

رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان*

نوشته دکتر سید محمد اعرابی و سید محمد حسین کمانی

چکیده

موفقیت سازمانها در گرو توجه ویژه به نیروی انسانی و ارضای نیازهای آنهاست. امنیت شغلی را می‌توان از جمله این نیازها دانست. پژوهش حاضر که در بین کارکنان استانداری و فرمانداریها و ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی، کار و امور اجتماعی، راه و ترابری و سازمان کشاورزی در پنج شهر آباده، شیراز، داراب، کازرون و جهرم انجام پذیرفت، نشان می‌دهد که حد متوسطی از احساس امنیت شغلی در بین آزمودنی‌ها وجود دارد.

از میان عوامل فردی، درآمد مهمترین نقش را دارد به طوری که با افزایش آن به میزان قابل توجهی بر احساس امنیت شغلی افزوده می‌شود. متغیرهای سن و سابقه کار نیز با احساس امنیت شغلی رابطه مستقیم دارند؛ اما با افزایش سطح تحصیلات، میزان احساس امنیت شغلی کارکنان کاهش می‌یابد.

احساس امنیت شغلی در زنان نسبت به مردان و کارکنان رسمی نسبت به کارکنان غیررسمی بیشتر است. از دیگر یافته‌های پژوهش این است که بیشترین نمره احساس امنیت شغلی به مدیران و کمترین آن به کارشناسان تعلق می‌گیرد. عواملی که بیشترین تأثیر را بر کاهش احساس امنیت شغلی دارند عبارت‌اند از: نگرانی نسبت به آینده شغلی، حقوق و دستمزد ناکافی، وضعیت استخدام، حمایت نکردن مقامات مافوق از زیردستان، وجود عوامل تهدید کننده در شغل، رسیدگی نشدن به شکایات و اعتراضات، بی‌اهتمامی به شایسته سالاری، قانون و مقررات و ارزشیابی عادلانه.

* این مقاله بر اساس پایان‌نامه کارشناسی ارشد آقای سید محمد حسین کمانی دانشجوی کارشناسی ارشد پذیرفته شده از طریق آزمون وزارت علوم،

تحقیقات و فناوری تحت همین عنوان نوشته شده است. از پایان‌نامه مذکور در شهریور ماه ۱۳۷۹ در مرکز آموزش مدیریت دولتی دفاع شد.

مقدمه

اهمیت منابع انسانی و نقش استراتژیک آن در موفقیت سازمانها موضوعی نیست که نیاز به تأکید و تشریح داشته باشد. در این مورد که چگونه می توان از این منابع لایزال و نامحدود در تحقق اهداف و اجرای برنامه های سازمانها بهره برداری کرد. نظریات گوناگونی ارائه شده است.

نیاز به امنیت شغلی^(۱) یکی از نیازهای پایه ای کارکنان معرفی شده است که در شرایط معمولی، بدون تأمین آن، امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان پذیر نخواهد بود. امنیت شغلی مجموعه ای از احساسات و ادراکات مربوط به داشتن شغلی مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و نیز احساس یا ادراک عوامل تهدیدکننده در آن شغل^۱ است. افزایش تعارض بین کارکنان و مدیران ناممکن بودن برنامه ریزی فرد برای آینده (شغلی / شخصی)، مهیا نبودن آرامش فکری و روانی فرد، تأثیرات منفی جسمی و روانی ناشی از استرس به ویژه استرس مستمر بر فرد و... را می توان از پیامدهای منفی بی توجهی نسبت به نیاز امنیت شغلی برشمرد.

مبانی نظری و مفهوم شناسی

تعاریف متعددی از امنیت شغلی وجود دارد که در زیر به تعدادی از آنها اشاره می شود:

- احساس امنیت شغلی عبارت است از احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی که در آن ارضای احتیاجات و خواسته های مشخص تحقق می یابد.^۲
- احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آنچه که شخص دارد می باشد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است.^۳
- امنیت شغلی عبارت است از حق تداوم اشتغال که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می یابد.

