



University of
Sistan and Baluchestan



Iranian Academy of
Management Sciences

A Model of Antecedents and Consequences of Moonlighting

Nasim Afshar-Kaveh¹, Alireza Koushkie Jahromi^{2*},
Mirali Seyed Naghavi³, Saeed Zarandi⁴

1. PhD Student in Human Resource Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
E-mail: n_afsharkaveh@atu.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. (Corresponding author). E-mail: koushkie@atu.ac.ir
3. Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
E-mail: asnaghavi@atu.ac.ir
4. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
E-mail: saeed_zarandi@atu.ac.ir

Extended Abstract

Abstract

Despite the widespread phenomenon of moonlighting in the uncertain and complex environment of the labor market, there is still no definite theoretical consensus on its antecedents and consequences. In this sense, the aim of the present research is to provide a model for moonlighting in the form of identifying the precedents and their consequences. The researchers first employed the meta-synthesis strategy, which is based on Sindlovsky and Barroso's seven-step process, to locate and examine scientific articles pertaining to the moonlighting phenomenon in order to determine its causes and effects. The Glynn standard check list was used to confirm the selected articles' reliability, and the holistic method was employed to assess their validity. Subsequently, in the second phase, 28 multiple job-holder were chosen using a targeted continuous sampling method in conjunction with the opportunity and snowball methods. Following a semi-structured interview, the data were coded using extensive, organizing, and basic codes utilizing MAXQDA software and the thematic analysis approach. The findings from both stages of the research resulted in the provision of a model for the moonlighting phenomenon with individual, work related, and environmental antecedents, each with different sub-components as well as individual, work-related, and socio-economic consequences with two layers. This model provides a deeper insight into the

discrepancy between the antecedents and the moonlighting consequences that can guide managers and decision-makers.

Introduction

This phenomenon has varying effects on the individual and the organization and is typically driven by a combination of financial and non-financial incentives. The spectrum of non-financial incentives, which include social recognition, skill development, career advancement, and the enjoyment of a second job, has both positive and negative effects on people and organizations. To effectively manage this widespread occurrence around the world, a more precise and comprehensive understanding of the causes and effects of moonlighting is necessary. Thus, it may be suggested that the present study attempts to fill the research gap and incorporate the literature on the phenomenon of moonlighting in order to provide a valuable contribution to future research and to act as a guide for researchers in the field. Accordingly, the primary research question is: What are the causes and effects of the moonlighting phenomenon?

Case study

This research has been conducted in social security organization. Interviews with 28 social security employees who held Multiple jobs and those with this experience in the past, were done

Materials and Methods

the current study is divided into two halves. Using the meta-synthesis methodology and Sandlovsky and Barroso's seven-step method, theoretical data was gathered in the first stage. This approach involved looking at all published articles in academic journals that contained the selected keywords. A total of 896 articles were identified as the statistical population; these were then whittled down to 41 by going through multiple screening stages that assessed the article's title, abstract, content, and quality were evaluated using Glynn's checklist. Interviews with 28 social security employees who held Multiple jobs and those with this experience in the past, were done in the second phase. conclusions drawn from semi-structured interviews that were put through to a MAXQDA software analysis and thematic analysis procedure.

Discussion and Results

Following the steps of thematic analysis, a total of 1552 codes were identified. Of these, 892 codes are associated with research literature (621 codes related to the antecedents and 271 codes pertaining to the consequences of moonlighting) and 660 codes are associated with semi-structured interviews (508 codes pertaining to the antecedents and 152 codes pertaining to the consequences of moonlighting).

Conclusion

The results of the two research phases were combined to create a model that describes the phenomenon of moonlighting. This model includes individual

(personal resources, type of attitude, behavioral factors, demographic characteristics, and personality characteristics), environmental (family factors, organizational factors, social factors, and economic-financial factors), and job and workplace related antecedents (primary job restrictions, second job attractiveness, job centrality, and desire for job mobility). Recognize the two levels of increase and decrease in the individual, work-related, and socioeconomic consequences as well. With the use of this model, managers and other decision-makers can gain a better understanding of the diversity of the causes and effects of different types of jobs.

Keywords: Moonlighting, Antecedents of moonlighting, Consequences of moonlighting

Article Type: Research Article

Cite this article: Afshar-Kaveh, N., Koushkie Jahromi, A.R., Seyed Naghavi, M.A., & Zarandi, S. (2024) A Model of Antecedents and Consequences of Moonlighting. *Public Management Researches*, 17 (65), 73-98. (In Persian)



DOI: 10.22111/JMR.2024.47551.6126

Received: 25 Dec. 2023

Revised: 20 Feb. 2024

Accepted: 27 Apr. 2024

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan

ارائه مدل پیشایندها و پیامدهای چندپیشگی کارکنان

نسیم افشار کاوه^۱ - علیرضا کوشکی جهرمی^{۲*} - میرعلی سیدنقوی^۳ - سعید زرنندی^۴

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. n_afsharkaveh@atu.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. koushkie@atu.ac.ir

