාරාංශ කරනු ලැබූ අවිනිශ්චිත සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතාවයන් ගෙන හැර පෑමට හෝ සන්නිවේදනය කිරීමට යොදා ගත් පදයකි<sup>33</sup>. සේවක ගැලපීම, අභිප්‍රේරණය, රඳවා ගැනීම හා සන්නිවේදනයේ ගුණාත්මකභාවය යන්නෙහි ඇතිවන ගැටළු විසඳා ගැනීමට යොදා ගත හැකිය. ආයතනයක් යම් කිසි පණිවිඩයක් බාහිර සමාජයට සන්නිවේදනය කිරීමේ දී බාහිර සමාජය එම පණිවිඩය ඔවුන්ගේ සිත තුළ ඇති තේරුම් ගැනීම හෝ ආකල්ප උපයෝගී කර ගනිමින් එම පණිවිඩය නැවත නිර්මාණය කිරීමෙන් අනතුරුව එය තම සිත තුළට අදාල කර ගනියි. යහපත් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් ඇති කර ගැනීමට මෙම තේරුම් ගැනීම හෝ ආකල්ප හේතු වේ. යහපත් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් සහිත නම් ව්‍යාපාරයේ අභ්‍යන්තර පාර්ශව වන සේවකයන් වුවද විවෘතව කථා කිරීමටත් ආයතනයේ දුර්වල ක්‍රියාකාරිත්වයට අභියෝග කරමින් විවේචනය කරන්නන් ද යථා තත්වයට පත් කිරීමට උපකාරී වේ.

**7.1 පුළුල් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම**

මේ වන විටත් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් යන්නෙන් අදහස් කරනු ලබන්නේ සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතාවය පෙන්නුම් කරන ගිවිසුමක් බවට පැහැදිලි වේ. තවද මෙම සංකල්පය හුදෙක් සේව්‍ය-සේවක පමණක් නොව එයින් ඔබ්බට ගොස් සියලුම කැමැත්ත ඇති පාර්ශවයන් කෙරෙහි ද බලපානු ලබයි. සේවකයන් මගින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම අනෙකුත් පාර්ශව වෙත විතැන් කරනු ලැබේ<sup>34</sup>. සේවකයන් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම පිළිබඳව අත්‍යාවේශීය නම් එය අනෙකුත් කැමැත්ත ඇති පාර්ශව සමඟ ඇති සම්බන්ධතාවයටද එයින් වක්‍රාකාර බලපෑමක් ඇති විය හැකිය.

විශේෂයෙන් ම සේවා සපයන ආයතනයක් නම් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමින් අත්‍යාවේශීයත් සේවකයන්ගේ කාර්ථල හුදෙක් ආයතනයේ කාර්ථල අඩු කරන අතර එය ලාභදායීත්වය කෙරෙහි පමණක් නොව පාරිභෝගික සම්බන්ධතා කෙරෙහිද සෘජුවම බලපානු ලැබේ. එවිට එය අනෙකුත් කැමැත්ත ඇති පාර්ශව සමඟ ඇති සම්බන්ධතා ද දුර්වල වීමට හේතුවක් වේ.

**8. වැඩ පරිසරය හා කාලය අනුව සේව්‍ය - සේවක මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම**

මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම යනු නිසඟයෙන්ම විෂයානුබද්ධිත සංකල්පයකි. Rousseau<sup>35</sup> විසින් පෙන්වා දෙන පරිදි සංවිධානාත්මක සාධක හා පුද්ගල සාධක මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් නිර්මාණය සඳහා බෙහෙවින් ඉවහල් වේ. නමුත් Herriot සහ Pemberton<sup>36</sup> පෙන්වා දී තිබෙන්නේ මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් වැඩ කරන කණ්ඩායම් අනුව, ආයතනය අනුව, විවිධ අංශයන් අතර පමණක් නොව කාලය සමඟත් වෙනස් වන බවයි. ආයතනයේ මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිය අනුව සේවකයන්ගේ මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් වෙනස්වන අතර එ මගින් සේවකයාගේ අපේක්ෂාවන් හැඩගන්වා ආයතනයේ පැමිණීමේ අගය, නිෂ්පාදිතය, සේවක පිරිවැදුම කෙරෙහි ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති කරයි<sup>37</sup>.

මෙසේ විවිධ පුද්ගලයන් විවිධාකාර ලෙස මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් පිළිබඳවත් එයට බලපාන සාධක පිළිබඳවත් විවිධ මත ඉදිරිපත් කර ඇත. මෙම මාතෘකාව යටතේ සේවකයාගේ වැඩ පරිසරය හා සේවා කාලය අනුව සේවකයාගේ මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමේ ඇති අපේක්ෂාවන්හි ඇතිවන විචලනය පිළිබඳ සලකා බලනු ලැබේ. මෙහි සේවක වැඩ

පරිසරය ඔහු වැඩකරන අංශයන් අනුව එනම් රජය හා පෞද්ගලික අංශයේ සේවක මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් පිළිබඳව සලකා බලන්නෙමු<sup>38</sup>.

රාජ්‍ය අංශයට ආවේණික ලක්ෂණ නම් ඉහළ නිලධාරීවාදය, විචලනය වන්නා වූ සේවාවේ ගුණාත්මකභාවය, ඒකාධිපති පාලන ක්‍රමය වේ<sup>39</sup>. තවද රජයේ ස්ථිර රැකියා සම්බන්ධතාවයක්ද ඉහළ දේශපාලනික මැදිහත් වීමක්ද සහ දේශපාලනික විවේචනයක්ද දැකිය හැකි වේ<sup>40</sup>. එපමණක් නොව සේවකයාගේ කාර්යඵල මත ඔහුගේ සේවා කාලය හා ප්‍රතිලාභ උසස්වීම තීරණය නොවේ. නමුත් පෞද්ගලික අංශයේ ප්‍රතිලාභ උසස්වීම් හා රැකියාවේ ස්ථිර බව තීරණය වනුයේ සේවකයාගේ කාර්යඵල අනුව වේ. එසේම රැකියා කාර්යඵල මැනීමේ ස්වාධීන ක්‍රමයක් රාජ්‍ය අංශයේ නොමැති අතර දේශපාලනික මැදිහත් වීම්වල ඉහළ බවක් දැක ගත හැකිවේ<sup>41</sup>.

