

بررسی رابطه اعتیاد به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان

عالیه شفیعی^۱، سعید رجایی پور^۲، حمیدرضا عریضی^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی در میان کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ و برابر با ۵۱۰ نفر بود. حجم نمونه برابر با ۲۰۲ نفر و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه اعتیاد به کار (اسپنس و رایینز، ۱۹۹۲) با ۲۳ سوال و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی (هرسی و گلد اسمیت، ۱۹۸۰) با ۲۶ سوال بر اساس درجه‌بندی لیکرت استفاده گردید که پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۹۱ تعیین گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی به جز مؤلفه سازگاری محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از میان مؤلفه‌های اعتیاد به کار لذت از کار با همه مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد ($p < 0/05$). عجین شدن با کار و تمایل درونی به کار با مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی به جز سازگاری محیطی رابطه مثبت و معناداری دارد. از بین مؤلفه‌های اعتیاد به کار در درجه اول عجین شدن با کار و در درجه دوم لذت از کار پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری نیروی انسانی بود.

کلید واژه‌ها: اعتیاد به کار، بهره‌وری نیروی انسانی، ادارات آموزش و پرورش، مدل اچ‌یو.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۶/۲۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱۱/۱۴

۱ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان alieshafiee@yahoo.com

۲- دانشیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول). s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

۳ - استاد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

مقدمه

در عصر حاضر، بهره‌وری^۱ و ارتقای آن از مهمترین خواسته‌های هر سازمانی است و به عنوان یک الویت جهت بقای سازمان مطرح است. بهره‌وری اساسی برای ترقی‌های آتی سازمان است و ارتقای آن عامل اصلی توسعه و پیشرفت اقتصادی هر جامعه‌ای است. در میان عوامل مختلف دخیل در بهره‌وری، بهره‌وری منابع انسانی سازمان، مهم‌ترین نقش را دارد به گونه‌ای که بهره‌وری جامع حاصل استفاده موثر از کارکنان است. بهره‌وری جامع حاصل استفاده مؤثر از کارکنان است؛ نیروی انسانی عامل اصلی تحول است و موفقیت در این تحول نیازمند توجه، تعهد و باور در کلیه سطوح سازمانی است (ابطحی و کاظمی، ۱۳۷۵). پیشرفت هر سازمانی منوط به تلاش و کوشش نیروی انسانی است. هرگونه اختلال و کمبود در وضعیت نیروی انسانی به شکستهای جبران‌ناپذیری می‌انجامد. با توجه به اهمیت بهره‌وری، مدیران برای افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان تلاش می‌کنند و کارکنان را تشویق می‌کنند تا کار را جزء اولویتهای زندگی-شان قرار دهند. اما گاهی تاکید بر سخت‌کوشی کارکنان حالت افراطی به خود می‌گیرد، به حدی که کارکنان یک وابستگی اجباری به شغل‌شان پیدا می‌کنند و کار را به عنوان پناهگاهی برای فرار از زندگی شخصی و اجتماعی در نظر می‌گیرند. این کارکنان به دلیل افراط در کار، معتاد به کار شناخته می‌شوند (بریدی و ودانویچ^۲، ۲۰۰۸). معتادان کار اشخاصی هستند که همواره به فکر شغل‌شان هستند حتی زمانی که در حال استراحت هستند آنها سایر جنبه‌های زندگی را فدای کارشان می‌کنند (مک‌لوتیز^۳، ۱۹۸۰). اگرچه سخت‌کوشی و کار زیاد نتایج مثبتی نیز به همراه دارد و باعث می‌شود که کارکنان نسبت به سازمان خود دلبستگی عاطفی پیدا کرده و بر اساس آن فرد در سازمان مشارکت می‌کند، در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد، اما گاه این امر حالت افراطی به خود می‌گیرد و زمینه‌ای برای شکل‌گیری اعتیاد به کار^۴ می‌شود. واژه اعتیاد به کار برای اولین بار توسط اتس^۵ (۱۹۷۱) در کتاب "اعترافات یک معتاد به کار" استفاده شد. (پورصادق، جهانگیر و بروشکی، ۱۳۹۰). در نظر وی

1 productivity

2 Brady & Vodanovich

3 Machlowitz

1 workaholism

2 Oats

معتادان کار افرادی هستند که نیاز به کار در آنها به حدی است که ممکن است خطری جدی برای سلامتی، شادی و روابط درون فردی و نقشهای اجتماعی‌شان به وجود آورد (ملازینلی، ۱۳۹۰). اگرچه در مورد اعتیاد به کار تعاریف زیادی ارائه شده‌است، اما توافق اندکی بر روی معانی آن وجود دارد. عنصر اصلی همه‌ی تعاریف سرمایه‌گذاری بر روی کار است (اسنیر و هارپز^۱، ۲۰۰۳). موور^۲ (۲۰۰۷) اعتیاد به کار را تخصیص حداقل ۵۰ ساعت در هفته یا بیش از ۱۶ ساعت در روز را به فعالیت‌های کاری تعریف می‌کند. با مروری بر ادبیات اعتیاد به کار می‌توان این تعاریف را از چند رویکرد مورد مقایسه قرار داد:

۱. برخی به آن نگاه مثبت دارند.
 ۲. برخی اعتیاد به کار را با سایر اعتیادها برابر می‌دانند.
 ۳. برخی اعتیاد به کار را الگوهای مختلف رفتاری می‌دانند.
- برخی نویسندگان نسبت به اعتیاد به کار دیدگاهی مثبت دارند؛ برای مثال مک لوتیز^۳ (۱۹۸۰) در یک مطالعه کیفی بر روی بیش از ۱۰۰ نفر از معتادان کار دریافت که آنها از زندگیشان رضایت دارند. او ترجیح داد تا به اعتیاد به کار به عنوان یک گرایش به کار کردن بنگرد تا مقدار زمانی که فرد در کارش سپری می‌کند و یادآور می‌شود که اعتیاد به کار تنها تعداد ساعاتی که فرد در محیط کاری می‌گذراند نیست بلکه گرایش و میل به کار کردن بیش از نیاز سازمانی است. کانترو^۴ (۱۹۷۹) نیز مشخص کرد یکی از عناصر اصلی اعتیاد به کار «لذت از خلاقیت» است. هم چنین او تأکید می‌کند که معتادان کار لذت و رضایت را از طریق کار کردن جستجو می‌کنند (کانترو، ۱۹۷۹: ۵۶). در دیدگاه منفی نسبت به اعتیاد به کار، این پدیده تعهد غیرمنطقی به کار افراطیست. در این دیدگاه اعتیاد به کار را با دیگر اعتیادها برابر می‌دانند و بر جنبه‌های زیان‌آور آن تأکید می‌کنند و اعتیاد به کار را طرد می‌کنند (اسنیر و هارپز، ۲۰۰۳). رابینسون^۵ (۲۰۰۰) اعتیاد به کار را نوعی بی‌نظمی و سواس گونه می‌داند که به واسطه نیازهای خود ساخته بروز می‌کند یا عدم توانایی در کنترل عادات کاری و نوعی افراط در کار. تعریف اتس نیز در این

