

بررسی تاثیر اعتیاد به کار در بهره‌وری نیروی انسانی با تعدیل‌گری سرمایه فکری کارکنان دانشگاه لرستان

سعید فرح‌بخش^۱، طاهره محمدی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۱۹

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۱۵

چکیده

هدف این پژوهش تعیین رابطه ۳ مؤلفه اعتیاد به کار (عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، و لذت از کار) در بهره‌وری نیروی انسانی با تعدیل‌گری سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، و سرمایه رابطه‌ای) است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه آماری پژوهش شامل تعداد ۲۰۱ نفر از کارمندان دانشگاه لرستان، بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری عبارت از سه فرم پرسشنامه پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز، پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل آچيو هرسی و گلداسمیت و پرسشنامه سرمایه فکری بنیتس بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که اعتیاد به کار با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی

farahbakhsh.s@lu.ac.ir

۱. دانشیار دانشگاه لرستان

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی (نویسنده مسئول)

Mohammadi.12834@gmail.com

داری دارد؛ این رابطه بویژه هنگامیکه متغیر تعدیل گر سرمایه فکری وارد معادله می‌شد از استحکام بیشتری برخوردار بود. به عبارت دیگر می‌توان گفت که سرمایه فکری، شدت رابطه بین اعتیاد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش می‌دهد.

واژگان کلیدی: بهره‌وری نیروی انسانی، سرمایه فکری، اعتیاد به کار

۱- مقدمه

در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف در هر سازمانی را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیره‌ای فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را در برگیرد به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد (وزیری و همکاران، ۲۰۱۰). بهره‌وری، دغدغه بسیار مهم سازمانهای خدماتی و غیر خدماتی است، زیرا اساسی‌ترین محرک رسیدن به نتایج رضایت بخش و کسب مزیت رقابتی قابل ملاحظه، نسبت به رقبا محسوب میشود (نظری، ۱۳۸۷، ص ۴۳). از منظر مدیریتی و اقتصادی، بهره‌وری به طور عموم کارکرد سه متغیر است: فناوری، نیروی انسانی و سازمان. هرمتغیر به صورت مجزا به بهره‌وری منجر می‌شود: به روز بودن، تجهیزات مدرن، سرمایه انسانی حرفه‌ای و ماهر، هماهنگی کافی و منسجم، هر یک از این موارد، میتواند منبع تغییر تدریجی یا بنیادی در بهره‌وری باشد (رایت، برل، و گلویت^۱، ۲۰۰۸، ص ۸۰۳).

در این میان نقش عامل انسانی در افزایش یا کاهش بهره‌وری نسبت به دیگر عوامل پرنرنگتر به نظر می‌رسد چراکه این عاملی است که بدون آن عوامل دیگر پدید نمی‌آیند. نیروی کار از لحاظ ترکیب و تغییر در مهارتهای شغلی با چالشهای جدیدی روبرو شده و مدیران سخت در تکاپوی هموار کردن این چالشهایند و قوانین و خط مشیهای سازمانها را در جهت سوق می‌دهند که بتوانند به نحوی مطلوب بهره‌برداری نمایند و توجه به نیروی انسانی هم در سطح کلان و هم در سطوح خرد بیش از پیش مورد توجه اقتصاد امروز واقع شده است (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰). ارتقاء بهره‌وری در یک کشور تأثیرات چشمگیری بر شرایط اقتصادی و اجتماعی و سیاسی خواهد داشت و از مهمترین جلوه‌ها، افزایش رفاه، کاهش تورم و افزایش اشتغال در جامعه، میباشد (نیل، وست و پترسون^۲، ۲۰۰۵، ص ۴۹۸).

1. Wright, Berrell, Gloet

2. Neal, West, Patterson

بهره وری، استفاده مؤثر و کارآمد از ورودیها یا منابع برای تولید یا ارائه خروجیهاست. ورودیها یا نهادهها، منابعی (نظیر انرژی، مواد اولیه، سرمایه و نیروی کار) هستند که برای خلق خروجی یا ستانده (که عبارت است از کالاهای تولیدشده با خدمات ارائه شده توسط یک سازمان) استفاده میشود؛ به دیگر سخن بهره وری عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و ... به منظور ارتقای رفاه اکتون و گولدون^۱ بهره وری را نسبت برونداد واقعی به منابع مورد انتظار میدانند (تانگنز^۲، ۲۰۰۵: ۷۲۶). طبق آمار رسمی منتشر شده توسط مجامع علمی، ساعات کار مفید در ژاپن ۳۰ تا ۱۴ ساعت در هفته است. این رقم در کره جنوبی ۷۰ تا ۷۱ ساعت در هفته و در آمریکا ۹۱ تا ۴۰ ساعت در هفته است در صورتی که در ایران ساعات کار مفید هفتگی به ۱ تا ۳ ساعت می رسد (طاهری، ۱۳۸۵: ص ۱۲). از اواسط قرن بیستم میلادی محققان و اقتصاددانان بسیاری تلاش کردند تا توجه سازمانها را به اتخاذ رویکرد جدید در حوزه کسب و کار جلب کنند. بنیان این رویکرد بر این حقیقت استوار است که در هر سازمان، امتیارات، قابلیت ها و منابع به راحتی قابل افزایش و یا تفکیک نیستند، از این رو بایستی سازمانها توانایی و قدرت شناسایی، به کارگیری و مدیریت این منابع و در نهایت عملیات و ایجاد ارزش بر پایه این منابع را به دست آورند. تلاش های صورت گرفته که به نوعی با حوزه شناسایی دارایی های نامشهود سازمان، طبقه بندی و سنجش آنها مرتبط است را می توان این گونه تقسیم نمود: دسته اول نظریه پردازان و پژوهشگرانی که این دارایی ها را از خلال توجه به منابع و سرمایه انسانی^۳ سازمان مورد مطالعه قرار دادند؛ و دسته دوم نظریه پردازان و پژوهشگران، به مفهوم آفرینی سرمایه فکری^۴ و بررسی نقش و اهمیت مالکیت

