

## عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها (فراتحلیلی از تحقیقات موجود)

دکتر مسعود حاجی‌زاده میمندی<sup>۱</sup> و لیلی بنیاد<sup>۲</sup>

تاریخ وصول: ۹۷/۶/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۸/۴/۲۹

### چکیده:

امنیت شغلی یکی از مسائل مورد توجه سازمان‌ها به‌خصوص در چند دهه‌ی اخیر می‌باشد. پیچیده‌تر شدن و گسترش روزافزون فرایند تقسیم کار و نیاز به تخصص‌های جزئی در زمینه‌های مختلف مستلزم استفاده از کارشناسان و تکنسین‌های مختلف می‌باشد در این میان امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های اصلی کارکنان سازمان‌هاست. فراتحلیل حاضر با هدف بررسی مهم‌ترین عوامل مؤثر امنیت شغلی در ایران انجام گرفته است. در روش فراتحلیل جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی مقالات علمی - پژوهشی و کنفرانسی است که از سایت‌های معتبر مانند نورمگز، مگ‌ایران، پرتال جامع علوم انسانی و پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و کنفرانس‌های معتبر داخلی و بین‌المللی طی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۶ با موضوع امنیت شغلی جمع‌آوری شده‌اند در نهایت ۱۹ پژوهش انتخاب و با نرم‌افزار فراتحلیل CMA2 مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان دادند که در مجموع رابطه‌ی ۲۸ متغیر، سه متغیر بیشترین تأثیر را بر امنیت شغلی کارکنان داشته‌اند. نتایج فراتحلیل نشان داد که اندازه‌ی اثر توانمندسازی کارکنان و امنیت شغلی با ۰/۵۷ و اندازه‌ی اثر رضایت شغلی و امنیت شغلی با ۰/۵۲ در حد بالا قرار دارند؛ همچنین رابطه‌ی تعهد سازمانی و امنیت شغلی در مطالعات مرور شده معادل ۰/۴۳ و در حد متوسط ارزیابی شد.

مفاهیم کلیدی: امنیت شغلی، توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فراتحلیل

<sup>۱</sup> دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه یزد، یزد، ایران masoudhajizadehmaymandi@gmail.com

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی (توسعه‌ی اقتصادی) دانشگاه یزد، یزد، ایران (نویسنده‌ی مسئول)  
leilibonyad@gmail.com

## مقدمه و بیان مسأله

امروزه دغدغه‌ی بسیاری از انسان‌ها مسائل اقتصادی است. ارتباط رشد اقتصادی و توزیع درآمد یکی از مسائل بحث‌انگیز اقتصادی می‌باشد؛ چرا که همواره نابرابری درآمد یکی از پدیده‌های نامطلوب اجتماعی و اقتصادی تلقی شده است و سیاست‌گذاران کاهش و نهایتاً حذف آن را در رأس اهداف خود قرار داده‌اند. (Hossainzadeh, 2018: 234). از یک طرف در سرتاسر دنیا انسان‌ها به منظور ادامه‌ی حیات نیازمند کسب درآمد می‌باشند. یکی از راه‌های دستیابی به این مهم داشتن شغل است. از طرف دیگر از جمله عواملی که امروزه در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مد نظر مسئولان قرار می‌گیرد عامل نیروی انسانی است در عین حال هر فرد سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی، نیازهای روانی او را نیز ارضاء کند (Jafariyan & Doagiyan, 2018: 30). ادراک امنیت شغلی به عنوان ادراک امنیت از حفظ و از دست ندادن شغل مفهوم‌سازی شده است که یکی از موارد و مصادیق احساس امنیت است که پس از نیازهای فیزیولوژیک، نیرومندترین سطح انگیزشی انسان را تشکیل می‌دهد. این نیاز در محیط کار از طریق اطمینان از تداوم کار برآورده می‌شود. در واقع ادراک امنیت شغلی، به حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی است و او را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد. (Khalaveh & Mhdad, 2016: 37). اگر سازمان‌ها امنیت شغلی را در مفاهیم جدید نتوانند بکار گیرند، نمی‌توانند از عملکرد شغلی مناسب کارکنان خود به کارایی و اثربخشی لازم دست یابند؛ زیرا که عدم امنیت شغلی مانع تواناسازی کارکنان در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، وجدان کاری و فرصت‌های ترفیع می‌شود در نتیجه انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان‌ها برآورده نمی‌شود (Vahidizadeh & et. al, 2018: 87). احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت یا فقدان امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد ولی فرد احساس خطر نکند (Dabirinia, 2017: 69). اما عدم امنیت شغلی عبارت است از درک ذهنی و احتمال نامطلوب از دست دادن شغل فعلی در آینده، همچنین ترس و نگرانی مرتبط با احتمال از دست دادن شغل فعلی. بین شناخت و از دست‌دادن مؤثر شغل تفاوت وجود دارد، اولی به شناخت احتمال از دست دادن شغل یک

فرد اشاره دارد و دومی به ترس و نگرانی از دست دادن کار. راه دیگر در تمایز عدم امنیت شغلی، تفاوت قائل شدن بین عدم امنیت کمی و کیفی است؛ عدم امنیت کمی به نگرانی در مورد از دست دادن خود شغل بر می‌گردد و عدم امنیت شغلی کیفی، به نگرانی در مورد از دست دادن جنبه‌های مهم شغل مانند حقوق، بیمه‌ی سلامت و زندگی اجتماعی برمی‌گردد (Nella & et. al., 2015). در دهه‌های اخیر ناامنی شغلی روی تغییرات مربوط به دانش عمومی، فنی، اقتصادی، سیاسی تمرکز داشته که همین مسأله‌ی امنیت شغلی افراد در آینده را تحت تأثیر قرار داده است. نتایج حاصل از وضعیت امنیت شغلی در جهان و در میان قاره‌های مختلف حاکی از آن است که هر چه کشورها به لحاظ سطح توسعه‌ی اقتصادی در وضعیت بهتری قرار داشته باشند شاغلین امنیت شغلی بیشتری را احساس می‌کنند. بیشترین میزان امنیت شغلی در میان کشورهای اروپایی متعلق به سوئیس ۲/۸ و کمترین آن مربوط به کشور اسپانیا ۱۷/۷ درصد می‌باشد یا در قاره‌ی آفریقا اگر چه از ۶۰ درصد جمعیت کارآفرین تنها ۴/۵ درصد از آنها بیکار هستند اما از آنجا که اکثریت افراد به جز کارگری انتخاب دیگری ندارند کارهایشان اساساً با کیفیت کم، امنیت پایین، حقوق نامناسب و عدم دسترسی برابر به حقوق اجتماعی مواجه می‌شوند (WESO, 2018). نکته‌ای که در بررسی مقالات در حوزه‌ی امنیت شغلی در ایران قابل توجه می‌باشد این است که اولاً: آمارها در ایران بسیار جسته گریخته و ناکافی به نظر می‌رسد؛ ثانیاً: این آمارها به روز نیست. اما در یک آمار کلی سهم بخش صنعت، کشاورزی و خدمات در سال ۱۳۹۵ به ترتیب ۱۳/۲ درصد، ۱۸ درصد و ۵۰/۱ درصد می‌باشد (Abbasi Shovazi, 2018: 21). با توجه به اینکه ۵۰ درصد از نیروی انسانی در بخش خدمات مشغول به کار هستند و به هر حال بخشی از این جمعیت را افرادی تشکیل می‌دهند که بیشتر به کارهای فصلی یا قراردادی می‌پردازند بنابراین نسبت به سایر گروه‌ها آسیب‌پذیرترند و بیشتر در معرض ناامنی شغلی قرار دارند. ضمن آن‌که گروه‌های شغلی دیگر نیز از این ناامنی بی‌بهره نمانده و آسیب‌های روانی معطوف به این معضل را متحمل می‌شوند. مباحث اشاره شده گویای مسأله‌ای است در زمینه‌ی اشتغال و امنیت روانی و آسیب‌های اجتماعی آن. در همین راستا هدف اصلی پژوهش حاضر این است که عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها در ایران چیست؟ بنابراین مقاله‌ی حاضر بر مبنای رویکرد فراتحلیل به آسیب‌شناسی مطالعات پیشین به مسأله‌ی امنیت شغلی در میان کارکنان سازمان‌ها پرداخته و عوامل مؤثر بر آن را بر اساس انباشت نتایج تحقیقات اشاره شده نمایان ساخته و در پی پاسخگویی به چند سؤال محوری می‌باشد این سؤالات عبارتند از: ۱- چه عواملی در

بروز عوامل مرتبط با امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها تأثیرگذار هستند، ۲- در میان عوامل تأثیرگذار با امنیت شغلی کارکنان کدام عامل یا عوامل بیشترین ارتباط را با متغیر وابسته دارند و از قدرت تبیین‌کنندگی بالاتری برخوردار می‌باشند و ۳- چه نهادها و سازمان‌هایی ارتباط بیشتری با پدیده‌ی امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها دارند.

