



රැකියා නියුක්ත කාන්තාවන්ගේ ආතතිය අවම කිරීම සඳහා මනෝ උපදේශන හා සමාජ වැඩ මැදිහත්වීම

De Thabrew K.C.K.,¹

¹ National Institute of Social Development, Sri Lanka

සාරසංකෙෂ්පය

18 සහ 19 සියවස් අතර කාලය තුළ ස්ත්‍රීවාදී සංකල්පය ලෝකය තුළ නිර්මාණය වන්නේ පුරුෂාධිපත්‍ය නිසා ස්ත්‍රීන් මත වන පීඩනය හා ඇයට හිමි අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය වීම පසුබිම් කරගෙනය. එම තත්ත්වයෙන් මුදවා ගැනීම ස්ත්‍රීවාදයේ අරමුණ වේ. ස්ත්‍රීන්ට හා පුරුෂයින්ට සමාන අයිතිවාසිකම්, සමාන සම්පත් හා ඉඩ ප්‍රස්ථාවන් හිමි කර දීමේ අරමුණින් එබඳු සමාජ වෙනසක් සඳහා ක්‍රියාත්මක වීම ස්ත්‍රීවාදයේ මූලික ලක්ෂණයකි. පුරුෂයින් හා සමාන අයුරින්, බාධාවකින් තොරව, ක්‍රියාශීලීව සහභාගි වීමේ අයිතිය හිමි කර දීම ස්ත්‍රීවාදයෙන් අවධාරණය කෙරේ. ස්ත්‍රීවාදී දේශපාලන ව්‍යාපාර තුළ ස්ත්‍රීන්ගේ අයිතිවාසිකම් දිනාගැනීමේ අරගලය 20 වැනි සියවස දක්වාද එයින් ඔබ්බට ගොස් ස්ත්‍රී ව්‍යාපාර තුළින් අයිතිවාසිකම් දිනා ගැනීමට සමත් විය. 20 වන සියවසේ ස්ත්‍රීවාදී ව්‍යාපාර තුළින් ප්‍රජනන හා සම්බන්ධ අයිතිවාසිකම්, පුසුන නිවාඩු, සමාන වැටුප්, ලිංගික අතවර, ගෘහීය ප්‍රවණ්ඩත්වය එරෙහි නීති හා ලිංගික ක්‍රියාකාරකම් සම්බන්ධ අයිතිවාසිකම් දිනා ගැනීමේ අරමුණු කර ගනිමින් ඔවුන්ට සිදුවන වෙනස්කම් නැති කිරීම සඳහා දිගටම ස්ත්‍රීවාදී ව්‍යාපාර තුළින් ඔබ්බට ගමන් කර ඇති බවයි.

සේවා නියුක්ත කාන්තාවන්ගේ රැකියා ආතතිය අවම කිරීම සඳහා සමාජ වැඩ හා උපදේශන මැදිහත්වීම් අරමුණු කරගෙන කරන ලද මෙම පර්යේෂණය ගවේෂණාත්මක අධ්‍යයනයකි. ශ්‍රී ලංකාවේ කොග්ගල ආයෝජන ප්‍රවර්ධන වෙළඳ කලාපයේ ඇඟලුම් කර්මාන්ත ශාලා හතරක් මෙම අධ්‍යයනය සඳහා තෝරාගන්නා ලදී. කර්මාන්තශාලාහතරේ වැඩ කරන මුළු කම්කරුවන් සංඛ්‍යාව 4500ට ආසන්නව, ඉන් නිමැවුම් අංශයේ සේවය කරන කාන්තා කම්කරුවන් 1000 දෙනාගෙන් 10% ක් (100) අධ්‍යයනය සඳහා තෝරාගන්නා ලදී. කායික සහ මානසික රෝග, ගෘහස්ථ හිංසාවන්, කුටුම්භගත ප්‍රශ්න, උනන්දුවක් නොමැතිකම, මහත්සිය හෝ වෙනසකර යැයි සිතීම, කළකිරීම, න්‍යෂ්ටික පවුලේ කාර්යභාරයන්, ස්වාමියාගේ බීමත්කම, වැඩ අධිකකම, දරුවන් පාසල් යැවීමට සිදුවීම, ප්‍රවාහන ගැටළු, පෞද්ගලික සම්බන්ධතා ආදිය හේතුවෙන්ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාවල සේවය කරන ගැහැණු කම්කරුවන් මානසික ආතතියට පත් වේ. මානසික ආතතිය හේතුවෙන් ධනාත්මක බලගැන්වීමේ සාධකයන් යටපත්වී ඇත. ධනාත්මක ප්‍රේරණයන් තුළින් මෙම පිරිස ප්‍රජාව තුළ තබා බලාත්මක කිරීමේ හැකියාවක් පවතී. විශේෂයෙන්ම පවතින බාධක හමුවේ මුහුණ දෙන අභියෝගයන් විසඳා ගැනීම සඳහා කුසලතා පූර්ණ පුද්ගලයෙකුගේ මැදිහත්වීම අනිවාර්ය වේ. විශේෂයෙන්ම මෙම මැදිහත්වීම් විධිමත් අයුරින් වෘත්තීමය පසුබිමක් සහිතව සිදු කළ හැකි වනුයේ සමාජ වැඩකරුවන්ට හා මනෝ උපදේශකවරුන්ට පමණි. මෙම

කණ්ඩායම මානසික ආතතියෙන් මුදවා සවිබලකරණයෙහිලා සමාජ වැඩකරුවන් හා මනෝ උපදේශකවරුන් සඳහා වෘත්තීමය ආංශික ප්‍රවේශයකින් මැදිහත්වීම ඔස්සේ රැකියා ආතතිය අවම කර ධනාත්මක බලගැන්වීමේ සාධකයන් ගොඩනැංවීමට හැකියාව හිමි වේ.

මුඛ්‍ය පද : ආතතිය, ඇඟලුම් කර්මාන්තය, මැදිහත්වීම, සමාජ වැඩ, සවිබලකරණය

හැඳින්වීම

සංස්කෘතික සහ ආගමික වශයෙන් වන ගතිකුගතික සිරිත් විරිත්, ආකල්ප, විශ්වාස හා පිළිගැනීම් මගින් පැණවෙන සීමාවන් වඩාත් තදින් බලපාන්නේ ස්ත්‍රීය විෂයෙහිය. නිදසුනක් ලෙස පවුල තුළ දේපල බෙදී යාමේදී බොහෝවිට පුරුෂ පක්ෂය වෙත වාසිසහගත තත්ත්වයක් හිමි වීම දැක්විය හැකිය. විශේෂයෙන් ව්‍යාපාර, ආර්ථික සංවිධාන සහ දේශපාලන උරුමය පුරුෂ මූලිකව ගලා යයි. එක්සත් ජාතීන්ගේ සංගමය ඉදිරිපත් කරන දත්ත අනුව ලෝකයේ මුළු වැඩ පැය ගණනින් 60% සඳහා ස්ත්‍රීන් ශ්‍රමය යෙදවූවත් ඇයට හිමිවන්නේ මුළු ලෝක ආදායමින් 10%ක් පමණි. ලෝක ජනගහනයෙන් 51% ක් ස්ත්‍රීන් වුවත් ජාතික මට්ටමේ ව්‍යවස්ථාදායකයන්හි ස්ත්‍රී නියෝජනයේ සාමාන්‍ය ප්‍රතිශතය 14% කි (ලියනගේ, 2006). ආසියාවේ බොහෝ රටවල කාන්තා ව්‍යාපාර අධිකරණ මට්ටමේ පිරිමින් සමඟ දේශපාලන හා නීතිමය සමානාත්වතාවය දිනා ගැනීමට සමහර ක්ෂේත්‍රවල කාන්තාවන්ට හැකි වී තබේ. එහෙත් පවුලේ හා සමාජයේ පීතෘ මූලික ව්‍යුහයන්හි දක්නට ලැබෙන ගැහැණුන්ගේ යටහත් පහත්භාවය දුරුකරලීමට එම ව්‍යාපාරය අසමත්ව ඇත. ඉතා දුර්ලභ වූ අවස්ථාවලදී හැර ස්ත්‍රීවාදී විඥාණය (Feminist consciousness) හැර සම්ප්‍රදායික පීතෘ මූලික ව්‍යුහයන්ට අභියෝග එල්ල කිරීමට තරම් සංවර්ධනය නොවූණි (කුමාරි ජයවර්ධන උපුටා ගත්තේ හේමන්ත කුමාර, 2009, පි.අ.121).

