

[03]

මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය හා රැකියා කාර්යඵල අතර සම්බන්ධය

ශ්‍රී ලංකා තේන්තකෝන්, නතාශා නිමේෂිකා, සවිනි කොල්ලුරේ, දිලීෂා සඳුරුවනි, සේපාලිකා විජේනායක

1. හැඳින්වීම

ආයතනයක සාර්ථකත්වය රඳා පවතිනුයේ එම ආයතනය විසින් සිය ආයතනයේ අරමුණු හා පරමාර්ථයන් මුදුන් පමුණුවා ගනු ලබන මට්ටම අනුවයි^[1]. සිය අරමුණු පරමාර්ථ මුදුන් පමුණුවා ගැනීමෙහිලා ආයතනයකට වඩාත් වැදගත් වනුයේ එම අරමුණු හා පරමාර්ථ කරා තම සේවක නැතහොත් මානව සම්පත යොමු කරවීම හා ඔවුන්ගේ කාර්යඵල ආයතනයේ අරමුණු හා පරමාර්ථ සමඟ සම්බන්ධ කොට ඒ තුළින් සමස්ත ආයතනික කාර්යසාධනය හා ඵලදායකත්වය ඉහළ නංවා ගැනීමයි^[2]. ඒ අනුව ආයතනයක සාර්ථකත්වය කෙරෙහි එහි සේවකයන්ගේ යහපත් කාර්යඵල සෘජුවම බලපානු ලැබේ. සේවක කාර්යඵල හා මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් අතර පවත්නා සම්බන්ධතාවයන්, විවිධ වූ ප්‍රවාහක හා ප්‍රමාණක විචල්‍යයන්ගේ අන්තර් මාධ්‍ය බලපෑමෙන් මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනයක් ඇතිවන ආකාරයත්, ඒ තුළින් පුද්ගල කාර්යඵලවලට ඇතිවන බලපෑමත්, ඒ අනුව සමස්තයක් ලෙස මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය හා රැකියා කාර්යඵල අතර සම්බන්ධය පෙන්වුම් කිරීමත් මෙම ලිපියෙහි අරමුණ වේ.

2. මනස හා මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම

මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හා කාර්යඵල අතර සම්බන්ධතාවය පිළිබඳ අදහස් දැක්වීමට පෙරාතුව මෙහි සඳහන් එකිනෙක සංකල්පයන් පිළිබඳව ලුහුඬු හෝ අවබෝධයක් ලබා ගැනීම යෝග්‍ය වේ. ඒ අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක මූලාරම්භක ස්ථානය වනුයේ මනසයි^[3]. මනස පිළිබඳව හැදෑරීම මනෝ විද්‍යාවයි^[4]. මනෝ විද්‍යාව පිළිබඳව සලකන කල්හි එහි පියා වශයෙන් සිග්මන් ටොයිඩ් හඳුන්වන අතර මනෝ විද්‍යාවේ දියුණුව හා උන්නතිය උදෙසා ඔහු විසින් විවිධාකාර පර්යේෂණ රැසක් සිදුකර ඇත^[5]. සිග්මන් ටොයිඩ් දක්වන පරිදි මිනිසාගේ ජීවිතය කොටස් 03 කට පෙන්වා දී ඇත, එනම් සිතුවිලි, හැගීම් සහ හැසිරීම් ලෙසයි^[6].

මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම පිළිබඳව අර්ථ දැක්වීමේ දී එය සේවකයා හා ආයතනය අතර අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් හටගන්නා බලාපොරොත්තු ලෙස සරලව අර්ථ දැක්විය හැක. විද්වතුන්ට අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් යනු “සේවකයාගේ සිතෙහි ඇතිවන ඇදහිලි හා විශ්වාසයන් වන අතර ඒවා ආයතනික කොන්දේසි හා නියමයන් මත පදනම්ව ඇති වන්නක් ද වේ.ඒ මත පදනම්ව ඇතිවන හුවමාරු ගිවිසුම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම නම් වේ”^[7-8]. “මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් සාමාන්‍ය බලාපොරොත්තු වලට වඩා වෙනස් ස්වරූපයක් උසුලන අතර එය සේවය-සේවක දෙපාර්ශවයන් අතර තමාට යමක් ලබාගෙන අනෙක් පාර්ශවයට යමක් ලබාදීම සඳහා වූ පොරොන්දුවකි”^[9]. මෙයට අමතරව මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම ආයතනය හා

සේවකයන් අතර ඇතිවන්නා වූ මිත්‍රශීලී හුවමාරුවක් ලෙසට ද දැක්විය හැක. ගිවිසුම් නීතියට අනුව ගිවිසුමක් යනු සරලව දෙපාර්ශවයක් හෝ ඊට වැඩි පාර්ශවයක් සමඟ යම් කරුණක් උදෙසා ඇති කරගන්නා වූ එකඟතාවයකි^[10]. මිනිසා විසින් නොයෙකුත් කරුණු අරඹයා ගිවිසුම් ඇති කර ගන්නා අතර එය ලිඛිත, වාචික හෝ ව්‍යංග විය හැක. කෙසේ නමුත් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් යනු ව්‍යංග ගිවිසුම් වන අතර එය පිටට නොපෙනෙන නමුත් දෙපාර්ශවයන් විසින් මානසික විඥානයන් මත පදනම්ව තේරුම්ගත යුතු ගිවිසුම් වේ^[11-12].

මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් දෙපාර්ශවයක් අතර මානසිකව ඇතිවන දෙයකි. මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් කුමන හෝ පාර්ශවයන් අතර ඇතිවිය හැක. උදාහරණ ලෙස ශිෂ්‍යයන් හා ගුරුවරුන්, දෙමාපියන් හා දරුවන්, සැමියා හා බිරිඳ අතර මෙන්ම යහළු-යෙහෙළියන්, සේව්‍ය-සේවක පාර්ශවයන් අතර ද මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් ඇතිවිය හැක. මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් අදාළ පාර්ශවයන්ගේ බැඳීම් පවත්වාගෙන යාමේ යාන්ත්‍රණයක් ලෙස කටයුතු කරන අතර එක් පාර්ශවයකගේ හෝ බලාපොරොත්තු විතැන්වීම මෙම ගිවිසුම උල්ලංඝනය කෙරෙහි බලපෑම් කරනු ලබයි. එමෙන්ම ඒ සඳහා ඒකපුද්ගල වෙනස්කම් පාරිසරික බලපෑම් ආදී විවිධ සාධක ද බලපානු ලබයි^[13]. සාමාන්‍ය සේව්‍ය-සේවක රැකියා ගිවිසුම හා මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් අතර සලකා බැලිය යුතු වෙනස්කම් රාශියක් ඇත. රැකියා ගිවිසුමක් යනු නීත්‍යානුකූලව සේව්‍යයා හා සේවකයා අතර ඇතිවන ලිඛිත ගිවිසුමක් වන අතර එය රැකියාවේ කොන්දේසි හා නියමයන් මත පදනම්ව සකස් කර දෙපාර්ශවය මගින් එකඟවනු ලබන්නකි. මෙය ලිඛිත ගිවිසුමක් වන අතර බොහෝ විට එය රැකියා ගිවිසුම ලෙස හඳුන්වනු ලැබේ. නමුදු මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම හුදෙක් ව්‍යංග මානසික තත්ත්වයන් මත පදනම්ව ගොඩනැගෙනු ලබන්නක් වන අතර එහි දී කිසිදු නීතිමය හෝ ලිඛිත බැඳීමක් දක්නට නොමැත. ඒ අනුව ඉතාමත් පැහැදිලි ලෙස දැක්වුවහොත් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් පදනම් වනුයේ දෙපාර්ශවයක් අතර ඇතිවන බලාපොරොත්තු, සිතුවිලි හා ඔවුන්ගේ මානසික මට්ටමේ ස්වභාවය අනුවය^[14-15].

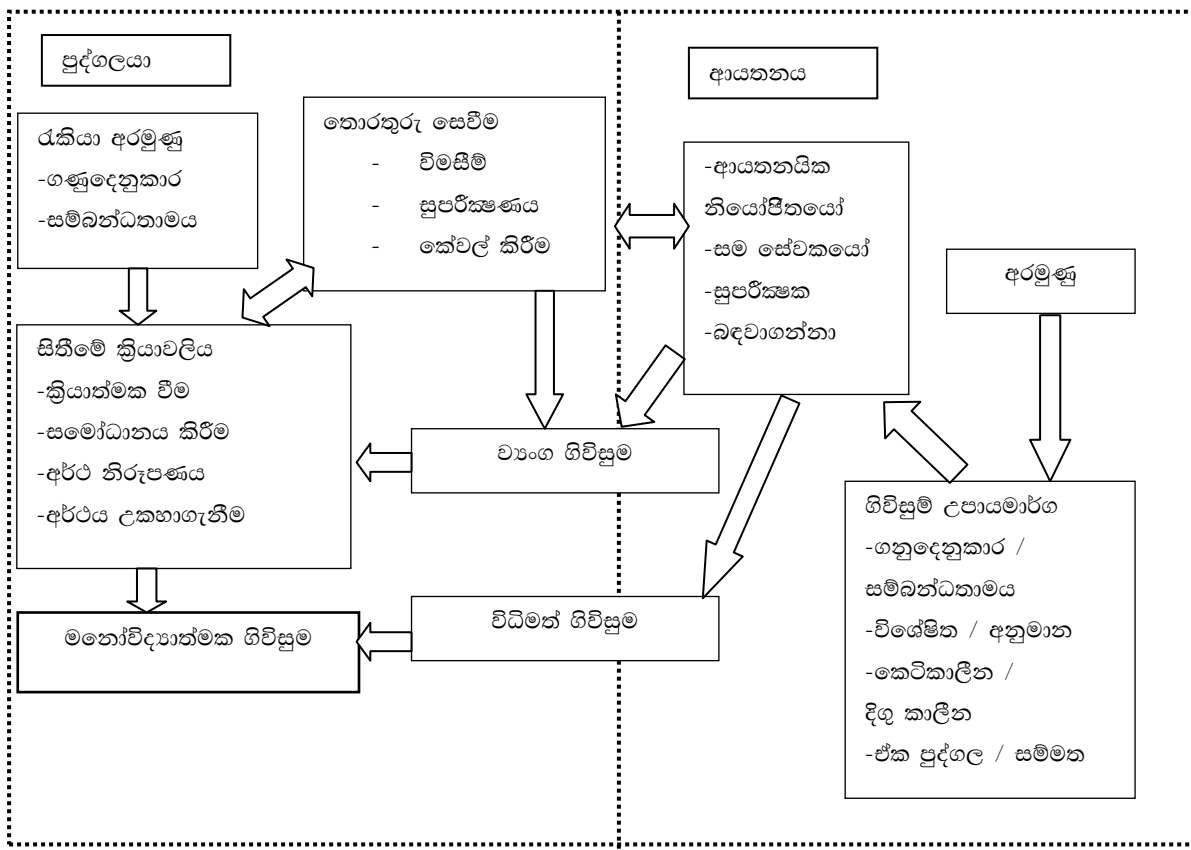
03. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් නිර්මාණය වීම

වර්තමානයේ අප ජීවත් වනුයේ අස්ථිර පරිසරයක් තුළයි. පරිසරය නිරන්තර වෙනස්වීමට ලක්වන අතර එය නිරන්තර ගතික ස්වභාවයක් හා අවිනිශ්චිත බවක් පෙන්නුම් කරයි^[16]. ආයතන ගත් කල ආයතනය තුළ වූ මානව සම්පත් පරිවයක් මගින් බොහෝ දුරට පෙන්නුම් කරනු ලබන්නේ ආයතනයේ සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතාවන්හි ස්වරූප වේ^[17-18]. ඒ අනුව ගතික පරිසරයන්ට අනුකූලව හා එම ගතිකත්වයේ බලපෑමෙන් මෙම සේව්‍ය-සේවක සබඳතා ද නිරන්තර වෙනස්වීම් වලට බඳුන් වේ. ගෝලීය තරඟකාරිත්වය, වේගවත් වූ තොරතුරු හා සන්නිවේදන යාන්ත්‍රණය, සිසු ලෙස වර්ධනය වන ආයතන සංකීර්ණත්වය හා පැතිර පවතින ගෝලීයකරණය යන සාධක රැසක් පාරිසරික වෙනස්කම්වලට රුකුලක් වේ^[19]. එබැවින් වෙනස් වන පරිසරයක් තුළ මිනිසාගේ හා ආයතනික අවශ්‍යතා, වුවමනා, අපේක්‍ෂාවන් ද නිරන්තර වෙනස් වේ. එබැවින් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් තවදුරටත් බිඳවැටීම වළක්වා ගැනීමට නව මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් ද පාරිසරික

වෙනස්වීම්වලට අනුගත වීම අත්‍යවශ්‍ය වේ^[20]. මන්දයත් පාරිසරික වෙනස්වීම්වලට සමගාමීව සේව්‍ය-සේවක අපේක්ෂාවන් ද යාවත්කාලීන කළ යුතු බැවිනි. එමඟින් සේව්‍ය-සේවක අනාගත හැසිරීම් ද වෙනස් කරනු ලබයි. එබැවින් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් නිර්මාණය හා වර්ධනය යන්න සේවකයාගේ වෘත්තීය වර්ධනයට බෙහෙවින් වැදගත් වනවා පමණක් නොව ආයතනයේ වර්ධනයට ද වැදගත් වන සාධකයක් වේ.

මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම වර්ධනය වීමෙහි ආකෘතියක් Magnusson සහ Terburg විසින් දක්වා ඇති අතර එය රූප සටහන් අංක 01 මඟින් පිළිබිඹු කරයි.