රාජ්‍ය අංශයේ කළමනාකරුවන්ට ආයතනයේ සේවක බඳවා ගැනීම සඳහාත් සේවකයින් පාලනය කිරීම සඳහාත් වූ පාලන බලය ඉතා සුළුය. කෙසේ වෙතත් රාජ්‍ය ආයතනයේ මධ්‍යගත තීරණ ක්‍රමය අනුගමනය කරයි. පෞද්ගලික අංශයේ වැඩි වශයෙන් සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර පවුල් හිමිකාරීත්වයක් සතිය. මෙහි මානව සම්පත් කළමනාකරණ සඳහා වෙන් වූ අංශයක් දැක ගැනීම ඉතා විරලය. මන්දයත් බොහෝ ආයතනවල මානව සම්පත් කළමනාකරණය පරිපාලන අංශයේ රේඛීය කළමනාකරුවන් විසින් සිදු කරනු ලබයි. ඔහු විසින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ රෙගුලාසි සම්පාදනය හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ වගකීම සතු කරගනී.

Theophanidis<sup>42</sup> ට අනුව බොහෝ මිනිසුන් රාජ්‍ය අංශයට ප්‍රියතාවයක් දක්වනුයේ එහි ඇති සුරක්ෂිත හා සීමිත වැඩ ප්‍රමාණය නිසාය. තවද රාජ්‍ය අංශයේ කළමනාකරණ නොවන ස්ථරයේ සේවකයන්ගේ සාමාන්‍ය ආදායම පෞද්ගලික අංශයේ සාමාන්‍ය ආදායමට වැඩි බව පෙනේ. Gust සහ Conway<sup>43</sup> විසින් රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශ සේවකයන් අතර සමීක්ෂණයක් කරනු ලැබීය. එහිදී ඔවුන් විසින් පෙන්වා දුන්නේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයින්ගේ අපේක්ෂාවන් ලෙස පුද්ගලික ජීවිතයට අදාළ ඉහළ ගෞරවයක්, රැකියා සුරක්ෂිතභාවය, පෞද්ගලික ප්‍රශ්න සඳහා ලබා දෙන්නා වූ ආයතනික සහයෝගය, රැකියාවට බලපාන තීරණ වලදී හෝ ආයතනික වෙනස්වීම්වලදී ස්ථිර තොරතුරු සමුදායක් යන්නයි. තව දුරටත් ඔවුන් විසින් පෙන්වා දුන්නේ රාජ්‍ය අංශ සේවකයින් තම රැකියා ආශ්‍රිත තීරණවලට සෘජුවම දායකවන බවයි. එය තව දුරටත් සනාථ කරමින් Shaprio සහ අන් අය<sup>44</sup> විසින් රාජ්‍ය සේවකයින් සේවය සබඳතා ගිවිසුම්වලදී වගකීම් හා යුතුකම් අතරින් තීරණ ගැනීමට සහභාගි වීම සඳහා වැඩි ප්‍රමුඛතාවයක් ලබා දෙන බව සොයා ගනු ලැබීය. එසේම රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයින් තීරණ ගැනීම සඳහා වැඩි කාලයක් හා දීර්ඝ ක්‍රියාපටිපාටියක් අනුගමනය කරන බවත් ඔහු අවධාරණය කළේය.

මෙහිදී රාජ්‍ය අංශයේ හා පෞද්ගලික අංශයේ සේවක සම්බන්ධතා සඳහා වැඩපරිසරය පමණක් නොව සේවා කාලයද ඉමහත් බලපෑමක් කරනු ලබයි. රැකියා පිළිබඳ සමීක්ෂණවලදී පරස්පර විරෝධී මත දෙකක් ඉස්මතු විය. එක් මතයක් වූයේ කාලයත් සමඟ සේවකයා ආයතනය සමඟ එකට බැඳෙන අතර තවදුරටත් ඔහු ආයතනය තුළ රැඳී සේවය කිරීමට කැමැත්තක් දක්වන බවයි<sup>45</sup>. දෙවන මතය වූයේ කාලයත් සමඟ සේවකයා ආයතනය කෙරෙහි කළකිරීමකට හා වෙහෙසට පත් වන බවයි<sup>46</sup>. මෙයට හේතුව වන්නේ සුළු සේවා කාලයක් තුළදී ආයතනයේ ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියාවලීන්, තීරණවලදී පුද්ගලයාගේ දරාගැනීම වැඩි



බවයි. මන්ද යත් ආයතනයේ ක්‍රියාකාරිත්වය හා පරිපාලනය පිළිබඳව ඔහු සතු දැනුම ඉතා සීමිත බැවිනි<sup>47</sup>.

මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම හා සේවා කාලය අතර සම්බන්ධතාවය පිළිබඳව සලකා බැලුවහොත් එහි ඇති සාහිත්‍ය විචාර ඉතා සීමිතය. Guest සහ Conway<sup>48</sup> විසින් සේවා කාලය හඳුන්වා තිබෙන ආකාරයට සේවා කාලය පුද්ගලික සාධකයක් වේ. එ මගින් පවසනුයේ සේවකයාගේ මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමට ඉමහත් බලපෑමක් සිදුකළ හැකි බවයි. සේවා කාලය මගින් සේවකයාගේ දැක්මේ ඇතිවන වෙනස කරුණු දෙකක් මත සිදුවේ. ප්‍රථමයෙන් කාලයත් සමඟ වර්ධනය වන රැකියා සම්බන්ධතාවය මෙම වර්ධනය වන ගිවිසුම පිළිබඳ ඔවුන්ගේ දැක්ම වෙනස් කිරීමට දායක වේ<sup>49</sup>.