با بهره جستن از تعریفهای مذکور، تعریف زیر به عنوان مبنای کار پژوهش ارائه می شود:

احساس امنیت شغلی به حالتی گفته می شود که برآیند ارزیابی فرد، او را به این نتیجه هدایت می کند که عامل خاصی

امنیت شغلی وی را تهدید نمی کند و او می تواند در حال حاضر و آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد.^۵ از آنچه گفته شد بر می آید که احساس امنیت شغلی، پدیده ای ذهنی است یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت یا عدم امنیت شغلی را برای او رقم می زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده ای وجود نداشته باشد اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده ای هست ولی فرد احساس خطر نکند. کاب و کاسل^(۲) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش بینی می کنند یا به عبارتی احساس می کنند که شغل خود را از دست خواهند داد، در مقایسه با زمانی که واقعاً شغلشان را از دست بدهند تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند^۶. به قول مولوی ترس از بلا بدتر از خود بلا است.

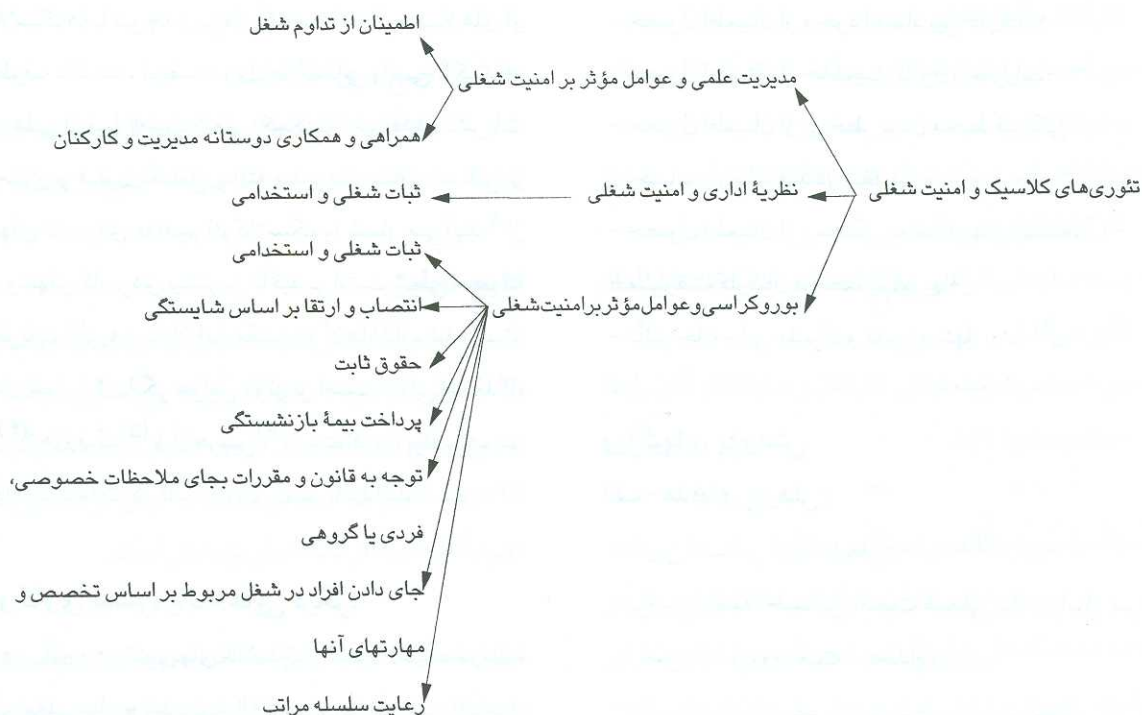
ترسیدن ما چون که هم از بیم بلا بود

اکنون ز چه ترسیم که در عین بلا بیم
لازاروس^(۳) در نظریه خود تأکید می کند که صرف نظر از جدی بودن خطر، رخ دادن فشار روانی بستگی دارد به ارزیابی فرد از میزان تهدیدآمیز بودن موقعیت. گذشته از این، نگرش مشاهده گر تعیین می کند که آیا رویدادها استرس زا هستند یا خیر، نه نفس موقعیت^۷.

