



## پرسش و پاسخ حقوقی

• سید یوسف اسماعیل صفوی

### ● پرسش

آقای احمد ریاضی معلم ساکن و شاغل در شهرستان رشت، ضمن اشاره به مطالعه مستمر مطالب متنوع ماهنامه تعاون و سلسه مباحث راجع به مقررات مالی و حقوقی آن و تأثیری که در افزایش آگاهی ایشان به مسائل نظری و عملی تعاون داشته است، طی نامه‌ای اشاره کرده‌اند که در شروع جلسه رسمیت یافته مجمع عمومی عادی به طور فوق العاده اخیر شرکت تعاونی معلمان منطقه، اقدام به انتخاب پنج نفر ناظر به جای چهار نفر که در آیین نامه مصوب وزارت تعاون برای شرکت‌های تعاونی با پانصد عضو به بالا مقرر گردیده، شده است. آقای ریاضی با اعلام این مطلب خواستار اظهار نظر در این باره شده‌اند و پرسیده‌اند آیا انتخاب یک ناظر اضافی موجب ابطال مجمع برگزار شده و تصمیمات متخذه در آن می‌شود یا خیر؟

### ■ پاسخ

در مورد پرسش مزبور دو نظریه متفاوت وجود دارد که اجمالاً به هر دوی آنها پرداخته می‌شود.  
نظریه یک گروهی از صاحب نظران بر این است که تضییق یا توسیع دایره شمول مواد قانونی خاص در مواردی که جنبه امری و تکلیفی

دارند به هیچ وجه جایز نبوده و عدم رعایت آنها تخلف از قانون محسوب می‌شود و با توجه به این که تفسیر مواد قانونی در موارد ابهام موضوعی یا اشکال اجرایی رسماً و به طور عام و مطلق، در صلاحیت مجلس شورای اسلامی و در امر قضا صرفاً به صورت موردی و خاص مرتبط با دعوی اقامه شده، در صلاحیت قاضی دادگاه می‌باشد و مسئولان و کارگزاران دستگاه‌های دولتی در قوه مجریه، اختیار و اجازه تفسیر مواد قانونی را ندارند لذا گروه اخیر الذکر (شاغلین نهادهای دولتی) ناگزیر از رعایت و اجرای مواد قانونی هستند. توضیح این که تفسیر حقوقدانان از قوانین جنبه اجرایی و الزامی نداشته و به رغم آن که موجب ارتقاء معلومات حقوقی نمایندگان مردم در مجلس شورای اسلامی و قضات دادگاهها شده و به تفسیر صحیح آنان از مواد قانونی کمک مؤثری نموده و مایه قوت و اعتبار بیشتر نظر تفسیری و نیز احکام صادره از دادگاهها می‌شود، معیناً سندیت و رسمیت قانونی ندارد.

گروهی دیگر را عقیده بر این است: دستگاه‌های اجرایی در مواردی که مجری قانون و یا قوانین و مقررات مربوط به وظایف و اختیارات خود می‌باشند، ذیحق و مجاز به ارائه تعبیر و استنباط از قوانین مزبور بوده و نظر آنان در موارد ابرازی لازم الاجرا می‌باشد. بهر روی اعتبار هر یک از دو نظریه یاد شده، ارتباط تام با میزان تفاوت معنای واژه «تفسیر» از واژگان «تعبیر و استنباط» دارد.

صرف نظر از بحث پیرامون مطالب مذکور، به نظر نگارنده، به لحاظ آن که مطابق با ماده ۱۰ قانون بخش تعاونی به اعضا در تعاونی‌ها حق نظارت در کلیه امور تعاونی داده و از طرفی ماده ۲۰ قانون مزبور مجمع عمومی را بالاترین مرجع اتخاذ تصمیم و «نظارت» در امور شرکت‌های تعاونی قرار داده است، انتخاب ناظر بیش از تعداد ۴ نفر ... آیین نامه اجرائی تبصره ۲ ماده ۲۳ قانون، اقدامی به نظر نمی‌رسد که موجب ابطال مجمع عمومی و تصمیمات آن گردد. لیکن انتخاب کمتر از ۴ نفر ناظر در مجامع عمومی تعاونی‌هایی که تعداد اعضای آنها پانصد نفر به بالا است، محل ایراد و اشکال می‌باشد.