රූප සටහන 1: Magnusson සහ Terburg විසින් ඉදිරිපත් කළ මානසීය ගිවිසුම වර්ධනය වීමෙහි ආකෘතිය



මූලාශ්‍රය: Terbag^[21].

රූප සටහන් අංක 01 මඟින් පිළිබිඹු කරන Magnusson සහ Terburg විසින් ඉදිරිපත් කළ මානසීය ගිවිසුම වර්ධනය වීමෙහි ආකෘතියට අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් නිර්මාණය වීම සහ වර්ධනය පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් පහත දක්වා ඇත.

මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් නිර්මාණය වනු ලබන්නේ පුද්ගලයාගේ විශ්වාසය පදනම් කරගෙනය^[22]. එනම් ඔහු විසින් තම ආයතනයට ලබාදෙන ශ්‍රමයේ වටිනාකමකට සරිලන පාරිතෝෂිකයක් ආයතනය විසින් දෙනු ලැබේ යන විශ්වාසය මතය^[23].

විද්වතුන්ට අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක මූලාරම්භය පළමු සම්මුඛ පරීක්ෂණයට ප්‍රථමයෙන් ආරම්භ වේ^[24]. තෝරාගැනීම්, බඳවාගැනීම් යනු ආයතනය සමාජකරණයේ පූර්ව ප්‍රවේශයේ එක් පැතිකඩක් පමණි^[25]. රැකියා අපේක්ෂකයෙකු විසින් පුවත්පතක සඳහන් රැකියා දැන්වීමක් දුටු විගසම අපේක්ෂිත රැකියාව හා ආයතනය පිළිබඳව තොරතුරු සෙවීම ආරම්භ කරයි^[26]. ඔහුගේ අපේක්ෂාවන් ආයතනයේ අපේක්ෂාවන් සමඟ සසඳා බලා ඔහුට ගැලපේ යන හැඟීම ජනිත වුවහොත්, එනම් දෙපාර්ශවයේම අපේක්ෂාවන් සඵලවේ යන විශ්වාසය මත රැකියා රාශියකින් එක් රැකියාවක් හා ආයතනයක් තෝරා අයදුම් කරනු ලැබේ.

තෝරාගැනීම හා බඳවාගැනීම අතරතුර දී රැකියා අපේක්ෂකයා තවදුරටත් ඔහුගේ විශ්වාසය තහවුරු කර ගැනීමට උත්සාහ කරයි. එබැවින් ඔහු ආයතනයේ ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියා පටිපාටි සහ නීති රීති සමුදායන් පිළිබඳවත් සිය අවධානය යොමු කරයි^[27]. එපමණක් නොව සම්මුඛ පරීක්ෂණය තුළදී පරීක්ෂකයාගේ පොරොන්දු හැසිරීම් ද පුද්ගලයෙකුගේ සිතුවිලි හා විශ්වාසයන් වෙනස් කිරීමට ඉවහල් වේ^[28]. එනම් අධි අපේක්ෂාවන් හා උග්‍ර අපේක්ෂාවන් සමතුලිතයට පත් කිරීමට එය මෙවලමක් බවට පත්වේ. රැකියා අපේක්ෂකයා විසින් තවදුරටත් ආයතනය සමඟ සබඳතා පවත්වා ගැනීමට දිරිමත් වේනම් ඔහු විසින් දිගින් දිගටම හුවමාරු සබඳතාවය තහවුරු කර ගැනීමට තොරතුරු රැස් කිරීමෙහි නිරත වේ^[29]. ආයතනය පැත්තෙන් ගත් කල සේවයෝජකයාගේ මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක මූලාරම්භය හෝ නිර්මාණය ඇතිවනුයේ අදාළ රැකියා නිර්මාණය කරන අවස්ථාවේදීමය^[30-31]. එනම් රැකියා නිර්මාණකරණ ශ්‍රීතයේ දී ආයතනය විසින් අදාළ රැකියාව සඳහා රැකියා පුද්ගල ගැලපුමක් සිදු කොට රැකියා විස්තරය හා රැකියා පිරිවිතරය සකසයි^[32]. එහිදී අදාළ රැකියාව ඉටු කිරීමට අපේක්ෂිත පුද්ගලයා සම්බන්ධයෙන් ආයතනය විසින් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් ගොඩනගා ගනියි. මෙසේ පුද්ගලයාගේ හා ආයතනය අතර ඇතිවන මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම දිගින් දිගටම පවත්වා ගත යුතුයි. එසේ නොමැති නම් දෙපාර්ශවය අතර සම්බන්ධතාවය පවත්වා ගැනීමට මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් වර්ධනය විය යුතුයි.

04. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් වර්ග

මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් ප්‍රධාන වශයෙන් ස්වරූපයන් දෙකක් උසුලන අතර ඒවා පහත පරිදි හඳුන්වා දිය හැක^[33].

1. හුවමාරුමය මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම (Transactional Psychological Contract)
2. සම්බන්ධතා මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම (Relational Psychological Contract)

4.1 හුවමාරුමය මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම

මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් ඉතා කෙටිකාලීන වන අතර මේ තුළින් කාර්යඵල සඳහා සෘජු බලපෑමක් ඇති නොකරයි^[34]. එමෙන්ම මෙම ගිවිසුමෙහි නියමයන් හා කොන්දේසි නිශ්චිත වන අතර බොහෝ විට මේවා මූල්‍යමය හෝ ද්‍රව්‍යාත්මක ස්වරූපයන්ගෙන් පෙන්නුම් කෙරේ^[35]. එනම් ප්‍රමාණාත්මකව ප්‍රකාශ කළ හැක. උදාහරණයක් ලෙසට පාරිතෝෂික, රැකියා පැය දැක්විය හැකිය.

Hrabok^[36] දක්වන පරිදි මෙහිදී දැක්ම සමන්විත වනුයේ ස්පර්ශ කළ හැකි නිශ්චිත වස්තූන් සම්බන්ධවයි.

4.2 සම්බන්ධතා මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම

මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් බැඳීම් මත ගිවිසුම් සබඳතා (පක්ෂපාතී බව, සමාජීය ගැනීම්, උදව් ආදී) මුල් කරගන්නා අතර හුදෙක් මූල්‍යමය පරමාර්ථ මුල් කර නොගනී^[37-41]. බැඳීම්ගත ගිවිසුම් සේවකයා හා සේව්‍යයා සබඳතා ගැන සිතන ආකාරය පෙන්නවයි. ආයතනයක වැඩවලට ඉහළ නැඹුරුවක් මෙම ගිවිසුම් තුළින් සේවකයා තුළ ඇති කිරීම හා සේව්‍යයා සමග සේවකයා දක්වන සහභාගිත්වය වැඩි කිරීම සිදුවේ^[42]. එසේම සේව්‍යයාගේ පැතිකඩෙන් බලන කල ඔහු විසින් බැඳීම්ගත ගිවිසුම් සමග සේවක ආකර්ෂණය වැඩි කරන අතර වැඩි වැටුප් හා වර්ධනයක් සේවකයාට ලබාදීමට සේව්‍යා විසින් සිය කැමැත්ත පළ කරයි^[43]. එනම් රැකියා පුහුණුව සමග සේවකයා වර්ධනය කරමින්, සේවක අභිවෘද්ධිය ඇති කරමින් හා රැකියා ආරක්ෂාව ලබාදෙමින් සේවක වර්ධනයට උදව් කරනු ලබයි. Rousseau^[44] දක්වන පරිදි මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් න්‍යායෙහි බැඳීම්ගත හෙවත් සම්බන්ධතා මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් ගනුදෙනුකාර මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම්වල වඩා ධනාත්මක හා ඵලදායී පුද්ගලික හා ආයතනික ප්‍රතිඵල ලබා දෙයි. පර්යේෂණ මගින් පෙන්වුම් කරනු ලබන්නේ සම්බන්ධතා මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් හා ආයතනික සහභාගිත්වය, සේවක තෘප්තිය හා රැකියා පිරිවැටුම අතර ධනාත්මක සබඳතාවයක් පවතින බවයි^[45].

5. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක න්‍යායාත්මක රාමුව

සෑම සංකල්පයක් පිටුපසම කිසියම් න්‍යායයක් ගැබ්ව පවතී. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම යන සංකල්පය පිටුපස ද විවිධකාර න්‍යායයන් පවතී^[46]. ඒවා අතර පහත න්‍යායයන් වැදගත් වේ.

1. සමාජ හුවමාරු න්‍යාය (Social Exchange Theory)
2. සමානාත්මක න්‍යාය (Equity Theory)

5.1 සමාජ හුවමාරු න්‍යාය

මේ මගින් විදහා දක්වනුයේ සේව්‍ය-සේවක සබඳතා පිළිබඳවයි^[47]. මෙම න්‍යායට අනුව දෙපාර්ශවයම සමතුලිත සබඳතාවයක් පවත්වාගත යුතුය. යම් සේවකයෙකුගේ සිතට, ගිවිසුම බිඳුණු බවට සිතුවිල්ලක් නැගුණහොත් එමගින් පවතින මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම පළමු විමක් සිදු වේ^[48]. සේවකයා විසින් එම සිතුවිල්ල පෙරදැරිව සේවයෙහි නිරත වේ නම් ඔහු විසින් ශ්‍රම දායකත්වය අඩු කරන අතර එමගින් ආයතනයට ද අදාළ බලාපොරොත්තු ඉෂ්ඨ කරගැනීමට නොහැකිව අන්‍යෝන්‍ය සබඳතා හානි වී මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවිය හැක^[49]. එබැවින් මෙම න්‍යායට අනුව අන්‍යෝන්‍ය සබඳතාවල සමතුලිතයක් තිබිය යුතුය. එසේ එක් පාර්ශවයක් හෝ අසමතුලිත වුවහොත් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හෝ ගිවිසුම් අවසන් කිරීමට සිදු වේ.

5.2 සමානාත්මක න්‍යාය

සමානාත්මක න්‍යාය යනු සමාජ හුවමාරු න්‍යායේ කොටසකි^[50]. මෙ මගින් පෙන්නුම් කරනුයේ මිනිසා සෑමවිටම තමාගේ යෙදවුම් තමාගේ නිමැවුම් සමග මෙන්ම තමාගේ යෙදවුම හා නිමැවුම් අන් අයගේ යෙදවුම් හා නිමැවුම් සමග සංසන්දනය කරන බවයි^[51]. මෙහිදී යෙදවුම් යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ අධ්‍යාපන සුදුසුකම්, රැකියා පැය සහ ඔහු යෙදූ පරිශ්‍රමයයි. නිමැවුම් ලෙස අදහස් කරනුයේ ප්‍රතිලාභ, ගෙවීම්, ගෞරවය, පාරිතෝෂිකය යනාදිය යි^[52].

6. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය හා කඩවීම

මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමට සම්බන්ධ දෙපාර්ශවයේ දැක්ම නැතහොත් අපේක්ෂාවන් ප්‍රතිවිරුද්ධ වේ. උදාහරණයක් ලෙස සේවකයා විසින් වැඩි ප්‍රතිලාභ අපේක්ෂා කරන කල්හි සේවයා විසින් අඩු පිරිවැයක් තුළින් සේවක අනුග්‍රහය ලබාගැනීම අපේක්ෂා කරයි^[53]. මෙම අවස්ථාවේ දී දෙපාර්ශව අතර අපේක්ෂාවන්හි වෙනසක් ඇතිවන අතර එවිට මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමෙහි අසමතුලිතතාවයක් ඇති වේ^[54]. එවිට මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය හෝ කඩවීම සිදු වේ. Robinson සහ Rousseau^[55] දක්වන පරිදි දළ වශයෙන් සේවකයින් 55ක් පමණ මෙම මානසීය ගිවිසුම් කඩවීම පිළිබඳ සේවා යෝජකයින්ට වාර්තා කරනු ලැබිය හැකිය. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හා කඩවීම යන්න අර්ථ දෙකකින් යුක්ත වේ. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීම යනු ආයතනය විසින් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමේ ඇති කොන්දේසි එකක් හෝ කිහිපයක් මග හැරීම හෝ නොකිරීම පිළිබඳව සේවකයාගේ සිතෙහි ඇතිවන සිතුවිල්ලයි^[56].

“මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය යනු සංවිධානය මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් රාමුව තුළ ඇති සේවය වගකීම් නිසි පරිදි ඉටු කිරීමට අපොහොසත් වීමයි”^[57-58]. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමේ ස්වභාවය සමාජ හුවමාරු න්‍යායන් තුළින් මැනවින් නිරූපණය වන අතර එහිදී සේවය-සේවක අන්‍යෝන්‍ය හුවමාරුව මැනවින් විස්තර කරනු ලැබේ. Suazo සහ අන් අය^[59] තවදුරටත් දක්වන පරිදි මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය යනු සේවකයන් ඔහුගේ හෝ ඇයගේ වගකීම් ඉටුකරන අතරතුර සේවයා මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම තුළ වගකීම් එකක් හෝ කිහිපයක් ඉටු කිරීමට අපොහොසත් වීමයි. ඒ අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඇතිවන අතර ඒ තුළින් සේවය-සේවක දෙපාර්ශවයේම අන්‍යෝන්‍ය සබඳතා බිඳ වැටීමක් සිදු වේ^[60]. තවදුරටත් පැවසුවහොත් මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීමේ භාවාත්මක ප්‍රතිඵලයයි. කෙසේ නමුත් මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීම කෙරෙහි සේවය-සේවක දෙපාර්ශවයේම සාධක බලපානු ලබන අතර දෙපාර්ශවයම විසින් ස්වකීය අභිමතයන් පමණක් ආත්මාර්ථය සඳහා සලකා බලන කල්හි මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය වීම සිදු වේ. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය වීමට මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීම අත්‍යවශ්‍යම කරුණක් නොවේ^[61]. එනම්, කඩවීමක් සිදුවූ පමණින් උල්ලංඝනය වේයැයි කිව නොහැක. Robinson සහ Rousseau^[62] දක්වන පරිදි

මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනයට ප්‍රධාන හේතු 2ක් පවතින අතර හිතාමතා හෝ නොදැනුවත්ව ආයතනය විසින් පොරොන්දු කඩ කිරීම සහ යම් පොරොන්දුවක් පිළිබඳව ආයතනය හා පුද්ගලයා වෙතස් ආකාරයට තේරුම් ගැනීම එම හේතූන් වේ. කෙසේ නමුත් මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය වූ විට සේවකයා මගින් සේවකයා හට දඬුවම් ලබාදීමක් හෝ ඉවත් කිරීමක් සිදු කරනු ඇත^[63].

