

[05]

වෘත්තීය ක්ලමන කළමනාකරණ ක්‍රම

මී. යූ. මධුසානී, පී. කේ.ඩී. එස්. කුමාරි, කේ. ඊ. එල්. ගුණසේන,  
එම්. එච්. ටී. එන්. සිල්වා

හැඳින්වීම

වර්තමාන සමාජයේ ජීවත් වන බොහෝමයක් පුද්ගලයන් තුළ දැවෙන ප්‍රශ්නයක් ලෙස ආතතිය හැඳින්වීමට පුළුවන. ආතතිය හේතු කොට ගෙන පුද්ගලයාගේ ශාරීරික හා මානසික තත්ත්වයට ධනාත්මකව මෙන්ම සෘණාත්මකවද බලපෑමක් ඇති කරනු ලබයි. මේ අතරින් වෘත්තීය ක්ලමනය වඩා වැදගත් වන අතර එය ඉතා සීඝ්‍රයෙන් සමාජය හා වැඩබිම් වෙලා ගනිමින් පවතී. වෘත්තීය ක්ලමනය යනු සංවිධානයක සේවකයන්ට රැකියාව කරගෙන යාම සඳහා අවශ්‍යවන හැකියාව, දක්ෂතාවය හා කුසලතා අදාළ අවශ්‍යතාවයට අනුව නොගැලපීම මත ඇතිවන ශාරීරික හා භාවාත්මක අහිතකර තත්ත්වයන් වේ (Braaten, 2000). වෘත්තීය ක්ලමනය සංවිධානයක සේවකයන්ගේ කාර්යඵල වලට අහිතකර ලෙස බලපානු ලබන බව Fernando සහ අන් අය (2010) පෙන්වා දී ඇත.

මෙම ක්ලමනය හා ක්ලමන කළමනාකරණය පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීම ඉතා වැදගත් වන අතර මෙම ලිපිය තුළින් වෘත්තීය ක්ලමනය යනු කුමක්ද? එහි ධනාත්මක හා සෘණාත්මක පැතිකඩ විශේෂයෙන්ම ක්ලමන කළමනාකරණය සඳහා භාවිතා කරන ශිල්ප ක්‍රම පිළිබඳව විස්තරාත්මක ඉදිරිපත් කිරීමක් සිදු කරයි. Feldman (1996) ට අනුව පුද්ගලයා තුළ නොසන්සුන් භාවයන් හෝ අපහසුතාවයක් ඇති කරවන ඕනෑම සිද්ධියක් අවස්ථාවක් මානසික ආතතිය නම් වේ. එකම අවස්ථාවක් මෙන්ම සිද්ධියක් එක් පුද්ගලයෙකුට මානසික ආතතියක් වීමටත් තවත් අයෙකුට නොවීමටත් හැකිය. මානසික ආතතිය පුද්ගලයා විසින් තර්ජනාත්මක හෝ අහියෝගාත්මක සිදුවීම් වලට දක්වනු ලබන ප්‍රතික්‍රියාවක් ලෙස පෙරේරා (2005) අර්ථකථනය කරයි.

ආතතිය යනු වර්තමාන සමාජයේ නිතර නිතර භාවිතා වන ඉතාමත් සුලබ සාමාජීය වචනයකි. ඊට හේතුව වී ඇත්තේ වර්තමානයේ මානව වර්ගයාට සිදු කිරීමට නියමිත ක්‍රියාකාරකම් රාශියක් ඇතුළුව සේම ඒවා ඉතා යුහුසුළුව ඉටුකිරීමේදී කායික මෙන්ම මානසික සමබරතාවය ගිලිහීයාමයි (Fernando, 2008). එමෙන්ම Redfern සහ අන් අය (2005) දක්වා ඇති පරිදි ක්ලමනය යනු පුද්ගලයා සතු කුසලතා හා වැඩ පරිසරය තුළ ඇතිවන ඉල්ලුමක් සැපයුමක් අතර ඇති පරතරයයි. මෙම තත්ත්වය ජීව විද්‍යාත්මක හෝ මනෝ විද්‍යාත්මක ප්‍රතිචාරයන්ගේ ප්‍රතිඵලයක් වන බැවින් පුද්ගලයාගේ සෞඛ්‍යයට යහපත් හෝ අයහපත් ලෙස බලපාන බව Cohen සහ අන් අය (1993) අවධාරණය කරයි.

ඒ නිසාම සමාජය තුළ මානසික ආතතිය ආකාර දෙකකින් විභජනය කොට විස්තරාත්මකව ඉදිරිපත් කර ඇත.

• ධනාත්මක ක්ලමනය (Positive Stress)

ධනාත්මක ආතතිය යනු සෑම විටම පුද්ගලයා හට ප්‍රයෝජන සහිත වැදගත් යමක් සිදු කිරීමට පොළඹවනු ලබන ආතතියයි. මෙය සේවකයන් වඩ වඩාත් නව්‍ය අරමුණු වෙත තෙරපීමට හේතුවක් වනු ඇත.

• සෘණාත්මක ක්ලමනය (Negative Stress)

සෘණාත්මක ක්ලමනය යනු පුද්ගලයා හට කිසිදු අයුරකින් ඵලදායී නොවන සහ කායික ගැටළු ඇති කරවන ආතතියයි. මේ හේතුවෙන් සේවකයාට මෙන්ම ඔහුගේ සේවා ආයතනයට ද කිසිදු ආකාරයේ ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති නොවේ. McMohan සහ අන් අය (1995) පෙන්වා දෙන ආකාරයට කාර්යන් පිළිබඳව ඇති ව්‍යාකූලතාවය, තීරණ ගැනීමට ඇති නොහැකියාව, සේවකයන් මගහැරීම සහ කායික හා මානසික රෝගී බව ද සෘණාත්මක ක්ලමනය සඳහා හේතු වේ.