මෙහිදී දෙපාර්ශවයේම අන්‍යෝන්‍ය ප්‍රතිලාභ හුවමාරුව තුළින් මෙම සම්බන්ධතාවය කාලය සමඟ වර්ධනය වේ. Battu සහ අන් අය<sup>50</sup> විසින් තවද කාලය සමඟ මෙම සම්බන්ධතා හුවමාරු ගිවිසුමේ සිට සබඳතා ගිවිසුමට මාරුවන බව අවධාරණය කර ඇත. දෙවන කරුණ වනුයේ දෙපාර්ශවයේම හැසිරීම ඔවුන්ගේ දැක්මේ වෙනසට බලපාන බවයි. සමාජ තොරතුරු සැකසුම් න්‍යායට අනුව විවිධ අවස්ථාවන්වලදී අදාළ තොරතුරු කාලයත් සමඟ ආයතනයේ සේවක හා සේව්‍ය හැසිරීම් අනුව රැස් කර ගනී<sup>51</sup>. දීර්ඝ සේවා කාලය තුළින් සේවකයාට ඇති ආයතනික වගකීම් ද ඉහළ යයි. එපමණක් නොව කෙටිකාලීන සේවා කාලයක් තුළදී මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමට ඇති සේවක සේව්‍ය අපේක්ෂාවන් ද සීමිත වේ<sup>52</sup>. රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශ තුළ ධුර කාලය වෙනස් වේ. මන්දයත් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් නිර්මාණය හා වර්ධනය ක්‍රමානුකූලව වන්නාක් මෙන්ම කාලයක් සමඟ සිදුවන්නකි<sup>53</sup>.

මෙම සමීක්ෂණවල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ප්‍රධාන සොයා ගැනීම් වූයේ ධුර කාල අවුරුදු 3 ට අඩු හා අවුරුදු 10 ට වැඩි ධුර කාලය පිළිබඳවයි. සේවා කාලය අවුරුදු 3 ට අඩු නම් එම පුද්ගලයා අඩු වැඩ ප්‍රමාණයක් කිරීමට කැමැත්තක් දක්වන අතර සේවා ස්ථානය පිළිබඳ නොසැකිලිමත් වේ. එපමණක් නොව ඔහු සෑමවිටම රැකියා ජීවිතය හා පවුල් ජීවිතය සමතුලිත තත්වයේ පවත්වා ගනු ලැබේ. තවද අඩු ධුර කාලය සතු පුද්ගලයා අමතර සෞඛ්‍ය ප්‍රතිලාභ හා අමතර ප්‍රතිලාභ සඳහා අඩු සැලකිලක් දක්වයි.

Rabinson සහ Rousseau<sup>54</sup> ට අනුව මානසික ගිවිසුම්වල පැවැත්මට වැදගත් සාධකයක් වනුයේ ආයතනයේ සේවකයා රඳා පවතින කාලය තුළදී සේවකයා විසින් ඔහු ලබන ප්‍රතිලාභවලට වඩා වැඩි කැපවීමක් ලබා දීමයි<sup>55</sup>. ආයතනික සාධකයක් වන වැඩ පරිසරයත් පුද්ගල සාධකයක් වන ධුර කාලයත් සේව්‍ය - සේවක සබඳතාවලට ඉමහත් බලපෑමක් ඇති කරන බව පැහැදිලි ය. පූර්වයේ සිදුකළ සමීක්ෂණයන්ට අනුව රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් අතර කිසිදු වෙනස්කමක් පෙන්නුම් කර නොමැත. නමුත් පසුකාලීනව මෙම අංශයන් දෙකෙහි විශාල වෙනස්කම් කිහිපයකුත් සමානකම් කිහිපයකුත් හඳුනාගනු ලැබීය. රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශවලට පොදු සාධක කිහිපයක් ලෙස වෘත්තීය දැක්ම, ආයතනික සහයෝගය, රැකියා ආරක්ෂණය, මූලික රැකියා අවශ්‍යතා, හිතෙහි වැඩ පරිසරය, ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යමත් වැඩ පරිසරය, අමතර සෞඛ්‍යමත් වැඩ පරිසරය, අමතර සෞඛ්‍ය හා අමතර ප්‍රතිලාභ යන්න දැක්විය හැකිය<sup>56</sup>.

Herriot සහ Pemberton<sup>57</sup> විසින් දක්වා ඇති පරිදි අස්ථිර සහ නිරන්තරයෙන්ම වෙනස්වන ආයතනික පරිසරයක් තුළ මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් ක්‍රමයෙන් මැකී යන අතර අලුත් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් නිර්මාණය වේ. එසේම ආයතනයක් තුළ කෙටි කාලීන ධුර කාලයක් සහිත සේවකයින් විසින් අලුත් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම්වලට හැඩගැසෙන අතර දීර්ඝ කාලයක් ආයතනය සමඟ රැඳී සිටින සේවකයින් පරණ මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම සමඟ බැඳී සිටී. මෙම සොයා ගැනීම් ආයතනයේ සේවකයින් ඉතාමත් සුක්ෂ්ම ලෙස කළමනාකරණය කිරීමට මානව සම්පත් කළමනාකරුට වඩාත් වැදගත් වේ. මන්දයත් පෞද්ගලික අංශය ප්‍රධාන වශයෙන් අවධානය යොමු කරනුයේ ආයතනයේ ප්‍රධාන අරමුණු ලඟා කරගැනීම සඳහා ආයතනයේ සේවකයින් යොමු කිරීම උදෙසාය. ගෝලීයකරණයත් සමඟම වෙළෙඳපොළ තරගකාරීත්වය ඉහළ යාම නිසා ආයතනයේ පැවැත්ම සඳහා විශිෂ්ඨ කාර්යඵල බෙහෙවින් අත්‍යවශ්‍ය වේ. වර්තමානයේ රාජ්‍ය අංශයද ඉහළ ගුණාත්මක සේවාවක් ලබා දීමට උනන්දුවක් දක්වයි. එම අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීමට නම් ආයතනයේ සේවකයින් විසින් ස්වයං කැමැත්තෙන් තම වගකීම්වලටත් ඉහළ කැපවීමක් ද ආයතනයට ලබා දිය යුතුය<sup>58</sup>. කෙසේ නමුත් රැකියා තෘප්තියට වඩා ඉහළ කැපවීමක් ආයතනයට ලබා ගැනීම ආයතනයේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීමට වැදගත් වේ<sup>59</sup>.

සේවක අවශ්‍යතාවන්, ප්‍රමුඛතාවන් හා සේවක සම්බන්ධතාවයන්ගේ ඇති විශේෂ අංගයන් පිළිබඳව හඳුනාගැනීම තුළින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුමෙහි ඇති අන්තර්ගතය තේරුම්ගැනීමට උපකාරී වන අතරම එමගින් මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් කඩවීම හා උල්ලංඝනය වළක්වා ගත හැකිය. එ පමණක් නොව සේවකයාගේ ආකල්ප හා හැසිරීම් කෙරෙහි ඇතිවිය හැකි සෘණාත්මක බලපෑමද අඩු කරගත හැකි වනු ඇත<sup>60</sup>.