මානසික මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් උල්ලංඝනය වූ විට ඒ සඳහා පුද්ගලයන් දක්වනු ලබන ප්‍රතිචාර Ashford සහ Cummings^[64] සවිස්තරාත්මකව දක්වා ඇති අතර එය සැකෙවින් රූප සටහන් අංක 02 ඔස්සේ පැහැදිලි කළ හැක.

රූප සටහන 2: Ashford සහ Cummings විසින් ඉදිරිපත් කළ මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය සඳහා වූ ප්‍රතිචාර

හිතකර	ව්‍යාකූල	
1 හඬ නැගීම	2 නොසලකා හැරීම	ක්‍රියාකාරී
3 නිහඬ බව	4 ඉවත් වීම	අක්‍රිය

මූලාශ්‍රය: Ashford and Cummings^[65].

රූප සටහන් අංක 02 මඟින් පිළිබිඹු කරන Ashford සහ Cummings විසින් ඉදිරිපත් කළ මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය සඳහා වූ ප්‍රතිචාර පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් පහත දක්වා ඇත.

1. හඬ නැගීම- මෙහිදී මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් කඩවූ විට සේවකයා කට හඬ අවදි කරනු ලබන්නේ ආයතනය තමා කෙරෙහි අවධානයක් යොමු කරතැයි යන බලාපොරොත්තුව ඇති වුවහොත් පමණි. මෙහිදී සේවකයාගේ ප්‍රතිචාරය ක්‍රියාකාරී මෙන්ම විනාශකාරී නොවන, එනම් අස්ත්‍යාත්මක ස්වභාවයක් ගනී. මෙහිදී මෙම ප්‍රතිචාර දක්වනු ලබන ගිවිසුම ගනුදෙනුකාරී ස්වභාවයක් උසුලයි.
2. නොසලකා හැරීම- මෙහිදී මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය වුවද සේවකයා එය නොසලකා හරිනු ලබයි. එයට හේතුව සේවකයා හා ආයතනය අතර පවතින අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසය හා අවබෝධය ඉතා අඩු මට්ටමක පැවතීමයි. මෙහිදී සේවකයා තම ආයතනය තමා මේ පිළිබඳව කටහඬ අවදි කලද එය නොසලකා හරින බවට විශ්වාස කරන අතර සේවකයා තුළ අපැහැදිලිමක් ඇති වන අතර එය ඔහු විවෘතව ඉදිරිපත් කිරීමට නොපෙළඹේ.
3. නිහඬ බව- මෙම අවස්ථාවේ දී සේවකයා මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවූව ද නිහඬ පිළිවෙතක් අනුගමනය කරනු ලබයි. ඔහු එසේ කරනුයේ ඔහු ආයතනය කෙරෙහි ලැදියාවක් දක්වන හෙයිනි. මෙහිදී ආයතනය තමා කෙරෙහි ඇල්මක් දක්වන බවත් ආයතනය තුළ සිදුවන සමහර සිදුවීම් හිතාමතා සිදුනොකරන බවත් සේවකයා විශ්වාස කරනු ලබයි. ආයතනය තුළ සන්නිවේදන මාධ්‍යයන්හි හිඟකමක් පැවතීම ද මේ සඳහා බලපානු ලබයි. නමුත් මෙම නිහඬ බව කාලයත් සමඟ වෙනස් විය හැකි

අතර ඒ සඳහා ආයතනික සහයෝගීතාවය, පුද්ගල වෙනස් වීම් ආදී සාධක බලපෑ හැක (මතු වට සාකච්ඡා කරනු ලැබේ).

4. ඉවත් වීම- මෙහිදී මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය වූ විට සේවකයා ආයතනයෙන් ඉවත් වේ. එය විනාශකාරී, අක්‍රිය ස්වභාවයක් ගන්නා අතර මෙය සේවකයෙකුගේ අවසාන ප්‍රතිචාරය ලෙස හැඳින්විය හැකි අතර ආයතනය හා සේවකයා අතර පවතින විශ්වාසය පළුදු වීම ආයතනීය සහයෝගීතාව අඩු වීම යන සාධක මුල්කර ගනියි.

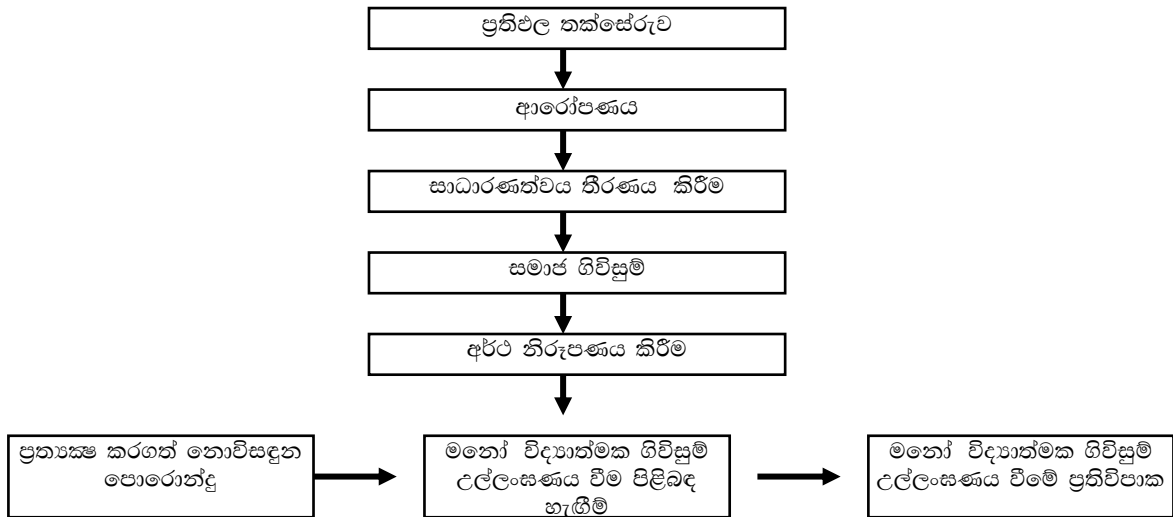
මේ ලෙස බලන කල මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීමක දී ප්‍රධාන වශයෙන් සේවකයා ප්‍රතිචාර දක්වන ආකාරයන් 04 ක් පවතින අතර ලිපියේ ඉදිරි කොටස තුළින් මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කාර්යඵලයන් කෙරෙහි බලපාන ආකාරය සාකච්ඡාවට බඳුන් කරයි.

Morrison සහ Robinson^[66] විසින් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හා පසු ක්‍රියාවලිය පිළිබඳ න්‍යායාත්මක ආකෘතියක් ඉදිරිපත් කර ඇත. එය රූප සටහන් අංක 03 මගින් පෙන්නුම් කළ හැක.

Morrison සහ Robinson විසින් ඉදිරිපත් කළ මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් උල්ලංඝනය හා පසු ක්‍රියාවලිය පිළිබඳ න්‍යායාත්මක ආකෘතියට අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් උල්ලංඝනය වීම පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් පහත දක්වා ඇත.

Rousseau^[67] දක්වන පරිදි මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් නිර්මාණය වීමට බලපාන ප්‍රධාන සාධකය වන්නේ පොරොන්දුයි. මෙහිදී පොරොන්දු මගින් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් ආකර්ෂණීයභාවය ඉහළ නංවනු ලැබේ. තවද මෙම මානසික ගිවිසුම මනෝ මූලික ස්වභාවයක් ගනියි. ආයතනයකට සේවකයන් ඇතුළු වීමේදී ඔවුන් විසින් සිය අපේක්ෂාවන් ප්‍රමුඛ කොටගෙන ආයතනයකට පැමිණෙයි^[68]. මෙම පූර්ව අපේක්ෂාවන් පෙරදැරිව පැමිණෙන සේවකයා එම අපේක්ෂා සඵල කර ගැනීමෙහිලා ආයතනික පරිසරය ඉවහල් වේ ද යන්න පිළිබඳව ස්වයං තක්සේරුවක් හා ඇගයීමක් සිදු කරනු ලබයි. තවදුරටත් ඔහු හෝ ඇය ආයතනයකට ඇතුළු වූ පසු ආයතනයක පෙළඹවීම හා ගිවිසුම් නිර්මාණය කරන්නන්ගේ පණිවුඩ, ආයතනයක අනුග්‍රහය ආදිය මගින් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් වෙනස්වීම්වලට ලක් වේ^[69]. මෙසේ වර්ධනය වන ගිවිසුම් කාලීන අවශ්‍යතා හා ගතික පාරිසරික වෙනස්වීම්වලට අනුගත වෙමින් පවත්වාගෙන යයි. එහිදී යම් අවස්ථාවක ආයතනික සේව්‍ය පාර්ශව අපේක්ෂා හා සේවක පාර්ශව අපේක්ෂා අතර අසමතුලිතතාවයක් ඇතිවූ විට එහි ප්‍රතිඵලය ලෙස මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය වේ.

රූප සටහන් අංක 3: Morrison සහ Robinson විසින් ඉදිරිපත් කළ මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් උල්ලංඝනය හා පසු ක්‍රියාවලිය පිළිබඳ න්‍යායාත්මක ආකෘතිය



මූලාශ්‍රය: Morrison and Robinson^[70].

07. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හා කාර්යඵල අතර සම්බන්ධතාවය

සාමාන්‍යයෙන් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් පිළිබඳ පර්යේෂණ යොමුව ඇත්තේ මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් කඩ කිරීම හා කාර්යඵල අතර ඇති සම්බන්ධතාවය පෙන්වීමකි. මෙම පර්යේෂණ තුළින් බොහෝ විට පෙන්වුම් කරනුයේ මනෝ විද්‍යාත්මක සම්බන්ධතා කඩවීම් රැකියා කාර්යඵල කෙරෙහි පුළුල් වූ සෘණාත්මක බලපෑමක් එල්ල කරන බවයි^[72]. රැකියා කාර්යඵල යනු රැකියාවට අනුකූල නිවැරදි හැසිරීම් හා සංවිධාන පුරවැසිභාවාත්මක වර්ගවත් තුළින් සමස්ත ඵලදායිතාවය ඉහළ නංවා ගැනීමයි^[73-74]. තවදුරටත් පරීක්ෂණ තුළින් පැහැදිලි වන්නේ රැකියා කාර්යඵල සඳහා මානසික ගිවිසුම් කඩවීම සෘණාත්මක බලපෑම් ඇති කර ඒ තුළින් ආයතනයික සමස්ත කාර්ය සාධනය අඩාල වන බවයි^[75]. Morrison සහ Robinson^[76] දක්වන පරිදි රැකියාව සඳහා ඇති කැපවීම හා රැකියාව කෙරෙහි ඇති පුරවැසිභාවාත්මක හැසිරීමෙහි නිරතවීමට දක්වන කැමැත්ත අඩු කිරීම^[77-78]. රැකියාව නිරස වීම^[79-80], ආයතනයික සහභාගිත්වය අඩු කිරීම^[81-82], සේවක කායික හා මානසික අසහනය වැඩිවීම^[83], අපගාමී හැසිරීම්වල වැඩිවීම^[84-85] හා රැකියා පිරිවැටුමට ඇති නැඹුරුතාවය වැඩිවීම^[86] වැනි සෘණාත්මක කාර්යඵල බලපෑම් දැකිය හැක.

මෙලෙස බලන විට පැහැදිලිව රැකියා කාර්යඵල කෙරෙහි මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් කඩවීම සෘණාත්මක ලෙස බලපෑ විට එය සමස්තයක් ලෙස සේව්‍ය හා සේවක දෙපාර්ශවයේම ආකල්ප හා හැසිරීම් සඳහා සෘණාත්මක විහිදුමක් පෙන්වුම් කරන අතර එය වර්ධනය වීම තුළින් වඩාත් අහිතකර ප්‍රතිඵල ඇතිවිය හැක^[87-88].

කෙසේ නමුත් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය සේවක කාර්යඵල කෙරෙහි සෘණාත්මක බලපෑමක් ඇති කරන බව බොහෝ පරීක්ෂණයන් විසින් හුවා දක්වුව ද,

මෙහි මානසික ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හා සේවක කාර්යඵල අතර පවතින සම්බන්ධතාවය නිශ්චිතව කුමන ස්වරූපයක් ගන්නේ දැයි යන්න පැහැදිලිව ප්‍රකාශ කිරීමට තරම් ප්‍රමාණවත් පර්යේෂණ නොමැත. එනම් මෙම විචල්‍යයන් දෙකෙහි සෘජු සම්බන්ධතාවක් පිළිබඳව එකවිට ම ප්‍රකාශ කිරීම අපහසුය. ඒ සඳහා විවිධ ප්‍රමාණක හා ප්‍රවාහක විචල්‍යයන් බලපානු ලබන අතර ඉහත සඳහන් කරන ලද විචල්‍යයන් අතර පවතින සම්බන්ධතාවය මෙම පසුව සඳහන් කරනු ලැබ ඇති විචල්‍යයන් මගින් බලපෑමට ලක් වේ. එම විචල්‍යයන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම හා ඒ තුළින් මානසික ගිවිසුම් උල්ලංඝනය හා රැකියා කාර්යඵල අතර පවතින සම්බන්ධතාවය වෙනස් කරනු ලබන ආකාරය මින් මතු වට මෙම ලිපියෙන් සාකච්ඡාවට බඳුන් කෙරේ.

08. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් කඩකිරීමෙහි ලා ඉවහල් වන ප්‍රවාහක හා ප්‍රමාණක විචල්‍යයන්

සාමාන්‍යයෙන් මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය හා කාර්යඵල අතර පවතිනුයේ සෘණාත්මක සම්බන්ධතාවයක් යැයි බොහෝ විද්වතුන් විසින් හුවා දැක්වුවද මෙම සම්බන්ධතාවය වෙනස් කිරීමෙහිලා ඉවහල්වන විචල්‍යයන් පවතී^[89].

විද්වතුන්ට අනුව මනෝවිද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය හා සේවක කාර්යඵල අතර ඇති සම්බන්ධතාවය කෙරෙහි අවස්ථානුකූල හා පෞද්ගලික සාධක විවිධාකාරයෙන් බලපාන බව විශ්වාස කරනු ලබයි^[90]. එසේම මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය හා සේවක කාර්යඵල අතර ඇති සම්බන්ධතාවය පිළිබඳ නිවැරදි අවබෝධයක් කාර්ය සාධනය මෙන්ම අවස්ථානුකූල විමර්ශනය මගින් ලබාගත හැකි අතර මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනයට එකිනෙක පුද්ගලයන් විවිධාකාර වශයෙන් ප්‍රතික්‍රියා දක්වයි^[91].

විවිධ අධ්‍යයනයන් අධ්‍යයන කිරීමේදී පෙනීයන්නේ එම බොහෝ අධ්‍යයනයන් මූලික වශයෙන් මානසික ගිවිසුමක් කඩවීමෙහිලා ඇතිවන කාර්යඵල පිළිබඳ අවධානයක් යොමු කරන බවයි^[92-94] දක්වන පරිදි මානසික ගිවිසුම් උල්ලංඝනය වීම විශාල වශයෙන් පැතිර ගිය පරාසයක් තුළ රැකියා කාර්ය ඵල කෙරෙහි සෘණාත්මක බලපෑමක් ඇති කරන අතර මෙම සෘණාත්මක ප්‍රතිඵල රැකියා කාර්ය සාධනය අඩුවීම, ආයතනික පුරවැසිභාවයෙහි නිරතවීමට දක්වන මැලිබව^[95-96], ආයතනය කෙරෙහි දක්වන විශ්වාසය අඩුකිරීම^[97-98], ආයතනය නුරුස්සනා ස්වභාවය වැඩිවීම^[99] ආදිය දක්විය හැක.

කෙසේ නමුත් මෙම මානසික ගිවිසුම උල්ලංඝනය වීම හා රැකියාඵල අතර පවතින අනුලෝම සම්බන්ධතාවය පිළිබඳව බොහෝ විද්වතුන් අදහස් පළකළ ද මෙම ගිවිසුම් කඩවීම හා රැකියා කාර්යඵල අතර සම්බන්ධතාවය නිර්ණය කරන සාධක, එනම් මෙම සම්බන්ධතාවය පුරෝකථනය කරන සාධක පිළිබඳ අධ්‍යයන කර ඇත්තේ අල්ප වශයෙනි^[100]. මෙම විභව පුරෝකථ විචල්‍යයන් අතර නායක-අනුගාමී සහයෝගීතාවය^[101], සුපරීක්ෂක-සේවක ඥානාත්මක සමානාත්මතාවය^[102], සාධාරණබව^[103], වෙළෙඳපොළ තරගකාරීත්වය හා ඇල්මැති පාර්ශවයන්ගේ

අදහස්^[104] නෙරපා දැමීම^[105], පෞරුෂත්වය^[106], වැඩ මතවාදයන්^[107], ආයතනයිස වෙනස්වීම සහ මානසික ගිවිසුම කඩවීම පිළිබඳ අතීත වාර්තා^[108], සේවක ආත්ම විශ්වාසය^[109], සේවක කාර්ය සාධනය, සේවක සමාජ ගතවීම, බඳවා ගැනීමට පෙර සේවක අන්තර් ක්‍රියාවලිය, මානසික ගිවිසුම් කඩ වීමෙහි ඉතිහාසය සහ සේවකයාට ඇති විකල්පයන්^[110], සහ විශ්වාසය^[111] යන විචල්‍යයන් පවතියි.

මානසික ගිවිසුම් කඩවීමෙහි විභව පුරෝකථනයන් හා ඒවා කාර්යඵල මත ඇති කරන බලපෑම අධ්‍යයනය කිරීමට අමතරව බොහෝ විද්වතුන් මෙම මානසික ගිවිසුම හා කාර්යඵල අතර පවතින සම්බන්ධතාවය කෙරෙහි බලපාන ප්‍රමාණය හා ප්‍රවාහන විචල්‍යයන් පිළිබඳව ද අවධානය යොමුකොට තිබේ. උදාහරණයක් ලෙස Kiewits සහ අන් අය^[112] දක්වනුයේ ආයතනමය දේශපාලනය මෙම මානසික ගිවිසුම කඩවීම හා කාර්යඵල අතර ප්‍රමාණය විචල්‍යයක් ලෙස කටයුතු කරන බවයි. Restbog සහ අන් අය^[113] වාර්තා කරන පරිදි විශ්වාසය මෙම ඉහත කී විචල්‍යයන් දෙක අතර ප්‍රවාහකයක් ලෙස කටයුතු කරනු ලබයි. තවද Kickul සහ Lester^[114] දක්වනුයේ සමානාත්මතාවය මානසික ගිවිසුම උල්ලංඝනය වීම හා සේවක ආකල්ප හා හැසිරීම අතර ප්‍රවාහකයක් ලෙස කටයුතු කරන බවයි. තවද Bunderson^[115] දක්වනුයේ මානසික ගිවිසුම් කඩවීම රැකියා අසංතෘප්තිය, හැරයාමේ සිතුවිලි, රැකියා පිරිවැටුම රැකියාව කෙරෙහි දක්වන කැපවීම, රැකියා කාර්ය සාධනය කෙරෙහි බලපෑම් ඇති කරන බවයි. තවද ඔහු සඳහන් කරනුයේ රැකියාවේ පවතින පරිපාලනමය හා යුතුකම් හා වගකීම් සෘජුව රැකියා පිරිවැටුම, රැකියාව හැරයාමේ සිතුවිලි, රැකියා අසංතෘප්තිය, රැකියා කාර්යසාධනය හා රැකියාවට දක්වන කැපවීම කෙරෙහි සෘජුව බලපානු ලබන බවයි. තවද Raja සහ අන් අය^[116] දක්වනුයේ නියුරෝසියබව, බහිර්වර්තනය, විඥානය, සමානාත්ම සංවේදිතාවය, තම පාලන පරාසය, මමත්වය යන ඒකපුද්ගල විෂමතා සාධක මානසික ගිවිසුම් කඩවීම කෙරෙහි බලපානු ලබන බවයි. ඒ අනුව මෙම මානසික ගිවිසුම් හා රැකියා කාර්යඵල අතර සම්බන්ධතාවයට අතරමැදියන් ලෙස කටයුතු කරන ප්‍රවාහක හා ප්‍රමාණය විචල්‍යයන් ප්‍රධාන වශයෙන් පහත පරිදි විස්තර කෙරෙයි.

8.1 පුද්ගලික මූලිකාංග මුල්කරගත් තුන් ආකාර අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්ව ආකෘතිය

මෙම ආකෘතියට අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝණය, හුවමාරු මතවාදයන් සහ ප්‍රත්‍යක්ෂ ආයතනමය සහයෝගීතාවය නැමති න්‍යායන් තුනේ අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්වයක් දක්නට ලැබේ^[117]. මෙහිදී හුවමාරු මතවාදයන් තුළින් පෙන්වුම් කරනුයේ පුද්ගලයා හා ආයතනය අතර පවතින අන්‍යෝන්‍ය සම්බන්ධතාවන් පුද්ගල උරුමකම් වර්ත ලක්ෂණ, පෞරුෂත්ව ලක්ෂණ හා පුද්ගල වෙනස්කම් මත වෙනස්වනු ලබන බවයි. පුද්ගලයන්ගේ පවතින හුවමාරු මතවාදයන් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝණය වීමට ප්‍රබල සාධකයක් වේ. මෙම හුවමාරු මතවාදය මානසික ගිවිසුම කඩවීම හා කාර්යඵල අතර ඇති සබඳතාවය අධ්‍යයනය කළ හැකි විචල්‍යමය ස්වභාවයක් ගන්නකි. ඉහළ හුවමාරු මතවාදයක් පවතින පුද්ගලයෙකු වාස්තවික වශයෙන් සාධාරණ සබඳතාවයක් තිබෙන අවස්ථාවක වුවද ඔවුන්ට දැනෙනුයේ ආයතනයෙන් ඔවුන්ට අසාධාරණයක් වන බවයි^[118]. තවද මෙම පුද්ගලයන් සංවිධානයෙන් අඩු

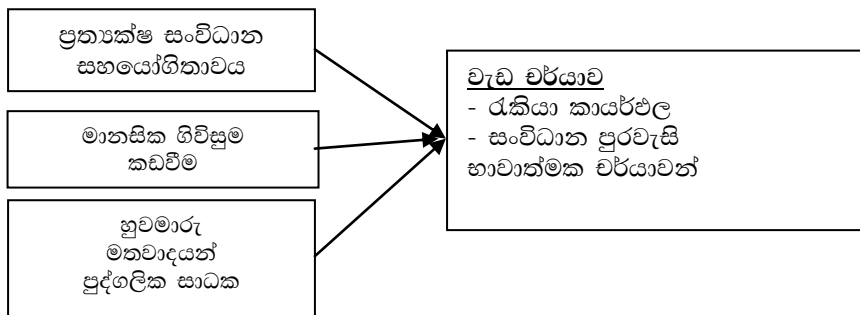
සහයෝගීතාවයක් තමන්ට ලැබෙන බවට සනාථ කරගැනීමට තොරතුරු රැස් කරයි^[119]. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස එකම කාර්යයෙහි නියැලෙන ඉහළ සමාජ හුවමාරුවක් ඇති පුද්ගලයන්ගේ කාර්යවලට වඩා පහළ බසිනු ලබයි^[120].

මේ අතර සංවිධානය විසින් තමන්ට සලකන ආකාරයට ද ඉහළ සමාජ හුවමාරුවක් ඇති පුද්ගලයන් ඉතා සංවේදීව ප්‍රතිචාර දක්වයි^[121-122]. එනම් ඒ අනුව තම කාර්යඵල වෙනස් කරයි. නමුත් පහළ සමාජ හුවමාරුවක් පවතින පුද්ගලයින් සංවිධානය විසින් තමන්ට සලකන ආකාරයටම සංවේදී නොවේ. එම නිසා ඔවුන් ඒ අනුව කාර්යඵල අඩු වැඩි නොකරයි^[123-124]. එසේම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනයක සාක්ෂාත්මක ප්‍රතිඵල ලබාදෙන්නේ ඉහළ සමාජ හුවමාරු මතවාද සහිත පුද්ගලයන්ය. මෙම ආකෘතියට අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය, හුවමාරු මතවාදයන් සහ ප්‍රත්‍යක්ෂ ආයතනමය සහයෝගීතාවය නැමති න්‍යායන් තුනේ අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්වය තව දුරටත් විස්තර කළ හැක.

Tekleab, Takeuchi සහ Taylor^[125] විසින් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය වීම කෙරෙහි අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් හුවමාරු මතවාදයන්, ආයතනයික සහයෝගීතාවය හා කාර්යඵල බලපෑම පිළිබඳ න්‍යායාත්මක ආකෘතියක් ඉදිරිපත් කර ඇත. එය රූප සටහන් අංක 04 මගින් පෙන්වුම් කළ හැක.

Tekleab, Takeuchi සහ Taylor^[126] විසින් මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය වීම කෙරෙහි අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් හුවමාරු මතවාදයන්, ආයතනයික සහයෝගීතාවය හා කාර්යඵල බලපෑම පිළිබඳ න්‍යායාත්මක ආකෘතියක් ඉදිරිපත් කළ ආකෘතිය පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් පහත දක්වා ඇත.

රූප සටහන් 4: මානසික ගිවිසුම කඩවීම කෙරෙහි අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් හුවමාරු මතවාදයන්, ආයතනයික සහයෝගීතාවය හා කාර්යඵල බලපෑම



මූලාශ්‍රය: Michelle, Lynne & Adrian^[127],

මෙම ආකෘතියට අනුව පෙන්වුම් කරනුයේ පුද්ගලයෙකුගේ මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීම කෙරෙහි ඍජුව අන්‍යෝන්‍ය හුවමාරු මතවාදයන් හා ප්‍රත්‍යක්ෂ ආයතනමය සහයෝගීතාවය බලපානු ලබන බවයි. වර්තමානයේ මෙම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම කඩවීම හා රැකියා කාර්යඵල අතර සම්බන්ධතාවය කෙරෙහි සමාජ හුවමාරු න්‍යාය

අතරමැදි විචල්‍යයක් ලෙස කටයුතු කරන බව බොහෝ පර්යේෂකයන් විසින් සලකා බැලුවද, පුද්ගලයා තුළ පවතින හුවමාරු මතවාදයන් මේ සඳහා ප්‍රබල ලෙස බලපාන බව බොහෝ විද්වතුන්ගේ අදහසයි. ඒ අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය වීම කෙරෙහි අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් හුවමාරු මතවාදයන්, ආයතනයික සහයෝගිතාවය හා කාර්යඵල බලපෑම වෙන් වෙන්ව විස්තර කළ හැක.