1. Acton & Golden

2. Tangenz

3. Human Resources

4. Intellectual Capital

فکری^۱ در سازمان تمرکز نمودند (حسین پور و آذر، ۱۳۹۰ ص: ۲۰). استوارت^۲ (۱۹۹۷) سرمایه فکری را از نظر منابع سازمانی نوعی ثروت آفرینی از راه سرمایه گذاری در دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه تعریف می‌کند (جرجنس^۳، ۲۰۰۶). برای درک بهتر سرمایه فکری داراییهای سازمان به دو دسته تقسیم می‌شوند:

۱. داراییهای مشهود: داراییهای فیزیکی و مالی که اغلب در ترازنامه سازمان منعکس می‌شوند؛

۲. داراییهای نامشهود: این داراییها دو دسته هستند: داراییهای نامشهودی که تحت

حمایت قانون هستند

و از آن به عنوان مالکیت معنوی یاد میشود و سایر داراییهای نامشهودی که سرمایه

فکری نام دارند (مار، ۲۰۰۴، ص: ۵۶۰).

امروزه کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند. آنها شغل مطمئن، درازمدت و ارضا کننده می‌خواهند، کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند. در بین مشاغل مختلف جامعه، مشاغلی وجود دارند که علاوه بر پاداش‌های بیرونی، به دلیل انگیزه‌های درونی نیز با شغلشان عجین یا معتاد به کار شوند؛ اعتیاد به کار^۴، سندروم کار کردن افراد در طی ساعات طولانی است، ضمن آنکه امکان گسست آنها از فضای کاری فراهم نیست (تریس، گئورت، اسکاوفلی، بلانک، و لاگرورد^۵، ۲۰۰۸: ۱۵۴). به عبارت دیگر، اعتیاد به کار یعنی درگیری شناختی^۶ مداوم به همراه فکر به کار در طی اوقات فراغت (سنیر و زهر^۶، ۲۰۰۸: ۱۱۰). از نظر فیزیولوژیکی نیز

1. Intellectual property

2. Stewart

3. Jorgensen

4. workaholism

5. Taris.; Geurts,.; Schaufeli,.; Blonk,., & Lagerveld,

6. Snir & Zohar

معتادان به کار در مواجهه با ضرورت‌ها و موقعیت‌های سخت شغلی، ترشح اعتیادآور آدرنالین را تجربه می‌کنند ولی افراد کوشا و پرکار چنین حالتی ندارند. همچنین افراد کوشا و پرکار می‌توانند اشتیاق خود به کار را از بین ببرند ولی معتادان به کار نمی‌توانند دست از کار بکشند. آن‌ها حتی اگر در حال بازی گلف هم باشند یا برای دیدن نمایش به مدرسه فرزند خود رفته باشند، باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام درگیر مسایل کاری است (سیبولد و سالامون^۱، ۱۹۹۴: ۴).

احمدی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان نقش عوامل شخصیتی در شکل‌گیری اعتیاد به کار بر این نکته تاکید می‌کند که معتادان به کار، رضایت از زندگی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا و استرس و ترک خدمت داوطلبانه پائینی دارند.

کاپلر^۲ (۲۰۰۱) در تحقیقی که درباره بررسی عوامل مؤثر در بهره‌وری انجام داد، با استفاده از مدل آماری تحلیل عاملی، مشخص کرد سبک رهبری، وجود کارکنان نیروهای متخصص و سازماندهی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری هستند.

لین^۳ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از روش تحلیل عاملی تعیین کرد عوامل مؤثر در بهره‌وری نیروی انسانی عبارتند از: سبک‌های رهبری، سازماندهی، برقراری اصول انسانی، استفاده از نیروهای متخصص و مهارت‌های مدیران.

پژوهش تریس، گئورت، شوفلی، بلانک، و لاگرورد^۴ (۲۰۰۸) با عنوان سهم ابعاد اعتیاد به کار در بهزیستی کارکنان دارای شغل آزاد موید آن بود که اعتیاد به کار منجر به صرف هزینه‌های زمانی توسط فرد بیش از توافقات صورت گرفته و تعهدات پذیرفته شده و مشارکت بیشتر فرد در کار می‌گردد.

1. Seybold & salomone

2. Cappllor

3. Lin

4. Taris.; Geurts.,; Schaufeli.,; Blonk., & Lagerveld,

لو^۱ (۲۰۱۲) در تحقیقی به این نتیجه رسید که سرمایه فکری در آموزش و پژوهش نقش مهمی دارد. همچنین، سرمایه فکری یک شیوه مؤثر فکری برای بهبود استراتژیهاست و به مدیران و مقامات برای بهبود مؤثر عملکرد کمک میکند. نتایج تحقیق دیوی فریها و سوفیان^۲ (۲۰۱۲) نشان داد که سرمایه فکری با عملکرد سازمان ارتباط مثبت دارد. در این تحقیق سرمایه رابطه ای بیشترین تأثیر را دارد و به دنبال آن سرمایه معنوی، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی قرار میگیرد.

۲- بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری مفهوم جدیدی نبوده و قدمتی برابر با تاریخ بشر دارد، هرچند مطالعه علمی آن به سال‌های اخیر برمی‌گردد. فرانسوا کنه، آدام اسمیت، و کارل ماکس از جمله صاحب‌نظرانی هستند که به مطالعه بهره‌وری پرداختند. تعاریف مختلفی توسط صاحب‌نظران در خصوص بهره‌وری به عمل آمده است. یکی از این تعاریف که در هزاره سوم بیان شده است می‌گوید: نسبت خروجی با ارزش به ورودی. به این معنا که کارایی و اثربخشی استفاده از منابع- کارکنان، مواد، دستگاه‌ها، تسهیلات و سرمایه- برای تولید خروجی با ارزش است. مفاهیمی چون کارایی، اثربخشی، نوآوری، فناوری، تولید، کیفیت، سودآوری، کیفیت زندگی کاری بهره‌وری را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد (رنگریز، ۱۳۹۲: ص ۹).

