

[01]

ධනාත්මක සහ සෘණාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයාව: න්‍යායාත්මක විමසුමක්

හේමන්ත කෝට්ටවත්ත

1. හැඳින්වීම

සමාජ ඒකකයක් ලෙසට සෑම සංවිධානයකම ප්‍රධාන පරමාර්ථය වනුයේ සමාජ මිනිසාගේ දෛනික හා දෛනික නොවන අවශ්‍යතා හා වුවමනාවන් ඉටුකරමින් සමාජ පද්ධතිය අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමත් සමාජ පද්ධතිය අතීතයට සාපේක්ෂව වර්ධනය කිරීමත්ය. ඒ සඳහා සෑම ලොකු කුඩා සංවිධානයක්ම සිය සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීමට ක්‍රියාකරනු ලැබේ. සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීමට සඳහා අවශ්‍ය විවිධ සම්පත් සමාජ පද්ධතිය තුළින් ලබාගන්නා සංවිධාන එකී සම්පත් උපයෝජනය කරගනිමින් සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීමට ක්‍රියාකරනු ලබයි. සංවිධාන සම්පත් අතර මානව සම්පත අනෙකුත් සම්පත් සමග සැසඳීමේ දී විශේෂත්වයකින් යුක්ත සම්පතක් වන අතර එහි ඇති අද්විතීයත්වය නිසාම අනෙක් සියලු සම්පත් පරිපාලනය කිරීමේ කාර්යයෙහි නියැලෙනුයේ මානව සම්පත වේ. සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරණය අනෙකුත් සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්ට වඩා අභියෝගාත්මක කාර්යයක් ලෙසට හඳුනාගත හැකිය. විශේෂයෙන්ම සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීමේ දී මානව සම්පත උපයෝජනය කිරීම සඳහා භාවිත උපක්‍රම, ක්‍රමෝපායන්, ප්‍රතිපත්ති, නීති රීති සියල්ල සේවක පාර්ශවය විසින් ඒ ආකාරයෙන්ම සිදු නොකිරීම නිසා සංවිධාන පරමාර්ථ ඒ ආකාරයෙන්ම ඉටුකර ගැනීමට දුෂ්කරතා ජනිතවීම සෑම සංවිධානයකම දැකිය හැකි පොදු ලක්ෂණයකි. සේවක උපයෝජනයේ දී කළමනාකරණය විසින් ගනු ලබන වැරදි උපක්‍රම, ක්‍රමෝපායන්, ප්‍රතිපත්ති, නීති රීති මේ සඳහා බලපානු ලබන අතර අනෙක් අතට සේවකයන් විසින් සංවිධාන උපක්‍රම, ක්‍රමෝපායන්, ප්‍රතිපත්ති, නීති රීති ආදිය ඒ ආකාරයෙන්ම ඉටු නොකිරීමද ගැටළු සහගත තත්ත්වයක් ජනිත කරයි. සංවිධානයක සේවකයින් සේවකයින් විවිධාකාරවූ වර්ගයාවන් ඉදිරිපත්කරනු ලබන අතර ඒවායේ ප්‍රතිඵලයන් සංවිධානයට බලපානු ලබන ආකාරය ද විවිධාකාර වේ¹. සංවිධාන සේවක වර්ගයාව සාමාන්‍යයෙන් සංවිධාන ධර්මතා අනුව තීරණය වන්නකි. සංවිධාන ධර්මතා යනු සුදුසු ආකාරයෙන් සේවාස්ථානය තුළ කාර්යයන් සිදුකරීමට ඉඩහරිනු ලබන අපේක්ෂිත වර්ගයාවන්, භාෂාවන්, මූලධර්මයන් සහ උපකල්පනයන්ගේ එකතුවකි². සේවකයන්ගේ සාමාන්‍ය වර්ගයාව සංවිධානයේ ධර්මතාවලට වඩා වෙනස් වන අවස්ථාවල දී විශාල වශයෙන් ප්‍රතිඵල ඇතිකරනු ලබන අතර එම ප්‍රතිඵල තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය, ඵලදායීතාව සහ මූල්‍ය පිරිවැය ආදිය ඇතුළත්ව සමස්ත සංවිධානයටම බලපානු ලැබේ³. සංවිධාන වාරිතුවිධි, ප්‍රතිපත්ති හෝ අභ්‍යන්තර නීති රීති සේවකයෙකු හෝ කණ්ඩායමක් විසින් උල්ලංඝනය කරනු ලබන විට සංවිධානයෙහි සහ එහි සිටිනු ලබන පුද්ගලයන්ගේ සුභ සිද්ධිය අනතුරට ලක්කරනු ලැබේ⁴. මෙම ලිපියෙන් අපේක්ෂා කරනුයේ සංවිධාන සේවකයන් විසින් සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටුකරගැනීමේ දී ඉදිරිපත් කරනු ලබන අපගාමී වාර්ගයා රටාවන් හඳුනාගැනීම හා ඒ පිළිබඳ විමර්ශනයක යෙදීමය.

2. අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයාවන් යනු කුමක් ද?

අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයාව නිර්වචනය කිරීම සඳහා පිළිගත් පොදු නිර්වචනයක් දැකගත නොහැකි වේ⁵. සාමාන්‍යයෙන් අපගාමී සේවක වර්ගයාවන් හඳුනාගැනීම සහ හඳුන්වාදීම සඳහා භාවිත කරනු ලබන විවිධ නාමයන් කිහිපයක් භාවිතයේ පවතී. Peterson⁶ සහ Robinson හා

Greenberg⁷ දක්වන පරිදි සේවක අපගාමී වර්ගයන් සඳහා භාවිත විකල්ප නාමයන් කිහිපයකි. එම විකල්ප නාමයන් පහත වේ.

1. සංවිධාන අවකල් ක්‍රියාවේ යෙදීම (Organizational Misbehavior)
2. අනුකූල නොවන වර්ගය (Non- Compliant Behavior)
3. සමාජ විරෝධී වර්ගය (Antisocial Behavior)
4. සේවාස්ථාන අපගමනතාව (Workplace Deviance)
5. දුෂ්කාර්‍යක සේවාස්ථාන වර්ගය (Dysfunctional Workplace Deviance)
6. ප්‍රතිකූල ඵලදායීතා වර්ගය (Counterproductive Behavior)
7. සේවක දුෂ්චරිතය (Employee Vice)
8. සේවාස්ථාන කලහය (workplace Aggression)
9. සංවිධානාත්මක පලිගැනීම/එකටෙක කිරීමේ වර්ගය (Organizational Retaliation Behavior)
10. සංවිධාන-අභිප්‍රේරිත කලහය (Organization-Motivated Aggression)

ඉහත විකල්ප නාමයන්ට අමතරව අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයන් සඳහා සේවාස්ථාන අවිනිතභාවය (Workplace Incivility) යන නාමය ද සමහර පර්යේෂකයන් භාවිත කරනු දැකිය හැකිය.⁸

Robinson සහ Bennett විසින් 1995⁹ දී ඉදිරිපත් කළ නිර්වචනයට අනුව විශේෂිත සංවිධාන ධර්මතාවන් උල්ලංඝනය කිරීම සහ සංවිධානයේ හෝ සංවිධාන සේවකයන්ගේ හෝ සංවිධානයේ හා සංවිධාන සේවකයන්ගේ සමාදායීතාව/දියුණුවට බාදාවන් ඇතිකිරීම සඳහා චේතනාන්විත වර්ගයව අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගය වේ. සොරකම් කිරීම (Theft), මිලේච්ඡතාව (Vandalism), කඩාකප්පල් කිරීම (Sabotage), සේවක ප්‍රවාසිතාවය (Absenteeism), ඕපාදූප පැතිරවීම (Spreading Rumors), කලහය (Aggression) සහ ලිංගික හිංසනය (Sexual Harassment) අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයන් සඳහා උදාහරණ කිහිපයකි¹⁰.

වැඩස්ථාන අපගාමී වර්ගයව සමාජ සන්ධර්භයෙහි වූ ප්‍රමාණික අපේක්ෂාවන්ට (Normative Expectations) අනුකූලවන අභිප්‍රේරණයේ අඩුවීම හෝ උල්ලංඝනය කිරීමට ඇති අභිප්‍රේරණය නිසා සේවකයන් විසින් ස්වේච්ඡාවෙන් සිදුකරනු ලබන වර්ගයවක් ලෙසට නිර්වචනය කිරීමට හැකිය¹¹.

අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයව වර්තමානයේ කතාබහට ලක්වෙමින් පවතින මාතෘකාවක් වූවද එය ඉතිහාසය පුරා පැවති සේවක වර්ගය රටාවක් බව ඉතිහාසය අධ්‍යයනය කිරීමේ දී දැකිය හැකිය. කෙසේවෙතත් වර්තමානයේ දී අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයව සංවිධාන විසින් වැදගත් ස්ථානයක් ලබාදෙනු ලබන මානව වර්ගයවක් වී ඇත¹²⁻¹⁵. ඒ නිසාම පර්යේෂකයන් ද අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයව සඳහා වැඩි අවධානයක් යොමුකරනු ලැබේ¹⁶⁻²⁰.

3. අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගය මානයන්/මිනුම්

අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයව බොහෝ අවස්ථාවලදී නිර්වචනය කරනුයේ ඍණාත්මක වර්ගය සංකල්පයක් ලෙසටය. නමුත් අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයව ඍණාත්මක මෙන්ම ධනාත්මක පැතිකඩ පවතින සංකල්පයක් ය. ඍණාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයවන් ලෙසට සේවක ප්‍රවාසිතාවය, ඉවත්වීම, පරිශ්‍රමය රඳවාගැනීම, ලිංගික හින්සනය සහ සදාචාරාත්මක නොවන

තීරණ ගැනීම ආදිය හඳුනාගන්නා අතර ධනාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගාවන් ලෙසට සේවකයන් සිය යුතුකම් පැහැර හැරීම දක්වනු ලැබේ. ධනාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගාව යනු තම කණ්ඩායමේ ධර්මතාවලින් ගෞරවනීය ක්‍රමයන්ගෙන් ඉවත්වීමට චේතනාන්විතව වර්ගාවක් ඉදිරිපත් කිරීම ලෙසට නිර්වචනය කළ හැකිය²¹. ධනාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගාව ප්‍රශංසනීය වන අතර ප්‍රතිවිපාකයන් පිළිබඳ සැලකිල්ලක් නොමැතිව ගෞරවනීය චේතනාවන්ගෙන් කාර්යය පිළිබඳ යොමුවීමක් සිදුවිය යුතු වේ²². ධනාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගාව සංවිධානය විසින් අවසර දෙන්නක් නොවන නමුත් සංවිධානයේ මූල්‍ය සහ ආර්ථික ඉලක්ක කරා ලගාවීමට උපකාරීවනු ලබන්නකි²³.

