مطالعه اثر اعتماد به مدیریت ارشد سازمان بر امنیت شغلی

سید احمد هاشمی[۱]، غلامرضا حاتمی[۲*]

(*ehosenzade@gmail.com)

چکیده

امنیت شغلی به عنوان شرایط استخدام در یک قرارداد دائمی با یک چشم انداز از موقعیت آینده در سازمان و تحت تاثیر رویدادها و عوامل شغلی تعریف می شود. یکی از این عوامل اعتماد به مدیریت ارشد سازمان می باشد که دارای ابعاد مختلفی می باشد. دراین پژوهش به بررسی این اثرپذیری به روش همبستگی با استفاده از نرم افزار spss و روش آماری رگرسیون چندگانه در سازمان امور مالیاتی اقدام شد. نتایج تحلیل نشان داد؛ هر سه بعد اعتماد به مدیریت ارشد سازمان (اعتبار، صلاحیت و خیرخواهی) بر امنیت شغلی موثر می باشند.

واژه‌هاي كليدي: اعتماد، مدیریت ارشد، امنیت شغلی.

۱- مقدمه

نظام های نوین مدیریت، منابع انسانی را مهمترین دارایی سازمان به شمار می آورند و ارج نهادن به ارزش ها و نیازهاس کارکنان را موثرترین گام در تحقق اهداف سازمان می دانند (چو و لویس[۳]، ۲۰۱۲). اگر فردی احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوره خدمت در آن شغل به کار خود ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عواملی به جهت ایفای مناسب نقش ها و وظایف خود مورد تهدید واقع نمی شود، دارای امنیت شغلی است. به عبارتی، احساس امنیت شغلی به حالتی گفته می شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی کند و او می تواند به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد (الوانی، ۱۳۷۹). پژوهش ها نشان می دهد رابطه مستیم و غیر مستقیمی بین موقعیت فعلی شغل و عوامل سازمانی هم چون اعتماد به مدیریت ارشد، برقرار می باشد (امبرلند و راندمو[۴]، ۲۰۱۰). لوهمن[۵](۱۹۷۹؛ به نقل از کانشیرو[۶]، ۲۰۰۸) معتقد بود که اعتماد بیانگر سطح اطمینان فرد به دیگران برای کار در حالتی منصفانه، اخلاقی و ودر وضعیتی قابل پیش بینی است. اعتماد به باور فرد نسبت به رفتارهای آتی طرف مقابل در یک رابطه اشاره دارد و می تواند نسبت به مراجع مختلفی همچون سرپرست، همکاران، سازمان و مدیریت ارشد صورت گیرد (جون[۷]، ۲۰۰۹). در این پژوهش، سازه اعتماد، تنها به اعتماد به مرجع مدیریت ارشد محدود شده است. زیرا بع عنوان نمادی از اعتماد به کل سیستم سازمان به شمار می رود (آلن و می‌یر[۸]، ۱۹۹۶). اعتماد به مدیریت ارشد به باور کارکنان مبنی بر این که مدیران ارشد سازمان قابل اطمینان هستند و تصمیماتی که توسط آن ها اتخاذ می شود به هیچ وجه به ضرر آن ها نیست، اشاره دارد (جون، ۲۰۰۹). در جریان اعتماد به مدیریت ارشد، کارکنانی که احساس می کنند مدیران ارشد سازمان قابل اطمینانند، دلبستگی بیشتری نسبت به سازمان خود پیدا می کنند (اسپریتز و میشرا[۹]، ۲۰۰۲). از سوی دیگر، امنیت شغلی کارکنان که از سوی مدیریت ارشد سازمان تضمین می شود، می تواند

۱- دانشیارگروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش تطبیقی و توسعه، دانشگاه آزاد واحد امارات.