### ● پرسش

سؤال مشابه دیگری را آقای ح - معیری از کارشناسان تعاونی طرح کرده‌اند بدین مضمون که در مجمع عمومی عادی نوبت دوم یک شرکت تعاونی تولیدی با هفت نفر عضو فقط دو نفر از اعضا حضور یافته‌اند و با توجه به این که بنا به حکم تبصره یک ماده ۲۳ قانون، جلسه نوبت دوم مجمع عمومی عادی با حضور هر تعداد از اعضا رسمیت می‌یابد و به این ترتیب حضور دو نفر از اعضا موجب رسمیت جلسه نوبت دوم مجمع عمومی عادی می‌شود، انتخاب یک رئیس، یک منشی و حداکثر دو نفر ناظر از میان اعضای حاضر در جلسه به نحوی که در آئین نامه تبصره ۲ همین ماده مقرر گردیده، چگونه قابل توجیه و اجرا می‌باشد؟

### ■ پاسخ

در آئین نامه مصوب وزارت تعاون آمده است که در مجمع عمومی

عادی تعاونی‌های زیر پانصد نفر عضو یک رئیس، منشی و حداکثر دو نفر ناظر انتخاب می‌شوند. خوشبختانه آیین نامه نحوه تشکیل مجامع عمومی تعارضی با ماده قانونی موهبی بر رسمیت جلسه نوبت دوم مجمع عمومی عادی با هر تعداد از اعضاء (که لازم منطقی تشکیل مجمع، حضور حداقل دو نفر از اعضای تعاونی است) ندارد. زیرا آیین نامه اجبار به انتخاب ناظر نکرده و نحوه تحریر و تقریر انتخاب حداکثر دو نفر ناظر دلالت بر این نظر دارد. بنابراین یکی از دو نفر عضو حاضر در جلسه به عنوان رئیس جلسه و نفر دیگر به عنوان منشی که وجود هر دو نفر برای اداره جلسه و انشای صورت جلسه ضرورت دارد، انتخاب می‌شوند و در این گونه موارد انتخاب ناظر برای جلسه منتفی است زیرا حکم تبصره یک ماده ۲۲ قانون با حضور دو عضو اجرا شده و جلسه مجمع عمومی رسمیت یافته است. تعارض بین تبصره یک ماده اخیر الذکر با مقررات آیین نامه مصوب وزارت تعاون، در صورتی ایجاد می‌گردد که در آئین نامه به ضرورت انتخاب دو نفر ناظر تصریح می‌گردد و حال آن که عبارت راجع به انتخاب حداکثر دو نفر ناظر از میان اعضاء جنبه تخییری داشته و مضافاً رسمیت یافتن جلسه مجمع با حضور دو نفر از اعضاء به موجب تبصره یک ماده ۲۲ قانون، انتخاب یک یا دو نفر از اعضاء را به عنوان ناظر غیر ممکن می‌سازد.

#### ● پرسش

آقای غلامرضا ناظریان مدیر عامل یک شرکت تعاونی تأمین کننده نیاز تولید کنندگان این پرسش را طرح کرده‌اند که آیا شرکتهای تعاونی با فعالیت غیر مشابه می‌توانند برای انجام فعالیت خاصی یک اتحادیه تعاونی تشکیل دهند؟

#### ■ پاسخ

تشکیل اتحادیه تعاونی مورد اشاره با عضویت شرکتهای تعاونی که فعالیت واحد (یکسان) ندارند، منطبق با تصریح ماده ۲۲ قانون بخش تعاونی درست به نظر نمی‌رسد. گرچه در این مورد اشکال متوجه ماده قانونی مزبور است، لیکن رعایت حکم آن ضروری می‌باشد.

#### ● پرسش

آقای حمید قربانعلی رئیس هیأت مدیره شرکت تعاونی تولیدی با اعلام این که پزشکی قانونی رشد فردی را که خواستار عضویت در تعاونی است، تأیید کرده، و خواهان پاسخ به این مورد شده‌اند که آیا چنین فردی به اعتبار تأیید پزشک قانونی مبنی بر رشد وی، شرط عدم صغر سنی به عنوان یکی از شرایط قانونی عضویت در تعاونی‌ها را حائز شده است یا نه؟

#### ■ پاسخ

حسب مقررات قانون مدنی رشد اشخاص می‌بایست در محکمه قضایی نیضلاح ثابت گردد و به این ترتیب فرد مورد نظر و هر فرد دیگری به اعتبار گواهی پزشک قانونی و بدون حکم دادگاه رشید محسوب نشده و نمی‌تواند در شرکتهای تعاونی عضویت یابد.

