

Investigating the Intellectual Capital and Job Security of Employees and their Role in Reducing Organizational Evasion

Mahdi Ariamanesh ¹, Mitra Sadoughi ^{2*}

1. Masters Student in Career Counseling, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Education, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Mitra Sadoughi
sadoughi_mitra@yahoo.com

Received: April 9, 2023

Accepted: July 28, 2023

Published: Summer 2023

Citation: Ariamanesh, M., & Sadoughi, M. (2023). Investigating the Intellectual Capital and Job Security of Employees and their Role in Reducing Organizational Evasion. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 3(2), 101-123. doi: 10.30495/msds.2023.1983686.1135

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between intellectual capital and job security with organizational avoidance of the employees of the Department of Education in Behnmir. The purpose of this research was in the field of applied research and, in terms of the research method, it was correlational. The statistical population of the employees of Behnmir city education department was 211 people, and 136 people were selected as a statistical sample with the help of simple random sampling method. The data collection tools were the standard job security questionnaires of Nissi et al. (2009), Bontis's intellectual capital (1998) and Karol's organizational avoidance (2000). In order to confirm the validity of the research tools, face and content validity were used and the validity of the questionnaires was assessed as good. Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the research tools, which was confirmed. The method of data analysis was using descriptive statistics and inferential statistics, Pearson's correlation coefficient method and regression test using SPSS software. The findings of the research indicated that there is a negative and significant relationship between the dimensions of intellectual capital (human, structural and relational) and job security with organizational avoidance of employees. The results showed that structural capital, communication capital, job security and human capital respectively have the highest predicting power of the organizational avoidance criterion variable.

Keywords: Intellectual Capital, Structural Capital, Communication Capital, Human Capital, Job Security, Organizational Evasion.

Extended Abstract

Introduction

One of the main tasks of educational systems in every country is to transfer the cultural heritage of the society, to cultivate the talents of students and to prepare them for active participation in society (Izadian Sheyjani & Sadoughi, 2022). The most important capital of education

departments, which are referred to as the key educational organizations of the society, is their employees. Employees are the organization's assets that create a competitive advantage for the organization and are considered as the main and internal resource that the organization needs to create and absorb value (Soleimani et al., 2019). Research confirms that people in the context of a group may show less effort than when they work individually. In fact, although the essence of forming a group is to increase synergy, the space of the group is embedded. To reduce collective performance (Samani et al., 2017). It seems that the term organizational avoidance is the most appropriate option to describe this behavioral state at the organization level. The concept of organizational avoidance refers to the tendency of people to use less of their ability to achieve organizational goals when participating in group work (Babaei, 2019).

Intellectual capital includes all employees, organizational knowledge and its abilities to create added value and causes continuous competitive benefits (Ehsani, 2019). This asset does not have an objective and physical nature and is an intangible asset that is obtained through the use of assets related to human resources, organizational performance and relationships outside the organization. An organization that has good intellectual capital will not create margins of job insecurity for its employees, and this will reduce organizational evasion among employees (Rezae et al., 2020). In addition to personal and organizational health, job insecurity also affects social health. Due to the importance of job insecurity as one of the influencing variables in the work environment, little research has been done in this regard (Sohrabi et al., 2021). Decreasing the level of job security has become a significant social phenomenon (Jiang et al., 2020). In this research, an attempt is made to answer whether there is a relationship between intellectual capital and job security with organizational avoidance of the employees of Behnmir Education Department.

Theoretical framework

Intellectual capital is a set of knowledge-based assets that are dedicated to an organization and are considered among its characteristics, and by adding value to the key stakeholders of the organization, it significantly improves the competitive status of the organization (Ali & Anwar, 2021). Job security is the right to continue employment, which usually continues until retirement, and it is the extent to which employees can ensure that they will not lose their jobs. According to the above definitions, the feeling of job security is a subjective phenomenon, i.e. It is a person's feeling and perception that determines job security for him (Soleimani et al., 2017). Organizational avoidance refers to the tendency of individuals to exert less effort when working in a group than when working individually. Organizational avoidance has been described as a tendency to reduce individual effort in group work (Falatah et al., 2021).

El-Sahli et al. (2022), investigated the role of job security and intellectual capital in organizational productivity (El-Sahli et al., 2022). The results of their research showed that there was a positive and significant relationship between job security and intellectual capital with organizational productivity. Li et al. (2021) also stated in a research that there is a significant relationship between age diversity and intellectual capital of employees and their job security (Li et al., 2021).

Methodology

The research method is descriptive-correlative in nature and practical in terms of purpose. The statistical population of the research was made up of 211 employees of Behnmir Education Department. 136 people were selected as a statistical sample based on Cochran's formula and simple random sampling method. In order to collect data related to the job security variable of

Nissi et al. (1998) and intellectual capital variable from Bontis questionnaire (1998) and organizational avoidance variable from Carroll questionnaire (2000) were used.

Discussion and Results

In order to check the research hypothesis and analyze the information, SPSS software was used and the results of the main hypothesis showed that according to the column of coefficients B, it is clear that; The variable "structural capital" with a coefficient of $\beta=-0.306$ in terms of influencing the organizational avoidance of employees ranks first, the variable "communication capital" with a coefficient of $\beta=-0.215$ ranks second in terms of influencing, the variable "security" "Job" with a coefficient of $\beta=-0.181$ is in the third place in terms of influence and the variable "human capital" with a coefficient of $\beta=-0.124$ is in the fourth place in terms of influence. Considering the negative values of B coefficients, it is concluded that the relationship between all variables is direct and inverse, with organizational avoidance of employees. The results of the first special hypothesis showed that the significance level of the correlation test between human capital and organizational avoidance is less than 0.05. Considering the negative correlation values, it can be said that this correlation is inverse. The results of the second special hypothesis showed that the significance level of the correlation test between structural capital and organizational avoidance is less than 0.05. Considering the negative correlation values, it can be said that this correlation is inverse. The results of the third special hypothesis showed that the significance level of the correlation test between relational capital and organizational avoidance is less than 0.05. Considering the negative correlation values, it can be said that this correlation is inverse. The results of the fourth special hypothesis showed that the significance level of the correlation test between job security and organizational avoidance is less than 0.05. Considering the negative correlation values, it can be said that this correlation is inverse.

Conclusion

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between intellectual capital and job security with organizational avoidance of the employees of the Department of Education in Behnmir. The results of this research are consistent with the findings of Lee et al. (2021), Samyari (2018), and Shahroudi (2021); Wang et al. (2021) also stated in their research that coordination, psychological safety and job security have a significant effect on employee performance, considering the moderating role of organizational avoidance. The result is explained by the fact that the employees of the organization feel proud and happy to work in their organization and are very happy with their choice to work in such an organization. In such a situation, the employees use all their efforts to achieve the high goals of the organization. In this organization, the employees consider the problems of the organization as their own problems, and on the other hand, the people of the organization will have relative work autonomy in how to perform the assigned responsibilities.

It is suggested to the managers and executive officials of the Education Department of Behnmir that innovation in the process and provision of educational services to the employees should always be considered. In this regard, the managers of different departments of the organization should involve the employees in the main decisions of the department and publish the data related to the feedback of the employees' opinions

throughout the organization. In order to attract elites to work and increase the knowledge capital, strategic planning should be done. Also, for the transfer and distribution of knowledge, classes and training courses should be held and monitoring of the process of applying knowledge in education departments should be done.

مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال سوم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۲ - صفحه ۱۲۳-۱۰۱

Homepage: <https://msds.zahedan.iau.ir>

بررسی سرمایه فکری و امنیت شغلی کارکنان و نقش آنها در کاهش طفره‌روی سازمانی

مهدی آریامنش^۱، میترا صدوقی^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.
۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر انجام شد. این پژوهش از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی و از نظر روش تحقیق، همبستگی است. جامعه آماری کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر به تعداد ۲۱۱ نفر بوده که به کمک روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۷۹)، سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) و طفره‌روی سازمانی کارول (۲۰۰۰) بودند. جهت تأیید روایی ابزارهای پژوهش از روایی صوری و محتوا استفاده شد و روایی پرسشنامه‌ها خوب ارزیابی شد. جهت تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی و از روش ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین ابعاد سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) و امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج نشان دادند که سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی، امنیت شغلی و سرمایه انسانی به ترتیب بیشترین قدرت پیش بینی کنندگی متغیر ملاک طفره‌روی سازمانی را دارند.