### چارچوب نظری پژوهش

فرا تحلیل تلفیقی کمی از نتایج علمی است. آنجا که اصطلاح و رویکردهای مدرن برای ترکیب تحقیق در ابتدا در دهه‌ی ۱۹۷۰ معرفی شد، فراتحلیل اثر انقلابی در بسیاری از زمینه‌های علمی داشته است، و کمک به ایجاد رویکرد مبتنی بر شواهد و حل نتایج ظاهراً متناقض تحقیقاتی است (Gurevitch & et. al, 2018). به عبارت دیگر مجموعه‌ای از تکنیک‌های استفاده شده است "برای ترکیب نتایج چندین گزارش مختلف به یک گزارش برای ایجاد یک تخمین دقیق‌تر از یک اثر" (Ferrer, 1998). در همین راستا ابتدا به دو رویکرد نظری عمده در ارتباط با امنیت شغلی اشاره می‌شود رویکرد اول نظریات سطح خرد مانند تئوری‌های نیاز، مقایسه و عدالت توزیعی هستند و رویکرد دوم به تئوری‌های سطح کلان مانند تئوری‌های طبقه و سبک زندگی می‌پردازند. رویکرد اول نگاهی "روانشناسانه یا روانشناسی اجتماعی" به مقوله‌ی امنیت شغلی دارد. مازلو، هرزبرگ، جرجیس و آلدرفر در این رویکرد قرار دارند آنها در مطالعات خودشان بر دسته‌بندی نیازهای زیستی، نیازهای فیزیولوژیک، نیاز ارتباط با دیگران، نیاز رشد، نیاز خویشتن‌یابی و ... متمرکز شده‌اند و تأکیدشان بر این اصل استوار است که رضایت‌مندی از شغل بیانگر ارضاء تمایلات و نیازهای مختلف است. نظریه‌های کلان در رابطه با موضوع امنیت شغلی خود به سه دسته تقسیم می‌شوند. دسته‌ی اول نظریه‌پردازانی هستند که امنیت شغلی را در داشتن امکانات شغلی می‌دانند مارکس و وبر در این طبقه جای می‌گیرند. دسته‌ی دوم امنیت شغلی را در تعاملات اجتماعی می‌دانند و معتقدند که رابطه‌ی اجتماعی از حیث نوع، شدت و درگیری عاطفی به‌طور مستقیم و غیر مستقیم بر امنیت شغلی اثر می‌گذارند. گیدنز و دورکیم جزء این دسته‌اند. دسته‌ی سوم نیز مانند مارکس به رابطه‌ی امنیت شغلی و سبک زندگی پرداخته‌اند و معتقدند طبقه‌ی تعیین‌کننده‌ی رفتارها، احساسات، اندیشه‌ها و نگرش‌های افراد و روابط اجتماعی آنان است. طبقات افراد را به مقوله‌های اجتماعی تقسیم می‌کند و این تقسیم‌چنان اساسی است که روابط افراد، نوع زندگی و سرنوشت آنها

تابع آن است (Rabbins, 2006; Haydarnejad & et. al, 2017: 213-212). در زیر خلاصه‌ای از نظریات در قالب جدول آورده شده است.

### جدول ۱: خلاصه‌ای از نظریات تبیین‌کننده امنیت شغلی

**Table 1: Summary of Theories Explaining Job Security**

نام نظریه	خلاصه نظریه
Name of the Theory	Theory Summary
نظریه‌ی سلسله مراتب مازلو	از جمله نظریات مهم در حیطه سازمان‌ها نظریه‌ی سلسله مراتب نیازهای انسانی (Maslow) می‌باشد. به اعتقاد مازلو تمام افراد بشری پنج نوع نیاز دارند: الف) نیازهای جسمانی به منظور حفظ حیات انسان، ب) حس صیانت (امنیت، آزادی)، ج) حس تعلق خاطر و عشق، د) ارزش و منزلت، ه) پرورش و رشد شخصی (به وسیله‌ی رشد امکانات، ظرفیت‌ها و استعدادها). این نیازها دارای سلسله مراتب هستند و هر دسته از نیازها وقتی فعال می‌شوند که طبقه‌ی پیشین کم و بیش ارضاء شده باشند. این نیازها برای هماهنگی با شرایط کار به سه دسته خلاصه می‌شوند: سطح اول: نیازهای حیاتی و زیستی (غذا، امنیت، بهداشت و ...). سطح دوم: نیازهای ارتباطی (ارتباط با دیگران، تعلق به گروه، پیوندهای عاطفی)، سطح سوم: نیاز به رشد و شکوفا شدن استعدادهای فکری و نیازهای بالقوه فرد (9: Badrimanesh & Sadeghifasaeei, 2015).
نظریه‌ی دو عاملی هرزبرگ	مبحث اصلی تئوری دو عاملی هرزبرگ که در سال ۱۹۵۹ مطرح شد، تفکیک دو گروه از عوامل انگیزشی شامل عوامل بهداشتی و غیر انگیزشی است. طبق این نظریه، عوامل انگیزشی منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شوند، اما عوامل بهداشتی صرفاً منجر به کاهش ناراضیاتی شغلی می‌شوند. طبق نظریه‌ی هرزبرگ، عوامل انگیزشی شامل شش معیار مهم محتوای شغلی هستند: موفقیت، شناخت، نفس و ذات. کار، مسئولیت‌پذیری، پیشرفت و امکان‌پذیر بودن رشد و ارتقا در شغل. عوامل بهداشتی نیز شامل معیارهای مهم در زمینه‌ی شغل هستند: سیستم‌های سازمانی، سرپرستی، نحوه‌ی تعامل با سرپرستان، شرایط کاری، نحوه‌ی تعامل و ارتباط با همکاران، زندگی شخصی، موقعیت و امنیت شغلی (30-29: Amozad & Razavi Haj Agha, 2011).
نظریه‌ی یادگیری سازمانی	تعریفی که کریس از یادگیری اجتماعی دارد عبارت است از فرایند کشف و اصلاح. وی یادگیری سازمانی را حاصل به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات بین افراد و گروه‌ها (13: Graham, 2006). به عبارت دیگر می‌توان گفت یادگیری سازمانی یک فرایند مبتنی بر تجربه است که از طریق آن دانش مربوط توسعه می‌یابد؛ و به تدریج عادی می‌شود. علاوه بر این دانش به حافظه‌ی سازمانی وارد شده، رفتار جمعی را تغییر می‌دهد (Hossaini & Chelise, 2014: 137).
نظریه‌ی عدالت سازمانی آدامز	Beugré (1998) عدالت سازمانی را چنین تعریف می‌کند: «عدالت سازمانی به عدالت ادراک شده در مبادلات اقتصادی و اجتماعی اشاره دارد؛ مبادلاتی شامل روابط افراد با مدیران، کارکنان، هم‌مدیران و سازمان به‌عنوان یک سیستم اجتماعی (Beugré, 1998: xiii). برخی از پژوهشگران اعتقاد دارند هنگامی که نگرش مثبت افراد نسبت به کار، مدیریت، واحد و یا کل سازمانی را که در آن مشغول به کارند داشته باشند، انگیزه‌ی آنان جهت انجام بهتر کار، بیشتر می‌شود و عکس این قضیه نیز زمانی صادق است. نگرش افراد متأثر از ادراکات آنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان می‌باشد (20: Cole & et. al, 2004).
نظریه‌ی رضایت شغلی	برخی از پژوهشگران معتقدند که رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد اشاره می‌کند. عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده‌ی رضایت شغلی متنوع و متعددند که می‌توان به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل: شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد.

خلاصه نظریه	نام نظریه	
<i>Theory Summary</i>	<i>Name of the Theory</i>	
(Cherose & et. al, 2006). میزان رضایت شغلی معرف نگرش مثبت یا منفی فرد از شغل خود است و متأثر از عوامل متعددی می‌باشد (Piri & Piri, 2016:93). تحقیقات پژوهشگران بارها نشان داده است که رضایت شغلی با سلامت جسمی و روانی ارتباط دارد (Dirlam & Zheng, 2017: 2).		
عمده‌ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است (Emami, 2000: 130). بیشتر تحقیقات انجام شده در حوزه رفتار سازمانی در رابطه با سه نوع نگرش انجام شده است: ۱- رضایت شغلی، ۲- وابستگی شغلی، ۳- تعهد سازمانی. تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (Hossaini & Mehdizadeh Ashrafi, 2011:9).	نظریه‌ی تعهد سازمانی	
تاریخچه‌ی اولین تعریف از اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ برمی‌گردد که در آن توانمندسازی را به‌عنوان تفویض اختیار فرد در نقش سازمانی خود قابل تعریف بود؛ و این تفویض اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. این توانمندسازی به معنی اشتیاق فرد برای مسئولیت‌واژه‌ای بود که برای اولین بار به‌طور رسمی به معنی پاسخ‌گویی تفسیر شد (Pakniyat & Fathizadeh, 2008: 34). اما به‌طور مشخص‌تر توانمندسازی در دهه‌ی ۱۹۸۰ با مقوله‌ی آموزش آغاز گردید (Edwards & et. al, 2001). و هنوز هم بحث درباره‌ی ابعاد مختلف این رویکرد ادامه دارد (Greasley & et. al, 2008) برخی از پژوهشگران. Quinn & Spreitzer (1997) معتقدند توانمندسازی به معنای سپه‌م شدن کارکنان در اطلاعات، تشکیل گروه‌ها و طراحی ساختار سازمانی مناسب است که رویکرد ارگانیک توانمندسازی نامیده می‌شود در حالی که در رویکرد مکانیکی توانمندسازی مفهومی چند بعدی است که از دو بعد انگیزشی و شناختی تشکیل شده است و برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد.	نظریه‌ی توانمندسازی کارکنان	
فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از مفروضات، اعتقادات، ارزش‌ها، نگرش‌ها، اندیشه‌ها، هنجارها، احساسات، اعمال و رفتارهای مشترک بین کارکنان یک سازمان است (Mosaddeghrad & Sokhanvar, 2018: 46). از نظر Schein فرهنگ عبارت است از: الگویی از مفروضات بنیادی؛ که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می‌گیرند و چنان خوب عمل می‌کنند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود (Saydi & Ezadi, 2014: 13).	نظریه‌ی فرهنگ سازمانی	

با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش، می‌توان نقصان پژوهش‌های از این دست را به شرح زیر بیان کرد: ۱- با اینکه بخشی از مباحث مربوط به متغیرهای رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و ... با تحلیل‌های جامعه‌شناختی قابل تحلیل و بررسی است لیکن تنها ۲۱ درصد از مقالات از دیدگاه جامعه‌شناسی مورد بررسی قرار گرفته است؛ ۲- اکثر مطالعات مرور شده فاقد چارچوب نظری منسجمی بودند؛ ۳- در ارتباط با امنیت شغلی در میان پژوهش‌های انجام شده هیچ پژوهشی به روش کیفی انجام نشده و همه‌ی پژوهش‌ها به روش توصیفی - تحلیلی انجام شده بود؛ ۴- بیش از ۶۰ درصد از مقالات مرور شده

درباره‌ی میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان‌ها بود در حالی که معلمان و پرستاران دو قشر مهم و تأثیرگذار جامعه می‌باشند که میزان رضایت شغلی آنها بر عملکردشان در ارتباط با دانش‌آموزان و بیماران تأثیرگذار می‌باشد؛ ۵- اکثر پژوهش‌های انجام شده در سطح خرد باقی مانده بود (کارکنان) با توجه به اینکه ریشه‌ی بیشتر پدیده‌های اجتماعی در ساختارهای کلان می‌توان جستجو کرد به جاست که پژوهش‌هایی در حوزه‌های کلان و ملی نیز به بررسی این موضوع بپردازد.