3 Snir & Harpz

4 Moore

5 Machlowitz

6 Cantarow

7 Robbinson

دسته قرار می‌گیرد، به نظر اتس معتادان کار کسانی هستند که احساس غیر قابل کنترلی نسبت به کار دارند، آنها آن چنان درگیری شغلی پیدا می‌کنند که سلامت روحی و جسمی‌شان به خطر می‌افتد (بریدی و داناویچ^۱، ۲۰۰۸).

برخی محققان الگوهای رفتاری مختلفی از اعتیاد به کار را معرفی کرده‌اند، این الگوها هر کدام عملکرد و نتیجه شغلی و اجتماعی متفاوتی به دنبال دارند. ناتون^۲ (۱۹۸۷) بر اساس تعهد و تمایلات و سواس گونه، دو نوع معتاد به کار را شناسایی کرد؛ معتاد به کار اجباری (تعهد بالا به کار و سواس زیاد) و معتادان کار درگیر کار (تعهد بالا به کار و سواس کم). اسپنس و رابینز^۳ (۱۹۹۲) تعریف خود را از اعتیاد به کار براساس سه ویژگی نظری خاص بیان می‌کنند: عجین شدن با کار، تمایل درونی به کار و لذت از کار. معتادان کار از میزان بالایی عجین شدن با کار و تمایل درونی به کار برخوردارند و لذت کمی از کار می‌برند. در این تعریف مؤلفه عجین شدن با کار اشاره به درجه‌ای دارد که اشخاص از لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند و یا به اهمیت کار در تصویر کلی افراد از خود مربوط می‌شود و به عنوان حدی تعریف شده است که فرد نسبت به شغل، نگران و درگیر آن است (میرهاشمی، پاشا شریفی و ثابتی، ۱۳۸۷). تمایل درونی به کار نیز نشان دهنده نیاز فوری و ضروری به کار است که در بایدها و اجبارهای درونی ریشه دارد. کارکنانی که تمایل درونی به کار دارند خود را ناگزیر و ملزم به انجام کار می‌دانند (مک میلان و بریدی^۴، ۲۰۰۲). مؤلفه لذت از کار نیز نشانگر درجه ایست که افراد کار می‌کنند صرفاً به خاطر این که ماهیت و ذات کار لذت بخش و جالب است (جانستون و جانستون^۵، ۲۰۰۵).

اسکات و همکاران^۶ (۱۹۹۷) با دیدگاهی انتقادی نسبت به نوع شناسی اسپنس و رابینز نوع شناسی دیگر در این زمینه ارائه دادند که اعتقاد دارد اعتیاد به کار یک نگرش نیست بلکه نوعی پدیده رفتاری است و سه عنصر مهم در رفتار معتادان کار به چشم می‌خورد:

۱- فرد زمان زیادی صرف کار می‌کند.

8 Brady & Vodanovich

9 Naughton

1 Spence & Robbins

2 McMillan & Brady

3 Johnstone & Johnston

4 Scott et all

۲- به طور مداوم فکرشان درگیر کار است حتی زمانی که سر کار نیستند.

۳- فراتر از احتیاجات اقتصادی و سازمانی کار می‌کنند.

بر این اساس آنها سه نوع اعتیاد به کار را شناسایی کرده‌اند:

۱. وابستگی اجباری

۲. کمال‌گرایی

۳. موفقیت‌طلبی (معمار زاده و اسدی، ۱۳۸۹).

عده‌ای نیز با تلفیق هر دو نوع شناسی، اعتیاد به کار را به صورت تمایل شدید به کار (بعد رفتاری) و داشتن وسواس کاری (بعد شناختی) که خود رابه شکل اجبار نشان می‌دهد، تعریف کرده‌اند (عسگری و نوری، ۱۳۹۰). در دو دهه اخیر پژوهش‌های فراوانی در زمینه اعتیاد به کار انجام شده است که نتایج آن‌ها نشان می‌دهد اعتیاد به کار با سایر متغیرهای موجود در سازمان نظیر کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، شهروند سازمانی و غیره رابطه معناداری دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به بهره‌وری نیروی انسانی اشاره کرد. از بهره‌وری نیروی انسانی تعاریف زیادی موجود است، بهره‌وری در سطح کارکنان به تجزیه و تحلیل اندازه‌گیری و بهبود بهره‌وری منابع انسانی اختصاص دارد. موضوع بحث آن ارتقا و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی اعم از نیروی کار مستقیم یا نیروی کار غیر مستقیم است (مایل افشار، رجب زاده و معمارپور، ۱۳۹۱). بهره‌وری نیروی انسانی به میزان کالا یا خدماتی که یک کارگر در مقدار زمان مشخص انجام می‌دهد، اطلاق می‌شود. OECD^۱ آن را به عنوان نسبت اندازه‌گیری حجم خروجی به اندازه حجم ورودی تعریف می‌کند، اندازه‌گیری حجم ستاده‌ها به طور معمول تولید ناخالص داخلی یا ارزش ناخالص افزوده بیان می‌شود (مالمیر، خلیلی و وظیفه دمیرچی، ۲۰۱۱). در مطالعه بهره‌وری ابتدا توجه کمی به بهره‌وری نیروی انسانی می‌شد و بیشتر توجه‌ها در زمینه بهره‌وری سرمایه بود. بهره‌وری نیروی انسانی پدیده پیچیده‌ای است که به عوامل مختلفی مانند محیط، انگیزه، مدیریت و... بستگی دارد و اغلب ناکامی سازمانها در دست‌یابی به اهداف خود نبودن بهره‌وری نیروی انسانی است (اعتمادی، ۱۳۸۹).