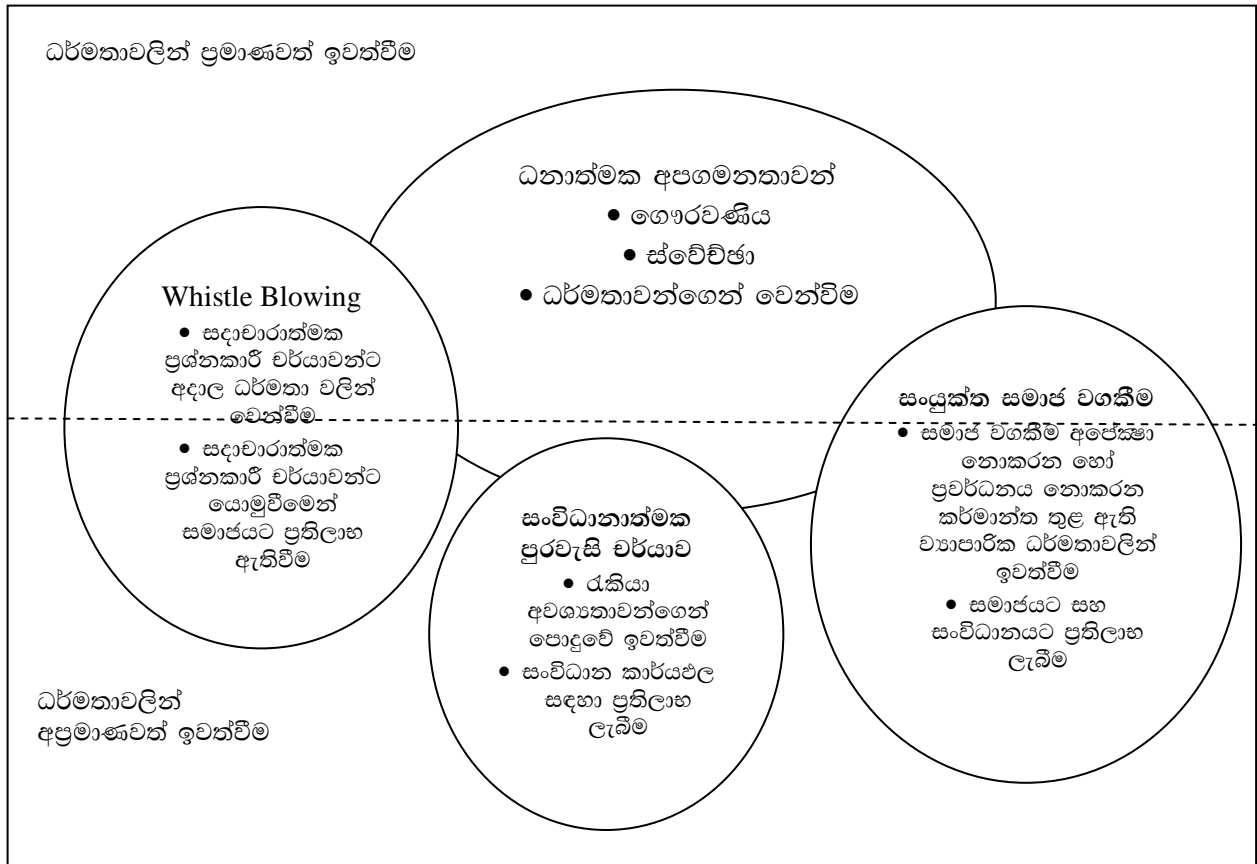
4. ධනාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගාවේ මානයන්/මිනුම්

ධනාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගාවන් සමාජයට හිතකර වර්ගයේ වර්ගාවන් (Pro-Social Type Behavior) ලෙසට වර්ග කිරීම සිදුකළ හැකිය²⁴. මෙවැනි සමාජයට හිතකර අපගාමී සේවක වර්ගාවන් වර්ග හතරක් පවතී²⁵.

1. සංවිධාන පුරවැසි වර්ගාව (Organizational Citizenship Behavior)
2. Whistle-Blowing
3. සංයුක්ත සමාජීය වගකීම (Corporate Social Responsibility)
4. නිර්මාණශීලීත්වය/නව්‍යතාවයන් (Creativity/Innovation)

සංවිධාන ධර්මතාවන්ගෙන් වෙනස්වනු ලබන ඕනෑම අවස්ථාවක දී ඉහත දැක්වූ සමාජ හිතකාරී වර්ගාව වර්ග සංවිධානය තුළ ක්‍රියාත්මක වන්නේ නම්, ධනාත්මක අපගාමී වර්ගාවන් ලෙසට එම සේවක වර්ගාවන් හැඳින් වේ. මෙම වර්ගාවන් ස්වේච්ඡාවෙන් සිදුකරනු ලබන අතර ගෞරවණීයත්වය මෙහි බලාපොරොත්තුව වේ²⁶. ධනාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගාවන් රූප සටහන් අංක 01 මගින් දක්වා ඇත.

රූප සටහන් අංක 01: ධනාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගවන් වර්ග²⁷



සාමාන්‍යයෙන් Whistle Blowing යනු සේවාස්ථානයක සෘණාත්මක අපගාමී වර්ගවක් ලෙසට සංජානනය කරනු ලබන සංකල්පයකි. නමුත් එහි ධනාත්මක ලක්ෂණයන් දැකිය හැකිය. ඇත්ත වශයෙන්ම මෙම සංජානනය වැඩි වශයෙන් රදාපවතිනුයේ සේවකයන් විසින් සංවිධාන විරෝධය හෙළිදරව් කිරීමේ වටපිටාව ප්‍රශ්නකාරීවන නිසාය. Near සහ Miceli²⁸ නිර්වචනය කරනු ලබන ආකාරයට Whistle Blowing යනු පුද්ගලයෙකුට හෝ සංවිධානයන්ට බලපෑමක් ඇතිවිය හැකි, තම සේවයෝජකයන්ගේ පාලනය යටතේ දී නීතිවිරෝධී, අධර්ම හෝ අවජාත පරිචයන් අනාවරණය කිරීම වේ. සදාචාරාත්මක නොවන, අධර්ම හෝ නීතිවිරෝධී සංවිධාන කාර්යයන් පිළිබඳ පළමුව සේවකයා දැනුවත් වේ. කෙසේවෙතත් ඔවුන් ඒ සඳහා ප්‍රතිචාර දක්වනුයේ අවසානයේ දීය. ඒ සඳහා හේතු වනුයේ රැකියාව අහිමිවීමේ බිය, මිතුරන් අහිමිවීමේ බිය හෝ උසස්වීමේ විභවතාවය අහිමිවීමේ බිය ආදියයි²⁹. මෙවැනි පුද්ගලයන් පුද්ගල සදාචාරයන්ගේ හැඟීමකින් තොරව ක්‍රියාත්මකවීම හෝ සංවිධාන සහ අවස්ථානුකූල පීඩනය/බලපෑමට ප්‍රතිවිරුද්ධතාව නොසලකා රාජකාරිය පිළිබඳ හැඟීමක් ඇතිව ක්‍රියාකරනු ලැබේ³⁰. උදාහරණ වශයෙන් සේවකයා සේවනියුක්ත සංවිධානය විසින් නීතිවිරෝධී පරිචයක යෙදෙනු ලබන බව දන්නේ නම් සහ එය ස්වේච්ඡාවෙන් තුන්වන පාර්ශවයක් වෙත අනාවරණය කරනු ලබන්නේ නම් මෙම ක්‍රියාව ධනාත්මක අපගමනතාවක් ලෙසට හැඳින් වේ³¹. මෙම ක්‍රියාවේ දී සංවිධාන ධර්මතා ගොඩනැගීමේ අරමුණ ඇති අතර සේවකයා විසින් හිතා මතා ගෞරවණීයව සිදුකරනු ලබන ක්‍රියාවක් වේ³². නමුත් සෑම අවස්ථාවකම සේවකයන් විසින් සිදුකරනු ලබන Whistle Blowing ධනාත්මක අපගාමී වර්ගවන්ට අදාළ නොවිය හැකිය. උදාහරණයක් ලෙසට

සේවායෝජකයාගෙන් පළිගැනීමේ චේතනාවෙන් හෝ සංවිධාන වංචාවන් ප්‍රචාරය කිරීමෙන් මූල්‍ය වාසි ලබාගැනීමට ක්‍රියාකිරීම ධනාත්මක අපගමනතාවක් ලෙසට සැලකීමට නොහැකි වේ³³.

ධනාත්මක අපගාමික සේවාස්ථාන වර්ගයේ සමාජයට හිතකර දෙවන වර්ගය වනුයේ සංවිධාන පුරවැසිභාව වර්ගයයි. සංවිධාන පුරවැසිභාව වර්ගය යනු සංවිධානය විසින් සේවකයාගෙන් අපේක්ෂාකරනු ලබන අවශ්‍යතාවන්ට වඩා පරිබාහිර වර්ගයක යෙදීම වන අතර එය සංවිධානය වඩාත් කාර්යක්ෂමව ක්‍රියාත්මකවීම සඳහා උනන්දුකරවීමක් සිදුවිය යුතු වේ³⁴. සංවිධාන පුරවැසිභාව වර්ගයේ දී සංවිධානයේ කාර්යඵල වර්ධනය කිරීම අදහස් කරනු ලැබුවත් ධනාත්මක අපගමනතාවක දී එසේ වීම හෝ නොවීම සිදුවිය හැකිය³⁵. ධනාත්මක අපගාමි සේවාස්ථාන වර්ගය සඳහා පරිසර හිතකාමී වර්ගයක් ලෙසට සංයුක්ත/සංවිධාන සමාජීය වගකීම දැක්විය හැකිය. සමාජීය ප්‍රජාව වෙනුවෙන් ධනාත්මක දායකත්වයක් ලබාදීම සඳහා වගකීමක් සංවිධානයට හිමිය යන පදනම මත සංවිධානයක් සමාජීය කාර්යයන් හි යෙදීම සිදුවේ. උදාහරණ වශයෙන් පරිසර හිතකාමී නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක යෙදීම, මානව හිමිකම් සුරකීම, සුභසාධන කාර්යයන්හි යෙදීම ආදිය දැක්විය හැකිය. මෙකී සියළුම සමාජීය වගකීම් කාර්යයන් සංවිධාන ධර්මතාවන්ට අනුකූල හෝ අනුකූලතාවක් රහිතව සිදුවිය හැකිය. නමුත් ධනාත්මක අපගමනතාවයේ දී සංවිධාන හෝ ව්‍යාපාරික ධර්මතාවලින් වෙන්වීම අවශ්‍ය වේ³⁶.

ධනාත්මක අපගාමි සේවාස්ථාන වර්ගය සඳහා බලපානු ලබන සමාජ හිතකාමී වර්ගයක් ලෙසට නව්‍යතාවයන් ද හඳුන්වා දීමට හැකිය. නව්‍යතාවයන් යනු සංවිධානයක් තුළ නිර්මාණශීලී අදහස් සාර්ථකව ස්ථාපිත කිරීම ලෙසට නිර්වචනය කරයි³⁷. Galperin ට අනුව සාමාන්‍යයෙන් නව්‍යතාවයන් අවමවශයෙන් සංවිධානයක් ප්‍රතිග්‍රහනයකර ඇති ධර්මතා වලින් වෙන්වීමක් සිදුකරයි³⁸. මෙයට හේතුව Galperin ට අනුව නව්‍යතාවයන් නිසා බහුතරයක් විසින් පිළිගෙන නොමැති නව අදහස් නිර්මාණය සහ සංවර්ධනය වීම සිදුවීම වේ³⁹. මේ අනුව නව්‍යතාවයන් ඉදිරිපත් කරනු ලබන පුද්ගලයන්ගේ වර්ගය ධනාත්මක අපගමනතාවක් ලෙසට හැඳින්විය හැකිය. කෙසේවෙතත් සෑම අවස්ථාවකම නව්‍යතාවයන් ධනාත්මක අපගාමි වර්ගයක් ඇති නොකරයි. උදාහරණ වශයෙන් පරිගනක භාවිතයෙන් අනවසර දත්ත ලබාගන්නන් තුළ නිර්මාණශීලී අදහස් පැවතියත් ඔවුන් විසින් නව වෛරසයන් නිර්මාණයකර ව්‍යාප්ත කිරීම ධනාත්මක අපගාමි වර්ගයක් ලෙසට පිළිගැනීමක් සිදුනොවේ⁴⁰. මෙම අවස්ථාවේ දී පුද්ගලයන් සංවිධාන ධර්මතාවලින් වෙන්වී කටයුතු සිදුකරනු ලැබුවත් ඔවුන්ගේ වර්ගය තුළ ගෞරවණීයත්වයක් දැකගත නොහැකිය.