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

*نویسنده مسئول: میترا صدوقی

Sadoughi_mitra@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۰۶

تاریخ انتشار: تابستان ۱۴۰۲

استناد: آریامنش، مهدی، و صدوقی، میترا. (۱۴۰۲). بررسی سرمایه فکری و امنیت شغلی کارکنان و نقش آنها در کاهش طفره‌روی سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۳(۲)، ۱۰۱-۱۲۳. doi: 10.30495/msds.2023.1983686.1135

یادداشت ناشر: MSDS درخصوص

ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی، سرمایه انسانی، امنیت شغلی، طفره‌روی سازمانی.

DOI: 10.30495/msds.2023.1983686.1135



© 2023 by the authors. کپی‌رایت

Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

آموزش و پرورش از دیرباز نقشی اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است؛ لذا معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش رکن اساسی آن به شمار می‌روند و عملکرد آنان تأثیر عمده‌ای در موفقیت این نهاد دارد

(Kamali et al., 2019). از وظایف اصلی نظام‌های آموزشی در هر کشور، انتقال میراث فرهنگی جامعه، پرورش استعداد‌های دانش‌آموختگان و آماده کردن آنها برای شرکت فعال در جامعه است (Izadian Sheyjani & Sadoughi, 2022). مهم‌ترین سرمایه‌های اداره‌های آموزش و پرورش که به عنوان سازمان‌های آموزشی کلیدی جامعه از آنها یاد می‌شود، کارکنان آنها است. کارکنان دارایی‌های سازمان هستند که برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند و به عنوان منبع اصلی و درونی به شمار می‌آیند که سازمان برای خلق و جذب ارزش به آنها نیاز دارد (Soleimani et al., 2019).

یکی از مسائلی که بهره‌وری گروهی در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، کاهش تلاش آگاهانه افراد در گروه است. تحقیقات مؤید این است که افراد در بستر گروه، ممکن است تلاش کمتری را نسبت به زمانی که به طور انفرادی کار می‌کنند، از خود نشان می‌دهند. در واقع گرچه نفس تشکیل گروه در راستای افزایش هم‌افزایی است، فضای گروه بستری می‌شود تا عملکرد جمعی کاهش پیدا کند (Samani et al., 2017). به نظر می‌رسد واژه طفره‌روی سازمانی مناسب‌ترین گزینه برای توصیف این حالت رفتاری در سطح سازمان است. مفهوم طفره‌روی سازمانی به تمایل افراد برای استفاده کمتر از توان خود در دستیابی به اهداف سازمانی در هنگام مشارکت در کار گروهی اشاره می‌کند (Babaei, 2019). طفره‌روی سازمانی یک رفتار عامدانه است. این پدیده زمانی رخ می‌دهد که کارکنان سازمان با خود چنین بیندیشند: چرا وقتی نیمی از کار را دیگران می‌کنند، من باید تمام انرژیم را به کار ببرم؟ (Slawinski et al., 2017). به عبارت ساده‌تر، طفره‌روی سازمانی نوعی تقلب شایع می‌باشد که ممکن است همه کارکنان سازمان در سطوح به نوعی مرتکب شوند. وقتی افراد با هم کار می‌کنند، عملکرد شخصی کاهش می‌یابد. پدیده طفره‌روی سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که یک یا تعدادی از اعضای گروه، زمان، کوشش، اندیشه و سایر منابع خود را در اختیار گروه قرار نمی‌دهند (Hamidi, 2021). این وضعیت ممکن است از دیدگاه فرد، رفتاری معقول در قبال نابرابری در گروه یا واکنش نسبت به وضعیتی باشد که تلاش و کوشش او به ندرت مورد توجه قرار می‌گیرد. این پدیده گروه را طوری تغییر می‌دهد که در نهایت توانایی‌های ارزشمند و بالقوه گروه به وسیله افراد خاصی به هدر می‌رود (Mansoubi, 2020).

از شاخصه‌هایی که نقش بسزایی در کاهش طفره‌روی سازمانی کارکنان دارد، مقوله سرمایه فکری می‌باشد. سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع، سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (Ehsani, 2019). این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است (Rezae et al., 2020). سازمانی که از سرمایه فکری خوبی برخوردار باشد، حاشیه‌های نامنی شغلی برای کارکنانش ایجاد نخواهد شد و این امر موجب کاهش طفره‌روی سازمانی میان کارکنان می‌گردد.

پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند عواملی همچون ایجاد امنیت شغلی می‌تواند بر کاهش طفره‌روی سازمانی کارکنان موثر باشد. تغییرات سیاسی، اقتصادی، فن‌آوری و جهانی شدن، آینده شغلی کارکنان را نامطمئن کرده است. از طرفی شواهد تجربی نشان داده‌اند که بین عدم امنیت شغلی و ضعف روحی و جسمی و بهزیستی کاری، نگرش‌های شغلی

منفی، کاهش عملکرد و خلاقیت و تطبیق پذیری رابطه معناداری وجود دارد (Shoss, 2017). عدم امنیت شغلی، علاوه بر سلامت فردی و سازمانی بر سلامت اجتماعی نیز تأثیر می‌گذارد. با توجه به اهمیت عدم امنیت شغلی به عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار در محیط کار پژوهش‌های اندکی در این خصوص صورت پذیرفته است (Sohrabi et al., 2021). کاهش سطح امنیت شغلی به یک پدیده اجتماعی قابل توجه تبدیل شده است (Jiang et al., 2020). البته حد مطلوبی از امنیت، باعث افزایش بازدهی کار و تجربه اندوزی علمی می‌شود و علاوه بر آن زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده علمی را نیز فراهم می‌کند؛ لذا تأمین امنیت شغلی علاوه بر کارکنان برای سازمان و جامعه منافی به همراه می‌آورد (Rezae et al., 2020). بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های موفق و دارای بهره‌وری و عملکرد بالا به دنبال تأمین امنیت شغلی برای کارکنان خود هستند. حتی اگر کارکنان شایستگی‌های بالا و تخصصی در زمینه کار و وظایف شغلی داشته باشند، کاهش امنیت شغلی در عملکرد، بهره‌وری و میزان موفقیت شرکت‌ها تأثیر منفی دارد (Sanyal et al., 2018).

اداره آموزش و پرورش نیز به عنوان بخش آموزش محور حاکمیت دولتی با این مسأله دست به گریبان است. بی‌شک علل گوناگونی می‌تواند موجب کاهش بهره‌وری کارکنان گردد، اما آنچه که ذهن مدیران این حوزه را بیشتر به خود مشغول ساخته، عدم مشارکت فعال کارکنان در تلاش‌های جمعی است. در واقع، بهانه تراشی‌های گوناگون، فرار از درگیر شدن در کارهای تیمی، پرداختن به حاشیه‌ها به جای متن، شانه خالی کردن از کار و مسئولیت و اهداف مشترک کاری از مظاهر این امر است. جمیع این موارد را می‌توان در مقوله طفره‌روی سازمانی جمع بست؛ زیرا کارکنان این سازمان در تلاش‌های فردی توانمند و رغبت خوبی از خود نشان می‌دهند، اما در حین فعالیت‌های جمعی فعالانه تلاش ننموده و این موجب پایین آمدن سطح عملکرد این اداره و عدم تحقق اهداف سازمان گردیده است. لذا، یافتن مدلی که بتواند به کشف ابعاد گوناگون مقوله طفره‌روی سازمانی پرداخته و تأثیرات آنها را بر عملکرد سازمان بیابد، می‌تواند راهی اساسی در جهت رفع ریشه‌ای این مشکل در سازمان و بطور کلی در نظام اداری ایران گردد. در برنامه چهارم اصلاح نظام اداری نیز به این مهم توجه ویژه‌ای معطوف گردیده و از آن به عنوان عاملی مهم در جهت ایجاد تحول در نظام اداری یاد شده است؛ به طوری که هدف راهبردی برنامه چهارم این نقشه، مدیریت بهینه سرمایه انسانی با تکیه بر مشارکت فعال کارکنان و اصلاح موانعی همچون بی‌انگیزگی، خمودگی، کناره‌گیری و طفره‌روی سازمانی در کارکنان نظام اداری می‌باشد.