مدل‌های مختلفی جهت تبیین بهره‌وری نیروی انسانی طراحی شده‌اند. یکی از این مدل‌ها که در این پژوهش مدنظر است مدل ACHIEVE^۱ ساخته هرسی و گلداسمیت^۲ است. هرسی و گلداسمیت مدلی را به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات عملکرد و به وجود آوردن استراتژی‌های تغییر در جهت حل این مشکلات طراحی کردند. در تدوین این مدل که ACHIEVE نام گرفت برای تحلیل انسانی، دو هدف اصلی در نظر گرفته شده است. تعیین عوامل کلیدی مؤثر بر عملکرد افراد و ارائه این عوامل به گونه‌ای که مدیران شاغل بتوانند آن را به کار ببرند و به خاطر داشته باشند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵: ۵۰۳). واژه ACHIEVE از حروف اول هفت مؤلفه‌ی مربوط به عملکرد اثربخش برگرفته شده است، این هفت مؤلفه عبارتند از:

۱. توانایی: منظور از توانایی در این مدل؛ دانش کاری مرتبط به شغل، تجربه کاری مرتبط با شغل و استعداد مربوط به کار است. توانایی کار متعلق به شاخه خاصی از علم نمی‌باشد که بتوان معنی صریح و دقیقی از آن ارائه نمود. تعریف توانایی کار بستگی به این دارد که از کدام منظر مورد توجه قرار بگیرد. توانایی انجام کار به معنای درجه‌ای تعریف می‌شود که در آن فرد بر اساس سطح سلامتی خود از نظر فیزیکی یا ذهنی قادر است با نیازهای شغلی خود سازگار شود. این شاخص می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعدد فردی و شغلی قرار گیرد (صمدی و گل محمدی، ۱۳۹۲). به عبارت دیگر توانایی، ارزیابی کار یا عملی است که فرد می‌تواند انجام دهد. بدیهی است که افراد، از نظر توانایی‌ها، با هم برابر نیستند، ولی این واقعیت نمی‌تواند بدین معنی باشد که برخی از افراد نسبت به دیگران برتری دارند. افراد از نظر توانایی، دارای نقاط قوت و ضعف هستند (رابینز، ۱۳۸۵: ۱۳۱).

۲. وضوح نقش: وضوح نقش به عنوان بیان صریح و مشخص انتظارات تعریف شده است که احساس رضایت از انجام کار، حس مفید بودن برای شاغل، احساس علاقه و تعهد به سازمان را در فرد ایجاد می‌کند (رجایی پور و بهرامی، ۱۳۸۷). وضوح نقش به باورهای افراد درباره انتظارات و رفتارهای مرتبط با نقش‌های شغلی‌شان اشاره دارد (کان^۳، ۱۹۶۴، به نقل از حاجیان و

6 A : ability, C : clarity, H : help, I : Incentive, E : Evaluation, V : Validity , E : Environment
7 Hersy & Goldsmith
1 Kahn

همکاران، ۱۳۹۱). نقش‌ها به عنوان حد و مرز بین فرد و سازمان عمل می‌کند. افراد ترجیح می‌دهند که در محیط‌های شفافی کار کنند که نقش آنها روشن است و از انتظارات مافوق نسبت به خودشان آگاه باشند. زمانی که شفافیت نقش بالاست رضایت نیز افزایش خواهد یافت.

۳. حمایت سازمانی: منظور حمایت یا کمکی است که کارکنان برای انجام دادن موفقیت آمیز کار به آن نیاز دارند. به نظر ترز^۱ حمایت‌های سازمانی که می‌تواند منجر به رضایت کارکنان شود شامل (۱) - دادن منابع مؤثر (اطلاعات، زمان، ابزار و یافته‌های کارشناسی و مانند آن به گونه‌ای که بتوانند نیاز به موفقیت در کار را ارضا کند، (۲) - شناخت و موقعیت سنجی مدیر از زمان و نحوه ارائه کمک‌های سازمان، بدین ترتیب که افراد احساس کنند به جای تحمیل، به آنها پیشنهاد کمک می‌شود، (۳) - اعتماد و اطمینان افراد به سرپرستان و صلاحیت و کفایت آنها به گونه‌ای که بتوانند در شرایطی که نیاز به هدایت و راهنمایی دارند، از آنان درخواست کمک کنند (راسخ و مظفری، ۱۳۹۰). تعهد یک رابطه دوسویه است که بخشی از آن معطوف به تعهد کارکنان به سازمان و بخش دیگر معطوف به تعهد سازمان به کارکنان است، شکل دوم که همان حمایت سازمانی محسوب می‌شود، به شدت و ضعف ادراکات کارکنان درباره‌ی توجه و مراقبت لازم و کافی سازمان به حضور، مشارکت، نقش و بهزیستی کارکنان مربوط می‌شود (گل‌پرور، جوادیان و حسین‌زاده، ۱۳۹۰).

۴. انگیزه: انگیزه کاری کارکنان یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین ویژگی‌های کیفی کارکنان است که می‌تواند موجب افزایش عملکرد آنان در انجام وظایف شان گردد ضمن آنکه خود در افزایش بهره‌وری سازمان نقش اساسی دارد. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌گردد (بهادری، مهرابی و بابایی، ۱۳۹۱). از جمله عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی می‌توان به حقوق و مزایا، شور و نشاط در محیط کار، امنیت شغلی، علاقه به شغل و روابط اجتماعی مناسب در محل کار، ماهیت کار، قدردانی و جالب بودن کار اشاره کرد (شافعی، ۱۳۷۵).

۵. ارزیابی: ارزیابی به معنای بازخورد روزانه عملکرد و مرورهای گاه به گاه گفته می‌شود. اگر کارکنان از نتایج کارشان آگاه نباشند امیدی برای بهبود عملکردشان نیست (یعقوبی و همکاران،

۱۳۸۸). دلیل بسیاری از مشکلات عملکرد، نبودن آموزش لازم و بازخورد عملکرد است. وجود مشکل ارزیابی نشانگر آن است که در بازخورد روزانه در مورد عملکرد اثربخش یا غیراثربخش کمبود وجود داشته است. بازشناسی عملی که به خوبی انجام گرفته است، بخشی حیاتی از روند پیوسته ارزیابی است و چیزی است که موجب افزایش انگیزش می‌شود و برای سازمان هم خرج زیادی در بر نمی‌دارد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵).