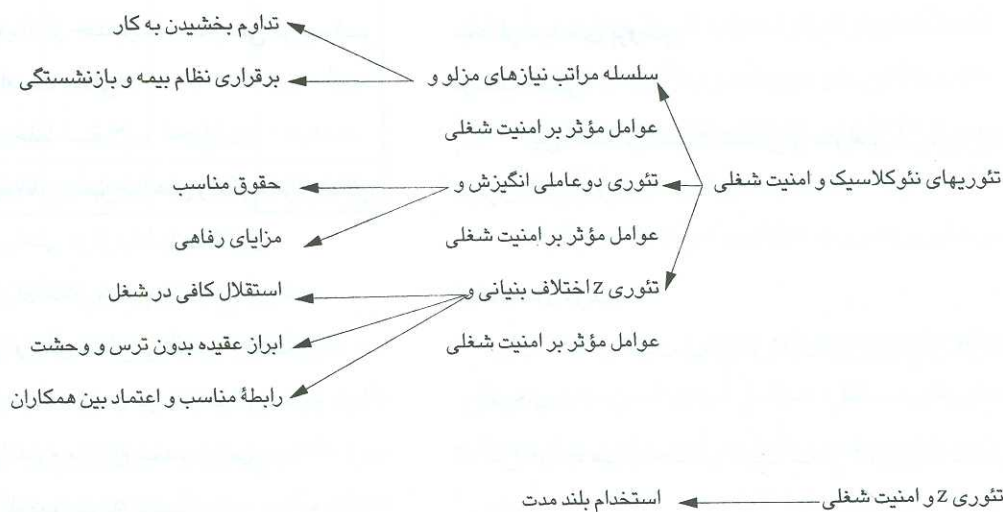
جایگاه امنیت شغلی در تئوریهای مدیریت

۱- تئوری کلاسیک و امنیت شغلی

قدیمی ترین نظریه مدیریت نظریه سنتی (کلاسیک) است. این نظریه به سه شاخه اصلی مدیریت علمی، مدیریت اداری و مدیریت بوروکراتیک تقسیم می شود.^۸ از سوی واضعان تئوریهای مزبور که در حقیقت پیشگامان دانش مدیریت نیز به شمار می آیند، به مقوله امنیت شغلی توجه شده است. علاوه بر ثبات شغلی و استخدامی که به عنوان مهمترین عامل تعیین کننده احساس امنیت شغلی محسوب می شود، می توان به عوامل دیگری مانند همکاری مدیریت و کارکنان، حقوق و بیمه بازنشستگی اشاره کرد که در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است.



نمودار شماره ۱. عوامل مؤثر بر امنیت شغلی بر اساس تئوریهای کلاسیک



نمودار شماره ۲. عوامل مؤثر بر امنیت شغلی بر اساس تئوریهای نئوکلاسیک و Z

۲- تئوری نئوکلاسیک و امنیت شغلی

نئوکلاسیک‌ها با توجه ویژه‌ای که به انسان و نیازهای او معطوف داشتند، نهضت روابط انسانی را پی افکندند. برنامه‌هایی از قبیل امنیت شغلی، کمکهای غیرنقدی، نشریات کارمندی و فنون تکامل یافته مدیریت منابع انسانی از روشهای کاربردی مفاهیم نئوکلاسیک به شمار می‌آیند.^۹ از بین روشهای کاربردی بیشترین تأکید بر امنیت شغلی است که در نظریات نظریه پردازان این مکتب به آن‌ها اشاره شده است. نمودار شماره ۲ بیانگر عوامل مؤثر بر امنیت شغلی از دیدگاه مزلو (۴)، هرزبرگ (۵) و آرجریس (۶) است. افزون بر آن براهیمیت استخدام بلند مدت در قالب تئوری Z نیز تأکید شده است.