۳- مدل هرسی^۳ و گلداسمیت^۴

۳-۱. سرمایه فکری

روس و فرنسترم^۵ (۲۰۰۵)، سرمایه فکری را به عنوان همه منابع غیرمالی و غیرفیزیکی که کاملاً یا تا حدی به وسیله سازمان کنترل و موجب ارزش‌آفرینی سازمان

1. Lu

2. Dewi Fariha & Sofian

3. Hersey

4. Goldsmith

5. Roos & Fernstrm

می‌شود، تعریف می‌کنند. سرمایه فکری نقش مهمی در عملکرد سازمان (بلن، ورگودن و شنایدار^۱؛ ۲۰۰۵؛ تن، پلومن و هنکاک^۲؛ ۲۰۰۷؛ چنگ چن و لای^۳، ۲۰۰۸)، و در سازمانهای آموزشی دارد (رامیرز، لوردی و روجس^۴؛ ۲۰۰۷؛ مارتینز-تورز^۵؛ ۲۰۰۶؛ جونز، میدو و سیسیلیا^۶، ۲۰۰۹). در واقع، سرمایه فکری یک سرمایه عمده برای دانشگاههاست (لو، ۲۰۱۲: ۱۰۸۳).

استوارت (۱۹۹۷)، بنیتس^۷ (۱۹۹۸) سرمایه فکری را به سه جزء تقسیم میکنند:

۱. **سرمایه انسانی** شامل دانش، مهارتها و تجربه‌های حرفهای، تخصص، سطح آموزش و خلاقیت کارکنان

۲. **سرمایه ساختاری** شامل سرمایه نوآوری، پایگاه داده‌ها، سیستم‌های نرم‌افزاری، شبکه توزیع، چارت سازمانی، فرهنگ مشترک، استراتژیها و سیاستها.

۳. **سرمایه رابطه‌ای یا مشتری** شامل شبکه‌های بازاریابی، ارتباطات مشتری، وفاداری مشتری، شبکه‌های دولتی و صنعتی و رابطه‌ها یا شرکا. (بنیتس، ۲۰۰۱، ص: ۵۲).
رامیرز و همکاران^۸ (۲۰۰۷)، سرمایه فکری را در دانشگاهها به اجزای زیر تقسیم و تعریف میکنند:

۱. سرمایه انسانی: مجموعه‌ای از دانش آشکار و ضمنی که کارکنان دانشگاهها از طریق فرایندهای آموزشی رسمی و غیررسمی و حقیقی می‌آموزند و در فعالیتهای خود نمایان می‌کنند؛

-
1. Bollen, Vergauwen & Schnieders
 2. Tan, Plowman & Hancock
 3. Chang, Chen & Lai
 4. Ramí' rez, Lorduy, & Rojas
 5. Martínez-Torres
 6. Jones, Meadow & Sicilia
 7. Bontis
 8. Ramí' rez et al

۲. سرمایه ساختاری: دانش آشکاری که با فرایندهای داخلی انتشار، ارتباط و مدیریت دانش علمی و تکنیکی در سازمان رابطه دارد (سازمانی و تکنولوژیکی)؛
۳. سرمایه رابطه‌ای یا مشتری: گردآوری یک مجموعه گسترده از ارتباطات اقتصادی، سیاسی و مؤسسه‌ای که به وسیله دانشگاهها توسعه مییابد و نگهداری میشود (رامیرز، لوردی و روجس^۱، ۲۰۰۷: ۷۳۹).

۲-۳. اعتیاد به کار

اسپنس و رابینز^۲ (۱۹۹۲)، اولین تعریف آکادمیک را درباره اعتیاد به کار بیان کرده اند. به اعتقاد آنها، اعتیاد به کار از برخی نگرش‌ها افراد نشأت گرفته است. و فرد معتاد به کار درگیری فراوان در کار، روحیات سخت‌گیرانه زیاد به انجام کار یا اشتیاق درونی بسیاری به کار دارد و لذت کمی از کار خود می‌برد؛ توجه به نوع شناسی اسپنس و رابینز (۱۹۹۲)، اعتیاد به کار براساس میزان سه مؤلفه زیر مشخص می‌شود:

۱. عجبین شدن با کار^۳

۲. تمایل درونی در کار^۴

۳. لذت از کار^۵ (اسپنس و رابینز، ۱۹۹۲: ۹۳).

شوفلی^۶ و همکاران (۲۰۰۸) اعتقاد دارند معتادان به کار خوب به صورت فعال درگیر در کارند و افرادی مشتاق، فداکار و ایثارگر و جذابند؛ در حالی که معتادان به کار بد به گونه‌ای افراطی به کار می‌پردازند. در افراد معتاد به کار، درجه عجبین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجبین می‌شوند ولی از کارشان لذت می‌برند و کشش افراطی

1. Ramírez, Lorduy, & Rojas

2. Spence & Robbins

3. Work Involvement

4. Feelings of Being Driven to Work

5. Work Enjoyment

6. Schaufelia

به کار ندارند. اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارت اند از: ۱) کشش افراطی (وسواسی) ۲) کمال گرایی ۳) توفیق طلب (موفقیت طلب). در نظر آن‌ها معتادان به کار افراطی، مضطرب‌اند و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می‌شود، رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آن‌ها پایین است. معتادان به کار کمال‌گرا، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، روابط میان‌فردی خصمانه و غیراثربخشی پیدا می‌کنند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و همچنین رضایت‌شغلی و عملکرد شغلی پایینی دارند. در نهایت معتادان به کار توفیق‌طلب، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا و استرس و ترک خدمت داوطلبانه پایینی دارند (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۸۳).