නමුත් ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන්ගේ සමාජ, ආර්ථික, අධ්‍යාපනය තත්ත්වයන් ඉහළ මට්ටමක පවතී. එයට මූලික හේතුව නීතිමය වශයෙන් ශ්‍රී ලාංකික ස්ත්‍රීයට සමාජ, දේශපාලන හා ආර්ථික අයිතිවාසිකම් පුරුෂයාට සමාන අයුරින් හිමි වීමයි. එයට නිදසුනක් ලෙස අද ලාංකික සමාජය තුළ කාන්තාව පිරිමින් මෙන් ආර්ථිකයට මෙන්ම අධ්‍යාපන තුළින් කාන්තාව පුරුෂයාට වඩා ඉහළ තනතුරු දරමින් සමාජය තුළ වෙනසක් සිදු කර ඇත. නමුත් බිම් මට්ටම්වල සිටින කාන්තාවන්ට ප්‍රායෝගික වශයෙන් පුරුෂයාට සමාන අයුරින් කටයුතු කිරීමට ඉඩ නොලැබීමට හේතු කිහිපයක් බලපා ඇත. ශ්‍රී ලාංකික සමාජය තුළ පවතින සම්ප්‍රදායික ආකල්ප ඒ අතුරින් ප්‍රමුඛ වේ. පවුල හා වෙනත් සමාජ ආයතනය තුළ සමාජානුයෝජනය ක්‍රියාවලිය සිදුවන්නේද ඒ ආකල්ප හා විශ්වාස පදනම් කරගෙනය. ස්ත්‍රීන් අධ්‍යාපනය හා ආර්ථික ක්ෂේත්‍රවල පුරුෂයන් හා සමව නියෝජනය වුවත් තීරණ ගන්නා මට්ටම්වලදී ස්ත්‍රීන්ගේ නියෝජනය අඩු මට්ටමක පවතී.

➤ **න්‍යායාත්මක පසුබිම**

ස්ත්‍රීවාදයේ විවිධ න්‍යායන් කිහිපයක් හඳුනා ගත හැකිය. ලිබරල් ස්ත්‍රීවාදය (Liberal Feminism), මාක්ස්වාදී ස්ත්‍රීවාදය (Maxist Feminism), රැඩිකල් ස්ත්‍රීවාදය (Radical Feminism), සමාජවාදී ස්ත්‍රීවාදය (Socialist Feminism) හා පශ්චාත් නූතනවාදී ස්ත්‍රීවාදය (Post Modern Theory of Feminism) මේ අතරින් ප්‍රධාන වේ.

➤ **ලිබරල් කාන්තාවාදී න්‍යාය**

ලිබරල් ස්ත්‍රීවාදය දේශපාලන හා නෛතික ප්‍රතිසංස්කරණ තුළින් ස්ත්‍රීන් හා පුරුෂයින්ගේ සමානාත්මතාවය තහවුරු කරයි. එය ස්ත්‍රීවාදයේ පුද්ගලවාදී ස්වරූපයකි. ඔවුන්ගේ ක්‍රියාවන්

හා තේරීම් තුළින් කාන්තාවන්ට ඔවුන්ගේ සමානාත්මතාවය පෙන්වීමට හා පවත්වා ගැනීමට ඇති හැකියාව කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි.

ලිබරල් කාන්තාවාදී න්‍යායාත්මක පර්යාවලෝකයන් ස්ත්‍රීපුරුෂසමාජභාවයන් හා බැඳුණු සමාජීය හා සංස්කෘතික ආකල්පයන් පිළිබඳ විශ්ලේෂණය කිරීමට උත්සහ දරා ඇත. සමාජ සම්බන්ධතාවල දී ස්ත්‍රී පුරුෂ වශයෙන් පවතින වෙනස්කම් අවධානයට නොගෙන ඔවුන්ට සමාන අවස්ථා අත්පත්කර දිය යුතු බව ලිබරල් කාන්තාවාදී මතය යි. මේ හා සම්බන්ධ අදහස් අතර මේරි චොල්ස්ටන් ක්‍රාෆ්ට් (A Vindcation of the Rights of Women-1792), ජෝන් ස්ටුවර්ට් මිල් සහ හැරියට් ටේලර් මිල් (The Subjection of Women-1869), බ්‍රෙට් ප්‍රිඩෙන් (Society Feminine Mystique-1962) යනාදීන්ගේ අදහස් විමසීම අරමුණු කෙරේ. මාර්ක්ස්වාදී හා රැඩිකල් කාන්තාවාදී ඵලඹුම්වල දී මෙන් මොවුන් කාන්තා යටත්වැසිභාවය පුළුල් ක්‍රමයක හෝ ව්‍යුහයක එක් අංශයක් ලෙස නො දකියි. ඒ වෙනුවට ඔවුන් කාන්තාවන් සහ පිරිමින් අතර අසමානතාවයට දායක වන එකිනෙකට වෙනස් කරුණු කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇත. ලිබරල් කාන්තාවාදීන් උනන්දු වන්නේ නීත්‍යානුකූල සහ අනෙකුත් ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ක්‍රමවේදයන් හරහා කාන්තාවන් සඳහා සමාන අවස්ථාවන් ඇති කිරීම සහ ඒවා ආරක්‍ෂා කිරීමට කටයුතු කිරීමට යි. එ මෙන් ම මොවුන් විශ්වාස කරනු ලබන්නේ නීතිය තුළ සමානාත්මතාවය ඇති කිරීම කාන්තාවන්ට එරෙහි වෙනස්කම් කර සැලකීම හා සම්බන්ධයෙන් ඉතා වැදගත් වන බවයි. තව ද ක්‍රමානුකූලව පවත්නා ක්‍රමයට ගෙන එන ප්‍රතිසංස්කරණ හරහා කාන්තාවට සමාන තත්ත්වය අත්පත්කර ගැනීමට හැකියාවක් ඇතැයි සිතයි. එම අර්ථයෙන් ලිබරල් කාන්තාවාදී ප්‍රවේශය පවත්නා ක්‍රමය සම්පූර්ණයෙන් ම වෙනස් කළ යුතු යැයි විශ්වාස කරන රැඩිකල් සහ මාක්ස්වාදී කාන්තා ඵලඹුම්වලට වඩා මධ්‍යස්ථ බවක් උසුලයි.

➤ **මාක්ස්වාදී කාන්තාවාදය**

මාක්ස්වාදී කාන්තාවාදී ඵලඹුමට අනුව පූර්ණ කාන්තා සමතාවක් අත්පත් කරගැනීමට නම් පීතෘමූලිකත්වය සහ ධනවාදය පරාජය කළ යුතු ය. ප්‍රෙඩරික් එංගල්ස් සඳහන් කරනුයේ “කාන්තාවන් ඇගේ ලිංගිකත්වය නිසා දීර්ඝකාලීන ව සමාජ අසාධාරණයට ලක් වන බව” යි. එංගල්ස් විසින් රචනා කරන ලද “පවුල, පෞද්ගලික දේපොළ හා රජය ඇති වූ හැටි” කෘතියෙන් ධනවාදී සමාජය තුළ කාන්තාව අසාධාරණයට ලක් වන ආකාරය පැහැදිලි ව දක්වා තිබේ. මාක්ස්වාදී කාන්තා ඵලඹුමට අනුව, පිරිමි නිසා කාන්තාව සෘජුවම පීඩනයට පත් නොවේ. ධනවාදයෙහි ප්‍රධාන ලක්ෂණයක් වන්නේ ධනය සහ බලය සමාජයෙහි ඉතා සුළු පිරිසක් වෙත එකතු වීම යි. වෙනත් සමාජ අවධීන් හා සම්බන්ධව සලකා බලන කළ ධනවාදී අවධිය විශාල ධනයක් නිර්මාණය කරයි. එහි දී පීතෘමූලිකත්වය තීව්‍ර වීමට හේතු වන්නේ ශ්‍රමයෙහි හිමිකරුවන් සහ ශ්‍රමය අයිති ලෙස කොටස් දෙකක් ලෙස සමාජය විභේදනය වීමත්, ඊට අදාළ ව දේපොළ හිමිකම සංවිධානය වීමත් යන සාධකයන් මත ය. ඒ තුළින් ආර්ථික වශයෙන් බලය ඇති පන්තියකුත්, ඔවුන්ට ශ්‍රමය විකුණන නිර්ධන පන්තියකුත් නිර්මාණය වේ. එ වැනි පසුබිමක් තුළ සමාජයෙහි ඉතා කුඩා සමූහයක්, එහි විශාල සමූහය පාලනය කිරීමක් සිදු වේ. එහි දී එම පන්ති ක්‍රමයට අයත් වන කාන්තාවන් ද පීඩනයට, අසාධාරණයට සහ සූරා කෑමට ලක් වේ. තව ද මාක්ස්වාදීන්ට අනුව නිෂ්පාදනයට වඩා දායක වන්නේ පිරිමින් ය. කාන්තාවන්, පිරිමින් නිෂ්පාදනය කරන දේවල් පරිභෝජනය කරන අයයි. කාන්තාව, හුදු පරිභෝජන අස්ථානයෙන් ගැලවෙන තුරු ඔවුන්ට එරෙහි ව සිදු වන අසාධාරණයන් අඛණ්ඩ ව සිදු වේ. මොවුන්ගේ යෝජනාව වනුයේ පවුල සඳහා පූර්ණ ප්‍රතිසංවිධානයක් ද ගෘහීය නඩත්තුව සඳහා සාමූහික ක්‍රමයක් ද සැකසීම වැදගත් බවයි.