#### ● پرسش

آقای فیروز فرمان، با اعلام این که کارمند دولت و عضو هیأت مدیره یک شرکت تعاونی مسکن کارمندی هستند و با اشاره به مفاد تبصره ۵ ماده ۲۶ قانون بخش تعاونی مبنی بر این که عضو هیأت مدیره در صورتی که حقوق بگیر باشد، نمی‌تواند از تعاونی مربوط حقوق دریافت نماید و صرفاً پاداش دریافت خواهد کرد، سؤال کرده‌اند که چرا باید افراد حقوق بگیر که معمولاً از اقشار کم درآمد کارمند دولت یا کارگر می‌باشند نباید از تعاونی حقوق دریافت کنند ولی صاحبان مشاغل آزاد، اصناف، صاحبان کارخانه‌ها که علیرغم عدم دریافت حقوق، کم و بیش در آمد قابل توجهی دارند، می‌توانند از تعاونی خود بابت عضویت در هیأت مدیره آن حقوق دریافت نمایند؟

#### ■ پاسخ

تبعیض غیر موجه و ناعادلانه مزبور، همچنانکه اشاره کرده‌اید ناشی از حکم تبصره ۵ ماده ۲۶ قانون بخش تعاونی می‌باشد و مناسفانه به هنگام تدوین و تصویب و تأیید از طریق مراجع ذیربط از نظر به دور مانده و با توجه به مغایرت آن با قانون اساسی مبنی بر رفع تبعیضات ناروا امید است در اصلاحیه آتی قانون بخش تعاونی مورد عنایت مسئولان، مجلس شورای اسلامی و شورای محترم نگهبان قرار گیرد.

#### ● پرسش

آقای غلامعباس محمدیان عضو هیأت مدیره یکی از اتحادیه‌های تعاونی اظهار داشته‌اند که در ماده ۲۹ قانون بخش تعاونی اجبار نشده که مدیر عامل اتحادیه تعاونی از میان هیأت مدیره یا اعضای حقیقی تحت پوشش اتحادیه انتخاب شود. با این وصف آیا می‌توان مدیر عامل را خارج از اتحادیه انتخاب نمود؟

#### ■ پاسخ

پاسخ پرسش مورد اشاره کاملاً واضح و آشکار است و لذا انتخاب مدیر عامل در اتحادیه‌های تعاونی خارج از اعضای هیأت مدیره آن و اعضای حقیقی تحت پوشش اتحادیه هیچگونه منع قانونی ندارد.

#### ● پرسش

آقای محمد علی بهروان از اعضای تعاونی مصرف کارگری این پرسش را طرح کرده‌اند که آیا می‌توان شخص حقوقی را به سمت مدیر عامل تعاونی انتخاب نمود؟

#### ● پاسخ

اصولاً اشخاص حقوقی را نمی‌توان به سمت‌هایی نظیر رئیس هیأت مدیره، نایب رئیس، منشی و یا مدیر عامل در شرکتهای تعاونی و غیر تعاونی انتخاب نمود زیرا اعمال و اجرای وظایف و اختیارات سمت‌های مزبور صرفاً به وسیله اشخاص حقیقی (انسان) امکان‌پذیر است. اما بنا به صراحت قانون تجارت انتخاب اشخاص حقوقی به عضویت در هیأت مدیره شرکتهای معنی ندارد و در این صورت شخص حقوقی عضو هیأت مدیره می‌بایست برای انجام وظایف و اعمال اختیارات خود اقدام به انتخاب نماینده دائمی (یا حق عزل وی به شرط معرفی همزمان نماینده دائمی دیگر) نماید.

## ● پرسش

آقای فرشاد رحمتی مدیر عامل تعاونی اعتبار کارگری با اعلام این که در اساسنامه‌های نمونه قید شده که احراز شرایط داوطلبان عضویت قبل از انتخاب هیأت مدیره به عهده هیأت مؤسس است، پرسیده‌اند آیا با توجه به تصریح قانون به انجام وظیفه مزبور توسط هیأت مؤسس، ذکر این مطلب به صورت یک ماده در اساسنامه به هنگام تصویب در اولین مجمع عمومی عادی یا در مجمع عمومی فوق العاده شرکتهای تعاونی موجود لزومی دارد؟

## ■ پاسخ

چون با تشکیل و رسمیت یافتن اولین مجمع عمومی عادی شرکتهای تعاونی در شرف تأسیس، وظایف هیأت مؤسس خاتمه می‌یابد و تکرار نمی‌شود، قید آن در اساسنامه‌ها مورد و خاصیتی ندارد و فقط موجب افزایش بی مورد تعداد مواد اساسنامه‌های تعاونی‌ها می‌گردد.

