

Tổng quan về an ninh công việc: khái niệm, vai trò, yếu tố ảnh hưởng và giải pháp

Trần Thị Thanh Tuyền^(*)

Tóm tắt: Bài viết tổng quan các công trình nghiên cứu trên thế giới và tại Việt Nam về vấn đề an ninh công việc (ANCV) trong khoảng 20 năm trở lại đây đối với các nghiên cứu thực nghiệm và từ những năm 60 của thế kỷ XX với các công trình nghiên cứu lý thuyết, bao gồm việc tổng hợp và phân tích về các vấn đề: khái niệm, vai trò của ANCV, các yếu tố ảnh hưởng tới ANCV ở các cấp độ khác nhau và các giải pháp nhằm đảm bảo ANCV.

Từ khóa: An ninh công việc, Lao động, Việc làm, Lao động khu công nghiệp

Abstract: The paper provides international and Vietnamese literature review on job security, which consists of empirical studies over the past 20 years and theoretical works from the 60s of the 20th century. This review covers analysis on the concept and the role of job security, factors affecting job security to different extents and solutions to ensure job security.

Keywords: Job Security, Labour, Employment, Labour in Industrial Zone

1. Đặt vấn đề

An ninh công việc (Job Security) là một vấn đề toàn cầu, có vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của tất cả các quốc gia. Đảm bảo ANCV góp phần tạo ra sự ổn định và hiệu quả trong hoạt động sản xuất, tăng sự hài lòng, cam kết của người lao động với tổ chức, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tạo ra sự thịnh vượng của mỗi quốc gia. Trên thế giới đã có nhiều công trình nghiên cứu về ANCV đối với người lao động, nhưng ở Việt Nam mới chỉ có một công trình nghiên cứu trực tiếp về vấn đề này và một số ít công trình nghiên cứu khác liên quan tới an ninh việc

làm (Employment Security), an ninh linh hoạt (Flexicurity), trong đó ANCV được định nghĩa là một phần của an ninh việc làm và an ninh linh hoạt.

2. Về khái niệm an ninh công việc

Trên thế giới, khái niệm “an ninh công việc” được đề cập đến từ những năm 60 của thế kỷ XX (Xem: Herzberg, 1966) và phát triển tới nay. Từ các công trình nghiên cứu của các học giả trên thế giới, có thể chia ra hai cách định nghĩa khác nhau về ANCV.

Thứ nhất, cách định nghĩa mang tính chủ quan. Các nghiên cứu theo quan niệm này thống nhất chung ở nội hàm khái niệm bao gồm các chiều cạnh như: sự lo lắng/lo sợ, mối quan tâm, cảm giác, sự trải nghiệm, niềm tin, cơ hội/khả năng, sự đảm bảo được tiếp tục làm công việc hiện tại theo mong

^(*)NCS., Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;
Email: tuyenthanhtran2017@gmail.com

muốn, kỳ vọng của người lao động. Trong đó nổi lên một số quan niệm: (i) ANCV là sự lo sợ của người lao động về cơ hội tiếp tục công việc hiện tại trong tương lai (Jandaghi, 2011); ANCV đề cập tới nguy cơ đối với công việc, mối quan tâm của người lao động về khả năng nắm giữ công việc và liệu họ sẽ được làm công việc hiện tại theo thời gian mong muốn (Adesubomi, 2018); (ii) ANCV cũng được định nghĩa như nhận thức, niềm tin của người lao động về việc duy trì công việc hiện tại, cụ thể là nhận thức chủ quan về khả năng mất việc làm hiện tại (Jandaghi, 2011) hay niềm tin của người lao động vào tính lâu dài của công việc (Ogunbanjo, 2021). Có quan điểm cho rằng, ANCV là khả năng, cơ hội của người lao động giữ được công việc để không bị thất nghiệp (Simonstapleton.com, 2011); (iii) ANCV được định nghĩa liên quan tới sự đảm bảo công việc của người lao động như đảm bảo được tiếp tục công việc trong điều kiện kinh tế chung của đất nước (James, 2012), đảm bảo người lao động được tiếp tục cùng một công việc với cùng một chủ lao động.