۳. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. asnaghavi@atu.ac.ir

۴. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. saeed_zarandi@atu.ac.ir

چکیده

با وجود گسترش پدیده چندپیشگی کارکنان در محیط نامطمئن و پیچیده بازار کار، هنوز اجماع نظری مشخصی در خصوص پیشایندها و پیامدهای آن وجود ندارد. بدین منظور هدف پژوهش حاضر ارائه مدل پدیده چندپیشگی در قالب شناسایی پیشایندها و پیامدهای آن می‌باشد. در این تحقیق به منظور شناسایی پیشایندها و پیامدهای چندپیشگی ابتدا با استفاده از رویکرد فراترکیب و روش هفت مرحله‌ای سندلوفسکی و باروسو، منابع علمی مرتبط با پدیده چندپیشگی شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفتند. روایی مقالات منتخب با استفاده از چک لیست استاندارد گلین و پایایی آن‌ها به کمک روش هولستی مورد تأیید قرار گرفت. سپس در گام دوم مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۲۸ نفر از کارکنان چندپیشه که به کمک روش نمونه‌گیری هدفمند متوالی و با استفاده هم‌زمان از تکنیک گلوله برفی و روش فرصت‌طلبانه انتخاب شدند؛ انجام شد و براساس روش تحلیل مضمون و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA، مضامین سطوح مختلف شناسایی شدند. در این مرحله برای ارزیابی اعتبار و اعتمادپذیری پژوهش از تکنیک‌های پیشنهادی لینکن و گوبا استفاده شد. یافته‌های حاصل از هر دو مرحله پژوهش منجر به ارائه مدلی از پدیده چندپیشگی با پیشایندهای فردی، پیشایندهای شغلی و پیشایندهای محیطی هر کدام با زیرمؤلفه‌های مختلف و همچنین پیامدهای فردی، پیامدهای مرتبط با کار و پیامدهای اقتصادی - اجتماعی هر کدام با دو سطح کاهنده و افزایشنده، گردید. این مدل، بینش عمیق‌تری در مورد ناهمگونی پیشایندها و پیامدهای چندپیشگی ارائه می‌دهد که می‌تواند راهنمای عمل مدیران و تصمیم‌گیرندگان قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: چندپیشگی، پیشایندهای چندپیشگی، پیامدهای چندپیشگی

مقاله مستخرج از رساله دکتری خانم نسیم افشار کاوه است.

استناد: افشار کاوه، نسیم؛ کوشکی جهرمی، علیرضا؛ سیدنقوی، میرعلی؛ زرنندی، سعید. (۱۴۰۳). ارائه مدل پیشایندها و پیامدهای چندپیشگی کارکنان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۷(۶۵)، ۹۸-۷۳.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۸

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۴



DOI: 10.22111/JMR.2024.47551.6126

نوع مقاله: علمی پژوهشی

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

در گذشته، یافتن یک شغل مناسب و بلندمدت در سازمان‌ها امری رایج و متداول بوده است به‌گونه‌ای که اغلب کارکنان، تعهد طولانی مدت خود به سازمان و وفاداری به کارفرما را مهم‌ترین مزیت می‌دانستند. اما با گذشت زمان و در قرن بیست و یک، کاهش نیرو، تغییر ساختار کار و بکارگیری کارکنان موقت، به یک پدیده عادی تبدیل شد. بنابراین با غیرقابل پیش‌بینی تر شدن روابط استخدامی، دیگر نمی‌توان انتظار داشت که کارکنان به صورت مادام‌العمر در یک سازمان بمانند و امنیت شغلی بلندمدت و پیشرفت شغلی برای آن‌ها فراهم شود (Allan, Autin & Wilkins-Yel., 2021). به عقیده هولبچ^۱ (۲۰۱۵) در این شرایط قرارداد روانشناختی جدیدی بین کارکنان و کارفرمایان شکل می‌گیرد که بر مبنای آن، کارکنان دیگر نباید انتظار امنیت شغلی یا پیشرفت شغلی در همان شرکت یا سازمان را داشته باشند. بنابراین از یک سو، کارکنان باید مسئولیت رشد و قابلیت اشتغال آینده خود را بپذیرند (Holbeche, 2015). آنها باید چابک، چند مهارته و دوسوتوان در شرایط نامطمئن، پیچیده و همیشه در حال تغییر محیط کار باشند (Okati, Keshtegar, Rahimi & Abolfazli, 2022). از سویی دیگر، کارفرمایان باید بتوانند خود را با فرهنگ‌های کاری در حال تحول همگام سازند و متناسب با تغییرات بازار کار از کارآمدترین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای شناسایی، جذب، توسعه و در صورت نیاز نگهداشت سرمایه‌های انسانی، استفاده نمایند. در این شرایط، چندپیشگی^۲ یکی از استراتژی‌هایی است که کارکنان و کارفرمایان از آن استفاده می‌کنند (Jarvensive, 2020). این در حالی است که قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل به عنوان جبر قانونی، اهرمی برای نگهداشت کارکنان در سازمان‌های دولتی می‌باشد. بر همین اساس در اصل ۱۴۱ قانون اساسی، ماده ۸ و ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و تبصره ۲ ماده ۲۴۱ قانون تجارت، صراحتاً به ممنوعیت داشتن بیش از دو شغل هم‌زمان دولتی اشاره شده است (Khonakdari-Sankdehi, 2020).

1. Holbeche

2. Moonlighting

امروزه پدیده چندپیشگی به موقعیتی اشاره دارد که در آن فرد دو یا چند شغل را به طور همزمان انجام می‌دهد (Webster, Edwards & Smith., 2018; Nunoo, Darfor,) در اقتصادهای کمتر توسعه یافته، چندپیشگی اغلب با ایجاد درآمد اضافی (Dickey, Watson) در میان کارکنان کم درآمدی که انگیزه اصلی آنها کسب درآمد کافی و رفع فقر خانواده است، رواج دارد (Hausken & Ncube, 2018a, 2018b). اما امروزه این پدیده که به عنوان شغل دوم^۱، شغل جانبی^۲، ترکیب مشاغل^۳ یا چندشغلی^۴ نیز شناخته می‌شود (Haapakorpi, 2022; Conen, 2020; Port, 2021)، معمولاً تحت تأثیر مجموعه‌ای از انگیزه‌های مالی و غیر مالی، پیامدهای مختلفی را به همراه دارد (Kawakami, 2019; Conen & Stein, 2021). تنوع انگیزه‌های غیرمالی مانند توسعه مهارت، رشد شغلی، لذت بردن از کار دوم، شناخت اجتماعی و غیره، گستره‌ای از پیامدهای مثبت و منفی را برای افراد و سازمان‌ها سبب می‌شود (Kawakami, 2019; Adebisi, 2019; Campion, Caza & Moss., 2020) که شناخت دقیق‌تر و کامل‌تر پیشایندها و پیامدهای پدیده چندپیشگی را به منظور مدیریت کارآمد این پدیده رایج در جهان (Husain, 2014) ضروری می‌سازد. اگرچه امروزه نسبت به دهه‌های پیشین، توجه محققان به ادبیات حوزه چندپیشگی بیشتر شده است اما همچنان، تحقیقات انجام شده در خصوص پدیده چندپیشگی کارکنان، فاقد رویکردی جامع و یکپارچه می‌باشد و مسئله اصلی زمانی است که علی‌رغم اهمیت زیاد و وجود جنبه‌های مثبت و منفی پدیده چندپیشگی، مدیران و تصمیم‌گیرندگان به دلیل عدم شناخت همه‌جانبه این پدیده و اغلب با داشتن نگاه منفی، آن را به عنوان چالشی قلمداد می‌کنند که با وضع قوانین محدود و ممنوع‌کننده کنترل می‌شود. در حالی که می‌بایست با شناخت همه‌جانبه پیشایندها و پیامدهای این پدیده در پی راه‌هایی نه صرفاً برای محدود کردن، بلکه برای مدیریت موفقیت‌آمیز آن باشند.

