

[03]
වැඩට කැපවුණු තැනැත්තා (Workaholic)

ප්‍රසාද් සුදර්ශණ, ප්‍රදීප් නිශාන්ත, සහනි ධර්මකීර්ති, මධුරි රසාංජලී, උදානි බංඩාර

1. හැඳින්වීම

නූතන සමාජයේ වැඩ ලෝකයේ තරගකාරීත්වය සිසුයෙන් ඉහළ යමින් පවතී. මේ නිසා වෙළඳාමේ නවතම මානයකට මූල පුරන ඉතාමත් වේගවත් සහ සංකීර්ණ වෙනස්කම් රාශියකට මුහුණදීමට රැකියා නියුක්තිකයන්ට සිදු වී ඇත. ඉතා සිසු දත්ත සම්බන්ධතා (Data connections) හේතුවෙන් වර්තමානයේ සේවකයන්ට ඕනෑම වෙලාවක, ඕනෑම ස්ථානයක සිට වැඩ කිරීමට අවස්ථාව උදා වී ඇත. මෙම මෑත කාලීන දියුණුවත් සමඟම රැකියා නියුක්තිකයන්ගේ සේවා කාලය දීර්ඝ වී ඇති අතර මෙසේ ඉතා දැඩි ලෙස මහන්සි වී දිගු කාලයක් වැඩ කිරීම තුළින් මෙම සේවකයන් අවසානයේ වැඩට කැපවුණු තැනැත්තන් බවට පත්වීම පුද්ගලයට කාරණයක් නොවේ^{1,2}.

පුද්ගලයෙක් දීර්ඝ පැය ගණනක් වැඩ කිරීමට උනන්දු වීම වෙන් වෙන් වශයෙන් සහ කරුණු කිහිපයක එකතුවක් තුළින් ලබා ගන්නා තෘප්තිය මත තීරණය වේ. ආදායම (ද්‍රව්‍යාත්මක), විවේකය, පූර්ව අවශ්‍යතා සහ තත්පරයට කරන වැඩ ප්‍රමාණය එම කරුණුවලින් කිහිපයකි. මෙහි අවසාන කරුණ හෙවත් තත්පරයට කරන වැඩ ප්‍රමාණය තුළින් අභිප්‍රේරණය වන පුද්ගලයා "වැඩට කැපවුණු තැනැත්තා" ලෙස හැඳින්වේ.

2. වැඩට කැපවීම වර්ගීකරණය හා අර්ථකථනය

සාහිත්‍ය ග්‍රන්ථවල වැඩට කැපවීම විවිධාකාර මානයන්ගෙන් වර්ගීකරණය හා අර්ථකථනය කොට ඇත. ප්‍රධාන වශයෙන් මානයන් 04 ක් පහත පරිදි දැක්විය හැක.

1. වර්යාත්මකව^{3,4} හෝ ආකල්පමය^{5,6} වශයෙන්.
2. ඇබ්බැහිවීමක්⁷⁻⁹ වශයෙන්.
3. ධනාත්මක^{10,11} හෝ සෘණාත්මක¹²⁻¹⁴ වශයෙන්.
4. විවිධාකාරයේ පූර්වගතතා හා ප්‍රතිඵල ඇතුළත් නොයෙක් ආකාර¹⁵⁻¹⁸ වශයෙන්.

2.1. වැඩට කැපවූවන් අර්ථකථනය

වැඩට කැපවූවන් පිළිබඳ ප්‍රථම වරට අර්ථකථනය කොට ඇත්තේ 1971 දී Oates විසිනි. ඔහු වැඩට කැපවීම ඇබ්බැහිවීමක් ලෙස සලකා මෙසේ නිර්වචනය කොට ඇත.

“යම් පුද්ගලයෙකු තම කාර්ය සෞඛ්‍යයට, පෞද්ගලික සතුටට, අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතාවලට හා සාමාජීය කටයුතු සුමට ලෙස පවත්වාගෙන යාමට සැලකිය යුතු ආකාරයෙන් බාධා හෝ මැදිහත්වීම් පැමිණෙන ආකාරයෙන් වැඩ කිරීමට දැඩි අවශ්‍යතාවයක් දක්වන්නේ ද, ඔහු වැඩට කැපවුණු තැනැත්තෙකු වේ”¹⁹.

1992 දී Spence සහ Robbins විසින් වැඩට කැපවීම ආකල්ප සමූහයකගේ එකතුවක් ලෙස දක්වමින් ප්‍රථම ශාස්ත්‍රීය හා මෙහෙයුම් අර්ථ දැක්වීම මෙසේ සිදු කර ඇත.

“යම් පුද්ගලයෙකු අන්‍යන්තරයෙන් පැනනගින ජීවිතය හා වැඩ කිරීමේ ආස්වාදය අඩුකම හේතුවෙන් අන් අය සමඟ සසඳන කල ඉතා දැඩි ලෙස වැඩ කිරීමට පෙළඹෙන්නේද ඔහු වැඩට කැපවුණු තැනැත්තෙකු වේ”²⁰.

1998 වසරේ දී Robinson විසින් ඉතා ප්‍රබල අර්ථකථනයක් සිදු කර ඇත. ඔහුට අනුව,
“වැඩට කැපවීම යනු තමන් ආරුඪ කරගත් ඉල්ලීම්, වැඩ පුරුදු පාලනය කිරීමට ඇති නොහැකියාව, ජීවිතයේ අනෙකුත් වැඩ ද බැහැර කරමින් ප්‍රමාණය ඉක්මවා වැඩ කිරීම වැනි දෑ විද්‍යමාන කරන ග්‍රස්ථිය නැමැති ආබාධයකි”²¹.

Snir සහ Harpaz²² විසින් 2004 දී වැඩට කැපවීම පිළිබඳ නිර්වචනයක් තුළ මූලික වශයෙන් වැඩ සඳහා යොදන සැලකිය යුතු මට්ටමේ වර්ගාත්මක (Behavioural) මෙන්ම ඥානාත්මක (Cognitive) ආයෝජනය අන්තර්ගත විය යුතු බවට විවාදයක් ගොඩ නැගුණි. ඒ අනුව ඔවුන් පවසා සිටියේ වැඩ සඳහා කරන ආයෝජනය ස්ථිර විය යුතු බවත් තාවකාලික, අවස්ථානුකූල කරුණු මත ආයෝජනය වෙනස් නොවිය යුතු බවත්ය. එසේම එය වැඩට කැපවීමේ ආදීනවයන්හි ස්වභාවය පිළිබඳව පූර්ව උපකල්පන ඇති නොවිය යුතු බවත් එය වැඩට කැපවීමේ හැසිරීම් පෝෂණය කරන බාහිර අවශ්‍යතාවයන් ද සැලකිල්ලට ගත යුතු බවත් තවදුරටත් ප්‍රකාශ කොට ඇත. මේ සියල්ලම සැලකිල්ලට ගෙන අවසානයේ ඔවුන් වැඩට කැපවීම මෙසේ නිර්වචනය කොට ඇත.