**9. මානසික ගිවිසුම් සහ කාර්යඵල අතර ඇති සම්බන්ධතාවය**

කාර්යඵල යනු පුද්ගලයෙකු විසින් තමන්ට නියුක්ත කර ඇති කාර්යය කොතෙක් දුරට සාර්ථක ලෙස ඉටු කරනවාද යන්නයි. ආයතනයක අරමුණු හා ඉලක්ක ඉටු කිරීමට ආයතනයේ සේවකයින්ගේ කාර්යඵල ඉතා වැදගත් සාධකයක් වේ. සේවක කාර්යඵල මත ආයතනයේ ඉදිරි අනාගත ලාභදායීත්වය සහ වෙළෙඳපල ස්ථානය තීරණය වේ. එම නිසා ආයතනයක සාර්ථකත්වය කෙරෙහි කාර්යඵල ප්‍රබල ලෙස බලපානු ලබයි. සේවකයා තමාට පැවරී ඇති වැඩ කොටස සාර්ථක ලෙස ඉටු කිරීම තුළින් ආයතනයේ ඵලදායීතාවය ඉහළ යනු ඇත. ඒ තුළින් වඩාත් උසස් ගුණත්වයෙන් යුතු නිමවුම් වැඩි ප්‍රමාණයක් බිහිවීම තුළ ඉහළ වෙළෙඳපල කොටසක් අත්පත් කරගන්නා ආයතන නිසැකවම ඉහළ ලාභදායීත්වයක් සහ වෙළෙඳපල ස්ථාවරත්වයක් ලඟා කර ගනු ඇත. එම නිසා වර්තමානයේ බොහෝ ආයතන තම සේවක කාර්යඵල වැඩි දියුණු කිරීමට බොහෝ වැඩසටහන් හඳුන්වා දෙනු ලැබේ. එහි අරමුණ වනුයේ සේවක අභිප්‍රේරණය ඉහළ නංවා ගැනීමයි.

සේවක අභිප්‍රේරණය සහ සේවක කාර්යඵල අතර ඇත්තේ අනුලෝම සබඳතාවයකි. සේවකයා තමාගේ කාර්ය ඉතා හොඳින් ඉටු කිරීමට නම් එම කාර්ය කෙරෙහි සේවකයා තුළ ඉහළ අභිප්‍රේරණයක් පැවතිය යුතු වේ. ඉහළ සේවක අභිප්‍රේරණයක් සඳහා ප්‍රබල මානසික ගිවිසුමක් පැවතිය යුතු වේ. එනම් සේවකයා මනසින් ඇති කර ගන්නා ගිවිසුම තුළ ඔහු ඔහුගේ කාර්ය සාර්ථකව ඉටු කිරීමට නම් තමාට ලැබිය යුතු යැයි අපේක්ෂා කරන අපේක්ෂාවන් සමුදායක් පවතී. තමා ඒ අපේක්ෂා කරන අපේක්ෂාවන් කෙතරම් දුරට ආයතනය මගින් ඉටු වේද යන්න මත සේවක අභිප්‍රේරණ මට්ටම තීරණය වේ. ඉහළ අභිප්‍රේරණයක් ලබා ගැනීමට නම් ඔහුගේ අපේක්ෂාවන් ඉටු කර ගැනීමට හැකියාවක් තිබිය යුතු වේ. ඒ සඳහා ප්‍රබල මානසික ගිවිසුමක් පැවතිය යුතු වේ. මෙසේ ප්‍රබල මානසික

ගිවිසුමක් පවතින පුද්ගලයා ඉහළ රැකියා අභිප්‍රේරණයක් ලබයි. ආයතනයේ යහපත් වැඩ පරිසරයක තමා අපේක්ෂා කරන දිරි දීමනා, ප්‍රතිලාභ වැටුප්, රැකියා සුරක්ෂිතතාවය, රැකියා අන්තර්ගතය යනාදී කරුණු රැකියා අභිප්‍රේරණයට හේතු වේ. ඉහත සාධකයන් යහපත් මට්ටමක පවතී නම් ඉහළ අභිප්‍රේරණයක සිටින පුද්ගලයා තමාට පැවරී ඇති කාර්ය ඉතා සාර්ථකව ඉටුකරනු ඇත.

කිසියම් පුද්ගලයකුගේ මානසික ගිවිසුම කඩවන්නේ නම් හෙතෙම රැකියා අභිප්‍රේරණයක් නොලබයි. එවිට ඔහුට ඔහුගේ රැකියාව, රැකියා කාර්යන් හා වැඩ පරිසරය ආදිය කෙරෙහි අයහපත් ආකල්පයක් ඇතිවේ. මෙසේ අයහපත් ආකල්පයක් ගොඩනගාගන්නා පුද්ගලයා ආයතනයට ඉහළ කාර්යඵලයක් ලබා දීමට අසමත් වේ. එවිට ඔහු රැකියාවෙන් ඉවත් වීමට හෝ ඉහළ කාර්යඵල ලබා නොදීම නිසා රැකියාවෙන් ඉවත් කිරීම හෝ සිදුවනු ඇත. එම නිසා බොහෝ ආයතන වර්තමානයේ සේවය සේවකයා අතර පවතින මානසික ගිවිසුම් යහපත් මට්ටමකින් පවත්වා ගැනීමට විවිධ කාර්යන් සිදුකරනු ලබයි. මන්ද සේවක මානසික ගිවිසුම් කඩ වීම හේතුවෙන් සේවක කාර්යඵලද පහළ යයි. එබැවින් පහළ යන ඵලදායීතාවය නිසා බොහෝ ව්‍යාපාරවලට පාඩු ලැබීමට හෝ ලාභ අඩුවීමට හෝ වසා දැමීමටද සිදුවනු ඇත. මානසික ගිවිසුම් කඩවීම හේතුවෙන් සේවකයින් රැකියා ස්ථානයෙන් ඉවත් වී යාමටද හැකියාවක් ඇත. මෙම හේතුවෙන් ආයතනයට වඩා යෝග්‍ය සේවකයන් අහිමි වනු ඇත.