[3] Cho & Lewis

[4] Emberland & Rundmo

[5] Luhmann

[6] Kanshiro

[7] Jeon

[8] Allen & Meyer

[9] Spreitzer & Mishra

منجر به گسترش اعتماد به این مرجع شود (جون، ۲۰۰۹). در این راستا عوامل بسیار داخلی و خارجی، محیط سازمان، فعالیت های منابع انسانی و رویه ها به شکل گیری اعتماد به مدیریت ارشد سازمان درارتباط است (بارلینگ و فیلیپس[1]، ۱۹۹۳). افراد تحت تاثیر انصاف موجود در تخصیص پاداش ها و رویه های سازمان، ارزش ها و الویت های گروه را مرجح‌تر از خواسته های شخصی خود دانسته، از سازمان و تصمیمات مدیریت ارشد تاثیر می پذیرند و به آن اعتماد خواهند داشت (بروکنر و همکاران[2]، ۲۰۰۷).

از این رو در راستای بررسی بیشتر ارتباط اعتماد به مدیریت ارشد سازمان بر امنیت شغلی در ایران، مطالعه موردی بر روی سازمان امور مالیاتی استان انجام می گیرد. لذا فرضیه زیر از نظر محقق مفروض می باشد؛

اعتماد به مدیریت ارشد سازمان بر امنیت شغلی تاثیر دارد.

و فرضیات فرعی تحقیق بدین صورت شکل گرفت؛

- اعتماد به صداقت مدیریت ارشد سازمان بر امنیت شغلی تاثیر دارد.
- اعتماد به شایستگی مدیریت ارشد سازمان بر امنیت شغلی تاثیر دارد.
- اعتماد به ثبات یا پایداری مدیریت ارشد سازمان بر امنیت شغلی تاثیر دارد.
- اعتماد به وفاداری مدیریت ارشد سازمان بر امنیت شغلی تاثیر دارد.
- اعتماد به روراستی مدیریت ارشد سازمان بر امنیت شغلی تاثیر دارد.

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱ امنیت شغلی

در مفهوم امنيت شغلي موضوعاتي چون تغييرات شغلي، از دست دادن شغل، عدم دست يابي به شغل مناسب گنجانده شده است و بعضي روان شناسان صنعتي و سازماني معتقدند كه امنيت شغلي يكي از عوامل ايجاد رضايت شغلي است (تقي زاده و همكاران، ۱۳۹۴). امنيت شغلي يكي از دغدغه هاي مهم كاركنان سازمان است كه قسمت زيادي از انرژي روانی كاركنان صرف آن مي شود و گاهي اوقات براي سازمان ها مشكل آفرين است. در گذشته وقتي بحث امنيت شغلي مي شد استخدام رسمي و دائم تداعي مي گرديد ولي در دنياي امروز كه امنيت شغلي با امنيت اجتماعي گره خورده است، امنيت شغلي از ديدگاه نويني مورد توجه است و آن توجه به امنيت شغلي از طريق تواناسازي و پرورش انسان ها است. در مفهوم جديد امنيت شغلي سازمان ها بايستي به افراد وابسته شوند، يعني سازمان ها بايستي بستر لازم براي تواناسازي كاركنان خود را در ابعاد تخصصي، جسارت عملي، تجربه آموزي، رضايت شغلي، رفتاري، ارتباطي، تفكر و وجدان كار فراهم كنند تا كاركنان بتوانند انتظارات تخصصي و اجتماعي سازمان را برآورده سازند و از اين بابت از ثبات شغلي برخوردار باشند. تواناشدن كاركنان يک سازمان بدين صورت تضمين كننده امنيت شغلي است كه كاركنان سازمان در بازار كار خارج از سازمان نيز به لحاظ توانمندي هاي كسب شده مي توانند جذب شوند (هاشمی و عباسی، ۱۳۹۰). توانا شدن كاركنان يك سازمان، بدين صورت تضمين كننده ي امنيت شغلي است كه كاركنان سازمان در بازار كار خارج از سازمان نيز به لحاظ توانمندي هاي كسب شده مي توانند جذب شوند. در سازمان هاي عصر حاضر تنها رسمي شدن و استخدام ثابت تضمين كننده ي امنيت شغلي نيست، بلكه كارآيي، تخصص و بالندگي، تفكر خلاق، نوآوري و مؤلفه هايي از اين قبيل هستند كه امنيت شغلي كاركنان را ضمانت مي كنند. منظور از امنيت شغلي اين است كه سازمان موجبات تواناسازي فرد را فراهم كند، به طوري كه از نظر تخصصي و توانمندي، سازمان به فرد وابسته شود و در بيرون نيز به تخصص و توانمندي فرد نياز باشد. رضايت شغلي موجب مي شود كه بهره وري فرد افزايش يابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فيزيكي و ذهني فرد تضمين شود، روحيه ي فرد افزايش يابد، از زندگي راضي باشد و مهارت هاي جديد شغلي را به سرعت آموزش ببيند (تقي زاده و همكاران، ۱۳۹۴).