1. Second Job

2. Side Job or side hustle

3. Portfolio Career

4. Multiple job-holding

بنابراین می‌توان ادعا داشت که تحقیق حاضر در تلاش است تا با پر کردن شکاف تحقیقاتی و یکپارچه ساختن ادبیات پدیده چندپیشگی بتواند به عنوان چراغ راه و راهنمای عمل محققان آتی قرار گیرد. بر این اساس، سؤال اصلی تحقیق، عبارت است از: پدیده کارکنان چندپیشگی از چه پیشایندها و پیامدهایی تشکیل می‌شود؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پدیده چندپیشگی که به عنوان یکی از مصادیق مشاغل غیراستاندارد با واژگان مختلفی مورد مطالعه قرار گرفته است، اغلب به معنای داشتن چندین شغل به طور همزمان با شغل اصلی فرد است (Dharshini et al., 2023). به عبارت دیگر براساس تعریف کوئن و پیچو (۲۰۲۱)، چندپیشگی را می‌توان عرضه نیروی کار به طور همزمان در بخش رسمی و غیررسمی دانست (Pichault, 2021 & Koene). مثال مشهود این تعریف را می‌توان در صنعت پزشکی و در میان پزشکانی که بیماران را از سیستم دولتی به مطب‌های خصوصی خود هدایت می‌کنند، مشاهده کرد (Engelbrecht, Rau & Nel., 2020). این مفهوم که به عنوان یکی از انواع مختلف رفتارهای مدیریت شغلی برای حفظ بقا شناخته می‌شود اغلب شامل دریافت منابع درآمد اضافی در مواقعی است که کار اصلی افراد، ساعات کاری مناسب برای کسب درآمد کافی را ارائه نمی‌دهد (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Khapova & Jansen., 2023). این درحالی است که برخی دیگر از مطالعات، چندپیشگی را به عنوان فرصتی می‌دانند که در اختیار کارکنان است تا قابلیت استخدام خود را به کمک آن افزایش دهند و به پیشرفت شغلی دست یابند (Panos, Pouliakas & Zangelidis., 2014; Guest, Oakley, Clinton & Budjanovcanin., 2006). بنابراین علی‌رغم ظاهر به نسبت ساده پدیده چندپیشگی، عوامل متعددی در پیدایش آن دخیل هستند که پیامدهای متفاوتی را منجر می‌شوند. براساس برخی از مطالعات، داشتن یک یا چند شغل اضافی در واقع می‌تواند به عنوان یک منبع غنی‌سازی عمل کند؛ کیفیت زندگی، عملکرد شغلی و یا سایر احساسات نسبت به کار را افزایش دهد و منجر به افزایش رضایت شغلی فرد شود (Caza, Reid, Ashford & Granger., 2022; Sessions, Nahrgang, Vaultont, Williams & Bartel., 2021). درحالی‌که برعکس حالت قبل این پدیده نه تنها می‌تواند بر زندگی حرفه‌ای و خصوصی کارگر تأثیر منفی بگذارد (Urbig, Reif, Lengsfeld & Procher.,)

خفیفتری از فساد و سرقت در نظر گرفته شود. زیرا در اغلب موارد به سوء استفاده از مناصب دولتی برای منافع بخش خصوصی می‌انجامد (Adebisi, 2019). همانطور که مشاهده می‌شود، پیچیدگی این موضوع به ظاهر ساده باعث سردرگمی محققان و سیاست‌گذاران شده است و لزوم مطالعه دقیق در خصوص پیشایندها و پیامدهای پدیده چندپیشگی را دوچندان نموده است (Bamberry & Campbell, 2012). از این رو در این بخش برخی از پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی به طور خلاصه ارائه شده است.

جارونسو و همکاران^۱ (۲۰۲۴) با بررسی دلایل چندپیشگی در بخش‌های خرده‌فروشی فنلاند، بیان داشتند که تأمین هزینه‌های زندگی، برآورده کردن نیازهای خانواده، آزادی و انعطاف‌پذیری ساعات کار و برنامه‌ها از جمله مهم‌ترین دلایل چندپیشگی افراد است. (Jarvensivu, Horppu & Keranen, 2024). سوروکو و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در پژوهش خود نشان دادند که سطح پایین درآمد کارکنان به دلیل عدم برآورده ساختن اهداف مالی، چندپیشگی این دسته از افراد را به همراه دارد (Surucu, Baykal, Zakaria & Erum, 2023). دیکشا و کومار^۳ (۲۰۲۳) در تحقیق خود اذعان داشتند که چندپیشگی نه تنها بر عملکرد سازمان، سلامت کارکنان و تعادل زندگی کاری آن‌ها تأثیر منفی می‌گذارد، بلکه ممکن است باعث جابه‌جایی کارکنان در مشاغل مختلف شود (Diksha & Kumar, 2023). میرزائی و همکاران^۴ (۲۰۲۳)، در مقاله خود به بررسی پیامدهای دوشغله بودن کارکنان خدمات شهر و فضای سبز پرداختند. نتایج مطالعه آن‌ها حاکی از آن است که چندپیشگی باعث می‌شود تا این دسته از کارکنان از انجام اضافه‌کاری‌های احتمالی طفره برونند و از تمام ظرفیت و انرژی خود در شغل اصلی استفاده نکنند که این امر منجر به کاهش عملکرد در شغل اصلی آن‌ها می‌شود (Mirzaee, Ashtari, qshoara & Azimi, 2023). همچنین لندران و همکاران^۵ (۲۰۲۲) در مقاله خود با بررسی تأثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کاری