کندو کاوی بیشتر، یافته‌هایی دیگر:

علاوه بر آنچه در تئوریهایی کلاسیک و نئوکلاسیک درباره امنیت شغلی مطرح شد، در سالها اخیر و با افزایش اهمیت روزافزون مقوله امنیت شغلی، دیدگاههای متعددی ارائه شده است که می‌توان به پاره‌ای از مهمترین عوامل مؤثر بر امنیت شغلی به شرح زیر اشاره کرد:

- نداشتن نگرانی درباره امکان اشتغال دایم؛

- فقدان ترس از دست دادن شغل؛

- حصول اطمینان از حمایت سازمانی در برابر

تهدیدکننده‌های امنیت شغلی؛

- حصول اطمینان از حفظ استقلال و اختیارات؛

- حصول اطمینان از توانایی تأمین نیازهای زندگی و امرار معاش؛

- احساس آرامش و راحتی در ارتباط با همکاران؛

- نداشتن نگرانی از بیان افکار و نظریات؛

- حصول اطمینان از ارتقای شغلی بر اساس شایستگی؛

- حصول اطمینان از عادلانه بودن سیستم عزل و نصب؛

- حصول اطمینان از تداوم مزایای بیمه و رفاهی؛

- نداشتن نگرانی درباره دوران بازنشستگی؛

- حصول اطمینان از امکان استفاده از تخصص و مهارتها؛

- مشخص بودن وظایف و اختیارات؛

- عادلانه و منطقی بودن برخورد فراستان؛

- حصول اطمینان از وجود اعتماد بین کارکنان؛

- حصول اطمینان از حاکمیت قانون و مقررات؛

- حصول اطمینان از بی‌خطر بودن محیط فیزیکی؛

- احساس آرامش فرد در شغل؛

- حصول اطمینان از رسیدگی به شکایتها و انتقادات؛

- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها؛

- تأثیر جابه‌جایی مدیران و تغییر پستها.

ویژگیهای پژوهش

الف- هدفهای پژوهش:

- تعیین احساس امنیت شغلی؛

- بررسی رابطه احساس امنیت شغلی با عوامل فردی

(سن، جنس، وضعیت استخدام و...)

- مقایسه میزان احساس امنیت شغلی ادارات انتخابی.

همچنین به عنوان هدف کاربردی تلاش می‌شود با

تعیین عنوان مؤثر بر کاهش میزان احساس امنیت شغلی

برآمده از نتایج گویه‌های مندرج در پرسشنامه پژوهش،

پیشنهادهایی داده شود.

ب- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی رابطه

مؤثری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱- میزان احساس امنیت شغلی در کارکنان زن بیش از کارکنان

مرد است.

۲- سن افراد با میزان احساس امنیت شغلی آنان رابطه مستقیم

دارد.

۳- بین احساس امنیت شغلی و مدرک تحصیلی افراد رابطه

معکوس وجود دارد.

۲- متغیر وابسته: احساس امنیت شغلی.

۵- شیوه جمع‌آوری اطلاعات

اطلاعات با استفاده از پرسشنامه با مصاحبه حضوری بر اساس سؤالات مندرج در پرسشنامه جمع‌آوری شد.

نتایج تحقیق

- بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان رابطه مؤثری وجود دارد به طوری که پنج متغیر: درآمد، سن، جنس، سطح تحصیلات، و هزینه خانوار در معادله رگرسیون ۴۸ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین کردند. این نتیجه مهم بیانگر تأیید فرضیه اصلی پژوهش است.

جدول شماره ۱. همبستگی احساس امنیت شغلی پاسخگویان با میزان درآمد، سطح تحصیلات، جنسیت، سن و هزینه خانوار

متغیر مستقل	ضریب B	ضریب B	T-value	سطح معنی‌داری T
میزان درآمد	۰/۰۸	۰/۲۹۷	۵/۹۹۶	۰/۰۰۰۵
سطح تحصیلات	-۰/۵۳	-۰/۱۱۵	-۲/۸	۰/۰۰۵۳
جنسیت	-۶/۲۳	-۰/۱	-۲/۸۶	۰/۰۰۴۳
سن	۰/۲۸	۰/۱۳۵	۳/۴۸	۰/۰۰۰۵
هزینه خانوار	-۰/۰۴	-۰/۱۳۶	-۲/۸۲	۰/۰۰۵۰
عدد ثابت	۹۳/۹	-	۲۱/۶۹	۰/۰۰۰۵
F=۱۳/۰۵ D.F=۵و۷۷۷ Sig=۰/۰۰۰۰ R=۰/۴۷۸ R ² =۰/۲۲۹				

- در پاسخ به این پرسش که «احساس امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات دولتی استان چگونه است؟» باید اظهار داشت با کسب ۹۶/۸۳ نمره از طیف امنیت شغلی که حداقل از نمره ۳۰ شروع می‌شود تا ۱۵۰ در نوسان است کارکنان در ادارات مذکور حد متوسطی از امنیت شغلی را دارند.