### روش‌شناسی پژوهش

فرا تحلیل<sup>۱</sup>: یک طرح تحقیق کمی، رسمی و اپیدمیولوژیک است که برای ارزیابی سیستماتیک و مطالعه‌ی تحقیقات قبلی به منظور به دست آوردن نتیجه‌گیری در مورد این مجموعه تحقیق استفاده می‌شود (Haidich, 2010). فرا تحلیل آنالیز آماری یک مجموعه‌ی بزرگ به منظور تحلیل نتایج یکپارچه‌سازی داده‌هایی که انجام شده است که هدف اصلی این فراتحلیل یافتن یک تست روش‌شناختی جهت مرور ادبیاتی است که ما در تحقیقات تجربی بدان نیاز داریم (Decoster, 2004). امروزه فراتحلیل به یک ابزار گسترده به منظور ترکیب یافته‌های مستقل در زمینه‌های مختلف تحقیقاتی استفاده شده است (Lin, 2017) اهداف فراتحلیل عبارتند از: "افزایش قدرت آماری؛ برای مقابله با اختلاف زمانی که مطالعات فردی مخالف؛ برای بهبود برآوردها از اندازه اثر و پاسخ دادن به سؤالات جدید که قبلاً در مطالعات جزء وجود نداشته است به کار می‌رود (Haffman, 2015). تقریباً تمامی اشکال فراتحلیل سه روش را طی می‌کنند: ۱- انتخاب و پالایش متون؛ ۲- انجام فراتحلیل و ۳- نتیجه‌گیری (Hasani & Zokayei, 2018: 5). به عبارتی در تحقیق فراتحلیل، محقق با ثبت ویژگی‌ها و یافته‌های توده‌ای از تحقیقات در قالب مفاهیم کمی، آنها را آماده استفاده از روش‌های نیرومند آماری می‌کند. بدید منظور نتایج حاصل از مطالعات متعدد و مستقل گذشته در باب موضوع، بررسی و به کمک نرم‌افزارهای مناسب آماری، یکسان شده و به آماره‌ی جدیدی به نام اندازه‌ی اثر<sup>۲</sup> تبدیل می‌گردد در این آماره ابتدا اندازه‌ی اثر هر مطالعه محاسبه می‌گردد و سپس اندازه‌ی اثر مطالعات مختلف با هم مقایسه می‌شوند و در نهایت اندازه‌ی اثر کلی رابطه‌ی بین دو متغیر یا اثر آزمایشی در چند مطالعه محاسبه می‌شود تا درباره‌ی تأثیرگذاری آن اثر آزمایشی یا رابطه‌ی بین دو

<sup>1</sup> meta-analysis

<sup>2</sup> effect size

متغیر نتیجه‌گیری شود (Borenstein & et. al, 2009). اندازه‌ی اثر نشان‌دهنده‌ی میزان یا درجه‌ی حضور پدیده در جامعه است. این آماره فراتحلیل را ممکن می‌سازد. به عبارت دیگر اندازه‌ی اثر، نتایج تحقیقات مختلف را در قالب یک مقیاس عددی اثربخش نشان می‌دهد به نحوی که بین تحقیقات مختلف قابل مقایسه باشد (Quoted from Niyazi & et. al, 2018: 92-99; Ghorbanizade, 2018). پژوهش حاضر به مطالعه و بررسی کلیه‌ی مقالاتی می‌پردازد که در فاصله سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۶ با موضوع امنیت شغلی در ایران در یکی از فصلنامه‌های علمی - پژوهشی مورد تأیید وزارت علوم یا کنفرانس‌های معتبر ملی و بین‌المللی چاپ شده است. تعداد این مقالات ۱۰۷ مقاله بود لازم به ذکر است که در این فراتحلیل نتایج پژوهش‌هایی مورد مطالعه قرار گرفته است که از لحاظ روش‌شناختی شرایط لازم را احراز کرده باشند (ملاک درون‌گنجی<sup>۱</sup>). معیارهای درون‌گنجی این پژوهش عبارتند از: ۱- پژوهش در ایران انجام شده باشد؛ ۲- در پژوهش مربوطه امنیت شغلی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده باشد؛ ۳- پژوهش باید اطلاعات لازم را برای استخراج عملی اندازه‌ی اثر (قوت رابطه) را ارائه کرده باشد. البته در این پژوهش انتخاب نمونه در مرحله‌ی اول بر اساس معیارهای درون‌گنجی صورت گرفته است و بعد در مرحله‌ی دوم بر اساس وجود فرض‌های متشابه صورت گرفته است که این فرضیه‌ها عبارتند از: بررسی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی که در ۱۹ مقاله به آن اشاره شده است. داده‌های هر یک از مطالعات، کدبندی شده و برای مرحله‌ی بعدی در نرم‌افزار *CMA2* وارد شد سپس اندازه‌ی اثر محاسبه گردید. اندازه‌ی اثر؛ روش اصلی فراتحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است، که معمولاً پس از تبدیل آماره‌ها به شاخص *r* و برآورد مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ همچنین برای تحلیل استنباطی داده‌ها ابتدا به بررسی مفروضات فراتحلیل پرداخته شده است، سپس با توجه به ناهمگونی بین مطالعات استفاده شده از مدل اثرات تصادفی<sup>۲</sup> برای ترکیب نتایج و رسیدن به اندازه‌ی اثر استفاده شد، در این مدل، تغییرات پارامتر در بین مطالعات نیز در محاسبات در نظر گرفته می‌شود. بنابراین می‌توان گفت نتایج حاصل از مدل با اثرات تصادفی در شرایط ناهمگنی قابلیت تعمیم بیشتر نسبت به مدل با اثرات ثابت دارد. برای تفسیر نتایج از نظام تفسیری *Cohen* استفاده شد.

<sup>1</sup> inclusive criteria

<sup>2</sup> random effect model



جدول ۲: مدل کوهن، نظام تفسیر اندازه‌ی اثر ناشی از فراتحلیل

**Table 2: Cohen's Model, the Meta-Analysis Effect Size Interpretation System**

<i>D</i>	<i>R</i>	اندازه‌ی اثر
<i>D</i>	<i>R</i>	<i>Effect Size</i>
0/2	0/1	اندازه‌ی اثر کم
0/5	0/3	اندازه‌ی اثر متوسط
0/8	0/5	اندازه‌ی اثر زیاد

(منبع: کوهن، ۱۹۷۷: ۲۵)

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از پژوهش حاکی از آن است که تعداد نویسندگان در زمینه‌ی تحقیقات مرور شده در ارتباط با امنیت شغلی به گونه‌ای است که بیشترین تعداد مقالات مربوط به مقالات دارای سه نویسنده (۹ مقاله) پس از آن مقالات با دو نویسنده (۸ مقاله) بوده و بعد مقالاتی با یک نویسنده (۱ مقاله)؛ همچنین در میان پژوهش‌های مورد بررسی ۹۰ درصد از مقالات فاقد مبانی یا چهارچوب نظری و تنها ۱۰ درصد دارای مبانی یا چارچوب نظری بودند. بیشترین تعداد مقالات (۹۵ درصد) با روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. جامعه‌ی آماری بیشترین تحقیقات انجام شده درباره‌ی موضوع امنیت شغلی مربوط به امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها بوده است. از دیگر یافته‌های تحقیق مربوط به توزیع فراوانی بر حسب متغیرهای وابسته در تحقیقات مرور شده می‌باشد که از میان متغیرهای مورد بررسی متغیر رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان هر کدام با ۵ مقاله بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده بودند پس از آن متغیر تعهد سازمانی ۴ مقاله و عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی هر یک با ۳ مقاله. جدول ذیل خلاصه‌ای از اطلاعات مربوط به مطالعات مختلف درباره‌ی رابطه با متغیر وابسته امنیت شغلی نشان می‌دهد. در میان انواع نمونه‌گیری بیشترین فراوانی مربوط به نمونه‌گیری تصادفی ساده (۸ مورد) و بیشترین جامعه‌ی آماری مربوط به شهر تهران (۴ مورد) می‌باشد.