➤ **රැකියා කාන්තාවාදය**

රැකියා ස්ත්‍රීවාදයේ කේන්ද්‍රීය ලක්ෂණය වන්නේ එමගින් ලිංගික ජීවිතය සමාජය තුළ පවතින මූලිකම ලක්ෂණය බව පිළිගැනීමයි. ඒ අනුව පංති සුරාකෑම, වාර්ගික පිළිකුල වැනි අනෙකුත් විභේදන ද්විතීයික වේ. ඒ අනුව ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය ගැඹුරුම සමාජ විභේදනය සහ වැදගත්ම දේශපාලන ගැටලුව වන අතර එය සමාජ පංතිය, ජනවර්ගය හෝ ජාතියට වඩා වැදගත්ය. මේ අනුව රැකියා ස්ත්‍රීවාදීන් අවධාරණය කරන්නේ සමාජවාදීන් ආර්ථික සුරාකෑමේ පවතින වැදගත්කම කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම පිණිස සමාජය ධනවාදී පර්යාය පදයෙන් හඳුන්වනවාක් මෙන් ලිංගික ජීවිතයේ පවතින කේන්ද්‍රීය භූමිකාව ඉස්මතු කරනු පිණිස සමාජය පුරුෂාධිපති සමාජයක් ලෙස විස්තර කිරීම සහ වටහාගැනීම සිදු කළ යුතු බවයි.

කාන්තාවන් සුරාකෑම සඳහා පිරිමින් වගකිව යුතු වන අතර එ මගින් ඔවුන් ප්‍රතිලාභ ද ලබාගන්නා බව මෙම න්‍යායෙහි කේන්ද්‍රීය පිළිගැනීම යි. රැකියා කාන්තාවාදීන්ට අනුව කාන්තාවන්ට එරෙහි පිරිමි ප්‍රචණ්ඩත්වය පිරිමි සුපිරිබව හරහා සිදු වේ. ඒ අනුව ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය, දූෂණය, ලිංගික හිරිහැරයන් ආදිය මනෝවිද්‍යාත්මක හෝ අපරාධකාරී මූලාශ්‍රයන්ගෙන් පැන නගින හුදෙකලා වූ සිද්ධීන්ට වඩා ක්‍රමවත් ව සිදු වන කාන්තා ජීවිතයෙහි උපාංගයක් ලෙස හඳුනාගැනීම වැදගත් වේ. රැකියා කාන්තාවාදීන් ප්‍රතිසංස්කරණ හෝ ක්‍රමයෙන් සිදු වන වෙනස්කම් හරහා කාන්තා ජීවිතයෙන් නිදහස් වීමට හැකියාවක් ඇතැයි විශ්වාස නො කරයි. මක්නිසා ද යත් පීතෘමූලිකත්වය ක්‍රමවත් ව සංවිධානය වූ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදයක් බැවිනි. ඔවුන්ට අනුව පීතෘමූලිකත්වය මුළුමනින්ම ඉවත දැමීමෙන් පමණක් ස්ත්‍රීපුරුෂසමාජභාවීය සමතාවය අත්පත් කරගත හැකිය.

➤ **පශ්චාත් නූතනවාදී ස්ත්‍රීවාදය**

පශ්චාත් නූතනවාදී ස්ත්‍රීවාදය රැකියා අදහස් ප්‍රතික්ෂේප කරයි. බටහිර සුදු ජාති, මධ්‍යම පාංතික ස්ත්‍රීන්ට පොදු න්‍යායන් පදනම් වී ඇති බවත්, ඒවා ලොව සියලු ප්‍රදේශවල, සියලුම වර්ණ, මානව වර්ග හා පංතිවල ස්ත්‍රීන්ට පොදු න්‍යායයන් ලෙස අර්ථකථනය කර ඇති බවටත් පශ්චාත් නූතනවාදී ස්ත්‍රීවාදීහු චෝදනා කරති. නමුත් ස්ත්‍රීන් සමස්තයක් ලෙස ගත්කළ එබඳු පොදු තත්ත්වයක් දැකිය නොහැකි බවත්, වර්ණය, වර්ගය, පංතිය හා සංස්කෘතිය ආදී සැලකිල්ලට ගෙන ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය විශ්ලේෂණය කළයුතු බවත් පශ්චාත් නූතනවාදී ස්ත්‍රීවාදීන්ගේ මතයයි. සමහර බටහිර ස්ත්‍රීවාදීන්, එකම රට තුළ වුවත් ස්ත්‍රීන්ගේ තත්ත්වය වෙනස් විය හැකිය. එසේම සුදු ජාතික බටහිර ස්ත්‍රීන්ගේ තත්ත්වය විශ්වීය නොවේය යන මතය පිළිගෙන ඇත. ඒ අනුව ඔවුහු ස්ත්‍රීන්ගේ තත්ත්වයට, විවිධ සමාජ, සංස්කෘතික හා ඓතිහාසික සාධක බලපෑම් කරයි යන්න පිළිබඳ පෙරට වඩා වැඩි සංවේදිතාවක් දක්වති. එම වෙනසට මූලිකවම බලපෑම් කලේ පශ්චාත් නූතනවාදී ස්ත්‍රීවාදයයි. (ලියනගේ, 2006).

පශ්චාත් නූතනවාදී ස්ත්‍රීවාදයට අනුව ස්ත්‍රීන් මත වන ජීවිතය හා ඇගේ අත්දැකීම්වලට ලක් කල යුත්තේ ඒ ඒ පසුබිම තුළ ඇති විවිධ සාධක සැලකිල්ලට ගනිමිනි. ස්ත්‍රී විමුක්තිය සඳහා පීතෘමූලිකත්වය හා ධනවාදයට එරෙහිව සියලුම ස්ත්‍රීන් එක් අරගලයක් කරනවාට වඩා ඒ පසුබිමට මුල්වූ කරුණුවලට එරෙහිව සටන් කිරීම අත්‍යවශ්‍ය බව ඔවුන්ගේ මතයයි.

අධ්‍යයන ගැටලුව

1977 හඳුන්වාදෙන ලද විවෘත ආර්ථික ප්‍රතිපත්තියෙහි එක් ප්‍රධාන අංශයක් හැටියට ශ්‍රී ලංකාවේ නිදහස් වෙළඳ කලාප ආරම්භ කිරීම සිදු විය. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් කාන්තාවන් වැටුප් සහිත ශ්‍රමබලකායට ප්‍රවේශ විය. වෘත්තීය ප්‍රවේශයක් සිදු වුවත් කාන්තාවන් රැකියාව සමඟ මුහුණ දෙන ජීවිතය හේතුවෙන් ආතතයට පත් වේ. එම නිසා

රැකියා කාන්තාවන් සවිබලගැන්වීම සමාජ අවශ්‍යතාවයක් වේ. එක්සත් ජාතීන් විසින්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී සමානත්වය අත්පත් කර ගැනීම හා සියලු කාන්තාවන් සහ ගැහැණු ළමුන් සවිබල ගැන්වීම 2030 සඳහා වන තීරණය සංවර්ධන ඉලක්කවල පස්වැන්න ලෙස හඳුනා ගනු ලබයි. මෙම පසුබිම යටතේ මෙම අධ්‍යයනයේ අධ්‍යයන ගැටලුව වශයෙන් ඇගයුම් කර්මාන්තශාලාවල සේවය කරන ගැහැණු කම්කරුවන්ගේ රැකියා ආතතිය හා කාන්තා සවිබලකරණය සඳහා උපදේශන හා සමාජවැඩ මැදිහත්වීම කෙසේ සිදුවිය යුතු දැයනුවෙන් සකස් කර ගන්නට විය.