۴- میزان احساس امنیت شغلی در میان کارکنان مجرد کمتر از کارکنان متأهل است.

۵- بین احساس امنیت شغلی و درآمد افراد رابطه مستقیم وجود دارد.

۶- میزان احساس امنیت شغلی در میان کارکنان رسمی بیش از کارکنان غیررسمی است.

۷- پست سازمانی افراد بر میزان احساس امنیت شغلی آنان تأثیر می‌گذارد.

۸- بین احساس امنیت شغلی کارکنان و سابقه کار آنان رابطه مستقیم وجود دارد.

ج- جامعه مورد مطالعه و نمونه مورد نظر

در این پژوهش، ادارات دولتی در استان پهناور فارس مطالعه شدند که طی مراحل زیر نمونه مورد نظر معرفی می‌شود.

- از ۵ گروه فرباشی، تولیدی، اجتماعی، زیربنایی و فرهنگی آموزشی به ترتیب، استانداری و فرمانداریها، سازمان کشاورزی، کار و امور اجتماعی، راه و ترابری و فرهنگ و ارشاد اسلامی انتخاب شده‌اند.

- ادارات دولتی از ۵ منطقه جغرافیایی استان فارس: آباده (شمال)، شیراز (مرکز)، داراب (شرق و جنوب شرق)، کازرون (غرب) و جهرم (جنوب) گزینش شدند.

از مجموع ۱۶۶۴۲ نفر کارکنان دولت در بخشهای فوق الذکر، ۱۲۸۰ نفر به عنوان نمونه مورد پرسش قرار گرفتند.

- نمونه‌گیری بصورت طبقه‌ای و خوشه‌ای انجام گرفت.

د- متغیرهای موجود در این پژوهش

۱- متغیرهای مستقل: عوامل فردی (سن، جنس، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، درآمد، وضعیت استخدام، پست سازمانی و سابقه کار)؛

جدول شماره ۲. توزیع فراوانی پاسخگویان

بر اساس نمره طیف

نمره طیف	تعداد	درصد	درصد جمعی
۳۰-۴۹	۵	۰/۵	۰/۵
۵۰-۶۹	۳۸	۳/۸	۴/۳
۷۰-۸۹	۲۷۷	۲۷/۸	۳۲/۱
۹۰-۱۰۹	۴۷۷	۴۷/۸	۷۹/۹
۱۱۰-۱۲۹	۱۷۵	۱۷/۶	۹۷/۵
۱۳۰-۱۵۰	۲۵	۲/۵	۱۰۰
بی جواب	۷۶	-	-
جمع	۱۰۷۳	۱۰۰	-

Mean=96/83 Median=97 Mode=97

- حصول این نتیجه که احساس امنیت شغلی در کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد است، اولین فرضیه را تأیید می‌کند. دلیل این امر را می‌توان ساختار فرهنگی حاکم بر جامعه دانست. یعنی بر اساس دیدگاههای سنتی در شهرهای مورد مطالعه خانواده هایی وجود دارند که با اشتغال زنان چندان موافق نیستند (۱۱ درصد از شاغلان در ادارات مورد بررسی را زنان تشکیل می‌دهند)؛ و از طرفی تأمین نیازهای زندگی را از وظایف مردان می‌دانند. دیگر اینکه زنان انتظارات زیادی از شغل خود ندارند و با وضعیت موجود، خود را سازگار می‌کنند و این امر موجب کاهش درگیری ذهنی آنها با پدیده‌های مختلف از جمله امنیت شغلی است.

- با افزایش سن، سابقه کار، و درآمد، میزان امنیت شغلی کارکنان افزایش پیدا می‌کند.