Thứ hai, cách định nghĩa mang tính khách quan. Chỉ có một số ít nghiên cứu đề cập đến tính khách quan của ANCV, như lương, giờ làm việc, bối cảnh lao động, cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc, cơ hội đào tạo, thu nhập, sa thải, chế độ hưu trí, hợp đồng lao động, v.v... Cả hai yếu tố bối cảnh và bản thân cá nhân người lao động đều có liên quan tới ANCV (Guerola, 2014). ANCV liên quan tới sự hấp dẫn về lợi ích của công việc, chẳng hạn như có cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc tốt, được đào tạo nghề nghiệp, có cơ hội phát triển và đãi ngộ hấp dẫn (Ogunbanjo, 2021).

Tại Việt Nam, ANCV là một lĩnh vực nghiên cứu mới. Đến nay chưa có khái

niệm nào về ANCV được xây dựng bởi các tác giả Việt Nam. Các nghiên cứu chủ yếu đề cập đến an ninh việc làm và cho rằng, an ninh việc làm có mối quan hệ khá gần với ANCV (Xem: Hoàng Hương Giang và cộng sự, 2020; Nguyễn Thị Thanh Hương, 2020b; Nguyễn Hữu Dũng, 2014) và an ninh linh hoạt (Xem: Nguyễn Thị Lan Hương, 2009; Doãn Mậu Diệp, 2007, 2008; Nguyễn Thường Lạng, 2008). An ninh việc làm là một kiểu (dạng) của an ninh con người, có 4 đặc điểm được đặt trong mối quan hệ với ANCV: (i) thị trường lao động; (ii) an toàn lao động; (iii) an ninh về phát triển kỹ năng; và (iv) an ninh thu nhập (Nguyễn Hữu Dũng, 2014).

3. Vai trò của an ninh công việc

Từ các công trình nghiên cứu về ANCV trên thế giới mà chúng tôi tiếp cận được có thể thấy, ANCV có nguồn gốc từ sự suy thoái kinh tế toàn cầu. Suy thoái kinh tế dẫn tới sự bất ổn về việc làm và mất ANCV (Friedrich, 1996). Căng thẳng về kinh tế là một trong những nguyên nhân dẫn đến mất ANCV cho người lao động (Fullerton and Wallace, 2007). Bên cạnh đó, việc cơ cấu lại, sáp nhập các tổ chức dẫn tới nhiều lao động bị sa thải, việc hàng loạt doanh nghiệp đóng cửa đã dẫn tới hàng ngàn công nhân trên toàn thế giới bị thất nghiệp, làm phát sinh vấn đề về ANCV (Probst, 2005).

Các nghiên cứu cho thấy, ANCV của người lao động có mối quan hệ thuận với sự hài lòng công việc của họ (Xem: Mussagulova và các cộng sự, 2019; Imam, Javed, 2019; Wilczyńska và các cộng sự, 2014). Ngoài ra, ANCV của người lao động cũng có mối quan hệ thuận với sự phát triển của tổ chức; bởi khi người lao động có ANCV thì họ có sự hài lòng với công việc, từ đó gắn bó, cam kết với tổ chức và

làm việc hiệu quả hơn (Xem: Wilczyńska và các cộng sự, 2014; Ogunbanjo, 2021; Lucky và các cộng sự, 2013).

Một số nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, ANCV có mối quan hệ nghịch với hiện tượng chuyển việc của người lao động (Adesubomi, 2018). ANCV không được đảm bảo là nguyên nhân của căng thẳng, có tác động tới thái độ và hành vi của người lao động đối với tổ chức, làm suy yếu hệ thống quản lý nhân sự và sự nỗ lực của nhân viên, ảnh hưởng đến việc đạt được mục tiêu của tổ chức (Jimenez, Didona, 2017).

4. Các yếu tố ảnh hưởng tới an ninh công việc

Các công trình nghiên cứu cho thấy, có nhiều yếu tố ảnh hưởng tới ANCV, có thể phân chia thành ba cấp độ chính: i) Cấp vĩ mô; ii) Cấp doanh nghiệp/tổ chức; và iii) Cấp cá nhân.