5. සාමාන්‍ය ධනාත්මක අපගාමි සේවාස්ථාන වර්ගයේ මානසන්/මිනුම්

සාමාන්‍ය ධනාත්මක අපගාමි සේවාස්ථාන වර්ගය සංවිධානයට සහ සංවිධාන සාමාජිකයන්ට අහිතකර බලපෑම් ඇතිකරනු ලබන සේවක වර්ගයකි. Robinson සහ Bennett විසින් 1995⁴¹ දී සාමාන්‍ය ධනාත්මක අපගාමි සේවාස්ථාන වර්ගය වර්ගකිරීම සඳහා ප්‍රධාන නිර්ණායක දෙකක් භාවිතකර ඇත.

1. අන්තර්පුද්ගල ඵලදීර්ව සංවිධානාත්මක පරිමාණය (Interpersonal versus Organizational Dimensions)
2. අප්‍රධාන ඵලදීර්ව ප්‍රධාන පරිමාණය (Minor versus Major Dimensions)

මෙම පරිමාණයන් දෙක භාවිත කරමින් ඔවුන් විසින් අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යාවන් වර්ග හතරක් සංවර්ධනය ඇත. Robinson සහ Bennett⁴² විසින් ඉදිරිපත්කර ඇති අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යාවන් වර්ග හතර රූපසටහන් අංක 02 මගින් දැක්වේ.

රූප සටහන් අංක 02: සාමාන්‍යමය අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යා වර්ග⁴³

සංවිධානාත්මක	
නිෂ්පාදන අපගමනයන්	දේපල අපගමනයන්
<ol style="list-style-type: none"> 1. වේලාසනින් පිටවීම 2. අධික ලෙස විවේකයන් ලබාගැනීම 3. වේතනාන්විතව හෙමින් කාර්ය කිරීම 4. සම්පත් විනාශකිරීම 	<ol style="list-style-type: none"> 1. උපකරණ කඩාබිඳ දැමීම 2. අයුතු ලාභ ලබාදීම නිසා ලබන දීමනාවන් පිළිගැනීම 3. වැඩ කළ බවට බොරු කීම 4. සමාගමෙන් සොරකම් කිරීම
අප්‍රධාන	ප්‍රධාන
දේශපාලන අපගමනයන්	පෞද්ගලික අපගමනයන්
<ol style="list-style-type: none"> 1. පක්ෂපාතීත්වය දැක්වීම 2. සම මට්ටමේ සේවකයන් පිළිබඳ ඕපාද්‍රුප/කටකතා කීම 3. සම මට්ටමේ සේවකයන්ට බැණවැදීම 4. අර්ථදායී නොවන පරිදි තරගකිරීම 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ලිංගික හිංසනය 2. වාචික පරිභවය 3. සම මට්ටමේ සේවකයන්ගෙන් සොරකම් කිරීම 4. සම මට්ටමේ සේවකයින් උපද්‍රවයන්ට යොමුකිරීම
අන්තර්පුද්ගල	

රූප සටහන් අංක 01ට අනුව අන්තර් පුද්ගල ඵදිරිව සංවිධාන පරිමාණය තුළ අනෙක් අය සමග සතුටුවීම, සුළචනයෙන් විහිළ කිරීම, අශෝභන ලෙසට සහ වාද කරන ආකාරයෙන් හැසිරීම ආදී අන්තර්පුද්ගල අපගාමීකත්වයේ සිට සංවිධාන දේපල විනාශ කිරීම, සොරකම් කිරීම, කඩාකප්පල් කිරීම, කලහයන් ඇතිකර ගැනීම, සේවක ප්‍රවාසිතා උල්ලංඝනය කිරීම, පමාවී වැඩට පැමිණීම සහ වැඩ කිරීමේ දී අඩු පරිශ්‍රමයක් දැරීම වැනි සංවිධානාත්මක අපගාමීකත්වයන් දක්වා විහිදීමක් සිදුවේ. අන්තර්පුද්ගල අපගාමී වර්යාවන් මෙන්ම සංවිධානාත්මක අපගාමී වර්යාවන් එකවර සිදුවිය හැකිවේ⁴⁴. අනෙක් අතට අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යාවන් ඉතා සුළු ආකාරයේ සිට දැඩි බලපෑමක් ඇතිකරනු ලබන අපගාමී වර්යාවන් ලෙසට ද විහිදීමක් සිදුවේ. නිෂ්පාදන සහ දේපල අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යාවන් සංවිධානාත්මක අපගමනතාවන් ලෙසට වර්ගකරනු ලබන අතර දේශපාලන සහ පෞද්ගලික කලහයන් අන්තර්පුද්ගල අපගමනතාවන් ලෙසට වර්ගකරනු ලැබේ⁴⁵. නිෂ්පාදන සහ දේශපාලන අපගාමී වර්යාවන් අප්‍රධාන අපගමනතාවන් ලෙසටත් දේපල සහ පෞද්ගලික අපගාමී වර්යාවන් ප්‍රධාන අපගමනතාවන් ලෙසටත් වර්ගකරනු ලැබේ⁴⁶.

රූප සටහන් අංක 01 ට අනුව අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යාවන් වර්ග හතර පහත පරිදි කෙටියෙන් විස්තර කිරීමට හැකිය.

නිෂ්පාදන අපගාමී වර්යාවන්

නිෂ්පාදන අපගාමී වර්යාවේ දී සිදුවනුයේ නිමකළ යුතු කාර්යයන්ගේ අවම ප්‍රමාණය සහ ගුණත්වය නිරූපනය කරමින් විධිමත්ව නියමකරනු ලැබූ ධර්මතාවන් උල්ලංඝනය කිරීමේ වර්යාව වේ⁴⁷. පමාවී වැඩට පැමිණීම, කල්වෙලා ඇතිව රැකියාවෙන් පිටවීම, අධිකලෙස විවේක කාලයන් ලබාගැනීම, පරිශ්‍රමය අඩු කිරීම, සම්පත් නාස්තිය, වැඩස්ථානය තුළ මත්ද්‍රව්‍ය සහ මත්පැන් පානය කිරීම සහ නිරෝගීව සිටින විටදී පවා ලෙඩ නිවාඩු ලබාගැනීම (සේවක ප්‍රවාසිතාවය) ආදිය නිෂ්පාදන අපගාමී වර්යාවන් සඳහා උදාහරණ වේ⁴⁸. මෙම සියළු වර්යාවන් සංවිධානයක ඵලදායීතාව සඳහා බලපෑම්කරනු ලබන වර්යාවන් ය.

දේපල අපගාමී වර්යාවන්

දේපල අපගාමී වර්යාවන් යනු අධිකාරීත්වයක් රහිතව සංවිධානයේ ස්පර්ශ කළ හැකි දේපල සහ සම්පත් සේවකයන් විසින් අත්පත්කර ගැනීම හෝ විනාශ කිරීම වේ⁴⁹. දේපල අපගාමී වර්යාවන් සංවිධානකට හානිකරවන හෝ සම්පූර්ණයෙන්ම හානිකරවන විය හැකිය. උපකරණ කඩාබිඳ දැමීම, අයුතු ලාභ ලාබාදීම නිසා දීමනාවන් ලබාගැනීම, වැඩකළ බවට බොරු කීම, රහස් තොරතුරු පිටකිරීම, වේතනාන්විත වැරදි සිදුකිරීම, වියදම් ගිණුම් අවහානිතය සහ සමාගමෙන් සොරකම් කිරීම දේපල අපගාමී වර්යාවන් සඳහා උදාහරණ වේ⁵⁰. මෙවැනි අපගාමී වර්යාවන්ගෙන් ඇතිවන පිරිවැය ඍජුවම සංවිධානයට දෙනනු අතර සමහර අවස්ථාවල දී වක්‍ර පිරිවැයන් ඇතිවීම සිදුවේ.

සේවකයන් සිදුකරනු ලබන සොරකම් යනු වෘත්තීය කාර්යයන් ඉටුකරනු කාලය තුළ සේවකයා විසින් විධිමත් සංවිධානයේ මුදල් හෝ/හා දේපලවලට හානියක් කිරීමේ අදහසින් අධිකාරීත්වයක් රහිතව ලබාගැනීම, පාලනය කිරීම හෝ මාරුකිරීම සිදුකිරීම වේ⁵¹. සේවක සොරකම් කිරීම සංවිධානයකට නොවැලැක්විය හැකි පිරිවැයක් ජනිතකරනු ලබන අතර සේවක සොරකම් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවයෝජකයාට මෙන්ම සේවකයාටද විවිධ අර්ථනිරූපණයක් පවතින බව දැකිය හැකිය⁵². උදාහරණයක් ලෙසට සංවිධානයේ ආහාර සොරා ගැනීම සේවකයා විසින් සොරකමක් ලෙසට නොසිතනු ලබන අතර සේවයෝජකයා විසින් එය සොරකමක් ලෙසට දකිනු ලැබේ⁵³. සේවකයන් විසින් සිදුකරනු ලබන සොරකම් අතර පරහිතකාමී දේපල අපගාමීත්වය (Altruistic Property Deviance) තවත් අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යාවක් වේ. මෙහිදී සිදුවනුයේ සාමාන්‍යයෙන් මිතුරන් අතර සමාජ සම්බන්ධතාවය වර්ධනයකර ගැනීම සඳහා මිලක් රහිතව හෝ සැලකියයුතු වටිමක් යටතේ සංවිධාන දේපල ලබාදීම ය⁵⁴.

දේශපාලනික අපගාමී වර්යාවන්

දේශපාලනික අපගාමී වර්යාවන් යනු පුද්ගල හෝ දේශපාලන අවාසියක් අනෙකුත් පුද්ගලයන්ට ඇතිවන පරිදි සමාජීය අන්තර් ගනුදෙනුවල යෙදීමේ වර්යාව වේ⁵⁵. සේවාස්ථාන අවිනීතභාවය, පක්ෂපාතීත්වය පෙන්වීම, සම මට්ටමේ සේවකයන් ගැන කටකතා/ඕපාදූප කීම සහ අර්ථදායී නොවන පරිදි තරගකිරීම දේශපාලනික අපගාමී වර්යාවන් සඳහා උදාහරණ වේ⁵⁶. සේවාස්ථාන අවිනීතභාවය අශෝභන කාර්යයක්වන අතර වේතනාන්විතව හෝ අවේතනාන්විතව මෙම වර්යාව අනර්ථකාරී වේ. සේවාස්ථාන අවිනීතභාවය සඳහා උදාහරණ බොහෝ පවතී. කතාකරන විට එයට බාදාකිරීම, නින්දා පැමිණවීමේ සටහන් යැවීම සහ සම මට්ටමේ සේවකයන් විසින් උදව් උපකාර සිදුකළ විට එයට ස්තූතිවන්ත නොවීම මේ සඳහා උදාහරණ කිහිපයකි⁵⁷.