با توجه به اینکه کارکنان مسن و با سابقه به نوعی به تثبیت شغلی دست یافته‌اند از احساس امنیت بالاتری برخوردارند. شرایط اقتصادی جامعه و نیازهای مادی کارکنان می‌تواند عامل مهمی در تأثیر درآمد بر احساس امنیت شغلی باشد.

- با بالا رفتن سطح تحصیلات از میزان احساس امنیت شغلی آزمودنیها کاسته می‌شود. این امر را می‌توان به

تحقق نیافتن انتظارات کارکنان متناسب با مدرک تحصیلی آنها نسبت داد.

- کارکنان رسمی نسبت به کارکنان غیررسمی از احساس امنیت شغلی بالاتری برخوردارند. ثبات استخدامی و استمرار شغلی بیشتر در مورد کارکنان رسمی سازمانها و ادارات صدق می‌کند.

جدول شماره ۳. آزمون معنی داری تفاوت میانگین نمره

احساس امنیت شغلی بر حسب وضعیت استخدامی

وضعیت استخدام	تعداد	میانگین نمره امنیت شغلی
رسمی - قطعی	۵۴۷	۹۸/۸۲
رسمی - آزمایشی	۶۹	۹۶/۶۵
قراردادی	۲۵۴	۹۴/۴۴
پیمانی	۵۷	۸۹/۵۱
Sig=۰/۰۰۰۰	D.F=۳ و ۹۹۶	F=۸/۸۸

- مدیران، به واسطه در دست داشتن ابزار لازم برای مقابله با تهدیدات، از بیشترین احساس امنیت شغلی برخوردارند و این در حالی است که کارشناسان به دلیل نرسیدن به انتظاراتشان کمترین احساس امنیت شغلی را دارند.

جدول شماره ۴. آزمون معنی داری تفاوت میانگین نمره

احساس امنیت شغلی بر حسب پست سازمانی کارکنان

پست سازمانی	تعداد	میانگین نمره احساس امنیت شغلی
مدیران و معاونین	۷۶	۱۰۴/۴۵
کارشناسان	۲۴۷	۹۴/۶۴
تکنسین‌ها	۱۵۸	۹۷/۴۷
مشاغل اداری	۳۵۳	۹۶/۴۴
مشاغل خدماتی	۱۵۳	۹۶/۵۳
Sig=۰/۰۰۰۰	D.F=۴ و ۹۸۲	F=۶/۶۸۶

استقلال و اختیار کافی در شغل، رسیدگی نشدن به شکایتها و اعتراضها، توجه ناکافی به شایسته سالاری، قانون و مقررات و ارزشیابی عادلانه.

پیشنهاها

پیشنهادهای زیر می‌تواند برای پژوهشهای آتی مفید باشد:

- ۱- بررسی میزان احساس امنیت شغلی نیاز به تحقیق جامعی در تمامی زمینه‌ها، از جمله مسائل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی، مدیریتی و... دارد؛ در این پژوهش فقط به عوامل فردی بسنده شده است. بنابراین می‌توان درباره هر یک از موارد فوق جداگانه تحقیق کرد.
- ۲- با توجه به اینکه درصد نسبتاً زیادی از پاسخ‌دهندگان در این تحقیق اعتقاد دارند که موقعیت شغلی‌شان مورد تهدید است، می‌توان شناخت عوامل تهدید کننده و راهکارهای رفع آنها را تحقیق کرد.

- ۳- قانونگرایی از جمله مواردی است که دولت بر آن تأکید ویژه دارد ولی ساختار فرهنگی و سیاسی سالیان دراز در جامعه ما موقعیت تحقق آن را ایجاد نکرده است. بدین جهت به طور طبیعی در سازمانهای ما هنوز روابط فردی و گروهی نقش مهمتری دارد تا آنجا که تنها ۲۵/۸ درصد از پاسخگویان موافقاند که در سازمان آنها قانون حاکمیت دارد. بنابراین می‌توان با پژوهشی دیگر، فرهنگ حاکم بر سازمانها را شناسایی و بر همین اساس راهکارهایی ارائه کرد.