අධ්‍යයන අරමුණු

- ඇගයුම් කර්මාන්තශාලාවන්හි සේවයේ නියුතු සේවිකාවන්ගේ ආතතිය සඳහා බලපාන සාධකයන් හඳුනා ගැනීම
- සේවා ස්ථානයේ දී මෙන්ම තම පවුල සමඟ කටයුතු කිරීමේදී මෙම සේවිකාවන් මුහුණපාන ගැටලු හා අභියෝග හඳුනාගැනීම.
- එම ආතතිය අවම කිරීම සඳහා සමාජ වැඩ හා උපදේශන මැදිහත්කරණය සිදුවිය යුතු ආකාරය හඳුනා ගැනීම

අධ්‍යයනයේ වැදගත්කම

මානව පවුල් සංස්ථාව තුළ තත්ත්වය හා කාර්යභාරයන්හි විවිධතා පවතින අතර එහි දී කාන්තා කාර්යභාරය බහු විධ ස්වරූපයක් ගෙන ඇත. සාම්ප්‍රදායික ගෘහීය කාර්යභාරයන්ට අමතරව සේවනියුක්ති අංශය තුළ කාන්තා ශ්‍රම දායකත්වයක් සිදුවන අතර සමාජ ක්‍රමයට අවශ්‍ය නවාංගයන් බිහිකරයි. ගෘහීය කටයුතුවලදී නවීන තාක්‍ෂණය සමඟ කාන්තා කාර්යභාරය සමුච්චනය වීමත් එම සමුච්චනයවීම කුටුම්භය තුළ කාර්යභාරයන් පහසුකිරීමටත් අවශ්‍ය ක්‍රමෝපායන් සපයන ලදී. මේනිසා ගෘහකටයුතු විමධ්‍යගත කිරීමක් සිදුවිය. පුරුෂාධිපත්‍ය ක්‍රියාත්මක වුවත් කාන්තාවගේ දෛනික කටයුතු පුරුෂයා හා සමානව බෙදා ගැනීමට හැකිවිය. මේනිසා ගෘහීය කටයුතු යන්ත්‍ර සුත්‍රමත පදනම් වූ ස්වරූපයක් ගන්නා ලදී.

කාන්තාව ගෘහීය කාර්යභාරයන් පිළිබඳව මෙවැනි ස්වරූපයක් වර්තමාන සමාජ ක්‍රමය තුළ දැකිය හැකිවුවත් ගෘහස්ත හිංසනයට පත්වන අවස්ථා බහුල වේ. නිවසේ දෛනික කාර්යභාරයන්හි බිඳවැටීම, තත්ත්ව භූමිකාව ගැටුම්කාරීවීම, ආර්ථික හා දේපොල සම්බන්ධයෙන් ඇතිවන ආරවුල් පදනම් කොට ගෙන ගෘහස්ත හිංසනයට පත්වන අවස්ථා දැකිය හැකිය. මේනිසා කුටුම්භය තුළ ආන්තීය කණ්ඩායමක් බවට කාන්තාව පත්වීම, චිත්තවේගී අපයෝජනයට ලක්වීම හා කායික දණ්ඩනයට පත්වීම ගෘහස්ත හිංසනය නිසා කාන්තාවක් මුහුණ දෙන ගැටලු වේ. එමෙන්ම රැකියා ක්‍ෂේත්‍රය තුළ දී ප්‍රධානීන්ගේ කායික හා මානසික තාඩනපීඩනයන්ට ලක්වීම, අඩු වැටුප් හා වේතන යන මූලික ගැටලුකාරී තත්ත්වයන්ට මුහුණ දෙති. ආගමික පරිසරය හා සාම්ප්‍රදායික ප්‍රතිමාන ධර්මතා පද්ධතිය තුළදී මෙන්ම පොදු ප්‍රවාහන සේවය තුළ දී කාන්තාව අපයෝජනයට හා තාඩනපීඩනවලට මුහුණ දෙන අවස්ථා බහුල වේ. මෙම පීඩාකාරී තත්ත්වය තුළ කාන්තාව ආතතියට පත් වේ. මෙම ආතතිය තත්ත්වයන්ගෙන් කාන්තාව මුදවා ගැනීම මෙන්ම ඔවුන්ව සවිබලකරණය කිරීම කාලීන අවශ්‍යතාවයක් වේ. කාය බලයෙන් පුරුෂයා හා සමාන ලක්ෂණ කාන්තාව සඳහා නොමැති වුවත් සමාජ, ආර්ථික හා සංස්කෘතික ක්‍රියාවලීන් තුළ කාන්තාවන්ගේ හැකියාව සමාජ බලගැන්වීමේ දී අත්‍යවශ්‍ය වේ. පුරුෂයා හා සමාන සමාජ ආර්ථික ක්‍රියාකාරකම්වල නිරතවන කාන්තාවන් සමාජ සජීවීකරණය මඟින් ඔවුන්ගේ ශක්තින් බලමුළුගැන්වීමට හැකියාව ලැබේ. විශේෂයෙන්ම කාන්තාව සතු කායික හා මානසික ශක්තිය

බලමුළුගැන්වීමේ දී ආකල්ප රටාව වෙනසියාවකට ලක් කිරීම, තමා සතු හැකියාව හඳුනා ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය පුහුණු අවස්ථා හා විත්තශක්තිය වර්ධනය කිරීම මඟින් සමාජ සජීවීකරණයට ලක් කිරීමත් ඒ මඟින් සමාජ සවිබලගැන්වීමට අදාළ කාර්යභාරයන් පහසු වේ.

අධ්‍යයන ක්‍රමවේදය

සේවා නියුක්ත කාන්තාවන්ගේ රැකියා ආතතිය අවම කිරීම සඳහා සමාජ වැඩ හා උපදේශන මැදිහත්වීම අරමුණු කරගෙන කරන ලද මෙම පර්යේෂණය ගවේෂණාත්මක අධ්‍යයනයකි. ශ්‍රී ලංකාවේ කොග්ගල ආයෝජන ප්‍රවර්ධන වෙළඳ කලාපයේ ඇඟලුම් කර්මාන්ත ශාලා හතරක් මෙම අධ්‍යයනය සඳහා තෝරාගන්නා ලදී. කර්මාන්තශාලාහතරේ වැඩ කරන මුළු කම්කරුවන් සංඛ්‍යාව 4500ට ආසන්නව, ඉන් නිමැවුම් අංශයේ සේවය කරන කාන්තා කම්කරුවන් 1000 දෙනාගෙන් 10% ක් (100) අධ්‍යයනය සඳහා තෝරාගන්නා ලදී. නිමැවුම් අංශයේ අධ්‍යයනය සඳහා තෝරා ගන්නට වූයේ ආයතන උපදේශකවරයාගේ සහාය ලබා ගත් වැඩිම සේවක සංඛ්‍යාවක් නියෝජනය කරනු ලබන්නේ නිමැවුම් අංශයේ වීම නිසාවෙනි. නියැදිය තෝරා ගැනීම සිදු කරනු ලැබූයේ අරමුණුගත නියැදියට අනුවය. මෙම පර්යේෂණයේදත්ත රැස්කිරීමේ ක්‍රමය ලෙස විධිමත් සමීක්ෂණ ක්‍රමය යොදාගත් අතර එහිදී දත්ත රැස්කිරීමේ ශිල්ප ක්‍රමය ලෙසට ප්‍රශ්නාවලි ක්‍රමය උපයෝගී කරගනු ලැබීය. තෝරා ගත් නියැදියේ 100 දෙනා සඳහාම ප්‍රශ්නාවලිය ලබා දුන් අතර එම ලබා ගත් දත්ත SPSS මෘදුකාංගය යොදා ගෙන විශ්ලේෂණය කරන ලදී. එසේම මෙම පර්යේෂණයේදී ඉලක්කගත කණ්ඩායම් සම්මුඛ සාකච්ඡාදහසක්, ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා දෙකක් සහ ප්‍රධාන දත්ත දායකයින් දෙදෙනෙකු සමඟ (මනෝ උපදේශක හා මානව සම්පත් කළමනාකරු) සම්මුඛ සාකච්ඡා (Key informants interview) හරහා ගුණාත්මක දත්ත රැස් කිරීම සිදු කෙරුණි. එක්රැස් කරගන්නා ලද ප්‍රමාණාත්මක හා ගුණාත්මක දත්ත සංඛ්‍යාත්මක මුහුණුවරකින් ඉදිරිපත් කිරීම ද ඇතැම් අවස්ථාවන්හි දී ප්‍රමාණාත්මක විග්‍රහයන් පහසු කරගැනීම සඳහා ගුණාත්මක දත්ත භාවිතයට ගැනීමට ද කටයුතු කර ඇත.