۴- مدل نظری تحقیق

ادبیات اعتیاد به کار بیانگر این است که سه رویکرد در این زمینه وجود دارد:

۱. رویکرد مثبت به اعتیاد به کار: از عشق به کار نشات می‌گیرد (کترو^۱، ۱۹۷۹: ۵۶) و یک تمایل ذاتی به کار زیاد و سخت است (مک لوییت^۲، ۱۹۸۰: ۳۲). این رویکرد باعث ایجاد رفتارهای کاری مثبتی نظیر افزایش تعهد سازمان و همچنین بهره‌وری می‌شود.
۲. رویکرد منفی به اعتیاد به کار: به عنوان تعهد غیر منطقی به کار بیش از حد (چرینگتن^۳، ۱۹۸۰: ۸۶) و به عنوان یک اعتیاد مطرح است (کیلینگر^۴، ۱۹۹۱: ۱۵؛ اواتیس^۵، ۱۹۷۱).

1. Cantarow
2. Machlowits
3. Cherrington
4. Killinger
5. Oates

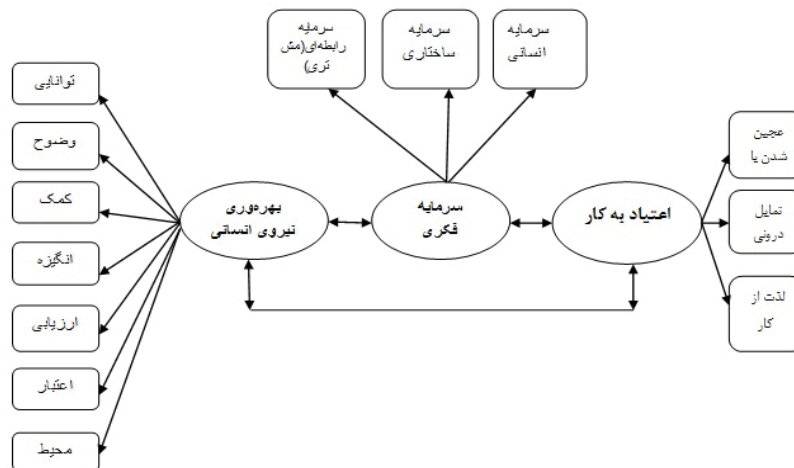
۳. رویکرد نوع شناسی: وجود انواع مختلفی از معتادان به کار و سواسی و درگیر شغل (ناتون ۱، ۱۹۸۷: ۱۸۴)، معتاد به کار مشتاق (اسپنس و رابینز، ۱۹۹۲: ۱۷۲)، معتاد به کار و سواسی، کمال گرا، توفیق طلب (اسکات، مور و میلکی ۲، ۱۹۹۷: ۳۰۷).
با توجه به مطالب مطرح شده در بالامی توان نتیجه گرفت که اعتیاد به کار هم پیامدهای مثبت و سازنده نظیر بهره‌وری و هم پیامدهای منفی مانند تحلیل رفتگی را برای کارکنان سازمان‌ها در پی خواهد داشت؛ از طرفی نیز پیشینه و ادبیات پژوهش تأیید می‌کند که مهمترین عامل در بهبود بهره‌وری در هر سازمانی و در هر کشوری، سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای می‌باشد. به طوری که این عامل، به یک عنصر مهم و اساسی در تبیین تفاوت‌های موجود در بهره‌وری و رشد آن در کشورهای مختلف شده است. سازمان‌هایی که موفقیت‌های چشمگیری داشته‌اند و کشورهایی که در زمره کشورهای پیشرفته قرار گرفته‌اند، توجه به این موضوع را سرلوحه کارهای خود قرار داده‌اند (جانز، کالمی، و کاوهانن ۳، ۲۰۰۶، ص: ۵۲۲). پژوهش‌های بسیاری در رابطه با بهره‌وری و اعتیاد به کار و سرمایه فکری انجام شده است اما تاکنون تاثیر اعتیاد به کار در بهره‌وری نیروی انسانی با تعدیل‌گری سرمایه فکری صورت نگرفته است. در این مقاله به بررسی تاثیر اعتیاد به کار در بهره‌وری نیروی انسانی با تعدیل‌گری سرمایه فکری در کارکنان دانشگاه لرستان پرداخته شده است.

1. Naughton

2. Scott, Moore, & Miceli

3. Jones, Kalmi, Kauhanen

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق



۵- فرضیه‌های پژوهش

بین اعتماد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.
 بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.
 شدت همبستگی بین اعتماد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی وابسته به سرمایه فکری است.

۶- روش شناسی پژوهش

روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش نقش مولفه‌های اعتماد به کار بر بهره‌وری نیروی انسانی با تعدیل‌گری سرمایه فکری مورد مطالعه قرار گرفته است. در دانشگاه، منابع انسانی رکن اساسی سازمان و یکی از عامل‌های بهره‌وری هستند و در موفقیت سازمان ایفای نقش می‌کنند؛ لذا جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش، کارکنان دانشگاه لرستان (رسمی، قراردادی و پیمانی) با

استناد به آمار کارگزینی، به تعداد ۴۲۴ نفر بوده است؛ که با روش تصادفی طبقه‌ای نسبی و با توجه به جدول تعیین نمونه از روی حجم جامعه کرجسی و مورگان ۲۰۱ نفر انتخاب شد. در این پژوهش به بررسی نقش ۳ مؤلفه‌ی اعتیاد به کار با تعدیل‌گری سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی، پرداخته شده است. ابزار اندازه‌گیری برای انجام پژوهش، سه پرسشنامه به شرح ذیل بوده است که جهت تعیین ارزیابی این عوامل بر بهره‌وری نیروی انسانی مورد استفاده قرار گرفت:

۱- پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) که مشتمل بر ۲۰ گویه است. ۷ گویه تمایل درونی در کار، ۶ گویه عجین شدن با کار را می‌سنجد و ۷ گویه به لذت از کار اختصاص می‌یابد

۲. پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل آچیوهرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)

۳. پرسشنامه سرمایه فکری بونیتس (۱۹۹۸)

برای آزمون فرضیه‌ها ابتدا از همبستگی پیرسون استفاده شد. تجزیه تحلیل داده‌ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری وبا استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۵ صورت گرفت.