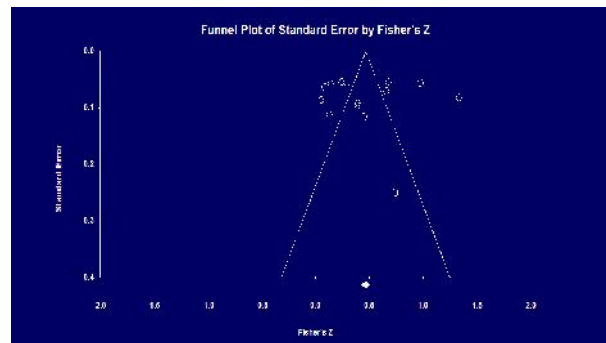
## جدول ۳: خلاصه اطلاعات جمع‌آوری شده

Table 3: Summary of Information Collected

ردیف	محقق و سال	حجم نمونه	جامعه‌ی آماری	همبستگی	نمونه‌گیری
ROW	Scholar and Year	Sample Size	Statistical Society	r	Sampling
1	افراسیابی و همکاران (۱۳۹۲)	300	شیراز	0/14	تصادفی سیستماتیک
2	جمشیدیان (۱۳۹۶)	150	سمنان	0/87	تصادفی ساده
3	اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵)	19	تهران	0/63	فرا تحلیل
4	درخشنده (۱۳۹۵)	136	اراک	0/052	تصادفی طبقه‌ای - نسبی
5	فاخر و رحیمی (۱۳۹۵)	332	عسلویه	0/59	تصادفی ساده
6	نظری و همکاران (۱۳۹۴)	320	کرمانشاه	0/75	تصادفی خوشه‌ای
7	سلیمانی و کرمی (۱۳۹۱)	249	سمنان	0/088	طبقه‌ای
8	تقی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)	246	تهران	0/31	تصادفی ساده
9	سلیمانی و معماریان (۱۳۹۳)	133	گرمسار	0/39	تصادفی ساده
10	سوری و سوری (۱۳۹۳)	227	کرمانشاه	0/47	تصادفی - خوشه‌ای
11	طیبه و دهقان (۱۳۹۳)	224	گلستان	0/51	تمام شماری
12	قدمی و همکاران (۱۳۹۵)	83	سقز	0/12	تصادفی ساده
13	مجیدی (۱۳۸۷)	200	تهران	0/57	تصادفی ساده
14	نیکوکار و قربانی‌زاده (۱۳۸۶)	77	تهران	0/42	تصادفی ساده
15	سوری و همکاران (۱۳۹۲)	108	کرمانشاه و ایلام	0/70	تصادفی ساده
16	دبیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵)	121	هرمزگان	0/37	-----
17	وحیدی‌زاده همکاران (۱۳۹۶)	110	مرودشت	0/37	سرشماری
18	قنادزاده و منتظری (۱۳۹۶)	302	بندرعباس	0/63	تصادفی طبقه‌ای
19	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶)	32	اصفهان	0/061	در دسترس

## نمودار کیفی<sup>۱</sup>

معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی سوگیری انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار فائل یا کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه‌ی نمونه‌ی آن مطالعه رسم می‌شود. اگر سوگیری انتشار وجود نداشته باشد انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه‌ی اثر مداخله با افزایش اندازه‌ی نمونه کاهش یابد. از لحاظ تفسیری در نمودارهای فائل یا کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آنها بالا رفته و سوگیری انتشار نیز بالا می‌رود. نتایج حاصل از نمودار کیفی وارونه تقریباً تداعی‌کننده‌ی تقارن نسبی مطالعات انجام شده می‌باشد اما قضاوت صریحی در این مورد نمی‌توان انجام داد و می‌بایست برای این منظور از آزمون‌های آماری مربوطه (روش رگرسیون اگر) استفاده شود. در این روش فرض  $(H_0)$  بیانگر متقارن بودن نمودار و عدم سوگیری انتشار می‌باشد و فرض خلاف  $(H_1)$  بیانگر عدم تقارن نمودار کیفی و سوگیری انتشار می‌باشد.



سوگیری انتشار<sup>۲</sup>: یکی از مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می‌شود، عدم دسترسی محقق به تمام مطالعاتی است که در فاصله‌ی زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده‌اند. به عبارتی، یکی از بخش‌های مهم فرایند فراتحلیل، بررسی سوگیری انتشار است که ناشی از انتشار پژوهش‌های چاپ شده و عدم انتشار

<sup>۱</sup> funnel chart

<sup>۲</sup> publication bias

پژوهش‌های چاپ شده و انواع خطاها می‌باشد؛ به همین منظور برای بررسی این مفروضه از روش رگرسیونی اگر<sup>۱</sup> استفاده شده است. براساس رگرسیون خطی اگر، در نبود سوگیری انتشار انتظار می‌رود در تحقیقات کوچک اثر استاندارد کوچک و در تحقیقات بزرگ، اثر استاندارد بزرگ مشاهده شود. این حالت خط رگرسیونی را ایجاد می‌کند که برشی از خط رگرسیون اصلی است. اگر برش خط رگرسیونی با سطح مورد انتظار تفاوت داشته باشد علت آن ممکن است سوگیری انتشار باشد. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر، به منظور بررسی سوگیری انتشار به شرح جدول ۸ می‌باشد. یافته‌های جدول حاکی از آن است که بر اساس نتایج حاصل از برش خطی اگر، رابطه‌ی رضایت شغلی و امنیت شغلی چنانچه برش برابر (۲/۴۱۰۲۸) و فاصله‌ی اطمینان ۹۵٪ برابر با ۰/۲۶۳۱۹ است از آنجا که مقدار  $P$  یک دامنه ۰/۴۰ و دو دامنه ۰/۸۰ می‌باشد لذا بیانگر این مطلب است که فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تأیید می‌گردد. همچنین رابطه‌ی تعهد سازمانی و امنیت شغلی با برشی برابر ۱۵/۴۵۲- و فاصله‌ی اطمینان ۹۵٪ برابر با ۰/۶۶۵ است. از آنجا که مقدار  $P$  یک دامنه ۰/۰۵ و دو دامنه ۰/۱۰ می‌باشد. لذا بیانگر این مطلب است که فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تأیید می‌گردد. در رابطه‌ی متغیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی نیز با توجه به برش ۱/۹۶۵- و فاصله‌ی اطمینان ۹۵٪ که برابر با ۰/۴۱۱ است و از آنجا که مقدار  $P$  یک دامنه ۰/۳۷۵ و دو دامنه ۰/۷۵۱ می‌باشد لذا بیانگر این مطلب است که فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تأیید می‌گردد. یافته‌های حاصل از رابطه‌ی دو متغیر فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی نشان داد که با توجه به برش ۳/۵۹۷ و فاصله‌ی اطمینان ۹۵٪ برابر با ۹/۰۴۸ می‌باشد. از آنجا که مقدار  $P$  یک دامنه ۰/۳۵ و دو دامنه ۰/۷۰ می‌باشد. لذا بیانگر این مطلب است که فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تأیید می‌گردد. آخرین متغیر مورد بررسی به رابطه‌ی بین دو متغیر توانمندسازی سازمانی و امنیت شغلی برمی‌گردد. یافته‌ها حاکی از آن است که با توجه به برش ۲/۳۴۰- و فاصله‌ی اطمینان ۹۵٪ برابر با ۰/۴۵۰ می‌باشد از آنجا که مقدار  $P$  یک دامنه ۰/۳۴۱ و دو دامنه ۰/۶۸۲ می‌باشد لذا بیانگر این مطلب است که فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تأیید می‌گردد.

<sup>1</sup> eggers regression intercept

جدول ۴: نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر

Table 4: Results of Linear Regression Analysis Eggers

سطح معنی‌داری		فاصله‌ی اطمینان	خطای استاندارد	برش	متغیر
یک دامنه	دو دامنه				
P-Value		T-Value	Standard Error	B	Variable
0/80	0/40	0/263	9/158	2/410	رضایت شغلی
0/58	0/28	0/665	23/220	-15/452	تعهد سازمانی
0/75	0/37	0/411	4/774	-1/965	عدالت سازمانی
0/07	0/03	9/048	0/397	3/975	فرهنگ سازمانی
0/68	0/34	0/450	5/196	-2/340	توانمندسازی

بررسی مفروضه همگنی مطالعات انجام شده

یک بخش مهم از هر فراتحلیل آزمون همگنی مطالعات می‌باشد که به منظور بررسی این مفروضه از آزمون  $Q$  استفاده شده است که نتایج حاصل از بررسی آن در جدول ۵ نمایش داده شده است.

جدول ۵: نتایج حاصل از آزمون  $Q$

Table 5: Results of  $Q$  Test

شاخص آزمون ناهمگنی	سطح معنی‌داری	درجه‌ی آزادی (DF)	مقدار آزمون $Q$	متغیر
I-Squared	P-Value	Degree of Freedom	Test value $Q$	Variable
97/752	0/000	4	177/497	رضایت شغلی
98/339	0/000	2	120/414	تعهد سازمانی
49/811	0/000	2	3/985	عدالت سازمانی
46/615	0/000	2	3/746	فرهنگ سازمانی
76/106	0/000	1	16/741	توانمندسازی کارکنان

با توجه به نتایج حاصل از آزمون  $Q$  به نظر می‌رسد در مورد مطالعات مربوط به هر پنج فرضیه مورد بررسی ( $P < 0/05$ ) با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر مبنی بر ناهمگن بودن مطالعات پذیرفته شده و فرض همگونی میان پژوهش‌ها رد می‌شود. به بیان دیگر، معنادار بودن شاخص  $Q$  نشان‌دهنده‌ی وجود ناهمگنی در اندازه‌ی اثر پژوهش‌ها است. ضریب مجذور  $I$  دارای مقداری از صفر تا ۱۰۰ درصد است و در واقع مقدار ناهمگنی را به صورت