۶. اعتبار: منظور معتبر بودن تصمیم‌های مربوط به منابع انسانی از نظر قانونی و هنجارها توسط مدیر است. مدیران باید اطمینان حاصل کنند که تصمیم‌های آنان درباره کارکنان از نظر حقوقی و خط‌مشی‌های سازمان مناسب هستند (اعتباریان و همکاران، ۱۳۹۱). مدیران به این وسیله در نزد کارکنان اعتبار کسب می‌کنند. در وهله اول، کارکنان انتظار دارند مدیران، رفتار و خط‌مشی برابر و در ادای وظایف شغلی، از حمایت و پشتیبانی آن‌ها برخوردار باشند. از سوی دیگر، کارکنان انتظار دارند که مافوق آن‌ها از لیاقت و شایستگی و مهارت فنی و مدیریتی لازم برخوردار باشد، آثار مثبتی در ایجاد اعتماد کارکنان به مدیران و کسب اعتبار مدیران دارد (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰).

۷. محیط: محیط به عنوان یک عامل خارجی که بر عملکرد افراد تأثیر می‌گذارد، شناخته می‌شود. مؤلفه‌های کلیدی محیط عبارتند از: رقابت، تغییر در شرایط فروش، دولت، قوانین و... (عطافر و وظیفه دمیرچی، ۲۰۱۲). سازمان برای حفظ بقا خود در محیط، بایستی خود را با شرایط و اوضاع محیطی وفق دهد. در تعامل سازمان با محیط، دو مورد مهم و اساسی وجود دارد:

الف - سازمان جزئی از محیط و جامعه است، پس مدیریت در انجام فعالیت‌های گوناگون بایستی ملاحظات محیطی را مدنظر قرار دهد و هیچ‌گاه تعامل متقابل بین سازمان با محیط را فراموش ننماید.

ب- مدیریت سازمان جهت انطباق‌پذیری هرچه بهتر و مناسب‌تر با محیط بایستی از تمام منابع و امکانات موجود حداکثر بهره را ببرد تا با کسب ثبات در کنار پویایی به حیات خود ادامه دهد (ممی‌زاده، ۱۳۷۳).

پژوهش‌ها در زمینه اعتیاد به کار و بهره‌وری نیروی کار بیانگر اینست که اعتیاد به کار با بهره‌وری رابطه دارد. افزایش لذت از کار، در مقایسه با دو مؤلفه دیگر اعتیاد به کار، رابطه مثبتی با افزایش اعتیاد به کار دارد و در نهایت با بهره‌وری رابطه معناداری دارد (احمدی و کریمی-

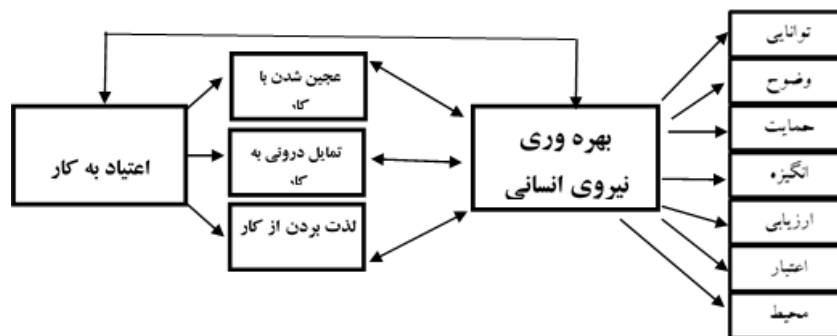
اصل، ۲۰۱۳). همچنین بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم و معناداری حاکم است (شعبانی‌بهار و تلخایی، ۱۳۸۹). اعتیاد به کار تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد، هم چنین کارکنانی که بسیار فعال عمل می‌نمایند و همواره به وظایف شغلی‌شان می‌اندیشند، به سازمانی که در آن کار می‌کنند تعهد بیشتری دارند. اختصاص زمان زیاد به فعالیت‌های کاری از مهم ترین ویژگی اعتیاد به کار است (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از جنبه‌های مثبت اعتیاد به کار، رابطه مثبت با رفتارهای شهروند سازمانی است. بنابراین می‌توان گفت که اعتیاد به کار در بروز رفتارهای شهروند سازمانی مؤثر است؛ بدین معنا که داشتن نگاهی مثبت و سازنده به اعتیاد به کار می‌تواند نویدبخش رفتارهای داوطلبانه و نوع‌دوستانه باشد (کرم‌پور، ۱۳۹۰). بر اساس یافته‌های پژوهش گلدن^۱ (۲۰۱۲)، ساعات طولانی کار با تأثیر بر سلامتی افراد و ایجاد فرسودگی به طور غیر مستقیم بر بهره‌وری کارکنان تأثیر می‌گذارد. ساعات کاری منعطف منجر به بهبود شرایط کاری و افزایش بهره‌وری خواهد شد. در همین زمینه، دبره^۲ (۲۰۱۳) رابطه بین انگیزه و تمایل درونی با عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار داد. یافته‌های این پژوهش نشان داد با به کار بستن راهکارهای افزایش انگیزه، عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد و اثربخشی آنان افزایش می‌یابد.