## ● پرسش

آقای عزت خلیلی بازرسی یکی از تعاونی‌های توزیعی با اعلام این که در ماده ۲۷ قانون بخش تعاونی، شرکتهای تعاونی توزیعی به دو نوع تأمین کننده نیاز تولید کنندگان و تأمین کننده نیاز مصرف کنندگان تقسیم شده، این پرسش را طرح کرده‌اند که جایگاه صنوف توزیع کننده در میان کدامیک از دو نوع توزیعی تعاونی‌ها است؟

## ■ پاسخ

از نظر قانون بخش تعاونی و ماده ۲۷ آن، اصناف توزیع کننده، خارج از دو نوع نامبرده به عنوان تعاونی‌های توزیعی می‌باشند. در واقع نوع تأمین کننده نیاز توزیع کنندگان به هنگام تعریف و تقسیم شرکتهای تعاونی توزیعی در قانون بخش تعاونی، پیش بینی نشده و از قلم افتاده‌اند. زیرا در گروه اول یعنی تأمین کننده نیاز مصرف کنندگان اصلاح ماده ۲۷ قانون و پیش بینی نوع تأمین کننده نیاز توزیع کنندگان به عنوان یکی از انواع شرکتهای تعاونی توزیعی برای رفع اشکال مزبور و تجویز تشکیل شرکتهای تعاونی برای هر یک از صنوف توزیع کننده ضروری می‌باشد که امید است در اصلاحیه دوم قانون مورد توجه و اقدام قرار گیرد.

## ● پرسش

در یکی از کلاسهای آموزشی تعاونی که از سوی دانشگاهی وابسته به یکی از وزارتخانه‌ها اخیراً برگزار گردید، یکی از کارشناسان شرکت کننده در دوره آموزشی خواستار توضیحاتی درباره شخصیت حقوقی شدند و چون هیچ یک از کارشناسان و کارشناسان ارشد حاضر در کلاس اطلاعی در این مورد نداشتند، مبادرت به ایراد پاسخ گردید. حال با توجه به این که برای هر یک از اعضای شرکتهای تعاونی اعم از این که شخص حقیقی یا حقوقی باشند، امکان انتخاب شدن به سمت عضو هیأت مدیره یا بازرسی یا مدیر عامل شرکتهای تعاونی که دارای شخصیت حقوقی می‌باشند، وجود دارد، و عدم آشنایی آنان با تعریف شخص حقوقی و تفاوت‌های آن با شخص حقیقی ممکن است مشکلاتی را در اداره امور تعاونی و یا

برای کسانی که عهده دار انجام وظیفه و مسئولیتی در تعاونی می‌شوند، ذیلاً و به اختصار کامل توضیحاتی در مورد شخصیت حقوقی داده می‌شود. گرچه اینجانب جز در قانون تجارت که اشاراتی درباره شخص حقوقی دارد و قانون مدنی که اقامتگاه شخص حقوقی را مشخص کرده است و برخی قوانین دیگری که در آنها فقط از شخصیت حقوقی ذکر نام شده، قانون و یا کتابی که در آن اطلاعات نسبتاً کافی پیرامون شخص و شخصیت حقوقی ارائه شده باشد، نیافته‌ام و آنچه که در زیر از باب تعریف شخص حقوقی و مصادیق آن قید می‌شود بر پایه مقررات قانون تجارت و اطلاعات شخصی اندکی است که در موضوع یاد شده دارم، معهذاً در صورتی که از سوی نویسندگان یا نویسندگانی کتاب و یا جزوهای درباره شخصیت حقوقی به رشته تحریر درآمده بدین وسیله قبلاً از حیث تشابه احتمالی مطالب از نویسندگان یا نویسندگان در این مورد پوزش می‌طلبم. گرچه موضوع از مواردی نیست که موجد حق و یا امتیازی برای شخص یا اشخاص معینی باشد.