8.1.1 ප්‍රත්‍යක්ෂ ආයතනමය සහයෝගිතාවය

ප්‍රත්‍යක්ෂ ආයතනමය සහයෝගිතාවය යනුවෙන් අදහස් වන්නේ සේවකයා හා ආයතනය අතර අන්‍යෝන්‍ය බැඳියාවක් හා විශ්වාසයක් උපදවන ඉහළ ගුණත්වයෙන් හෙබි සමාජ හුවමාරු සබඳතාවන් පවත්වා ගැනීමයි^[128-129]. මේ තුළින් සේවකයන් දිරිගැන්වී සංවිධානයේ කාර්යඵල ඉහළ නැංවීම තුළින් ආයතනයේ අවසාන අරමුණ කරා ලඟා විය හැක^[130-131]. මානසික ගිවිසුමක දී අවධාරණය කරනුයේ ඉටු වූ දෙය හා පොරොන්දු වූ දෙය අතර වෙනස වුව ද ආයතනමය සහයෝගිතාවය නමැති සංකල්පයෙන් පෙන්නුමෙන් ආයතනය පොරොන්දු වූ දෑ නොව ආයතනය ඉටු කරන දේ පිළිබඳ දැනෙන අවබෝධය පමණි^[132]. ප්‍රත්‍යක්ෂ ආයතනමය සහයෝගිතාව මානසික ගිවිසුම් කඩවීම නිසා ඇතිවන සෘණාත්මක බලපෑම අඩු කිරීමට අදාළ ස්වයං ආරක්ෂකයන් ලෙස පවතින අතර ඔවුන් එසේ කියා සිටිනුයේ ප්‍රත්‍යක්ෂ ආයතනමය සහයෝගිතාවය තුළින් ඉහළ සමාජ සහයෝගිතාවයක් ඇතිවනුයේ ඒ හරහා විශ්වාසය, කැපවීම හා කැමැත්ත වැඩිදියුණු වන නිසාවෙනි^[133]. කිසියම් පුද්ගලයෙකු සිටි ආයතනය සමඟ අඩු ගුණාත්මක සබඳතාවයක් පවතී නම් ඔවුන්ගේ මානසික ගිවිසුම කඩවීමට ඉහළ බලපෑමක් ඇති වන අතර එම නිසා අඩු කැපවීමක් හා ඉහළ ඉවත් වී යාමේ හැකියාවක් ද පවතිනු ඇත^[134].

8.1.2 හුවමාරු මතවාදයන්

හුවමාරු මතවාදයන් යනු පුද්ගලයා හා ආයතනය අතර පවතින අන්‍යෝන්‍ය සම්බන්ධතාවයෙන් උරුම වන පුද්ගල වෙනස් වීම් වේ^[135-136]. හුවමාරු මතවාදය මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය වීම සහ කාර්යඵල අතර සම්බන්ධතාවය අධ්‍යයනය කළ හැකි විචල්‍යමය ස්වභාවයක් ගනී^[137-139]. මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය හා කාර්යඵල පිළිබඳ සම්බන්ධතාවය අධ්‍යනයේ දී හුවමාරු මතවාදයන් යනු සිතේ පවත්නා හැඟීමකි^[140-142]. ඉහළ හුවමාරු මතවාදයන් පවතින පුද්ගලයන් ඔවුන්ට ලැබිය යුතු දෑ ද ඔවුන්ගේ කාර්යයන් සඳහා ඉහළ ප්‍රතිලාභයන් ද අපේක්ෂා කරන අතර ඔවුන්ට දැනෙනුයේ තම සංවිධානය ඔවුන්ගේ ණයගැතියෙකු වන බවයි^[143]. තවද ඔවුන් නිතරම සිතනුයේ ඔවුන් ආයතනය වෙනුවෙන් ලබාදෙන දේට වඩා ඔවුන්ට ආයතනයෙන් ලැබෙන දේ සාපේක්ෂව අඩු ප්‍රමාණයක් බවයි^[144]. එහි ප්‍රතිඵලයන් ලෙස ඉහළ හුවමාරු මතවාදයන් පවතින පුද්ගලයෙකු වාස්තවික වශයෙන් සාධාරණ සබඳතාවයන් තිබෙන අවස්ථාවන් වුවද ඔවුන්ට දැනෙනුයේ ඔවුන්ට ආයතනයෙන් අසාධාරණයක් වන බවයි^[145]. තව දුරටත් ඉහළ හුවමාරු මතවාදයන් සහිත පුද්ගලයන් පහළ සමාජ වගකීමක් පෙන්නුම් කරන අතර ඔවුන් ඉහළ ප්‍රතිලාභ උදෙසා සිය වැඩ ජීවිතය ද කැප කිරීමට පෙළඹේ^[146]. එමෙන්ම පහළ හුවමාරු මතවාදයන් සහිත පුද්ගලයන් ආයතනය ඔවුන්ට ලබාදෙන සාධාරණත්වය හෝ ඉටු

කරන වගකීම මත අඩු සංවේදීතාවයක් පෙන්නන අතර ඔවුන් ඒ මත ඔවුන්ගේ කාර්යඵල වෙනස් කිරීමක් සිදු නොකරනු ඇත^[147]. ඉහළ හුවමාරු මතවාදයන් ඇති පුද්ගලයන් මානසික ගිවිසුම් උල්ලංඝනය වීම හමුවේ ඉතා සැලකිය යුතු මට්ටමකින් සිය කාර්යඵල අඩු කිරීමට පෙළඹෙනු ඇත.

8.1.3 සංවිධාන පුරවැසි භාවාත්මක වර්යාවන්

රූප සටහන් අංක 04 ට අනුව සංවිධාන පුරවැසි භාවාත්මක වර්යාවන් යන්නෙන් අදහස් වන්නේ ආයතනය විසින් විධිමත් ප්‍රතිලාභ නොලැබුන ද ආයතනයේ සඵලදායීතාවයට පහසුකම් සපයන අභිමතානුසාරී වර්යාවන් වේ. සංවිධාන පුරවැසි භාවාත්මක වර්යාවන් ප්‍රවේශය වඩාත් අදාල වනුයේ මානසික ගිවිසුමකින් ආයතනය හා සේවකයා අතර සමාජ හුවමාරු සබඳතාවය නිරූපනය කරන බැවිනි^[148]. ඒ අනුව කිසියම් සේවකයෙක් හට තම ආයතනය තමාට ඉටුකළ යුතු වගකීම් කොටස නොපිරිහෙලා ඉටු කරන බව දැනෙන විට ඔහු ද පෙරළා ආයතන වෙත ඉහළ කාර්යඵලයක් ලබාදෙන අතර ඒ තුළින් වක්‍රාකාරව ආයතනයේ අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට හැකියාව ලැබෙනු ඇත. එසේම කිසියම් සේවකයෙක් හට තම ආයතනය විසින් තමා වෙත ඉටු කළ යුතු යැයි සිතෙන වගකීම් ඉටු නොවන බව හැඟී ගියහොත් ඔහු හෝ ඇය අඩු කාර්යඵලයන් ජනිත කිරීමට පෙළඹේ.

8.2 මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය හා රැකියා කාර්යඵලවල අතරමැදියෙකු වශයෙන් සමාජ හුවමාරුව කටයුතු කිරීම.

ගිවිසුම උල්ලංඝනය හා රැකියා කාර්යඵලවල අතරමැදියෙකු ලෙස සමාජ හුවමාරුව කටයුතු කරනු ලැබේ. සෑම පුද්ගලයෙක්ම මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනයට සමාන ලෙස ප්‍රතිචාර නොදක්වයි^[149-150]. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම් උල්ලංඝනය වීමක දී පුද්ගල බලපෑම එකිනෙකාගෙන් වෙනස් ලෙස සමාජ හුවමාරුවේදී බලපානු ලබයි. සමාජ හුවමාරුව යනු දිගු කාලීන හා ගුණාත්මකවෙන් ඉහළ සේව්‍ය සේවක සම්බන්ධතාවයන් ඇති කර ගැනීමයි^[151].

සමාජ හුවමාරු න්‍යායේ ගොඩනැගීම් 3ක් දක්නට ලැබේ. ඒවා නම් සමාජ හුවමාරු සම්බන්ධතා^[152], සංවිධාන සහයෝගීතාවය^[153], සංවිධාන පිළිබඳ විශ්වාසය^[154-155].

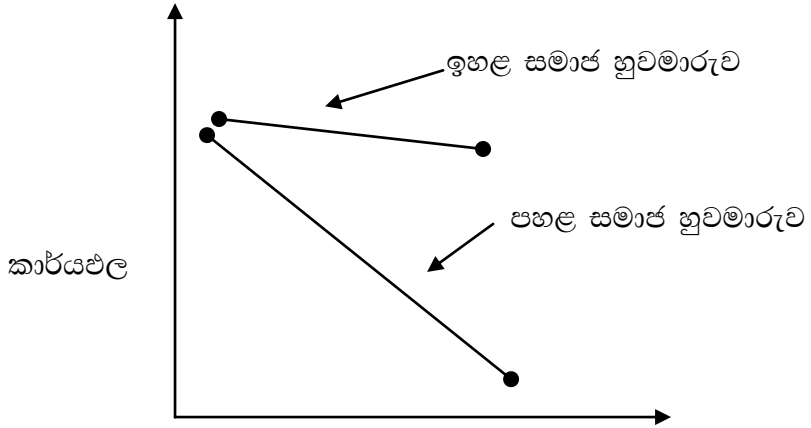
සංවිධාන සහයෝගීතාවයේ දී සේවකයන් වෙත තවමත් ඉටු නොවූ වගකීම් ඉටු කිරීම සඳහා අවධානය යොමු කරයි^[156-158]. සංවිධානය පිළිබඳ විශ්වාසය යනු අතීත සිද්ධීන් පිළිබඳ විශ්වාස කළ හැකි බව හා අවංක භාවයයි^[159]. සමාජ හුවමාරු සම්බන්ධතාවය යනු සේව්‍යා හා සේවකයා විසින් සමාජ භාවාත්මක පැතිකඩ වෙනස් කිරීමයි^[160].

Shore සහ අන් අය^[161] සහ Matthijs, Bal, Chiaburu සහ Jansen^[162] දක්වන පරිදි මේ සඳහා තරඟකාරී සමෝධානික බලපෑම් 2ක් යෝජනා කර ඇති අතර ඒවා ස්චාරකෂණය හා ත්වරණය වේ.

ස්චාරක්ෂණ උපකල්පිතයට අනුව ගිවිසුම උල්ලංඝනය හා රැකියා කාර්යඵල අතර පවතින සම්බන්ධතාවය පෙන්වුම් කරයි. ඉහළ සමාජ හුවමාරුවක් පවතින විට ගිවිසුම උල්ලංඝනය හා කාර්යඵල අතර පවතින සෘණාත්මක සම්බන්ධතාවය අඩු කරයි. ඉහළ සමාජ හුවමාරුවක් පවතින සේවකයන් මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝණ ගැන සිතන්නේ අඩු හානියක් හා සිය පරමාර්ථ කෙරෙහි අඩු බලපෑමක් ඇති කරනු ලබන බවයි^[163-164]. එසේම සංවිධානය පිළිබඳ විශ්වාසය ඉහළ ගිය විට මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය අඩු මට්ටමක පවතී. එනම් සමාජ හුවමාරුව ඉහළ ගිය විට මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනයක් ඇති වුවද කාර්යඵල අඩු නොකරයි. නමුත් පහළ සමාජ හුවමාරුවක් ඇති විට සේවකයන් ඉතා ශක්තිමත් ලෙස ගිවිසුම උල්ලංඝනයට ප්‍රතිචාර දක්වයි. එනම් කාර්යඵල අඩු කරයි. තවද පුද්ගලයන් තුළ පවතින ඉහළ සමාජ හුවමාරුව ගිවිසුම උල්ලංඝනය හා රැකියා කාර්යඵල අතර පවතින සෘණාත්මක සම්බන්ධතාවය අඩු කරයි.

Matthijs, Bal, Chiaburu සහ Jansen^[165] දක්වන පරිදි මෙම ස්චාරක්ෂණය උපකල්පිත සම්බන්ධතාවය රූප සටහන 05 න් දැක්වේ.

රූප සටහන 5: Matthijs, Bal, Chiaburu සහ Jansen^[166] දක්වන පරිදි ස්චාරක්ෂණය උපකල්පිතය



මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය
 මූලාශ්‍රය: Matthijs, Bal, Chiaburu and Jansen^[167].

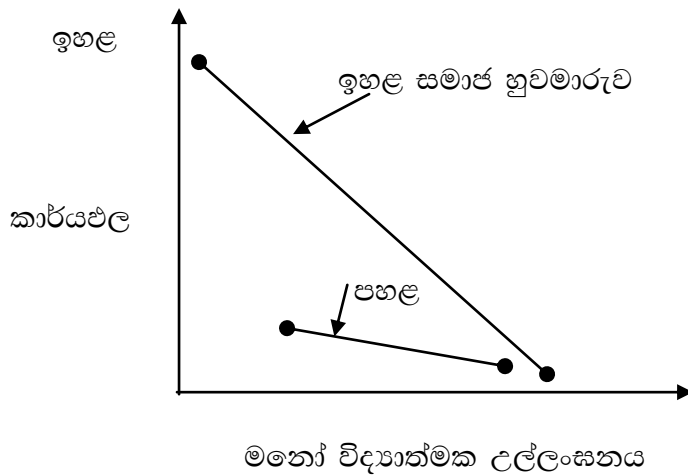
Matthijs, Bal, Chiaburu සහ Jansen^[168] දක්වන පරිදි ස්චාරක්ෂණය උපකල්පිතය පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් පහත දක්වා ඇත.