- ۴- بیشتر کارکنان بر این عقیده هستند که ارزشیابی در سازمان آنها عادلانه و منصفانه نیست. این موضوع، پژوهشهای متعددی را به خود اختصاص داده است و پژوهشهای دیگری را در راستای تدوین یک نظام ارزشیابی عادلانه‌تر و عینی‌تر طلب می‌کند. □

- از دیگر یافته‌های پژوهش می‌توان به تفاوت میزان احساس امنیت شغلی در ادارات و شهرستانهای مورد بررسی اشاره کرد.

جدول شماره ۵. آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین نمره

احساس امنیت شغلی در سازمانهای مورد بررسی

نام سازمان / اداره	تعداد	میانگین نمره احساس امنیت شغلی
مدیریت‌های کشاورزی	۳۰۱	۹۹/۰۱
کار و امور اجتماعی	۸۹	۹۸/۷۱
فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱۲۲	۹۸/۵۹
فرمانداری‌ها	۱۸۳	۹۵/۹۸
راه و ترابری	۱۳۶	۹۴/۶۷
استانداری	۱۶۶	۹۳/۲۹
	D.F=۵۹۹۱ و F=۳/۷۵	Sig=۰/۰۰۸

جدول شماره ۶. آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین نمره

احساس امنیت شغلی در شهرهای مورد بررسی

نام	تعداد	میانگین نمره احساس امنیت شغلی
آبادیه	۸۰	۱۰۱/۷۷
داراب	۱۳۲	۹۹/۲۶
جهرم	۱۰۴	۹۹/۱۶
شیراز	۵۳۷	۹۵/۷۱
کازرون	۱۴۴	۹۴/۳۵
	D.F=۴۹۹۲ و F=۴/۶	Sig=۰/۰۰۱

- بر اساس یافته‌های پژوهش، عواملی که بیشترین تأثیر را بر کاهش احساس امنیت شغلی کارکنان می‌گذارند عبارت‌اند از: نگرانی نسبت به آینده شغلی، حقوق و دستمزد ناکافی، وضعیت استخدام، حمایت نکردن مقامات مافوق از زیردستان، وجود عوامل تهدیدکننده در شغل، نداشتن

پی نوشتها

(1). Job Security

(2). Cobb & Kasl

(3). Lazarus

(۴). آبراهام مزلو (Abraham Maslow). امنیت شغلی را دومین طبقه از سلسله مراتب نیازها می داند و تا وقتی که این نیازها ارضا نشود امکان دست یافتن به نیازهای بالاتر ممکن نیست.

(۵). فردریک هرز برگ (Fredrick Herzberg) در تئوری دو عاملی انگیزش، امنیت شغلی را بخش ضروری شغل می داند.

(۶). گریس آرجیس (Chris Argyris) تئوری اختلاف بنیانی را مطرح ساخت و استقلال در شغل را از عوامل مؤثر بر امنیت شغلی می داند.

منابع

۱. اعرابی، سید محمد و دیگران. امنیت شغلی کارکنان دولت، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۷۸، ص ۵۹.

۲. شاکری نیا، ایرج. «امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی»، تدبیر، شماره ۷۲، خرداد ۱۳۷۶، ص ۳۳.

۳. لوتانز، فرد. رفتار سازمانی، ترجمه غلامعلی سرمد، تهران، مؤسسه بانکداری ایران، چاپ اول، ۱۳۷۲، ص ۱۲۰.

4. Statt, David A., *The Concise Dictionary of Management*, Routledge Press, 1991, P.73.

۵. اعرابی، سید محمد و دیگران. همان، ص ۷.

6. Burke, Ronald Y., "Job Insecurity in Stock 13 Rokers", *Journal of Managerial Psycology*, Vol. 6, No. 5, 1991, PP.10-16.

7. Roskies, Ethel, & Louis Guerin, "Job Security in Managers, Antecedents and Consequences", *Journal of Organization Behavior*, Vol. 11, No.3, 1990, PP.345-59.

۸. فیضی، طاهره. مبانی سازمان و مدیریت، تهران، دانشگاه پیام نور، ۱۳۷۷، ص ۱۷.

۹. مدنی، داوود. مقدمه ای بر تئوری های سازمان و مدیریت، چاپ دوم، تهران، دانشگاه پیام نور، ۱۳۷۲، ص ۱۹۰.