سازمان آموزش و پرورش پیشرفت و توسعه هر کشوری را تسریع می‌بخشد و استعدادها و توانمندیهای افراد جامعه را شکوفا می‌کند بنابراین مستلزم کارکنانی است که برای بهبود کیفیت آموزش در جامعه همواره متعهد بوده و تلاش کنند (تورانی و یزدانی، ۱۳۸۸). اگر این کارکنان علاقه، دانش و مهارت کافی را در اختیار داشته باشند نظام آموزشی از بهره‌وری بالاتری برخوردار خواهد بود. اگرچه بنا به آمارهای موجود میزان ساعات کار مفید در میان کارمندان و کارکنان ایرانی کم است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۰) ولی سازمان‌های آموزشی به دلیل محتوای چالشی، متنوع و پژوهشی خود، زیست بوم مطلوبی برای شکل‌گیری اعتیاد به کار محسوب می‌شود به گونه‌ای که امکان لطمه دیدن عملکرد کاری کارکنان این سازمان‌ها فراهم است (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۱). لذا بررسی مسئله اعتیاد به کار در میان نیروهای ستادی آموزش و پرورش به منظور آگاهی از تأثیر علاقه فراوان و عجین شدن با کار بر میزان دستیابی به هدفهای

1 Golden

2 Dobre

سازمان و بهره‌وری نظام آموزشی، ضرورت دارد. براساس آنچه در مورد اعتیاد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی گفته شد، این پژوهش در پی پاسخ به این سوال است که اعتیاد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی چه رابطه باهم دارند و کدامیک از مؤلفه‌های اعتیاد به کار می‌تواند پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری نیروی انسانی باشد. شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

۱. بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی (توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط) در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
۲. بین عجین شدن با کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی (توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط) در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
۳. بین تمایل درونی به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی (توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط) در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
۴. بین لذت از کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی (توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط) در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

روش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان به تعداد ۵۱۰ نفر می‌باشد. روش نمونه برداری در این پژوهش به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم بوده و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان

تعداد ۲۰۲ نفر برآورده شد. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه بوده است. پرسشنامه اعتیاد به کار: جهت سنجش اعتیاد به کار از پرسشنامه اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) استفاده گردید. پرسشنامه مذکور دارای ۲۳ گویه می‌باشد که بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده و ۳ مولفه عجین شدن با کار، تمایل درونی به کار و لذت از کار را می‌سنجد. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۱) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۲ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز ضریب آلفای پرسشنامه ۰/۸۷ محاسبه گردید. پرسشنامه بهره‌وری انسانی (اچیو): جهت سنجش بهره‌وری نیروی انسانی از پرسشنامه ACHIEVE هرسی و گلد اسمیت استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۶ گویه است که بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده و ۷ مولفه توانایی، وضوح نقش، حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط را می‌سنجد. پایایی پرسشنامه ACHIEVE در این پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

یافته‌ها

۱. بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی (توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط) در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۱).

جدول ۱. ضریب همبستگی بین اعتیاد به کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های آن

متغیر پیش‌بین	اعتیاد به کار		متغیر ملاک
شاخص آماری	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری
بهره‌وری	۰/۵۵**	۰/۳۰	۰/۰۰۱
توانایی	۰/۵۰**	۰/۲۵	۰/۰۰۱
وضوح	۰/۷۸**	۰/۶۰	۰/۰۰۱
حمایت	۰/۲۷**	۰/۰۷	۰/۰۰۱
انگیزه	۰/۲۹**	۰/۰۸	۰/۰۰۱
ارزیابی	۰/۳۴**	۰/۱۱	۰/۰۰۱
اعتبار	۰/۳۵**	۰/۱۲	۰/۰۰۱
سازگاری محیطی	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۲۸۹

p<۰/۰۵

یافته‌های جدول (۱) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین اعتیاد به کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار معنی‌دار و مثبت است. بر اساس ضریب تعیین (r^2) به ترتیب ۰/۳۰، ۰/۲۵، ۰/۶۰، ۰/۰۷، ۰/۰۸، ۰/۱۱، ۰/۱۲ درصد واریانس اعتیاد به کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار مشترک بوده است. لذا فرضیه اصلی مبنی بر این که بین اعتیاد به کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد. رابطه بین اعتیاد به کار و سازگاری محیطی معنی‌دار نیست.

۲. بین عجین شدن با کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی (توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط) در کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین عجین شدن با کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۲).

جدول ۲. ضریب همبستگی بین عجین شدن با کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های آن

عجین شدن با کار			متغیر پیش‌بین
شاخص آماری			متغیر ملاک
سطح معناداری	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر آماری
۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۵۳**	بهره‌وری
۰/۰۰۱	۰/۲۳	۰/۴۸**	توانایی
۰/۰۰۱	۰/۷۹	۰/۸۹**	وضوح
۰/۰۰۱	۰/۰۶	۰/۲۵**	حمایت
۰/۰۰۱	۰/۰۹	۰/۳۰**	انگیزه
۰/۰۰۱	۰/۱۱	۰/۳۴**	ارزیابی
۰/۰۰۱	۰/۱۱	۰/۳۴**	اعتبار
۰/۷۶۷	۰/۰۰۱	-۰/۰۲	سازگاری محیطی

$p < ۰/۰۵$

یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین عجین شدن با کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار معنی‌دار و مثبت است. بر اساس ضریب تعیین (r^2) به ترتیب ۰/۲۹، ۰/۲۳، ۰/۷۹، ۰/۰۶، ۰/۰۹، ۰/۱۱، ۰/۱۱ درصد واریانس عجین شدن با کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار مشترک بوده است. لذا این فرضیه مبنی بر این که بین عجین شدن با کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی،

وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد. رابطه بین عجز شدن با کار و سازگاری محیطی معنی دار نیست.

۳. بین تمایل درونی به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی (توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط) در کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین مولفه تمایل درونی به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۳).

جدول ۳. ضریب همبستگی بین تمایل درونی با کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های آن			
متغیر پیش‌بین		تمایل درونی با کار	
شاخص آماری			
متغیر ملاک	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری
بهره‌وری	۰/۳۹**	۰/۱۵	۰/۰۰۱
توانایی	۰/۳۲**	۰/۱۰	۰/۰۰۱
وضوح	۰/۵۰**	۰/۲۵	۰/۰۰۱
حمایت	۰/۲۲**	۰/۰۵	۰/۰۰۱
انگیزه	۰/۲۳**	۰/۰۵	۰/۰۰۱
ارزیابی	۰/۲۴**	۰/۰۵	۰/۰۰۱
اعتبار	۰/۲۶**	۰/۰۷	۰/۰۰۱
سازگاری محیطی	۰/۰۸	۰/۰۰۷	۰/۲۴۴
p < ۰/۰۵			

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین تمایل درونی با کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین (۲) به ترتیب ۰/۱۵، ۰/۱۰، ۰/۲۵، ۰/۵، ۰/۵، ۰/۵، ۰/۰۷ درصد واریانس تمایل درونی با کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار مشترک بوده است. لذا فرضیه دوم مبنی بر این که بین تمایل درونی با کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد. رابطه بین تمایل درونی با کار و سازگاری محیطی معنی دار نیست.