දත්ත විශ්ලේෂණය හා සාකච්ඡාව

අධ්‍යයනය නියැදියට අයත් වූ ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාවෙහි සේවිකාවන් 100 දෙනාගේ වයස් ව්‍යාප්තිය පහත වගුව තුළින් නිරූපණය වේ.

වයස	සේවිකාවන් සංඛ්‍යාව	ප්‍රතිශතය%
අවුරුදු 21 - 25	16	16.00
අවුරුදු 26 - 30	12	12.00
අවුරුදු 31 - 35	31	31.00
අවුරුදු 36 - 40	27	27.00
අවුරුදු 41 ට වැඩි	14	14.00
එකතුව	100	100

මූලාශ්‍රය : ක්‍ෂේත්‍ර අධ්‍යයන දත්ත - 2019

අධ්‍යයන නියැදියට අයත් වූ සේවිකාවන්ගේ වයස් ව්‍යාප්තිය සලකා බලන කළ වැඩි බහුතරයක් අවුරුදු 31- 35 වයස් සීමාවට අයත් වේ. විශේෂයෙන්ම වයස අවුරුදු 31-40 දක්වා වයස් කාණ්ඩයට අයත්වන සේවිකාවන් සංඛ්‍යාව 58ක් වන අතර එය සෙසු වයස් කාණ්ඩයන්ට වඩා වැඩි ප්‍රතිශතයක් වේ. වයස අවුරුදු 21-30 වයස් කාණ්ඩයට අයත් වන සේවිකාවන් සංඛ්‍යාව 28ක් වන අතර එය වයස අවුරුදු 31-40 වයස් කාණ්ඩයට සාපේක්ෂව වඩා අඩු සංඛ්‍යාවක් වන අතර වයස අවුරුදු 41ට වැඩි වයස් කාණ්ඩයට වඩා වැඩි ප්‍රතිශතයක් වේ. අධ්‍යයන නියැදියට අයත් වූ සේවිකාවන්ගේ විවාහකත්වයේ ස්වභාවය පහත වගුව තුළින් නිරූපණය වේ.

විවාහකත්වය	සේවිකාවන් සංඛ්‍යාව	ප්‍රතිශතය %
විවාහක	70	70.00
අවිවාහක	30	30.00
එකතුව	100	100

මූලාශ්‍රය: ක්‍ෂේත්‍ර අධ්‍යයන දත්ත - 2019

අධ්‍යයන නියැදියේ සේවිකාවන් 100 දෙනාගෙන් වැඩි ප්‍රතිශතයක් විවාහකයන් වන අතර එය ප්‍රතිශතයක් වශයෙන් 70% ක් වන අතර අවිවාහකයන් සංඛ්‍යාව ප්‍රතිශතයක් වශයෙන් 30%ක් වේ.

මෙම අධ්‍යයනයේ මූලික අරමුණ වනුයේ ඇඟලුම් කර්මාන්ත ශාලාවේ සේවයේ නියුතු සේවිකාවන්ගේ ආතතිමය මානසික පසුබිම සඳහා බලපෑම් කරනු ලබන සාධකයන් අනාවරණය කර ගැනීමය. මෙම පර්යේෂණයේ දී ඉලක්කගත කණ්ඩායම් සම්මුඛ සාකච්ඡා දහයෙන්, ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා දෙකෙන් සහ ප්‍රධාන දත්ත දායකයින් දෙදෙනෙකු සමඟ (මනෝ උපදේශක හා මානව සම්පත් කළමනාකරු) පැවැත්වූ සම්මුඛ සාකච්ඡාවන් තුළින් අනාවරණය වූ ආතතිය සඳහා බලපාන සාධකයන් සාරාංශගත කර පහතාකාරයට ගොනු කර දැක්විය හැකිය.

- දෛනිකව ලබා දෙන වැඩ ප්‍රමාණය අධික වීම
- පැයකට නිශ්චිත වශයෙන් නිම කිරීමට සිදු වන වැඩ ප්‍රමාණය අධික වීම
- අධික වෙහෙස
- වැඩ කරන පරිසරය මානසිකව හිතකර නොවීම
- විවේකය අවම වීම
- විනෝදාස්වාදයක් නොමැතිකම
- දෛනිකව එකම කටයුත්තක නියුතුවීම නිසා මනස විඩා පත්වීම

ඉහත හේතූන් නිසාවෙන් සේවිකාවන් වැඩ පරිසරය තුළ ආතතියට පත් වන බව අනාවරණය විය. විශේෂයෙන්ම තම වැඩ පරිසරය තුළ ඔවුන් කටයුතු කරනුයේ කිසිදු කැමැත්තකින් නොවන බවත් වැටුප් ලබා ගැනීමේ අරමුණින් සේවය ලබා දෙන බව ප්‍රකාශ කරන ලදී. මේ සම්බන්ධව අධ්‍යයන නියැදියේ සේවිකාවකගේ මතය පහතින් දැක්වේ.

“ ඇත්තටම සල්ලි නැති නිසා කියක් හරි හොයා ගන්න වෙන විදියක් නැති නිසා වැඩට එනවා. මෙතැන වැඩ කරන කොට පුදුම වෙහෙසක් තියෙන්නේ. වෙලාවට ටාගටි එක දෙන්න වුණේ නැත්නම් අපිට කැගහනවා. අපිත් දවස

තිස්සෙම මැණිත්වගේ වැඩ. නිවාඩුවක් ගන්නත් බෑ හදිස්සියකට. ඉරිදා විතරයි නිවාඩුවක් තියෙන්නේ. එදාට ඉතින් ගෙදර වැඩ කප්පරක් තියෙනවා. නැති බැරිකම් නිසා වැඩට යනවා.....”

ඉහත ප්‍රකාශය තුළින් සනාථ වනුයේ ඔවුන් දැඩි පීඩාකාරී පසුබිමක් තුළ සේවයේ නියුතු වන බවය. විශේෂයෙන්ම ඔවුන්ගේ මානසික පීඩනය අවම කර ගැනීමට ආයතනික මට්ටමකින් දෙන්නකිව පියවර ගෙන නොමැති බවත් වාර්ෂිකව විනෝදවාරිකාවක් රැගෙන යාම පමණක් සිදු වන බව අධ්‍යයනය මගින් අනාවරණය විය. විශේෂයෙන්ම පෞද්ගලික හේතූන් සඳහා නිවාඩු ලබා ගැනීමට පවා අපහසු බව අධ්‍යයනය මඟින් අනාවරණය විය. මෙම දත්ත අනුව අනාවරණය වනුයේ මෙම සේවිකාවන් මානසික ගැටලු රැසකට මුහුණ දෙන බවය.

සේවා ස්ථානයේ දී මෙන්ම තම පවුල සමඟ කටයුතු කිරීමේදී මෙම සේවිකාවන් මුහුණපාන ගැටලු හා අභියෝග රැසක් ගුණාත්මක අධ්‍යයන දත්තයන් මඟින් අනාවරණය විය. ඒවා පහතාකාරයට සාරාංශගත කර දැක්විය හැකිය.