එම හේතුව නිසා බොහෝ ආයතන වර්තමානයේ රඳවා ගැනීම් කළමනාකරණය (Retention Management) කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. රඳවා ගැනීම් කළමනාකරණය යනු ආයතනය විසින් තමාට වැදගත් යැයි සිතන සේවකයින් තමාගේ තරගකාරී ආයතනයන්ට වඩා වැඩිකාලයක් තබා ගැනීමට දරන ප්‍රයත්නයක් වේ<sup>61</sup>. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු ආයතනයේ අරමුණු ඉතා කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී ලෙස ඉටු කර ගැනීම සඳහා යෝග්‍ය හා ප්‍රමාණවත් ශ්‍රම බලකායක් බඳවා ගැනීමේ හා රඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියයි<sup>62</sup>.

මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයන් නිසි ආකාරයෙන් ඉටු කිරීම හරහා ආයතනයකට මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම් කඩ වීමෙන් තොරව පවත්වා ගත හැකිය. රඳවා ගැනීම් කළමනාකරණය යටතේ මූලිකවම පහත ශ්‍රිතයන් අනුගමනය කරනු ලබයි.

1. මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ ලබා දීම<sup>63</sup>.
2. වෘත්තීය සංවර්ධන අවස්ථාවන් ලබා දීම<sup>64</sup>.
3. අභියෝගාත්මක හා අර්ථාන්විත රැකියා අන්තර්ගතයන් ලබා දීම<sup>65</sup>.
4. යහපත් සමාජ ආශ්‍රයක් ලබා දීම<sup>66</sup>.
5. වැඩ ජීවිත තුළනය ඇති කිරීම<sup>67</sup>.

ඉහත සඳහන් ශ්‍රිතයන් මනා ලෙස ඉටු කිරීම හරහා ආයතනයකට සේවකයා ආයතනයෙන් අපේක්ෂා කරන අපේක්ෂාවන් ලබා දීමට හැකියාවක් ලැබෙනු ඇත. තමාගේ අපේක්ෂාවන් ඉටු වීම හරහා තෘප්තිමත් වන පුද්ගලයා ඉහළ රැකියා අභිප්‍රේරණයක් ලබනු ඇත. එසේ අභිප්‍රේරණය වූ තැනැත්තා ආයතනයට ඉහළ කාර්යඵල ලබා කර දෙනු ඇත.

එසේ ඉහළ කාර්යඵල ලබා දීම තුළින් ආයතනයේ අරමුණු හා ඉලක්ක ඉටුකරගැනීමට හැකියාව ලැබෙනු ඇත. මේ තුළින් ආයතනය අපේක්ෂා කරන අන්දමේ රැකියා කාර්යඵල සේවකයාගෙන් ලැබෙන බැවින් දෙපාර්ශවයේම මානසික ගිවිසුම් යහපත්ව පවත්වා ගැනීමට හැකියාව ලැබෙනු ඇත.

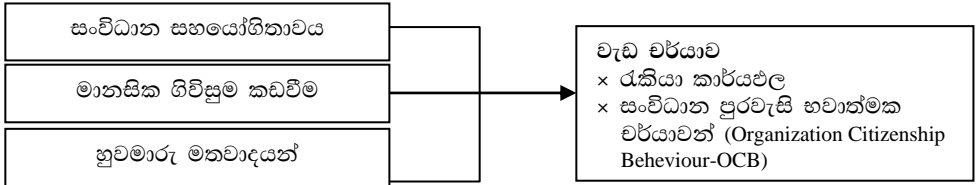
මානසික ගිවිසුමක් කඩවීම යනු ආයතනයක් විසින් තමාට ඉටු වූ පොරොන්දු හා වගකීම් ඉටු කිරීමට සමත් නොවන බව අදාළ පුද්ගලයාට සංජානනය වීම වේ<sup>68</sup>. මානසික ගිවිසුමක් කඩවීම හරහා සේවකයා තුළින් විවිධාකාර වූ සෘණාත්මක ප්‍රතිඵලයන් ජනිත වේ. ඒවා අතුරින් පහත් සේවක තෘප්තිය, පහළ මට්ටමේ සේවක කාර්යඵල, සංවිධානයේ සාමාජිකත්වය නොපෙන්වා සිටීම සහ ඉවත් වීමට ඇති පෙලඹීම ඉහළ යාම වැදගත් වේ<sup>69</sup>.

Junghyun, Choudhry සහ Tekleab<sup>70</sup> දක්වන ආකාරයට මානසික ගිවිසුමක් කඩවීම හා සේවක කාර්යඵල අතර සෘජු සම්බන්ධතාවයක් පවතී. එම සම්බන්ධතාවය මනා ලෙස පෙන්නුම් කිරීම සඳහා ඔවුන් අවස්ථාමය හා පුද්ගල සාධකයන් ලෙස හුවමාරු මතවාදයන් (exchange ideology) සහ ප්‍රත්‍යක්ෂවූ ආයතනමය සහයෝගීතාවයන් (perceived organizational support) ඒ තුළින් මානසික ගිවිසුම කඩවීමත් යන සාධක ඔස්සේ විවිධ පරීක්ෂණයන් සිදුකොට පසුව එම සාධකයන් තුළින් සේවක කාර්යඵල කෙරෙහි සෘජු බලපෑමක් ඵල්ල කරන බව හඳුනාගෙන ඇත.

ඔවුන් පවසන ආකාරයට ඉහළ හුවමාරු මතවාදයන් හා පහළ සංවිධාන සහයෝගීතාවය මානසික ගිවිසුමක් කඩවීම කෙරෙහි බලපානු ලැබේ. ඔවුන් තවදුරටත් පවසා සිටිනුයේ වර්තමානයේ බොහෝ පර්යේෂකයන් මානසික ගිවිසුම් කඩවීම කෙරෙහි සමාජ හුවමාරු න්‍යාය (Social Exchange Theory) සලකා බැලුවද පුද්ගලයා තුළ පවතින හුවමාරු මතවාදයන් සමාජ හුවමාරු න්‍යායට වඩා මානසික ගිවිසුම කඩවීම කෙරෙහි ප්‍රබල බලපෑමක් ඵල්ල කරන බවයි<sup>71</sup>.

ඒ අනුව මානසික ගිවිසුම කඩවීම කෙරෙහි අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් හුවමාරු මතවාදයන්, ආයතනික සහයෝගීතාවය හා රැකියා කාර්යඵල බලපාන අතර එය රූප සටහන් අංක 2 මගින් පහත නිරූපනය වේ.