درصد نشان می‌دهد. هر چه مقدار این ضریب به ۱۰۰ درصد نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده‌ی ناهمگنی بیشتر اندازه‌ی اثرهای پژوهش‌هاست. در مطالعات مربوط به رضایت شغلی و امنیت شغلی، نتایج حاصل از ضریب مجذور  $I$  بیانگر این مطلب است که ۹۷ درصد از تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی مطالعات مربوط می‌باشد و باید از مدل آثار تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد؛ همچنین در مطالعات مربوط به تعهد سازمانی و امنیت شغلی، نتایج حاصل از ضریب مجذور  $I$  بیانگر این مطلب است که ۹۸ درصد از تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی مطالعات مربوط می‌باشد و باید از مدل آثار تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. در مطالعات مربوط به عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی با امنیت شغلی نیز نتایج حاصل از ضریب مجذور  $I$  بیانگر این مطلب است که حدود ۵۰ درصد از تغییرات کل به ناهمگنی مطالعات مربوط می‌شود (میزان  $I-Squared = 81/49$ ؛ عدالت سازمانی و میزان  $I-Squared = 46/61$  فرهنگ سازمانی) البته در ارتباط با متغیر فرهنگ سازمانی می‌توان گفت با توجه میزان آماره ناهمگنی وجود دارد اما این ناهمگنی بسیار کم و امکان بررسی متغیر میانجی و اثرگذار وجود ندارد. اما در مطالعات مربوط به توانمندسازی کارکنان و امنیت شغلی، نتایج حاصل از ضریب مجذور  $I$  بیانگر این مطلب است که ۷۶ درصد از تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی مطالعات مربوط می‌باشد و باید از مدل آثار تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. در واقع، این آزمون به ما می‌گوید که رابطه‌ی بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان با امنیت شغلی به لحاظ ویژگی‌ها و مشخصات مطالعات، متفاوت هستند و در این وضعیت باید از متغیر تعدیل‌گر برای مشخص کردن واریانس و محل این تفاوت‌ها استفاده کرد. اما در پژوهش حاضر به دلیل نبود ویژگی‌های مشترک در متغیر مورد بررسی از متغیر مکان مورد مطالعه در پژوهش‌های مورد بررسی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر استفاده شد. از دیدگاه *Borenstein & et. al. (2009)* در مدل اثرات ثابت فرض می‌شود؛ اندازه‌ی اثر واقعی وجود دارد که زیربنای همه‌ی تحلیل‌هاست و تفاوت‌های اندازه‌ی اثر تحقیقات اولیه به دلیل خطای نمونه‌گیری است. در مقابل، در مدل اثرات تصادفی، فرض می‌شود اندازه‌ی اثر واقعی از تحقیقی به تحقیق دیگر در حال تغییر است که یکی از علل آن می‌تواند وجود متغیرهای مداخله‌گر در روابط بین متغیرهای وابسته و مستقل باشد.

جدول ۶: خلاصه اطلاعات مربوط به فراتحلیل بر روی پژوهش‌های نمونه

Table 6: Summary of Meta-Analysis Information on Sample Research

سطح معناداری	Z-value	فاصله‌ی اطمینان ۹۵ درصد		اندازه‌ی اثر	محقق و سال	ردیف	متغیر
		حد بالا	حد پایین				
P-Value	Z-value	Upper Limit	Lower Limit	Effect Size	Scholar and Year	ROW	variable
0/015	2/429	0/249	0/027	0/0141	افراسیابی همکاران (۱۳۹۲)	1	امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها
0/000	16/163	0/904	0/825	1/33	جمشیدیان (۱۳۹۶)	2	
0/003	2/966	0/843	0/246	0/741	اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵)	3	
0/548	0/600	0/218	-0/117	0/052	درخشنده (۱۳۹۵)	4	
0/000	12/292	0/656	0/515	0/067	فاخر و رحیمی (۱۳۹۵)	5	
0/000	17/323	0/749	0/698	0/973	نظری و همکاران (۱۳۹۴)	6	
0/166	1.384	0/210	-0/037	0/088	سلیمانی و کرمی (۱۳۹۱)	7	
0/000	4/997	0/419	0/192	0/321	تقی‌زاده (۱۳۹۴)	8	
0/000	4/695	0/525	0/235	0/412	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۳)	9	
0/000	8/746	0/554	0/376	0/51	سوری (۱۳۹۳)	10	
0/000	7/937	0/607	0/401	0/564	طیبه و دهقان (۱۳۹۵)	11	
0/000	1/151	0/334	-0/090	0/129	قدمی و همکاران (۱۳۹۵)	12	
0/000	9/193	0/661	0/474	0/655	مجیدی (۱۳۸۷)	13	
0/000	3/862	0/589	0/218	0/499	نیکوکار و قربانی‌زاده (۱۳۸۶)	14	
0/000	9/009	0/790	0/597	0/789	سوری و همکاران (۱۳۹۲)	15	
0/000	4/257	0/517	0/208	0/392	دبیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵)	16	
0/000	4/018	0/521	0/196	0/388	وحیدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)	17	
0/000	12/820	0/694	0/557	0/741	قنادزاده و منتظری (۱۳۹۶)	18	
0/742	-0/329	0/294	-0/401	-0/061	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶)	19	
0/000	30/632	0/510	0/458	0/484	آثار ترکیبی ثابت		
0/000	6/294	0/573	0/239	0/460	آثار ترکیبی تصادفی		

این جدول نشان‌دهنده‌ی اندازه‌ی اثر در خصوص رابطه‌ی بین عوامل مؤثر بر امنیت شغلی با فاصله‌ی اطمینان ۹۵ درصد در هر کدام از پژوهش‌های انتخاب شده است. اندازه‌ی اثر نشان‌دهنده‌ی میزان یا درجه‌ی حضور پدیده‌ها در جامعه و برابر با نسبت سطح معناداری

به شاخصی از حجم نمونه است. در پژوهش‌های مد نظر، بیشترین اندازه‌ی اثر مربوط به مطالعه‌ی نظری و همکاران (۱۳۹۴)، و کمترین اندازه‌ی اثر مربوط به مطالعه‌ی سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶)، می‌باشد.

### اندازه اثر هر یک از متغیرهای حاضر در فرضیه

داده‌های جدول ۹ نشان می‌دهد که میانگین اندازه‌ی اثر رضایت شغلی (اثرات ترکیبی تصادفی) بر امنیت شغلی در نمونه‌ی مورد پژوهش معادل  $0/525$  می‌باشد چون این اندازه برآورد شده در محدوده‌ی اطمینان می‌باشد،  $(0/12-0/77)$ ؛ لذا باید گفت تأثیر رضایت شغلی بر امنیت شغلی تأیید می‌شود. معناداری آزمون ناهمگونی رابطه‌ی امنیت شغلی و رضایت شغلی حکایت از آن دارد که مطالعات تا حد زیادی ناهمگون‌اند. بنابراین تلفیق آنها با مدل آثار ثابت موجه نیست و در واقع باید از مدل آثار تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد لازم به ذکر است برآورد نقطه‌ای بدست آمده  $(0/525)$  بر مبنای نظام تفسیر اندازه‌ی اثر ناشی از فراتحلیل بر اساس مدل کوهن (جدول ۱)، حاکی از تأثیر متوسط رضایت شغلی بر امنیت شغلی می‌باشد. در رابطه با متغیر تعهد سازمانی باید گفت میانگین اندازه‌ی اثر تعهد سازمانی (اثرات ترکیبی تصادفی) بر امنیت شغلی در نمونه‌ی مورد پژوهش معادل  $0/431$  می‌باشد. معناداری آزمون همگنی نشان‌دهنده‌ی این است که استفاده از اثر ترکیب تصادفی به منظور ترکیب نتایج موجه است. اما از آنجایی که میانگین اندازه‌ی تعهد سازمانی  $(0/431)$  در محدوده‌ی اطمینان می‌باشد  $(0/07-0/76)$ . چنانچه یافته‌ها را بر مبنای نظام تفسیر اندازه‌ی اثر قیاس کنیم حاکی از تأثیر متوسط تعهد سازمانی بر امنیت شغلی است. از متغیرهای دیگر پژوهش؛ میانگین اندازه‌ی اثر عدالت سازمانی (اثرات ترکیبی تصادفی) بر امنیت شغلی در نمونه‌ی مورد پژوهش معادل  $0/283$  می‌باشد معناداری آزمون همگنی رابطه‌ی امنیت شغلی و عدالت سازمانی حکایت از آن دارد که مطالعات تا حد زیادی ناهمگون‌اند؛ بنابراین استفاده از ترکیب اثر ثابت به منظور تلفیق نتایج قابل دفاع نیست و بایستی از مدل آثار تصادفی استفاده کرد میانگین اندازه‌ی عدالت سازمانی  $(0/28)$  در محدوده‌ی اطمینان می‌باشد  $(0/15-0/40)$ . اما همان‌گونه که در مدل کوهن (جدول ۱)، نشان داده شده این رابطه حاکی از اثر ضعیف عدالت سازمانی بر امنیت شغلی در پژوهش‌های مورد بررسی است. متغیر دیگر؛ فرهنگ سازمانی است، نتایج حاصل از جدول ۹ حاکی از آن است که میانگین اندازه‌ی اثر فرهنگ سازمانی (اثرات ترکیبی تصادفی) بر امنیت شغلی در نمونه‌ی مورد پژوهش معادل  $0/321$  می‌باشد



معناداری آزمون همگنی استفاده از اثرات ترکیبی تصادفی را توجیه‌پذیر می‌کند چون این اندازه برآورد شده در محدوده‌ی اطمینان می‌باشد (۰/۴۳-۰/۲۰). لازم به ذکر است برآورد نقطه‌ای بدست آمده (۰/۳۲۱)، بر مبنای نظام تفسیر اندازه‌ی اثر ناشی از فراتحلیل بر اساس مدل کوهن (جدول ۱)، حاکی از اثر متوسط فرهنگ سازمانی بر امنیت شغلی می‌باشد. آخرین نتایج جدول ۹ گویای آن است که متغیر توانمندسازی کارکنان تأثیرگذار است. نتایج جدول مذکور نشان می‌دهد که میانگین اندازه‌ی اثر توانمندسازی کارکنان (اثرات ترکیبی تصادفی) بر امنیت شغلی در نمونه‌ی مورد پژوهش معادل ۰/۵۷۰ می‌باشد معناداری آزمون همگنی استفاده از اثرات ترکیبی تصادفی را قابل دفاع می‌کند. چون این اندازه برآورد شده در محدوده‌ی اطمینان می‌باشد (۰/۴۷-۰/۶۵)؛ لذا باید گفت تأثیر توانمندسازی کارکنان بر امنیت شغلی آنان تأیید می‌شود. لازم به ذکر است برآورد نقطه‌ای بدست آمده (۰/۵۷۰)، بر مبنای نظام تفسیر اندازه‌ی اثر ناشی از فراتحلیل بر اساس مدل کوهن حاکی از اثر زیاد توانمندسازی کارکنان بر امنیت شغلی آنان می‌باشد. پس در مجموع می‌توان گفت توانمندسازی کارکنان تا حد زیادی بر امنیت شغلی آنان تأثیرگذار می‌باشد.