- දරුවන් රැකබලා ගැනීමේ ගැටලු
- සැමියාගේ බිමත්කම නිසා මතුවන ගැටලු
- දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනයට සහායවීමට නොහැකිවීම
- සමාජ සම්බන්ධතා බිඳ වැටීම
- නිවසේ වැඩ කටයුතු අතපසු වීම
- දෙමාපියන් රැකබලා ගැනීමට නොහැකිවීම
- රෝග සඳහා ප්‍රතිකාර ලබා ගැනීමට නොහැකි වීම
- අධික වෙහෙස නිසා නිවසේ කටයුතු සිදු කිරීමට නොහැකිවීම
- ආගම දහමින් ඇත්වීමට සිදුවීම
- පවුල තුළ සම්බන්ධතා බිඳ වැටීම

මේ ආදී හේතූන් නිසාවෙන් මෙම සේවිකාවන් තව තවත් මානසිකව පීඩනයට ලක් වේ. විශේෂයෙන්ම මෙම සේවිකාවන් වැඩ පරිසරය තුළ හා නිවස තුළ දී යන ද්විත්වාකාරයටම පීඩනයට ලක් වන බව අධ්‍යයන දත්තයන් මඟින් අනාවරණය විය. මෙම ද්විත්වාකාරයේ මානසික පීඩනයන් හේතුවෙන් මෙම සේවිකාවන් විවිධ මානසික ගැටලුවලට මුහුණ දෙන බව අධ්‍යයන දත්තයන් මඟින් අනාවරණය විය. අධ්‍යයන දත්ත අනුව අනාවරණය වූ ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාවෙහි සේවයේ නියුතු සේවිකාවන්ට ඇති මානසික ගැටලු පහතාකාරයට දැක්විය හැකිය.

මානසික සෞඛ්‍ය ගැටලු	සංඛ්‍යාව	ප්‍රතිශතය (%)
අමතක වීම	36	36.00
ඉක්මන් කෝපය	59	59.00
නින්ද නොයෑම	43	43.00
රාත්‍රියට බිය වීම	30	30.00
නොඉවසන සුලු බව	67	67.00

විටින් විට ඇති වන හිසරදය	27	27.00
ආහාර අරුචිය	46	46.00
ජීවත් වීම එල රහිත යැයි සිතීම	60	60.00
ඉව්ජාහංගත්වය	51	51.00

මූලාශ්‍රය : කෞතු අධ්‍යයන දත්ත - 2019

සේවා ස්ථානයේ දී වැඩ පරිසරය තුළ ඇති ගැටලු හේතුවෙන් පීඩනයට ලක් වන අතර, ගෘහකුටුම්භය තුළ ඇති අර්බුදයන් හේතුවෙන් නැවත එම කාන්තාවන් පීඩනයට ලක් වේ. අවසාන වශයෙන් මෙම මානසික පීඩනය පවුලටත් සමාජයටත් දැඩි ගැටලු රැසක් නිර්මාණය කර දෙනු ඇත. එසේ නැතහොත් එය අවසන්වනුයේ සියදිවිනසා ගැනීමක් තුළින්ය. පුද්ගලයන්ට ඇති වන මානසික පීඩනයන් සඳහා විධිමත් මැදිහත්වීමක් සිදුවිය යුතුය.

මානසික ආතතිය බොහෝදුරට හටගනු ලබන්නේ පුද්ගලයාගේ මනස තුළය. විවිධ සිතුවිලි, අදහස්, බලාපොරොත්තු, අත්දැකීම්, චිත්තවේග, ව්‍යසන, ජය පරාජය ආදිය මෙම මානසික ආතතිය සඳහා හේතු වේ. කෙසේ වෙතත් මේ ආකාර හේතූන් නිසා පුද්ගලයාගේ ශරීරයේ ස්නායුක හා කායික විද්‍යාත්මක උත්තේජනයන් අනවශ්‍ය හෝ අස්වභාවික ලෙස හට ගැනීමට හැකිය. ඒ හැරුණුවිට මෙය රෝග තත්ත්වයක් පමණක් යැයි නම් කළ නොහැකිය. මෙවැනි අස්වභාවික උත්තේජනයන්ගේ අවසන් ප්‍රතිඵලය ලෙස කය හා මනස ආශ්‍රිතව මෙන්ම වර්යාව ආශ්‍රිතව ද වෙනස්වීම් දෘෂ්‍යමාන වීමය.

අධ්‍යයනයට භාජනය වූ සේවිකාවන්ට ඇති මානසික සෞඛ්‍ය ගැටලු සියල්ලම ඖෂධීය නොවන ප්‍රතිකාරයන් ඔස්සේ විධිමත් මැදිහත්වීමක් ඔස්සේ යථා තත්ත්වයට පත් කිරීමට හැකිය. විශේෂයෙන්ම පුද්ගලයා අධික පීඩනයට ලක් වූ විට ඇති වන ඉහත මානසික තත්ත්වයන් සමනය කිරීමට සමාජ වැඩකරුවන්ගේ හා මනෝ උපදේශකවරුන්ගේ සහාය ලබා ගැනීම වැදගත් වේ. බොහෝ ආකාරවලින් ගත් කල සවිබල ගැන්වීම යනු ප්‍රතිඵලයකට වඩා 'ක්‍රියාවලියකි'. (Rappaport :1984) සඳහන් කළේ සවිබල ගැන්වීම යනු : "මිනිසුන්, සංවිධාන සහ ප්‍රජාවන් ස්වකීය ජීවිතවල ආධිපත්‍යය ළඟා කර ගන්නා යාන්ත්‍රණයක් වන ක්‍රියාවලියකි" ලෙස දකිය හැකි බවයි (පි. 3). Chamberlin සහ Schene (1997) තර්ක කළේ සවිබල ගැන්වීම යනු සිදුවීමකට වඩා තීරණ ගැනීමේ බලය, තොරතුරු හා සම්පත් සඳහා වන ප්‍රවේශය, තෝරා ගැනීම්, ශුභවාදීත්වය, ආත්ම- විශ්වාසය හා බලපෑම් සහගත බව වැනි ගුණාංග සහිත ක්‍රියාවලියක් වන බවය. මිනිසුන්ට තම ජීවිත කෙරෙහි පාලනය අත්පත් කර ගැනීමට උදව් වන, බහු දිශානතින් සහිත සමාජ ක්‍රියාවලියක් ලෙස (Page :1999) සහ Czuba සවිබල ගැන්වීම හඳුනා ගත්හ. මීට සමානව, (Mayoux : 2008) සවිබල ගැන්වීම විග්‍රහ කළේ දැනට අවාසි සහගත තත්ත්වයන්හි සිටින්නන් සමාන අයිතීන්, සම්පත් හා බලය අත්පත් කර ගන්නා ක්‍රියාවලියක් ලෙස ය. කෙටියෙන් කිවහොත්, සවිබල ගැන්වීමට "වෙනස් වීමේ ක්‍රියාවලියක් ඇතුළත් ය" (Kabeer, 1999) මින් හැඟවෙන්නේ සවිබල ගැන්වීම සඳහා යමකු පළමුව ප්‍රබල තත්ත්වයක සිටිය යුතු බවයි. එහෙයින් දුබලවීමේ හේතු සහ තෝරා ගැනීම්, අවස්ථා හා පුද්ගල යහපත කෙරෙහි සාමාන්‍යමත බලපාන්නාවූ බල සම්බන්ධතා හඳුනා ගැනීම වැදගත් වේ (Luttrel සහතවන් අය, 2009). අධ්‍යයනයට යොමු වූ වැඩ පරිසරය තුළ සේවක අභිප්‍රේරණයන් සඳහා විවිධ වැඩසටහන් සංවිධානය වී තිබුණු බව අධ්‍යයන නියැදියට අයත් වූ සේවිකාවන් හා

පවත්වන ලද ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡාවන් මගින් අනාවරණය විය. විශේෂයෙන්ම පවුල් ගැටලු විසඳා ගැනීමට අවශ්‍ය දැනුම ලබා දීමේ එක් වැඩසටහනක් හා මානසික ආතතිය අවම කිරීමට විවිධ සංගීත වැඩසටහන්ක් ආයතනයේ පාලන ව්‍යුහයේ මැදිහත්වීමෙන් පවත්වා ඇත. එම පැවති වැඩසටහන සම්බන්ධයෙන් අධ්‍යයන නියැදියට අයත් වූ සේවිකාවකගේ මතය ඇය පැවසුවේ පහතාකාරයටය.