මානසික ආතතිය ඇති කරවන කාරක (Sources of Stress)

වැඩබිමක් තුළ වෘත්තීය ආතතිය යනු ඉතා සුලභ අත්දැකීමකි. වර්ථමානය තුළ මානව සම්පත ඉතා කාර්යබහුල හා විවිධ කාර්යයන් එකම අවස්ථාවේදී කාලයත් සමග සටන් වැදීමින් නිවැරදිව කිරීමට අවශ්‍ය වී ඇත. මේ නිසාම සෑම මිනිත්තුවකම ආතතියක් බිහිවීමට හේතුවක් ජනිත විය හැක.

Devonport සහ අන් අය (2008) විසින් දේශකවරුන්ගේ ක්ලමන සඳහා හේතුකාරක වන සාධක මෙන්ම එම අදාළ ක්ලමනයන් මැඩපවත්වා ගැනීම සඳහා නැතහොත් කළමනාකරණය සඳහා යොදා ගන්නා ශිල්ප ක්‍රම පෙන්වා දෙන ලදී. ඔහු විසින් ආතතිය තුන් ආකාරයකට ලේඛන ගත කල අතර ඒවා නම්, සංවිධානාත්මක ක්ලමනය, විෂයානුබද්ධ ක්ලමනය සහ සංවිධාන නොවන ක්ලමනයයි.

පර්යේෂකයා විසින් ප්‍රධාන වශයෙන්ම පුද්ගලීය හා අවස්ථානුකූල සාධක හඳුනාගෙන ඇති අතර ඒ තුළ සේවකයාට ලබාදෙන වැඩ ප්‍රමාණය, තමාට හිමි කාර්ය භාරයේ පැහැදිලි නිර්වචනාත්මක බව, වැඩ පරිසරය ආයතනික ප්‍රතිපත්තීන් හා ක්‍රියා පටිපාටීන් පුද්ගල ආතතිය ඇතිවීමට බලපාන බව පෙන්වා දී ඇත. Fernando සහ අන් අය 2010 දී කරන ලද පර්යේෂණයට අනුව වෙනස් වන වැඩ පරිසරයට හා තාක්ෂණික වෙනස් වීම් වලට අනුකූලව අනුරූප වීමට ඇති නොහැකියාවේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ආතතිය හඳුන්වා දී ඇත. එමෙන්ම Spark සහ Cooper (1999) දක්වා ඇති පරිදි වෘත්තීමය කණ්ඩායම් බිහිවීම හා පුද්ගලයන්ගේ දැක්ම හා විවිධ මතිමතාන්තර මත පදනම්ව ක්ලමතය බිහිවන බවයි.

සුභසිංහ (2010) ට අනුව වෘත්තීය ආතතිය වැඩි වීමට තවත් එක් හේතුවක් ලෙස සංවිධාන ව්‍යුහයේ වෙනස්කම් හා එය තේරුම්ගැනීමට නොහැකි වීම දැක්විය හැකිය. මෙහිදී සේවකයන්ට කිරීමට තිබෙන වැඩ ප්‍රමාණය අධික වීම, කාර්යභාර ව්‍යාකූලත්වය සහ කාර්යය සීමා වැනි දෑ රැකියා ආතතිය ඇති වීමට මූලිකම හේතු ලෙස දැක්විය හැකිය. නුගේගොඩ (2009) ට අනුව “Sick Building Syndrome” යන තත්ත්වයේදී කාර්යාලවල සේවය කරන පුද්ගලයන්ට හිසරදය නාසය තද වීම, ඇස් වල පීඩාව, තෙහෙට්ටු ගතිය වැනි දේ ඇති කරනු ලැබේ. මෑතක් වන තුරුම මෙම තත්ත්වයට තුඩුදුන් කරුණු ලෙස සැලකුවේ කාර්යාලීය භෞතික පරිසරයේ ඇතිවන උෂ්ණත්වය, වාතයේ ඇති දිලීර, ශබ්දය වැනි හේතූන්ය. නමුත් මෑතකදී කළ සමීක්ෂණයකින් හෙළිවූයේ එම පීඩාකාරී තත්ත්වයන්ට හේතුව ඔවුන්ගේ කාර්යාලීය වැඩ නිසා ඇතිවන මානසික ආතතිය මිස ඔවුන්ගේ කාර්යාලීය භෞතික පරිසරයේ ඇති කරුණු නොවන බවය (Reader’s Digest, 2006).

Arnold සහ අන් අය (2010) පෙන්වා දෙන පරිදි සෑම රැකියාවක්ම එකිනෙක හා සසඳා බලන විට සෑම රැකියාවකම සැලකිය යුතු ආතති පරාසයක් පවතී. විශේෂයෙන් වෘත්තීය ක්ලමතය සඳහා බලපාන ප්‍රධාන හේතු කාරක හතක් ඇති අතර ඒවා නම් රැකියාවට නොසර්ගික, ආයතනය තුළ කාර්යයභාරය, පෞරුෂත්වය හා ක්ලමත කළමනාකරණ උපක්‍රම, වැඩ පරිසරයේ සබඳතා, වෘත්තීමය සංවර්ධනය, සංවිධානික සංස්කෘතිය හා සංවිධානයේ වාතාවරණය සහ ගෘහස්ථ අතුරු මුහුණත වේ.