مطابق با زمان و با تغییرات اقتصادی، سازمانها باید با تجدید ساختار و تعدیل نیروی کار به روز رسانی شوند، که این امر در نهایت باعث پایین آمدن ادراک کارکنان از امنیت شغلی می شود (هانگ چان[3]، ۲۰۱۴). امنیت شغلی به

[1] Barling & Phillips

[2] Brockner, Konovsky, Cooper-Schneider, Folger, Martin & Bies

[3] Hongchun Wangbing Maxue Liushanshi, L.

عنوان شرایط استخدام در یک قرارداد دائمی (زیتون اغلو و همکاران[1]، ۲۰۱۲) با یک چشم انداز از موقعیت آینده در سازمان و تحت تاثیر رویدادها و عوامل شغلی تعریف می شود (شرورز و همکاران[2]، ۲۰۱۲).

شرورز و همکاران (۲۰۱۲) گزارش دادند کاهش سطح امنیت شغلی باعث می شود تا کارکنان قادر به پاسخگویی به خواسته ها و اهداف وظایف روزمره خود نباشند. تهدیدات بسیاری امنیت شغلی فردی وجود دارد که می تواند منجر به عدم امنیت شغلی، مانند اخراج به دلیل پیشرفت تکنولوژی، مکانیزه و هوشمند شدن کار ها گردد.

گرینهالگ و روزنبلات (۲۰۱۰) در بررسی موضوع ناامنی شغلی چهار مولفه که از نظر مصاحبه کنندگان مورد تاکید قرار گرفتند را معرفی کردند؛ تداوم مطلوب، مخاطرات، ویژگی های کار در معرض خطر، و ناتوانی (به نقل از کامندات ودیدونا[3]، ۲۰۱۶).

تعاريف متعددي راجع به امنيت شغلي وجود دارد كه آن را به روش هاي گوناگون تقسيم بندي مي كنند، كه بايد گفت: نوع شغل و سمت يا جايگاه سياسي، اقتصادي و فاكتورهاي ديگر بي تأثير در آن نيست. امنيت شغلي پروسه يا روندي است كه به ميزان نامعيني عوامل كار و واحد اشتغال را تهديد كند و يا آنها را به چالش بكشاند و در زواياي متمايز ناهنجاري به وجود آورد (دهناد، ۱۳۹۳).

از منظر کارکنان امنیت شغلی یکی از مهم ترین مولفه های رفاهی می باشد. برنامه بین المللی پیمایشی اجتماعی، شامل پایگاه داده ۱۴۰۰۰نفر در ۱۹کشور[4]OECD، رتبه اول را در میان تمام مولفه های شغلی و بالاتر از دستمزد و ساعات کاری به امنیت شغلی اختصاص داد. امنیت شغلی اغلب با اقداماتی مانند انتقال بین بخش ها و بیکاری معادل می شود. هرچند این اقدامات به حساب ناامنی شغلی که کارکنان با تغییر شغل یا از دست دادن آن را تجربه می کند، گزارده نمی شود و امنیت شغلی است نه تنها به ویژگی های کارکنان و سازمان بلکه به ویژگی های شغل و بازار محصول و یا خدمات بستگی دارد (آپارسیو[5]، ۲۰۱۵).