“වැඩසටහනක් දෙකක් පැවැත් වුවා පැක්ට්‍රියෙන්. ඇත්තටම ඉතින් ඒ පැය ගාණ එහෙම ලොකුවට අපට වැඩක් වූණේ නැහැ. මොක ද අපේ ප්‍රශ්නයක් කට්ටිය ඉස්සරහා කියන්න බැහැනේ. මං ඉන්න තත්ත්වය කියන්න විශ්වාසවන්න කෙනෙක් ඉන්න ඕනා. වැඩ කරන තැන ඉඳන්ම අපේ ප්‍රශ්ණ ඇහුවාම කොහොමද අපි කියන්නේ අපි නිකන් කට්ටිය ඉස්සරහා ලැජ්ජාවෙන්වා. ඒ නිසා අපිට විශ්වාසයෙන් අපේ ප්‍රශ්න කතා කරන්න තැනක් ඕනා..... (මූලාශ්‍රය : කේන්ද්‍ර අධ්‍යයන දත්ත - ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා - 2019)

මෙම ප්‍රකාශය තුළින් පැහැදිලි වනුයේ ආයතනය මගින් ක්‍රියාත්මක කරන ලද විවිධ වැඩසටහන් ඔස්සේ සේවිකාවන්ගේ මනෝ සමාජ ගැටලු විසඳාගැනීමට ධනාත්මක ප්‍රේරණයක් සිදුවී නොමැති බවය. එහෙයින් සේවිකාවන් තුළින් මතු වූ මනෝ සමාජ ගැටලු අවම කිරීම සඳහා විධිමත් වෘත්තිමය මැදිහත්වීමක් අවශ්‍ය බව අධ්‍යයන දත්තයන් මගින් අනාවරණය විය.

මානසික ආතතිය කළමනාකරණය හා සමාජ සවිබලකරණය කිරීම සඳහා උපදේශන හා සමාජ වැඩ මැදිහත්වීම.

මානසික පීඩනයකින් හෝ විත්තවේගයකින් කටයුතු කරනු ලබන විට මානසික ආතතිය ඇති වේ. දෛනික කටයුතුවල නිරතවීමේ දී ද මානසික ආතතිය ඇති වේ. මානසික ආතතිය පුද්ගලයා තුළ ධනාත්මක උත්තේජනයන් ඇති කරනු ලබනනේ නම් එය පුද්ගලයාගේ සංවර්ධනයට හේතු වේ. සරළ මානසික ආතතිය පුද්ගලයාගේ දෛනික කටයුතු ක්‍රියාශීලීත්වයට හේතු වුව ද පුද්ගලයා අධික මානසික ආතතියකින් කටයුතු කරනු ලබන්නේ නම් එය පුද්ගලයා තුළ ගැටලුකාරී පසුබිමක් නිර්මාණය කරනු ලබයි. මානසික ආතතියේ ලක්ෂණ කිහිපයක් පහතාකාරයට දැක්විය හැකිය.

මානසික ආතතියේ ලක්ෂණ

- නොරුස්සන සුළු බව
- අනිසි බිය (Anxiety)
- මනෝභාවය බිඳ වැටීම
- ආහාර පුරුදු වෙනස්වීම
- සෘණාත්මක සිතුවිලි ඇතිවීම
- අධික මත්පැන් භාවිතය
- වැඩිපුර කතා කිරීම
- සිත එකඟ කර ගැනීමට අපහසු වීම
- අමතක වීම
- තීරණ ගැනීමට අපහසුවීම
- හිසරදය
- ශරීරයේ වේදනාව
- උදරාබාධ ඇතිවීම
- දහඩිය දූමීම
- හුස්ම ගැනීමේ අපහසුතා
- ලිංගික කටයුතු අකාර්මය වීම

මානසික ආතතිය සඳහා ඇති වන රෝග ලක්ෂණයන් පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට වෙනස් වේ. ඒ නිසාවෙන් මානසික ආතතිය යන්න නිවැරදිව හඳුනා ගැනීම අවශ්‍ය වේ.

මානසික ආතතිය කළමනාකරණය කිරීම සඳහා සාංදෘෂ්ටිකවාදී ප්‍රවේශයේ එන ක්‍රම ශිල්ප යොදා ගත හැකිය. ජීවිතය අවබෝධ කර ගැනීමේ අභිලාශය සාංදෘෂ්ටිකවාදී උපදේශන ප්‍රවේශයේ මූලික පරමාර්ථය වේ. අර්ථ විරහිත බව හා නිස්සාරත්වය අත්දකින පුද්ගලයා පිවත්වීමේ අර්ථය හා ජීවිතයේ වටිනාකම සොයා යයි. අර්ථ විරහිතව ජීවත්වීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් පුද්ගලයා තුළ මානසික ආතතිය ඇති වේ.

ආතතිය කළමනාකරණය සඳහා ලෝගෝ ප්‍රතිකාරය යොදා ගත හැකිය. ලෝගෝ ප්‍රතිකාරයෙන් සිදු කරනු ලබනුයේ පුද්ගලයා තුළ පවතින්නාවූ ආධ්‍යාත්මික හිඩැස පිරවීමය. මෙහිදී පුද්ගලයාට අර්ථය සොයා යෑමේ තම වගකීම පිළිබඳ දැනුවත් කරනු ලබයි. එනම් සවිඥානගත කරයි. මෙහිලා වගකීම යනු මනුෂ්‍ය ජීවිතය පිළිබඳ තම යුතුකම ඉෂ්ඨ කිරීමය. ලෝගෝ ප්‍රතිකාරයෙන් සිදු කරනු ලබනුයේ පුද්ගලයා ඔහු පිවත් වන ලෝකයේ ආකෘතිය තුළ සිට අවබෝධ කර දීමය. පුද්ගලයා ස්වකීය ජීවන කාර්යයෙහි යෙදී සිටින ආකාරය ඔහුගේ ආත්ම සම්ප්‍රජානනය හෙවත් තමා පිළිබඳ සිහිය ආදිය මෙහිදී විමසා බලයි. මෙහිදී පුද්ගලයාගේ යථාර්ථය අවබෝධ කර දීමක් සිදු වේ.

තර්ක හා වාද කිරීම හරහා ද පුද්ගලයාගේ මානසික ආතතිය යම් ආකාරයකට පාලනය කිරීමට හැකිය. මෙහිදී සිදු වනුයේ, සේවාලාභියාගේ අහේතුවාදී සිතුවිලි ඉලක්ක කර ගෙන දිර්ඝව හේතු සාධක හා කරුණු සහිතව පැහැදිලි කිරීමයි. ඇතැම් විට ඵ්දිරි සංවාදයට වඩා වැඩි කාලයක් මේ සඳහා ගත කරන්නට සිදු විය හැකිය. මෙහිදී උපදේශකවරයාගේ විෂය දැනුම මෙන්ම වෘත්තීය පළපුරුද්ද හා අත්දැකීම් වැදගත් වේ. අහේතුවාදී සිතුවිලි ඉවත් කිරීම හරහා පුද්ගලයා තුළ පවතින ආතතිය යම් ආකාරයකට පාලනය කිරීමට හැකිය. සේවාලාභියා තුළ වන අහේතුවාදී සිතුවිලි ඉවත් කිරීමේ දී සේවාලාභියා සමඟ සාකච්ඡා කර ධනාත්මක සිතුවිලි ලැයිස්තුවක් සකස් කිරීමට හැකිය. සේවාලාභියා සමඟ ධනාත්මක සිතුවිලි සකස් කිරීමට පෙර සේවාලාභියාගේ අහේතුවාදී සිතුවිලි හඳුනා ගත යුතුය. ආතතියට හේතු වන අහේතුවාදී සිතුවිලි හේතුවාදී කිරීම තුළින් පුද්ගලයා ධනාත්මකව කටයුතු කරනු ලබයි. බිඳවැටුණු මානසික තත්ත්වයෙන් පුද්ගලයන් නගා සිටිවීම නැතහොත් සවිබලකරණය සඳහා ද සමාජ වැඩකරුවන්ගේ භූමිකාව වැදගත් වේ. මන්ද යත් බිඳවැටුණු මානසික තත්ත්වය යථාවත් කරමින් සමාජය තුළ යථාර්ථීව දැකීමත් තමන්ගේ පිවිත අරමුණු කෙසේ සකස් විය යුතු ද යන්න පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමට සමාජ වැඩකරුවන්ට හා මනෝ උපදේශකවරුන්ට හැකියාව හිමි වේ.