මේවා එක් එක් රැකියාවේ ස්වභාවය අනුව ඇති වන ක්ලමත පරාසයද වෙනස් වන බවත් සොයා ගෙන ඇත. වර්ථමානය වන විට වෘත්තීය ක්ලමත තත්ත්වය ඉතා වේගයෙන් පැතිරී යන බවත් ඒ සඳහා වඩ වඩාත් පිරිස ගොදුරු වන බවත් සොයා ගෙන ඇත. 1977 ඇති වූ විවෘත ආර්ථිකයත් සමග කාන්තා බලකාය වැඩි වශයෙන් රැකියා සඳහා යොමුවීම නිසා ක්ලමත තත්ත්වය තව දුරටත් වැඩි විය (Fernando et al, 2008). එමෙන්ම Fairbrother සහ Warn (2002) කරන ලද පර්යේෂණයක් අනුව ජ්‍යෙෂ්ඨ රාජ්‍ය සේවකයන් අතර ඇතිවන රැකියා ක්ලමත තත්ත්වයට කළමනාකරණ කාර්යය භාරය සහ සංජානනීය පාලනයේ අවම මට්ටම යනාදිය බලපාන බව සොයාගෙන ඇත. එමෙන්ම අධික කාර්යයන් සංවිධානය දේශපාලන මතිමතාන්තර සහ වැඩ පරිසරය තුළ සේවකයාට හිමි ස්වාධීනත්වය හීන වීම සේවකයාගේ ස්වකීය භූමිකාව පදනම් කර ගත් කරුණු (කාර්යයක් සිදුකරගෙන යාමට සඳහා බලය අඩු වීම, භූමිකාවේ අපැහැදිලි බව, සේවක භූමිකාවන් අතර සට්ටනය) යනාදිය ද හේතු වී ඇත. (Nelson & Burke, 2000)

Selye (1974) ට අනුව Tiong (2004) දී දක්වන ආකාරයට ප්‍රශස්ත ආතති මට්ටම උපරිම කාර්යඵල ලබා ගැනීමට හේතු වන බව දක්වයි. කෙසේ වුවද ආතතියේ ප්‍රශස්ත මට්ටම ඉක්මවා ගිය විට එය සෘණාත්මක නැතහොත් විනාශකාරී කාර්යඵල සඳහා හේතු වන බව ද දක්වයි. ආතතියේ ප්‍රශස්ත මට්ටම ඉක්මවීම කාංසාව ද මානසික අවපීඩනය නැතහොත් විශාදය වැනි තත්ත්වයන්ට පවා හේතු වන බව ඔහු දක්වයි. එමෙන්ම රැකියා අභිප්‍රේරණය අඩුවීමද ශාරීරික ලෙඩ රෝග ද හිසරදය ද ශාරීරික සෞඛ්‍ය පිරිහීම වැනි දෑ ඇති වන බව Kaplan (1980) දක්වා ඇත. අධික ආතතිය හේතු කොට ගෙන සේවයට වාර්තා නොකිරීමද ඵලදායීතාවය අඩු වීමද රැකියා තෘප්තිය අඩු වීමද විත්ත ධෛර්යය පහළ වැටීම වැනි දෑ ද සිදු වන බව ද ඔහු දක්වයි.

කිසියම් අවස්ථාවක සේවකයන් වෘත්තීමය ක්ලමතයන්ගෙන් පීඩා විඳින විට එය කාර්යක්ෂමතාවය අඩු වීම, ක්‍රියාත්මක වීමට ඇති ශක්තිය හීන වීම, නව්‍යකරණය සඳහා යොමු වීම අඩු වීම, කාර්යයන් කිරීම සඳහා වන කැමැත්ත අඩු වීම, සංවිධානය සහ පුද්ගලයන් පිළිබඳව අවධානය අඩු වීම, වගකීම් ගිලිහී යාම ආදී ලෙසින් සංවිධානයේ ප්‍රගතියට සෘණාත්මක අයුරින් බලපනු ලබයි (Fairbrother and Warn, 2002).

මේ අනුව බලන කල ආතතිය ඇතිවීමේ ප්‍රභවයන් විශාල සංඛ්‍යාවක් ඇතිබව පෙනේ. එය රැකියාවෙන් රැකියාවට, ප්‍රදේශයෙන් ප්‍රදේශයට මෙන්ම පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට වෙනස්විය හැකිය.

**මානසික ආතතියට මුහුණදීම**

සුභසිංහ (2010) ට අනුව පුද්ගලයෙක් හට මානසික ආතතියක් පවතින්නේ නම් ඒ සඳහා මුහුණදීමේ හැකියාව හා ශක්තිය වැඩි දියුණු කළ යුතුය. තවද මානසික ආතතියට මුහුණ දීමට ශාරීරික වශයෙන් හැඩගැස්වීමක් කළ යුතුය. එනම් කෙනෙකු ජීවිතයේ ඇතිවන වෙනස්කම් හා දුෂ්කරතාවන්ට මුහුණ දීමේදී ඊට අනුවර්තනය කිරීමක් මගින් මානසික ආතතිය අඩු කළ හැකි බවයි. මානසික ආතතිය මුළුමනින්ම ඉවත් කල නොහැකි අතර කිසියම් අවස්ථාවක් දක්වා පාලනය කළ හැකිය. මේ සඳහා ක්‍රමවේද ගණනාවකි.