۲-۲ اعتماد به مدیریت ارشد

در طی چند دهه گذشته اعتماد یکی از موضوعا های مهم سازمانی مورد مطالعه بوده، ارتباط آن با پیشایند ها و پیامدهای شغلی متعددی بررسی شده (دکونیک[6]، ۲۰۱۱) و به عنوان یکی از متغیرهای مهم در ایجاد یک سازمان موفق شناخته شده است (تانر[7]، ۲۰۰۷). با این حال به دلیل پیچیده بودن ماهیت ان و برخرداری از اثرات چندسطحی و چند جانبه، همچنان ضرورت پرداختن به اعتماد از ابعاد گوناگون و در ارتباط با عوامل دیگر احساس می شود. عده ای معتقدند که افزایش چشمگیر پژوهش هادر زمینه اعتماد را می توان به این واقعیت نسبت داد که سازمان ها از کمبود اعتماد در بین مدیران و کارکنان رنج می برند، لذا باید راه حل هایی برای رفع این مشکل ادائه کرد. مشکلی که اگر به آن اشاره نشود، در آینده می تواند زمینه بسیاری از مشکلات را در سازمان فراهم آورد (قلیپور، پورعزت و حضرتی، ۲۰۰۹).

در مجموع می توان اعتماد به مدیران را این گونه تعریف کرد : سطح اطمینان و انتظار مثبتی که کارکنان در قبال گفتارها و رفتارهای مدیران سازمان احساس می کنند و تمایل به آسیب پذیری در قبال این اعتقاد (دعائی، مرتضوی و کوشازاده، ۲۰۱۰). اعتماد به مدیران یک سنجه ادراکی کارکنان و احساسی مبتنی بر این باور است که در نهایت مدیران بر اساس منافع کارکنان عمل می کنند و خیرخواه آنان هستند. بر اساس مطالعات، اعتماد در بعد شناختی و عاطفی دارد؛ اعتماد شناخت محور عبارت است از ارزیابی منطقی از توانایی اجرای التزام ها و تعهدات و از این جهت منعکس کننده مقدار قابلیت اطمینان و شایستگی های افراد است، همانند پیشینه عملکرد مسولانه و با صلاحیت مدیر مافوق که پشتوانه ای را برای اعتماد فراهم می کند. در مقابل اعتماد عاطفی بر اساس کیفیت تعاملات کارکنان با مدیران مافوقشان بوده و منعکس کننده دلبستگی های عاطفی و نگرانی مدیران مافوق از مسائل زیردستان است (ارتورک[8]، ۲۰۱۰).

---

[1] Zeytinoglu, I. U., Keser, A., Yılmaz, G., Inelmen, K., Özsoy, A., & Uygur, D.

[2] Schreurs, B. J., Hetty van Emmerik, I., Günter, H., & Germeys, F.

[3] Komendat. N, Didona. T.

[4] Organisation for Economic Co-operation and Development

[5] Aparicio-Fenoll, A

[6] DeConinck

[7] Tanner

[8] Ertürk, A.

مایر و همکارانش(۱۹۹۵) سـه مؤلفة اعتبار، صلاحیت و خیرخواهي را به عنوان ابعاد اصلي اعتماد مطرح و به شکل زیر تعریف می کنند:

اعتبار: به معني اعتقاد به این می باشد که یك فرد یا سازمان آنچه را که قول انجام آن را داده است، انجام خواهد داد و بي تناقض عمل خواهد کرد.

صلاحیـت: صلاحیت به قابلیتهـاي دیگران برمي گردد که بر اسـاس آن مي توانند وظایف خود را بر اساس مهارتها و دانش انجام دهند.

خیرخواهي: خیرخواهي بـه معني انگیزه هاي مهربانانه و میزان محبت یك شـخص نسبت به گروه مقابل و توجه صادقانه به رفاه دیگران است (دیتز و هارتوگ[1]، ۲۰۰۶).