“යම් පුද්ගලයෙකුගේ බාහිර අවශ්‍යතාවලින් තොරව, වැඩ කිරීම සඳහා ස්ථිර සාර වූ සැලකිය යුතු මට්ටමේ කාලයක් වෙන් කිරීම වැඩට කැපවීම නම් වේ”²³.

McMillan, O’Driscoll, Marsh සහ Brady විසින් 2002 දී මෙම නිර්වචනයට සමාන මෙහෙයුම් නිර්වචනයක් පහත පරිදි දක්වා ඇත.

“වැඩට කැපවීම යනු සැමවිටම, සෑම ස්ථානයකදීම වැඩ කිරීමට පෙළඹීම තුළින් විද්‍යමාන වන වැඩවලින් මිදීමට ඇති පෞද්ගලික අකමැත්ත වේ”²⁴.

වැඩට කැපවීම සම්බන්ධ ඉහත කී සෑම නිර්වචනයකටම පොදු තේමාව වනුයේ වැඩට කැපවීම යනු ආයතනයක් සාමාන්‍යයෙන් අපේක්ෂා කරන මට්ටමට වඩා දැඩි උත්සාහයක් මහන්සියක් තම වැඩ සඳහා යොමු කිරීමයි.

3. වැඩට කැපවුණු තැනැත්තෙකු සතු විශේෂ ලක්ෂණ

සාහිත්‍යයේ පුළුල් විග්‍රහයකින් අනතුරුව Scott සහ අන් අය²⁵ විසින් වැඩට කැපවුණු තැනැත්තෙකු සතු විශේෂ ලක්ෂණ 3 ක් හඳුනාගෙන ඇත.

1. වැඩට කැපවුණු තැනැත්තා ඉතා වැඩි පැය ගණනක් තමන්ගේ රැකියා කටයුතු සඳහා යොමු කරන අතර ඔවුන් ඒ සඳහා අවස්ථාවද කෙසේ හෝ උදා කර ගනී.
2. ඔවුන් රැකියාවෙන් ඉවත් වී සිටීමට දැඩි අකමැත්තක් දක්වන අතරම වැඩ නොකරන කාලයේ දී පවා තමන්ගේ රැකියා කටයුතු පිළිබඳ සිතයි.
3. මොවුන් සැමවිටම ආයතනයේ අපේක්ෂිත මට්ටමට වඩා වැඩියෙන් වැඩ කිරීමට පෙළඹෙයි.

මෙයින් පිළිබිඹු වන්නේ වැඩට කැපවුණු තැනැත්තෙකු සතුව ප්‍රධාන වශයෙන් වර්ගාත්මක පැතිකඩක් (අපේක්ෂිත මට්ටමට වඩා වැඩියෙන් කාලය හා ශක්තිය රැකියාව සඳහා යොමු කිරීම) මෙන්ම ඥානාත්මක පැතිකඩක් ද (අකමැත්තකින් තොරව රැකියාවට කැපවීම) (Behavioral dimension and Cognitive dimension) ඇති බවයි²⁶. වර්ගාත්මක පැතිකඩ වැඩට කැපවුණු හඳුනා ගැනීමට අත්‍යාවශ්‍ය වුවත්²⁷ එය ප්‍රමාණවත් නොවේ. වැඩට කැපවුණු තැනැත්තන් වර්ගාත්මක මෙන්ම ඥානාත්මක පැතිකඩයන්ගේ එකතුවකි²⁸.

4. වැඩට කැපවුණු හා වැඩට කැපනොවුණු තැනැත්තන්

Spence සහ Robbins²⁹ වැඩට කැපවුණු තැනැත්තන් හා වැඩට කැපනොවුණු තැනැත්තන් වර්ග 06 ක් හඳුන්වා දී ඇත. වැඩට ඇබ්බැහිවුවන් (Work Addicts), උද්යෝගිමත් වැඩට කැපවුණු තැනැත්තන් (Enthusiastic workaholic), වැඩට උද්යෝගිවුවන් (Work enthusiasts), මූලාච්ඡිචලිත් මිදුණු සේවකයන් (Disenchanted workers), නිස්කලංකව සිටින සේවකයන් (Relaxed workers), වැඩට සම්බන්ධ නොවන සේවකයන් (Unengaged workers) යනු ඒ වර්ග 06 යි.

Scott සහ අන් අය³⁰ දී දීර්ඝ පැය ගණනක් වැඩ කරන පිරිස අත්‍යාවශ්‍යයෙන්ම වැඩට කැපවුණු නොවන බවට තර්කයක් ගෙනවිත් ඇත. මන්ද දීර්ඝ කාලීනව වැඩ කිරීම වර්ගාවක් වන අතර එය ආකල්ප මත රඳා පවතින බැවින් දීර්ඝ කාලීනව වැඩ කිරීම ආකල්ප කිහිපයක් හේතුවෙන් සිදුවිය හැක. වැඩට කැපවුණු තැනැත්තන්ට මින් සමහරක් පමණක් අදාළ විය හැක. වැඩට සම්බන්ධ වීම හා පෙළඹීම (involvement and driveness) ඉතා වැඩි මිනිසුන් දීර්ඝ පැය ගණනක් වැඩ කිරීමට පෙළඹෙන අතර ඔවුන් බොහෝ දුරට වැඩට කැපවුණු තැනැත්තන් ගණයට අයත් වේ.

Burke සහ අන් අය³¹ විසින් සිදුකළ ප්‍රත්‍යක්ෂ මූලික (Empirical) වැඩවලදී වැඩට කැපවුණුන්ගේ ඥානාත්මක සාධක (විශ්වාසල බිය, සංජානනය) අධ්‍යයනය කොට ඇත. එසේම Kanai සහ Wakabayashi³² විසින් ආතති සහිත වැඩ පරිසරය හා ආර්ථික පසුබෑම් (Economic recession) වැඩට කැපවීම කෙරෙහි බලපාන ආකාරය අධ්‍යයනය කර ඇත. Bullens සහ Poelmans³³ දී ආයතන සංස්කෘතිය (වැඩ ජීවිතය හා පුද්ගල සංවර්ධනයට ඇති අවස්ථා) හා වැඩට කැපවීම අතර ඇති සම්බන්ධතාවය ගවේෂණය කොට ඇත. වැඩ ජීවිතය හා පවුල් ජීවිතයේ අසමතුලිතතාව, වැඩ කිරීමට ආයතනය යොමු කරන දැඩි ජීවිතය, පුද්ගල සංවර්ධනයට ඇති අවස්ථා අහිමි වීම වැනි කරුණු සම්බන්ධයෙන් වැඩට කැපවුණු තැනැත්තන් තුළ සාමාන්‍යයෙන් සාමාන්‍යමය ඇදහිලි, බිය හා සංජානනයන් ඇත. වැඩට කැපවීම දැඩි ආර්ථික පසුබෑම් තත්වයකදී ඉහළ යන බවද සොයාගෙන ඇත³⁴.