1. කායික ක්‍රමවේදයන් (Physical)
2. මානසික ක්‍රමවේදයන් (Psychological)
3. ප්‍රජානන ක්‍රමවේදයන් (Cognitive)
4. චර්යාත්මක ක්‍රමවේදයන් (Behaviour)

**ක්ලමතය හා එය විද දරා ගැනීම**

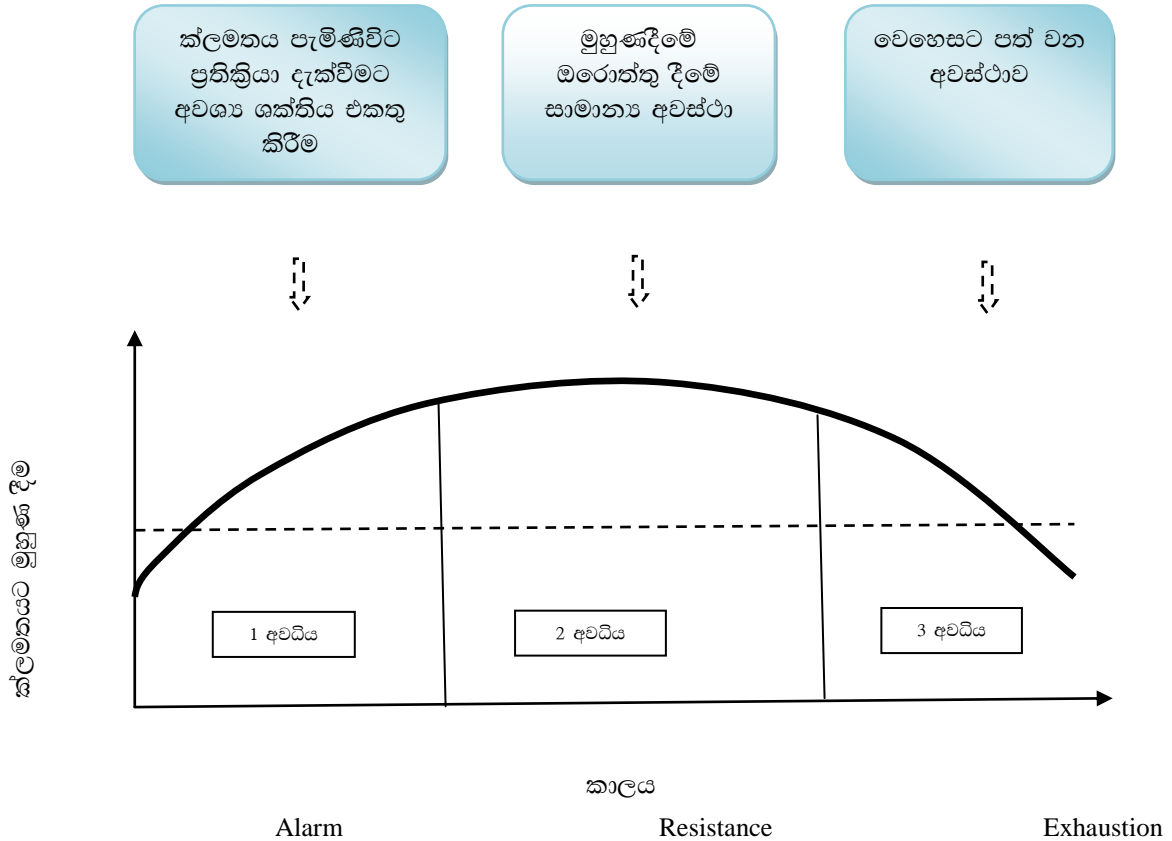
සෙල්යේ (1974) විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද සාමාන්‍ය අනුවර්ථනය (හැඩගැසමේ) ආකෘතිය (GAS) අනුව ක්ලමතය ඇතිකරන දේවලට කායික ප්‍රතික්‍රියා ඇතිවන ආකාරය දක්වා ඇත. මෙම ආකෘතිය මගින් ක්ලමතයේ දක්නට ලැබෙන ප්‍රතික්‍රියා මූලික අවධි තුනක් දක්වා ඇත.

- අනතුරු ඇඟවීමේ අවධිය (ආවේගයට මුණ දීමට සම්පත් රැස් කිරීමේ අවධිය) (Alarm Stage)
- මුහුණ දීමේ හෙවත් වෙහෙසට පත් වීමේ අවධිය (Resistance Stage)
- ශක්තිය පහදු වීමේ හෙවත් වෙහෙසට පත් වීමේ අවධිය (Echaustion)

**මානසික ආතතියෙන් මිදීම හෝ එය විද දරා ගන්නේ කෙසේද?**

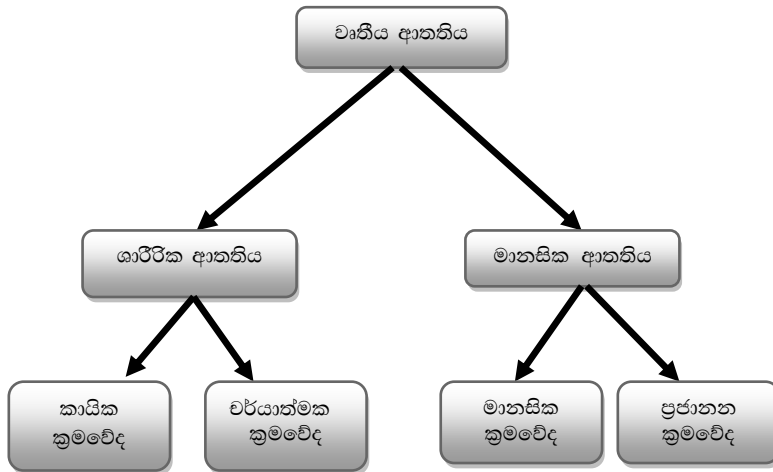
මානසික විඩාවෙන් සම්පූර්ණයෙන් මිදිය නොහැකි වුවද බොහෝ දුරට අපට එයින් වන අයහපත් ප්‍රතිඵල අවම කර ගත හැකි වේ. සියළුම විද දරා ගැනීමේ හා මිදීමේ උපක්‍රමයන් ශාරීරික හා මනෝ විද්‍යාත්මක වශයෙන් අංශ දෙකකට බෙදා දැක්විය හැකිය. එය රූප සටහන් අංක 02 න් දැක්විය හැකිය.

