

رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان.

نوشته دکتر سید محمد اعرابی و سید محمد حسین گمانی

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 استثنایی و فرامشاوریها و مهلوات فرهنگ و ارشاد اسلامی، کار و امور اجتماعی، رامو تبریزی و سازمان کشاورزی در پنج شهر آبادان، شیراز، تهرآن، کتروان 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 زمان 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 معیاری و کمترین آن به کارشناسان تعلق می‌گیرد. عواملی که بیشترین تاثیر را بر کاهش احساس امنیت شغلی دارند عبارتند از: نگرانی نسبت به آینده شغلی، حقوق و دستمزد ناکافی، و 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 ارزشهای اخلاقی.

* این مقاله بر اساس پایان‌نامه کارشناسی ارشد آقای سید محمد حسین گمانی 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

امنیت منابع انسانی و نقش استراتژیک آن در موفقیت سازمانها موضوعی نیست که نیاز به تأکید و تشریح داشته باشد. در این مورد که چگونه می‌توان از این منابع لایزال و نامحدود در تحقق اهداف و اجرای برنامه‌های سازمانها بهره‌مندی کرد، نظریات گوناگونی ارائه شده است.

نیاز به امنیت شغلی^(۱) یکی از نیازهای پایه‌ای کارکنان معرفی شده است که در شرایط معمولی، بدون تأمین آن، امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود. امنیت شغلی مجموعه‌ای 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 برنامه‌ریزی 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 می‌توان از پیامدهای منفی بی‌توجهی 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 می‌شود:

- احساس امنیت شغلی عبارت است از احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی که در آن ارضای احتیاجات و خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد.^۲
- احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آنچه که شخص دارد می‌باشد 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 می‌یابد.
- با بهره‌گیری از تعریفهای مذکور، تعریف زیر به عنوان مبانی کار پژوهش ارائه می‌شود:
- احساس امنیت شغلی به حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد، او را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی

امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد.^۵

از آنچه گفته شد بر می‌آید که احساس امنیت شغلی، پدیده‌ای ذهنی است یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت یا عدم امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای 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 پیش‌بینی می‌کنند یا به عبارتی احساس می‌کنند 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.^۴ به قول مولوی ترس از بلا بدتر از خود بلا است.

ترسیدن ما چون که هم از بیم بلا بود

اکنون ر چه ترسیم که در عین پلاییم
لا زاروس^(۳) در نظریه خودش تأکید می‌کند که صرفاً نظر از جدی بودن خطر، رخ دادن فشار روانی بستگی دارد به ارزیابی فرد از میزان تهدیدآمیز بودن موقعیت گذشته از این، مگر من مشاهده‌گر تعیین می‌کند که آیا رویدادها استرس‌زا هستند یا خیر، نه نفس موقعیت.^۷

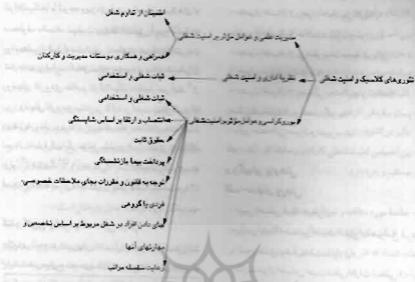
جایگاه امنیت شغلی در تئوریهای مدیریت

۱- تئوری کلاسیک و امنیت شغلی

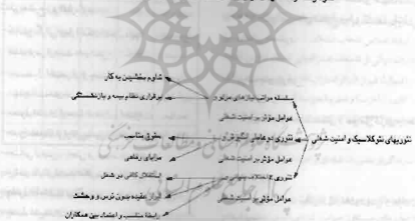
قدیمی‌ترین نظریه مدیریت نظریه سنتی (کلاسیک) است. این نظریه به سه شاخه اصلی مدیریت عملی، مدیریت اداری و مدیریت بوروکراتیک تقسیم می‌شود.^۸

فرسوی و اسمان تئوریهای مزبور که در حقیقت پشت‌گامان دانش مدیریت نیز به شمار می‌آیند به قول امنیت شغلی توجه شده است. علاوه بر شیات شغلی و استخفا می‌که به عنوان مهمترین عامل تعیین کننده احساس امنیت شغلی محسوب می‌شود، می‌توان به عوامل دیگری مانند همکاری مدیریت و کارکنان، حقوق و بیمه بازنشستگی اشاره کرد که در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است.