به عقیده لوینسکی و همکاران (۱۹۹۸) نیاز به اعتماد، از این امر ناشی می شود که همه ما به یکدیگر وابستگی متقابلی داریم، همانند مواقعی که نمی توانیم آنچه می خواهیم به دست آوریم و یا میخواهیم آنچه به دست آورده ایم حفظ شود. بنابراین اعتماد بالا به رهبران و مدیران ارشد سازمان این امکان را به آنها می دهد تا تصمیم هایشان را با حمایت بیشتری از جانب زیردستانشان پذیرفته و اجرا کنند (تانر، ۲۰۰۷). برای آنکه مدیران سازمان های دولتی بتوانند به خوبی به وظایف محوله خود بپردازند، لازم است کارکنان احساس کنند که مدیرانشان قابل اعتمادند. این در حالی است که اعتماد در سازمان های دولتی کشور ما در سطح پایینی قرار دارد. اعتماد بین مدیریت و کارکنان بر کیفیت مدیریت دولتی تاثیر زیادی دارد، بنابراین پایین بوده سطح اعتماد و یا افول آن، یکی از مسائلی است که باعث ایجاد کارکنانی بی انگیزه و بی تفاوت می شود و اجرای کند برنامه ها را سبب می شود (قلیپور، پورعزت و حضرتی، ۲۰۰۹).

۳-روش تحقیق

این مطالعه از لحاظ هدف از نوع کاربردي و از نظر روش از نوع تحقیقات همبستگی است. روش گردآوری اطلاعات به صورت میدانی بوده و پرسشنامه های استاندارد می باشد.

جامعه آماری در این تحقیق، شامل کارکنان سازمان امور مالیاتی که تعداد آنها ۸۵۰ نفر مي باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران شامل ۲۶۵ نفر انتخاب گردید. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه اعتماد به مدیریت ارشد لونن و همکاران (۲۰۰۸) شامل سه بعدی فرعی شایستگی ،اعتبار وخیرخواهی با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۶) و پرسشنامه امنیت شغلی تِن هورن و رو (۱۹۸۸) با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۵) روا بوده و پایایی پرسشنامه ها مورد تایید می باشد. برای آزمون فرضیه ها از نرم افزار spss و روش های آماری ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

۴- یافته های تحقیق

بر اساس آزمون کلموگروف اسمیرنوف متغیرهای تحقیق نرمال بوده و نتایج ضریب همبستگی پیرسن مطابق جدول (۱) می باشد؛

جدول (۱) : آماره های مربوط به رابطه متغیرهای مستقل و امنیت شغلی

متغیرهای مستقل	امنیت شغلی		
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
اعتماد به مدیریت ارشد	۰/۳۲۵	۰/۰۱۸	قبول
اعتبار	۰/۲۰۷	۰/۰۲۳	قبول
صلاحیت	۰/۳۱۱	۰/۰۲۰	قبول
خیرخواهی	۰/۲۸۶	۰/۰۲۳	قبول

همانطور که در جدول فوق مشاهده مي شود بین متغیرهای (اعتبار با ضریب همبستگی(۰/۲۰۷)، صلاحیت (۰/۳۱۱)، خبیرخواهی (۰/۱۶۱)، اعتماد به مدیریت ارشد بصورت کلی (۰/۳۲۵) و امنیت شغلی در سازمان امور مالیاتی استان در سطح ۵ درصد رابطه معنی داری مشاهده می شود.

[1] Dietz, G., & Hartog, D. N.

برای بررسی بیشتر تاثیر متغیرهای فرعی بر امنیت شغلی در سازمان امور مالیاتی از رگرسیون چندگانه استفاده شد؛