1. Jarvensivu, Horppu & Keranen

2. Surucu, Baykal, Zakaria & Erum

3. Diksha & Kumar

4. Mirzaee, Ashtari, qshoara & Azimi

5. Landaran, Bahramian & Aghababai

دو شغله بودن) نشان دادند که تعهد سازمانی متغیر میانجی در رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری است و تعهد سازمانی رابطه معکوس و معناداری با اهداف دو کاری دارد (Landaran, Bahramian & Aghababai., 2022). نتایج مطالعات پیاسنا و همکاران^۱ (۲۰۲۱) نشان داد کارکنانی که در شغل اصلی خود ناامنی اقتصادی و شغلی را تجربه می‌کنند، به احتمال بیشتری به مشاغل دوم و سوم برای دریافت مزد اضافی مشغول می‌شوند (Piasna, Pedaci & Czarzasty., 2021). همچنین بررسی داده‌های جمع‌آوری شده از کشورهای آلمان، هلند و بریتانیا توسط کانن و استین^۲ (۲۰۲۱) نشان داد عوامل اقتصادی مهم‌ترین عواملی هستند که در تصمیم‌گیری برای کار کردن در مشاغل متعدد تأثیرگذار می‌باشند و کارگران اغلب اثرات مثبت تحرک دستمزد از گذار از یک شغل واحد به مشاغل متعدد دیگر را گزارش می‌دهند (Conen & Stein, 2021). کانن^۳ (۲۰۲۰) با بررسی وضعیت چندپیشگی در دهه‌های گذشته اروپا بیان داشت که مشاغل متعدد چگونه و چه زمانی دستخوش تغییر شده‌اند و تغییرات به‌وجود آمده در زمینه فردی، شغلی و کیفیت کار چندشغله‌ها چگونه است. او با بحث در مورد انگیزه‌های شغلی متعدد، تحرک و خروج از شغل را با انعطاف‌پذیری و پراکندگی بازار کار مرتبط می‌داند (Conen, 2020). اسکات و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در مطالعه خود از چندپیشگی و درآمدهای ثانویه آن به عنوان یک استراتژی کاهش فقر در افزایش عملکرد رفاه اقتصادی و مداخلات سیاسی یاد کردند. امیدسابورن و هاسیم^۵ (۲۰۱۸) در پژوهش خود عوامل مهم مرتبط با پدیده چندپیشگی را تحت عناوین عوامل محیط داخلی و خارجی، عوامل شخصی و رفتاری معرفی کردند و اذعان داشتند که این عوامل می‌توانند تأثیرات مثبت یا منفی بر عملکرد و سودآوری سازمان داشته باشند (Mdsabron & Hassim, 2018).

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر در قلمرو پارادایم تفسیری قرار دارد و با استفاده از رویکرد استقرایی برای فهم عمیق موضوع مورد تحقیق، به شناخت مضامین از جزء به کل، در سطوح مختلف مضامین

1. Piasna, Pedaci & Czarzasty

2. Conen & Stein

3. Conen

4. Scott, Edwards, & Stanczyk

5. Md Sabron & Abu Hassim

پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر می‌انجامد. این تحقیق از آنجایی که به بررسی داده‌های متنی می‌پردازد و سطح تحلیل آن مضامین مختلف پیرامون پدیده چندپیشگی است، در دسته تحقیقات کیفی قرار می‌گیرد. همچنین با توجه به اینکه فرآیند جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز تحقیق با استفاده از روش فراترکیب و مصاحبه در یک مقطع زمانی مشخص انجام پذیرفت؛ از منظر افق زمانی، مقطعی به حساب می‌آید. جدول ۱ روش‌شناسی تحقیق حاضر براساس لایه‌های مختلف مدل پیاز تحقیق ساندرز (۲۰۰۹) را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱: خلاصه روش‌شناسی تحقیق

عناصر روش‌شناسی	عناصر مورد استفاده از در تحقیق
مبنای فلسفی	پارادایم تفسیری
رویکرد تحقیق	رویکرد استقرایی (جزء به کل)
راهبرد تحقیق	تحلیل مضمون
انتخاب یا نوع پژوهش	کیفی
افق زمانی	مقطعی
روش گردآوری داده‌ها	فراترکیب و مصاحبه

استفاده از روش فراترکیب باعث می‌شود تا دانش جاری از طریق ترکیب یافته‌های تحقیقات کیفی مختلف، ارتقاء یافته و نگرش جامعی نسبت به مسائل ایجاد شود (Salehi Nozar, 2023). در این مرحله، با استفاده از مدل هفت مرحله‌ای سندلوفسکی و باروسو (۲۰۰۷)، ابتدا سوالات تحقیق براساس شاخص‌های چه چیزی، چه کسی، چه زمان و چگونه مطابق با جدول ۲ تعیین شدند.

جدول شماره ۲: سوالات تحقیق براساس رویکرد فراترکیب

مبنای سوالات	پرسش‌های تحقیق
چه چیزی (what)	پیشایندهای «پدیده کارکنان چندپیشگی» چیست؟ پیامدهای مختلف «پدیده کارکنان چندپیشگی» چیست؟
جامعه هدف (who)	جامعه آماری برای تبیین پدیده کارکنان چندپیشگی کدام است؟ منابع علمی ارائه شده در پایگاه‌های علمی معتبر
چارچوب زمانی (when)	در چه بازه‌زمانی سوالات فوق بررسی می‌شوند؟ بدون محدودیت زمانی
روش مورد استفاده (how)	برای پاسخگویی به سوالات فوق از چه روش یا روش‌هایی استفاده می‌شود؟ کیفی- تحلیل مضمون