බොහෝ කතුවරුන් වැඩට කැපවීමේ සාමාන්‍යමය ආදීනව විවිධ මතයන් කේන්ද්‍ර කොට ගෙන දක්වා ඇත. උදාහරණ ලෙස රැකියා හා ජීවන තෘප්තිය, වැඩ හා වැඩ ජීවිතයේ ගැටුම්, මානසික සුවය හා කායික සෞඛ්‍යය, විවිධ වැඩ වර්ගාවන් (සර්ව සම්පූර්ණ වීම, වැඩ නොබෙදීම, රැකියා ආතතිය) වැනි දෑ දැක්විය හැක³⁵⁻⁴⁰ වැඩට කැපවුණු තැනැත්තන් වර්ග අතර ඉතා විශාල වශයෙන් රැකියා හා රැකියාමය නොවන සාමාන්‍යමය ප්‍රතිඵල රාශියක් දක්නට ඇත්තේ වැඩට ඇබ්බැහිවුවන් තුළ ය.

ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථවල පෙනෙන ආකාරයට සේව්‍යයා කැමතිම සේවකයන් වනුයේ වැඩට උද්යෝගීවුවන් හා උද්යෝගීමත් වැඩට කැපවුණු තැනැත්තන්ය (Work enthusiast and The enthusiastic workaholic). මෙම දෙවර්ගයේම සේවකයන් ඉතා දැඩි රැකියා තෘප්තියක් ලබන අතර ඔවුන් දරන විශාල වැඩ පරිශ්‍රමයෙන් ලැබෙන සාමාන්‍යමය බලපෑම් ද අවමය. වැඩට ඇබ්බැහිවුවන් හා පසුබටව දැඩි ලෙස වැඩ කරන සේවකයන් (The reluctant hard workers) සතුව සමාන ලක්ෂණ කිහිපයක් පවතී. වැඩ තෘප්තිය අවම වීම, සංවර්ධනයට ඇති අවස්ථා අවම යැයි සිතීම, වැඩ කිරීමට ආයතනය යොදන පීඩනය වැඩි යැයි සිතීම, ආයතනය හැර දමා යාමට ඇති දැඩි අවශ්‍යතාවය වැනි දෑ ඉන් කිහිපයකි. මෙම සේවකයන් ප්‍රධාන වශයෙන් වෙන් කර හඳුනාගත හැකි කරුණක් නම් පසුබටව දැඩි ලෙස වැඩ කරන සේවකයන් වැඩ කිරීමට ඇතුළාන්තයෙන් (By an internal force) නොපෙළඹෙන නමුත් ආයතනය යොදන පීඩනය හෙවත් බාහිර බලපෑම් (External force) මත වැඩ කිරීමට පෙළඹෙයි.

වැඩට ඇබ්බැහිවීම බලගන්වන තත්වයන්

Robinson⁴¹ විසින් වැඩට ඇබ්බැහි වීම බලගන්වන තත්වයන් ලෙස පහත කරුණු හඳුන්වා ඇත.

1. දෛනික වටාපිටාව (Daily Surroundings).
අපගේ දෛනික ජීවිතයට සෘජුව බලපාන සාධක ඇතුළත්, අප දෛනිකව මුහුණදෙන ආසන්නතම සන්දර්භය (Context) මින් අදහස් කරයි. උදාහරණ ලෙස පවුල, පාසල, පන්සල හෝ වැඩබිම, අප හැදී වැඩුණු පවුල්, අප දැනට ජීවත්වන පවුල, දැනට නියුක්ත වී සිටින රැකියාව යනාදී සියල්ල වැඩට ඇබ්බැහි වීම බලගන්වීය හැකි දෑ වේ.
2. අංග අතර සබඳතා (Interconnections between settings).
නිවස සහ සේවා ස්ථානය වැනි ස්ථාන දෙකක් අතර තිබෙන සම්බන්ධතාවය. උදාහරණ ලෙස තාක්ෂණයේ දියුණුවත් සමඟ නිවස, සේවා ස්ථානය බවට පත්වීමට ඇති නැඹුරුව හැඳින්විය හැකිය.
3. මාධ්‍ය සහ ප්‍රජාව (Media and Community).
වැඩට කැපවුවන් කෙරෙහි ජනමාධ්‍ය සහ මහජනතාවගෙන් ලැබෙන ධනාත්මක ප්‍රතිචාර.
4. සංස්කෘතියට සහ සමාජයට අනන්‍ය වූ විශ්වාස (Embedded beliefs of culture and society).
සමාජීයමය, සංස්කෘතිකමය, දේශපාලනමය හා ආර්ථිකමය සමස්ථ රටාවන් හා මතවාද තුළ මෙය ගැබ්ව පැවතීම. කාන්තාවන්, සමලිංගිකයන් වැනි අධිකාරී බලය නොමැති කණ්ඩායම් තමන්ගේ වටිනාකම පෙන්වීම සඳහා බොහෝවිට නොදැනුවත්වම වැඩට කැපවුවන් බවට පත්වේ.

6. වැඩට ඇබ්බැහි වීම සම්බන්ධ මිත්‍යා විශ්වාස සහ යථාර්ථය

New Straits Times⁴² පුවත්පතෙහි සඳහන් වන ආකාරයට වැඩට ඇබ්බැහි වීම සම්බන්ධව සමාජයේ විවිධ මිත්‍යා විශ්වාස දක්නට ලැබේ. Robinson⁴³ සහ Williams⁴⁴ විසින් එම අභිමතානුරූපී ප්‍රකාශ තර්කානුකූලව පහත පරිදි විග්‍රහ කොට ඇත.

1. රැකියාව පුද්ගලයා ඒ තත්වයට පත් කරනවා යන මතය (The job makes me do it myth).

යථාර්ථය:- වැඩට ඇබ්බැහි වීමේ මූලාශ්‍රය ඇත්තේ අප තුළමය. වැඩට ඇබ්බැහි වූවෙකු තමන්ගේ ඇබ්බැහි වීමට හේතුව ලෙස රැකියා ස්ථානයට බැන වැදීම, මතට ඇබ්බැහි වූවෙකු ඇබ්බැහි වීමට හේතුව ලෙස තමන්ගේ සහකාරිය/ සහකාරයාට බැන වැදීම හා සමානය.

- 2. හොඳ සේවකයන් වන්නේ වැඩට කැපවූවන්ය යන මතය (Workaholics are better workers myth).