۷- یافته‌های پژوهش

۷-۱. مشخصات جمعیت شناختی نمونه

باتوجه به جامعه آماری این پژوهش ۶۶/۸ درصد از پاسخگویان را مرد و ۳۳/۲ درصد را زنان تشکیل دادند. از میان آنها ۸۱/۸ درصد دارای مدرک لیسانس و ۱۶/۹ دارای مدرک فوق لیسانس بودند. از نظر پراکندگی سنی نیز ۷۴درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۷/۸ درصد نیز بین ۳۰ تا ۴۰ سال و بقیه بالاتر از ۴۰ سال داشتند.

جدول ۱. تحلیل همبستگی

	اعتیاد به کار	سرمایه فکری	سطح معناداری
عجین شدن با کار	3۰/۸۸	۰/۰۰۰	
تمایل درونی در کار	1۰/۹۲	۰/۰۰۰	
لذت از کار	4۰/۸۱	۰/۰۰۰	
سرمایه انسانی	982۰/۱	۰/۰۰۰	
سرمایه ساختاری	997۰/۱	۰/۰۰۰	
سرمایه رابطای	937۰/۱	۰/۰۰۰	
سرمایه فکری	974۰/۱	۰/۰۰۰	
بهره‌وری	922۰/۱	۰/۰۰۰	

داده‌های جدول فوق نتایج آزمون همبستگی پیرسون را به این شرح نشان می‌دهد که عجین شدن با کار با $(\alpha=0/99 \quad r=0/883)$ ، تمایل درونی در کار با $(\alpha=0/99 \quad r=0/921)$ ، و لذت از کار با $(\alpha=0/99 \quad r=0/814)$ همبستگی تعدیل‌گری سرمایه فکری با مؤلفه‌های سرمایه انسانی با $(\alpha=0/99 \quad r=0/982)$ ، سرمایه ساختاری با $(\alpha=0/99 \quad r=0/997)$ ، و سرمایه رابطای (مشتري) با $(\alpha=0/99 \quad r=0/937)$ ، بر بهره‌وری نیروی انسانی اثر مثبت دارند. و در نهایت $(\alpha=0/99 \quad r=0/922)$ ، گویای ارتباط بین مؤلفه‌های اعتیاد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی مدارس با تعدیل‌گری سرمایه فکری است. بنابراین رابطه بین اعتیاد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه

سرمایه فکری و بر بهره‌وری نیروی انسانی، همین‌طور نقش تعدیل‌گر سرمایه فکری بر اعتیاد به کار و بر بهره‌وری نیروی انسانی یا همان سه فرضیه‌ی پژوهش تأیید می‌شود.

۲-۲. مدل معادلات ساختاری

الگوسازی معادلات ساختاری^۱ (SEM) تکنیکی برای تحلیل داده‌ها است که به منظور ارزیابی رابطی بین دو نوع از متغیرها طراحی شده است: الف (متغیرهای آشکار) متغیرهایی که مستقیماً اندازه‌گیری شده و متغیرهای مشاهده شده اند. ب (متغیرهای مکنون یا پنهان یا متغیرهایی که به عنوان سازه‌ی نظری مطرح هستند. زمانی که از تکنیک‌های آماری نظیر رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس استفاده می‌شود؛ تحلیل‌های آماری پژوهشگر بر روی متغیرهایی صورت می‌گیرد که مستقیماً اندازه‌گیری شده اند. این مسأله برای زمانی که پژوهشگر می‌خواهد سازه‌ی نظری‌ای را آزمون کند، محدودیت دارد. الگوی معادلات ساختاری به نسبت سایر تکنیک‌های تحلیل داده این امکان را فراهم می‌آورد که محقق بتواند مدل‌های نظری پیچیده را در یک تحلیل آزمون کند. ویژگی بسیار ارزشمند الگوی معادلات ساختاری، تحلیل و پردازش هم‌زمان روابط میان متغیرهای مدل سنجش است. الگوسازی معادلات ساختاری به پژوهشگر این اجازه را می‌دهد تا به تحلیل علی متغیرهای مکنون و مشاهده شده به طور هم‌زمان بپردازد (ماریاما، ۱۹۹۷).

زمانی که از الگوی معادلات ساختاری استفاده می‌شود، یک مؤلفه‌ی مهم تحلیل ارزیابی چگونگی برازش مدل فرضیه‌ای با داده‌های مشاهده شده است. پژوهشگران معمولاً به منظور ارزیابی این برازش از شاخص‌های نیکویی برازش^۲ استفاده می‌کنند. رایج‌ترین این شاخص‌ها، شاخص احتمالی آماره‌ی مجذور خی است که اهمیت اختلاف بین مدل برازش شده و ماتریس کواریانس ناشی از نمونه‌ی مشاهده شده را بیان می‌دارد. فرضیه‌ی صفر در این تحلیل مبین این است که تفاوتی بین مدل برازش شده و ماتریس نمونه وجود ندارد. بنابراین، آن مجذور نشان می‌دهد که مدل دقیقاً معرف

1. Structural Equation Models

2. Goodness of fit Index

و نماینده‌ی داده‌های مشاهده شده می‌باشد. خبی که به لحاظ آماری معنی دار نیست. نکته‌ی مهم این است که همانند سایر آزمون‌های استنباطی، اختلاف کایسکور^۱ متأثر از حجم نمونه است. بنابراین، زمانی که حجم نمونه زیاد باشد، احتمالاً اختلاف کمی بین مدل برازش شده و ماتریس کواریانس ناشی از نمونه‌ی مشاهده شده خواهد بود که به طور، نسبی برازش خوبی را نشان می‌دهد (بنتلر و بونت ۱۹۸۰؛ گرینگ و اندرسون ۱۹۹۳؛ و مارش، بالا و مکدونالد ۱۹۸۸).