**جدول ۷:** یافته‌های فراتحلیل پژوهش با ترکیب اندازه‌ی اثر

**Table 7: Research Meta-Analysis Findings by Combining Effect Size**

درجه‌ی آزادی	آزمون همگنی	فاصله‌ی اطمینان اثرات تصادفی	فاصله‌ی اطمینان اثرات ثابت	اثرات ترکیبی تصادفی	اثرات ترکیبی ثابت	تعداد مطالعه	آماره‌ی متغیرهای مرتبط
<i>Degrees of Freedom</i>	<i>Homogeneity Test</i>	<i>Random Effects Confidence Interval</i>	<i>Fixed Effects Confidence Interval</i>	<i>Random Combination Effects</i>	<i>Fixed Combination Effects</i>	<i>Number of Studies</i>	<i>Statistics of Related Variables</i>
4	97/75	0/77-0/12	0/42-0/52	0/525	0/478	5	رضایت شغلی
2	98/33	0/76-0/07	0/41-0/51	0/431	0/467	4	تعهد سازمانی
2	49/81	0/40-0/15	0/20-0/37	0/283	0/289	3	عدالت سازمانی
2	46/61	0/43-0/20	0/21-0/37	0/321	0/296	3	فرهنگ سازمانی
4	76/10	0/65-0/47	0/53-0/61	0/570	0/577	5	توانمندسازی

## متغیر تعدیل گر

با توجه به نتایج حاصل از ناهمگونی مطالعات در این قسمت سعی بر این است که به منظور مشخص کردن این ناهمگنی از متغیر تعدیل کننده‌ی استفاده شود تا شاید از این طریق بتوان مشخص کردن واریانس بین مطالعات پرداخت.

**جدول ۸:** نتایج اندازه‌های اثر ترکیبی مدل تصادفی با تعدیل‌گری مکان مورد مطالعه‌ی تحقیق  
**Table 8: Results of the Combined Effect Sizes of the Stochastic Model with the Modulation of the Study Site**

مدل آثار تصادفی			مدل آثار ثابت			تعداد اندازه‌ی اثر	جامعه‌ی آماري
سطح معناداری	Z-Value	اندازه‌ی ترکیبی	سطح معناداری	Z-Value	اندازه‌ی ترکیبی	Effect Size Number	Statistical Society
P-Value		Combined Size	P-Value		Combined Size		
0/548	0/600	0/052	0/548	0/600	0/052	1	اراک
0/000	17/383	0/590	0/000	17/383	0/590	1	عسلویه
0/000	12/820	0/630	0/000	12/820	0/630	1	بندرعباس
0/000	6/310	0/381	0/000	6/310	0/381	2	گرمسار
0/000	7/937	0/511	0/000	7/937	0/511	1	گلستان
0/000	19/508	0/740	0/000	19/508	0/740	3	کرمانشاه
0/000	4/018	0/370	0/000	4/018	0/370	1	مرودشت
0/250	1/151	0/128	0/250	1/151	0/128	1	سقز
0/254	1/384	0/610	0/000	10/980	0/503	2	سمنان
0/015	2/429	0/140	0/015	2/429	0/140	1	شیراز
0/000	5/586	0/491	0/000	11/544	0/453	5	تهران

جدول ۸ اندازه‌های اثر ترکیبی مدل آثار ثابت و تصادفی مربوط به عوامل مؤثر بر امنیت شغلی در میان کارکنان سازمان‌ها را به تفکیک مکان (شهر) مورد مطالعه و سال انجام پژوهش ارائه می‌دهد. در بین شهرهای مورد مطالعه اندازه‌ی اثر در مدل تصادفی اراک ۰/۰۵۲، عسلویه ۰/۵۹۰، بندرعباس ۰/۶۳۰، گرمسار ۰/۳۸۱، گلستان ۰/۵۱۱، کرمانشاه ۰/۷۴۰، مرودشت ۰/۳۷۰، سقز ۰/۱۲۸، سمنان ۰/۶۱۰، شیراز ۰/۱۴۰، تهران ۰/۴۹۱ که بیشتر شهرهای مورد مطالعه در میزان ۰/۸۸۸ معنادار هستند؛ همچنین به‌طور

کلی اندازه‌ی اثر در همه‌ی شهرهایی که پژوهش در آنجا انجام شده ۰/۵۱۱ است. به عبارت دیگر در مورد مکان مورد مطالعه به عنوان متغیر تعدیل‌گر می‌توان گفت شهر کرمانشاه تأثیر بیشتری بر امنیت شغلی نسبت به سایر شهرها داشته است.

### بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مسائل اجتماعی در ارتباط با پایگاه اجتماعی - اقتصادی هر شخصی شغل او می‌باشد. این مسأله به خصوص در کشورهای در حال توسعه که پدیده‌ها و عناصر مادی و ظاهری پررنگ‌تر می‌باشد بیشتر خود را نشان می‌دهد. انسان‌ها برای نشان دادن منزلت اجتماعی اساساً از شغل خود بیشتر صحبت می‌کنند. بنابراین هر مسأله‌ای که شغل فرد را با نامنی و شکنندگی مواجهه کند شخص را هم به لحاظ اجتماعی و هم به لحاظ روانی با آسیب‌های جدی مواجهه می‌کند. بررسی توزیع عوامل مؤثر بر امنیت شغلی نشان از گستردگی آن هم در جوامع در حال توسعه و هم در جوامع توسعه‌یافته و در میان اقشار مختلف اجتماعی می‌باشد. در ایران نیز همانند سایر کشورها مطالعات و پژوهش‌های متعددی انجام شده است که نتایج مشابه و متناقض و همبستگی‌های ضعیف و قوی این پژوهش‌ها، ضرورت انجام فراتحلیل را نشان می‌دهد تا به درکی جامع‌تر از موضوع دست یافت. برای این منظور با استفاده از روش فراتحلیل، در گام نخست برای بررسی سوگیری انتشار از رگرسیون خطی اِگر استفاده شد. نتایج حاصل از آن نشان‌دهنده‌ی مقارن بودن و عدم سوگیری انتشار پژوهش‌ها و مطالعات مورد استفاده در این پژوهش است. بر اساس آزمون  $Q$  با اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه‌ی همگنی مطالعات انجام شده در مورد هر پنج متغیر رضایت شغلی، توانمندسازی کارکنان، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی را رد و فرض ناهمگونی اندازه‌ی اثر پژوهش‌ها را مورد تأیید قرار داد که در نتیجه‌ی آن جهت ادامه‌ی بررسی باید از اندازه‌ی اثرات تصادفی استفاده کرد. رابطه‌ی میان رضایت شغلی، تعهد سازمانی، توانمندسازی کارکنان، عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی از منظر ویژگی‌ها و مختصات مطالعات، به شدت متفاوت و متغیر بوده و این امر لزوم توجه به متغیر تعدیل‌گر را پررنگ‌تر جلوه می‌دهد؛ اما در پژوهش حاضر به دلیل نبود ویژگی‌های مشترک در متغیر مورد بررسی از متغیر مکان مورد مطالعه در پژوهش‌های مورد بررسی به عنوان متغیر تعدیل‌گر استفاده شد. در بعد تحلیلی، نتایج حاصل از یافته‌ها نشان دادند که میانگین اندازه‌ی اثر یا تأثیر توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی با امنیت شغلی، به ترتیب معادل ۰/۵۷ و ۰/۵۲ درصد است که بر مبنای نظام تفسیری کوهن، اندازه‌ای بالا