යථාර්ථය:- වැඩට කැප වූවන් සෑම විටම මානසික ආතතිය තමන්ට මෙන්ම අන් අයටද ඇති කරයි. එසේම විත්ත දෛර්යය හීන වීම, අන්තර් පුද්ගල ගැටුම්, අකාර්යක්ෂමතාව, වැඩට නොපැමිණීම, ප්‍රමාද වීම වැනි ආතතිය සම්බන්ධ ගැටළු, කණ්ඩායම් සහයෝගීතාවය අවම වීම හා නව්‍යතා සම්පාදන හැකියාව අවම වීම වැඩට කැපවීම තුළින් ඇතිවේ. එම නිසා එය ධනාත්මක ගුණාංගයක් නොවේ.

- 3. සුපිරි චීරයා යන මතය (Super hero myth). - ඕනෑම අවදානමක් බාරගැනීමට හැකි වීම.

යථාර්ථය:- වැඩට කැපවූවන් අත්හල නොහැකි ආබාධයකින් පෙළෙයි. එය තරහවේ සිට මානසික අවපීඩනය දක්වා යොමු කරන හැඟීම් පෙළකින් යුක්ත වන්නකි.

- 4. ගැලවුම්කාරයා යන මතය (The Messiah myth). - වැඩට කැපවූවන් තමන් පවුල වෙනුවෙන් වෙහෙස වී වැඩ කරන බවට දිව්රයි.

යථාර්ථය:- වැඩට කැප වූවන් වේදනා සහිත හැඟීම් යටපත් කර ගැනීමට හා සුව කර ගැනීමට තමන් ගැන අතිශෝක්තියෙන් සිතයි.

- 5. රැකියාව සමග විවාහ වීමේ මතය (The wedded to work myth). - ඔවුන් වැඩට ඇබ්බැහි වීමට නම් තමන්ගේ වැඩට ආදරය කළ යුතුය. මන්ද ඔවුන් දීර්ඝ පැය ගණනක් ඒ සඳහා වැය කරන බැවිනි.

යථාර්ථය:- බොහෝ වැඩට කැපවූවන් තමන් සතුවත් වැඩ කරන බව ඇගයුවත්, රැකියා තෘප්තිය වැඩට ඇබ්බැහි වූවන්ට පූර්ව අවශ්‍යතාවයක් නොවේ.

- 6. ප්‍රතිරූපකය යන මතය (The imposter myth). - මින් කියවනුයේ වැඩට ඇබ්බැහි වීම නීත්‍යානුකූල ඇබ්බැහි වීමක් නොවන බවයි. මන්දයත් රසායනික හා ආහාරමය ඇබ්බැහි වීමකට මෙන් මෙයට කායිකමය පදනමක් නොමැති බැවිනි.

යථාර්ථය:- අනෙකුත් ඖෂධ මෙන් ඇඬුනලින් හෝර්මෝනයද වැඩට ඇබ්බැහි කරවන හා සෘණාත්මක ප්‍රතිඵල ඇති කරවන කායිකමය වෙනස්කම් ඇති කරයි. වැඩට කැපවූවන්ගේ සිරුර තුළ ඇඬුනලින් නිපදවීම වේගවත්ය.

- 7. හදාගත් දරුවා යන මතය (The stepchild addiction myth). - සාමාන්‍යය මතය නම් වැඩට ඇබ්බැහි වීම සත්‍ය ලෙසට අනෙකුත් ඇබ්බැහි වීම හා සමාන නොවන බවයි. මන්ද යත් එය ප්‍රාථමික ඝනයේ ඇබ්බැහි වීමකට වඩා ද්විතීයික ඝනයේ ඇබ්බැහි වීමක් ලෙස සැලකිය හැකි බැවිනි.

යථාර්ථය:- වැඩට ඇබ්බැහි වීම අනෙකුත් ඇබ්බැහි වීම සමග මිශ්‍ර වීම තුළින් ද්විතීයික මෙන්ම ප්‍රාථමික ඝනයේ ඇබ්බැහි වීමක් විය හැක.

- 8. ඵලදායී ලෙස සේවයේ නියුතු වීම යන මතය (The gainfully employed myth). - මින් කියවෙනුයේ ඔබ ඵලදායී ලෙස සේවයේ නියුතු නොවන්නේ නම් ඔබ වැඩට කැපවූ නැතැත්තෙකු නොවන බවයි.

යථාර්ථය:- වැඩට ඇබ්බැහි වීම ඵලදායී ලෙස සේවයේ නියුතු වීමට පමණක් සීමා නොවේ. එය පැහැදිලි ලෙසම වැඩට කැපවූවන්ගේ අනන්‍යතාව, කාලය, ශක්තිය හා අදහස් විනාශ කරයි.

9. කම්මැලියා යන මතය (The slacker myth). - තමන්ගේ වැඩ පුරුදු සීමා කළහොත් තමන්ව කම්මැලියෙකු, ප්‍රමාද වන්නෙකු ලෙස අන් අය සිතයි යන බිය වැඩට කැපවුණු සතු වේ.

යථාර්ථය:- සමබර ජීවිතයක් ගත කරන පිරිස් වැඩට ඇබ්බැහි වුවන්ට වඩා කාර්යක්ෂමව, සඵලදායීව මෙන්ම ගුණත්වයෙන් යුතුව වැඩ කරයි. මන්ද ඔවුන්ට ආතතියෙන් තොරව ඉතා පැහැදිලි මනසක් ඇති බැවිනි.

10. මම හෙට ඉදන් වැඩ නොකර ඉන්නම් යන මතය (I'll quit tomorrow myth). - හුදෙක් වැඩ කරන කාලය සීමා කිරීම තුළින් වැඩට ඇබ්බැහි වීම නතර කළ හැකි යැයි සිතීම.

යථාර්ථය:- අනෙකුත් ඇබ්බැහි වීම් සේම වැඩට ඇබ්බැහි වීමෙන් නැවත යථා තත්වයට පත් වීම ඉතාමත් දුෂ්කර කාර්යයකි.

7. වැඩට කැපවුණු හඳුනාගත හැකි ආකාර

වැඩට කැපවුණු සැමවිටම හදිසියෙන් හා කාර්ය බහුලත්වයෙන් යුක්ත වේ. වැඩට කැපවුණු වැඩ බෙදා දීම, අන් අයගෙන් උපකාර ලබා ගැනීම වැනි දෑ දුර්වලතාවයන් හෝ නොහැකියාවේ ලක්ෂණ ලෙස සිතා බිය වෙයි. ඔවුන් බොහෝ විට වැඩ ප්‍රමාණය ඉක්මවා සැලසුම් කිරීමට හා සංවිධානය කිරීමට නැඹුරු වේ. කිසිදිනක ඔවුන් හට කිසිම කාර්යයක් සර්ව සම්පූර්ණ නොවේ. සර්ව සම්පූර්ණ වැඩට කැපවුණු (Perfectionist workaholics) සමග වැඩ කිරීම අමාරු තබා ඔවුන් සමග ජීවත් වීමද ඉතා දුෂ්කර වේ. මන්ද ඔවුන් තුළ ඇති ඉතා ඉහළ ප්‍රමිති නිසා අසමත් වීම් හමුවේ නොනවත්වා තම සගයන් සමග කෝප ගනියි. නොනවත්වා වැඩ කිරීම නිසා ඔවුන්ගේ මානව සම්බන්ධතා කෙමෙන් පලුදු වෙයි⁴⁵.