රූප සටහන් අංක 02: Junghyun, Anjali සහ Tekleab<sup>72</sup> මානසික ගිවිසුම කඩවීම කෙරෙහි අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් හුවමාරු මතවාදයන්, ආයතනික සහයෝගීතාවය හා රැකියා කාර්යඵල බලපෑම පිළිබඳ ආකෘතිය



ඒ අනුව මානසික ගිවිසුමක් කඩවීම තුළින් රැකියා කාර්යඵල කෙරෙහි ඇති කරන බලපෑම සවිස්තරාත්මකව පහතින් සාකච්ඡා කෙරේ.

ඉහත රූප සටහනේ දැක්වෙන සංවිධාන පුරවැසි භවාත්මක වර්යාවන් යන්නෙන් අදහස් වන්නේ ආයතනය විසින් විධිමත් ප්‍රතිලාභ නොලැබුණ ද ආයතනයේ සඵලදායීතාවයට පහසුකම් සපයන අභිමතානුසාරී වර්යාවන් වේ<sup>73</sup>. Coyle-Shapiro සහ Conway<sup>74</sup> දක්වන පරිදි සංවිධාන පුරවැසි භවාත්මක වර්යාවන් ප්‍රවේශය වඩාත් අදාළ වනුයේ මානසික ගිවිසුමකින් ආයතනය හා සේවකයා අතර සමාජ හුවමාරු සබඳතාවය නිරූපනය කරන බැවිනි.

ඒ අනුව කිසියම් සේවකයෙක් හට තම ආයතනය තමාට ඉටු කළ යුතු වගකීම් කොටස නොපිරිහෙලා ඉටුකරන බව දැනෙන විට ඔහු ද පෙරළා ආයතන වෙත ඉහළ කාර්යඵලයක් ලබා දෙන අතර ඒ තුළින් වක්‍රාකාරව ආයතනයේ අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට හැකියාව ලැබෙනු ඇත<sup>75</sup>.

තවද කිසියම් සේවකයෙක් හට තම ආයතනය විසින් තමා වෙත ඉටු කළ යුතු යැයි සිතෙන වගකීම් ඉටු නොවෙන බව හැඟී ගියහොත් හෙතම අඩු කාර්යඵලයක් ලබා දීමට පෙළඹෙනු ඇත<sup>76</sup>.

ප්‍රත්‍යක්ෂ ආයතනමය සහයෝගීතාවය නැමැති න්‍යායෙන් පැවසෙනුයේ එය සේවකයා හා ආයතනය අතර අන්‍යෝන්‍ය බැඳියාවක් හා විශ්වාසයක් උපදවන ඉහළ ගුණත්වයෙන් හෙබි සමාජ හුවමාරු සබඳතාවයක් වන බවයි<sup>77</sup>. එමෙන්ම ඒ තුළින් සංවිධානයකට එහි අරමුණු ලඟා කර ගැනීම සඳහා සේවකයන්ගෙන් ඉහළ කාර්යඵලයක් ලබා ගැනීමට පෙළඹවීමක් ද කරනු ලැබේ<sup>78</sup>. කෙසේ නමුත් Coyle-Shapiro සහ Conway<sup>79</sup> දක්වන පරිදි මානසික ගිවිසුමකදී අවධාරණය කරනුයේ ඉටු වූ දෙයත් පොරොන්දු වූ දෙයත් අතර වෙනස වුවද ආයතනමය සහයෝගීතාව නැමැති සංකල්පයෙන් පෙන්වනුයේ ආයතනය පොරොන්දු වූ දෑ නොව ආයතනය ඉටු කරන දේ පිළිබඳ දැනෙන අවබෝධය පමණි. Cohen සහ Wills<sup>80</sup> පවසන පරිදි ප්‍රත්‍යක්ෂ ආයතනමය සහයෝගීතාව මානසික ගිවිසුම් කඩ වීම නිසා ඇති වන සෂණාත්මක බලපෑම අඩු කිරීමට අදාළ ස්චාරක්ෂකයක් ලෙස පවතින අතර ඔවුන් එසේ කියා සිටිනුයේ ප්‍රත්‍යක්ෂ ආයතනමය සහයෝගීතාවය තුළින් ඉහළ සමාජ සහයෝගීතාවයක් ඇතිවනුයේ ඒ හරහා විශ්වාසය, කැපවීම හා කැමැත්ත වැඩිදියුණු වන නිසාවෙනි.

අවසාන වශයෙන් Dulac සහ අන් අය<sup>81</sup> දී පවසන පරිදි කිසියම් පුද්ගලයෙකුට සිය ආයතනය සමඟ අඩු ගුණාත්මක සබඳතාවයක් පවතී නම් ඔවුන්ගේ මානසික ගිවිසුම කඩවීමට ඉහළ බලපෑමක් ඇති වෙන අතර එනිසාම අඩු කැපවීමක් හා ඉහළ ඉවත්වියාමේ හැකියාවක්ද පවතිනු ඇත. හුවමාරු මතවාදයන් තුළින් පෙන්වනුම් කරනුයේ පුද්ගලයා හා ආයතනය අතර පවතින අන්‍යෝන්‍ය සම්බන්ධතාවයක් උරුම වන පුද්ගල වෙනස්වීම් වේ<sup>82</sup>. හුවමාරු මතවාදය මානසික ගිවිසුම් කඩවීම හා කාර්යඵල අතර සබඳතාවය අධ්‍යයනය කළ හැකි විචල්‍යමය ස්වාභාවයක් ගන්නකි<sup>83</sup>.

ඉහළ හුවමාරු මතවාදයක් පවතින පුද්ගලයන් ඔවුන්ට ලැබිය යුතු දෑ ද, ඔවුන්ගේ කාර්යන් සඳහා ඉහළ ප්‍රතිලාභයක් ද අපේක්ෂා කරන අතර ඔවුන්ට දැනෙනුයේ තම සංවිධානය ඔවුන්ගේ ණයගැතියෙකු බවයි<sup>84</sup>. මෙම ආකල්පය තුළ ඔවුන් නිතරම සිතනුයේ ඔවුන් ආයතනය වෙනුවෙන් ලබාදෙන දෑට වඩා ඔවුන්ට ආයතනයෙන් ලැබෙන දෑ සාපේක්ෂව අඩු ප්‍රමාණයක් බවයි<sup>85</sup>. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඉහළ හුවමාරු මතවාදයන් පවතින පුද්ගලයෙකු වාස්තවික වශයෙන් සාධාරණ සබඳතාවයක් තිබෙන අවස්ථාවක වුවද ඔවුන්ට දැනෙනුයේ ඔවුන්ට ආයතනයෙන් අසාධාරණයක් වන බවයි<sup>86</sup>. ඉහළ හුවමාරු මතවාදයන් සහිත පුද්ගලයන් පහළ සමාජ වගකීමක් පෙන්වනුම් කරන අතර ඔවුන් ඉහළ ප්‍රතිලාභ උදෙසා සිය වැඩ ජීවිතය ද කැප කිරීමට පෙළඹෙන අතර එමෙන්ම පහළ හුවමාරු මතවාදයක් සහිත පුද්ගලයන් ආයතනය ඔවුන්ට ලබා දෙන සාධාරණත්වය හෝ ඉටු කරන වගකීම් මත අඩු