انجام مطالعاتی که عوامل مؤثر بر طفره‌روی سازمانی کارکنان را بررسی می‌نمایند از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار بوده و از آنجایی که بررسی پیشینه تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد تاکنون مطالعه‌ای که به بررسی رابطه میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره روی سازمانی کارکنان بپردازد در دسترس پژوهشگر قرار نگرفته، بنابراین پژوهش حاضر کاری نو و جدید در این زمینه می‌باشد و نتایج آن سبب رفع شکاف تحقیقاتی موجود در این زمینه می‌گردد. با توجه به مطالب بیان شده و بیان این موضوع که ارتقاء عملکرد اداره آموزش و پرورش در گرو آگاهی و ادراک مدیران و کارکنان از نقش خود بوده و نحوه عملکرد کارکنان می‌تواند بر عوامل مختلفی از جمله کاهش طفره‌روی

سازمانی آنها به عنوان عضوی از سازمان آموزشی کشور اثرگذار باشد، بنابراین با توجه به مبانی نظری و پژوهشی ذکر شده، در این پژوهش تلاش می‌شود تا به این سوال پاسخ داده شود که آیا میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه فکری

سرمایه فکری، مجموعه‌ای از دارایی‌های دانش محور است که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی‌های آن محسوب می‌شوند و از طریق افزودن ارزش به ذینفعان کلیدی سازمان، به طور قابل ملاحظه‌ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می‌شود (Ali & Anwar, 2021) سرمایه فکری شامل سه بُعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی است. منظور از سرمایه انسانی، سطحی از دانش فردی است که کارکنان یک سازمان دارا هستند؛ این دانش به طور معمول ضمنی است. سیتاران^۱ و همکاران (۲۰۱۴) سرمایه انسانی را معادل شایستگی دانسته و سپس شایستگی کارکنان را ظرفیت انجام وظایف در شرایط مختلف، برای ایجاد دارایی‌های مشهود و نامشهود تعریف می‌کنند (Ehsani, 2019). مایوآسرمایه انسانی را تشکیل شده از قابلیت، دانش، مهارت، تجربه و شبکه کاری با توانایی دستیابی به نتایج و رشد بالقوه، انگیزش در قالب جاه طلبی، انگیزش کاری، بهره‌وری، اثربخشی کار گروهی در قالب حمایت و مساعدت، احترام متقابل، رهبری در قالب شفاف بودن چشم انداز و توانایی ابلاغ و اعلان آن چشم انداز، جو سازمانی در قالب فرهنگ (به خصوص آزادی نوآوری، گشودگی، انعطاف‌پذیری، و احترام به افراد) تعریف می‌کند (Mousazadeh, 2019). منظور از سرمایه ساختاری، کلیه دارایی‌های غیر انسانی یا قابلیت‌های سازمانی است. سرمایه ساختاری به صورت مجموع دارایی‌هایی تعریف می‌شود که توانایی خلاقیت سازمان را ممکن می‌سازند. مأموریت، چشم انداز، ارزش‌های اساسی، استراتژی‌ها و سیستم‌های کاری و فرآیندهای درونی یک سازمان، می‌توانند در زمره این نوع دارایی‌ها شمرده شوند (Alvino et al., 2020). سرمایه ساختاری را می‌توان به هر چیزی که در سازمان وجود دارد و از کارکنان (سرمایه انسانی) در کارشان حمایت می‌کند، اطلاق کرد. سرمایه ساختاری تحت تملک سازمان است و حتی زمانی که کارکنان سازمان را ترک می‌کنند، در سازمان وجود دارد (Piseh Ehsan, 2021). منظور از سرمایه ارتباطی، کلیه دانش فراگرفته شده از روابط یک سازمان با محیط خود، شامل مشتریان، عرضه کنندگان، مجامع علمی و غیره است. به عقیده چن^۳ (۲۰۱۶) مهم‌ترین بخش یک سرمایه ارتباطی، سرمایه مشتری است، زیرا موفقیت یک سازمان در گرو سرمایه مشتری آن است (Farmani, 2019).

¹ Sitaran

² Mayo

³ Chen

امنیت شغلی

احساس امنیت، مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (Böckerman et al., 2016). به عبارت دیگر، امنیت شغلی، حق تداوم اشتغال است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل می‌کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد. بر اساس تعاریف یاد شده، احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است، یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند (Soleimani et al., 2017). عوامل مؤثر بر امنیت شغلی را به چهار دسته عوامل فردی و سازمانی، فراسازمانی (محیطی) و شغلی تقسیم می‌کنند و هر یک از آنها را با استفاده از شاخص‌های معینی مورد سنجش قرار می‌دهند. عوامل فردی اثرگذار بر امنیت شغلی، شامل سن، جنس، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، درآمد، وضعیت استخدام و سابقه کار است (Mousavi Naini, 2019). مهم‌ترین عوامل سازمانی تأثیرگذار بر امنیت شغلی عبارت است از: رضایت از درآمد، فرهنگ سازمانی و آموزش و بهسازی نیروی انسانی. مهم‌ترین عوامل شغلی تأثیرگذار بر امنیت عبارت است از: غنای شغلی، توسعه شغلی و پیشرفت شغلی (Kurd, 2017). از بین عوامل محیطی، عواملی چون تحویل در مدیریت سازمان‌های دولتی، تحول در ساختار سازمانی، تمرکززدایی و واگذاری اختیار و فعالیت‌های میان بخشی، امنیت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Charness et al., 2017). عدم امنیت شغلی باعث کاهش روحیه افراد می‌شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است. پایین بودن امنیت شغلی و ناامنی شغلی منعکس کننده تهدیدی برای تداوم و ثبات شغل است. ناامنی شغلی تهدیدی تلقی می‌شود که در آن کارکنان احساس می‌کنند تداوم آن‌ها در سازمان رو به پایان است، یا اینکه از دست دادن شغل قریب الوقوع است (Li et al., 2021).

طفره‌روی سازمانی

طفره‌روی سازمانی به تمایل افراد برای اعمال تلاش کمتر هنگامی که در یک گروه فعالیت می‌کنند نسبت به زمانی که به صورت انفرادی فعالیت می‌کنند، اشاره دارد. طفره‌روی سازمانی به عنوان تمایل به کاهش تلاش فرد در کار دسته جمعی، توصیف گردیده است (Falatah et al., 2021). واژه طفره‌روی سازمانی اولین بار توسط لاتان^۱ و همکاران (۱۹۷۹) به کار رفت؛ آنان کاهش تلاش افراد در کار گروهی را نسبت به زمانی که به تنهایی کار می‌کنند، طفره‌روی سازمانی نامیدند. دیویس^۲ (۲۰۰۳) اشاره می‌کند که طفره‌روی سازمانی پدیده‌ای است که افراد در موقعیت‌های گروهی تلاش کمتری نسبت به زمانی که به تنهایی کار می‌کنند، از خود نشان می‌دهند (Hamidi, 2021). تحقیقات حاکی از این است که درجه‌ای از طفره‌روی سازمانی در هر گروهی وجود دارد. هم‌چنین تحقیقات نشان داده است که کاهش بهره‌وری فردی زمانی رخ می‌دهد که افراد در گروه‌های کاری کار می‌کنند (Hasan et al., 2021). نتایج تحقیقات درباره کاهش

¹ Latan

² Daivis

بهره‌وری در گروه نشان می‌دهد زمانی که افراد در گروه کار می‌کنند، در مقایسه با زمانی که به صورت انفرادی فعالیت می‌کنند، تمایل بیشتری برای کاهش تلاش خود دارند. در این گونه مواقع ممکن است برخی افراد در گروه احساس کنند که اعضای دیگر گروه تلاش کمتری نسبت به آنان انجام می‌دهند. لذا این امر باعث خواهد شد آنان احساس کنند منافعی که از نتایج گروه به آنان تعلق می‌گیرد کافی نیست (Vaezi et al., 2016).