## ■ پاسخ

به موجب موادی از قانون تجارت ایران، شرکتهای تجارتي و تشکیلات و مؤسساتی که برای مقاصد غیر تجارتي تأسیس می‌شوند از تاریخ ثبت در دفتر ثبت اسناد و املاک و مؤسسات و تشکیلات دولتی و بلدی به محض ایجاد و بدون احتیاج به ثبت واجد «شخصیت حقوقی» شناخته شده‌اند. شخص حقوقی و شخصیت حقوقی، در قوانین تجاری و یا مدنی کشورهای دیگر، رسماً از حدود دو قرن پیش به این طرف با عنوان مزبور وارد شده و معهذاً باید توجه داشت که پسیدایش و موجودیت اشخاص حقوقی به استثنای شرکتها و مؤسساتی که به ثبت رسیده و با نام، شماره، اقامتگاه و نشانی معین، اسامی شرکاء و مدیران، میزان سرمایه و سهم الشرکه هر یک از شرکاء و مشخصات دیگری به عنوان شخص حقوقی شناخته شده و از یکدیگر متمایز می‌گردند، از نظر تاریخی عملاً سابقه‌ای چند هزار ساله دارد. از قدیم الایام یک کشور با مشخصاتی که معمولاً شامل قلمرو معین، ملت و دستگاه حاکمه آن بوده است، دارای شخصیت حقوقی واحدی می‌گردید در عین حال وزارتخانه‌ها که در برخی از کشورها سابقه‌ای متجاوز از پنج هزار سال دارند و سایر نهادهایی که بر اساس فرمان سلاطین و رؤسای حکومت‌ها و یا قوانین داخلی کشورها درون آنها ایجاد می‌شدند و در قرون اخیر هر یک از قوای مقننه، مجریه و قضائیه از شخصیت حقوقی در داخل یک کشور برخوردار شده‌اند. گرچه قانون تجارت کشور ما دو مرجع یعنی ثبت در اداره ثبت اسناد و املاک و تصویب قانون را منشأ احراز شخصیت حقوقی شناخته است لیکن در دهه‌های بعد از تصویب قانون تجارت نهادهائی نظیر احزاب، سندیکاها، اتحادیه‌ها، تشکلهای کارگری و کارفرمایی، صندوق‌های قرض الحسنه و بسیاری دیگر از اشخاص حقوقی با ثبت در اماکنی غیر از ادارات ثبت اسناد و املاک واجد شخصیت حقوقی می‌شوند.

سازمانهای بین المللی متعددی نیز همانند سازمان ملل متحد،

دیوان دادگستری لاهه، سازمان تجارت جهانی و بسیاری دیگر بر اساس میثاق یا عهد نامه‌های بین المللی ایجاد شده و از شخصیت حقوقی مستقل از کشورهای عضو آن برخوردار شده‌اند.

بنابر تصریح قانون تجارت کشور ما، هیچ فرقی بین شخص حقوقی و شخصیت حقیقی وجود ندارد جز آنچه که ذاتی شخص طبیعی - حقیقی (انسان) است. همانند پدری، فرزندی، خویشاوندی و نظایر آنها. وجوه افتراق و تمایز شخص حقیقی و حقوقی به مراتب بیش از آن است که در قانون تجارت نامبرده شده و با کمی تفکر به موارد متعددی از آنها می‌توان پی برد. نکاح، طلاق، ارث، قدرت تکلم، انواع احساسات، حرکت، تشکیل خانواده و ... صرفاً در مورد شخص حقیقی یا انسان مصداق دارد و اشخاص حقوقی برای انجام امور خود ناگزیر از داشتن اساسنامه و یا مرامنامه یا شرکت نامه و ارکان و نماینده یا نمایندگانی از میان انسانها (اشخاص حقیقی) می‌باشند. اشخاص حقوقی را نمی‌توان با اتهامات کیفری تحت تعقیب و مجازات

قرار داد زیرا شخص حقوقی قادر به انجام اعمال مجرمانه نیست. در چنین مواردی اشخاص حقیقی که به عنوان هیأت مدیره، مدیر عامل یا نماینده اداره کننده مؤسسه حقوقی هستند مرتکب جرم می‌شوند و اینان تحت پیگرد و مجازات قرار می‌گیرند.