මොවුන් සිත් සේ වැඩ කරයි (Binges)' වැඩට කැපවුණු සෑම ව්‍යාපෘතියක් සඳහාම සිත් සේ වැඩ කළ හැකි වන පරිද්දෙන් පෞද්ගලික නියමිත කාලය වෙන්කර ගනියි. මොවුන්ට හරිහැටි නින්දක් නොමැත. එසේම මොවුන් විනෝදකාමී නොවේ. වැඩට කැපවුණු ප්‍රයෝජනවත් නොමැති යමක් කළ විට තමන් වරදකරුවෙකු යන හැඟීම් පහළ වේ. මොවුන් වැඩ කරනුයේ යම්කිසි දැහැනකට සම වැදුනාක් මෙනි. වැඩට කැපවුණු ඔවුන්ගේ දක්ෂතාවය මනින්නේ අවසන් වතාවට අත්කරගත් ජයග්‍රහණය තුළිනි. ස්ව-වටිනාකම (Self-worth) මොවුන් මොවුන්ගේ කාර්ය සාධනය හා ජයග්‍රහණය මත තීරණය කරයි. ඔවුන් වහා කිපෙන සුලු, නොඉවසිලිමත් පිරිසකි. බලා සිටීමට අකැමැතිය. වැඩට කැපවුණු තමන් ගැන බැලීමට කාලයක් නොමැත. පෝෂණය, විවේකය, ශාරීරික සුවතාව වැනි කායික අවශ්‍යතා කෙරෙහි මොවුන් දක්වන්නේ ඉතා සුලු අවධානයකි^{46,47}.

8. වැඩට කැපවුණු වර්ගීකරණය

Robinson විසින් 1998 දී දක්වන අකාරයට වැඩට කැපවුණු වර්ග පහත පරිදි හඳුනා ගත හැක⁴⁸⁻⁵⁰.

1. කුරිරු වැඩට කැපවුණු (Relentless workaholics).
මොවුන් ආවේගශීලීව රැයක් දවලක් නොබලා නිවාඩු දිනවල පවා එකදිගට වැඩ කරයි.
2. බුලිමික් වැඩට කැපවුණු (Bulimic workaholics).
මොවුන් සතුව පාලනයෙන් තොර රටාවන් බොහොමයක් ඇති අතර සෑම විටම කාලය සමග ගැටෙයි. යම්කිසි කාර්යයක නියැලෙන්නේනම් එම කාර්ය සර්ව සම්පූර්ණව නිමකළ යුතු බවත් එසේ නොමැති නම් එම කාර්ය සිදු නොකර සිටිය යුතු බවත් මොවුන්ගේ අදහසයි.

3. උෟන අවධානය සහිත වැඩට කැපවූවන් (Attention - deficit workaholics).
මොවුන් ඇඩ්‍රිනලින් සොයන්නන් (Adrenaline - seeking workaholics) යනුවෙන්ද හැඳින්වේ. මොවුන්ට කරන වැඩ වහා එපා වෙයි. නොනවත්වාම උත්තේජන සොයයි. සැමවිටම ව්‍යාකූලව ජීවත් වෙයි.
4. සේවරින්ගේ වැඩට කැපවූවන් (Savoring workaholics).
මොවුන් ඉතා සෙමෙන් ඕනෑකමින් හා ක්‍රමානුකූලව වැඩ කරයි. එසේම මොවුන් සර්ව සම්පූර්ණ වීමේ ප්‍රවීණයෝය. බොහෝ විට කණ්ඩායමක් වශයෙන් ක්‍රියා කිරීමේදී දුෂ්කරතා මතු වේ.
5. කෙයාර්හොලික් වැඩට කැපවූවන් (Careaholic workaholics).
මොවුන් සෑම විටම ප්‍රමාණය ඉක්මවා අන් අයට වගකිව යුතු බව සිතයි. අන් අය වෙනුවෙන් අධික ලෙස වෙහෙසෙයි. මෙය මහත්මා චේතනාවෙන් යුතුව වැඩට කැපවීම ලෙස හැඳින්වේ.

9. වැඩට කැපවූවෙකුගේ ඇතුළත්තය

“මම වැඩ කරනවා ඒ නිසා මම” යන්න වැඩට කැපවූවෙකු තම නිදහසට කියන කාරණයයි. වැඩට කැපවූවෙකුට අනන්‍යතාවය ලබා දෙනුයේ වැඩය. එසේම ඔවුන්ගේ ජීවිතයේ අරුතද එයයි. ඔවුන්ට සමාජ පිළිගැනීම ලබාගැනීමට උදවු කරන්නේද වැඩය. ඔවුන්ගේ මානුෂීය ගුණාංග ඔප්පු කිරීමට මෙන්ම සම්පූර්ණ නොවූ අවශ්‍යතා තුළින් හට ගන්නා පීඩාව හා වේදනාව තුරන් කිරීමට ඇති එකම මාර්ගය ලෙස සලකන්නේද එයයි⁵¹.

වැඩට කැපවූවන් සමග කටයුතු කිරීමේදී මූලික පියවර වශයෙන් කළයුත්තේ ඔවුන්ගේ අනම්‍ය වූ චින්තනයන් හඳුනා ගැනීමයි. ප්‍රධාන වශයෙන් එවැනි අනම්‍ය වූ චින්තනයන් එකොළහක් වැඩට කැපවූ තැනැත්තෙකුගේ මනස තුළ දක්නට ලැබේ. මෙම චින්තනයන් අඩු වැඩි වශයෙන් සෑම වැඩට කැපවූවෙකුගේම දක්නට ලැබේ⁵²⁻⁵⁴.