පෞද්ගලික අපගාමී වර්යාවන්/කලනයන්

අනෙකුත් පුද්ගලයන් වෙත ආක්‍රමණශීලී හෝ සතුරු ආකාරයෙන් හැසිරීම පෞද්ගලික අපගාමී වර්යාව ලෙසට හැඳින් වේ. ලිංගික හිංසනය, ස්ත්‍ර දූෂණය, වාචික පරිහවය, භෞතික අඩමිතේට්ටම් කිරීම, සම මට්ටමේ සේවකයන්ගේ කාර්යයන් කඩාකප්පල් කිරීම, සම මට්ටමේ සේවකයන්ගෙන් සොරකම් කිරීම, සම මට්ටමේ සේවකයන්ගේ දේපල සොරකම් කිරීම සහ සම මට්ටමේ සේවකයන් උපද්‍රවයට පමුණුවාලීම පෞද්ගලික අපගාමී වර්යාවන් වේ⁵⁸⁻⁵⁹.

6. ධනාත්මක සහ සෘණාත්මක අපගාමී වර්යාවන්

සංවිධානයක් තුළ සේවකයන් විසින් සිදුකරනු ලබන ධනාත්මක සහ සෘණාත්මක අපගාමී වර්යාවන් හඳුනාගැනීම සඳහා Warren⁶⁰ විසින් සංවර්ධනය කරනු ලැබූ අනුකලනයකළ ආකෘතිය රූප සටහන් අංක 3 මගින් දක්වා ඇත.

රූප සටහන් අංක 03: අපගාමී වර්යාවන් සඳහා අනුකලනයකළ ආකෘතිය⁶¹

ප්‍රාමාණික ප්‍රමිතිය			
	සනාතකරණවා	උල්ලංඝණය කරනවා	
සම්බන්ධිත කණ්ඩායම් ධර්මතා	සනාතකරණවා	හිතකර යටත්වීම	විනාශකාරී යටත්වීම
	උල්ලංඝණය කරනවා	හිතකර අපගමනතාව	විනාශකාරී අපගමනතාව

ධනාත්මක අපගාමී වර්යාවන් සංවිධානයක ධර්මතා වෙනස් කිරීම සිදුකරනු ලබන අතර විශිෂ්ඨත්වය කරා සංවිධානය මෙහෙයවනු ලබයි. සංවිධානයක ධනාත්මක සහ සෘණාත්මක අපගාමී වර්යාවන් අවබෝධකර ගැනීම සඳහා භාවිත කළ හැකි සන්නතියක් Cameron⁶² විසින් ඉදිරිපත් කර ඇත. රූප සටහන් අංක 04 මගින් දැක්වෙනුයේ අපගාමී වර්යාවන්ගේ සන්නතියයි.

රූප සටහන් අංක 04: ධනාත්මක අපගාමී වර්යා සන්නතිය⁶³

	සෘණාත්මක අපගමනතාව	සාමාන්‍ය	ධනාත්මක අපගමනතාව
පුද්ගලයා:			
කායික	අසනීප	සෞඛ්‍යසම්පන්න	මහත් උනන්දුව
මානසික	අසනීප	සෞඛ්‍යසම්පන්න	විපුලත්වය
සංවිධානාත්මක:			
ආර්ථික	ලාභ නොලබන	ලාභ උපයන	උදාර
කාර්යක්ෂම	අකාර්යක්ෂම	කාර්යක්ෂම	උත්කෘෂ්ට
සඵලදායී	සඵලදායී නැති	සඵලදායී	අධිසාමාන්‍ය
ගුණත්වය	දෝෂ ඇතිවන	විශ්වාසකල හැකි	පරිපූර්ණ
සදාචාරය	ආචාර සම්පන්න නොවන	සදාචාරාත්මක	යහසාධක
සම්බන්ධතා	හානිකර	උපකාරී	ගෞරවණීය
අනුවර්තනය	අනමුණාවෙන් සැලකීම	මැඩිපවත්වාගැනීම	විජ්‍යමිභණය

මේ අනුව අපගාමී වර්යා යනු සේවකයන් සංවිධානය තුළ සිදුකළ යුතු/අපේක්ෂිත වර්යාවන් ධනාත්මක හෝ සෘණාත්මකව වෙනස්වීම වේ.

7. අපගාමී වර්යාවන් සඳහා හේතු

Baron හා Neuman⁶⁴, Chen හා Eastman⁶⁵, Neuman හා Baron⁶⁶ සහ Everton හා අන් අය⁶⁷ දක්වන පරිදි අවිනිතභාවය සඳහා ගෝලීයකරණය, විවිධත්වය, පැතිලි සංවිධාන ව්‍යුහයන්, ප්‍රති ඉංජිනේරුකණය, සංවිධාන ව්‍යුහයේ ස්ථරයන් ඉවත් කිරීම (Downsizing), ගුණත්වය සහ ඵලදායීතාවය සඳහා පවතින බලපෑම, ඒකාධිපති වැඩ පරිසරය, අයවැය කපා හැරීම සහ කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවකයන් භාවිත කිරීම බලපානු ලැබේ. මෙම සංකීර්ණත්වය ගැටුම් ඇතිවීමට, කලහයන් ඇතිවීමට සහ විවිධ අවිධිමත් වර්යාවන් සඳහා බලපානු ලබයි^{68,69}. ඉහත දැක්වූ හේතු නිසා ගැටුම් ඇතිවීම, කලහයන් ඇතිවීම සහ විවිධ අවිධිමත් වර්යාවන්ගෙන් යුත් සංකීර්ණත්වය සේවකයන්ට වැඩ පරිසරය තුළ අපගාමී වර්යාවක් ජනිත කිරීමට විශාල අවකාශයක් ජනිතකර දෙනු ලැබේ⁷⁰.

අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යාවන් සඳහා බලපානු ලබන හේතු කිහිපයක් දැකිය හැකිය. Alias සහ Rasdi⁷¹ විසින් මැලේසියාවේ දී සිදුකරනු ලැබූ පර්යේෂණයකට අනුව අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යාවන් ඇතිවීමේ ප්‍රධාන හේතු තුනක් හඳුනාගෙන ඇත. පුද්ගල හේතු, සංවිධාන හේතු සහ වැඩ සම්බන්ධිත හේතු ඔහුන් විසින් හඳුනාගනු ලැබූ අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යා සඳහා බලපාන ප්‍රධාන හේතු වේ. ඔවුන්ට අනුව පුද්ගල හේතු වශයෙන් විකල්පානුභාවය/ සිහිය (Conscientiousness), සෘණාත්මක ආවේදනාත්මකතාව (Negative Affectivity), මනාපතාව (Agreeableness), භාවාත්මක බුද්ධිය (Emotional Intelligence) ආදිය වේ. සංවිධානාත්මක හේතු වශයෙන් සංවිධාන වාතාවරණය (Organizational Climate), සංවිධාන සාධාරණත්වය, සංජානිත සංවිධාන සහයෝගය සහ විශ්වාසය දැක්විය හැකිය. වැඩ සම්බන්ධිත හේතු වශයෙන් කාර්ය ක්ලමතය සහ බෙලහිතත්වය හේතු කාරක වේ⁷².

විවිධ පර්යේෂකයන් විසින් සිදුකරනු ලැබූ පර්යේෂණවලට අනුව අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යා සඳහා බලපානු ලබන හේතු නවයක් විසින් හඳුනාගෙන ඇත⁷³.

1. මනෝවිද්‍යාත්මක සාධක

මනෝවිද්‍යාත්මක හේතු වශයෙන් ආවේනික/ උප්පත්ති (Heredity)⁷⁴, පෞරුෂත්වය⁷⁵, අසාධාරණය පිළිබඳ සංජානනය, අපේක්ෂා හංගත්වය, ක්ලමතය, බල රහිතතාව⁷⁶, අන්තර් පුද්ගල අසාධාරණ හැඟීම් ඇති පෞරුෂත්වය⁷⁷, භාවාත්මක බැඳීම (Emotional Attachment)⁷⁸, අභ්‍යන්තර අභිප්‍රේරණය⁷⁹, වංචාකාරී (Fraudulent) සහ කළහකාරී වර්යාව⁸⁰, සෘණාත්මක පරස්පරතාව (Negative Reciprocity)⁸¹ සහ ස්වයං පාලනයේ අඩුව⁸² දැක්විය හැකිය.

2. සමාජවිද්‍යාත්මක/ සංවිධානාත්මක සාධක

අපගාමී සේවාස්ථාන වර්යාවන් සඳහා බලපානු ලබන සමාජ විද්‍යාත්මක සාධක යනු දෝෂ සහිත සමාජ යාන්ත්‍රණය සහ ඒ මත මානව වර්යාවේ අවශ්‍යතා සන්නිවේදනය කිරීමට සමාජ ව්‍යුහය අසමත්වීම මත ඇතිවන අපගාමී වර්යාවන් වේ⁸³. මේ හේතුව නිසා අපගාමීක වර්යාවන් සඳහා සේවකයාගේ සාධකවලින් සංවිධානාත්මක සාධක කෙරෙහි යොමුවීමක් සිදුවී ඇත^{84,85}. මෙම තත්ත්වය නිසා සාමාන්‍ය සංවිධාන ක්‍රියාකාරීත්වයේ දී අපගාමී වර්යාවන් මත බාදාවන් ඇතිවිය හැකිවේ⁸⁶. ඒ අනුව සංවිධාන වෙනස්කිරීමේ දී⁸⁷, දඬුවම් දීමට බියවීම සහ රැකියා

අභිමිච්චිය යන බිය⁸⁸, කාර්යඵල ඇගයීම් පද්ධතිය, ප්‍රතිදාන පද්ධතිය, සංවිධාන ව්‍යුහය, සංවිධාන සංස්කෘතිය සහ සංවිධාන ඉලක්ක සඳහා වැදගත් බලපෑමක් සිදුකරනු දැකිය හැකි ය⁸⁹.

3. රැකියා සම්බන්ධිත සහ පාරිසරික සාධක

රැකියා නිර්මාණය, කාර්ය පීඩනය, රැකියාව සම්බන්ධවූ කාර්යයන්⁹⁰ ආදී වූ රැකියා සම්බන්ධිත සාධක සහ යෝග්‍ය නොවන සංවිධාන පරිසරය⁹¹, අසාධාරණය⁹², සහ ලාභ අපේක්ෂිතව සිටින සංවිධාන⁹³ ආදී පාරිසරික සාධක අපගාමී වර්ගයන් සඳහා හේතු සාධක වේ.

4. පුද්ගල සාධක

අපගාමී වර්ගයන් සඳහා පුද්ගල සාධක යටතේ වඩාත් යෝග්‍ය යෙදුම ලෙසට අන්තර්පුද්ගල සාධක දැක්විය හැකිවේ⁹⁴. වැඩ කණ්ඩායම තුළ සමාජ ගනුදෙනු සඳහා පෞරුෂත්ව අසමානකම් බලපානු ලබන අතර එය අවසාන වශයෙන් අපගාමනතාව සඳහා බලපානු ලැබේ.