شماره ۱. عوامل مؤثر بر امنیت شعر بر اساس تئوریهای کلاسیک و نو



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



تئوری ۲ و امنیت شعر - استخدام پانته مدت

نمودار شماره ۲. عوامل مؤثر بر امنیت شعر بر اساس تئوریهای نو کلاسیک و ۲

۲- تئوری توکلاسیک و امنیت شغلی

توکلاسیک‌ها با توجه ویژه‌ای که به انسان و نیازهای او معطوف داشتند، نهضت روابط انسانی را پس افکندند. برنامعهایی از قبیل امنیت شغلی، کمپنهای غیر نقدی، نشریات کارمندی و فنون تکامل یافته مدیریت منابع انسانی از روشهای کاربردی مفاهیم توکلاسیک 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^(۲)، هرزبرگ^(۵) و آرجیسی^(۶) است. افزون بر آن بر اهمیت استخدام بلند مدت در قالب تئوری Z نیز تأکید شده است.

کنندگاری بیشتر، یافته‌هایی دیگر:

علاوه بر آنچه در تئوریهای کلاسیک و نتوکلاسیک درباره امنیت شغلی مطرح شد، در سالها اخیر و با افزایش اهمیت روزافزون مقررات امنیت شغلی، دیدگاههای متعددی ارائه شده است که می‌توان به بارهای 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 امر از معدنی؛

- 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 عزالدنوب؛

- 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 شکایات و انتقادات؛

- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها؛

- تأثیر جابجایی 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 آتبخالی.

همچنین به عنوان هدف کاربردی تلاش می‌شود با

تعیین عنوان مؤثر بر کاهش میزان احساس امنیت شغلی

برآمده از نتایج گویه‌های مستخرج در پرمشتمنه پژوهش.

پیشهادهایی 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.

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 بهشتور فارس مطالعه شدند که طی مراحل زیر نمونه مورد نظر معرفی می‌شود.

- از ۵ گروه فرابخشی، تولیدی، اجتماعی، زیربنایی و فرهنگی آموزش به ترتیب، استناداری 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 (ساحل (شمال)، شیراز (مرکز)، داراب (شرق) و جنوب شرقی، کازرون (غرب) و جهوم (جنوب)) گزینش شدند.

از مجموع ۱۶۶۲۲ نفر کارکنان دولت در بخشهای فوق الفکتوری ۱۲۸۵ نفر به عنوان نمونه مورد بررسی 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)؛

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 ۲۸ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین کردند. این نتیجه مهم بیانگر تأیید فرضیه اصلی پژوهش است.

جدول شماره ۸. همبستگی احساس امنیت شغلی با متغیرهای با میزان درآمد، سطح تحصیلات، جنسیت، سن و هزینه خانوار

متغیر مستقل	ضریب B	ضریب T	معنی‌داری T
میزان درآمد	۰/۰۸	۰/۲۹۷	۰/۰۰۰۰
سطح تحصیلات	۰/۰۳	۰/۱۱۵	۰/۰۰۵۳
جنسیت	۰/۲۳	۰/۶	۰/۰۰۹۲
سن	۰/۲۸	۰/۱۳۵	۰/۰۰۰۵
هزینه خانوار	۰/۰۲	۰/۱۳۶	۰/۰۰۵۰
مقدار ثابت	-	۹۳/۶	۰/۰۰۰۰
مجموع	۰/۳۳۸	۱۰۰۰/۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰

- 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 ادارات ملکوری حد متوسطی از امنیت شغلی را دارند.

جدول شماره ۲. توزیع فراوانی پاسخگویان

بر اساس نمره طیف

نمره طیف	تعداد	درصد	درصد جمعی
۳۰-۳۹	۵	۱/۵	۱/۵
۴۰-۴۹	۳۸	۳/۸	۴/۳
۷۰-۸۹	۱۷۷	۲۷/۸	۳۲/۱
۹۰-۱۰۹	۲۷۷	۲۷/۸	۶۹/۹
۱۱۰-۱۲۹	۱۷۵	۱۷/۶	۸۷/۵
۱۳۰-۱۵۰	۲۵	۲/۵	۱۰۰
بی‌جواب	۷۷	-	-
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 خانواده‌هایی وجود دارند که با اشتغال زنان چندان موافق نیستند (۱۱ درصد از شاغلان در ادارات مورد بررسی و زنان تشکیل می‌دهند) و از طرفی تأمین نیازهای زندگی را از وظایف مردان می‌دانند. دیگر اینکه زنان انتظارات زبانی از شغل خود ندارند و با راضی‌تر بودن خود را مبارک‌تر می‌کنند و این امر منجر به 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 باتجربه به نوعی به نسبت 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 آرسودنها 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 صادق می‌گردد.