جدول (۲) پیش بینی جذب منابع در بانك تجارت از روي متغيرها

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	مقدار t	سطح معني‌داري
	B	خطای معیار	Beta		
عدد ثابت	۲۷/۸۷	۶/۸۱	-	۶/۶۱	۰/۰۰۲
اعتبار	۱/۲۱	۱/۴۳	۰/۳۰۱	۲/۹۴	۰/۰۰۵
صلاحیت	۳/۶۷	۱/۸۲	۰/۲۲۳	۲/۱۹	۰/۰۰۰
خیرخواهی	۲/۲۱	۱/۰۷	۰/۱۸۸	۲/۲۷	۰/۰۰۰
	ضریب تعیین	تعدیل شده	دوربین واتسون	مقدار آماره F	سطح معني‌داري
	۰/۱۵۷	۰/۱۲۳	۱/۵۳	۸/۹٤	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق، متغيرهاي (اعتبار، صلاحیت و خیرخواهی) در معادله رگرسيون جاي گرفتند که بیانگر تاثیر گذاری هر سه بعد اعتماد به مدیریت ارشد سازمان بر تغییرات متغیر وابسته (امنیت شغلی) می باشد.

لازم به ذکر است که ضریب تعیین (R Square) حاصل از تحلیل فوق برابر ۰/۱۵۷ است؛ به بیان دیگر، این سه متغیر ۱۵/۷% تغییرات متغیر وابسته را تبیین مي‌کنند.

يكي از شروط استفاده از رگرسيون، استقلال باقيمانده هاست؛ با توجه به اینکه آزمون دوربین واتسون ۲/۵ > D.W =۱/۵۳ > ۱/۵ مي باشد پس باقيمانده ها مستقل هستند.

همانطور که مشاهده مي شود مقدار Sig =۰/۰۰۰ براي آماره F کمتر از ۰/۰۵ است، لذا نتیجه می شود مدل رگرسیون معتبر است. چون مقدار Sig براي آماره t کمتر از ۰/۰۵ است، مقادیر ضرایب قابل قبول بوده و مدل رگرسيوني به صورت زیر بدست می آید:

Y= (۱/۲۱) *(اعتبار)+ (۳/٦۷) *(صلاحیت)+ (۲/۲۱) *(خیرخواهی) + ۲۷/۸۷

۵- نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی اثر اعتماد به مدیریت ارشد سازمان بر امنیت شغلی بود. مطابق با یافته های تحقیق مشخص گردید که تمام ابعاد اعتماد به مدیریت ارشد سازمان دارای ارتباط با امنیت شغلی بوده و فرضیات فرعی تایید می گردد. و لذا تاثیر گذاری کلی اعتماد به مدیریت ارشد سازمان بر امنیت شغلی نیز مورد تایید قرار می گیرد.

بر اساس رویکرد قرارداد روانشناختی (روسو، ۱۹۹۵)، عدم وجود امنیت شغلی تعادل مورد انتظار بین داده ها و ستانده ها در روابط کارکن و سازمان را برهم می زند و این امر منجر به وقوع پیامدهای منفی می گردد. بنابراین می توان چنین نتیجه گیری کرد که امنیت شغلی ادراک شده بازتاب این امر است که افراد درگیر در سازمان، خود را در شغلشان چگونه می بینند و تا چه حد تمایل دارند تا موقعیت فعلی خود را در سازمان حفظ نمایند (امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰). همچنین نگرانی و توجه مدیریت ارشد سازمان نسبت به تامین امنیت شغلی کارکنان منجر به شکل‌گیری اعتماد به مدیریت ارشد در افراد می گردد. به عبارتب بر اساس رویکرد مبادله اجتماعی، کارکنان در مقابل امنیت شغلی که از سوی مدیریت ارشد سازمان تامین می شود، به این مرجع اعتماد می کنند (میشرا، ۱۹۹۴).

هر چند امنیت شغلی مفهومی است که به ادراک شخصی افراد مرتبط است ولی منطقی به نظر میرسد که وجود یک بحران در سازمان که مستلزم تعدیل و تغییر در نیروی کاری است، باعث می شود که افراد نسبت به مشاغل خود دچار احساس ناامنی شوند (جون، ۲۰۰۹). به اعتقاد میشرا (۱۹۹۶)، حل چنین بحرانی هایی در سازمان نیازمند وجود اعتماد متقابل بین مدیریت ارشد سازمان و کارکنان است (اسپریتزا و میشرا، ۲۰۰۲).