۴. بین لذت از کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی (توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط) در کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین لذت از کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۴).

یافته‌های جدول (۴) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین لذت از کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، سازگاری محیطی معنی‌دار است. بر اساس ضریب تعیین (r^2) به ترتیب ۰/۱۷، ۰/۱۶، ۰/۲۵، ۰/۰۳، ۰/۰۳، ۰/۰۶، ۰/۰۶، ۰/۰۲ درصد واریانس لذت از کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، سازگاری محیطی مشترک بوده است. لذا فرضیه سوم مبنی بر این که بین لذت از کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، سازگاری محیطی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین لذت از کار با بهره‌وری و مؤلفه‌های آن

متغیر پیش‌بین		لذت از کار	
شاخص آماری			
متغیر ملاک	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری
بهره‌وری	۰/۴۲**	۰/۱۷	۰/۰۰۱
توانایی	۰/۴۰**	۰/۱۶	۰/۰۰۱
وضوح	۰/۵۰**	۰/۲۵	۰/۰۰۱
حمایت	۰/۱۸**	۰/۰۳	۰/۰۰۷
انگیزه	۰/۱۹**	۰/۰۳	۰/۰۰۷
ارزیابی	۰/۲۶**	۰/۰۶	۰/۰۰۱
اعتبار	۰/۲۶**	۰/۰۶	۰/۰۰۱
سازگاری محیطی	۰/۱۴*	۰/۰۲	۰/۰۴۵

$p < 0.05$

به منظور پاسخ به این سوال که آیا ابعاد اعتیاد به کار قابلیت پیش‌بینی بهره‌وری را دارد یا خیر، از رگرسیون استفاده شد. یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی کننده بهره‌وری در گام اول بعد عجین شدن با کار و در گام دوم بعد لذت از کار بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین ابعاد عجین شدن با کار، لذت از کار با بهره‌وری معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب بعد عجین شدن با کار ۲۹ درصد واریانس بهره‌وری و در گام دوم ضریب ابعاد عجین شدن با کار و لذت از کار ۳۱/۹ درصد واریانس بهره‌وری را تبیین می‌کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0.01$ معنادار بوده است، بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول ۵. جدول ضریب همبستگی چندگانه ابعاد اعتیاد به کار با بهره‌وری

شاخص آماری	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب همبستگی	سطح معناداری
		چندگانه	چندگانه	تعدیل شده	F	
گام اول	عجین شدن با کار	۰/۵۳۹	۰/۲۹۰	۰/۲۸۷	۸۱/۸۷۸	۰/۰۰۱
گام دوم	عجین شدن با کار	۰/۶۵۴	۰/۳۱۹	۰/۳۱۲	۴۶/۵۰۸	۰/۰۰۱
	لذت از کار					

$p < 0.01$

بحث و نتیجه‌گیری

بهره‌وری برای همه دولت‌ها و سازمان‌ها موضوعی کلیدی به شمار می‌رود و این امر به دلیل تاثیر بهره‌وری در توسعه اقتصادی، اجتماعی و اهمیت آن به عنوان یک منبع فزاینده درآمد و عنصر پیونددهنده مدیریت و کارکنان است و مشارکت کارکنان را در محیط کار موجب می‌شود. هدایت شایسته نیروی انسانی، یکی از عوامل مهم برتری و موفقیت هر سازمان است و تاثیر به سزایی در افزایش بهره‌وری کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان خواهد گذاشت. اما گاه تاکید به حدی که کار در زندگی افراد دارای اولین اولویت می‌شود و یک وابستگی اجباری به شغلشان پیدا می‌کنند. این کارکنان به دلیل افراط در کار معتاد به کار شناخته می‌شوند. اعتیاد به کار مفهومی چند بعدی است، بر این اساس معتادان کار زمان زیادی را صرف کار می‌کنند و از درون نسبت به کار تمایل دارند و فراتر از احتیاجات سازمان تلاش می‌کنند. پژوهش حاضر نیز درصدد سنجش رابطه بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی در میان کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان بود. نتایج این پژوهش نشان داد؛ بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی به جز مولفه سازگاری محیطی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش احمدی و کریمی اصل (۲۰۱۳) مبنی بر تاثیر اعتیاد به کار بر بهره‌وری نیروی انسانی هم‌سو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت اعتیاد به کار با افزایش سطح تعهد و وظیفه‌شناسی همراه است که این عامل می‌تواند در بهره‌وری کارکنان تاثیر به سزایی دارد و کنترل اعتیاد به کار در سطحی مناسب می‌تواند منجر به عملکرد موفقیت‌آمیز کارکنان شود. مولفه عجین شدن با کار نیز با تمامی مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی به جز سازگاری محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. عجین شدن در این پژوهش با نشانگرهایی همانند باور فرد به تنوع و جذابیت و چالش برانگیز بودن شغل، ابتکار عمل و پذیرش مسئولیت-

های جدید سنجیده شد. بنابراین کارمندانی که شغلی جذاب و چالشی دارند، ابتکار عمل دارند و به دنبال پذیرش مسئولیت‌های جدید هستند، از بهره‌وری بالاتری برخوردارند.

بخش دیگری از نتایج پژوهش نشان داد رابطه تمایل درونی به کار با مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی به جز مؤلفه سازگاری محیطی، رابطه مستقیم و معناداری است. بنابراین کارکنان سخت‌کوشی که اضافه کاری انجام می‌دهند، دائم در حال کار کردن هستند و بیشترین زمان خود را به کار و فعالیت‌های مربوط به آن اختصاص می‌دهند، عملکرد مناسب و بهره‌وری دارند. البته کنترل این شاخص‌ها در سطح مناسب می‌تواند برای سازمان مفید باشد و عدم کنترل این شاخص‌ها می‌تواند آسیب‌های جسمی و روحی برای فرد و فرسودگی و نارضایتی شغلی برای سازمان به بار آورد. دبره (۲۰۱۳) نیز عنوان کرد رابطه مثبتی بین انگیزه و میل درونی کارکنان با عملکرد آنان وجود دارد، به نحوی که با به کارگیری راهکارهایی که انگیزه کارکنان را افزایش می‌داد، عملکرد و اثربخشی کارکنان افزایش می‌یافت. عدم رابطه بین مؤلفه تمایل درونی به کار و مؤلفه سازگاری محیطی را می‌توان این‌گونه توضیح داد که تمایل درونی به کار نشان دهنده نیاز فوری و ضروری به کار است که در بایدها و اجبارهای درونی فرد ریشه دارد و به وسیله مدیریت درون کنترل می‌شود. بنابراین شرایط محیطی نمی‌توانند با این مؤلفه رابطه داشته باشند.