است. به عبارتی، توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی عاملی مؤثر بر امنیت شغلی ارزیابی می‌شود. به بیانی دیگر، توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی نقشی تعیین‌کننده‌ی در امنیت شغلی دارد و شدت این تأثیر در حد بالا است. در ارتباط با متغیر تعهد سازمانی نیز می‌توان گفت با توجه به اینکه میانگین اندازه‌ی اثر تعهد سازمانی با امنیت شغلی معادل ۰/۴۳ می‌باشد بر مبنای نظام تفسیری کوهن این میزان در حد متوسط ارزیابی می‌شود. میانگین اندازه‌ی اثر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با امنیت شغلی نیز به ترتیب ۰/۳۲ و ۰/۲۸ درصد می‌باشد و مابقی با جدول تفسیری کوهن به ترتیب در حد متوسط (برای متغیر فرهنگ سازمانی) و کم (برای متغیر عدالت سازمانی) ارزیابی می‌شود به عبارت بهتر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی نقش مؤثری در امنیت شغلی دارند لیکن این تأثیر در حد متوسط و کم می‌باشد. با توجه به نتایج بدست آمده از فراتحلیل و مباحث نظری مطرح شده، نظریات و رویکردهای مختلفی به موضوع امنیت شغلی توجه کرده‌اند. در حالیکه بخشی از نظریات مربوط به امنیت شغلی به دنبال شناخت الگوها و عوامل ساختاری هستند که امنیت شغلی را به وجود می‌آورد، گروه دیگری از نظریات رفتار، کنش متقابل و روابط اجتماعی را دلیل عمده‌ی دستیابی به امنیت شغلی می‌دانند. دسته‌ای دیگر نیز بر نقش عوامل زیستی مانند نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به رشد، نیاز به خودشکوفایی و ... تأکید دارند به هر حال، به نظر می‌رسد تبیینی رضایت‌بخش از امنیت شغلی بایستی ترکیبی از نظریه‌های مرتبط با امنیت شغلی را در برگیرد. با توجه به نظریات مطرح شده به نظر می‌رسد که بایستی علت ناامنی شغلی را مجموعه‌ای از عوامل زیستی، فردی و اجتماعی در نظر گرفت. رضایت شغلی و امنیت شغلی از جمله عواملی است که در مطالعات مختلف رابطه‌ی آنها با یکدیگر مورد تأیید قرار گرفت. هرزبرگ بیشتر از هر نظریه‌پرداز دیگری بر مجموعه‌ای از عوامل زیستی و نیازهای فیزیولوژیک تأکید دارد. نتایج پژوهش‌ها نشان دادند که مجموعه‌ای از عوامل فردی (کانون کنترل، بیگانگی از کار، رابطه با همکاران، ارتباط با مدیر به صورت مستقیم، ارتباط با ارباب رجوع و رابطه با خانواده) و محیطی (نور و روشنایی، صدا و محیط، حرارت، ابزار و تجهیزات، ایمنی و بهداشت و ایجاد فرصت تعامل) همچنین ماهیت کار بر رضایت شغلی تأثیر گذارند اما از آنجا که عوامل فردی و کنترل آنها در اختیار فرد است در حالیکه عوامل محیطی از کنترل فرد خارج است سازمان‌ها با ایجاد بهبود در این مؤلفه‌ها می‌توانند بهتر عمل کنند و در نتیجه بستر مناسبی را برای افزایش امنیت شغلی کارکنان فراهم آورند (Asadi & et. al., 2015:12). دیگر نتایج تحقیق که هم در مقالات متعدد تأیید شده و هم میانگین اثر یا

تأثیر بالایی داشته است رابطه‌ی توانمندسازی کارکنان با امنیت شغلی آنان می‌باشد. پژوهشگران توانمندسازی را تفویض اختیار به فرد در نقش سازمانی خود تعریف کرده‌اند هر چه فرد در اطلاعات، دانش، باورها و اطلاعات سازمانی بیشتر دخالت و مشارکت داشته باشد هم توانمندتر است و هم بیشتر امنیت شغلی بیشتری را احساس می‌کند. البته مقوله‌ی آموزش نیز در این فرایند تأثیرگذار است؛ مسلماً آموزش حین خدمت کارکنان را با فضاهای جدیدتر درون محیط کار آشنا ساخته و موجب ارتقاء توانمندی ذهنی و روانی آنان می‌شود. کوین و اسپریتزر نیز بر دیدگاه ارگانیکی در مفهوم توانمندسازی کارکنان به جای دیدگاه مکانیکی تأکید می‌کنند. از این دیدگاه توانمندسازی کارکنان کاری نیست که مدیران بایستی برای کارکنان انجام دهند بلکه طرز تلقی و ادراک کارکنان درباره‌ی نقش خویش در شغل و سازمان مورد نظر است (Asgari & et. al, 2018:35). در رابطه با ارتباط متغیر تعهد سازمانی با امنیت شغلی می‌توان گفت صاحب‌نظران تعهد سازمانی را نوعی تعهد عاطفی و شدید فرد به سازمان می‌دانند به گونه‌ای که شخص هویت خود را از سازمان می‌داند. رابطه‌ی تعهد سازمانی و امنیت شغلی را می‌توان این‌طور توضیح داد که تعهد سازمانی شرایط انگیزش کارکنان در جهت بهبود کارایی و اثربخشی سازمان را فراهم می‌آورد (Nahvi & et. al, 2017: 3). آلن و مایرنیز تعهد سازمانی را از سه بعد مورد بررسی قرار داده‌اند و معتقد که تعهد کارکنان به سازمان هم در بعد عاطفی، هنجاری و مستمر (دائمی) بر امنیت شغلی تأثیر می‌گذارد. برخی از پژوهشگران مانند Decker معتقدند وقتی افراد در یک محیط گرد هم می‌آیند تعامل بیشتر آنان موجب همکاری و تعهد بیشتر نسبت به یکدیگر می‌شود به‌علاوه مشارکت در زندگی سازمانی، مهارت‌های همکاری، احساس مسئولیت و تعهد سازمانی افراد را تحت تأثیر قرار داده است و در نهایت این تعهد با نحوه‌ی ارائه خدمات در سازمان رابطه‌ی تنگاتنگی است (Mirzaei, 2010; Nodehi & et. al, 2015: 50). در ارتباط با رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با امنیت شغلی اگر چه تأثیر در نظام تفسیری کوهن در حد متوسط و کم ارزیابی شد باز هم می‌توان گفت از دیدگاه کوئین و گارت فرهنگ سازمانی به چند دسته تقسیم می‌شود و افراد در یک سازمان می‌توانند فرهنگ عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ توافق مشارکت و فرهنگ سلسله مراتبی را اختیار کنند. فرهنگ عقلانی از طریق تمرکز فعالیت‌های یکپارچه و متمرکز درونی مشخص می‌شود، فرهنگ ایدئولوژیک متوجه رشد و رقابت بیرونی می‌باشد فرهنگ مشارکتی متوجه عدم قدرت، تنوع فعالیت‌ها و توجه داخلی به حفظ سیستم می‌باشد فرهنگ سلسله مراتبی نیز مبتنی بر توجه داخلی به حفظ سیستم و

تمرکز قدرت و فعالیت‌های یکپارچه است (Zamini & et. al, 2012:30-31). به نظر می‌رسد هر چه قدر رویکرد فرهنگ سازمانی به سمت فرهنگ مشارکتی و سلسله مراتبی بیشتر باشد امنیت شغلی از جانب کارکنان بیشتر احساس می‌شود. رابینز نیز خلاقیت فردی، ریسک‌پذیری، هدایت و رهبری و یکپارچگی، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با تعارض، الگوی ارتباط را به‌عنوان عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی و ارتقاء امنیت شغلی و کاهش چالش‌های درونی سازمان در نظر می‌گیرد (Rastemoghadam & et. al, 2014:116). در ارتباط با رابطه‌ی عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی نظریات متعددی مطرح می‌شود آدامز در نظریه‌ی عدالت توزیعی‌اش معتقد است چنانچه فرد دستمزد یا پاداش کارهایی را که در قبال سازمان انجام می‌دهد نسبت به آورده‌های خود به سازمان با دیگری مقایسه می‌کند اگر نابرابر باشد فرد احساس بی‌عدالتی می‌کند. این احساس بی‌عدالتی باعث ناامنی شغلی فرد در سازمان خواهد شد. نتایج پژوهش‌های بررسی شده توسط نویسندگان نیز رابطه‌ی این دو متغیر را مورد تأیید قرار دارد. از دیگر یافته‌های قابل توجه پژوهش، بررسی نقش متغیرهای تعدیل‌گر است که به دلیل نبود ویژگی‌های مشترک در مطالعات مورد بررسی فقط از متغیر مکان مورد مطالعه پژوهش‌های انجام شده استفاده شد. نتایج حاصل از بررسی نقش تعدیل‌کنندگی متغیر مکان مورد مطالعه نشان می‌دهد در بین شهرهای مورد مطالعه اندازه اثر در مدل تصادفی کرمانشاه ۰/۷۴۰ بوده که بیشتر از شهرهای دیگر می‌باشد. به عبارت دیگر در مورد مکان مورد مطالعه به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر می‌توان گفت شهر کرمانشاه تأثیر بیشتری بر امنیت شغلی نسبت به سایر شهرها داشته است.

**Reference:**

Asadi, M. R. Abbasikargean, D. Asgari, K. Sokhansanj, N (2014). "Investigating the Impact of Personal and Environmental Factors on Job Satisfaction of Tehran Municipality District 18 Employees", *Journal of Urban Economics and Management*, 3(9), 13-1. (Persian).

Arabi, S. M., Kamani, S. M. Husseini (2000). "The Relationship between Sense of Job Security and Individual Factors of Employees", *Journal of Management and Development Process*, 14(2,3).87-94. (Persian).

-Amzadeh Mehdrij, H and Razavi Haji Agha, Q (2010). "Herzberg's Two Factor Theory: Valid or Invalid." *Journal Tadbir*,(218), 29-29. (Persian).

Asgari, N. Barani, P. Maleki, M. and Arasteh, M. (2016) "Background, Structural and Behavioral Antecedents of Psychological Empowerment", *Journal Military Management*, 17(4), 51-32. (Persian).

Borenstein, M.; Hedges, L. V.; Higgins, J. P. T. & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*, Hoboken, NJ: Wiley

Beugré, Constant D. (1998). *Managing Fairness in Organizations*, Greenwood Publishing Group.

Borenstein, M.; Hedges, L. V.; Higgins, J. P. T. & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*, Hoboken, NJ: Wiley.

Badrimanesh, A. Sadeghi F. (2014). "A Study of Sociological Factors of Women's Satisfaction with Housing (Case Study: Tehran)", *Journal of Women and Society (Women's Sociology)*, 5(1) (17 consecutive), 19-1. (Persian).

Greasley, Kay, King, Nicola, Bryman, Alan, Dainty, Andrew., Price, Andrew & Soetanto, Robby (2005). "Employee perceptions of empowerment", *Employee Relations* 27(4)354-368.

Cherose, R., Beh, L., & Uli, J., and Idris K. (2006). "An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career-Related Variables", *American Journal of Applied Sciences*, Vol 12. Pp.1251-2159.