නිගමන යෝජනා

- **සේවකයන් සවිබලකරණය සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රායෝගික පුහුණු ඇතුළත් පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම.**

මෙම සමීක්ෂණය තුළ අනාවරණය වූ පරිදි සේවිකාවන්ගේ ස්වභාවය ගත් කළ ඉච්ඡාභංගත්වය, ආතතිය, කළකිරීම, හුදෙකලා බව, ආර්ථික ගැටලු, ස්වාමියාගෙන් පීඩාවට පත්වීම සහ කාංසාමය තත්ත්වයන් ප්‍රමුඛ ගණයේ ලා සැලකිය හැකිය. මේ හේතුවෙන් මොවුන්ගේ මානසික ව්‍යාකූලතා තත්ත්වයන් සමනය කිරීම සඳහා මනෝසමාජීය මැදිහත්වීමක් සිදු කළ යුතුය. එහෙයින් මෙම සේවිකාවන් සඳහා මනෝ උපදේශණය පිළිබඳ විධිමත් පුහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කිරීම කළ යුතුය.

➤ **අන්තර් සම්බන්ධතා සංවර්ධන සඳහා අවශ්‍ය මඟ පෙන්වීම ලබා දීම.**

වැඩ පරිසරය හා පවුල සමබරව පවත්වා ගැනීම සඳහාත් සමාජ සම්බන්ධතා පවත්වා ගෙන යාම සඳහාත් අවශ්‍ය මානසික පසුබිම සකස් කිරීම සඳහා මඟ පෙන්වීම ලබා දීම සඳහා උපදේශකවරුන්ගේ හා සමාජ වැඩකරුවන්ගේ දායාකත්වයෙන් කණ්ඩායම් වශයෙන් හෝ පුද්ගලික මට්ටමින් දේශන හා දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් සංවිධානය කිරීම තුළින් සේවිකාවන්ගේ මානසික පීඩනය අවම කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගත යුතුය.

➤ **සේවා පරිසරය තුළ මුහුණ දෙන ගැටලු අවම කිරීම සඳහා පියවර ගැනීම**

සේවා ඵලදායීත්වය සඳහා සේවකයන්ගේ ධනාත්මක අභිප්‍රේරණයක් පැවතීම අත්‍යාවශ්‍ය අංගයක් වන හෙයින්, සේවකයන් සඳහා වැඩ පරිසරය තුළ මානව හිතවාදී අයුරින් සැකසුණු යාන්ත්‍රික නොවන පරිසරයක් නිර්මාණය කරමින් සතුටින් වැඩ කිරීමට හැකි පරිසරයක් නිර්මාණය කළ යුතුය. ආයතනික නිමැවුමසේම සේවකයන්ගේ මානසික සතුට වෙනුවෙන් ද යම් කාලයක් වැඩ පරිසරය තුළ නිර්මාණය කිරීම තුළින් සේවකයන් සතුටින් වැඩ කරනු ඇත. ඒ තුළින් සේවා ඵලදායීත්වය වර්ධනය වේ. අවසාන වශයෙන් එය ආයතනයේ නිෂ්පාදන ධාරිතාව වර්ධනයවීමටත්, ආයතනයේ සමස්ත ප්‍රගතිය ඉහළ නැංවීම උදෙසාත් බලපානු ලබයි. ආයතන තුළ සේවක සුබසාධනයට වැදගත් පියවරයන් ගැනීම තුළින් සේවකයන් වැඩ පරිසරය තුළ ආතතියෙන් තොරව නිෂ්පාදන ධාරිතාව වර්ධනයට අවශ්‍ය කැපවීමෙන් සේවය කරනු ඇත.

➤ **ගුණාත්මක හා ඵලදායී සේවාවක් උදෙසා මානව හා භෞතික පහසුකම් වර්ධනය කිරීම**

කර්මාන්තශාලාවේ නිෂ්පාදනයන් සඳහා සේවිකාවන්ට අවශ්‍ය භෞතික පහසුකම් සැපයීම සඳහා ප්‍රතිපාදන වර්ධනය කොට ඒ සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් ලබාදීම සිදු කළ යුතුය. එසේම ඒවා නිරන්තරව අධීක්ෂණය කරමින් සේවකයන්ට පහසුවන අයුරින් අලුත්වැඩියා කිරීම සිදු කළ යුතුය. එසේම වැඩ පරිසරයට උචිත පරිදි සේවකයන් යොදාවා ගැනීමත් ඒ ඒ අංශවලට නිපුණයන් සේවයට අනුයුක්ත කර ගනිමින් සේවා පරිසරය තුළ මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අවශ්‍ය පියවරයන් ගත යුතුය.

➤ **කර්මාන්තශාලාවෙහි සේවයේ නියුතු සේවිකාවන්ගේ මානසික ආතතිය අවම කිරීම සඳහා සමාජ වැඩ වෘත්තිකයන් හා මනෝ උපදේශකවරුන්ගේ සමාජ සහාය ලබා ගැනීමට යාන්ත්‍රණයක් සකස් කිරීම**

ප්‍රජාවගේ මානසික ගැටලු විසඳීම සඳහා විද්‍යාත්මක යාන්ත්‍රණයක් අවශ්‍ය වේ. මානසික ගැටලු හඳුනාගනිමින් ඊට උචිත මනෝ සමාජ මැදිහත්වීම ලබා දීම සඳහා සමාජ වැඩ වෘත්තිකයන්ගේ හා මනෝ උපදේශකවරුන්ගේ සහාය ලබා ගැනීම සඳහා පියවර ගත යුතුය.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ නාමාවලිය

අතුකෝරාල, දයා රෝහණ. 2008. මනෝ විද්‍යාත්මක උපදේශනය. කොළඹ 08: ශික්ෂා මන්දිරය

අතුකෝරාල, දයා රෝහණ. 1996. අධ්‍යාපන මනෝ විද්‍යාව හා අධ්‍යාපන ව්‍යවහාර පිළිබඳ රචනා. පානදුර: ශික්ෂා මන්දිර ප්‍රකාශන

Hardina, D., Middleton, J., Montana, S., & Simpson, R. A. (2006). *An Empowering Approach to Managing Social Service Organizations*. Springer Publishing Company.

Turner, B. S. (1993). *Citizenship and Social Theory*. SAG

LeRoux, K., & Feeney, M. K. (2014). *Nonprofit Organizations and Civil Society in the United States*. Routledge.

Wiggins, N. (2011). *Critical pedagogy and popular education: towards a unity of theory and practice*. *Studies in the Education of Adults*, 43(1), 34–49. <http://doi.org/10.1080/02660830.2011.11661602>

Page, N., & Czuba, C. E. (1999). *Empowerment: What Is It?* *Journal of Extension*, 37(5). Retrieved from <http://www.joe.org/joe/1999october/comm1.php>

Kabeer, N. (1999b). *The conditions and consequences of choice: reflections on the measurement of women's empowerment (Vol. 108)*. UNRISD Geneva. Retrieved from [http://www.unrisd.org/UNRISD/website/document.nsf/d2a23ad2d50cb2a280256eb300385855/31eef181bec398a380256b67005b720a/\\$FILE/dp108.pdf](http://www.unrisd.org/UNRISD/website/document.nsf/d2a23ad2d50cb2a280256eb300385855/31eef181bec398a380256b67005b720a/$FILE/dp108.pdf)

Luttrell, C., Quiroz, S., Scrutton, C., & Bird, K. (2009). *Understanding and operationalising empowerment*. London: Overseas Development Institute. Retrieved from <http://www.odi.org.uk/resources/download/4525.pdf>

Duflo, E. (2012). *Women Empowerment and Economic Development*. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051–1079. <http://doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>

Pettit, J. (2012). *Empowerment and Participation: bridging the gap between understanding and practice*. United Nations Headquarters. Retrieved from <http://www.un.org/esa/socdev/egms/docs/2012/JethroPettit.pdf>

UNDP. (2015). *Human Development Report 2015: Work for Human Development*. New York: United Nations Development Programme.