در خصوص مؤلفه لذت از کار، نتایج نشان داد که این مؤلفه با تمام مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبتی دارد. بر اساس این پژوهش، کارکنانی که کارشان را بدون نقص انجام می‌دهند، سعی می‌کنند بدون کمک دیگران کارشان را به اتمام برسانند، احساس خوبی نسبت به شغلشان دارند و کار کردن برایشان لذت‌بخش است از بهره‌وری بالاتری برخوردارند. لذت از کار احساس تعهد و پایداری کارکنان را افزایش می‌دهد و آنها را به کارهایی فراتر از وظیفه اصلی‌شان رهنمود می‌کند و احتمال عملکرد موفق‌شان را افزایش می‌دهد. یافته‌های این پژوهش با مطالعات مگون^۱ (۲۰۰۷) هم‌سو است، بنابر پژوهش مگون، بین لذت از کار و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد و لذت از کار می‌تواند پیش‌بینی کننده بهره‌وری باشد. همچنین مطالعات بوکرمن و ایلماکاناس^۲ (۲۰۱۲) نشان داد که با افزایش لذت و رضایت شغلی، بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

1 Magun

2 Böckerman & Ilmakunnas

در جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت با کنترل اعتیاد به کار در حد مناسب می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش داد و عملکرد افراد را بهبود بخشید، بنابراین کارکنان ادارات آموزش و پرورش همواره باید اعتدال را در کار خود رعایت کرده و مدیران سازمان نیز جهت کنترل مناسب اعتیاد به کار در میان کارکنان، فرهنگ سازمانی که مبتنی بر عملکرد مناسب است را جایگزین جوی که در آن تشویق‌های ناآگاهانه به کار بیشتر وجود دارد، کنند. نتایج این تحقیق نشان داد در گام اول بعد عجزین شدن با کار و در گام بعد لذت از کار، می‌تواند بهره‌وری را پیش‌بینی کند، لذا مدیران آموزشی می‌توانند به منظور افزایش بهره‌وری راهکارهایی همانند ایجاد روابط دوستانه در محل کار، ارائه بازخوردهای مناسب به کارکنان، ارزیابی عملکرد و ارائه پاداش فراهم کنند تا کارکنان از کارشان بیشتر لذت ببرند و تعهد و دلبستگی بیشتری به کارشان داشته باشند.

از آنجایی که هر پژوهشی با محدودیتهایی مواجه است، لذا در تعمیم نتایج پژوهش حاضر شایسته است به این نکته توجه کرد که تفسیر و تعبیر نتایج این پژوهش در قالب نظریه مقیاس اسپنس و رایبیز در زمینه اعتیاد به کار و نظریه هرسی و گلداسمیت در زمینه بهره‌وری امکان‌پذیر است. هم‌چنین جامعه و نمونه آماری تحقیق مربوط به کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال ۱۳۹۳ می‌باشد که تعمیم نتایج به سایر ادارات و دیگر استان‌ها باید با احتیاط انجام گیرد.

منابع

- ابطحی، ح؛ کاظمی، ب. (۱۳۷۵). **بهره‌وری**. تهران: مؤسسه مطالعات بازرگانی.
- اعتباریان، الف؛ آذربایجانی، ک؛ صالحی زاده، س؛ هنرمند، الف. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان بر اساس مدل ACHIEVE. **نشریه مدیریت اطلاعات سلامت**، ۷: ۱۰۵۷-۱۰۴۷.
- اعتمادی، ح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین بهره‌وری نیروی انسانی و بازده سهام شرکت‌ها در بورس. **نشریه چشم‌انداز مدیریت**، ۳۳: ۴۵.
- بهادری، م؛ بابایی، م؛ مهرایان، ف. (۱۳۹۱). اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان در یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی. **نشریه طب نظامی**، ۱۴: ۲۴۳-۲۳۶.
- پورصادق، ن؛ بروشکی، س؛ جهانگیر، الف. (۱۳۹۰). بررسی رابطه اعتیاد به کار و خودشیفتگی، کانون کنترل و خود باوری. **فصلنامه رسالت مدیریت دولتی**، ۱: ۷۳-۵۳.