پیشینه پژوهش

السهلی^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی نقش امنیت شغلی و سرمایه فکری در بهره‌وری سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که میان امنیت شغلی و سرمایه فکری با بهره‌وری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (El-Sahli et al., 2022). لی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) نیز در پژوهشی بیان کردند که میان تنوع سنی و سرمایه فکری کارکنان با امنیت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد (Li et al., 2021). لویز-زاپاتا و رامیرز-گومز^۳ (۲۰۲۱) پژوهشی با محوریت ارتباط سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی با طفره‌روی سازمانی در میان کارکنان شرکت‌های کلمبیایی انجام دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد میان سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی با طفره‌روی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (López-Zapata & Ramírez-Gómez, 2023). نتایج پژوهش آبیسکارا^۴ (۲۰۲۱) حاکی از آن است که میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با توسعه و خلق ارزش رابطه معناداری وجود دارد (Abeysekera, 2021). نتایج پژوهش وانگ^۵ و همکاران (۲۰۲۱) که به بررسی تأثیر هماهنگی، ایمنی روانی و امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده طفره‌روی سازمانی پرداختند، گویای این امر بود که هماهنگی، ایمنی روانی و امنیت شغلی با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده طفره‌روی سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارند (Wang et al., 2021). بهارگاوا^۶ و همکاران (۲۰۲۱) نیز به نتایج مشابهی در این راستا دست یافتند. آنها ادعان نمودند که اجرای سیستم‌های رباتیک بر رضایت شغلی، امنیت شغلی و طفره‌روی کارکنان تأثیر معناداری دارند (Bhargava et al., 2021). فالاتا^۷ و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «ارتباط امنیت شغلی پرستاران با طفره‌روی شغلی و قصد ترک شغل در طول اصلاحات و خصوصی‌سازی: یک بررسی مقطعی» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد میان امنیت شغلی پرستاران با طفره‌روی شغلی و قصد ترک شغل رابطه معناداری وجود دارد (Falatah et al., 2021). احمدی^۸ (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر تنبلی سازمانی در طفره‌روی اجتماعی و بی‌تفاوتی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداخت.

¹ El-Sahli

² Li

³ López-Zapata & Ramírez-Gómez

⁴ Abeysekera

⁵ Wang

⁶ Bhargava

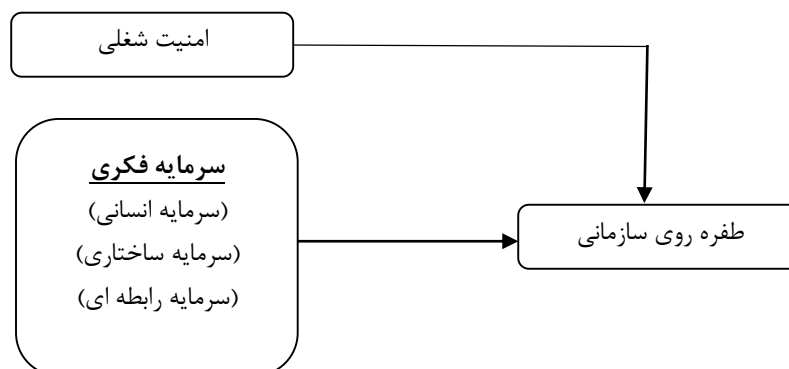
⁷ Falatah

⁸ Ahmadi

نتایج تحقیق وی نشان داد که تنبلی سازمانی می‌تواند چالش جدی برای سازمان‌های ورزشی باشد. این پدیده می‌تواند افراد و کارکنان بی‌تفاوتی را در سازمان به وجود آورد و از این طریق موجب طفره‌روی اجتماعی کارکنان شود (Ahmadi, 2021). حمیدی^۱ (۲۰۲۱) نیز در تحقیقی به تحلیل رابطه طفره‌روی اجتماعی و هویت سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تنبلی اجتماعی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان راز پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد که بین هویت سازمانی و تنبلی اجتماعی با طفره‌روی اجتماعی رابطه معکوس وجود دارد (Hamidi, 2021). شاهرودی^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی که بر روی کارکنان ستادی دانشگاه پیام نور استان تهران انجام داد اذعان نمود که یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد (Shahroudi, 2021). پیشه احسان^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی که در شرکت مهندسی مشاور یکم انجام داد بیان نمود که قابلیت سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری بر شهرت سازمانی تأثیر معناداری دارند (Piseh Ehsan, 2021). نتایج تحقیق سمیاری^۴ (۲۰۱۸) که به بررسی تأثیر امنیت شغلی و سرمایه فکری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی بنیاد شهید و امور ایثارگران پرداخته بود نشان داد که امنیت شغلی و سرمایه فکری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر مثبت دارند (Semyari, 2018).

مدل مفهومی پژوهش

هدف کلی از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر است. با توجه به ادبیات و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی پژوهش در قالب نمودار شماره ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (Ayanda & Sani, 2011; Bontis, 1998; Nisi et al., 2008)

فرضیه های پژوهش عبارت است از:

¹ Hamidi

² Shahroudi

³ Piseh Ehsan

⁴ Semyari

فرضیه اصلی: میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. میان سرمایه انسانی با طفره‌روی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر رابطه وجود دارد.

۲. میان سرمایه ساختاری با طفره‌روی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر رابطه وجود

دارد.

۳. میان سرمایه رابطه‌ای با طفره‌روی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر رابطه وجود دارد.

۴. میان امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

روش این پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان اداره آموزش و پرورش بهنمیر به تعداد ۲۱۱ نفر تشکیل داده‌اند. تعداد ۱۳۶ نفر بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده شده که مورد تأیید قرار گرفته است. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول شماره ۱ ارائه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در بخش توصیفی از شاخص‌های مرکزی و شاخص‌های پراکندگی و در بخش استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش میزان همبستگی متغیرها و رگرسیون چند متغیره جهت ارائه مدل همبستگی توسط نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰/۸۶	امنیت شغلی
۰/۸۵	طفره‌روی سازمانی
۰/۸۸	سرمایه فکری

الف. امنیت شغلی: این متغیر توسط پرسشنامه استاندارد امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۷۹) که مشتمل بر ۳۰ گویه است و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (به ترتیب کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تا حدودی (۳)، موافق (۴)، و کاملاً موافق (۵))، تنظیم شده تحلیل می‌گردد. این متغیر دارای نه مؤلفه (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان، دفاع از سازمان) می‌باشد. نمره گذاری گویه‌های پرسشنامه هم به صورت خرده مؤلفه و هم به صورت کلی انجام

می‌گیرد. ضریب روایی آن از طریق همبسته کردن نمره کل آزمون با سؤال کلی ۰/۳۳ و ضریب پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بود.

ب. سرمایه فکری: این پرسشنامه توسط بونتیس (۱۹۹۸)، در ۲۴ گویه و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تاحدودی (۳)، موافق (۴) و کاملاً موافق (۵)، تنظیم شده است. این پرسشنامه توسط طالبی و همکاران (۱۳۹۲) اعتباریابی شد. آلفای کرونباخ تفکیکی آن عبارت است از سرمایه انسانی (۰/۷۲)، سرمایه ساختاری (۰/۷۴)، سرمایه ارتباطی (۰/۷۹).