سپس کلیه مقالات منتشرشده حاوی کلیدواژگان منتخب در مجلات معتبر داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفت و تعداد ۸۹۶ مقاله به عنوان جامعه آماری شناخته شد که این تعداد طی چند مرحله غربالگری براساس بررسی عنوان، چکیده و محتوای اثر، به ۵۴ مورد کاهش یافت. سپس، کیفیت هر مطالعه براساس چک لیست گلین (۲۰۰۶) و چهار معیار اصلی آن شامل بررسی جامعه آماری، نحوه جمع آوری داده‌ها، روش و نتایج تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفت. در این روش به سه صورت مختلف «بله»، «خیر» و «نامشخص» می‌توان به سؤالات پاسخ داد. اگر تقسیم تعداد کل پاسخ‌ها بر تعداد پاسخ‌های «بله» بزرگتر از ۷۵ درصد باشد می‌توان نتیجه گرفت که پژوهش از اعتبار خوبی برخوردار است (Glynn, 2006). در تحقیق حاضر پس از حذف ۱۳ مقاله‌ای که نتوانستند حدنصاب ۷۵ درصد در چک لیست گلین را کسب کنند، تعداد ۴۱ منبع علمی جهت کدگذاری انتخاب و به مرحله کدگذاری و تحلیل مضمون وارد شدند. جدول ۳ واژگان کلیدی و پایگاه‌های علمی مورد استفاده به زبان فارسی و لاتین را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳: واژگان کلیدی و پایگاه‌های علمی مورد استفاده به زبان فارسی و لاتین

کلیدواژه‌های فارسی	کلیدواژه‌های لاتین
شغل دوم، دوشغله بودن، دوکاری، ترکیب مشاغل	Moonlighting, Multiple Jobholding, Double Work, Second Employment, Plural Career, Plural Employment, Second Job, Dual Job, Side Job, Portfolio Career
پایگاه‌های علمی فارسی	پایگاه‌های علمی انگلیسی
نورمگز، مگیران، سیویلیکا، سید	ScienceDirect, Emerald Insight, JSTOR, Springer, Sage, Oxford Academic, Wiley

پس از شناسایی مضامین مرتبط با پیشایندها و پیامدهای چندپیشگی در رویکرد فراترکیب، برای تأیید و افزایش اعتبار یافته‌ها، با کارکنان چندپیشه در سازمان تأمین اجتماعی و آن‌هایی که تجربه چندپیشگی داشته‌اند، مصاحبه شد تا یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته به کمک روش تحلیل مضمون و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA مورد بررسی قرار گیرند. بنابراین می‌توان اذعان داشت که جامعه هدف در مرحله دوم تحقیق شامل کارکنان سازمان تأمین اجتماعی که تجربه داشتن چند شغل، به صورت همزمان، را داشته یا دارند، می‌شود که از میان این دسته از افراد با کمک روش نمونه‌گیری هدفمند متوالی، انتخاب اعضای نمونه تا رسیدن به کفایت نظری ادامه پیدا کرد.

در نهایت با استفاده هم‌زمان از تکنیک گلوله برفی و روش فرصت‌طلبانه، فرآیند مصاحبه با مشارکت‌کنندگان به صورت گام به گام تا مرحله اشباع نظری در مصاحبه بیست و چهارم انجام پذیرفت. علی‌رغم اشباع نظری در مصاحبه بیست و چهارم، محقق جهت افزایش پایایی تحقیق و تأیید عقیده خود، با چهار فرد دیگر از کارکنان چندپیشگی، مصاحبه تکمیلی بعمل آورد که نتایج به دست آمده، بار دیگر اشباع نظری یافته‌های تحقیق را مورد تأیید قرار داد.

اعتبار تحقیق

در این تحقیق با استفاده از چارچوب پیشنهادی لینکلن و گوبا^۱ (۱۹۸۵)، از تکنیک‌های اعتبار‌پذیری، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری، برای افزایش اعتبار (روایی) و از شاخص هولستی و سازمان‌دهی فرآیند مصاحبه، به منظور افزایش قدرت اعتماد (پایایی) استفاده شده است. در روش هولستی، فرآیند کدگذاری متون منتخب در دو مرحله دستی و سیستمی انجام و ضریب پایایی محاسبه شد. در این پژوهش تعداد مضامین شناسایی شده در مرحله دستی ۸۶۱ و تعداد مضامین شناسایی شده در مرحله سیستمی که با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شد، ۸۹۲ می‌باشد که با جایگذاری این مقادیر و تعداد ۸۱۸ مورد توافق شناسایی شده در فرمول هولستی، ضریب پایایی ۰/۹۳ به دست آمد. بالا بودن ضریب پایایی نشان از قدرت اعتبار پژوهش دارد. جدول ۴ روش‌های مورد استفاده در فرآیند تقویت اعتبار و اعتماد تحقیق حاضر را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴: تکنیک‌های اعتبار‌پذیری و اعتماد‌پذیری تحقیق

روش‌ها	زیرمعیارها	معیار
<ul style="list-style-type: none"> - حضور طولانی مدت پژوهشگر در محیط پژوهش و به دنبال آن درک فرهنگ سازمانی و ایجاد جوی مبتنی بر اعتماد میان مشارکت‌کنندگان (Creswell & Creswell, 2018) - دریافت نظر برخی از مصاحبه‌شوندگان در خصوص مصاحبه خود پس از تبدیل صوت مصاحبه به نوشتار (Birt, Scott, Cavers, Campbell & Walter., 2016) - استفاده از چک لیست گلین و ارزیابی منابع علمی براساس چهار معیار اصلی جامعه آماری، نحوه جمع‌آوری داده‌ها، روش تحقیق و نتایج تحقیق (Glynn, 2006). 	اعتبار‌پذیری	روایی
<ul style="list-style-type: none"> - انطباق یافته‌ها با پیشینه تحقیق (Maxwell, 2013) - استفاده از نمونه مناسب با جامعه تحقیق جهت تکرارپذیری تئوریک (Rao & Perry, 2003) 	انتقال‌پذیری	

¹. Lincoln & Guba

تأییدپذیری - بررسی دقیق داده‌ها، تفاسیر و یافته‌ها و ارائه جزئیات روش‌های تحقیق (Maxwell, 2013)	
پایایی	<p>- هدایت فرآیند مصاحبه برای گردآوری داده‌های غنی</p> <p>- سازمان‌دهی فرآیند ثبت، تلخیص و تفسیر داده‌های مصاحبه با کمک یادداشت‌برداری در هنگام مصاحبه، ضبط صدای مصاحبه‌شوندگان، مکتوب نمودن مصاحبه‌های ضبط شده (Aguinis & Solarino, 2019)</p> <p>- استفاده از ضریب پایایی هولستی در فرآیند کدگذاری (Holsti, 1969)</p>

یافته‌های تحقیق

تحلیل مضامین متون منتخب در رویکرد فراترکیب منجر به شناسایی تعداد ۶۲۱ کد اولیه، ۵۲ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر در حیطه پیشایندهای چندپیشگی و تعداد ۲۷۱ کد اولیه، ۹۰ مضمون پایه، ۶ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر در حیطه پیامدهای چندپیشگی شد. در جدول ۵ نمونه‌ای از مضامین شناسایی شده در خصوص پیشایندها و پیامدهای چندپیشگی ارائه شده است.