1. සර්ව සම්පූර්ණ චින්තනය (Perfectionist thinking) තුළින් ඔවුන් කොතරම් වෙහෙස වී වැඩ කළත් ඔවුන්ට පරාජිත බවක් දැනෙයි.
2. හැමදේම හෝ කිසිවක් නොමැත යන චින්තනය (All or nothing thinking) නිසාවෙන් මොවුන් සැමවිටම අන්තගාමීව සිතයි.
3. දුරේක්ෂ චින්තනය (Telescopic thinking) - මෙවැනි චින්තනයක් හටගන්නේ ඔවුන්ගේ සිත් දුරේක්ෂයක් ලෙස ක්‍රියා කරන විටයි. එවිට ඔවුන්ට ඔවුන්ගේ වටිනාකම් නොපෙනෙන අතර සෑම විටම තමන්ගේ වැරදි විශාල වී පෙනෙයි.
4. බොද වූ සීමා චින්තනය (Blurred - boundary thinking) - ඔවුන්ට පැහැදිලිව සීමා නොපෙනේ. එම නිසා ඔවුන් බොහෝ විට තමන්ගේ ස්ව-අවශ්‍යතා කැප කරයි.
5. මිනිසුන් සතුටු කිරීමේ චින්තනය (People - pleasing thinking) - මොවුන් සෑම විටම අන් අයගේ අදහස් අනුව කටයුතු කිරීමට පෙළඹෙන නිසා අවිනිශ්චිත තාවයෙන් පසුවෙයි.
6. සර්ව සුභවාදී චින්තනය (Pessimistic thinking) - ඔවුන්ගේ මිතුරන් ඔවුන්ට ප්‍රශංසා කරන විට ඔවුන් දිගටම තමන් අසම්පූර්ණ යන හැඟීමෙන් යුතුව තමන්ට මීට වඩා දෙයක් කළ හැකි යැයි සිතීම.
7. අසරණ චින්තනය (Helpless thinking) - ඔවුන් සෑම විටම තමන් අසරණ යැයි සිතන අතර තමන්ගේ ජීවිත වෙනස් කිරීමට අපොහොසත් වෙයි. ඔවුන් ගත කරන්නේ දැඩි පීඩනයක් සහිත ජීවිතයක් යැයි සිතයි.
8. විරෝධී චින්තනය (Resistance thinking) - මෙම චින්තනය නිසා ඔවුන් තම ජීවිතය අරගලයක් ලෙස සලකයි. මේ නිසා මොවුන් දැඩි වෙහෙසක් ගන්නා අතර තමන්

මෙන් අන් අය වේගවත්ව ක්‍රියා නොකිරීම නිසා අන් අය සමඟ කටයුතු කිරීමේදී නොඉවසිලීමක් වේ.

9. ස්ව-විපතට පත් වීමේ චින්තනය (Self - victimized thinking) - ඔවුන් ඔවුන්ගේ වගකීම් අනුන්ට පවරන අතර තමන්ගේ ප්‍රශ්නවලට අනුන්ට දොස් පවරයි. තමන් විපතට පත් වී ඇතැයි සිතයි.
10. ආශා සහිත චින්තනය (Wishful thinking) - ඔවුන් සෑම විටම තමන්ට දැනට තියෙන ප්‍රමාණයට වඩා යම් දෙයක් තිබුණා නම් කොතරම් හොඳ දැයි සිතයි.
11. බරපතල චින්තනය (Serious thinking) - මොවුන් සෑම විටම ජීවිතය දරුණු අධිෂ්ඨානයකින් යුතුව ගත කළ යුතු බවත් විනෝදය හා සතුට තහනම් බවත් සිතයි.

10. පවුලේ රෝගයක් ලෙස වැඩට ඇඹිබැහි වීම සැලකීම

කාලයත් සමඟ පවුලේ සාමාජිකයන් තමන් ආදරය කරන අයගේ වැඩට ඇඹිබැහි වීමට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා යම් හැසිරීම් රටාවන් දියුණු කර ගනියි. වැඩට කැපවුවන්ගේ ජීවන සහකාරිය/ සහකරුවා සැමවිටම පාහේ මොවුන්ගේ ආවේගශීලී හැසිරීම් පාලනය කර පවුල සමඟ ගත කරන කාලය දීර්ඝ කර ගැනීම සඳහා උත්සාහ දරයි. මෙය 'වක්‍රීතාවය' (Circularity) ලෙස හඳුන්වයි. මන්ද යත් වැඩට කැපවුවන් මෙම ඉල්ලීම් සඳහා ප්‍රතික්‍රියාවක් ලෙස තවදුරටත් තමන්ගෙන් දුරස්වෙයි. තනි වූ, ආදරය නොලැබූ, කායිකව හා මානසිකව අත්හළ පවුලේ සාමාජිකයන් වැඩට කැපවූ තැනැත්තාට එරෙහිව පෙළ ගැසී භාවාත්මකව (Emotional distance) සහ වාචිකව තරහව ප්‍රකාශ කිරීමෙන් පළිගනියි (Verbal resentments). කලක් ගතවන විට පවුලේ අනෙකුත් සාමාජිකයන් තවදුරටත් වැඩට කැපවුවන් සමඟ කටයුතු කිරීමට ප්‍රයත්න දැරීමෙන් වළකියි. සමාජ පද්ධතියේ සහයෝගය තුළින් මතු වූ මෙම හොඳ යැයි සම්මත වෙස් මාරුව මිනිසුන් තවදුරටත් වැඩට කැපවුවන් බවට පත් කිරීමට සමත් වී ඇත⁵⁵.

වැඩට කැප වූවන්ගේ දරුවන් බොහෝවිට තමන්ගේ දෙමව්පියන් අභිමිචීම නිසා ප්‍රතිනිහිත (Surrogates) වේ. ඔවුන්ට ඔවුන්ගේ ළමා කාලය අභිමිචීම වැඩිහිටියන්ගෙන් ලැබිය යුතු ආදරය, පිළිගැනීම, සැපපහසුව, ආරක්ෂාව අභිමිචීම තුළින් ඔවුන් තුළ මහත් හිස් බවක් තිබේ⁵⁶.

ජීවන සහකරුවන් තරගකාරී වීම හෝ වැඩට කැපවූ පියාගෙන් ලැබිය යුතු ආදරය දරුවාට නොලැබී යාම තුළින් මව දරුවාට වඩාත් සමීප වීම හේතුවෙන් විවාහ බන්ධනයට වඩා මා පිය බන්ධනය අගනාකමින් වැඩි වූ විට පරම්පරා අතර ත්‍රිකෝණීකරණයක් (Triangulation) ඇතිවිය හැක^{57,58}.

11. වැඩට කැප වූවන්හට තමන් ගැන සිතන ආකාරය වෙනස් කරගත හැකි ආකාර
වැඩට කැප වූවන්ට මුහුණ පෑමට සිදු වී ඇති දුක්ඛිත තත්වයෙන් ගැලවීමට හැක්කේ ඔවුන්ටම පමණි. එනම් ඔවුන් තමන් ගැන සිතන ආකාරය පහත පරිදි වෙනස් කරගත යුතුය⁵⁹⁻⁶¹.

1. තමන්ගේ හැඟීම් හඳුනා ගැනීමට උත්සාහ දැරීම හා තමන් කෝපයට පත් වී ඇති විට හා කලකිරීමට පත් වී ඇති විට එය පිළිගැනීම.
2. තමන් ගැන උනන්දුවෙන් තමන්ටම කතා කර ගැනීම (Pep talks).
3. අන් අය සතුටු කිරීම වෙනුවට තමන්ව සතුටු කර ගැනීම.
4. වරදකාරී හැඟීම් වෙනුවට මානුෂීය අඩු පාඩු පිළිගැනීම.