ج. طفره‌روی سازمانی: این متغیر توسط پرسشنامه کارول (۲۰۰۰)، که مشتمل بر ۲۵ گویه و سه بُعد ماهیت کار، ویژگی‌های واحد کاری، ویژگی‌های فردی است. سؤالهای این آزمون سازه طفره‌روی سازمانی را در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت مشخص می‌کند. نمره گذاری گویه‌های پرسشنامه هم به صورت خرده مؤلفه و هم بصورت کلی انجام می‌گیرد. بر این اساس همسانی درونی سؤال‌های آزمون بر اساس ضریب آلفای کرونباخ از (۰/۸۰) تا (۰/۸۷) گزارش شده است و آلفای کرونباخ برای پرسش‌های نسخه فارسی این مقیاس نیز در مورد یک نمونه ۷۲۳ نفری از کارکنان (۰/۸۱) محاسبه شده است.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد که از میان تعداد ۱۳۶ نفر کارمند، تعداد ۵۰ نفر زن و تعداد ۸۶ نفر مرد بوده اند. از این تعداد، ۶۲ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۷۱ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۳ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. تعداد ۲۲ نفر دارای سابقه کاری بین ۱۰-۱ سال، تعداد ۵۳ نفر دارای سابقه کاری بین ۲۰-۱۱ سال و تعداد ۶۱ نفر دارای سابقه کاری بین ۳۰-۲۱ سال بودند. مشخصه‌های آمار توصیفی و آزمون آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی	کمترین	بیشترین
طفره‌روی سازمانی	۶۲/۶۶	۱۵/۵۹۹	۰/۲۱۶	-۰/۳۳۷	۳۱	۱۰۹
امنیت شغلی	۱۱۰/۸۶	۱۲/۶۳۹	-۰/۰۹۷	۰/۴۴۷	۶۴	۱۳۸
سرمایه انسانی	۲۴/۵۰	۵/۵۳۶	-۰/۴۲۵	-۰/۶۱۲	۱۰	۳۴
سرمایه ساختاری	۳۴/۸۸	۶/۶۵۳	-۰/۰۹۵	۰/۰۱۳	۲۰	۵۵
سرمایه ارتباطی	۲۰/۰۴	۴/۲۷۳	-۰/۰۲۷	-۰/۵۵۵	۱۱	۲۹
سرمایه فکری	۸۲/۴۳	۱۲/۶۸۳	۰/۲۵۶	-۰/۴۱۱	۵۴	۱۱۷

با توجه به جدول شماره ۲ شاخص طفره‌روی سازمانی میانگین برابر با ۶۲/۶۶ و انحراف معیار ۱۵/۵۹۹ کسب کرده است. شاخص امنیت شغلی میانگین برابر با ۱۱۰/۸۶ و انحراف معیار ۱۲/۶۳۹ کسب کرده است. از بین متغیرهای سرمایه فکری، بیشترین امتیاز را متغیر سرمایه ساختاری با میانگین ۳۴/۸۸ و انحراف معیار ۶/۶۵۳ و کمترین امتیاز را متغیر

سرمایه ارتباطی با میانگین $۲۰/۰۴$ و انحراف معیار $۴/۲۷۳$ کسب کرده و شاخص سرمایه فکری برابر با $۸۲/۴۳$ و انحراف معیار $۱۲/۶۸۳$ کسب کرده است.

جدول ۳. آزمون کولموگروف-اسمیرنف

متغیر	KM	سطح معناداری	وضعیت
امنیت شغلی	۰/۰۴۷	۰/۲۰۰	نرمال
طفره روی سازمانی	۰/۰۶۹	۰/۲۰۰	نرمال
سرمایه فکری	۰/۰۸۳	۰/۰۶۱	نرمال

مطابق اطلاعات جدول شماره ۳ سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای همه متغیرهای مورد مطالعه بیشتر از $۰/۰۵$ می باشد. لذا، نتیجه آزمون برای هیچ یک از متغیرها معنی دار نیست و در نتیجه توزیع همه متغیرها نرمال می باشد. بنابراین، می توان از آزمون های پارامتریک برای آزمون فرضیه های پژوهش استفاده کرد.

فرضیه اصلی: میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره روی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر رابطه وجود دارد.

جهت بررسی رابطه میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره روی سازمانی با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف و نرمال بودن داده ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این آزمون در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره روی سازمانی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
سرمایه فکری	-۰/۵۰۱	۰/۰۰۱	رابطه معنادار است
امنیت شغلی	-۰/۳۲۹	۰/۰۰۱	رابطه معنادار است

همانطور که از داده های جدول شماره ۴ مشخص است، سطح معناداری آزمون همبستگی میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره روی سازمانی کوچکتر از مقدار $۰/۰۵$ می باشد. در نتیجه، رابطه میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره روی سازمانی کارکنان در سطح معناداری ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به منفی بودن مقادیر همبستگی می توان بیان کرد که این همبستگی معکوس است و هر چه سرمایه فکری و امنیت شغلی در سطح بالاتری باشد، سطح طفره روی سازمانی کارکنان پایین تر خواهد بود. در ادامه برای بررسی رابطه میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره روی سازمانی از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون چند متغیره برای بررسی رابطه میان متغیرهای سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره روی سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای انحراف استاندارد تخمین
۰/۵۵۰	۰/۳۰۲	۰/۲۸۱	۱۳/۲۲۷

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد ضریب همبستگی میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره روی سازمانی کارکنان ۰/۵۵۰ می‌باشد. هم‌چنین با توجه به میزان ضریب تعیین مشخص می‌شود که متغیرهای سرمایه فکری و امنیت شغلی در مجموع ۳۰/۲ درصد طفره روی سازمانی را پیش بینی می‌کنند.

جدول ۶. جدول آنالیز واریانس برای بررسی کفایت مدل رگرسیونی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار آماره F	سطح معناداری
مدل رگرسیونی	۹۹۳۱/۷۲۴	۴	۲۴۸۲/۹۳۱		
باقیمانده	۲۲۹۲۰/۳۸۶	۱۳۱	۱۷۴/۹۶۵	۱۴/۱۹۱	۰/۰۰۱
کل	۳۲۸۵۲/۱۱۰	۱۳۵			

با توجه به داده‌های جدول شماره ۶ سطح معناداری آزمون کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه مدل رگرسیونی برازش داده شده از کفایت مناسبی برخوردار است.

جدول ۷. ضرایب مسیرهای رگرسیونی و آزمون معناداری ضرایب

متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد B	مقدار آماره t	سطح معناداری
	B	انحراف معیار			
مقدار ثابت	۱۳۲/۰۰۴	۱۰/۸۸۵		۱۲/۱۲۷	۰/۰۰۱
سرمایه انسانی	-۰/۰۶۷	۰/۲۲۸	-۰/۱۲۴	-۰/۲۹۳	۰/۰۰۱
سرمایه ساختاری	-۰/۷۱۸	۰/۲۰۳	-۰/۳۰۶	-۳/۵۳۱	۰/۰۰۱
سرمایه ارتباطی	-۰/۷۸۵	۰/۳۲۰	-۰/۲۱۵	-۲/۴۵۳	۰/۰۱۵
امنیت شغلی	-۰/۲۲۳	۰/۰۹۸	-۰/۱۸۱	۲/۵۲۲	۰/۰۲۴

همانطور که از داده‌های جدول شماره ۷ مشخص است، سطح معناداری برای تمامی متغیرها کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. بنابراین نتیجه‌گیری می‌شود که بر طفره روی سازمانی کارکنان مؤثر هستند. با توجه به ستون ضرایب B مشخص است که متغیر «سرمایه ساختاری» با ضریب $\beta = -0/306$ از لحاظ تأثیرگذاری بر طفره روی سازمانی کارکنان در رتبه اول، متغیر «سرمایه ارتباطی» با ضریب $\beta = -0/215$ از لحاظ تأثیرگذاری در رتبه دوم، متغیر «امنیت شغلی» با ضریب $\beta = -0/181$ از لحاظ تأثیرگذاری در رتبه سوم و متغیر «سرمایه انسانی» با ضریب $\beta = -0/124$ از لحاظ تأثیرگذاری در رتبه چهارم قرار دارند. با توجه به منفی بودن مقادیر ضرایب B نتیجه می‌شود که رابطه بین تمامی متغیرها با طفره روی سازمانی کارکنان مستقیم و معکوس است.