امید است با توجه به اهمیت روز افزون اشخاص حقوقی، افراد صاحب‌نظر در این باره به چاپ و انتشار کتابهایی که سخت مورد نیاز هموطنان است همت گمارده و این تقیصه بزرگ را مرتفع سازند. آن چه که بسته و گریخته در خاتمه این مبحث درباره شخص حقوقی ذکر شد تنها اشاره‌ای گذرا و کوتاه برای آشنایی خوانندگان ارجمند با تعریف شخصیت حقوقی و تفاوت‌های آن با شخص حقیقی (انسان) است و قطعاً کسب اطلاعات بیشتر و دقیق محتاج بررسی کامل کتب علمی و نشریاتی می‌باشد که می‌بایست به وسیله اندیشمندان و اساتید دانشگاهها به زیور طبع آراسته شده و برای اطلاع عمومی عرضه شود.

## بقیه از صفحه ۴۷

مباحثی در مهندسی اجتماع، مرکز آموزش مدیریت دولتی، اول، ۱۳۷۵، ص ۱۹۷.  
۱۶- دکتر منوچهر محسنی، مفدمات جامعه‌شناسی، مؤلف، سوم، ۱۳۷۶، ص ۲۸۳.  
۱۷- لئونارد کازمایر، اصول مدیریت، مترجم، اصغر زمردیان، آرسن مهرورزان، مرکز آموزش مدیریت دولتی، سوم، ۱۳۶۸، ص ۱۹۸.

- 18: Role Set.
- 19: Focal Person.
- 20: Role Ambiguity.
- 21: Job Description.
- 22: Norman Maier.
- 23: Uncertainty.
- 24: Role Incompatibility.
- 25: Ethical Issues.
- 26: IBID.PP. 61\_65.
- 27: Role Conflict.
- 28: IBID, P. 65.
- 29: R. A. Sharma, Orgakizational Theory And Behavior. Tata, Twelfth, 1994. P. 133.
- 30: Role Stress.
- 31: IBID, P. 66\_67.
- 32: Role Overload.
- 33: Work Overload.
- 34: Role Underload.
- 35: Chrls Hakdy, IBID, PP. 67\_68.
- 36: Role Dissatisfaction.
- 37: Stephen P. Robbins, Organization Theory: Structure, Design, And

Application, Prentic \_ Hall, Second, 1987, PP. 343\_344.  
38: Role Perception.

۳۹- استیفن پی، رابینز، رفتار سازمانی، جلد دوم، مرجان، دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، دفتر پژوهشهای فرهنگی، اول، ۱۳۷۷، ص ۴۶۸.  
۴۰- کیت دیویس و جان نیواسورم، رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)، مترجم: دکتر محمد علی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، سوم، ۱۳۷۵، ص ۸۸-۸۷.

- 41: Role Identity.
- 42: Stephen P. Robbins, Organizational Behavior, P.252.
- ۴۳- استیفن پی رابینز، رفتار سازمانی، جلد دوم، ص ۴۶۸ - ۴۶۷.
- 44: Role Streotype.
- ۴۵- همان مأخذ، ص ۴۶۹.
- ۴۶- بروس کوئن، مبانی جامعه‌شناسی، همان مأخذ، ص ۸۷.
- ۴۷- دکتر ناصر میرسپاسی، تناسب متقابل شخص با شغل و سازمان: یک استرانی مؤثر نگهداری منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره‌های ۱۱ - ۱۰، پاییز و زمستان ۱۳۷۰، ص ۴۶.
- ۴۸- رندال آراس، الیزابت آلتمایز، همان مأخذ، ص ۲۵.
- 49: Role Pressure.
- 50: Role Strain.
- 51: Tension.
- 52: Low Morale.
- 53: Communication Difficulties.
- 54: Absenteeism.

- 55: Repression.
- 56: Withdrawal.
- 57: Rationalization.
- 58: Russek And Zohman.
- 59: Margolis.
- 60: Kahn.
- 61: Shirom.
- 62: Mettlin And Woelfel.
- 63: Pincherle.
- 64: Charls Handy, IBID, PP.68\_71
- 65: Innovative Functions.
- 66: Integrative or boundary Functions.
- 67: Morris.
- 68: Cross of Relationships.
- 69: Carrer Uncetainty.
- 70: Korl Albrecht.
- 71: Time Stress.
- 72: Time Management.
- 73: Situational Stress.
- 74: Ahticipatory Stress.
- 75: Worry.
- 76: Encounter Stress.
- 77: IBID, PP. 72\_73.
- 78: Sociabigity.
- 79: Emotional Sensitivity.
- 80: Flexibility \_ Rigidity.
- 81: IBID. PP. 73\_75.
- 82: Kurt Lewin.
- 83: IBID, PP. 93\_95.