جدول شماره ۵: مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر چندپیشگی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	فراوانی	مضامین پایه (فراوانی)	منابع
مضامین فراگیر	منابع شخصی ^۱	۲۷	خودشکوفایی روانشناختی خودکارآمدی انگیزه توسعه شخصی انگیزه کسب مهارت علاقه و ترجیحات شخصی	Campion et al., 2020; Conen & Stein, 2021 Bouwhuis et al 2020 Diksha & Kumar, 2023; Panos et al., 2014; Trieling, 2021; Raeder, 2018; Port, 2021 Kawakami, 2019; Jarvensive, 2020; Poulidakas, 2017 Diksha & Kumar, 2023; Piansa et al., 2020
	نوع نگرش ^۲	۴	انرژی - فرصت محدودیت - تهدید	Port, 2021 Conen & Buschoff, 2021; Scott et al, 2020
	عوامل رفتاری ^۳	۶	سطح مرجع سطح زیان‌گریزی مطلوبیت رفتاری	Hlouskova, Caplanova & Sivak, 2017 Port, 2021 Dickey et al., 2011
	ویژگی‌های جمعیت شناختی ^۴	۲۱	جنسیت، سن، تحصیلات وضعیت تأهل، ترکیب خانوار اشتغال همسر	Asravor, 2021; Conen, 2020 Kumaresh & Devi, 2020; Diksha & Kumar, 2023; Panos et al., 2014

1. Personal resources
2. Types of attitudes
3. Behavioural factors
4. Demographic characteristics

...
پیامدهای پدیده چندپیشگی				
Kawakami, 2019 Mdsabron & Hassim, 2018 Pouliakas, 2017 Port, 2021 Port, 2021 Scott et al, 2020 Jarvensive, 2020 Gifty, 2018 Angelucci, 2020	رشد تولید ناخالص ملی ^۱ به ازای هر نفر مقابله با بحران‌های اقتصادی حفظ استانداردهای زندگی تقویت سرمایه‌های اجتماعی در جامعه افزایش تحرک در بازار کار کاهش فقر خانوار توزیع و انتشار دانش میان شرکت‌ها احساس مسئولیت در برابر جامعه تغییر شغل از کارمند به کارآفرین	۱۰	عوامل اقتصادی - اجتماعی افزایشده	عوامل اقتصادی - اجتماعی
Panos et al., 2014; Raeder, 2018 Bruns & Pilkauskas, 2019 Bruns & Pilkauskas, 2019 Pouliakas, 2017 Pouliakas, 2017 Pouliakas, 2017 Adebisi, 2019 Pouliakas, 2017 Bruns & Pilkauskas, 2019 Caza et al., 2018 Diksha & Kumar, 2023 Campion et al., 2020	اشتغال کوتاه مدت افسردگی نارضایتی از زندگی استرس روانی - اجتماعی عدم حمایت‌های اجتماعی از جانب کارفرمایان تضعیف توانایی کشور در بهبود خدمات عمومی فرار مالیاتی سوء استفاده از منافع عمومی مشارکت در اقتصاد غیررسمی چالش‌های مربوط به اصالت تأثیر منفی بر شاخص شادی اقتصادی مشکلات خانوادگی	۲۰	عوامل اقتصادی - اجتماعی کاهشده	
...

جدول ۶ خلاصه‌ای از واحدهای معنایی شناسایی شده و مضامین استخراج شده در اولین مصاحبه را نشان می‌دهد که به منظور عدم افشای نام مشارکت‌کنندگان در فرآیند مصاحبه از حرف اول نام و نام خانوادگی آن‌ها و همچنین به منظور تفکیک واحدهای

¹. Gross domestic product (GDP)

معنایی مرتبط با پیشایندها از رنگ بنفش و واحدهای معنایی مرتبط با پیامدها از رنگ قرمز در نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده‌است.

جدول شماره ۶: خلاصه‌ای از واحدهای معنایی شناسایی شده مصاحبه اول

رنگ	ردیف	واحد معنایی	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
●	M-SH1	جبر اقتصادی اصلی‌ترین دلیل چندپیشگی است (M-SH, Pos.19).	دیدگاه جبرگرایی	نوع نگرش به چندپیشگی	عوامل فردی
●	M-SH2	سرپرست خانواده هستم (M-SH, Pos.26).	تأمین هزینه‌های زندگی به صورت انفرادی	عوامل خانوادگی	عوامل محیطی
●	M-SH3	به دلیل مشکلات اقتصادی و تورم موجود در کشور، افراد ناگزیر به داشتن چندین شغل می‌باشند (M-SH, Pos.5).	تورم اقتصادی	عوامل اقتصادی/ مالی	عوامل محیطی
●	M-SH4	چندپیشگی و مشغله‌های ناشی از آن، ذهن انسان را به شدت درگیر می‌کند (M-SH, Pos.11).	درگیری و استهلاک ذهنی	عوامل فردی کاهنده	عوامل فردی
...
●	M-SH30	از آنجایی که در حوزه فناوری اطلاعات الزامی به حضور فیزیکی در محیط کار نیست، معمولاً به صورت دورکار و خارج از زمان اداری فعالیت دارم (M-SH, Pos.9).	عدم نیاز به حضور فیزیکی	جذابیت‌های شغل دوم	عوامل مرتبط با شغل و محیط کار

پس از بررسی متون مصاحبه‌ها، در نهایت تعداد ۶۶۰ کد شناسایی گردید که از این تعداد ۵۰۸ کد مرتبط با پیشایندها و ۱۵۲ کد مرتبط با پیامدهای پدیده چندپیشگی می‌باشد. در ادامه قسمت‌هایی از متون مصاحبه با نشانگر M-SH و TT در پاسخ به برخی از سوالات تحقیق ارائه شده است.