جهت تحلیل رابطه میان سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی و امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی، با توجه به نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و نرمال بودن داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

فرضیه فرعی اول: میان سرمایه انسانی با طفره‌روی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون همبستگی میان سرمایه انسانی و طفره‌روی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
سرمایه انسانی	۲۴/۵۰	۵/۵۳۶	-۰/۲۵۰	۰/۰۰۳	رابطه معنادار است
طفره‌روی سازمانی	۶۲/۶۶	۱۵/۵۹۹			

همانطور که از داده‌های جدول شماره ۸ مشخص است، سطح معناداری آزمون همبستگی میان سرمایه انسانی با طفره‌روی سازمانی کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه رابطه میان سرمایه انسانی با طفره‌روی سازمانی در سطح معناداری ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به منفی بودن مقادیر همبستگی می‌توان بیان کرد که این همبستگی معکوس است و هر چه سرمایه انسانی در سطح بالاتری باشد، سطح طفره‌روی سازمانی پایین‌تر خواهد بود.

فرضیه فرعی دوم: میان سرمایه ساختاری با طفره‌روی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۹. نتایج آزمون همبستگی میان سرمایه ساختاری و طفره‌روی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
سرمایه ساختاری	۳۴/۸۸	۶/۶۵۳	-۰/۴۷۱	۰/۰۰۱	رابطه معنادار است
طفره‌روی سازمانی	۶۲/۶۶	۱۵/۵۹۹			

همانطور که از داده‌های جدول شماره ۹ مشخص است، سطح معناداری آزمون همبستگی میان سرمایه ساختاری با طفره‌روی سازمانی کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه، رابطه میان سرمایه ساختاری با طفره‌روی سازمانی در سطح معناداری ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به منفی بودن مقادیر همبستگی می‌توان بیان کرد که این همبستگی معکوس است و هر چه سرمایه ساختاری در سطح بالاتری باشد، سطح طفره‌روی سازمانی پایین‌تر خواهد بود.

فرضیه فرعی سوم: میان سرمایه ارتباطی با طفره‌روی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون همبستگی میان سرمایه ارتباطی و طفره‌روی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
سرمایه ارتباطی	۲۰/۰۴	۴/۲۷۳	-۰/۴۳۱	۰/۰۰۳	رابطه معنادار است
طفره‌روی سازمانی	۶۲/۶۶	۱۵/۵۹۹			

همانطور که از داده‌های جدول شماره ۱۰ مشخص است، سطح معناداری آزمون همبستگی میان سرمایه ارتباطی با طفره‌روی سازمانی کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه رابطه میان سرمایه ارتباطی با طفره‌روی سازمانی در سطح

معناداری ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به منفی بودن مقادیر همبستگی می‌توان بیان کرد که این همبستگی معکوس است و هر چه سرمایه ارتباطی در سطح بالاتری باشد، سطح طفره‌روی سازمانی پایین‌تر خواهد بود.

فرضیه فرعی چهارم: میان امنیت شغلی با طفره روی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱: نتایج آزمون همبستگی میان امنیت شغلی و طفره‌روی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
امنیت شغلی	۱۱۰/۸۶	۱۲/۶۳۹	-۰/۳۲۹	۰/۰۰۳	رابطه معنادار است
طفره روی سازمانی	۶۲/۶۶	۱۵/۵۹۹			

همانطور که از داده‌های جدول شماره ۱۱ مشخص است، سطح معناداری آزمون همبستگی میان امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه رابطه میان امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی در سطح معناداری ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به منفی بودن مقادیر همبستگی می‌توان بیان کرد که این همبستگی معکوس است و هر چه امنیت شغلی در سطح بالاتری باشد، سطح طفره‌روی سازمانی پایین‌تر خواهد بود.

بحث و نتیجه گیری

هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی سرمایه فکری و امنیت شغلی کارکنان و نقش آنها در کاهش طفره‌روی سازمانی بود. فرضیه اصلی به تحلیل رابطه میان سرمایه فکری و امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر پرداخته است. نتایج بررسی این فرضیه با یافته‌های پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که میان تنوع سنی و سرمایه فکری کارکنان با امنیت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد. وانگ و همکاران (۲۰۲۱) نیز در پژوهش خود بیان کردند که هماهنگی، ایمنی روانی و امنیت شغلی با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده طفره‌روی سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارند. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که کارکنان سازمان از حضور و کار کردن در سازمان خود احساس سربلندی و نشاط داشته و از انتخاب خود مبنی بر فعالیت در چنین سازمانی بسیار خرسند هستند. در چنین شرایطی کارکنان تمام تلاش خود را برای دستیابی به اهداف عالی سازمان به کار می‌گیرند. در این سازمان، کارکنان مشکلات سازمان را مشکلات خود دانسته و از طرفی افراد سازمان در نحوه انجام مسئولیت‌های واگذار شده استقلال کاری نسبی خواهند داشت. چنین کارکنانی در تمامی کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی ضمن خدمت جهت بالا بردن سطح علمی و دانش تخصصی خود شرکت خواهند نمود. مدیران واحدهای عملیاتی و مدیریت عالی سازمان نیز از وجود چنین کارکنانی جهت اتخاذ تصمیمات سازمانی بهره خواهند برد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی اول نشان داد میان سرمایه انسانی با طفره‌روی سازمانی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش سمیاری (۲۰۱۸) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. وی در پژوهشی

اذعان نمود که سرمایه فکری می‌تواند در توسعه توانمندسازی شغلی کارکنان نقش مثبتی داشته باشد. چنین موضوعی باعث می‌گردد دستیابی به اهداف سازمانی تسهیل شده و کارکنان سازمان به تنبلی و طفره‌روی در انجام فعالیت‌های سازمانی کمتر توجه نمایند. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که امروزه حفظ سرمایه انسانی بحثی در خور مطالعه بوده، چرا که سرمایه انسانی یعنی کل موجودی سرمایه مبتنی بر دانش آنها را قادر می‌سازد تا مشکلات فعلی و آتی خود را برطرف کنند. چن و همکاران (۲۰۱۸) معتقدند که سرمایه انسانی به مثابه مبنای سرمایه فکری اشاره به عواملی نظیر دانش، مهارت، قابلیت و طرز تلقی کارکنان دارد که منتج به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود. این دانش و مهارت در ذهن کارکنان جای دارد؛ بدین معنا که ذهن آنها حامل دانش و مهارت است. اگر کارکنان متفکر سازمان به نحو مطلوب به کار گرفته نشوند، دانش و مهارت موجود در مغز آنها نمی‌تواند فعال شود. بر این اساس بازخوردهای سازمانی کاهش یافته و وظایف محوله به کندی پیش خواهد رفت. در این شرایط افراد سازمان دچار مشکلات ارتباطی شده و زمینه پیدایش طفره‌روی سازمانی بوجود می‌آید.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی دوم نشان داد میان سرمایه انسانی با طفره‌روی سازمانی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش شاهرودی (۲۰۲۱) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. وی بیان می‌دارد که یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری در کارکنان ستادی دانشگاه پیام نور استان تهران تأثیر دارد. در این راستا سرمایه ساختاری ایجاد شده موجب بهبود کارایی و کاهش طفره‌روی در بخش‌های کاری می‌گردد. لویز-زاپاتا و رامیرز-گومز (۲۰۲۱) نیز بیان داشتند که میان سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی با طفره‌روی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که سرمایه ساختاری از جمله متغیرهای مهم در سازمان آموزش محور مانند اداره آموزش و پرورش است. وجود سیستم‌های دقیق شناسایی کارکنان خلاق و کارآمد می‌تواند در پیشرفت شغلی و ارتقاء پست کارکنان نقش داشته باشد. اینکه سیستم جذب نیروی انسانی چگونه طراحی شده و در جهت جذب چه نوع کارکنانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، امری حیاتی است. بکارگیری سیستم دقیق جذب و انتصاب کارکنان فعال می‌تواند باعث دانش مدار بودن افراد سازمان شده و ترک چنین کارکنانی صدمات زیادی را برای سازمان به بار می‌آورد. چنین کارکنانی که دارای ارزشمند سازمان محسوب می‌شوند، پیوسته با ارباب رجوع و مشتریانشان در تعامل اند و مشکلات آنها را در کمترین زمان ممکن حل خواهند نمود.