5. සංවිධාන සංස්කෘතිය

සංවිධානය විසින් කාලයක් පුරා දියුණුකරන ලද සංස්කෘතිය සංවිධානයක අපගාමී වර්ගයන් සඳහා බලපානු ලැබේ. විශේෂයෙන්ම පුරෝගාමීන් විසින් ඇතිකළ සංවිධාන සංස්කෘතිය ක්‍රමයෙන් විකාශනයවීමේ දී අපගාමී තත්ත්වයක් ඇතිවීමට හේතුවන සාධක ජනිතවිය හැකිය⁹⁵.

6. වියෝදනය (Disengagement)

සංවිධාන සේවකයන් රැකියාව සඳහා යොමුවී ඇති ප්‍රමාණය අනුව සේවකයා රැකියාවට යොමුවීම හෝ රැකියාවෙන් වියෝදනයවීම දැකිය හැකිය. සංවිධාන සේවකයන් රැකියාවේ යෙදීම හෝ නොයෙදීම වර්ග තුනකට බෙදා දැක්විය හැකි බව Meere (2005) පෙන්වා දෙයි. රැකියාවේ යෙදීම (Engaged), රැකියාවේ නොයෙදීම (Not Engaged) සහ සක්‍රීයව වියෝදනය (Actively Disengaged)⁹⁶ එම වර්ග තුනවේ. රැකියාවට සක්‍රීයව යොමුවී ඇති සේවකයන් රැකියාව කෙරෙහි මහත් ලැදියාවක් ඇති අතර රැකියාවේ නොයෙදෙන සේවකයන් රැකියාව කෙරෙහි ලැදිකමක් නොදක්වයි. වියෝදනය දක්වනු ලබන සේවකයන් සිය කාර්යයන් සම්බන්ධයෙන් අතෘප්තියකින් පසුවනු ලැබේ⁹⁷. සේවකයෙකු රැකියාව සඳහා ඇති යොමුවේ ප්‍රමාණය අනුව අපගාමී වර්ගයන් සංවිධානය තුළ ජනිත කරනු දැකිය හැකිය.

7. දැනුමේ ව්‍යාප්තිය (Diffusion of Knowledge)

Davis⁹⁸ දක්වනු ලබන ආකාරයට නූතන ලෝකය තුළ නව ධර්මතා සොයාබැලීම සඳහා ප්‍රධාන හේතුවක් වනුයේ නව දැනුමේ ඇතිවන ව්‍යාප්තිය වේ. නව දැනුම ජනිතවීම පවතිනු ලබන ධර්මතා උල්ලංඝනය කිරීමට හේතුවක් ය⁹⁹. නව දැනුම ව්‍යාප්තවීමත් සමග සමාජයෙහි සමාජ පද්ධති සහ සංවිධාන වෙනස්වීමට හේතුවක් වනු ඇත.

8. තාක්ෂණය

Cotgrove¹⁰⁰ දක්වන පරිදි සෑම ක්ෂේත්‍රයකම පවතින අගනාකම්වල තාර්කිකත්වයට (Value Rationality) වඩා උපකාරක තාර්කිකත්වය (Instrumental Rationality) සහ තාක්ෂණික තාර්කිකත්වය (Technical Rationality) බලපෑමක් සිදුකරනු ලබන්නේය යන්නය¹⁰¹. මෙකී සංකීර්ණත්වය කාර්මික විශේෂඥයන්ට බලපානු ලබන අතර වැඩසටහනෙහි සාර්ථකත්වය

සඳහා බලපවත්වන නීතියානුකූල සහ නීත්‍යානුකූල නොවන ඉලක්ක සහ ධර්මතාවලට යොමුවීම තුළින් වෙනස්වනු ලබයි. එය සංවිධානයක අපගාමී වර්ගය ඇතිකිරීමේ හේතුවක් වේ¹⁰².

9. ජීවිත සිද්ධි සහ මුල් ලමා කාලයේ අත්දැකීම්

දෙමාපියන් විසින් සාහසික ක්‍රියාවන්වල යෙදීම¹⁰³, ජීවන සිද්ධීන්වන විවාහය, පළමු රැකියාව, දෙමාපියන්වීම, පාසල් ජීවිතය ආදී කාර්යයන් සහ සිද්ධීන් කාල සාහසික වක්‍රයෙහි (Age Crime Curve) ගමන් පථය වෙනස්වීමට බලපානු ලැබේ^{104,105}.

8. අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගවලින් පිරිවැය

අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගවලින් නිසා සංවිධානයකට ඇතිවන පිරිවැය වර්ග කිහිපයකි. ඒ අතර මූල්‍ය පිරිවැය, මනෝවිද්‍යාත්මක පිරිවැය සහ සමාජ පිරිවැය වැදගත් පිරිවැයන් ලෙසට දැක්විය හැකිය¹⁰⁶⁻¹⁰⁹.

9. අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගවලින් ප්‍රතිවිපාකයන්

අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගවලින් ප්‍රතිවිපාකයන් කිහිපයකි. සංවිධානයක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගව නිසා ඇතිවන මූල්‍ය, මනෝවිද්‍යාත්මක සහ සමාජ පිරිවැය තුළින් මෙකී අහිතකර ප්‍රතිවිපාකයන් ජනිතවීම සිදුවේ. මෙම අහිතකර ප්‍රතිවිපාකයන් සංවිධානයක සියළුම මට්ටම්වලට එකලෙස බලපානු දැකිය හැකිය¹¹⁰.

සාමාන්‍යයෙන් අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ග සමග සැසඳීමේ දී ධනාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ග සංවිධානයකට ප්‍රතිලාභ ජනිතකරනු ලබයි¹¹¹. දුෂ්කෘතිය නියෝගයන්/මගපෙන්වීම් ඉටු නොකිරීම සහ අදාළ සුපරීක්ෂකයන් විවේචනය කිරීම ධනාත්මක අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගවලින් සිදුවේ¹¹².

10. සාමාන්‍යයෙන් අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගවෙන් ධනාත්මක සේවාස්ථාන වර්ගවන් සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ගේ භූමිකාව

පර්යේෂණයන්ට අනුව සාමාන්‍යයෙන් අපගාමී වර්ගවලින් යෙදීම අඩු කිරීමටත් ධනාත්මක අපගාමී වර්ගවලින් ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත් යෝග්‍ය මානව සම්පත් පරිවෘත්තයන්ට හැකියාව පවතී¹¹³. මනා මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතියක් තුළින් සේවක ආකල්ප වෙනස් කිරීම සහ සංවිධාන අගනාකම් සහ අපේක්ෂාවන්ට අනුව වර්ගව ස්ථාවර පවත්වාගෙන යාමට හැකියාව පැවතිය යුතු වේ¹¹⁴.

1. ආචාරධර්මානුකූල වාතාවරණය

ශක්තිමත් ආචාරධර්මානුකූල වාතාවරණයක් පවතින සංවිධානයක පුද්ගලයන් උභයෝගීව ආකාරයේ අභියෝගයන් පැමිණෙන විට ආචාරධර්මානුකූල වර්ගවලින් තෝරාගැනීමට කැමැත්තක් දක්වනු ලැබේ^{115,116}. ඒ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් සමාජ සංස්කෘතික සහයෝගය සහ තොරතුරුවලට ලඟාවීමට සේවකයන්ට අවස්ථාව ලබාදීම මගින් නිර්මාණය කරනු ලබන සාධාරණ වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කර මෙකී අයහපත් වර්ගවලින් ඉවත් කිරීමට හැකියාවක් පවතී. වැඩස්ථාන නිර්මාණය සේවකයන්ට දැඩි බලපෑමක් සිදුකරනු ලබන අතර සිය වෘත්තියෙහි විවිධ ලඟාවීම් සඳහා ඔවුන්ගේ හැකියාවන් භාවිත කිරීමට විවිධ

අවස්ථාවන් ජනිත කරනු ලබයි. මෙවැනි පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමෙන් සේවකයන් සිය රැකියාව සඳහා වැඩි නැඹුරුවක් ඇතිකර ගැනීමට හැකියාවක් ඇති වේ¹¹⁷.

2. ආකර්ශණ පරිචය

මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් සේවකයන් බඳවා ගැනීමට පෙර පූර්ව අවංකකම ඇගයීම සඳහා පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීම සිදුකළ යුතු වේ¹¹⁸. අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයාවන් අවම කිරීම සඳහා ප්‍රයෝජනවත්වන පසුතල පරීක්ෂාවන් සිදුකිරීමට ද මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ට හැකියාවක් පවතී¹¹⁹.

3. අධීක්ෂණය කිරීම සහ පාලනය

සේවකයන් විසින් අනුගමනය කළ යුතු යෝග්‍ය නීති, ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයන් සහ ක්‍රියාපටිපාටි ආදිය ස්ථාපිත කිරීම සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීම මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් සිදුකරනු ලබන්නේ නම් වැඩසටහනය තුළ සේවකයන් විසින් අපගාමී වර්ගයාවන්ගේ යෙදීම වලක්වාගැනීම සිදුකළ හැකිවේ¹²⁰.

4. සම්බාධක

හිතකර අපගාමී වර්ගයාවන් ඇගයීම සඳහා මෙන්ම නීති රීති උල්ලංඝනය කිරීම සඳහා දඬුවම් නියම කිරීම ඇතුළත් සම්බාධක ස්ථාපිත කිරීමට මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ට හැකියාවක් පවතී. විශේෂයෙන්ම සංවිධාන ප්‍රතිපත්තිවල සාධාරණත්වය පවත්වාගැනීම සඳහා සංවිධාන ධර්මතා උල්ලංඝනය කිරීමේ දී දැඩි දඬුවම් ලබාදීම අත්‍යවශ්‍ය කරුණක් වේ¹²¹.

5. සදාචාරාත්මක නායකත්වය

සංවිධානයක ධනාත්මක සංස්කෘතියක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා සුපරීක්ෂකයාගේ අපවාදයන් රහිත හෝ සදාචාරාත්මක වර්ගයා ආකෘතිය දායකත්වය ලබාදෙනු ලැබේ¹²². Brown සහ Trevino¹²³ දක්වන පරිදි ඍණාත්මක සේවාස්ථාන අපගමනතාවන් සඳහා සමාජානුගත කැරිස්මා නායකත්වය බාදාවන් පමුණුවනු ලබයි¹²⁴.

6. වෘත්තීය සංවර්ධන අවස්ථාවන්

මානව සම්පත් කළමනාකරු විසින් සංවිධානයක සේවකයන්ගේ වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා නව අවස්ථා ජනිත කිරීම තුළින් සංවිධානයක ඍණාත්මක අපගාමී වර්ගයාවන් අවමකර ගැනීමට හැකියාව පවතී. සේවකයන්ගේ විවිධ අවශ්‍යතාවන ධනය, ආරක්ෂාව, අධ්‍යාපනය, පිළිගැනීම සහ ආත්ම වර්ණනා ආදිය ඉටුකිරීමට හැකි නව අවස්ථා ජනිත කිරීමත් ප්‍රතිධාන පද්ධතියේ දී වෙනස්ව සැලකීම (Discrimination), පක්ෂපාතීත්වය සහ ද්‍රෝහිසංග්‍රහය අවමකිරීම සිදුකිරීමත් කළ යුතු වේ¹²⁵.