රූප සටහන් අංක 02:



(පෙරේරා, 2005)

ඊළ ප සටහන් අංක 02: ආතතිය විදදරා ගැනීමේ අංශ



එමෙන්ම මානසික ආතතියෙන් දිගුකාලීන වශයෙන් පෙළෙන්නේ නම්,

- ආකල්ප වෙනස් කිරීම
- වර්යා රටාවන්හි වෙනස්කම් ඇති කර ගැනීම

වැදගත් වේ.

ආකල්ප හා වර්යා රටාවන් වෙනස් කිරීම තුළින් පුද්ගලයන්ගේ ධනාත්මක චින්තනය ශක්තිමත් කළ හැකි අතර ඒ තුළින් එම පුද්ගලයාගේ පෞද්ගලික ජීවිතයේදී මෙන්ම වෘත්තීය ජීවිතය තුළ ඇතිවන මානසික පීඩනයන්ට වඩාත් සාර්ථකව මුහුණ දිය හැකිය. රැකියා ජීවිතය තුළ සේවකයාට එල්ලවන වෙහෙසකර හා පීඩාකාරී තත්ත්වයන් ශක්තිමත් ආකල්ප හරහා මනාව තේරුම්ගත හැකි අතර අභියෝගාත්මක වර්යා රටාවන් තුළින් අදාළ තත්ත්වයන්ට ධනාත්මකව මුහුණ දිය හැක. මේනිසා සේවකයා මානසිකව පසුනොබසින අතර කාර්යඵල අතින්ද නොවැටී සිටිය හැක. එමෙන්ම කාර්යක්ෂම හා සඵලදායී මානව බලකායක් වැඩපරිසරය තුළ බිහිකර පවත්වා ගැනීම සඳහා මෙම මානසික ශක්තිමත් බව හා ධනාත්මක වර්යාත්මක පුහුණු කිරීම තුළින් වෘත්තීය ආතතිය ඇති වීමට පෙර වලක්වා ගැනීම හෝ පාලනය කර ගත හැක.

එමෙන්ම කාල කළමනාකරණය ද වෘත්තීය ආතතියෙන් මිදීමට තවත් මගකි. ආතතිය වැඩි වීමට එක් හේතුවක් ලෙස කාල කළමනාකරණයක් නොතිබීම හේතු විය හැකිය. මේ නිසා කාල කළමනාකරණය කර ගැනීම තුළින් අපට ආතතිය යම් මට්ටමකට හෝ අවම කර ගත හැකි වේ. ඒ සඳහා අපගේ දින වර්යාව නිසි සැලැස්මකට හෝ කාල සටහනකට අනුව සකස් කර ගැනීම තුළින් අභිමතාර්ථ සපුරා ගත හැකි වේ. රැකියාවක් කරන්නේ නම් රැකියාවේ ස්වභාවය අනුව දෛනික කාර්යයන් සංවිධානය කිරීම කළ යුතු දේ සැලසුම් කිරීම හා ඒවා ගෘහ ජීවිතයට බාධාවක් නොවන ආකාරයට සංවිධානය කර ගත යුතුය. මෙහිදී ගෘහය හා රැකියා ආශ්‍රිත වශයෙන් කාල සටහන් දෙකක් සංවිධානය කර ගැනීම වැදගත් වේ.

**රැකියා ආශ්‍රිත ආතතියෙන් මිදෙන්නේ කෙසේද?**

වර්තමාන සමාජයේ බොහෝ දෙනෙක් රැකියාවක් කරනු ලබන්නේ ජීවනෝපායක් වශයෙන් වුවත් සමහරුන් රැකියාවක් කරන්නේ සමාජ තත්ත්වය ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහාය. ජීවත් වීම සඳහා සමාජය වෙනුවෙන් කාර්ය භාරයන් රාශියක් කිරීමේ දී සේවකයින් එමගින් තෘප්තිමත් නොවුව හොත් රැකියාව අග්‍රයෙන් ද මානසික ආතතිය ඇති වේ. මේ නිසා රැකියාව අශ්‍රිත මානසික ආතතිය පොදුවේ සේවකයාටත් නිෂ්පාදන ඵලදායීතාව පහළ යාමටත් හේතු වේ. මෙහිදී සේවක තෘප්තිය ඉතා වැදගත් වේ. මෙයට බලපානු ලබන වැදගත් කරුණු කිහිපයකි.