4.1. Các yếu tố ở cấp vĩ mô

An ninh công việc chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố ở cấp vĩ mô, ví dụ như tình trạng thất nghiệp ở cấp quốc gia, vùng và sự thay đổi cơ cấu của tổ chức (Witte, 2005), thị trường lao động, quá trình tự động hóa, sự chuyển giao công nghệ trong nước ra nước ngoài (Foster and Guttman, 2018), khủng hoảng kinh tế thế giới (Guerola, 2014), chính sách của chính phủ, môi trường kinh tế, các yếu tố văn hóa - xã hội (Kolawole, 2013).

An ninh công việc còn phụ thuộc vào đặc điểm của thị trường lao động. Sự cạnh tranh trong thị trường lao động càng cao thì khả năng thất nghiệp của người lao động sẽ càng tăng (Fenoll, 2015). Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp cũng là yếu tố quyết định đối với sự ổn định việc làm, duy trì việc làm của người lao động (Doãn Mậu Diệp, 2007, 2008). Công nghệ thay đổi cũng làm tăng khả năng không đảm bảo ANCV của người lao động (Butali, Njoroge, 2018).

4.2. Chính sách/môi trường làm việc của tổ chức/doanh nghiệp

Môi trường làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp có tác động thuận chiều tới ANCV (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2020). Môi trường làm việc thân thiện sẽ khiến người lao động ở lại lâu hơn. Môi trường làm việc không đảm bảo có thể là một yếu tố dẫn tới không đảm bảo ANCV (Adesubomi, 2018). Chính sách đào tạo nghề tốt có tác động tích cực tới ANCV của người lao động (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2020). Chính sách về sa thải, nghỉ hưu sớm, cam kết trong hợp đồng lao động, thăng tiến, lương thưởng cũng có tác động tới ANCV. Việc tuyển dụng và bố trí vị trí việc làm không phù hợp, thiếu chính sách đào tạo, sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính, chủng tộc, khuyết tật về thể chất, v.v... tại tổ chức, doanh nghiệp cũng có thể dẫn tới không đảm bảo ANCV (Adesubomi, 2018).

4.3. Đặc điểm của người lao động

Tất cả các yếu tố như tuổi, giới tính, dân tộc, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn/đào tạo/tay nghề, ngành nghề, loại hình hợp đồng/thời gian làm việc, thái độ, nhận thức và cơ hội việc làm của người lao động đều có ảnh hưởng tới ANCV.

ANCV giảm dần theo độ tuổi (Clark and Postel-Vinay, 2005). ANCV quan trọng đối với nam giới hơn so với nữ giới (Burchell, 1999).

Ở một số tổ chức, có sự khác biệt về ANCV giữa những người lao động thuộc các nhóm dân tộc khác nhau (Lucky và các cộng sự, 2013). Công nhân đã kết hôn ít coi trọng ANCV, nhưng ANCV lại quan trọng đối với người lao động đã có con. Sự nỗ lực của cá nhân người lao động, trợ giúp của gia đình và họ hàng cũng là các yếu tố có tác động tích cực tới ANCV của họ (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2020a).

Yếu tố đào tạo có tác động tới ANCV (Artza, Kaya, 2014). Người lao động có trình độ học vấn thấp sẽ có ANCV thấp hơn so với người lao động có trình độ học vấn cao ở các công việc dài hạn (Clark and Postel-Vinay, 2005). Khi người lao động không được đào tạo, họ sẽ không có khả năng theo kịp các xu hướng mới trong kinh doanh, công nghệ, ANCV của họ cũng sẽ thấp hơn (Adesubomi, 2018).

Độ rủi ro về ANCV thường xảy ra ở các trường hợp có hợp đồng lao động ngắn hạn. Người lao động có hợp đồng lao động ngắn hạn bị áp lực và lo lắng về sự ổn định công việc nhiều hơn so với người có hợp đồng dài hạn (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2020b).

Người lao động ở các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước ít có khả năng bị sa thải hơn so với ở khu vực ngoài nhà nước (Munnell và Fraenkel, 2013). Người lao động có thái độ làm việc kém, thiếu phối hợp, hay bất bình, thiếu kỷ luật và làm việc trái với đạo đức của tổ chức thường có ANCV thấp (Adesubomi, 2018).

5. Giải pháp đảm bảo an ninh công việc

Các giải pháp được đưa ra qua các công trình nghiên cứu tập trung chủ yếu ở cấp độ vĩ mô và cấp độ doanh nghiệp.