فرضیه فرعی سوم تحقیق به تعیین رابطه میان سرمایه رابطه‌ای با طفره‌روی سازمانی کارکنان پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش السهلی و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت دارد. آنها در پژوهش خود بیان نمودند که ارتباطات بین فردی و سازمانی باعث بهبود عملکرد شغلی افراد و در نهایت کاهش طفره‌روی در سازمان می‌گردد. پیشه احسان (۲۰۲۱) نیز به نتایج مشابهی دست یافت. وی اذعان داشته که قابلیت سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری بر شهرت سازمانی تأثیر معناداری دارند. این امر موجبات کاهش طفره‌روی در میان کارکنان را به دنبال داشته است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که سرمایه رابطه‌ای که مجموعه‌ای از روابط بین اعضای یک گروه است و ارزش‌هایی که این افراد در آن سهیم هستند، آنها را قادر می‌سازد تا مشکلات جمعی فعلی و آتی را حل نمایند. سرمایه

رابطه‌ای با مشارکت بالاتر افراد و روابط قوی بین آنها و تقسیم منابع با ارزش و اطلاعات در افراد سبب ایجاد هماهنگی‌های سازمانی و کاهش طفره‌روی در سازمان می‌شود و بدین صورت عملکرد واحدهای کاری نیز بهبود می‌یابد. از طرفی، دریافت بازخورد از ارباب رجوع و یا حتی عملکرد کارمند در سازمان می‌تواند در بهبود عملکرد فرد نقش مهمی داشته باشد. چنین سازمانی جهت رضایت ارباب رجوع اقدام به دریافت اطلاعات و بازخورد سازمانی از روند عملکردی کارکنان از ارباب رجوع می‌شوند تا نیازهای مشتریان را شناسایی و جهت رفع آنها اقدام نمایند. در چنین شرایطی میزان غیبت و تخلفات کاری کارکنان به حداقل خود خواهد رسید و میزان آزادی عمل کارکنان در اجرای وظایف سازمانی محوله بیشتر از پیش خواهد بود.

فرضیه فرعی چهارم تحقیق به تعیین رابطه میان امنیت شغلی با طفره‌روی سازمانی کارکنان پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش سمیاری (۲۰۱۸) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود. وی در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که امنیت شغلی می‌تواند موجبات وفاداری کارکنان را فراهم آورده و این امر توانمندی آنها را افزایش می‌دهد. توسعه توانمندی کارکنان باعث کاهش سطوح استرس و طفره‌روی شغلی آنها می‌گردد. پورعباسی (۲۰۱۶) نیز ادعان نمود که وجود امنیت شغلی در سازمان باعث می‌گردد کارکنان با آسودگی خیال به انجام وظایف محوله پرداخته و طفره‌روی در سازمان را کاهش می‌دهند. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که مدیران سازمان جهت بهبود شرایط امنیت شغلی کارکنان ضمن مشخص کردن حدود وظایف و اختیارات شغلی آنها در تلاش هستند که استقلال کافی و اختیارات منسجمی را به آنها تفویض نمایند. در این راستا کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به واحدهای کاری‌شان مشارکت داده و این امر باعث می‌شود که آنها احساس امنیت بالایی را نسبت به محیط کاری خود داشته باشند. از طرفی مدیران بخش‌های مختلف، دستورالعمل‌های کاری را در اختیار کارکنان خود قرار می‌دهند تا آنها از رویه‌ها و قوانین ساختاری و ضوابط سازمانی آگاهی کاملی داشته و ترس از عدم اجرای صحیح وظایف محوله آنها را دچار استرس شغلی ننماید.

در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر قابل طرح است:

به مدیران و مسئولان اجرایی اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر پیشنهاد می‌گردد که نوآوری در فرایند و ارائه خدمات آموزشی به کارکنان همواره مد نظریشان قرار گیرد. در این راستا مدیران بخش‌های مختلف سازمان، کارکنان را در تصمیم‌های اصلی اداره مشارکت دهند و داده‌های مربوط به بازخور نظرات کارکنان را در سراسر سازمان انتشار دهند. جهت جذب نخبگان در کار و افزایش سرمایه دانشی، برنامه‌ریزی‌های استراتژیک صورت گیرد. همچنین، برای انتقال و توزیع دانش، کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی برگزار گردد و نظارت نسبت به روند به کارگیری دانش در ادارات آموزش و پرورش صورت گیرد. در تعیین میزان ارائه خدمات آموزشی با توجه به شرایط سازمانی عمل نمایند و تحقیقات مداومی، در رابطه با نیازهای کارکنان صورت دهند. با توجه به ارتباط سرمایه ساختاری با طفره‌روی سازمانی کارکنان باید کارکنان سازمان به مطرح کردن ایده‌هایشان در جلسات گروهی تشویق شوند. ایده‌های جدید در سازمان به کارگیری شود و روحیه تعاون و همکاری در برنامه‌ریزی و سازماندهی در سازمان وجود داشته باشد و بحث مالکیت فکری در

سازمان اجرا شود تا ارتقاء ارزش‌های اخلاقی به عنوان مبنای روابط سالم و سیرت نیکو مورد توجه قرار گیرد. باید تا حد زیادی زمان حل مسأله ارباب رجوع کاهش یابد و داده‌های مربوط به بازخور ارباب رجوع در سراسر سازمان به موقع به تعهداتی که به کارکنان داده است عمل نماید. سازمان به‌طور فعالانه‌ای اطلاعات مربوط به نیازهای شغلی کارکنان خود را جمع‌آوری و مورد بررسی قرار دهد. در نهایت، پیشنهاد می‌شود هرچه کارکنان از کار گروهی و روابط سازمانی با همکاران رضایت بیشتری داشته باشند، می‌توانند در پست تخصصی و شغلی خویش پیشرفت و یادگیری بیشتری احراز کنند. این امر نهایتاً باعث بهبود احساس رضایت و امنیت شغلی و سازمانی کارکنان می‌گردد.

همانند بسیاری از تحقیقات دیگر، مطالعه حاضر نیز دارای برخی از محدودیت‌ها است که به نتایج آن باید با عنایت به محدودیت‌هایش توجه شود. داده‌های پژوهش حاضر تنها از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهنمیر جمع‌آوری شده است. این امر از میزان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به دیگر حوزه‌ها و سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت می‌کاهد. در نتیجه، براساس تجزیه و تحلیل این مطالعه نمی‌توان استنتاج گسترده‌ای کرد. بنابراین توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابهی در جوامع آماری دیگری نیز انجام شود تا قابلیت تعمیم‌پذیری در طیف گسترده‌ای از محیط‌های سازمانی را افزایش دهد. در ضمن، استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی به عنوان تنها ابزار سنجش برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر محدودیت‌های خاص خود را دارد.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abeysekera, I. (2021). Intellectual Capital and knowledge management research towards value creation. From the past to the future. . *Journal of Risk and Financial Management*, 14(6), 238.
- Ahmadi, M. (2021). *Investigating the effect of organizational laziness on social avoidance and organizational indifference of employees of the Ministry of Sports and Youth*. [Master's thesis, Ilam University]. Iran. [In Persian]
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Intellectual capital: A modern model to measure the value creation in a business. *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 31-43.
- Alvino, F., Di Vaio, A., Hassan, R., & Palladino, R. (2020). Intellectual capital and sustainable development: A systematic literature review. . *Journal of Intellectual Capital*, 22(1), 76-94.
- Ayanda, O. J., & Sani, A. D. (2011). European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences. *An Evaluation of Strategic Human Resource Management (SHRM) Practices in Nigerian Universities: The Impact of Ownership Type and Age*.(32).