- پیشدادیان، م. (۱۳۹۱). **بررسی استرس شغلی در بین متغیرهای جمعیت شناختی با هدف افزایش بهره‌وری**. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت نیروی انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود
- تورانی، ح؛ یزدانی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رعایت اصول روابط انسانی و بهره‌وری مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران. **نشریه نوآوری‌های آموزشی**، ۲۹: ۷۵-۱۰۰.
- حاجیان، الف؛ شیخ الاسلامی، م؛ همایی، رضا؛ محمدی، س؛ خیرآبادی، غ. (۱۳۹۱). رابطه بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی. **نشریه تحقیقات علوم رفتاری**، ۶: ۵۲۵-۵۲۰.
- رایزین، الف. (۱۳۸۵). **مبانی رفتار سازمانی**. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی (۱۹۹۲). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- راسخ، ن؛ مظفری، ح. (۱۳۹۰). پیش‌بینی جو سازمانی نوآورانه بر اساس عدالت و حمایت سازمانی. **نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش**، ۲: ۴۵-۵۵.
- رجایی پور، س؛ بهرامی، س. (۱۳۸۷). رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. **نشریه دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد**، ۲: ۳۶-۳۰.
- زارعی متین، ح؛ جمشیدی کهنساری، ح. (۱۳۸۹). بررسی پدیده اعتیاد به کار در بین پرستاران ایران (تفاوت جنسیتی بین زن و مرد). **نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۲۱: ۱۵۸-۱۳۳.
- شاعفی، ح. (۱۳۷۵). عوامل اصلی انگیزش کارکنان دانشگاه امام حسین. **نشریه دانشگاه امام حسین**، ۳: ۲۰-۱۱.
- شعبانی بهار، غ؛ تلخایی، ع. (۱۳۹۰). ارتباط بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران. **فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی**، ۱۸: ۶۷-۵۷.
- شعبانی بهار، غ؛ فراهانی، الف؛ لطیفی، ح. (۱۳۹۱). تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه. **نشریه پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش**، ۱: ۵۸-۴۹.
- صمدی، ساره؛ گل محمدی، الف. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین شاخص توانایی انجام کار و عوامل استرس‌زای شغلی. **مجله طب نظامی**، ۴: ۲۳۰-۲۲۳.
- عسگری، الف؛ نوری، الف. (۱۳۹۰). بررسی رابطه اعتیاد به کار با ابعاد سلامت عمومی در کارکنان در یک شرکت صنعتی در اصفهان. **فصلنامه سلامت کار ایران**، ۲: ۳۸-۳۱.
- عطافر، ع؛ منصوری، ح؛ حسنی، ع. (۱۳۹۰). سنجش بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت برق با استفاده از مدل ACHIEVE، **کنفرانس بین‌المللی برق**، ۲۶.
- عنایتی، غ؛ شکاری، ع؛ طهماسبی، ر؛ غفاری، ح؛ شبانی، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه اعتیاد به کار و تعهد سازمانی. **نشریه فرآیند مدیریت توسعه**، ۷۹: ۱۱۴-۹۳.
- کرم پور، ع. (۱۳۹۰). بررسی رابطه اعتیاد به کار با رفتار شهروند سازمانی معلمان شهر شوشتر. **نشریه مدیریت مدرسه**، ۹: ۲۲-۳۶.

- گل‌پرور، م؛ جوادیان، ز؛ حسین‌زاده، خ. (۱۳۹۰). الگوی ساختاری قرارداد روانی، عدالت سازمانی، مبادله رهبر-عضو و حمایت سازمانی. **فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی**، ۷: ۲۱-۳۲.
- مایل افشار، م؛ رجب‌زاده، ع؛ معمارپور، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رفتار شهروند سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی شهر تهران. **نشریه پی‌اورد سلامت**، ۶: ۱۶۹-۱۵۷.
- مرکز آمار ایران. (۱۳۹۰). مقایسه ساعات کاری ایران و چند کشور دیگر. **ماهنامه تحلیلی آمار**، ۴: ۲۵-۴۳.
- معمارزاده، غ؛ اسدی، الف. (۱۳۸۹). اعتیاد به کار یا پرکار بودن. **فصلنامه مدیریت و توسعه**، ۴۵: ۴۶-۳۳.
- ملازینلی، ح. (۱۳۹۰). مدیریت تعادل بین کار و زندگی. **فصلنامه مدیریت و توسعه**، ۴۵: ۶۳-۵۱.
- ممی‌زاده، ج. (۱۳۷۳). مدیریت محیط سازمانی. **نشریه مطالعات مدیریت**، ۳: ۷۲-۵۶.
- میرهاشمی، م؛ پاشاشریفی، ح؛ ثابتی، ش. (۱۳۸۷). رابطه‌ی هوش هیجانی با درگیری شغلی پرستاران. **نشریه اندیشه و رفتار**، ۹: ۲۳-۱۷.
- هرسی، پ؛ بلانچارد، ک. (۱۳۸۵). **مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی**. ترجمه علی‌علاقه بند. (۱۹۸۰). تهران: امیرکبیر.
- Ahmadi, A; karimi Asl, SH. (2013). A study on the effect of workaholism on human resource productivity: A case study of managers of East Azerbaijan Water and Waste Water Company. **Management Science Letters**, 3: 1216 - 1209.
- Atafar, A; Vazifedamirchi, Q. (2012). Surveying the relationship between Innovation and human resource productivity. **Arabian Journal of Business and Management Review**, 1: 11-21.
- Böckerman, P; Ilmakunnas, P. (2012). The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. **Industrial & Labor Relations Review**, 65: 57-75.
- Burke, R. J. (1997). Workaholism in organizations: Measurement validation and replication. **International Journal of Stress Management**, 6: 45-55.
- Brady, R; Vodanovich, J. (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction. **The Psychologist-Manager Journal**, 3: 241-263.
- Cantarow, E. (1979). Women workaholics. **Mother Jones**, 7: 68-56.
- Dobre, O. (2013). Employee motivation and organizational performance. **Review of Applied Socio- Economic Research**, 5: 53-60.
- Fayyazi, M; Eslami, Gh; Kermanshahian, Y; Mazloomhoseinid, N. (2013). Exploring the relationship between workaholism and personality traits among public. **Management Science Letters**, 3: 243-250.
- Golden, Lonnie. (2012). The effect of working time on productivity and firm performance. **Conditions of Work and Employment**, 33: 104-120.
- Johnstone, A; Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type, and workaholism. **New Zealand Journal of Psychology**, 34: 181-188.

- Machlowitz, M. (1980). **Workaholics. Living with them, working with them.**, MA: Addison-Wesley.
- Magun, V. (2007). Two Types of Correlations between Labor Productivity and Job Satisfaction. **Sotsiologicheskie issledovaniia**, 4: 64-71.
- Malmir, A; Khalili, K; Vazifeh Damirchi, Q. (2012). Classifying the Effective Factors on Productivity of Human Resources by Using AHP and TOPSIS Methods. **Arabian Journal of Business and Management Review**, 7: 68-72.
- McMillan, L. H; Brady, E. C. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 75: 357-360.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. **Career Development Quarterly**, 6: 7-180.
- Robinson, B. E. (2000). typology of workaholics with implications for counselors. **Addictions and Offender Counseling**, 21: 34-48.
- Scott, K. S; Moore, K. S; Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. **Human Relations**, 50: 287-314.
- Snir, R. Harpz, S. (2003). The workaholism phenomenon: a cross national perspective. **Career Development International**, 11: 125-148.
- Snir, R; Zohar, D. (2000). Workaholism: Work-addictioworkphilia? **International Conference on Psychology**, 3: 145-168.
- Spence, J. T; Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. **Journal of Personality Assessment**, 58: 70-168.