Ở *cấp độ vĩ mô*, L. Greenhalgh và Z. Rosenblatt (1984) cho rằng, để đảm bảo ANCV, chính phủ cần ban hành luật, có các chính sách đào tạo nghề nhằm nâng cao trình độ sản xuất cho người lao động, qua đó góp phần nâng cao ANCV. Nghiên cứu ở các ngành nghề, khu vực cụ thể, các tác giả cũng có những đề xuất liên quan tới chính sách của chính phủ như: A.T. Kolawole (2013) đề cập tới vai trò của chính phủ trong xây dựng chính sách ngăn chặn việc tùy ý sa thải nhân viên trong ngành ngân hàng; C.P. Akpan (2013) cho rằng, chính phủ và những người quản lý các trường

đại học nên cải thiện chiến lược hành động nhằm đảm bảo sự hài lòng trong công việc của giảng viên đại học, nâng cao động lực và cam kết với nhà trường; Nguyễn Thị Thanh Hương (2020a) đề cập tới các giải pháp về xây dựng chính sách phát triển khu công nghiệp, chính sách đối với thị trường lao động phù hợp với điều kiện phát triển khu công nghiệp.

Ở *cấp độ doanh nghiệp*, các kiến nghị giải pháp tập trung chủ yếu vào hành động của các nhà quản lý nhằm tạo ra ANCV, như: Hạn chế các hành vi có thể đe dọa ANCV của người lao động (Ogunbanjo, 2021); Tính tới tác động bất lợi và hệ quả do giảm ANCV (Kolawole, 2013); Các chính sách sa thải cần bám sát và thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, tuân thủ đúng các quy định về tiền lương và các chế độ đãi ngộ khác đối với người lao động (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2020a); Cần có biện pháp khuyến khích người lao động nhằm giữ chân những nhân viên phù hợp với tổ chức, doanh nghiệp (Mussagulova và các cộng sự, 2019); Tạo môi trường làm việc tốt, ít ảnh hưởng tới sức khỏe người lao động (Daud, Raja, Pahat, 2017).

Ngoài ra, các nghiên cứu cũng đưa ra những kiến nghị về tuyển dụng, đào tạo, như: Nhà quản lý cần có chính sách đào tạo nhân viên, giúp họ thích ứng với sự phát triển của khoa học công nghệ và việc ứng dụng trong công việc (Adesubomi, 2018); Cần mở rộng các chương trình đào tạo lại việc làm cho những người lao động có kỹ năng lao động thấp và những người làm việc trong các ngành nghề dễ bị mất ANCV (Artza, Kaya, 2014); Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, các khu công nghiệp cần có kế hoạch đào tạo chung cho các doanh nghiệp tương đồng về ngành sản xuất (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2020a).

Bên cạnh đó là các kiến nghị giải pháp liên quan tới việc tạo động lực làm việc và sự hài lòng công việc của người lao động, góp phần làm tăng năng suất tổ chức (Imran và các cộng sự, 2015); Cần tạo động lực, khuyến khích lao động làm việc tốt hơn bằng cách nâng cao ANCV (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984); Đối với người lao động ở các khu công nghiệp, cần xây dựng môi trường làm việc thân thiện và an toàn trong doanh nghiệp, đảm bảo việc tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản cho người lao động (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2020b).

6. Kết luận

Ở phần lớn các nghiên cứu về ANCV trên thế giới, ANCV là khái niệm mang hàm ý chủ quan, bao hàm chủ yếu các khía cạnh liên quan tới cảm nhận chủ quan từ người lao động về khả năng duy trì/đảm bảo công việc hiện tại, thể hiện ở sự lo lắng, quan tâm, nhận thức, niềm tin về khả năng bảo đảm công việc hiện tại theo mong muốn trong tương lai. Chỉ có một số ít các công trình nghiên cứu hàm ý các khía cạnh khách quan của ANCV như môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến, thu nhập, đào tạo, hưu trí,...

ANCV là một vấn đề toàn cầu, xuất hiện trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế. ANCV có sự khác biệt giữa các lĩnh vực, ngành nghề, tính chất công việc và loại hình hợp đồng lao động. ANCV có vai trò quan trọng trong việc tăng hiệu quả làm việc của người lao động cũng như của tổ chức/doanh nghiệp, tăng sự hài lòng và cam kết của người lao động tới tổ chức/doanh nghiệp.