افزایش احساس امنیت شغلی در کارکنان و توجه به مسائل آنان یکی از ویژگی های برجسته مدیرانی است که از سوی زیردستان خود مورد اعتماد قرار گرفته اند، از آنجایی که این توجه در قالب فراهم کردن فرصت های شغلی مطلوب برای کارکنان نمایان می شود، مدیران باید به این مسئله توجه ویژه ای داشته باشند.

مراجع

۱- الواني، س. م.، مديريت عمومي، تهران، نشر ني، ۱۳۷۹.
۲- تقي زاده، ج.، رسولي ،ر.، بابائي، ش.، تأثير عدالت سازماني و امنيت شغلي بر تعهد سازماني از طريق اعتماد به مديران، پژوهش هاي مديريت منابع انساني دانشگاه جامع امام حسين (ع)، سال هفتم، شماره‌ي2 ، ۱۳۹٤.
۳- دهناد، ميثم (۱۳۹۳)، تعهد دروني (عشق ورزي سازماني) كليد جادويي امنيت شغلي كاركنان، ماهنامه اجتماعي، اقتصادي، علمي و فرهنگي كار و جامعه - شماره ۱٦۸، ۱۳۹۳.
۴- هاشمی، س. ا.، عباسی، ا.، آموزش و توسعه ی نیروی انسانی ضرورتی جهت توسعه ی امنیت شغلی کارکنان ادارات شهرستان لامرد، همایش ملی آموزش و امنیت،۱۳۹۰.
5- Allen, N. J., & Meyer, J. P., Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*, 252-276. 1996.
6- Aparicio-Fenoll, A., The effect of product market competition on job security. Labour Economics,Volume 35, PP 145–159,2015.
7- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C., & Bies, R. J. ,Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of Management Journal, 37*, 397-409, 2007.
8- Cho, Y. J., & Lewis, G. B., Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration,* 32: 4. 2012.
9- DeConinck J. B., The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople, *Journal of Business Research*, No. 64, pp. 617-624,2011.
10- Dietz, G., & Hartog, D. N., Measuring trust inside organizations. Personnel Review, 35(5), 557-588,2006.
11- Doaei, H. mortazavi S. S. and koushazade, S. A., The effect of empowerment on employees' turnover intention, *Journal of Research in Human Resource Management*, Vol. 3,4, No. 7,8, pp. 121-147. 2010(in Persian)
12- Emberland, J. S., & Rundmo, T., Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48: 452–459,2010.
13- Ertürk, A., Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.19, No. 4, pp. 409-441.2010.
14- Gholipor, A.; Porezzat, A. A. and Hazrati, M., Study the effect of stewardship leadership on organizational trust and empowerment in public organizations, *Public Administration Journal*, No. 2, pp 103-118.2009. (in Persian)
15- Hongchun Wangbing Maxue Liushanshi, L., Job security and work outcomes in China: Perceived organizational support as mediator. Social Behavior & Personality: An International Journal, 42(7), 1069-1076. 2014.
16- Jeon, H. N., The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top management. *Doctoral Dissertation*, University of Minesota,2009.
17- Kaneshiro, P., Analyzing the organizational justice, trust and commitment relationship in a public organization. *Doctoral Dissertation*, Northcentral University, 2008.
18- Komendat. N, Didona. T., Performance Evaluations and Employee's Perception of Job Security. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 6, Issue 1,PP 646-649. 2016.
19- Schreurs, B. J., Hetty van Emmerik, I., Günter, H., & Germeys, F., A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. Human Resource Management, 51(2), 259-279. 2012.
20- Spreitzer, G. M. & Mishra, A. K., To stay or to go: voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. *Journal of Organizational Behaviour, 23,* 707-729. 2002.
21- Tanner B. M., An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment, *University of San Francisco*, California, UMI No. 3266765. 2007.

22- Zeytinoglu, I. U., Keser, A., Yılmaz, G., Inelmen, K., Özsoy, A., & Uygur, D., Security in a sea of insecurity: job security and intention to stay among service sector employees in Turkey. International Journal Of Human Resource Management, 23(13), 2809-2823. 2012.