ඉහත ප්‍රස්ථාරයට අනුව ඉහළ සමාජ හුවමාරුවක් පවතින විට මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය කාර්යඵල කෙරෙහි දැඩි බලපෑමක් ඇති නොකරයි. නමුත් පහළ සමාජ හුවමාරුවක් පවතින විට මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය කාර්යඵල කෙරෙහි දැඩි බලපෑමක් ඇති කරයි. එය දළ බැවුමක් ඇති රේඛාවෙන් පෙන්වුම් කරයි. ඉහළ සමාජ හුවමාරුවක් පවතින විට මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය ඉහළ ගිය ද කාර්යඵල එතරම් පහළ නොයයි. නමුත් පහළ සමාජ හුවමාරුවේ දී මනෝ විද්‍යාත්මක

උල්ලංඝනය ඉහළ ගිය විට කාර්යඵල විශාල වශයෙන් පහළ බසී. එනම් මෙහිදී මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය කාර්යඵල කෙරෙහි දැඩි බලපෑමක් එල්ල කරයි.

Matthijs, Bal, Chiaburu සහ Jansen^[169] දක්වන පරිදි ත්වරණය උපකල්පිතයට අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය හා කාර්යඵල කෙරෙහි සමාජ හුවමාරුව බලපාන ආකාරය රූප සටහන 06 න් දැක්වේ.

රූප සටහන 6: Matthijs, Bal, Chiaburu සහ Jansen^[170] දක්වන පරිදි ත්වරණය උපකල්පිතය



මූලාශ්‍රය: Matthijs, Bal, Chiaburu and Jansen^[171].

Matthijs, Bal, Chiaburu සහ Jansen^[172] දක්වන පරිදි ත්වරණය උපකල්පිතයට අනුව මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය හා කාර්යඵල කෙරෙහි සමාජ හුවමාරුව බලපාන ආකාරය පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් පහත දක්වා ඇත.

ඉහළ සමාජ හුවමාරුවේ දී සංවිධානයේ සහයෝගය හා විශ්වාසය අතර සම්බන්ධතාවය සේවක හා සේවකයා අතර ඇති කරයි. එම නිසා මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනයක දී ඉහළ සමාජ හුවමාරුවක් ඇති විට කාර්යඵල කෙරෙහි දැඩි බලපෑමක් ඇති කරයි. එනම් ඉහළ සමාජ හුවමාරුවක් පවතින විට මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනයක දී සේවකයන් එයට ඉක්මනින්ම ප්‍රතිචාර දක්වයි. නමුත් පහළ සමාජ හුවමාරුවක් ඇති විට මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනයක් සිදු වුවත් නැතත් කාර්යඵල වලට දැඩි බලපෑමක් ඇති නොකරයි. එනම් පහළ සමාජ හුවමාරුවක දී මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනයක් සිදු වූ විට කාර්යඵල අඩු කරයි. ත්වරණය උපකල්පිතය අනුව පහළ සමාජ හුවමාරුවක් ඇති සේවකයන්ගේ කාර්යඵල සමග සෘජු ශක්තිමත් සම්බන්ධතාවයක් නොදක්වයි. මීට හේතුව ඔවුන්ට මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය දැඩි බලපෑමක් එල්ල නොකරන බැවිනි. එය මඳ බැවුමක් ඇති රේඛාවෙන් පෙන්වුම් කරනු ලබයි. නමුත් ඉහළ සමාජ හුවමාරුවක් ඇති සේවකයන්ට මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය කාර්යඵල කෙරෙහි දැඩි බලපෑමක් එල්ල කරයි.

8.2.1 හුවමාරු සම්බන්ධතා

සමාජ හුවමාරු සම්බන්ධතා යනු සේවකයන් හා සංවිධානය අතර මූල්‍ය නොවන හා දිගු කාලීන අන්‍යෝන්‍ය සම්බන්ධතාවයන් පවත්වා ගැනීමයි^[173-174]. සමාජ හුවමාරු සම්බන්ධතාවය සේවා-සේවක, සමාජ-භාවාත්මක සම්බන්ධතාවයේ පැතිකඩ පෙන්වුම් කරයි. තවද මේ තුළින් සේවා නියුක්තියේ ගුණාත්මකභාවය ද ලබා දේ^[175]. Morrison සහ Robinson^[176] දක්වන පරිදි ගිවිසුම උල්ලංඝනය ආරම්භ වන්නේ ඥානාත්මක හැඟීම් නිර්මාණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියෙනි.

සේවා හා සේවකයන් අතර ඉහළ සමාජ හුවමාරුවක් ඇති විටකදී සංවිධානයේ මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනයක් ඇති වූ විට සේවක විශ්වාසය අඩු වී, දිගු කාලීන සම්බන්ධතාවය පළුදු වීමක් සිදු වේ^[177]. ප්‍රතිඵල වශයෙන් කාර්යඵල පහළ යයි. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය, රැකියා කාර්යඵල සහ සංවිධාන පුරවැසි න්‍යාත්මක වර්ධනයන් අතර අතරමැදියෙකු වශයෙන් සමාජ හුවමාරුව කටයුතු කරයි. විශේෂයෙන්ම ඉහළ සමාජ හුවමාරු සම්බන්ධතාවය මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය හා හැසිරීමේ ප්‍රතිවිපාක අතර සානාත්මක බලපෑම ඉහළ නංවයි.

8.2.2 සංවිධාන සහයෝගය

සංවිධාන සහයෝගය අගය කරන ආයතනය තමන්ට හොඳින් සලකන බවටත් තමන්ගේ දායකත්වය සේවා දැඩි ලෙස අගය කරන බවටත් සේවකයා විසින් විශ්වාසය කරනු ලබයි^[178-79]. එසේම මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනයක දී රැකියා කාර්යඵල සංවිධාන පුරවැසිභාවාත්මක වර්ධනයන්වල අතරමැදියෙකු වශයෙන් සංවිධාන සහයෝගීව කටයුතු කරයි.

8.2.3 සංවිධානය පිළිබඳ විශ්වාසය

විශ්වාසය හා බැඳීම් යනු සමීප සම්බන්ධතාවයන් ලබාදෙන සංකල්ප 2කි^[180-181]. විශ්වාසය යනු දෙපාර්ශයේම අන්‍යෝන්‍ය බැඳීම් හා වගකීම් ඉටු කළ විට සමාජ හුවමාරුවක් නිර්මාණය වීමයි^[182-183]. මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය, රැකියා කාර්යඵල හා සංවිධාන පුරවැසිභාවාත්මක වර්ධනයන් අතර අතරමැදියෙකු වශයෙන් විශ්වාසය කටයුතු කරයි. විශේෂයෙන්ම ඉහළ විශ්වාසය, මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය හා හැසිරීම් ප්‍රතිඵල අතර සානාත්මක සම්බන්ධතාවය ඉහළ නංවයි.

මේ අනුව Aiken සහ West^[184] දක්වන පරිදි මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය හා රැකියා කාර්යඵල අතර සම්බන්ධතාවය මෙසේ සාරාංශ ගතකළ හැක.

- මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය රැකියා කාර්යඵල සමඟ සානාත්මක සම්බන්ධතාවයන් ඇත.
- මනෝ විද්‍යාත්මක උල්ලංඝනය රැකියා කාර්යඵල හා සංවිධාන පුරවැසිභාවාත්මක වර්ධනයන් අතර අතරමැදියෙකු වශයෙන් සමාජ හුවමාරු සම්බන්ධතාවය කටයුතු කරයි.

- මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය හා කාර්යඵල හා සංවිධාන පුරවැසිභාවාත්මක වර්යාවන් අතර අතරමැදියෙකු වශයෙන් සංවිධාන සහයෝගය කටයුතු කරයි.
- මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුම උල්ලංඝනය හා කාර්යඵල හා සංවිධාන පුරවැසිභාවාත්මක වර්යාවන් අතර අතරමැදියෙකු වශයෙන් විශ්වාසය කටයුතු කරයි.

9. නිගමනය

මනෝ විද්‍යාත්මක ගිවිසුමක් ප්‍රධාන කොට හටගන්නේ පුද්ගලික මානසික බැඳීම් මුල්කොට ගෙන වන අතර එය හුදෙක් පුද්ගලයා හා ආයතනය අතර අන්‍යෝන්‍ය අවබෝධය හා විශ්වාසය මත ඇතිවන ව්‍යංග ගිවිසුමක් ලෙස හැඳින්විය හැක. ආයතනයක් රැකියා නිර්මාණය කරන අවස්ථාවේදීම මෙම මානසික ගිවිසුම නිර්මාණය කරගන්නා අතර පුද්ගලයෙකු රැකියා දැන්වීමක් දුටුවිට මෙම ගිවිසුම නිර්මාණය කරගනු ලබයි. පසුව මෙය කෙමෙන් දෙපාර්ශවය අතර තවදුරටත් ඇතිවන විශ්වාසය හා දෙපාර්ශවයේ අපේක්ෂා මුදුන්පත්වීම මත වර්ධනය වන අතර මෙම එකිනෙක පාර්ශවයන්ගේ අදහස් විතැන්වීමෙන් ගිවිසුම උල්ලංඝනය වේ. මනෝ විද්‍යාත්මකව ගිවිසුමක් කඩවීම හා රැකියාඵල අතර සම්බන්ධය විවිධ පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට වෙනස් වන අතර මේ සඳහා සමාජ හුවමාරු න්‍යාය අතරමැදියෙකු ලෙස කටයුතු කරයි. සාරාංශයක් ලෙස ගත්කළ ඉහළ හුවමාරු මතවාදයන් ඇති පුද්ගලයන් මානසික ගිවිසුම් කඩවීම හමුවේ ඉතා සැලකියයුතු මට්ටමකින් සිය කාර්යඵල අඩුකිරීමට පෙළඹෙනු ඇත. ඒ අනුව පෙනීයන්නේ මානසික ගිවිසුම් කඩවීම හා රැකියා කාර්යඵල අතර අනුලෝම සබඳතාවයක් පවතින බවයි. මීට අමතරව ආයතනමය සහයෝගීතාවය, හුවමාරු සබඳතා, හුවමාරු මතවාදයන්, ආයතනය පිළිබඳ විශ්වාසය ආදී විචල්‍යයන් ද මෙම මානසික ගිවිසුම් කඩවීම හා කාර්යඵල අතර සම්බන්ධතාවය විචල්‍යය කරන ප්‍රමාණක හා ප්‍රවාහක විචල්‍යයන් ලෙස කටයුතු කරන අතර පුද්ගලයා වෙනස්කම් හා බද්ධ වී මෙම සබඳතාවය පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට වෙනස් ස්වරූපයක් උසුලනු ලබයි.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

- 01 Robbinson, SL & Rouseau, DM 1994, 'Violating the Psychological contract: not the expectation but the norm', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol.15, No.5, pp. 389-400.
- 02 Opatha, HHDNP 2009, *Human Resource Management*, Authour, Colombo.
- 03 Anderson, N & Schalk, R 1998, 'The Psychological Contract in retrospect and prospect', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 19, pp. 637-647.
- 04 *Ibid*
- 05 Anderson, J & Gerbing, D 1994, 'Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach', *Psychological Bulletin*, Vol. 103, pp. 411-423.
- 06 *Ibid*
- 07 Rouseau, DM 1989, 'Psychological and implied contract in organizations', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2, pp. 121-139.
- 08 Schein, EH 1965, *Organizational Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- 09 Rouseau, DM 1989, 'Psychological and implied contract in organizations', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2, pp. 121-139.