5. සුළු ප්‍රමාණය බොහෝ ප්‍රමාණයක් ලෙස හඳුනා ගැනීම.
6. දීර්ඝ කාලයක් වැඩ කිරීම වෙනුවට කඩිසරව වැඩ කිරීමට පුරුදු වීම.

12. නිගමනය

නූතන සමාජයේ සීඝ්‍ර ආර්ථික දියුණුවත් සමඟ මුහුණ පෑමට සිදු වී ඇති ඉතා ප්‍රබල ගැටළුවක් ලෙස “වැඩට කැපවීම” හැඳින්විය හැකිය. බොහෝ දෙනා මේ පිළිබඳව එතරම් සැලකිල්ලක් නොදැක්වුවත් වැඩට කැපවීම පෞද්ගලික මෙන්ම සමාජීය ප්‍රශ්ණ රාශියකට මුළුපුරන්නකි. පුද්ගලයෙකු වැඩට කැප වූ තැනැත්තෙකු බවට පත් වීමෙන් ඔහුගේ කාර්ය මෙන්ම මානසික සෞඛ්‍යද ඉතා දුර්වල වන අතර ඉන් නොනැවතී ඔහු වටා ඇති පවුල් සංස්ථාවම බිඳ වැටිය හැක. බොහෝ ආයතන සහ සමාජය දරන විවිධාකාරයේ වැරදි මති මතාන්තර නිසා පුද්ගලයන් වැඩට කැපවුවත් බවට පත් වී ඇත. එබැවින් මොවුන් තුළ ආකල්පමය වෙනසක් ඇති කල යුතුය. ඒ සඳහා ආයතනික වශයෙන් විවිධ පුහුණු වැඩසටහන්, සම්මන්ත්‍රණ හා වැඩමුළු පැවැත්විය හැකි අතර උපදේශනයන් සඳහාද ඔවුන් යොමු කළ හැක⁶². මෙ මඟින් සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ ජීවිත සම්බන්ධයෙන් මනා පාලනයක් ඇති කර ගැනීමට මෙන්ම සාංකාව හා හැඟීම්වල අස්ථාවරත්වය අවම කර ගැනීමටද ආයතනික වශයෙන් උපකාර කළ හැක. හැඟීම් අස්ථාවර පුද්ගලයන්ගෙන් 80% ක් උපදේශන මඟින් යථාතත්වයට පත්කර ගත හැකි බව පර්යේෂණ මඟින් සනාථ වී ඇත⁶³. එසේම යෝග හා භාවනා වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් ද එවැනි පුද්ගලයන්ට සහන සැලසිය හැක⁶⁴. තවද සේවකයන්ගේ වැටුප් ඔවුන්ගේ රැකියා ව්‍යුහයට අනුරූපවන ආකාරයට නිර්මාණය කිරීම තුළින්ද සේවකයන් වැඩට කැපවුවත් බවට පත්වීම වළක්වාලිය හැකිය.

ආයතනික වශයෙන් කොතරම් දැ සිදුකළත්, වැඩට කැප වූ තැනැත්තෙකු ඉන් මුදා ගැනීමට හැක්කේ වෙන කිසිවෙකුට නොව ඔහුට ම පමණි. මන්ද පුද්ගලයෙකු වැඩට කැපවූවකු බවට පත්කිරීමට හේතු වන ප්‍රධාන සාධකය වනුයේ ඔහුගේ සිත බැවිනි.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Blair-Loy, M & Jacobs, JA 2003, ‘Globalization, Work Hours, and the Care Deficit among Stockbrokers’, *Gender & Society*, vol. 17, pp. 230-249.
2. Schabracq, MJ & Cooper, CL 2000, ‘The changing nature of work and stress’, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 15, no.3, pp. 227-241.
3. Scott, KS, Moore, KS & Miceli, MP 1997, ‘An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholicism’, *Human Relations*, vol.50, pp. 287-314.
4. Robinson, BE 2000, ‘A Typology of Workaholics with Implications for Counselors’, *Journal of Addiction & Offender Counseling*, vol. 21, no. 1, pp. 34-48.
5. Spence, JT & Robbins, AS 1992, ‘Workaholicism: Definition, Measurement, and Preliminary Results’, *Journal of Personality Assessment*, vol. 58, no. 1, pp. 160-178.
6. Machlowitz, M 1980, *Workaholics: Living with Them, Working with Them*, Simon & Schuster, New York.
7. Killinger, B 1991, *Workaholics: The respectable addicts*, Simon & Schuster, New York.
8. Oats, W 1971, *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*, World Publishing, New York.
9. Robinson, BE 2000, ‘A Typology of Workaholics with Implications for Counselors’, *Journal of Addiction & Offender Counseling*, vol. 21, no. 1, pp. 34-48.
10. Cantarow, E 1979, ‘Women Workaholics’, *Mother Jones*, vol. 6, pp. 56.
11. Machlowitz, M 1980, *Workaholics: Living with Them, Working with Them*, Simon & Schuster, New York.
12. Oats, W 1971, *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*, World Publishing, New

- York.
13. Robinson, BE 2000, 'A Typology of Workaholics with Implications for Counselors', *Journal of Addiction & Offender Counseling*, vol. 21, no. 1, pp. 34-48.
 14. Seybold, KC & Salomone, PR 1994, 'Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counselling Approaches', *Journal of Counselling & Development*, vol. 73, no. 1, pp. 4-9.
 15. Buelens, M & Poelmans, SAY 2004, 'Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates', *Journal of Organizational Change Management*, vol. 17, no. 5, pp. 440-458.
 16. McMillan, LHW, Brady, EC, O'Driscoll, MP & Marsh, NV 2002, 'A Multifaceted Study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 75, no 3, pp. 357-368.
 17. Scott, KS, Moore, KS & Miceli, MP 1997, 'An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism', *Human Relations*, vol.50, pp. 287-314.
 18. Spence, JT & Robbins, AS 1992, 'Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results', *Journal of Personality Assessment*, vol. 58, no. 1, pp. 160-178.
 19. Oats, W 1971, *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*, World Publishing, New York.
 20. Spence, JT & Robbins, AS 1992, 'Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results', *Journal of Personality Assessment*, vol. 58, no. 1, pp. 160-178.
 21. Robinson, BE 1998, 'The workaholic family: A clinical perspective', *The American Journal of Family Therapy*, vol. 26, pp. 65-75.
 22. Snir, R & Harpaz, I 2004, 'Attitudinal and demographic antecedents of workaholism', *Journal of Organizational Change Management*, vol.17, pp. 520-536.
 23. *Ibid*
 24. McMillan, LHW, Brady, EC, O'Driscoll, MP & Marsh, NV 2002, 'A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) workaholism battery', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 75, pp. 357-368.
 25. Scott, KS, Moore, KS & Miceli, MP 1997, 'An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism', *Human Relations*, vol.50, pp. 287-314.
 26. Schaufeli, WB, Taris, TW & Van Rhenen, W 2008, 'Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?', *Applied Psychology: An International Review*, vol. 57, pp. 173-203.
 27. Snir, R & Harpaz, I 2006, 'The workaholism phenomenon: a cross-national perspective', *Career Development International*, vol. 11, no. 5, pp. 374.
 28. Schaufeli, WB, Taris, TW & Van Rhenen, W 2008, 'Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?', *Applied Psychology: An International Review*, vol. 57, pp. 173-203.
 29. Spence, JT & Robbins, AS 1992, 'Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results', *Journal of Personality Assessment*, vol. 58, no. 1, pp. 160-178.
 30. Scott, KS, Moore, KS & Miceli, MP 1997, 'An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism', *Human Relations*, vol.50, pp. 287-314.
 31. Burke, RA, Richardson, AM & Mortinussen, M 2004, 'Workaholism among Norwegian managers', *Journal of Organizational Change Management*, vol.17, pp. 459-470.
 32. Kanai, A, & Wakabayashi, M 2001, 'Workaholism among Japanese blue-collar employees', *International Journal of Stress Management*, vol. 8, pp. 129-145.
 33. Buelens, M & Poelmans, SAY 2004, 'Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates', *Journal of Organizational Change Management*, vol. 17, no. 5, pp. 440-458.
 34. Douglas, EJ & Morris, RJ 2006, 'Workaholic, or Just Hard Worker?', *Career Development International*, vol. 11, no. 5, pp. 394-417.
 35. Burke, RJ 1999a, 'Workaholism among Women Managers: Work and Life Satisfactions and Psychological Well-Being', *Equal Opportunities International*, vol. 18, no. 7, pp. 25-35.