1. පාලක පක්ෂය විසින් සේවකයන්ට සුහදව සැලකීම
2. සේවා සේවක සම්බන්ධතා හා සුහද බැඳීමක් පවත්වාගෙන යාම
3. රැකියා පරිසරය සේවකයන්ට කාර්යයන් ඉටු කිරීමට සුදුසු ලෙස සැකසීම
4. සේවකයින්ගේ දක්ෂතා ඇගයීම හා ඒවා ඔප් නැංවීමට කටයුතු කිරීම
5. කාර්යක්ෂමතා සඳහා දිරිදීම ලබා දීම
6. විවිධ කරදර වලට මුහුණ දීමේ දී ඒ පිළිබඳව සොයා බැලීම
7. අකාර්යක්ෂම සේවකයින් පිළිබඳව සොයා බැලීම

එමෙන්ම සේවකයා විසින් ද තම හැකියාවේ ස්වභාවය අනුව මානසික ආතතියෙන් මිදීම සඳහා අනුගමනය කළ යුතු කරුණු රාශියක් ඇත.

1. කාර්යයන් සැලසුම් කිරීම
2. මහජනයා සමග සම්බන්ධ රැකියාවක් කරන විට ජනයා සමග සුභද සම්බන්ධයක් පවත්වා ගැනීම
3. සුභදව කතා කිරීම
4. දෛනික වැඩ කල් නොදැමීමට වග බලා ගැනීම
5. පැවරෙන කටයුතු අදාළ කාලය තුළ අවසන් කිරීම
6. පාලක පක්ෂය සමග අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසය ඇති කර ගැනීම
7. සහෝදර සේවකයින් සමග සුභද සබඳතා පැවැත්වීම

ක්ලමත කළමනාකරණ ක්‍රම ගැන සලකා බැලීමේදී මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් සඳහා සංවිධානය තුළ විශාල වගකීමක් ඇති බව සලකනු ලබයි. විශේෂයෙන්ම මානව සම්පත් සංවර්ධන අංශය ඒ සඳහා ක්ලමත විගණනය පවතින ගැටළු පදනම් කරගත් පර්යේෂණ හරහා සුදුසු ධනාත්මක මනෝසමාජික පරිසරයක් නිර්මාණය කරනු ඇති බව Gilbreath (2008) පවසනු ලබයි.

**විද දරා ගැනීම විඩාව හා ආතතිය මග හරවා ගැනීම**

මානසිකව විද දරා ගැනීමේ ක්‍රම

1. අභ්‍යන්තරික විද දරා ගැනීමේ ක්‍රම
2. බාහිර විද දරා ගැනීමේ ක්‍රම

මානසික පීඩනය සම්බන්ධ අභ්‍යන්තර විද දරා ගැනීම බොහෝ දුරට ස්වාභාවික වූ ක්‍රමයකි. මන්ද මෙය බොහෝ දුරට ශාරීරික සාධක මත ගොඩ නැගී ඇති නිසාවෙනි. සෑම පුද්ගලයෙකු තුළම මානසික විඩාව සඳහා මුහුණ දීමට ජෛව රසායනික ක්‍රියාවලියක් ශරීරය තුළ පවතී. මෙය පුද්ගලයාගේ ප්‍රතිශක්තිකරණය මත තීරණය වන අතර ඒ අනුව ඇතැම් පුද්ගලයන් තුළ විද දරා ගැනීමේ ශක්තිය වැඩි ඇතැම් පුද්ගලයින් තුළ පහළ මට්ටමක පවතී. ශරීර අභ්‍යන්තරයේ සිදුවන ජෛව රසායනික ක්‍රියාවලිය හේතු කොට ගෙන මානසික විඩාව ඇති වූ පසු එය සමනය කිරීමට පොදුවේ සෑම දෙනා තුළ විත්තවේගීය ස්වභාවයක් ඇති වේ.

හැන්ස් සේල්යේගේ අදහසට අනුව ඥාණදාස පෙරේරා මෙය ඉදිරිපත් කර ඇත්තේ සාමාන්‍ය අනුගත වීමේ ආකෘතියට අනුව සමහරුන් සාර්ථක ලෙස ආතතියට මුහුණ දුන්නත් සමහරුන් එසේ මුහුණ දීමට නොහැකිව දරාගත නොහැකි වීමෙන් වෙහෙසට පත් වන බවයි. තවත් සමහරු කලාතුරකින් අධිපීඩනයට පත් වී මරණයට පත් වේ. මෙය වෘත්තීය ක්ලමත තත්වයේ භයානක අවස්ථාවකි.

ප්‍රථමයෙන්ම ආවේගයට මුහුණ දීමේ දී අපගේ ශරීරයේ අනුවේගී ස්නායු පද්ධතිය ක්‍රියාත්මක වීමට පටන් ගනී. මේ හේතුවෙන් අපගේ ශරීරයේ ස්නායු පද්ධතිය ක්‍රියාත්මක වීමට පටන් ගනී. එම නිසා අපගේ ශරීරයේ ස්නායු අන්තරාසර්ග පද්ධතිය (Neuroendocrine System) ක්‍රියාත්මක වීමෙන් මානසික පීඩනයට (Stress) අවශ්‍ය ශාරීරික සම්පත් අප ශරීරය තුළ නිෂ්පාදනය වීමට පටන් ගනී. විශේෂයෙන්ම අධි වෘත්තීය ග්‍රන්ථිය මඟින් පීඩනයට මුහුණ දීම සඳහා ශරීරයට අවශ්‍ය වන ශාරීරික ශක්තිය හා ඔරොත්තු දීම සඳහා වන රසායනිකයන් හෙවත් හෝමෝන නිෂ්පාදනය වේ. විශේෂයෙන්ම මානසික පීඩනය සඳහා ප්‍රතික්‍රියා දක්වන හෝමෝන වර්ග දෙකක් වන එපිනෙප්‍රින් යන ග්‍රාවයන් නිෂ්පාදනය වීමෙන් සියළු මිනිසුන් තුළ මානසික විඩාවට මුහුණ දීමේ හෙවත් ඔරොත්තු දීමේ ශක්තිය ගොඩ නගනු ලැබේ. අධිවෘත්තීය ග්‍රන්ථිය මඟින් නිෂ්පාදනය වන මෙම හෝමෝන ක්‍රියාත්මක වීමට පටන් ගන්නේ පුද්ගලයා කිසියම් පීඩාකාරී අභියෝගයකට හෝ අනතුරකට හෝ මුහුණ දෙනු ලබන විටදීය. මේ ජෛව රසායනික ක්‍රියාවලිය එක්තරා කායික ආරක්ෂණයක් වශයෙන් ද හැඳින්විය හැකි වේ.