"متأسفانه بعضی از رخدادهای ناخواسته‌ای که هم در محیط کار و هم در زندگی شخصی انسان به وقوع می‌پیوندد، نشان می‌دهد این شما نیستید که انتخاب می‌کنید بلکه انتخاب می‌شوید. به خصوص در کشورهایی مانند کشور ما و دیگر کشورهای جهان سوم، متأسفانه رخدادهای هستند که ما را انتخاب می‌کنند. اما در کنار چنین مباحثی که انسان را به ناچار

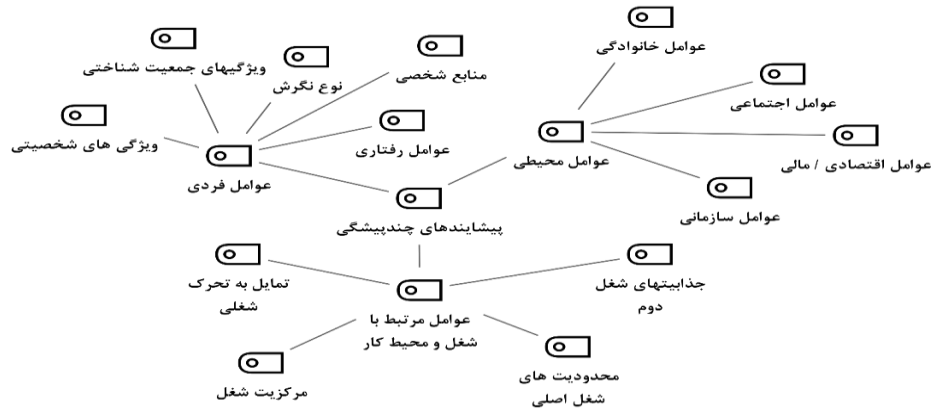
به سمت چندپیشگی سوق می‌دهد، یکی از دلایل اصلی من برای داشتن چندشغل این است که زودتر از درآمد کارمندی به اهداف مالی خودم میرسم و اینکه الان با توجه به تورم افسارگسیخته‌ای که در جامعه ما وجود دارد اگر بخواهیم از این تورم عقب نمانیم ناچار و ناگزیر به داشتن مشاغل مختلف هستیم" (M-SH).

"چندپیشگی تأثیر زیادی در زندگی شخصی و کاری من داشته است. به عنوان مثال شغل دوم من باعث شده است تا افرادی که زمانی به آنها مشاوره می‌دادم با توجه به موفقیت‌شان در آزمون‌های استخدامی و اشتغال آنها در سازمان‌های مختلف، نه تنها به دوستان من تبدیل شوند بلکه با تبادل اطلاعات باعث افزایش دامنه ارتباطی من با سایر سازمان‌ها شدند. با توجه به اینکه من ذهن یادگیرنده‌ای دارم و عادت یادگیری مستمر را در خودم ایجاد کردم، هر روز در کنار تجربیات مختلف مشتریان از آن‌ها یاد می‌گیرم، اطلاعاتم را بروزسانی می‌کنم و از این بابت خیلی خوشحال هستم. به طوری که در زندگی حس مفید بودن و با ارزش بودن می‌کنم و این موضوع (چندپیشگی) واقعا خودشکوفایی و موقعیت اجتماعی که به دنبال آن بودم را برای من محقق ساخته است" (TT).

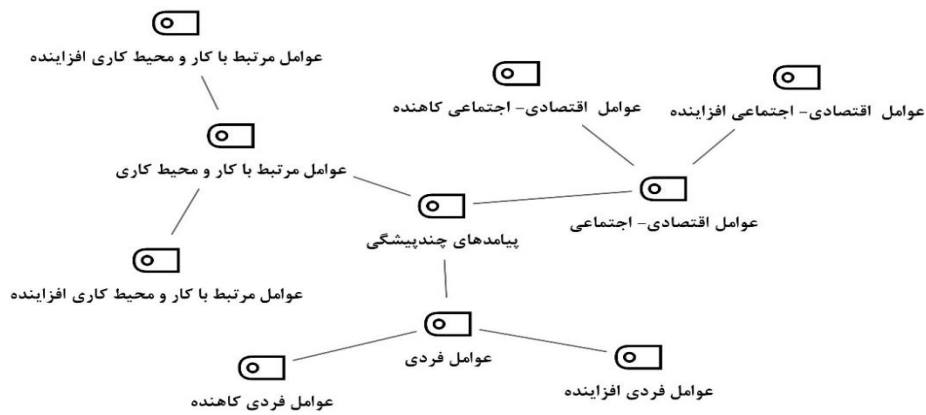
با بررسی متن اول کدهای جبر محیطی، جبر جغرافیایی، اهداف و نیت مالی و تورم اقتصادی در حیطه پیشایندهای پدیده چندپیشگی و با بررسی متن دوم کدهای توسعه ارتباطات، یادگیری، بهبود موقعیت اجتماعی، احساس باارزش بودن و خودشکوفایی در حیطه پیامدهای پدیده چندپیشگی شناسایی شد.

در مرحله فراترکیب نیز همان‌گونه که در قسمت روش‌شناسی تحقیق توضیح داده شد؛ فرآیند شناسایی و تحلیل ادبیات تحقیق منجر به شناسایی ۸۹۲ کد شد که از این تعداد ۶۲۱ کد مرتبط با پیشایندها و ۲۷۱ کد مرتبط با پیامدهای چندپیشگی است.