Cole, N. D., & Flint, D. H. (2004). "Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus

traditional benefit plans”, *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 19-40.

Cooper, H. M. (2009). *Research synthesis and meta-analysis: A step-by-step approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). “Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees”, *Review of Public Personnel Administration*, 32(4).

Dabiri Nia, C. Razavi Dinani, A. and Afshani, A.S. (2016). “Investigating the Factors Affecting the Job Security of Journalists in Hormozgan Province”, *Journal of Hormozgan Cultural Journal*, No. 11, 86-68. (Persian).

Dirlam, J. Zheng, H. (2017). “Job satisfaction developmental trajectories and health: A life course perspective”, *Journal Social Science & Medicine* 178, 95-103.

Decoster, J. (2004). *Meta-Analysis Notes*, September 19, 2004, downloaded this file>from <http://www.stat-help.com/notes.html>.

Davy, J. A., Kinicki, A.J., Scheck, C. L. (1997). “A test of job securities direct and mediated effects on withdrawal cognitions”, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.

Earth, Q. Hosseini Nassab, D. Zamini, Q. Zarei, P. (2010). “Investigating the Relationship between Organizational Culture with Job Satisfaction and Job Burnout among Tabriz University Personnel”, *Occupational Health Quarterly in Iran*, 8(1), 40-30. (Persian).

Emami, M. (2008). “Organizational Commitment and its Factors”, *Strategic Quarterly*, pp. 127-144.

Astoner, J. A. Edward F. I, R. Daniel R. Gilbert (2000). *Management: An Introduction to Management, Management in the 21st Century, Planning*, Ali Parsaian and Seyed Mohammad Arabi. Tehran: Office of Cultural Research. (Persian).

Edwards, Jennifer L., Green, Kathy E., Lyons, Cherie A. (2002). “Personal Empowerment, Efficacy, and -Environmental Characteristics”, *Journal of Educational Administration*, 40(1), 67-86.

Gurevitch J., Koricheva J., Nakagawa S., Stewart, G. (2018). “Meta-analysis and the science of research synthesis”, *Journal Nature* 555,175-182.



Hosseinzadeh, H. (2018). "The Impact of Economic Growth on Income Distribution in Middle Eastern and North African Countries in the Approach to Spatial Relevance", *Journal of Economic Research and Policies*, 25 (2), 260-233. (Persian).

Hussein, S. Y., Chili Seril, N. (2013). "The Influence of Organizational Intelligence on Learning in the Organization, *Quarterly Journal of Improvement Management Studies*", Twenty-third volume 71, pp. 159-131. (Persian)

Hosseini, S.M. Mehdizadeh Ashrafi, A. (2009). "Identifying Factors Affecting Organizational Commitment", *Journal of Management*, 7(18), 16-9. (Persian).

Hasni, M. and Zakai, M.S. (2016). "Virtual Networks and Youth Lifestyle: A Meta-Analysis of Past Research", *Journal of Cultural Strategy Studies*, 22(6), 13-1. (Persian).

Hyderabad, A.R. Vadia, S. Torkaman, F. (2016). "Investigating the Relationship between Social Economy Base, Lifestyle and Occupational Security of Tehran Police Officers", *Journal of Social Security Studies*, 7( 46), 241-206. (Persian).

Haidich A. B. (2010). "Meta-analysis in medical research", *Hippokratia Quarterly Medical of Journal*, 14 (Suppl 1): 29-37.

Hoffman Julien, I. E. (2015). "Biostatistics for Medical and Biomedical Practitioners", Chapter 36-Meta-analysis:645-653.

Jalouh, A. & Mahdad, A. S. (2015). "Predicting Job Security Perception and Organizational Confidence through Ethical Leadership and Adherence to Psychological Contract", *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(4), 44-37. (Persian).

Khayatiyan, J. Heidari, Z. (2015). *The Impact of Job Security on Employee Performance in Organizations*, First National Conference on Humanities and Islamic Sciences. (Persian).

Lin, L. (2017). *Statistical methods for meta-analysis*, Thesis or Dissertation, For Degree of Doctor of Philosophy, The University of Minnesota.

Mossadegh Rad, A. M. Sokhanvar, M. (2018). "Organizational Culture of Selected Hospitals of Tehran", *Journal of Hospital*, 16 (2), 56-45. (Persian).

Mehrabi, J. Golnari, M. (2015). "Investigating the Relationship between Occupational Safety and Organizational Citizenship

Behavior in Permanent and Temporary Staff in Qazvin University of Medical Sciences”, *Journal of Management Development*, (21). 60-49. (Persian).

Mcneal, G. (2009). “Organizational Culture”, *Professional Ethics and Guantanamo unit state* 42 (125): 125-147.

Nahavi, M. Nahavi, T. Nahavi, M. (2012). “Investigating the Occupational Security and Organizational Commitment of Employees of Payam-e-Noor University of Isfahan”, *Fifth Conference on Modern Research in Science and Technology*, Spring 2016. (Persian).

Nazari, F. Sori, A. Abdi, H. (2015). “Predicting Organizational Commitment of Physical Education Teachers in Kermanshah Province through Occupational Safety and its Components”, *Quarterly Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 11(21), 175-184. (Persian).

Nodehi, H. Rashidi, A. Kalili, A. Mehravar Gigloo (2015). “The Relationship between Self-Control and Source of Control with Organizational Commitment in Sabzevar Education Staff”, *Journal of Educational Leadership and Management Research*, First Quarterly, 1 (1), 49-66. (Persian).

Niyazi, M. Afra, H. Nejadi, A. Sakhaei, A. (2018). “Meta-analysis of Factors Affecting Violence against Women”, *Women's Research Journal of Humanities and Cultural Studies Institute*, 8(4), 83-104. (Persian).

Nouri, M. (2012). *Sociology of Organizations*. Tehran, Ney Publishing. (Persian).

Nell, D.; Panagopoulou, E.; Galanis, N.; Montgomery, A.; Benos, A. (2015). “Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants”, *Journal BioMed Research International*, 2015, 1-9.

Qaderi, S. Siadat, S. A. ShamsMorkani, G. H. (2013). “The Relationship between Organizational Justice Perception and Emotional and Subjective Involvement among High School Teachers in Isfahan”, *Journal of Modern Educational Approaches*, 17 (1), 72-49. (Persian).

Piriyaye, S. Arshadi, N. (2012). “The Effect of Job Security and Organizational Justice on Job Intent: The Mediating Role of

Trust in Senior Management”, *Journal of Job and Organizational Counseling*, 4(11), 94-78. (Persian).

Piri, P.; Piri, M. (2015). “The Relationship between Job Satisfaction and Happiness and Functionality among Staff (Case Study of High School Teachers)”, *Journal of New Research in Humanities*, 1(6), 93-99.

Quinn, R. E. & Spreitzer, G. M. (1997). “The road to empowerment: Seven questions every leader should consider”, *Organizational Dynamics*, Autumn: 37-49.

Rastemoghaddam, A. Rahimian, H. Abbaspour, A. S. (2013). “Identifying the Challenges of Organizational Culture and Proposing Its Changing Strategies: State Organizations in Tehran”, *Journal of Organizational Culture Management*, 11(4), 111-135. (Persian).

Robins, A. (2005). *Organizational Behavior Management*, Translated by Ali Parsaian Luo and Mohammad Arabi, Vol. 2, Tehran, Institute for Business Studies and Research. (Persian).

Shoss, M. K. (2017). “Job insecurity: An integrative review and agenda for future research”, *Journal of Management*, 43, 1911-1939.

Sidi, A. Izadi, S. (2013). “Organizational Culture and its Impact on the Performance of Citizenship Behavior”, *Social, Economic, Scientific and Cultural Journal of Work and Society*, No. 159, 16-11. (Persian).

Vahidizadeh, A. Barzgar, M. Ahmadi, E. (2018). “The Role of Occupational Security Mediation in the Relationship between Organizational Identity and Empowerment of Education Staff in Marvdasht”, *New Approach in Educational Management*, 8(30), 85-104. (Persian).

World Employment and Social Outlook: Trends 2018, International Labour Office Geneva.

## Factors Affecting Occupational Safety Employee Organizations (Meta-Analysis of Available Research)

Masoud Hajizadeh Maymandi (Ph.D)<sup>1</sup> and Leili Bonyad (Ph.Ds)<sup>2</sup>

DOI: 10.22055/qjsd.2020.15398

### Abstract:

Occupational safety is one of the issues that have been considered by organizations, especially in recent decades. The complexity and increasing expansion of the division of labor process and the need for minor specialties in different fields require the use of various experts and technicians. In this regard, job security is one of the main concerns of the staff of the organizations. The present study aims to investigate the most important factors Effective job security in Iran has been carried out. In the method of meta-analysis, the statistical community includes all scientific-research papers that have come from reputable sites such as Noormgs, Magiran, the Comprehensive Human Sciences Portal and the Academic Database of Academic Jihad, and national and international conferences. The years of 2001 to 2017 were collected with the theme of job security finally, 19 studies were selected and analyzed CMA2 meta-analysis software. The findings of the study showed that the total of 28 variables of the three variables had the greatest impact on the job security of the employees. The results of the meta-analysis showed that the effect of employee empowerment and occupational safety with 0.57 and the magnitude of the effect of job satisfaction and job security were 0.52. Also, the relationship between organizational commitment and job security in the reviewed studies was 0.43 and moderately.

**Key Concepts:** Job Security, Employee Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Meta-Analysis

<sup>1</sup> Assistant Professor of Department of Social Sciences of Yazd University, Yazd, Iran, masoudhajizadehmaymandi@gmail.com

<sup>2</sup> Ph.D Student of Sociology University of Yazd, Yazd, Iran (Corresponding Author), leilibonyad@gmail.com