جدول شماره ۳. آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین نمره

احساس امنیت شغلی بر حسب وضعیت استخدامی

وضعیت استخدام	تعداد	میانگین نمره امنیت شغلی
رسمی - دائمی	۵۲۷	۸۸/۸۲
رسمی - آزمایشی	۶۹	۹۶/۶۵
فراخوانی	۱۵۲	۹۲/۶۲
پیمانی	۵۷	۸۸/۵۹
		F=۸۸۸۸
		D.F=۲,۹۹۶
		Sig=۰/۰۰۰۰

- 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 نوسان به انتظارشان کمترین احساس امنیت شغلی را دارند.

جدول شماره ۴. آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین نمره

احساس امنیت شغلی بر حسب پست سازمانی کارکنان

پست سازمانی	تعداد	میانگین نمره احساس امنیت شغلی
مدیران و معاونین	۷۶	۱۰۴/۲۵
کارشناسان	۲۲۷	۹۲/۶۲
نکسین‌ها	۱۵۸	۸۷/۱۷
مشاغل اداری	۳۵۳	۹۶/۲۲
مشاغل خدماتی	۱۵۳	۹۶/۵۳
		F=۶/۶۸۶
		D.F=۲,۹۸۲
		Sig=۰/۰۰۰۰

استقلال و اختیار کافی در شغل، رسیدگی اشکاف به شکایات و اعتراضات، توجه ناگام به شایسته‌سالاری، قانون و مقررات و ارزشیابی عادلانه.

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 نمونه

احساس امنیت شغلی در سازمانهای مورد بررسی

نام سازمان / اداره	تعداد	میانگین نمره احساس امنیت شغلی
مدیریت‌های کشوری	۳۰۱	۵۸/۰۰
کار و امور اجتماعی	۸۹	۵۸/۹۱
فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱۲۲	۵۸/۵۹
فرمانداری‌ها	۱۸۳	۵۵/۹۸
راه و ترابری	۱۳۶	۵۹/۲۷
استاداری	۱۵۵	۵۳/۲۹
	D.F=۵,۹۹۱	F=۳۳/۵
		Sig=۰/۰۰۸

پست‌های

پست‌های 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، مدیریت و... دارد؛ در این پژوهش فقط به عوامل فردی پهنده شده است؛ بنابراین می‌توان درباره هر یک از موارد فوق جداگانه تحقیق کرد؛ لذا توجه به اینکه درصد نسبتاً زیادی از پاسخ‌دهندگان در این تحقیق اعتقاد دارند که موقعیت شغلی شان مورد تهدید است، می‌توان شناخت عوامل تهدید کننده و راهکارهای رفع آنها را تحقیق کرد.

جدول شماره ۶. آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین نمونه

احساس امنیت شغلی در شهرهای مورد بررسی

نام	تعداد	میانگین نمره احساس امنیت شغلی
آباد	۸۸	۱۰۱/۷۷
داراب	۱۳۶	۹۹/۲۶
چهار	۱۰۲	۹۹/۱۶
شیراز	۵۳۷	۹۵/۷۱
کازرون	۱۲۲	۹۲/۲۵
	D.F=۲,۹۹۲	F=۷۲/۶
		Sig=۰/۰۰۱

۲- قانونگویی 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 موافق آنند که در سازمان آنها قانون حاکمیت دارد؛ بنابراین می‌توان با پژوهش دیگر، فرهنگ حاکم بر سازمانها را شناسایی و بر همین اساس راهکارهایی ارائه کرد.

۳- 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.

بر اساس یافته‌های پژوهش، عواملی که بیشترین تأثیر را بر کاهش احساس امنیت شغلی کارکنان می‌گذارند عبارتند از:

نگرانی نسبت به آینده شغلی، حقوق و دستمزد ناگامی، 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 می‌داند و تا وقتی که این نیازها برطرف 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 می‌داند.

(۶). کریس آرگریس (Chris Argyris) تئوری اختلاف بینایی را مطرح ساخت و استقلال در شغل را از عوامل مؤثر بر امنیت شغلی می‌داند.

منابع

۱. اعرابی، سید محمد و دیگران، امنیت شغلی کارکنان دولت، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۸، ص ۵۹.
۲. شاکری نیای ایرج، «امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی»، تدبیر، شماره ۷۲، خرداد ۱۳۷۶، ص ۳۳.
۳. لو تازو، پیر، رفتار سازمانی، ترجمه غلامعلی سرمد، تهران، مؤسسه بانکداری ایران، چاپ اول، ۱۳۷۲، ص ۱۲۰.
4. Staff, 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 Roters", *Journal of Managerial Psychology*, 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، داود، مقدمه‌ای بر تئوری‌های سازمان و مدیریت، چاپ دوم، تهران، دانشگاه پیام نور، ۱۳۷۲، ص ۱۹۸.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

مجموعه علوم انسانی