برای تایید مدل ساختاری یا نمودار مسیر، باید شاخص‌های برازش در مجموع مناسب، و نیز ضرایب استاندارد معنادار باشند. در حالت ایده‌آل، اگر مقدار خبی دوی نسبی بین ۱-۳، و GFI و NFI بیش‌تر از ۰/۹ و نیز RMSEA کم‌تر از ۰/۸۰ باشند، می‌توان گفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

ایده‌آل	مقدار	
بین ۱-۳	۲/۵۶۷	Chi-Square/df
	۱۱۰/۰۴	Chi-Square
بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳۱	CFI
بیشتر از ۰/۹	۰/۸۹۲	NFI
بیشتر از ۰/۶	۰/۸	PCFI
کمتر از ۰/۸۰	۰/۰۶۵	RMSEA

تحلیل مدل ساختاری نشان داد که اعتیاد به کار تاثیر مستقیم و معناداری بر سرمایه فکری دارد. همچنین رابطه معناداری بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی

1. Chi-square

2. Bentler&Bonett

3. Gerbing&Anderson

4. Marsh,Balla&Mcdonald

وجود دارد. در نتیجه مداخله سرمایه فکری در رابطه بین اعتیاد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به جدول ۳ مورد حمایت قرار گرفت.

جدول ۳. آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌ها	مسیرها	Significant t _p	Standardized coefficients	t-Value	نتیجه
فرضیه‌ی ۱	اعتیاد به کار ← بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۰۰۰	۰/۵۸	۳/۲۹	حمایت شده
فرضیه‌ی ۲	اعتیاد به کار ← سرمایه فکری	۰/۰۰۰	۰/۶۲	۲/۸۶	حمایت شده
فرضیه‌ی ۳	اعتیاد به کار ← سرمایه فکری ← بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۰۰۰	۰/۶	۲/۵۵	حمایت شده

جدول ۴ آثار مستقیم و غیر مستقیم اعتیاد به کار بر سایر سازه‌های مدل نشان می‌دهد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش دریافت شد که اثر مستقیم اعتیاد به کار بر بهره‌وری نیروی انسانی، ۰/۵۸ و اثر غیرمستقیم آن ۰/۴۹ می‌باشد. بر همین اساس فرضیه سوم پژوهش مبنی بر نقش تعدیل‌گر سرمایه فکری در اعتیاد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی مورد حمایت و پذیرش قرار می‌گیرد.

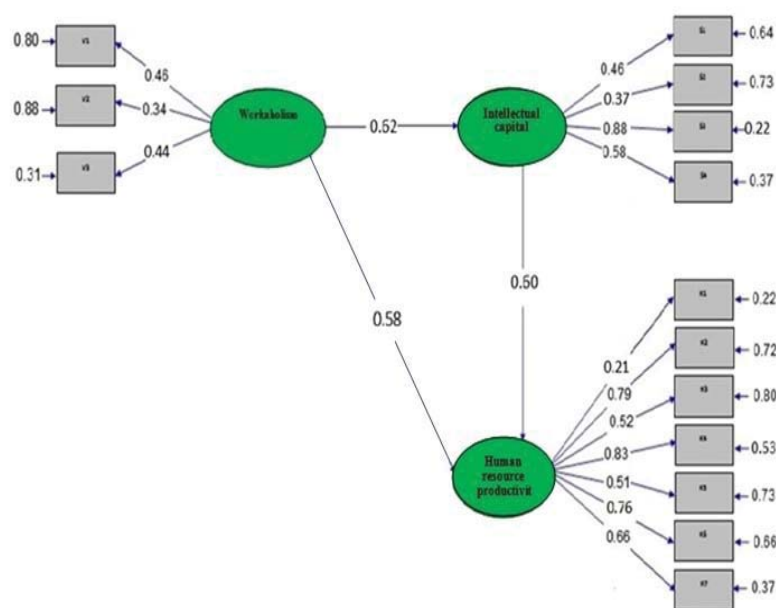
جدول ۴. آثار مستقیم و غیر مستقیم اعتیاد به کار بر دو متغیر دیگر

اعتیاد به کار	سرمایه فکری	بهره‌وری نیروی انسانی
مستقیم	۰/۵۸	۰/۴۹
غیر مستقیم	-----	۰/۲۱
کل		۰/۷۵

۳-۷. تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری

شکل ۱ تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری را با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۵ نشان می دهد.

شکل ۲. مدل معادلات ساختاری



۸- بحث و نتیجه گیری

بدون تردید برای داشتن آینده ای پویا و توسعه یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پرقابیت امروزی، نیازمند افزایش بهره وری و استفاده حداکثری از امکانات هستیم. امروزه همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره وری بعنوان یکی از ضرورت های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی برده اند. به این ترتیب اغلب کشورهای در حال توسعه به منظور اشاعه فرهنگ نگرش ویژه به بهره وری و تعمیم بکارگیری فنون و روش های بهبود آن سرمایه گذاری های قابل توجهی انجام داده اند. در