මිනිසාට මුහුණ දීමට සිදුවන මානසික විඩාවට බලපෑම් වලින් ආරක්ෂා වීමට ස්වභාවයෙන්ම ශාරීරික ලෙස අප තුළ ගොඩ නැගී තිබේ. මෙලෙස ආතතියට මුහුණ දීම සඳහා අවශ්‍ය හෝමෝනමය සම්පත් ස්වාභාවික ලෙස රැස් වුවද එයට දරා ගැනීම හෙවත් ඔරොත්තු දීම සඳහා වන පෞරුෂයක් නොමැති වුවහොත් මානසික විඩාව හේතු කොට ගෙන ශාරීරික ප්‍රතිශක්තිකරණය බිඳ වැටීම නිසා ශාරීරික සෞඛ්‍ය ද බිඳ වැටීමට ඉඩ තිබේ. මානසික විඩාවෙන් සම්පූර්ණයෙන් මිදිය නොහැකි වුවද අපට එයින් වන අයහපත් ප්‍රච්ඡල අවම කර ගත හැකි වේ.

**ආතති කළමනාකරණය සහ උපදේශනය**

නූතන උපදේශන මනෝ විද්‍යාව තුළ ආතති කළමනාකරණ උපදේශනයක් සංවර්ධනය වී තිබේ. ඒ යටතේ ආතතියේ ස්වභාවය මෙන්ම ආතතිය මග හරවා ගනු ලබන ක්‍රම වේදයන් පිළිබඳව විමසා බලනු ලබයි. විශේෂයෙන් උපදේශකවරයා උපදේශන ලාභියාගේ ආතතිය පිළිබඳව ප්‍රමාණාත්මක විශ්ලේෂණයක් සිදු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. මෙහිදී ආතතිය මැනීම සඳහා භාවිතා කළ හැකි නිර්ණායක පිළිබඳව අවබෝධයක් ඇති කර ගැනීම ප්‍රථමයෙන්ම වැදගත්වේ. ප්‍රශ්නාවලි ක්‍රමය මගින් ද ආතතිය මනිනු ලබයි. පහත දැක්වා ඇත්තේ එවැනි ප්‍රශ්නාවලියක උදාහරණයකි.

*ආතති පරීක්ෂාව*

ඔබට වැඩ කටයුතු වැඩි ද	ඔව්	නැත
දෛනික කටයුතු වලින් තෘප්තියක් ලබන්නේ ද	ඔව්	නැත
දෛනික කාල සටහන ඔබට ප්‍රමාණවත් වේ ද	ඔව්	නැත
දෛනික කාල සටහනේ විවේකය සහ විනෝදය පවතීද	ඔව්	නැත
ඔබ ඉක්මණින් වෙහෙසට පත් වන්නේ ද	ඔව්	නැත
ඔබට තදබල ලෙස කේන්ද්‍රීය යන්නේ ද	ඔව්	නැත
ඔබට දිගු කාලීනව හිසරදාව වැනි අසනීප තත්ත්වයන් පවතින්නේද	ඔව්	නැත
සෑම දෙයක්ම අසුබවාදීව සිතන අයෙක් ද	ඔව්	නැත
පටන් ගත් වැඩ කටයුතු ඔබ සාර්ථක ලෙස අවසන් කරන්නේ ද	ඔව්	නැත
ඔබ කිසියම් මානසික වේදනාවකින් ජීවත් වන කෙනෙක් ද	ඔව්	නැත

(මූලාශ්‍රය: පෙරේරා, 2005)

ආතතිය අවම කිරීම සඳහා ජීවිත කළමනාකරණ වැඩසටහනක් (Life Management Programme) ඉතාමත් වැදගත් වේ. ඒ සඳහා අයත් විය යුතු මූලික දේවල් පහත දැක්වේ.

1. අවශ්‍ය කළමනාකරණය
2. කාල කළමනාකරණය
3. ආකල්ප කළමනාකරණය
4. ආවේග කළමනාකරණය
5. ස්වයං කළමනාකරණය
6. පෞරුෂත්ව කළමනාකරණය
7. කුසලතා කළමනාකරණය

බොහෝ පුද්ගලයන් ආතතියට පත් වන්නේ තමන්ට නොගැලපෙන ආකල්ප පැවතීම නිසාය. ඒ අනුව අනවශ්‍ය දේ ඉවත් කර අවශ්‍ය දේ සඳහා කාලය හා ශ්‍රමය යෙදවීම මගින් ආතතිය අවම කර ගත හැකිය. එසේම ලද දෙයින් සතුටු වීම හා සරල ජීවිතයනට හුරුපුරුදු වීම මගින්ද ආතතිය අවම කරගත හැක.