36. Burke, RJ 1999b, 'Workaholism and Extra-Work Satisfactions', *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 7, no. 4, pp. 352-364.
37. Burke, RJ, Oberklaid, F & Burgess, Z 2004, 'Workaholism among Australian Women Psychologists: Antecedents and Consequences', *International Journal of Management*, vol. 21, no. 3, pp. 263-277.
38. Burke, RJ, Richardsen, AM & Martinussen, M 2004, 'Workaholism among Norwegian Senior Managers: New Research Directions', *International Journal of Management*, vol.21, no. 4, pp. 415-426.
39. Kanai, A, Wakabayashi, M & Fling, S 1996, 'Workaholism among Employees in Japanese Corporations: An Examination Based on the Japanese Version of the Workaholism Scales', *Japanese Psychological Research*, vol. 38, no. 4, pp. 192-203.
40. Spence, JT & Robbins, AS 1992, 'Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results', *Journal of Personality Assessment*, vol. 58, no. 1, pp. 160-178.
41. Robinson, BE 1998, *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, their Partners, and Children, and all the Clinicians who treat them*, University Press, New York.
42. New Straits Times, 1982, [online] Available from: <https://news.google.com/newspapers?nid=1309&dat=19821204&id=KcMuAAAAIBAJ&sjid=a5oDAAAIBAJ&pg=6198,1030330&hl=en>. [Accessed: 09th May 2015]
43. Robinson, BE 1998, *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, their Partners, and Children, and all the Clinicians who treat them*, University Press, New York.
44. Williams, R 2012, 'Workaholism and the myth of hard work: Workaholism is growing like a virus', [online] Available from: https://www.psychologytoday.com/blog/wired_success/201203/workaholism-and-the-myth-hard-work. [Accessed: 09th May 2015]
45. Robinson, BE 1998, *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, their Partners, and Children, and all the Clinicians who treat them*, University Press, New York.
46. *Ibid*
47. Kim, M, n.d., *How to Identify and Address Workaholism*, [online] Available from: <http://drbenkim.com/workaholic-workaholism.html>. [Accessed: 09th May 2015]
48. Musa, R, 2012, *Workaholism, its Definition, Signs, Symptoms and Styles?*, [online] Available from: <http://dotsnodds.blogspot.com/2012/10/workaholic-its-definition-signs.html>. [Accessed: 10th May 2015]
49. Becky, A n.d., *Workaholic Resources*, [online] available from: <http://www.bandbacktogether.com/workaholic-resources/>. [Accessed: 10th May 2015]
50. Magnificent Lifestyle Magazine, n.d., *Workaholism*, [online] available from: <http://magnificentonline.com/1244/workaholism/>. [Accessed: 10th May 2015]
51. Robinson, BE 1998, *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, their Partners, and Children, and all the Clinicians who treat them*, University Press, New York.
52. *Ibid*
53. Trunk, P 2012, *Inside the mind of a workaholic*, [online] Available from: <http://blog.penelopetrunk.com/2012/10/19/inside-the-mind-of-a-workaholic/>. [Accessed: 09th May 2015]
54. Doeden, M 2014, *Inside the mind of a workaholic*, [online] Available from: <http://mspmag.com/Out-And-About/Articles/People/Blake-Anderson-Teenage-Clothing/>. [Accessed: 09th May 2015]
55. Robinson, BE 1998, *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, their Partners, and Children, and all the Clinicians who treat them*, University Press, New York.
56. Brady, BR, Vodanovich, SJ & Rotunda, R 2008, 'The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities', *The Psychologist-Manager Journal*, vol. 11, pp. 241-263.
57. Robinson, BE 1998, *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, their Partners, and Children, and all the Clinicians who treat them*, University Press, New York.
58. Lindner, M, Farrell, M 2008, *How To Survive A Workaholic Spouse*, [online] available from: http://www.forbes.com/fdc/welcome_mjx.shtml. [Accessed: 09th May 2015]
59. Robinson, BE 1998, *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, their Partners, and Children,*

- and all the Clinicians who treat them, University Press, New York.
60. Kohli, M 2013, *Workaholic Syndrome*, [online] Available from: http://www.thehealthsite.com/diseases-conditions/workaholic_syndrome/001. [Accessed: 09th May 2015]
 61. Strobel, T 2010, *Creative Ways to Avoid Becoming a Workaholic*, Rowdy Kittens, [online] available from: <http://zenhabits.net/workaholic/>. [Accessed: 09th May 2015]
 62. Spears, M 1993, *Supervisory and Management Training*, [online] Available from: <http://www.managementtraining.biz/>. [Accessed: 09th May 2015]
 63. Hart, AD 1993, *Dark Clouds, Silver Linings*, [online] available from: <http://www.ccel.us/hart.ch8.html>. [Accessed: 09th May 2015]
 64. Singh, R 2011, *Science of Spirituality*, [online] available from: <http://www.sos.org/webpage/books/HealingSOS.pdf>. [Accessed: 09th May 2015]



ප්‍රසාද් සුදර්ශන්



මධුරි රසාංචලී



ප්‍රදීප් නිශාන්ත



චන්දානි බංඩාර



සනනි ධර්මකීර්ති