7. සුපරීක්ෂකයාගේ සහයෝගය

සංවිධානය තුළ සහයෝගී පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම තුළින් හොඳ සම්බන්ධතාවයක් ජනිතකර ගැනීමට හැකියාවක් පවතින අතර සුපරීක්ෂකයන් සමග විවෘත සන්නිවේදනයට අවස්ථාව උදා වේ¹²⁶. මානව සම්පත් කළමනාකරුවා විසින් සංවිධානයේ විධිමත් කාර්යඵල ඇගයීම්

පද්ධතියෙන් ඉදිරියට ගොස් සේවකයාගේ සංවර්ධනය කෙරෙහි යොමුවීමක් සිදුවේ නම් සංවිධානය කෙරෙහි සේවකයාගේ කැපවීම වැඩිකර ගැනීමට හැකිවේ¹²⁷.

8. සේවක යොමුවීම

සේවකයන්ගේ යොමුවක් සංවිධානය කෙරෙහි ලබාගැනීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් සේවකයාගේ දක්ෂතා, බලාත්මක කිරීම, සහ බිය නැතිකිරීම සිදුකළ යුතු වේ¹²⁸.

9. ප්‍රතිදාන

විවිධ ප්‍රතිදානයන් සේවකයන්වෙත ලබාදීම තුළින් මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ට සේවකයන්ගේ අපගාමී වර්ගයන් අවම කිරීමට හැකි වේ¹²⁹.

10. වැඩ ජීවිතයේ ප්‍රතිපත්ති

සේවකයාගේ වැඩ ජීවිතයට සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය කිරීමෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරුට සේවක අපගාමී වර්ගයා රටා අවමකර ගැනීමට හැකියාව ලැබේ. විශේෂයෙන්ම සේවක කැපවීම ලබාගැනීමට හැකිවේ. කාර්යය නැවත සැකසීම තුළින් සංවිධාන සංස්කෘතිය හා වෘත්තීය වෙනස්වීම සිදුකරනු ලබන අතර වේතන, කාර්යයන් සහ උසස්වීම් සියල්ල එකවර වෙනස්වීම සිදුවේ¹³⁰.

11. සාධාරණත්වය

මානව සම්පත් කළමනාකරු විසින් සාධාරණව සේවකයින්ට සැලකීම මෙහිදී සිදුවිය යුතුය. ප්‍රතිදානයන් බෙදාහැරීමක් සිදුවනු ලබන විවිධ සංවිධාන වැඩසටහන්වලට සේවකයින් සම්බන්ධකර ගැනීම වර්ධනය කිරීමෙන් වැඩසටහන අපගමනතාවන් අවමකර ගැනීමට හැකිවේ. Everton, Jolton සහ Mastrangelo¹³¹ පර්යේෂණයන් මගින් දක්වයි.

12. පරිවර්තනය

සාමාන්‍යමය අපගාමී වර්ගයාවේ සිට ධනාත්මක අපගාමී වර්ගයාවන් සඳහා සේවාස්ථානයේ දී සේවක වර්ගයාව වෙනස්කිරීමේ වැදගත් භූමිකාවක් මානව සම්පත් කළමනාකරුට සිදුකළ හැකිවේ¹³².

11. අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයා ප්‍රශ්නාවලිය

Bennett සහ Robinson විසින් අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයාව ඇගයීම සඳහා 2000¹³³ දී සංවර්ධනයකර ඇති ප්‍රශ්නාවලිය පහත දැක්වේ.

		කිසිදිනක නැත	වසරකට කිහිප වතාවක්	මාසිකව	සති පතා	දෛනිකව
1	ඔබගේ සමාගම වෙනුවෙන් වැඩ කරනවා වෙනුවට ඔබ ඔබගේ පෞද්ගලික කාර්යයන්හි නියැලෙනු ලබයි.					
2	අවසරයක් රහිතව රැකියාවට අදාළ දේපල ලබාගනී.					
3	වැඩ කරනවා වෙනුවට දවල් හීන දැකීමට වැඩි කාලයක් වැය කරනු ලබයි.					
4	රැකියාවේ දී අනෙක් අයට විහිළු තහළ කරනු ලබයි.					

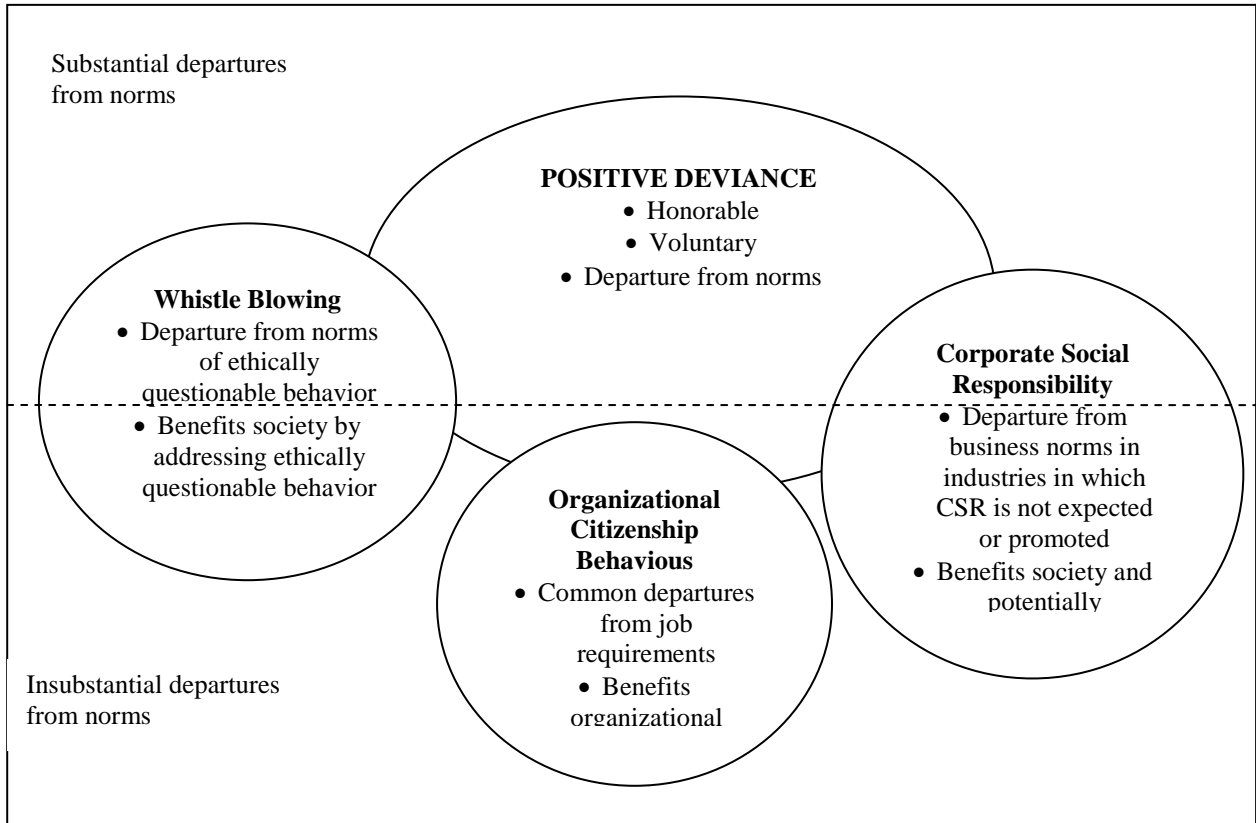
5	ඔබ විසින් ව්‍යාපාරික විශදම් සඳහා දරනු ලැබූ මුදලට වඩා වැඩි මුදලක් ලබාගැනීමේ අදහසින් ලැබීම් සඳහා ව්‍යාජ ලෙස මුදල් ප්‍රතිපූර්ණය කිරීම සිදුකරයි.					
6	සේවාස්ථානයේ යමෙකුට රිද්වීම සඳහා යම්දෙයක් පවසනු ලැබේ.					
7	ඔබගේ වැඩ ස්ථානයේ පිළිගත් විවේක කාලයන්ට වඩා අතිරේක හෝ දිගු විවේකයන් ලබාගනු ලබයි.					
8	සමාගම පිළිබඳ ඕපාදූප හෝ කටකතා නැවත නැවත කීම.					
9	සම මට්ටමේ සේවකයන් පිළිබඳව හෝ කළමනාකරුවන් පිළිබඳව ඕපාදූප හෝ කටකතා නැවත නැවත කීම.					
10	රැකියාවේ දී ජනවර්ග ආගමික හෝ ජාතිවාදී ප්‍රකාශයන් හෝ විහිළු කරයි.					
11	අවසරයකින් තොරව වැඩට පමාවී පැමිණේ.					
12	ඔබගේ වැඩ පරිසරයට කසල විසිකරනු ලබයි.					
13	රැකියාවේ දී යමෙකුගෙන් පළිගනු ලබයි.					
14	අසනීප නොමැති අවස්ථාවල දී අසනීප නිවාඩු ඉල්ලා සිටියි.					
15	ඔබ වැඩකරන ස්ථානය නිව ස්ථානයක් ලෙසට යමෙකුට පවසනු ලබයි.					
16	වැඩකරන විට හිත ව්‍යාකූල වන්නේය.					
17	ඔබගේ ප්‍රධානියා විසින් දෙනුලබන උපදෙස් පිළිපැදීමට නොසැලකිලිමත් වේ.					
18	ඔබට කළහැකි ප්‍රමාණයට වඩා හිතාමතා අඩු වේගයෙන් වැඩ කරනු ලබයි.					
19	අධිකාරිය නොලත් පුද්ගලයන් වෙත සමාගමේ රහස්‍ය තොරතුරු එළිදරව් කරනු ලබයි.					
20	අවසරයක් රහිතව කලින් රැකියාවෙන් පිටත්වේ.					
21	රැකියාවේ දී අන් අයට පහත් සම්ච්චලයන් සිදුකරයි.					
22	තවකෙනෙකුට අවසන් කිරීමට සිදුවන පරිදි ඔබ වැඩ අත්හරිනු ලබන්නේ ය.					
23	රැකියාවේ දී යමෙක් කෙරෙහි නොහික්මුණු අයුරින් හැසිරෙනු ලබයි.					
24	රැකියාවේ දී අශිෂ්ඨ විවේචනයන් සිදුකරයි.					
25	රැකියාවේ දී නීති විරෝධී මත්ද්‍රව්‍ය හෝ මත්පැන් පානය කරනු ලබයි.					
26	ඔබගේ කාර්යය සඳහා අඩු පරිශ්‍රමයක් දරයි.					
27	රැකියාවේ දී යමෙක් ප්‍රසිද්ධියේ අපහසුතාවට පත්කරනු ලබයි.					
28	අතිකාල ලබාගැනීම සඳහා ඔබගේ කාර්යයන් හෙමින් කරගෙන යනු ලබයි.					

12. සාරාංශය

අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයාවන් සංවිධානයක පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීමේ දී බාදාවන් ඇතිවනු ලබන සේවක වර්ගයාවක් ලෙසට හඳුනාගත හැකිය. කෙසේවෙතත් අපගාමී සේවාස්ථාන වර්ගයාවන් නිරන්තරයෙන් සාමාන්‍යමය සංකල්පයක් නොවන අතර එහි ධනාත්මක පැතිකඩ ද දැකිය හැකි වේ.