සුබවාදී ආකල්ප දැරීමෙන් සහ ආකල්ප කළමනාකරණයෙන් යථාර්ථවත් ජීවන රටාවක් ගොඩ නගා ගැනීමෙන් ආතතිය අවම වේ. තවද ප්‍රශස්ත ලෙස කාලය ප්‍රයෝජනයට ගැනීමෙන් කාල කළමනාකරණයක් ගොඩ නගා ගැනීමෙන් ද ආතතිය අවම කළ හැකි වේ. එසේ ශක්තිමත් පෞරුෂයක් ගොඩ නැගීම සහ තමන් පිළිබඳ නිවැරදි දැක්මක් ඇති කර ගැනීම ආතති කළමනාකරණයේ තවත් වැදගත් මූලධර්මයක් වේ. උපදේශනය මගින් ඉහත සඳහන් කරුණු පදනම් කරගෙන පුද්ගලයාගේ ජීවන රටාව කළමනාකරණය කරනු ලැබේ. ගුණාත්මක ජීවිතයක් ගොඩ නැගීමෙන් සහ ජීවිතයේ යහ පැවැත්ම වර්ධනය කිරීමෙන් ආතතිය කළමනාකරණය කළ හැකිය.

පහත සඳහන් ක්‍රම මගින් ද ආතතිය අවම කර ගත හැකි වේ .

1. ඒකාකාරී භාවයෙන් මිදීම
2. දිනපතා සංගීතයට ඇහුම්කන් දීම (සංගීත විකිත්සාව)
3. ඇවිදීම හෝ ශාරීරික ව්‍යායාම වල යෙදීම
4. භාවනා කිරීම

5. ලිහිලන අභ්‍යාස වල යෙදීම
6. ක්‍රීඩා කිරීම
7. ඇරෝමා ප්‍රතිකාරය
8. මත්පැන් හා දුම්පානය අවම කිරීම
9. සෞඛ්‍යමය ආහාර ගැනීම
10. වැඩ කටයුතු කළමනාකරණය
11. විනෝද ගමන් යාම
12. ජල ප්‍රතිකාරය
13. ලිංගික ජීවිතය
14. සිය ගැටළු සම්ප පුද්ගලයන්ට පැවසීම
15. තරගකාරීත්වයෙන් ඇත්වීම
16. සම්භාහන ප්‍රතිකාරය
17. නිල ප්‍රතිකාරය
18. වැඩ කටයුතු බෙදා ගෙන කිරීම
19. පැය 6 ක් 8 ක් අතර දෛනික නින්දක් ලැබීම
20. මෝහන ප්‍රතිකාරය

(පෙරේරා, 2005)

**සාරාංශය**

වෘත්තීය ක්ලමතය වර්ථමානයේ පොදුවේ සාකච්ඡාවට බඳුන්වන මාතෘකාවකි. වෘත්තීය ක්ලමතය ධනාත්මකව හෝ ඍණාත්මකව ජනිතවිය හැකි අතර ඍණාත්මක වෘත්තීය ක්ලමතය මැනවින් කළමනාකරණය නොකලහොත් ඉන් ඇතිවන ප්‍රතිඵල අහිතකර විය හැකිය. එම නිසා වෘත්තීය ක්ලමතය ඇතිවන ප්‍රභවයන් මැනවින් අවබෝධ කර ගෙන ඒ අනුව ක්ලමතය පාලනය කිරීමට අවශ්‍ය ක්ලමත උපක්‍රම භාවිත කල යුතුය. ඒ සඳහා විවිධ ක්‍රම භාවිතකල හැකිවන අතර ඒ ඒ අවස්ථාවේ ස්වභාවය අනුව වඩාත් යොග්‍ය උපක්‍රම තෝරාගැනීම සිදුකල යුතු වේ.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

- [1.] නුගේගොඩ, D. B. (2009). මානසික ආතතියෙන් ගොඩළමු, සී/ස බේලින් සහ සමාගම (පුද්ගලික)
- [2.] සුභසිංහ, W. A. (2010). සමාජ මනෝ විද්‍යාව, සංහිද ප්‍රකාශකයෝ.
- [3.] පෙරේරා, G. (2005). ආතති කළමනාකරණය, සහශ්‍ර ග්‍රැෆික්ස්.
- [4.] Arnold, J. et al., (1995). Work Psychology, 4<sup>th</sup> ed, Understanding Behaviour in the work place.
- [5.] Braaten D.J., (2000), Occupational Stress In Mental Health Counselors, Wisconsin
- [6.] David, C. Redfern, Christopher, J. Rees, and Kate, E. Rowlands, (2008). Occupational stress: consensus or divergence? A challenge for training and development specialists, Industrial and Commercial Training, Vol. 40 Iss: 6 pp. 287 -294.
- [7.] Devonport, T. J, Kay B., and Andrew, M. L., (2008). *Sources of Stress and the Use of Anticipatory, Preventative and Proactive Coping Strategies by Higher Education Lecturers*. Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education. School of Sport, Performing Arts and Leisure, University of Wolverhampton.
- [8.] Fernando, W. R. P. K., Selvam M., and Bennet, E.,(2010,Exhaustion and stress: an empirical study among workers in apparel industry of sri lanka, Sri lanka.
- [9.] Fernando, W. R. P. K., (2008). Workers - occupational stress: a study with special reference to 200 garment factories programme in sri lanka.
- [10.] McMacho, J. W., McMohan F. B. & Romano, T. , (1995). Psychology and You 2<sup>nd</sup> Ed., West Publishing Company,USA,Pp 447-454
- [11.] [http:// www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com)
- [12.] [http:// www.proquest.com](http://www.proquest.com)
- [13.] [www.booksites.net/arnold.workpsych](http://www.booksites.net/arnold.workpsych)