සංවේදීතාවයක් පෙන්වන අතර ඔවුන් ඒ මත ඔවුන්ගේ කාර්යඵල වෙනස් කිරීමක් සිදුනොකරනු ඇත<sup>87</sup>.

සාරාංශයක් වශයෙන් ගත් කළ ඉහළ හුවමාරු මතවාදයන් ඇති පුද්ගලයන් මානසික ගිවිසුම් කඩවීම හමුවේ ඉතා සැලකිය යුතු මට්ටමකින් සිය කාර්යඵල අඩු කිරීමට පෙළඹෙනු ඇත. ඒ අනුව පෙනී යන්නේ මානසික ගිවිසුම් කඩවීම හා රැකියා කාර්යඵල අතර අනුලෝම සබඳතාවයක් පවතින බවයි. කිසියම් පුද්ගලයෙකු හට ඉහළ හුවමාරු මතවාදයක් හා පහළ ආයතනය සහයෝගීතාවයක් පවතී නම් ඒ තුළින් මානසික ගිවිසුම් කඩවන අතර එය පහළ කාර්යඵල කෙරෙහි සෘජුවම බලපානු ඇත. අවසාන වශයෙන් සේවකයාගේ අපේක්ෂාවන් ඉටු වීම හරහා ඔහුගේ මානසික ගිවිසුම් ශක්තිමත් වන අතර ඒ තුළින් අභිප්‍රේරණයට පත්වන හෙතෙම ඉහළ කාර්යඵල ලබා දෙනු ඇත. මේ තුළින් ආයතනයේ අරමුණු සහ ඉලක්ක ඉටු වන අතර ඒ තුළින් සේවයා තුළ සේවකයා පිළිබඳ ගොඩනගාගන්නා අපේක්ෂාවන් ඉටු වීම හරහා දෙපාර්ශවය තුළම යහපත් මානසික ගිවිසුමක් වර්ධනය වේ. එසේ වර්ධනය වන්නා වූ මානසික ගිවිසුම් තුළම දෙපාර්ශවය අභිප්‍රේරණයකට පත්වන අතර දෙපාර්ශවයේම අරමුණු ඉටු වීමක් සිදු වේ.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

1. Anderson, N and Schalk, R 1998, ‘The psychological contract in retrospect and prospect’, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, pp. 637-647.
2. Argyris, C 1960, ‘Understanding Organizational Behavior’, Dorsey Press, Homewood, IL Arnold, J 1996, ‘The psychological contract: a concept in need of closer scrutiny?’, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, no. 4, pp. 511-520.
3. Blancero, DM, DelCampo, RG and Marron, GF 2007, ‘Perception of fairness of psychological contracts by Hispanic business professionals: an empirical study in the United States’, *International Journal of Management*, vol. 24, no. 2, pp. 364-75.
4. Rousseau, DM 1995, *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, NewburyPark, CA.
5. David, C, Thomas, Stacey, R, Fitzsimmons, Elizabeth, C, Ravlin, Kevin, Y, Bjorn, Z, Ekelund and Barzantny, C 2010, ‘Psychological Contracts across Cultures’, *Organization Studies*, vol. 31, pp. 1437 - 1458.
6. Guest, DE, Conway, N, Briner, R and Dickman, M 1996, “The State of the Psychological Contract in Employment”, *Institute of Personnel and Development*, London.
7. Cohen, 2011, ‘Values and psychological contracts in their relationship to commitment in the workplace’, *Career Development International*, vol. 16, no. 7, pp. 646 – 667.
8. Nesterkin, DA 2013, ‘Organizational change and psychological reactance’, *Journal of Organizational Change Management*, vol. 26, no. 3, pp. 573 – 594.
9. Ibid
10. Ibid
11. Ibid
12. Foley, S, Kidder, DL, & Powell, GN 2002, ‘The perceived glass ceiling and justice preceptions: An investigation of Hispanic law associates’, *Journal of Management*, vol. 28, no. 4, pp. 471-496.
13. Robertson, L & Block, CJ 2001, ‘Racioethnicity and job performance: A review and critique of theoretical perspectives on the causes of group differences’, *Research in Organisational Behavior*, vol. 23, pp. 247-325.
14. Robinson, SL & Rousseau, DM 1994, ‘Violating the psychological contract: not the expectation but the norm’, *Journal of Organisational Behaviour*, vol. 15, no. 5, pp. 389-400.
15. Guest, DE, Conway, N, Briner, R and Dickman, M 1996, ‘The State of the Psychological Contract in Employment’, *Institute of Personnel and Development*, London.
16. Zhao, H, Wayne, SJ, Glibkowski, BC and Bravo, J 2007, ‘The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis’, *Personnel Psychology*, vol. 60, no. 3, pp. 647-80.
17. Morrison, EW & Robinson, SL 1997, ‘When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops’, *Academy of Management Review*, vol. 22, pp. 226-256.
18. Ibid