අතිරේක සටහන්

1. Typology of positive deviant workplace behavior



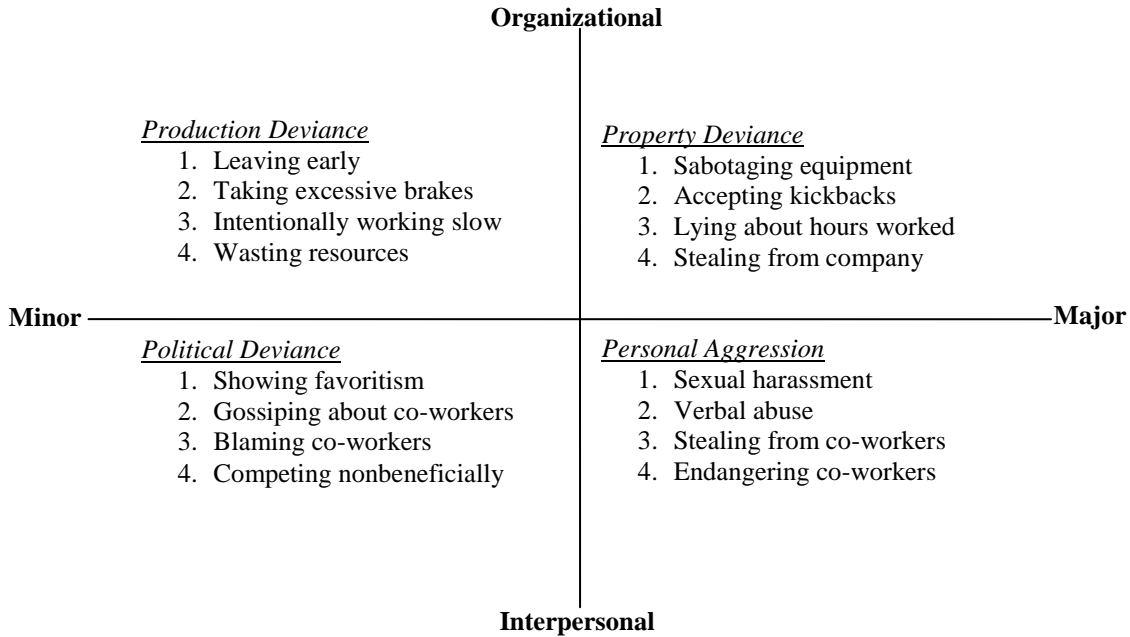
Source: Spreitzer, GM & Sonenshein, S 2004, 'Toward the construct definition of positive deviance', *American Behavioral Scientist*, Vol. 47, No. 6, pp. 828-847.

2. Intergrated Framework of Deviant Behaviour

		Normative Standard (e.g. hypernorms)	
		Conform	Deviate
Reference group norms	Confirm	Constructive conformity	Destructive conformity
	Deviate	Constructive deviance	Destructive deviance

Source: Warren, DE 2003, 'Constructive and destructive deviance in organizations', *The Academy of Management Review*, No. 28, pp. 622-632.

3. Typology of negative deviant workplace behavior



Source: Robinson, SL & Bennett, RJ 1995, ‘A typology of deviant workplace behaviours: A multidimensional scaling study’, Academy of Management Journal, Vol. 38, pp. 555-572.

4. Questionnaire: Deviant workplace Behavior

		Never	Several times a year	Monthly	Weekly	Daily
1	Worked on a personal matter instead of work for [company name]					
2	Took property from work without permission					
3	Spent too much time fantasizing or daydreaming instead of working					
4	Made fun of someone at work					
5	Falsified a receipt to get reimbursed for more money than they spent on business expenses					
6	Said something hurtful to someone at work					
7	Taken an additional or a longer break than is acceptable at their workplace					
8	Repeated a rumor or gossip about the company					
9	Repeated a rumor or gossip about a coworker or manager at work					
10	Made an ethnic, religious, or racial remark or joke at work					
11	Came in late to work without permission					
12	Littered or dirtied their work environment					
13	Cursed at someone at work					

14	Called in sick when they were not					
15	Told someone about the lousy place where they work					
16	Lost their temper while at work					
17	Neglected to follow their boss's instructions					
18	Intentionally worked slower than they could have worked					
19	Discussed confidential company information with an unauthorized person					
20	Left work early without permission					
21	Played a mean prank on someone at work					
22	Left their work for someone else to finish					
23	Acted rudely toward someone at work					
24	Made an obscene comment at work					
25	Used an illegal drug or consumed alcohol on the job					
26	Put little effort into their work					
27	Publicly embarrassed someone at work					
28	Dragged out work in order to get overtime					

Source: Bennett, RJ & Robinson, SL 2000, 'Development of a measure of workplace deviance', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 3, pp. 349-360.

5. Positive Deviance Continuum

	Negative Deviance	Normal	Positive Deviance
Individual:			
Physiological	Illness	Health	Vitality
Psychological	Illness	Health	Flow
Organizational:			
Economics	Unprofitable	Profitable	Generous
Effectiveness	Ineffective	Effective	Excellent
Efficiency	Ineffective	Effective	Extraordinary
Ethics	Error-prone	Reliable	Perfect
Relationships	Unethical	Ethical	Benevolent
Adaptation	Harmful	Helpful	Honoring
	Threat-rigidity	Coping	Flourishing
	Deficit Gaps Problem Solving		Abundance Gaps Virtuousness

Source: Cameron, KS 2008, 'Positive deviant organizational performance and the role of leadership values', *Journal of Values Based Leadership*, No. 1, pp. 67-83.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Appelbaum, SH, Laconi, GD & Matousek, A 2007, 'Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impact and solutions', *The International Journal of Business in Society*, Vol. 7, No. 5, pp. 586-598.
2. Coccia, C 1998, 'Avoiding a toxic organization', *Nursing Management*, Vol. 29, No. 5, pp. 32-34.

3. *Ibid*
4. Robinson, SL & Bennett, RJ 2000, 'Development of a measure of workplace deviance', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 3, pp. 349-360.
5. Robinson, SL & Greenberg, J 1998, 'Employees behaving badly: Dimensions, determinants, and dilemmas in the study of workplace deviance', *Journal of Organizational Behavior*, pp. 1-30.
6. Peterson, DK 2002, 'Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate', *Journal of Business and Psychology*, Vol. 7, pp. 47-61.
7. Robinson, SL & Greenberg, J 1998, 'Employees behaving badly: Dimensions, determinants, and dilemmas in the study of workplace deviance', *Journal of Organizational Behavior*, pp. 1-30.
8. Robbins, SP & Judge, TA 2007, '*Organizational Behavior*', Twelfth Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle, River, New Jersey.
9. Robinson, SL & Bennett, RJ 1995, 'A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study', *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2, pp. 555-572.
10. *Ibid*
11. Kaplan, HB 1975, '*Self-attitudes and deviant behavior*'. Pacific Palisades, CA: Goodyear.
12. Radzali, FM, Ahmad, A & Omar, Z 2013, 'Workload, job stress, family-to-work conflict and deviant workplace behaviour', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 12, pp. 109-115.
13. Appelbaum, SH, Iaconi, GD & Matousek, A 2007, 'Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impact, and solutions', *Corporate Governance*, Vol. 7, No. 5, pp. 586-598.
14. Robinson, SL & Bennet, RJ 1995, 'A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study', *The Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2, Apr, pp. 555-572.
15. Lawrence, TB & Robinson, SL 2007, 'Ain't misbehavin: Workplace deviance as organizational resistance', *Journal of Management*, Vol. 33, No. 3, June, p. 378-394.
16. Bennett, RJ & Robinson, SL 2000, 'Development of a measure of workplace deviance', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 3, pp. 349-360.
17. Bennett, RJ & Robinson, SL 2003, *The past, present and future of workplace deviance research*. In Greenberg, J. (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science*, 2nd ed. (pp. 247-81). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
18. Colbert, AE, Mount, MK, Harter, JK, Witt, LA & Barrick, MR 2004, 'Inter-active effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 4, pp. 599-609.
19. Dunlop, PD & Lee, K 2004, 'Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel', *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 1, pp. 67-80.
20. Liao, H, Joshi, A & Chuang, AC 2004, 'Sticking out like a sore thumb: Employee dissimilarity and deviance at work', *Personnel Psychology*, Vol. 57, No. 4, pp. 969-1000.
21. Appelbaum, SH, Iaconi, GD & Matousek, A 2007, 'Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impact, and solutions', *Corporate Governance*, Vol. 7, No. 5, pp. 586-598.
22. Muafi, 2011, 'Causes and consequences deviant workplace behavior', *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 2, No. 2, pp. 123-126.
23. Appelbaum, SH, Laconi, GD & Matousek, A 2007, 'Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impact and solutions', *The International Journal of Business in Society*, Vol. 7, No. 5, pp. 586-598.
24. *Ibid*
25. Spreitzer, GM & Sonenshein, S 2004, 'Toward the construct definition of positive deviance', *American Behavioral Scientist*, Vol. 47, No. 6, pp. 828-847.
26. *Ibid*
27. *Ibid*
28. Near, JP & Miceli, MP 1985, 'Organizational dissidence: The case of whistle-blowing', *Journal of Business Ethics*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-16.
29. Anonymous 2003, 'Establishing a policy for whistle blowing: Structured procedures for calling foul', *Strategic Direction*, Vol. 19, No. 6, pp. 14-17.
30. Vinten, G 1995, 'The Whistleblower's charter', *Executive Development*, Vol. 8, No. 2, pp. 25-28.
31. Spreitzer, GM & Sonenshein, S 2004, 'Toward the construct definition of positive deviance', *American*

- Behavioral Scientist*, Vol. 47, No. 6, pp. 828-847.
32. *Ibid*
 33. *Ibid*
 34. Appelbaum, SH, Laconi, GD & Matousek, A 2007, 'Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impact and solutions', *The International Journal of Business in Society*, Vol. 7, No. 5, pp. 586-598.
 35. Spreitzer, GM & Sonenshein, S 2004, 'Toward the construct definition of positive deviance', *American Behavioral Scientist*, Vol. 47, No. 6, pp. 828-847.
 36. *Ibid*
 37. Amabile, TM, Conti, R, Coon, H, Lazenby, J & Herron, M 1996, 'Assessing the work environment for creativity', *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 5, pp. 1154-1184.
 38. Appelbaum, SH, Laconi, GD & Matousek, A 2007, 'Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impact and solutions', *The International Journal of Business in Society*, Vol. 7, No. 5, pp. 586-598.
 39. *Ibid*
 40. Spreitzer, GM & Sonenshein, S 2004, 'Toward the construct definition of positive deviance', *American Behavioral Scientist*, Vol. 47, No. 6, pp. 828-847.
 41. Robinson, SL & Bennett, R 1995 "A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study", *Academy of Management Journal*, vol. 38, No. 2, pp. 555-572.
 42. *Ibid*
 43. *Ibid*
 44. Fagbohunge, BO, Akinbode, GA & Ayodeji, F 2012, 'Organizational determinants of workplace deviant behaviours: An empirical analysis in Nigeria', *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 5, pp. 207-221.
 45. Radzali, FM, Ahmad, A & Omar, Z 2013, 'Workload, job stress, family-to-work conflict and deviant workplace behaviour', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 12, pp. 109-115.
 46. *Ibid*
 47. Rogoan, PT 2009, 'Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents, influences, and remedies', M.A. thesis, Wien University, doi: othes.univie.ac.at/6623/1/2009-08-28_9848220.pdf.
 48. Robinson, SL & Bennett, RJ 1995, 'A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study', *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2, pp. 555-572.
 49. *Ibid*
 50. Rogoan, PT 2009, 'Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents, influences, and remedies', M.A. thesis, Wien University, doi: othes.univie.ac.at/6623/1/2009-08-28_9848220.pdf.
 51. Greenberg, L & Barling, J 1996, 'Employee Theft', *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), pp. 49-64.
 52. Rogoan, PT 2009, 'Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents, influences, and remedies', M.A. thesis, Wien University, doi: othes.univie.ac.at/6623/1/2009-08-28_9848220.pdf.
 53. *Ibid*
 54. Greenberg, L & Barling, J 1996, 'Employee Theft', *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), pp. 49-64.
 55. Rogoan, PT 2009, 'Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents, influences, and remedies', M.A. thesis, Wien University, doi: othes.univie.ac.at/6623/1/2009-08-28_9848220.pdf.
 56. Robinson, SL & Bennett, RJ 1995, 'A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study', *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2, pp. 555-572.
 57. Rogoan, PT 2009, 'Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents, influences, and remedies', M.A. thesis, Wien University, doi: othes.univie.ac.at/6623/1/2009-08-28_9848220.pdf.
 58. Everton, WJ, Jolton, JA & Mastrangelo, PM 2007, 'Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors', *Journal of Management Development*, Vol. 26, No. 2, pp. 117-131.
 59. Robinson, SL & Bennett, RJ 1995, 'A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study', *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2, pp. 555-572.
 60. Warren DE 2003, 'Constructive and Destructive deviance in organization', *The Academy of Management Review*, Vol 28, pp. 622-632.