- Babaei, F. (2019). *Designing and explaining the social avoidance model of working groups in Iran's oil refining and distribution industry* [Master's thesis, Kharazmi University]. [In Persian]
- Bhargava, A., Bester, M., & Bolton, L. (2021). Employees' perceptions of the implementation of robotics, artificial intelligence, and automation (RAIA) on job satisfaction, job security, and employability. *Journal of Technology in Behavioral Science*, 6(1), 106-113.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P., & Johansson, E. (2016). Job security and employee well-being: Evidence from matched survey and register data. *Labour Economics*, 18(4), 547-554.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital :: an exploratory study that develop measures and models. *Managing Decision*, 36(2), 63-76.
- Charness, G., Cobo-Reyes, R., Jiménez, N., Lacomba, J. A., & Lagos, F. (2017). Job security and long-term investment: An experimental analysis. *European Economic Review*, 95, 195-214.
- Ehsani, R. (2019). *Investigating the impact of knowledge management processes on sustainable competitive advantage through the mediating role of intellectual capital in private universities in Kabul*. [Master's degree, Imam Reza International University]. Iran. [In Persian]
- El-Sahli, Z., Gullstrand, J., & Olofsdotter, K. (2022). The external effects of offshoring on job security in SMEs. *Small Business Economics*, 1-28.
- Falatah, R., Almuqati, J., Almuqati, H., & Altunbakti, K. (2021). Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1578-1586.
- Farmani, M. (2019). *Investigating the impact of social responsibility on competitiveness in online stores with the mediation of intellectual capital and social capital (the case study of Digikala online store)*. [Master's thesis, Institute of Higher Education]. Iran. [In Persian]
- Hamidi, P. (2021). *Examining the relationship between social avoidance and organizational identity considering the mediating role of social laziness among education workers in Raz city* [Master's thesis, Payam Noor University]. Mashhad Center. [In Persian]
- Hasan, M. M., Lobo, G. J., & Qiu, B. (2021). Organizational capital, corporate tax avoidance, and firm value. *Journal of Corporate Finance*, 70, 102050.
- Izadian Sheyjani, M., & Sadoughi, M. (2022). Develop a job satisfaction model based on job empowerment and professional competence. *Management and Educational Perspective*, 3(4). <https://doi.org/10.22034/jmep.2022.287> 836.1076 [In Persian]
- Jiang, L., Hub, S., Näswall, K., López Bohle, S., & Wang, H.-J. (2020). Why and when cognitive job insecurity relates to affective job insecurity? A three-study exploration of negative rumination and the tendency to negative gossip. *Eur. J. Work Organ. Psychol.*, 29, 678-692.
- Kamali, M., Shahangian Mohaddeh Al Sadat, M., Mobaraki, H., & Fahimi Malahat, A. (2019). Investigating the relationship between job satisfaction and quality of work life in teachers of exceptional schools in Tehran. *Disability Studies*, 10(1). [In Persian]
- Kurd, H. (2017). *Investigating the relationship between the type of employment contract and job performance and job security in the National Oil Products Distribution Company of Golestan region*. [Master's thesis, Islamic Azad University]. Shahrood. [In Persian]
- Li, Y., Gong, Y., Burmeister, A., Wang, M., Alterman, V., Alonso, A., & Robinson, S. (2021). Leveraging age diversity for organizational performance: An intellectual capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 71.

- López-Zapata, E., & Ramírez-Gómez, A. D. J. (2023). Intellectual capital, organizational culture and ambidexterity in Colombian firms. *Journal of Intellectual Capital*, 24(2), 375-398. <https://doi.org/10.1108/JIC-08-2020-0286>
- Mansoubi, L. (2020). *The mediating role of cyber evasion in the relationship between organizational factors and financial performance*. [Master's thesis, Apadana Institute of Higher Education]. Iran. [In Persian]
- Mousavi Naini, M. (2019). *Designing a prediction model of organizational citizenship behavior based on job security and organizational commitment and the moderating role of personality traits*. [Master's thesis, Allameh Tabatabai University]. Iran. [In Persian]
- Mousazadeh, J. (2019). *Examining the relationship between intellectual capital and auditors' virtuous ethics*. [Master's thesis, Hakimian Training Institute]. Iran. [In Persian]
- Nisi, M., Waghfour, G., & Khaki, G. (2008). Validation of job security questionnaire. *Farda Management*, 5(4), 59-78.
- Piseh Ehsan, S. (2021). *Investigating the effect of organizational capability on organizational reputation with regard to the mediating role of intellectual capital (case study: Ikhm Consulting Engineers)*. [Master's thesis, Payam Noor University]. West Tehran. [In Persian]
- Rezae, M., Imani, M., & Mohammad Khani, K. (2020). Identification and ranking of effective factors on job security of the faculty of universities with emphasis on autonomy of Islamic Azad. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(44), 153-180. [In Persian]
- Samani, A., Darvish, H., Abesi, S., & Safarzadeh, H. (2017). Designing a Model for Organizational Loafing and its Impact on the Performance of Organization (Case Study: ICT ministry). *Public Management Researches*, 10(35), 241-265. <https://doi.org/10.22111/jmr.2017.3303> [In Persian]
- Sanyal, S., Wamique Hisam, M., & Aqeel BaOmar, Z. (2018). Loss Of Job Security And Its Impact On Employee Performance – A Study In Sultanate Of Oman. *International Journal of Innovative Research & Growth*, 7(6), 201-212.
- Semyari, M. (2018). *Investigating the impact of job security and intellectual capital on the psychological empowerment of employees (case study: staff of the Martyrs and Martyrs Foundation)*. Sohravardi Institute of Higher Education]. Iran. [In Persian]
- Shahroudi, M. (2021). *A study of organizational learning and its effect on intellectual capital in the staff of Payam Noor University, Tehran province*. [Master's thesis, Payam Noor University]. South Tehran Center. [In Persian]
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Slawinski, N., Pinkse, J., Busch, T., & Banerjee, S. B. (2017). The role of short-termism and uncertainty avoidance in organizational inaction on climate change: A multi-level framework. *Business & Society*, 56(2), 253-282.
- Sohrabi, A., Hasanzadeh, K., & Molavi, Z. (2021). Role of Organizational Bullying in Psychological Characteristics of a Job (Job Engagement, Stress and Job Insecurity) Case of Selected Branches of a Bank in Qom Province. *Management Research in Iran*, 22(3), 159-179. [In Persian]
- Soleimani, A., Samavatian, H., & Nouri, A. (2017). The relationship between job security and organizational support with the events of Isfahan gas company: the moderating role of demographic characteristics. *Improving safety and preventing injuries*, 5(1). [In Persian]
- Soleimani, N., Aghdasi, M., & Ostadi, B. (2019). Presentation of mathematical formula in Employee Value. *Modern Research in Decision Making*, 4(1), 101-118. [In Persian]

- Vaezi, R., Hoseynpoor, D., & Ranjbar kaboutarkhani, M. (2016). The Effect of Organizational Justice in Appearing Deviance Behavior Based on the Mediating Role of Perception of Organizational Justice. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 5(3), 85-112. [In Persian]
- Wang, Y. M., Ahmad, W., Arshad, M., Yin, H. L., Ahmad, B., & Ali, Z. (2021). Impact of coordination, psychological safety, and job security on employees' performance: The moderating role of coercive pressure. *Sustainability*, 13(6), 3175.