- 10 Slawson DW 1996, 'Binding promises: the late 20th Centaury reformation of contract law', Vol 22, pp. 221-249. Princeon university press.
- 11 Rousseau, DM 1989, 'Psychological and implied contract in organizations', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2, pp. 121-139.
- 12 Schein, EH 1965, *Organizational Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- 13 Lo, S & Aryee, S 2003, 'Psychological Contract Breach in a Chinese Context: An integrative approach', *Journal of Management Studies*, Vol. 40, pp. 1005-20.
- 14 Rousseau, DM 1989, 'Psychological and implied contract in organizations', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2, pp. 121-139.
- 15 Schein, EH 1965, *Organizational Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- 16 Nesterkin, DA 2013, 'Organizational Change and Psychological Rectance', *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 26, No. 3, pp. 573-594.
- 17 Rousseau, DM 1989, 'Psychological and implied contract in organizations', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2, pp. 121-139.
- 18 Greller, MM 1994, 'Human Resource Practise: Administrative Contact makers', *Human Resource Management*, Vol. 53, pp. 385-402.
- 19 Nesterkin, DA 2013, 'Organizational Change and Psychological Rectance', *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 26, No. 3, pp. 573-594.
- 20 *Ibid*
- 21 Terborg, JR 1981, 'International Psychology And research on Human Behaviour in Organizations', *Academy Of Management Review*, Vol. 6, pp. 569-576.
- 22 Restubog, SCD, Hornsey, MJ, Bordia, P & Esposito, SR 2008, 'Effects of Psychological Contract Breach on organizational Citizenship Behaviour: Insights from the group volume model', *Journal of Management*, Vol. 18, pp. 376-386.
- 23 David, C, Thomas, SR, Fitzsimmons, EC, Ravlin, KY, Bjorn, ZE & Burzantny, C 2010, 'Psychological Contract across Cultures', *Organizational Studies*, Vol. 31, pp. 1437-1458.
- 24 Dunahee, MH & Wangler, LA 1974, 'The Psychological Contract: A Conceptual Structure for Management/Employee Relations', *Personnel Journal*, pp. 518-526.
- 25 Guest, DE, Convey, N, Brinner, R & Dickman, M 1996, *The state of psychological Contract In Employment*, Institute of Personnel and Development, London.
- 26 Dunahee, MH & Wangler, LA 1974, 'The Psychological Contract: A Conceptual Structurer Management/Employee Relations', *Personnel Journal*, pp. 518-526.
- 27 Cohen, 2011, 'Values and psychological Contracts: In Theeir Relationship to Commitment in the Workplace', *Career Development International*, Vol. 16, No. 7, pp. 646-667.
- 28 *Ibid*
- 29 Dunahee, MH & Wangler, LA 1974, 'The Psychological Contract: A Conceptual Structurer Management/Employee Relations', *Personnel Journal*, pp. 518-526.
- 30 Endler, NS & Magnusson, D 1976, 'Towards an Interactional Psychology of Personaliy', *Psychological Bulletin*, Vol. 83, pp. 956-974.
- 31 Terborg, JR 1981, 'International Psychology And research on Human Behaviour in Organizations', *Academy Of Management Review*, Vol. 6, pp. 569-576.
- 32 Opatha, HHDNP 2009, *Human Resource Management*, Authour, Sri lanka.
- 33 Rousseau, DM & Parks, JM 1993, 'The Contracts of individuals and organizations', *Research in Organizational Behaviour*, Vol. 15, pp. 1-43.
- 34 Dlau, PM 1964, *Exchange and Power In Social life*, NewYork, John Wiley.
- 35 Emerson, R 1981, Social exchange Theory, In M. Rosenberg and R. Tourner (Eds.), *Social Psychology, Sociological Perspective*, New York, Basic Book, pp. 30-65.
- 36 Harbok, A 2003, 'The Psychological Contract of Experienced Collage Instruction,

- Unpublished Doctrol Dissertation, University of Suaskatchewan, Saskatoon, SK.
- 37 Rouseau, DM 1990, 'New hire Perception of their own and Their Employee's obligation: A study of Psychological Contract', *Journal of Ornganizational Behaviour*, Vol. 11, pp. 389-400.
- 38 Millward, LJ 1995, 'Psychological contracts, organizational and job commitment', *Journal of Human Resources*, Vol. 40, pp. 1836-83.
- 39 Emmerik, HV & Sanders, K, 2014, 'Social embeddedness and job performance of tenured and non-tenured professionals', *Human Resource Management Journal*, Vol. 14, No. 1, pp. 40-54
- 40 Mannrg & Krdd 1977, 'Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators', *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, pp. 25-42.
- 41 Millward, LJ & Hopkins, LJ 1998, 'Psychological contracts, organizational and job commitment', *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 28, pp. 1530-56.
- 42 Emerson, R 1981, Social exchange Theory, In M. Rosenberg and R. Tourner (Eds.), *Social Psychology, Sociological Perspective*, New York, Basic Book, pp. 30-65.
- 43 *Ibid*
- 44 Rouseau, DM 1995, *Psychological contract in Organizations: Understnding written and Unwritten agreement*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- 45 *Ibid*
- 46 Shore, LM, Terrick, LE, Lynch, P & Barksdale, K 2006, 'Social and economic exchange: Construct Development and Validation', *Journal of Applies Social Psychology*, Vol. 36, No. 4, pp. 837-867.
- 47 *Ibid*
- 48 Eisnberger, R, Lynch, P, Aselage, J & Rohdieck, S 2004, 'Who Takes The most Revenge?, individual differences In Negative Recipracity Norm Endorsement', *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 30, No. 6, pp. 787-99.
- 49 Robinson, SL, Kraatz, MS & Rouseau, DM 1994, 'Change in Obligations and The Psychological Contract: A longitudinal Study', *Acdey of Management Journal*, Vol. 37, pp. 137-152.
- 50 Pate, J 2005, 'The Change In Conturs of psychological Contract', *Journal of European Industrial Training*, Vol. 30, pp. 32-47.
- 51 Miles, E, Hatfield, J & Huseman, R 1994, 'Euity Sensitivity and outcome Important', *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, No. 7, pp. 585-596.
- 52 *Ibid*
- 53 Raja, U, John, G & Ntalianis, F 2004, 'The Impact of Personality on psychological Contract', *Academy of Management Journal*, Vol. 47, pp. 350-67.
- 54 *Ibid*
- 55 Robinson, SL, Kraatz, MS & Rouseau, DM 1994, 'Change in Obligations and The Psychological Contract: A longitudinal Study', *Acdey of Management Journal*, Vol. 37, pp. 137-152.
- 56 Guest, DE, Conway, N, Brinner, R & Dickman, M 1996, 'The State of the Psychological contract in Employment', *Institute of Personal and Development*, London.
- 57 Conway, N & Brinner, RB 2005, *Umdersstanding Psychological Contract at work: Article evaluation of theory and Research*, Oxford University Press, New York, NY.
- 58 Rouseau, DM 1995, *Psychological contract in Organizations:Understnding written and Unwritten agreement*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- 59 Suazo, MM 2009, 'The Mediating Role of Psychological Contract Violation on the realtions Between Psychological Contract Breach and work- Related Attitudes and

- behaviours', *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, pp. 136-160.
- 60 *Ibid*
- 61 Morrison, EW & Robbinson, SL 1997, 'When Employees Feel Betrayed: A model of How Psychological Contract Violation Develops', *Academy Of Management Review*, Vol. 22, pp. 226-256.
- 62 Rousseau, DM 1990, 'New hire Perception of their own and Their Employee's obligation: A study of Psychological Contract', *Journal of Ornganizational Behaviour*, Vol. 11, p. 389.
- 63 *Ibid*
- 64 Ashford, SJ & Cummings, LL 1983, 'Feedback as an individual Resource: Personal Strategies of Creating information', *Organizational Behaviour and Human Performance*, pp. 32-37.
- 65 *Ibid*
- 66 Morrison, EW & Robbinson, SL 1997, 'When Employees Feel Betrayed: A model of How Psychological Contract Violation Develops', *Academy Of Management Review*, Vol. 22, pp. 226-256.
- 67 Rousseau, DM 1990, 'New hire Perception of their own and Their Employee's obligation: A study of Psychological Contract', *Journal of Ornganizational Behaviour*, Vol. 11, pp. 389-400.
- 68 Dunahee, MH & Wangler, LA 1974, 'The Psychological Contract: A Conceptual Structure for Management/Employee Relations', *Personnel Journal*, pp. 518-526.
- 69 *Ibid*
- 70 Morrison, EW & Robbinson, SL 1997, 'When Employees Feel Betrayed: A model of How Psychological Contract Violation Develops', *Academy Of Management Review*, Vol. 22, pp. 226-256.
- 71 Conway, N & Brinner, RB 2005, *Umdersstanding Psychological Contract at work: Article evaluation of theory and Research*, Oxford University Press, New York, NY.
- 72 Suthan, G & Griffin, MA 2004, 'Integrating Expectations, Experience and Psychological Contract Violation: A Longitudinal Study of New Professional', *Journal f Occupatinal and Organizational Psychology*, Vol.77. pp. 493-514.
- 73 Organ, DW 1988, *Organizational Citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- 74 Podsakoff, PM & MacKenzine, SB 1997, 'Impact of organizational citizenship behavior on organization performance: a review and suggestion for future research', *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, pp. 133-155.
- 75 Robbinson, SL & Rousseau, DM 1996, 'Violating the Psychological contract: not the expectation but the norm', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 15, No. 5, pp. 389-400.
- 76 Morrison, EW & Robbinson, SL 1997, 'When Employees Feel Betrayed: A model of How Psychological Contract Violation Develops', *Academy Of Management Review*, Vol. 22, pp. 226-256.
- 77 Kickul, J, Lester, SW & Belgio, E 2004, 'Attitudanal and behavior outcomes of Psychological Contract Breach: a Cross cultural Comparison of the Unites State and Honkong Chinese', *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 4. pp. 229-252.
- 78 Suazo, MM 2009, 'The Mediating Role of Psychological Contract Violation on the realtions Between Psychological Contract Breach and work- Related Attitudes and behaviours', *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, pp. 136-160.
- 79 Kickul, J, Lester, SW & Belgio, E 2004, 'Attitudanal and behavior outcomes of Psychological Contract Breach: a Cross cultural Comparison of the Unites State and

- Honkong Chinese', *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 4. pp. 229-252.
- 80 Suazo, MM 2009, 'The Mediating Role of Psychological Contract Violation on the realtions Between Psychological Contract Breach and work- Related Attitudes and beaviours', *Journal of Managerial Psychololy*, Vol. 19, pp. 136-160.
- 81 Lester, SW, Turnley, WH, Blood Good, JM & Bolino, MC 2002, 'Not Seeing Eye to Eye:Differences in Supervisor and Subordinate Perceptions of and Attributions for Psychological Contract Breach', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 23, pp. 39-56.
- 82 Restubog, SLD, Hornsey, MJ, Bordia, P & Esposito, SR 2008, 'Effects of psychological contract breach on organizational citizenship behaviour: Insights from the group value model', *Journal of Management Studies*, Vol. 45, No. 8, pp. 81377-1400. doi:
- 83 Robinson, SL, Kraatz, MS & Rousseau, DM 1994, 'Change in Obligations and The Psychological Contract: A longitudinal Study', *Acdey of Management Journal*, Vol, 37, pp. 137-152.
- 84 Kickul, J, Lester, SW & Belgio, E 2004, 'Attitudanal and behavior outcomes of Psychological Contract Breach: a Cross cultural Comparison of the Unites State and Honkong Chinese', *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 4. pp. 229-252.
- 85 Restubog, SLD, Hornsey, MJ, Bordia, P & Esposito, SR 2008, 'Effects of psychological contract breach on organizational citizenship behaviour: Insights from the group value model', *Journal of Management Studies*, Vol. 45, No. 8, pp. 81377-1400. doi:
- 86 Robinson, SL, Kraatz, MS & Rousseau, DM 1994, 'Change in Obligations and The Psychological Contract: A longitudinal Study', *Acdey of Management Journal*, Vol, 37, pp. 137-152.
- 87 Conway, N & Brinner, RB 2005, *Umdersstanding Psychological Contract at work: Article evaluation of theory and Research*, Oxford University Press, New York, NY.
- 88 Zhao, H, Wayne, SJ, Glibkowski, BC & Bravo, J 2007, 'The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis', *Personeel Psychology*, Vol. 60, No. 3, pp. 647-680.
- 89 Suthan, G & Griffin, MA 2004, 'Integrating Expectations, Experience and Psychological Contract Violation: A Longitudinal Study of New Professional', *Journal of Occupatinal and Organizational Psychology*, Vol. 77. pp. 493-514.
- 90 Conway, N & Brinner, RB 2005, *Umdersstanding Psychological Contract at work: Article evaluation of theory and Research*, Oxford University Press, New York, NY.
- 91 *Ibid*
- 92 *Ibid*
- 93 Robbinson, SL & Rousseau, DM 1996, 'Violating the Psychological contract:not the expectation but the norm', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 15, No. 5, pp. 389-400.
- 94 Morrison, EW & Robbinson, SL 1997, 'When Employees Feel Betrayed: A model of How Psychhological Contract Violation Develops', *Academy Of Management Review*, Vol. 22, pp. 226-256.
- 95 Kickul, J, Lester, SW & Belgio, E 2004, 'Attitudanal and behavior outcomes of Psychological Contract Breach: a Cross cultural Comparison of the Unites State and Honkong Chinese', *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 4. pp. 229-252.
- 96 Suazo, MM 2009, 'The Mediating Role of Psychological Contract Violation on the realtions Between Psychological Contract Breach and work- Related Attitudes and beaviours', *Journal of Managerial Psychololy*, Vol. 19, pp. 136-160.