61. *Ibid*
62. Cameron KS 2008, "Positively deviant organizational performance and the role of leadership values", *Journal of Values Based Leadership*, Vol. 1, pp. 67-83.
63. *Ibid*
64. Baron, RA & Neuman, JH 1996, 'Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes', *Aggressive Behavior*, No. 22, pp. 161-173.
65. Chen, CC & Eastman, W 1997, 'Toward a civic culture for multicultural organization', *Journal of Applied Behavioral Science*, No. 33, pp. 454-470.
66. Neuman, JH & Baronm, RA 1997, 'Aggression in the workplace', In Giacalone, RA, Greenberg, J (eds), *Antisocial behavior in organizations*, pp. 37-67.
67. Everton, WJ, Jolton, JA & Mastrangelo, PM 2007, 'Be nice and fair or else: Understanding reasons for employees' deviant behaviors', *Journal of Management Development*, Vol. 26, No. 2, pp. 117-131.
68. Marks, J 1996, 'The American uncivil wars', *U.S. News & World Report*, pp. 66-72.
69. Neuman, JH & Baronm, RA 1997, 'Aggression in the workplace', In Giacalone, RA, Greenberg, J (eds), *Antisocial behavior in organizations*, pp. 37-67.
70. Srivastava, S 2012, 'Workplace passion as a moderator for workplace deviant behavior: Job satisfaction relationship: A comparative study between public sector and private sector managers', *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, Vol. 8, No. 4, pp. 517-523.
71. Alias, M, & Rasdi, RM 2011, 'Towards developing a theoretical model on the determinants of workplace deviance among support personnel in the Malaysian public service organisations', 12th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe, the University of Gloucestershire, Cheltenham, England, pp. 23-48.
72. *Ibid*
73. Malik, P & Malik, P 2015, 'Role of HR in navigating the workplace from negative deviance to positive deviance', *GE-International Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-74.
74. Rowe, DC & Osgood, DW 1984, 'Heredity and sociological theories of delinquency: Reconsideration', *American Sociological Review*, No.49, pp. 526-540.
75. Colbert, A, Mount, M, Harter, J, Witt, L & Barrick, M 2004, 'Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance', *Journal of Applied Psychology*, No. 89, pp. 599-609.
76. Robinson, SL & Greenberg, J 1998, 'Employees behaving badly: Dimensions, determinations and dilemmas in the study of workplace deviance. In Cooper, CL and Rousseau, DM (eds), *Trends in Organizational Behaviour*, Rousseau, New York, NY, pp. 1-30.
77. Henle, C 2005, 'Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality', *Journal of Management*, No. 2, pp. 247-263.
78. Galperin, B & Burke, R 2006, 'Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An explorative study', *International Journal of Human Resource Management*, No. 17, pp. 331-347.
79. Robinson, S & Bennett, R 1995, 'A typology of deviant workplace behavior: A multidimensional scaling study', *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2, pp. 555-572.
80. Appelbaum, DK & Lay M 2005, 'The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior', *Corporate Governance*, No. 5, pp. 43-56.
81. Biron, M 2010, 'Negative reciprocity and the association between perceived organizational ethical values and organizational deviance', *Human Relations*, Vol. 63, No. 6, pp. 875-897.
82. Gottfredson, M & Hirschi, T 1990, 'A general theory of crime', Stanford: Stanford univ Press.
83. Erikson, KT 1962, 'Notes on the sociology of deviance', *Social Problems*, No. 9, pp. 307-314.
84. Glaser, D & Rice, K 1959, 'Crime, age and employment', *American Sociological Review*, No. 24, pp. 679-686.
85. Hunt, SD & Vitell, S 1986, 'A general theory of marketing ethics', *Journal of Macro Marketing*, Vol. 8, No. 2, pp. 5-16.
86. Ford, J, Ford, L & D'Amelio, A 2008, 'Resistance to change: The rest of the story', *Academy of Management Review*, No. 33, pp. 362-377.
87. Bryant, M & Higgins, V 2010, 'Self-confessed troublemakers: An interactionist view of deviance during organizational change', *Human Relations*, Vol. 63, No. 2, pp. 249-277.
88. Uhl-Bien, M & Carsten, MK 2007, 'Being ethical when the boss is not', *Organizational Dynamics*, Vol.

- 36, No. 2, pp. 187-201.
89. Malik, P & Malik, P 2015, 'Role of HR in navigating the workplace from negative deviance to positive deviance', *GE-International Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-74.
 90. Kidwell, RE & Martin, CL 2004, 'Managing the ambiguity of workplace deviance: Lessons from the study of conflict', Paper presented at the meeting of the Academy of Management, New Orleans, LA.
 91. Appelbaum, SH, Iaconi, GD & Matousek, A 2007, 'Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impact and solutions', *Corporate Governance*, Vol. 7, No. 5, pp. 586-598.
 92. Van Yperen, N, Hagedoorn, M, Zweers, M & Postma, S 2000, 'Injustice and employees' destructive responses: The mediating role of state negative effect', *Social Justice Research*, No. 13, pp. 291-312.
 93. Appelbaum, S & Shapiro, B 2006, 'Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors', *Journal of American Academy of Business*, No. 9, pp. 14-20.
 94. Malik, P & Malik, P 2015, 'Role of HR in navigating the workplace from negative deviance to positive deviance', *GE-International Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-74.
 95. *Ibid*
 96. *Ibid*
 97. *Ibid*
 98. Davis, FJ 1975, 'Beliefs, values, power and public definitions of deviance', In Davis, FJ and Stivers, R (eds), *The collective definition of deviance*, New York: Free Press, pp. 50-59.
 99. *Ibid*
 100. Cotgrove, S 1975, 'Technology, rationality and domination', *Social Studies of Science*, Vol. 5, No. 1, pp. 55-78.
 101. Malik, P & Malik, P 2015, 'Role of HR in navigating the workplace from negative deviance to positive deviance', *GE-International Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-74.
 102. *Ibid*
 103. Farrington, D, Gundry, G & West, D 1975, 'The familial transmission of criminality', *Medicine Science Law*, No. 15, pp. 177-186.
 104. Elder jr, GH 1986, 'Military times and turning points in men's lives', *Developmental Psychology*, No. 22, pp. 233-245.
 105. Sampson, RJ & Laub, JH 1990, 'Crime and deviance in organizations', *The Academy of Management Review*, No. 28, pp. 622-632.
 106. Hollinger, RC & Clark JP 1982, 'Formal and informal social controls of employee deviance', *Sociological Quarterly*, No. 23, pp. 333-343.
 107. Hollinger RC & Clark, JP 1983, 'Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity and employee theft', *Social Force*, Vol. 62, No. 2, pp. 398-417.
 108. Coccia, C 1998, 'Avoiding a toxic organization', *Nursing Management*, Vol. 29, No. 5, pp. 32-40.
 109. Bodankin, M & Tziner, A 2009, 'Constructive deviance, destructive deviance and personality: How do they interrelate?', *Economic Interferences*, Vol. 11, No. 26, pp. 549-564.
 110. Malik, P & Malik, P 2015, 'Role of HR in navigating the workplace from negative deviance to positive deviance', *GE-International Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-74.
 111. *Ibid*
 112. Spreitzer, GM & Sonenshein, S 2004, 'Toward the construct definition of positive deviance', *American Behavioral Scientist*, Vol. 47, No. 6, pp. 828-847.
 113. Malik, P & Malik, P 2015, 'Role of HR in navigating the workplace from negative deviance to positive deviance', *GE-International Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-74.
 114. *Ibid*
 115. Victor, B & Cullen, JB 1988, 'The organizational bases of ethical work climate', *Administrative Science Quarterly*, Vol. 33, No. 1, pp. 101-125.
 116. Appelbaum, SH, Deguire, KJ & Lay, M 2005, 'The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior', *Corporate Governance*, Vol. 5, No. 4, pp. 43-56.
 117. Brill, M, Weidemann, S, Olsen, J & Keable 2001, 'Disproving widespread myths about workplace design', *The Bussalo Organization for Social & Technological Innovation Association*, Kimball International.
 118. Boye, M & Wasserman, A 1996, 'Predicting counter productivity among drug store applications', *Journal of Business and Psychology*, Vol. 10, No. 3, pp. 337-349.
 119. Appelbaum, SH, Deguire, KJ & Lay, M 2005, 'The relationship of ethical climate to deviant workplace

- behavior', *Corporate Governance*, Vol. 5, No. 4, pp. 43-56.
120. Chen, C, Chen, M & Lui, Y 2013, 'Negative affectivity and workplace deviance: The moderating role of ethical climate', *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, No. 15, pp. 2894-2910.
 121. Robbinson, S & Bennett, R 1995, 'A typology of deviant workplace behavior: A multidimensional scaling study', *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2, pp. 555-572.
 122. Shao, P, Resick, CJ & Hargis, MB 2011, 'Helping and harming others in the workplace: The role of personal values and abuse supervision', *Human Relations*, Vol. 64, No. 8, pp. 1051-1078.
 123. Brown, ME & Trevino, LK 2006, 'Socialized charismatic leadership, values congruences and deviance in work groups', *Journal of Applied Psychology*, No. 91, pp. 954-962.
 124. Malik, P & Malik, P 2015, 'Role of HR in navigating the workplace from negative deviance to positive deviance', *GE-International Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-74.
 125. *Ibid*
 126. Greenhaus, JH, Parasuraman, S & Wormley WM 1990, 'Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes', *Academy of Management Journal*, No. 33, pp. 64-86.
 127. Malik, P & Malik, P 2015, 'Role of HR in navigating the workplace from negative deviance to positive deviance', *GE-International Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-74.
 128. Johnson, M 2011, 'Workforce deviance and the business case for employee engagement', *The Journal of Quality and Participation*, Vol. 34, No. 2, pp. 11-15.
 129. Malik, P & Malik, P 2015, 'Role of HR in navigating the workplace from negative deviance to positive deviance', *GE-International Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-74.
 130. *Ibid*
 131. Everton, WJ, Mastrangelo, PM & Jolton, JA 2005, 'Personality correlates of employees' personal use of work computers', *Cyber Psychology and Behaviour*, Vol. 8, No. 2, pp. 143-153.
 132. Malik, P & Malik, P 2015, 'Role of HR in navigating the workplace from negative deviance to positive deviance', *GE-International Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 57-74.



හේමන්ත කෝට්ටේ