Các yếu tố ảnh hưởng tới ANCV có thể được phân thành ba cấp độ gồm: các yếu tố vĩ mô; chính sách, môi trường làm việc của doanh nghiệp; và đặc điểm cá nhân của người lao động. Các kiến nghị giải

pháp tập trung chủ yếu vào cấp nhà nước và doanh nghiệp: Nhà nước cần ban hành, xây dựng và cải thiện hệ thống chính sách liên quan tới sa thải, thất nghiệp để đảm bảo ANCV; Các tổ chức, doanh nghiệp cần nâng cao ANCV của người lao động thông qua vai trò của các nhà quản lý, các chương trình đào tạo, làm cho người lao động có động lực làm việc, hài lòng với công việc □

Tài liệu tham khảo

1. Adesubomi, A. D. (2018), "Impact of employees 'job insecurity and employee turnover on organizational performance in private and public sector organizations", *Studies in Business and Economics*, No. 13 (2) 2018, p. 5-19.
2. Akpan, C.P. (2013), "Job security and job satisfaction as determinants of organizational commitment among university teachers in cross river state, Nigeria", *British Journal of Education*, Vol. 1, No. 2, pp. 82-93, published by European Centre for Research Training and Development UK (www.ea-journals.org).
3. Artza, B. and Kaya, I. (2014), "The impact of job security on job satisfaction in economic contractions versus expansions", *Applied Economics*, Vol. 46, No. 24, 2873-2890, <http://dx.doi.org/10.1080/00036846.2014.914148>, truy cập ngày 01/8/2021.
4. Butali, P., Njoroge, D. (2018), "Effect of job security on organizational performance with organizational commitment as a moderator", *International Journal of Science and Research (IJSR)*, Index Copernicus Value (2016), pp. 732-736.
5. Burchell, B. J. (1999), "The unequal distribution of job insecurity, 1966-

- 86", *International Review of Applied Economics*, Vol. 13 (3), pp. 437-458.
6. Clark, A. and Postel-Vinay, P. (2005), "Job Security and Job Protection", IZA Discussion Paper No.1489, pp. 1-41.
 7. Daud, N. Bt, Raja, P., Pahat, B. (2017), "Job security and well-being among private workers in Malaysia", *Journal of Technology Management and Business* (ISSN: 2289-7224) Vol. 4, No. 1, pp. 25-38.
 8. Doãn Mậu Diệp (2007, 2008), "Thị trường lao động linh hoạt và an ninh việc làm", *Tạp chí Lao động và xã hội*, số 325, tr. 21-23 và số 326, tr. 13-15.
 9. Nguyễn Hữu Dũng (2014), "An ninh việc làm trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế: Kinh nghiệm thế giới và bài học rút ra cho Việt Nam", Tham luận tại Hội thảo khoa học *Những vấn đề lý luận, phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu đảm bảo an ninh con người trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, Hà Nội ngày 10/12/2014, http://www.vass.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/TinTucHoiNghihoiThao/View_Detail.aspx?ItemId=865, truy cập ngày 01/8/2018.
 10. Foster, J. and Guttmann, R. (2018), "Perceptions of job security in Australia", *Reserve Bank of Australia*, <https://www.rba.gov.au/publications/bulletin/2018/mar/perceptions-of-job-security-in-australia.html>, truy cập ngày 01/8/2021.
 11. Friedrich, D. O. (1996), "The downsizing of America: A neglected problem", *Crime, Law & Societal Change*, Vol. 26, Iss. 4, pp. 351-366.
 12. Fullerton, A. S and Wallace, M. (2007), "Traversing the flexible turn: US workers perceptions of job security, 1977-2002", *Social Science Research*, Vol. 36, No.1, pp. 201-221, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.09.005>, truy cập ngày 15/5/2020.
 13. Hoàng Hương Giang, Phùng Anh Tuấn, Trần Thị Thanh Tuyền (2020), *Female'employment security in the industrial zones: the case of Vinh Phuc province*. Rosa Luxemburg Stiftung, Southeast Asia-Ha Noi office, https://rosaluxhanoi.org/en/publications/publication_details/499.html, truy cập ngày 01/8/2021.
 14. Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z., (1984), "Job insecurity: Toward conceptual clarity", *Academy of Management Review*, Vol. 9, No. 3, pp. 438-449.
 15. Guerola, Inmaculada Silla (2014), "Job insecurity and well-being in Europe", p. 3442, https://www.researchgate.net/publication/271824113_Job_Insecurity_and_Well-Being_in_European, truy cập ngày 20/9/2021.
 16. Herzberg, F. (1966), *Work and the Nature of Man*, World Pub. Co, Cleveland.
 17. Nguyễn Thị Lan Hương (2009), *Đánh giá thực trạng an ninh linh hoạt cấp doanh nghiệp ở Việt Nam*, Viện Khoa học Lao động và xã hội, Hà Nội.
 18. Nguyễn Thị Thanh Hương (2020a), *An ninh công việc của công nhân tại các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ*, Báo cáo tổng hợp Đề tài khoa học cấp Bộ, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
 19. Nguyễn Thị Thanh Hương (2020b), *An ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Báo cáo tổng hợp đề tài, Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam.
 20. Imam, S., Javed, T. (2019), "Job security,