ایران اهمیت توجه به مقوله بهره‌وری به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره‌وری در جامعه، مورد غفلت واقع گردیده است. بسیاری از کارشناسان بر این باورند که حلقه مفقوده اقتصاد ایران پیش از آنکه سرمایه و یا منابع طبیعی باشد، نبودن بهره‌وری نیروی کار است. در اقتصاد دانش محور، از سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می‌شود و در دنیای امروز، موفقیت هر سازمان به توانایی مدیریت این داراییها بستگی دارد. ادوینسون و مالون، سرمایه فکری را «اطلاعات و دانش به کار برده شده برای کار کردن، جهت ایجاد ارزش» تعریف می‌کنند (وسیل^۱، ۲۰۰۸). سرمایه فکری یک شرکت مجموع سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای آن است. داشتن کنترل بر این داراییها سازمان را قادر می‌سازد از یک طرف حاکمیت داخلی مؤثری داشته و از طرف دیگر، دارای روابط خارجی موفق با مشتریان و تأمین‌کنندگان و سایرین باشد. کارکنان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکریشان ایجاد می‌کنند (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵). مهمترین عناصر تشکیل دهنده سرمایه انسانی سازمان، مجموعه مهارت‌های نیروی کار، عمق و وسعت تجربه آنهاست. در حال حاضر، سازمانها همه جنبه‌های مختلف زندگی انسان را در بر گرفته است، سازمانی که باید ابزاری برای نیل انسان به اهدافش باشد، شرایط کاری در سازمانهای امروز به گونه‌ای است که موجب می‌شود بسیاری از افراد، بخش فراوانی از زندگی و اوقات خود را به کار اختصاص دهند. این وضعیت می‌تواند پیامدهای مثبتی داشته باشد، اما در عین حال، عوارض و پیامدهای منفی نیز دارد. از این رو، اخیراً پژوهشهایی درباره صرف میزان فراوانی از وقت در کار انجام شده است که اصطلاح اعتیاد به کار، برای آن به کار می‌رود (سینر و زهر، ۲۰۰۸). اسکات^۲ و همکاران (۱۹۹۷) بیان کرده‌اند که اعتیاد به کار نمی‌تواند نوعی نگرش باشد و در واقع، الگویی رفتاری است. این بدین معناست که فرد زمان زیادی را به فعالیت‌های کاری خود

1. Vasile

2. Scott

اختصاص می‌دهد، حتی زمانی که در محل کار حضور ندارد و در خارج از سازمان نیز پیوسته به کار فکر می‌کند. نتایج پژوهشها درباره اعتیاد به کار، اغلب متفاوت و متناقض بوده است. برخی پژوهشگران دیدگاه مثبتی به اعتیاد به کار داشته و دریافته‌اند که افراد معتاد به کار، بسیار راضی و در عین حال، مولد و بهره‌ور بوده‌اند. برخی پژوهشگران نیز دیدگاه منفی داشته‌اند و اعتیاد به کار را پدیده‌های غیرمفرح و وسواس‌آور می‌دانند که برای دیگران (همکاران و خانواده فرد) مشکلاتی را پدید می‌آورد (بورک، بورجس و بولن، ۲۰۰۶). نتایج پژوهش نشان داد که اعتیاد به کار با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی داری دارد؛ این رابطه بویژه هنگامیکه متغیر تعدیل گر سرمایه فکری وارد معادله می‌شد از استحکام بیشتری برخوردار بود. به عبارت دیگر می‌توان گفت که سرمایه فکری، شدت رابطه بین اعتیاد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش می‌دهد. لذا یافته‌های این پژوهش با یافته‌های: احمدی، طهماسبی، باباشاهی، و فتاحی (۱۳۸۹) و پژوهش تریس، گئورت، اسکاوفلی، بلانک، و لاگروورد (۲۰۰۸) مبنی بر این که از نتایج اعتیاد به کار عملکرد و مشارکت شغلی بالاست و یافته‌های کاپلر (۲۰۰۱) و لین (۲۰۰۶) که از عوامل مؤثر در بهره‌وری که عامل سرمایه انسانی متخصص است و یافته‌های لو (۲۰۱۲) و دیوی فریها و سوفیان (۲۰۱۲) مبنی بر نقش سرمایه فکری در بهبود عملکرد سازمان نیز همخوانی دارد. همچنین نتایج پژوهش کانتارو و ماچلویتز که از پیامدهای مثبت اعتیاد به کار را تعهد سازمانی و بهره‌وری دانسته‌اند، و همینطور یافته‌های جانز، کالمی و کاوهانن که سه سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای را از فاکتورهای اصلی بهره‌وری معرفی کرده است، یافته‌های این پژوهش را مبنی بر تاثیر اعتیاد به کار در بهره‌وری نیروی انسانی با تعدیل‌گری سرمایه فکری، تایید می‌کند.

1. Burke, Burgess & Fullon

2. Taris.; Geurts.,; Schaufeli.,; Blonk., & Lagerveld,

با توجه به یافته‌های پژوهش، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که در درجه اول، به طور مستمر یا در مقاطع زمانی خاص، وضعیت اعتیاد به کار کارکنان را مورد اندازه‌گیری و ارزیابی قرار دهند و بر اساس آن، راهبردهای برخورد و مواجهه با این پدیده را تدوین کنند. مدیریت پدیده اعتیاد به کار، صرفاً به معنای حذف، کاهش یا افزایش آن نیست، بلکه کنترل این پدیده و حفظ آن در سطح مناسب اهمیت دارد. مدیریت اعتیاد به کار نیز همانند مدیریت تعارض می‌تواند در برخی شرایط، زمان‌ها و افراد افزایش یا کاهش یابد.

طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای آشنایی افراد با اعتیاد به کار در سازمان‌های مذکور، نسبت به سازمان‌های دیگر بیشتر باشد و افراد با انواع و جوانب مختلف این مفهوم و شیوه‌های کنترل آن آشنا شوند.

با وجود این، سازمان‌ها باید درک کنند که اولاً نباید اعتیاد به کار، به طور کلی در افراد حذف شود و دوم اینکه، حفظ اعتیاد به کار در سطح مناسب می‌تواند در بهره‌وری و عملکرد افراد، بسیار مؤثر باشد. زیرا اعتیاد به کار مفرد، موجب به خطر افتادن سلامت جسمی و روانی افراد می‌شود و در اختیار داشتن افرادی با سلامت جسمی و روانی مناسب، یکی از عوامل اصلی افزایش عملکرد شغلی است. پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با شناسایی افرادی که اعتیاد به کار مفرد دارند، از طریق راهبرد قطع موقت ارتباط فرد با سازمان، مرخصی‌های اجباری به افراد دهند تا از این طریق، اعتیاد به کار مفرد آنها را تعدیل و به افزایش بهره‌وری و عملکرد آنان کمک کنند. راهبرد مذکور از طریق کاهش اضافه‌کاری‌های افراد فوق نیز میسر است. همچنین می‌توان در برخی شرایط و مقاطع زمانی، به طور عمد از حجم کاری افراد مذکور کاست تا در آنها دغدغه و مشغله ذهنی مربوط به کار کاهش یابد. این اقدام موجب می‌شود افراد معتاد به کار، در خارج از سازمان کمتر به شغل فکر کنند.