19. Ibid
20. Ibid
21. Rousseau, DM 2001, 'Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contracts', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 74, pp. 511-541.
22. Ibid
23. Rousseau, DM 1995, *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, NewburyPark, CA.
24. Ibid
25. Rousseau, DM, & Greller, MM 1994, 'Human Resource Practices: Administrative Contact Makers', *Human Resource Management*, vol. 33, pp. 385-402.
26. Atkinson, C 2007, 'Trust and the psychological contract', *Employee Relations*, vol. 29, no. 3, pp. 227 - 246.
27. Ibid
28. Miller, VD & Jablin, FM 1991, 'Information seeking during organisational entry: Influences, tactics, and a model of the process', *Academy of Management Review*, vol. 16, pp. 92-120.
29. Rousseau, DM 1995, *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, NewburyPark, CA.
30. Hrabok, A 2003, 'The psychological contract of experienced college instructors' (Unpublished doctoral dissertation), University of Saskatchewan, Saskatoon, SK.
31. Rousseau, DM 1995, *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, NewburyPark, CA.
32. Guest, DE 2004, 'Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence', *International Journal of Management Reviews*, vol. 5/6, no. 1, pp. 1-20.
33. Clutterbuck, D 2005, 'Communication and the psychological contract', *Journal of Communication Management*, vol. 9, no. 4, pp. 359 - 364.
34. Ibid
35. Rousseau, DM 1995, *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, NewburyPark, CA.
36. Herriot P & Pemberton, C 1997, 'Facilitating New Deals', *Human Resource Management*, vol. 7, pp. 45-56.
37. Bellou, V 2007, 'Shaping Psychological Contracts in the Public and Private Sectors: A Human Resources Management Perspective', *International Public Management Journal*, vol. 10, no. 3, pp. 327-349.
38. Ibid
39. Ibid
40. Ibid
41. Ibid
42. Theophanidis, D 2006, *Training and Employment Opportunities for Migrant Women in the Health and Care Sector in Greece - The Challenges and Recommendations*, Athens, Antigone.
43. Guest, DE and Conway, N 2002, 'Communicating the psychological contract: an employer perspective', *Human Resource Management Journal*, vol. 12, no. 2, pp. 22-38.
44. Shapiro, C, Jacqueline AM & Conway, N 2005, 'Exchange relationships: examining psychological contracts and perceived organizational support', *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 4, pp. 774-781.
45. Bellou, V 2007, 'Shaping Psychological Contracts in the Public and Private Sectors: A Human Resources Management Perspective', *International Public Management Journal*, vol. 10, no. 3, pp. 327-349.
46. Rainey, HG 2003, *Understanding and Managing Public Organizations*, 3rd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
47. Bellou, V 2007, 'Shaping Psychological Contracts in the Public and Private Sectors: A Human Resources Management Perspective', *International Public Management Journal*, vol. 10, no. 3, pp. 327-349.
48. Guest, DE and Conway, N 2002, 'Communicating the psychological contract: an employer perspective', *Human Resource Management Journal*, vol. 12, no. 2, pp. 22-38.
49. Rousseau, DM 1995, *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, NewburyPark, CA.
50. Battu, HR, McMaster, & White, M 2002, 'Tenure and Employment Contracts: An Empirical Investigation', *Journal of Economic Studies*, vol. 29, no. 2, pp. 131-149.
51. Bellou, V 2007, 'Shaping Psychological Contracts in the Public and Private Sectors: A Human

- Resources Management Perspective’, *International Public Management Journal*, vol. 10, no. 3, pp. 327-349.
52. Ibid
  53. Ibid
  54. Robinson, SL & Rousseau, DM 1994, ‘Violating the psychological contract: not the expectation but the norm’, *Journal of Organisational Behaviour*, vol.15, No. 5, pp.389-400.
  55. Bellou, V 2007, ‘Shaping Psychological Contracts in the Public and Private Sectors: A Human Resources Management Perspective’, *International Public Management Journal*, vol. 10, no. 3, pp. 327-349.
  56. Ibid
  57. Herriot P & Pemberton, C 1997, ‘Facilitating New Deals’, *Human Resource Management*, vol. 7, pp. 45-56.
  58. Bellou, V 2007, ‘Shaping Psychological Contracts in the Public and Private Sectors: A Human Resources Management Perspective’, *International Public Management Journal*, vol. 10, no. 3, pp. 327-349.
  59. Ibid
  60. Ibid
  61. Vos, AD, Meganck, A, Buyens, D & Maart 2006, ‘The role of the psychological contract in retention management: Confronting HR-managers’ and employees’ views on retention factors and the relationship with employees’ intentions to stay’, *Human Resource Management Journal*, vol. 23, pp.1-32.
  62. Opatha, HHDNP 2012, *Human Resource Management*, Colombo.
  63. Wangithi, WE & Muceke, NJ 2012, ‘Effect of Human Resource Management Practices on Psychological Contract in Organizations’, *International Journal of Business and Social Science*, vol. 3, no. 19, pp. 117-122.
  64. Ibid
  65. Ibid
  66. Ibid
  67. Ibid
  68. Robinson, SL & Rousseau, DM 1994, ‘Violating the psychological contract: not the expectation but the norm’, *Journal of Organisational Behaviour*, vol. 15, no. 5, pp. 389-400.
  69. Vos, AD, Meganck, A, Buyens, D & Maart 2006, ‘The role of the psychological contract in retention management: Confronting HR-managers’ and employees’ views on retention factors and the relationship with employees’ intentions to stay’, *Human Resource Management Journal*, vol. 23, pp.1-32.
  70. Lee, J, Chaudhry, A & Tekleab, GA 2014, ‘An interactionist perspective on employee performance as a response to psychological contract breach’, *Personnel Review*, vol. 43, no. 6, pp. 861 – 880.
  71. Ibid
  72. Ibid
  73. Ibid
  74. Shapiro, C, Jacqueline AM & Conway, N 2005, ‘Exchange relationships: examining psychological contracts and perceived organizational support’, *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 4, pp. 774-781.
  75. Lee, J, Chaudhry, A & Tekleab, GA 2014, ‘An interactionist perspective on employee performance as a response to psychological contract breach’, *Personnel Review*, vol. 43, no. 6, pp. 861 – 880.
  76. Ibid
  77. Ibid
  78. Ibid
  79. Shapiro, C, Jacqueline AM & Conway, N 2005, ‘Exchange relationships: examining psychological contracts and perceived organizational support’, *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 4, pp. 774-781.
  80. Cohen, S & Wills, TA 1985, ‘Stress, social support, and the buffering hypothesis’, *Psychological Bulletin*, vol. 98, pp. 310-357.
  81. Lee, J, Chaudhry, A & Tekleab, GA 2014, ‘An interactionist perspective on employee performance as a response to psychological contract breach’, *Personnel Review*, vol. 43, no. 6, pp. 861 – 880.
  82. Ibid
  83. Ibid
  84. Ibid
  85. Ibid
  86. Ibid
  87. Ibid





රුමාලි ගුණසේකර



චාපා නිලුපුලි



යශෝධරා අබේසිරි



ප්‍රියංගිකා දිල්හානි



නිලුමිකා මර්සි