- organizational support and employee performance: mediating role of employee satisfaction in medical sector of Pakistan”, *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, Vol. 9, No. 3, pp. 1250-1268, <https://hrmars.com/papers/detail/IJARBS/5793/Job-Security-Organizational-Support-and-Employee-Performance-Mediating-role-of-Employee-Satisfaction-in-Medical-Sector-of-Pakistan>, truy cập ngày 04/10/2021.
21. Jandaghi, Gholamreza (2011), “The impact of job security on employees’ commitment and job satisfaction in Qom municipalities”, *African Journal of Business Management*, Vol. 5, No. 16, pp. 6853-6858.
 22. Kolawole, Aliyu Taofeek (2013), “Declining job security level and workers’ Performance in selected banks, South Western Nigeria”, *African Sociological Review*, Vol. 17, No. 2, pp. 55-70.
 23. Nguyễn Thường Lạng (2008), “An ninh trong thu hút đầu tư nước ngoài tại Việt Nam trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế”, *Tạp chí Nghiên cứu Châu Phi và Trung Đông*, số 8 (36), tr. 47-56.
 24. Lucky, Esuh Ossai-Igwe, Minai, Mohd Sobri and Rahman, Hamzah Abdul (2013), “Impact of Job Security on the Organizational Performance in a Multiethnic Environment”, *Research Journal of Business Management*, 7(1), pp. 64-70, DOI:10.3923/rjbm.2013.64.70, truy cập ngày 01/8/2021.
 25. Mansour, M. Sh. and Hassan, K. H. (2019), “Job security and temporary employment contracts theories and global standards”, *SpringerBriefs in Environment, Security, Development and Peace*, (eBook), <https://doi.org/10.1007/978-3-319-92114-3>, truy cập ngày 01/8/2021.
 26. Mussagulova, A., Zeger van der Wal, Chen, Chung-An (2019), “What is wrong with Job Security”, Research Article, John Wiley and Sons. Ltd, pp. 1-12.
 27. Munnell, Alicia H. and Fraenkel, Rebecca C. (2013), “Public sector workers and job security”, *State and Local Pension Plans*, Number 31, May 2013, pp. 1-12.
 28. Ogunbanjo, B. (2021), “Effect of Job Security and Job Satisfaction on the Commitment of Library Personnel in Academic Libraries in Ogun State Nigeria”, *Library Philosophy and Practice* (e-journal), 5188, pp. 1-17, <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/5188>, truy cập ngày 04/10/2021.
 29. Probst, T.M. (2005), “Economic stressors”, In: Barling, J, Kelloway, K., & Frone, M. (Eds.), *Handbook of Work Stress*, pp. 267-297, Sage Publication, Inc, California.
 30. Wilczyńska, A., Batorski, D., Torrent-Sellens, J. (2014), *Employment flexibility, job security and job satisfaction of knowledge workers in Poland*, IN3 Working Paper Series, Internet Interdisciplinary Institute, Doctoral Working Paper.
 31. Witte, Hans De (2005), “Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences”, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 31, No. 4, pp. 1-6, <https://www.researchgate.net/publication/47739520>, truy cập ngày 01/8/2018.