- 97 Deery, SJ, Iverson, RD & Walsh, JT 2006, 'Toward A Better Understanding of psychological Contract Breach: A Study Of Customer Service Employees', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, pp. 165-175.
- 98 Robbinson, SL & Rousseau, DM 1996, 'Violating the Psychological contract: not the expectation but the norm', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 15, No. 5, pp. 389-400.
- 99 Johnson, JC & O'Leary-Kelly, A 2003, 'The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynisims: Not all social Exchange Violations are created Equal', *Jouranal of Organizational Behaviour*, Vol. 24. pp. 627-47.
- 100 Lo, S & Aryee, S 2003, 'Psychological Contract Breach in a Chinese Context: An intergrative approach', *Journal of Mangement Studies*, Vol. 40, pp. 1005-20.
- 101 Dulac, T, Coyle-Shapiro, JAM, Henderson, DJ & Wayne, SJ 2008, 'Not all Responses to Breach are the same: The Interconnections of social Exchnge and Psychological Contract Process in organizations', *Academy of Management Journal*, Vol. 51. pp. 1079-1098.
- 102 Suazo, MM 2009, 'The Mediating Role of Psychological Contract Violation on the realtions Between Psychological Contract Breach and work- Related Attitudes and beaviours', *Journal of Managerial Psychololy*, Vol. 19, pp. 136-160.
- 103 Pate, J 2005, 'The Change In Conturs of psychological Contract', *Journal of European Industrial Training*, Vol. 30, pp. 32-47.
- 104 Rust, KG, Mokinley, W & Edwardrs, JC 2005, 'Percieved Breach of Contract For One's Own lay of Vs Someone else's Layoff: Personal Pink Slip Hurt More', *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 12, pp. 37-52.
- 105 *Ibid*
- 106 Raja, U, John, G & Ntalianis, F 2004, 'The Impact of Personality on psychological Contract', *Academy of Management Journal*, Vol. 47, pp. 350-67.
- 107 Coyle-Shapiro, JAM & Neuman, JH 2004, 'The Psychological Contract and Individual Differences: The Role of Exchange Creditor Ideologies', *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 34. pp. 154-164.
- 108 Lo, S & Aryee, S 2003, 'Psychological Contract Breach in a Chinese Context: An intergrative approach', *Journal of Mangement Studies*, Vol. 40, pp. 1005-20.
- 109 Edwards, JC, Rust, KG, McKinley, W & Moon, G 2002, 'Business ideologies and perceived breach of contract during downsizing; the role of the ideologies of employee self-reliance', *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, No. 01, pp. 1-23.
- 110 Morrison, EW & Robbinson, SL 1997, 'When Employees Feel Betrayed: A model of How Psychhological Contract Violation Develops', *Academy Of Management Review*, Vol. 22, pp. 226-256.
- 111 Robbinson, SL & Rousseau, DM 1996, 'Violating the Psychological contract: not the expectation but the norm', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 15, No. 5, pp. 389-400.
- 112 Kiewitz, C, Restubog, SLD, Zagenczyk, T & Hochwarter, W 2009, 'The Interactive effects of Psychological Contract Breach and Organizatinal Polotics on Percieved Organizational Support: Evidence From two longitudinal studies', *Journal of Management Studies*, Vol. 46, pp. 806-34.
- 113 Restubog, SCD, Hornsey, MJ, Bordia, P & Esposito, SR 2008, 'Effects of Psychological Contract Breach on organizational Citizenship Behaviour: Insights from the group volume model', *Journal of Management*, Vol. 18, pp. 376-386.
- 114 Kickul, J, Lester, SW & Belgio, E 2004, 'Attitudanal and behavior outcomes of Psychological Contract Breach: a Cross cultural Comparison of the Unites State and Honkong Chinese', *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 4. pp.

- 229-52.
- 115 Bunderson, JS 2001, 'How Work Ideologies shape The Psychological Contract of Professional employees: Doctors' Responses to perceived Breach', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 22, pp. 717-41.
- 116 Raja, U, John, G & Ntalianis, F 2004, 'The Impact of Personality on psychological Contract', *Academy of Management Journal*, Vol. 47, pp. 350-67.
- 117 Tett, RP & Burnett, D 2003, 'A personality Trait based interactionist model of Job performance', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 3. pp. 895-922.
- 118 Molm, LD, Takahashi, N & Peterson, G 2003, 'In the Eye of the beholder:Procedural justice in Social Exchange', *American Sociological Review*, Vol. 68, No. 1, pp. 128-452.
- 119 Choi, D, Charlier, SD & Postlewaite, BE 2011, 'Qud pro Quo Propensity:a meta-analytic Examination of equity Sensitivity and Exchange Ideology', Paper presented at the 2011 annual conference of the Academy of management (AOM),12-16 August, San Anthonio, TX.
- 120 Witt, LJ 1991, 'Exchange ideology as a moderator of job attitudes: Organizational citizenship behaviors relationship', *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 21, No. 18, pp. 1490-1501.
- 121 Choi, D, Charlier, SD & Postlewaite, BE 2011, 'Qud pro Quo Propensity:a meta-analytic Examination of equity Sensitivity and Exchange Ideology', Paper presented at the 2011 annual conference of the Academy of management (AOM),12-16 August, San Anthonio, TX.
- 122 Miles, E, Hatfield, J & Huseman, R 1994, 'Euity Sensitivity and outcome Important', *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, No. 7, pp. 585-596.
- 123 Choi, D, Charlier, SD & Postlewaite, BE 2011, 'Qud pro Quo Propensity:a meta-analytic Examination of equity Sensitivity and Exchange Ideology', Paper presented at the 2011 annual conference of the Academy of management (AOM),12-16 August, San Anthonio, TX.
- 124 Miles, E, Hatfield, J & Huseman, R 1994, 'Euity Sensitivity and outcome Important', *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, No. 7, pp. 585-596.
- 125 Tekleab, AG, Takeuchi, R & Taylor, S 2005, 'Extending The chain of relationship among Organizational justice, Social Exchange, and Employee Reactions :The Role of Contract Violations', *Academy of Management Journal*,Vol. 48, No. 1, pp. 146-157.
- 126 *Ibid*
- 127 Michelle, LM, Lynne, JM & Adrian, B 2015, 'Workplace emotion through a psychological contract lens', *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, Vol. 10, No. 3, pp. 206 - 226
- 128 Blau, PM 1964, *Exchange of power in social Life*, Wiley, New York, NY.
- 129 Gouldner, AW 1960, 'The Norm of reciprocity:A preliminary statement', *American Sociological Review*, Vol. 25, pp. 161-178.
- 130 Aselage, J & Eisenberger, R 2003, 'Percieved organizational support and Psychological Contracts: a Theoretical Intergration', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 24, pp. 491-509.
- 131 Eisenberger, R, Lynch, P, Aselage, J & Rohdieck, S 2001, 'Who Takes The most Revenge?, individual differences In Negative Recipracity Norm Endorsement', *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 30, No. 6, pp. 737-69.
- 132 Coyle-Shapiro, JAM & Neuman, JH 2004, 'The Psychological Contract and Individual Differences: The Role of Exchange Creditor Ideologies', *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 34. pp. 154-164.
- 133 Cohen, S & Wills, TA 1985, 'Stress,Social Support and The buffering Hypothesis', *Psychological Bulletin*, Vol. 98, No. 2, pp. 310-357.

- 134 Dlau, PM 1964, *Exchange and Power In Social life*, NewYork, John Wiley.
- 135 Aselage, J & Eisenberger, R 2003, 'Percieved organizational support and Psychological Contracts: a Theoretical Intergration', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 24, pp. 491-509.
- 136 Witt, LJ 1992, 'Exchange ideology as a moderator of job attitudes: Organizational citizenship behaviors relationship', *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 21, No. 18, pp. 1490-1501.
- 137 Coyle-Shapiro, JAM & Neuman, JH 2004, 'The Psychological Contract and Individual Differences: The Role of Exchange Creditor Ideologies', *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 34. pp. 154-164.
- 138 Aselage, J & Eisenberger, R 2003, 'Percieved organizational support and Psychological Contracts: a Theoretical Intergration', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 24, pp. 491-509.
- 139 Witt, LJ 1992, 'Exchange ideology as a moderator of job attitudes: Organizational citizenship behaviors relationship', *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 21, No. 18, pp. 1490-1501.
- 140 Miles, E, Hatfield, J & Huseman, R 1994, 'Equity Sensitivity and outcome Important', *Journal of Organizational behavior*, Vol. 15, No. 7, pp. 585-596.
- 141 Takeuchi, R, Vun, S & Wong, KFE 2011, 'Social Influence of a Coworker: A test of the effect of Employe and coworker Exchange ideologies on employees' exchange qualities', *Organizational Behaviour and Human Decision Procees*, Vol. 115, No. 2, pp. 226-237.
- 142 Scoott, BA & Colquitt, JA 2007, 'Are organizational justice effects bounded by individual differences? An examination of equity sensitivity, exchance ideology, and the big five', *Group and Organization Management*, Vol. 40, No. 3, pp. 290-325.
- 143 Miles, E, Hatfield, J & Huseman, R 1994, 'Euity Sensitivity and outcome Important', *Journal of Organizational behavior*, Vol. 15, No.7, pp. 585-596.
- 144 Takeuchi, R, Vun, S & Wong, KFE 2011, 'Social Influence of a Coworker: A test of the effect of Employe and coworker Exchange ideologies on employees' exchange qualities', *Organizational Behaviour and Human Decision Procees*, Vol. 115, No. 2, pp. 226-237.
- 145 Molm, LD, Takahashi, N & Peterson, G 2003, 'In the Eye of the beholder:Procedural justice in Social Exchange', *American Sociological Review*, Vol. 68, No. 1, pp. 128-452.
- 146 *Ibid*
- 147 Takeuchi, R, Vun, S & Wong, KFE 2011, 'Social Influence of a Coworker: A test of the effect of Employe and coworker Exchange ideologies on employees' exchange qualities', *Organizational Behaviour and Human Decision Procees*, Vol. 115, No. 2, pp. 226-237.
- 148 Coyle-Shapiro, JAM & Neuman, JH 2004, 'The Psychological Contract and Individual Differences: The Role of Exchange Creditor Ideologies', *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 34. pp. 154-164.
- 149 *Ibid*
- 150 Restubog, SCD, Hornsey, MJ, Bordia, P & Esposito, SR 2008, 'Effects of Psychological Contract Breach on organizational Citizenship Behaviour: Insights from the group volume model', *Journal of Management*, Vol. 18, pp. 376-386.
- 151 Miles, E, Hatfield, J & Huseman, R 1994, 'Equity Sensitivity and outcome Important', *Journal of Organizational behavior*, Vol. 15, No. 7, pp. 585-596.
- 152 Shore, LM, Terrick, LE, Lynch, P & Barksdale, K 2006, 'Social and economic exchange: Construct Development and Validation', *Journal of Aapplies Social Psychology*, Vol. 36, No. 4, pp. 837-867.

- 153 Aselage, J & Eisenberger, R 2003, 'Perceived organizational support and Psychological Contracts: a Theoretical Intergration', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 24, pp. 491-509.
- 154 Dirks, KT & Ferrin, DL 2002, 'Trust in leadership: Meta analysis Findings and implications for research and practice', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, pp. 611-628.
- 155 Dunn, JR & Schweitzer, ME 2005, 'Feling and believing: the influence of emotion and trust', *Journal of Applied Personality and Social Psychology*, Vol. 71, No. 3, pp. 500-507.
- 156 Aselage, J & Eisenberger, R 2003, 'Perceived organizational support and Psychological Contracts: a Theoretical Intergration', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 24, pp. 491-509.
- 157 Coyle-Shapiro, JAM & Neuman, JH 2004, 'The Psychological Contract and Individual Differences: The Role of Exchange Creditor Ideologies', *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 34, pp. 154-164.
- 158 Suazo, MM 2009, 'The Mediating Role of Psychological Contract Violation on the realtions Between Psychological Contract Breach and work- Related Attitudes and beaviours', *Journal of Managerial Psychololy*, Vol. 19, pp. 136-160 .
- 159 Robbinson, SL & Rousseau, DM 1996, 'Violating the Psychological contract: not the expectation but the norm', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 15, No. 5, pp. 389-400.
- 160 Shore, LM, Terrick, LE, Lynch, P & Barksdale, K 2006, 'Social and economic exchange: Construct Development and Validation', *Journal of Applies Social Psychology*, Vol. 36, No. 4, pp. 837-867.
- 161 *Ibid*
- 162 Matthijs Bal, MP, Chiaburu, DS & Jansen, PG 2010, 'Psychological contract breach and work performance', *Journal of Managerial Psychological*, Vol. 25, No. 3, pp. 252-273.
- 163 Morrison, EW & Robbinson, SL 1997, 'When Employees Feel Betrayed: A model of How Psychhological Contract Violation Develops', *Academy Of Management Review*, Vol. 22, pp. 226-256.
- 164 Robbinson, SL & Rousseau, DM 1996, 'Violating the Psychological contract: not the expectation but the norm', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 15, No. 5, pp. 389-400.
- 165 Matthijs Bal, MP, Chiaburu, DS & Jansen, PG 2010, 'Psychological contract breach and work performance', *Journal of Managerial Psychological*, Vol. 25, No. 3, pp. 252-273.
- 166 *Ibid*
- 167 *Ibid*
- 168 *Ibid*
- 169 *Ibid*
- 170 *Ibid*
- 171 *Ibid*
- 172 *Ibid*
- 173 Blau, PM 1964, *Exchange and power in Social Life*, Wiley, New York, NY.
- 174 Shore, LM, Terrick, LE, Lynch, P & Barksdale, K 2006 'Social and economic exchange: Construct Development and Validation', *Journal of Applies Social Psychology*, Vol. 36, No. 4, pp. 837-867.
- 175 Blau, PM 1964, *Exchange and power in Social Life*, Wiley, New York, NY.
- 176 Morrison, EW & Robbinson, SL 1997, 'When Employees Feel Betrayed: A model of

How Psychological Contract Violation Develops’, *Academy Of Management Review*, Vol. 22, pp. 226-256.

177 Dulac, T, Coyle-Shapiro, JAM, Henderson, DJ & Wayne, SJ 2008, ‘Not all Responses to Breach are the same: The Interconnections of social Exchange and Psychological Contract Process in organizations’, *Academy of Management Journal*, Vol. 51. pp. 1079-1098.

178 Aselage, J & Eisenberger, R 2003, ‘Perceived organizational support and Psychological Contracts: a Theoretical Intergration’, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 24, pp. 491-509.

179 Eisenberger, R, Lynch, P, Aselage, J & Rohdieck, S 2001, ‘Who Takes The most Revenge?, individual differences In Negative Recipracity Norm Endorsement’, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 30, No. 6, pp. 737-69.

180 Blau, PM 1964, *Exchange and power in Social Life*, Wiley, New York, NY.

181 Guest, D & Conway, N 2002, ‘Communicating the psychological contract: an employer perspective’, *Human Resource Management Journal*, Vol. 12, No. 2, pp. 22-38.

182 Blau, PM 1964, *Exchange and power in Social Life*, Wiley, New York, NY.

183 Coyle-Shapiro, JAM & Neuman, JH 2004, ‘The Psychological Contract and Individual Differences: The Role of Exchange Creditor Ideologies’, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 34. pp. 154-164.

184 Aiken, L & West, SG 1991, ‘Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions, Sage, Newbury Park, CA.