همچنین باتوجه به اهمیت و نقش سرمایه‌فکری در بهره‌وری نیروی انسانی مدیران می‌توانند با اهمیت دادن به روابط غیررسمی، مدیریت دانش در سازمان، فرهنگ درست سازمانی، سرمایه اجتماعی، سبک مدیریت و رهبری درست، به‌کار بستن طرح‌های جالب و جدید در پاداش کارکنان، فرایندهای مهم اجرایی سازمان چگونگی ساختاربندی آنها؛ سیاستها، جریانهای اطلاعاتی و عناصر پایگاههای داده، و استحکام و وفاداری مناسبات، بهره‌وری نیروی انسانی را به ارمغان بیاورد.

منابع

- احمدی، پرویز. طهماسبی، رضا. باباشاهی، جبار. فتاحی، مهدی. (۱۳۸۹). "نقش عوامل شخصیتی در شکل گیری اعتیاد به کار" (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران). پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، تهران، صص ۴۷-۶۷.
- حسین پور، داوود، و آذر، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، سال هفتم، صص ۱۹-۲۹.
- رنگریز، حسن. (۱۳۹۲). مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی. تهران: انتشارات دانشگاه علوم اقتصادی.
- قلیچ لی، بهروز، مشکی، اصغر (۱۳۸۵)، نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در سازمان، مطالعه دو شرکت خودروسازی، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۷۵، صص ۱۲۵-۱۴۷.
- Alvani M, Ahmadi P.(2002). Design of Total Pattern of Affecting Factors on Human Resource Productivity. Journal of Modares, Vol ۵ No ۱,
 - analysis.psychometrika,49,155-173.
 - analysis:Effect of sample size.psychological Bulletin,103,391-411
 - Anderson,J.C;Gerbing,D.W(1984).The effect of sampling error on convergence,improper
 - Bentler,P,M,Bonett,D.G(1980).Significance Test and Goodness of Fit in the Analysis of
 - Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3 (1) 41-60.
 - Cantarow, E. (1979). Women workaholics, *Mother Jones*, 6, 56. Castro, C. B.; Armario, E. M., & Ruiz, D. M. (2004). The influence of employee rganizational citizenship behaviorr on customer loyalty, *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27.1.
 - Cappllor, B, (2001). Efficiency Factors on the Personels welfare, Public: MC Growhill.
 - Cherrington, DJ. (1980). "The work ethic". American management association, New York, NY.
 - covariance Structures.Psychological Buletin,88,588-606

- Dewi Fariha, A., & Sofian, S. (2012). The relationship between intellectual capital and corporate performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 537-541.
- Hersey, H & Goldsmith, M 1980, 'A situational approach to performance planning', *Training and Development Journal*, Madison, vol. 34, no.11, p. 38.
- Jones DC, Kalmi P, Kauhanen A. Human resource management policies and productivity: new evidence from an econometric case study. *Oxford Review of Economic Policy*. 2006;22(4):526-38.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: the respectable addicts*, Simon and Schuster, New York, NY.
- Lin, R, (2006). Welfare, *Journal; Psychological Social*, 31-33.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics. living with them, working with them*, addison-wesley publishing company, reading, MA.
- Marr, B. (2004). Measuring and benchmarking intellectual capital benchmarking. *An International Journal*, 11 (6) 559-570.
- Marsh, H.W; Balla, J.R; Macdonald, R.P. (1998). Goodness of Fit indices in confirmatory factor
- Maryama, G.M. (1997). *Basics of structural equation modeling*. sage publications
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research, *Career Development Quarterly*, 6, 180-7.
- Nazari R. survey on Affecting Factors on Staff productivity of Aliabad Katoul Azad University, 2008. 15_1_174
- Neal A, West MA, Patterson MG. Do organizational climate and competitive strategy moderate the relationship between human resource management and productivity? *Journal of Management*. 2005;31(4):492-512.
- Ramírez, Y., Lorduy, C., & Rojas, J. A. (2007). Intellectual capital management in Spanish universities. *Journal of Intellectual Capital*, 8 (4) 732-748.
- Schaufeli, W., Taris, T., and Van Rhenen, W. (2008). "Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?" *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 57, Issue. 2, P: 173-203
- Scott, K. S.; Moore, K. S. and Miceli, M. P. (1997). "An exploration of the meaning and consequences of workaholism", *Human Relations*, Vol. 50, No. 3, pp: 287-314.
- Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: a review of causes counseling approaches, *Journal of Counseling and Development*, 73, 4-10.
- Snir, R. and Zohar, D. (2008). "Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 57, Issue. 1, P: 109-127.
- solutions, and goodness of fit indices for maximum likelihood confirmatory factor

- Spence, J.T. and Robbins, A.S. (1992). “Workaholism: definition, measurement and preliminary results”. *Journal of personality assessment*, Vol. 58. No. 1, PP: 160-78.
- Tangen, S 2005, 'Demystifying productivity and performance', *International Journal of Productivity and Performance Management*. vol. 53, no. 8, p. 726.
- Taris, T. W.; Geurts, S. A. E.; Schaufeli, W. B.; Blonk, W. B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: the relative contribution of to dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress*, 22(2), 153-165.
- Vasile, Bogdan (2008) Factors Of The Earning Functions And Their Influence On The Intellectual Capital Of An Organization, *Journal of applied Quantitative methods*, Vol.3 ,No.4,2008.
- Vaziri S, mansouri H, Adiban A. Identification & prioritize the Factors Affecting the productivity of Human Resources With MADM Technique. *Journal of Civility & Training*. No 100. 2010
- Wright PC, Berrell M, Gloet M. Cultural values, workplace behavior and productivity in China: A conceptual framework for practising managers. *Management Decision*. 2008;46(5):797-812.