لازم به ذکر است که میان برخی از مضامین در هر دو منبع ادبیات تحقیق و مصاحبه همپوشانی وجود داشته است که پس از بررسی، حذف، اصلاح و ادغام مضامین مشترک، نتایج حاصل از هر دو مرحله در قالب شکل ۱ و ۲ ارائه شده است.

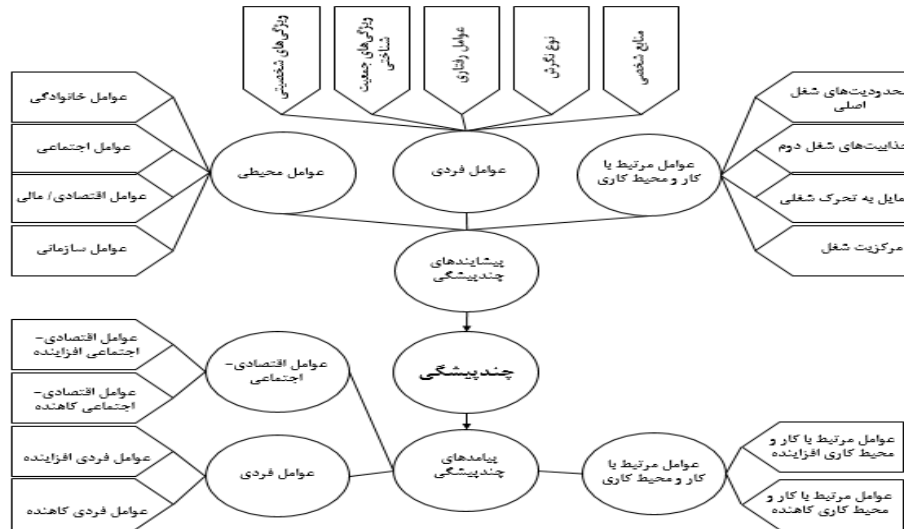


شکل شماره ۱: شبکه مضامین پیشایندهای پدیده چندپیشگی



شکل شماره ۲: شبکه مضامین پیامدهای پدیده چندپیشگی

در نهایت با تلفیق و تحلیل یافته‌های به دست آمده، مدل پدیده چندپیشگی مطابق با شکل ۳ ارائه گردید.



شکل شماره ۳: مدل پدیده چندپیشگی کارکنان (نگارندگان)

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور دستیابی به مدلی جامع از پیشایندها و پیامدهای پدیده چندپیشگی در دو مرحله شامل تحلیل نظام‌مند و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شده است. نتایج به دست آمده در مرحله اول یا فراترکیب مشخص کرد که عوامل فردی با زیرمولفه‌های منابع شخصی، نوع نگرش، عوامل رفتاری و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی؛ عوامل شغلی با زیرمولفه‌های محدودیت‌های شغل اصلی و جذابیت‌های شغل دوم و عوامل محیطی با زیرمولفه‌های عوامل اقتصادی-اجتماعی-افزاینده، عوامل اقتصادی-اجتماعی-کاهنده و عوامل فردی-افزاینده و عوامل فردی-کاهنده چندپیشگی می‌باشند. همچنین عوامل فردی، عوامل مرتبط با کار و محیط کاری و عوامل اقتصادی-اجتماعی سه دسته اصلی از پیامدهای چندپیشگی می‌باشند که هر کدام شامل دو دسته مضامین کاهنده و تقویت‌کننده می‌شوند. در مرحله دوم، پس از استخراج مضامین مرتبط در مرحله فراترکیب، با کارکنانی که تجربه چندپیشگی را داشته‌اند، مصاحبه شد. نتایج به دست آمده در این مرحله نیز منجر به شناسایی تعدادی مضامین پایه و سازمان‌دهنده جدید نسبت به مرحله فراترکیب گردید. در سطح مضامین فراگیر فردی، مضمون ویژگی‌های شخصیتی؛ در سطح مضامین فراگیر مرتبط با کار و محیط کار، مضامین

مرکزیت شغل و تمایل به تحرک شغلی و در سطح مضامین فراگیر محیطی، مضامین سازمان‌دهنده عوامل خانوادگی و عوامل سازمانی به تکمیل پیشایندهای شناسایی شده از مرحله قبل، کمک کرد. در خصوص پیامدهای چندپیشگی می‌توان اظهار داشت علی‌رغم اینکه پیامدهای فردی دغدغه اصلی مشارکت‌کنندگان در فرآیند مصاحبه را به خود اختصاص داده است و پس از آن، پیامدهای مرتبط با کار قرار دارند، این افراد از هیچ‌گونه پیامد مثبت یا منفی در سطح گسترده‌تر جوامع سخن به میان نیاوردند و این در حالی است که نتایج به دست آمده از رویکرد فراترکیب مواردی مانند رشد تولید ناخالص ملی، مشارکت در اقتصاد غیررسمی، توزیع و انتشار دانش در میان شرکت‌ها و سازمان‌ها را شناسایی کرد که در سطحی فراتر از سطح فرد یا شغل طبقه‌بندی می‌شوند.

با توجه به یافته‌های تحقیق و آنچه در قسمت مرور ادبیات مورد بررسی قرار گرفت، می‌توان ادعان داشت این تحقیق در سطح مضامین پایه شامل بحران‌های اقتصادی، کیفیت شغل اولیه، بحران کرونا، سلامت کارکنان، مشارکت در اقتصاد غیررسمی، الزامات مالی، کسب مهارت و توسعه شخصی، مطلوبیت رفتاری با نتایج پژوهش‌های بوهایس و همکاران (۲۰۲۰)، سابورن و هاسیم (۲۰۱۸)، پیانسا و همکاران (۲۰۲۱)، دیکشا و کومار (۲۰۲۳)، برونز و پیلکاسکاس (۲۰۱۹)، دیکی و همکاران (۲۰۱۱)، جارونسو (۲۰۲۰) و ترلیلینگ (۲۰۲۱) همخوانی دارد. اما مطالعه‌ای که پدیده کارکنان چندپیشه را به صورت جامع و با زیرمؤلفه‌های هر کدام از عوامل به صورت شفاف بیان کرده باشند، یافت نشد. بنابراین درک همه جانبه از اینکه چه چیزی افراد را به انجام چندین شغل برمی‌انگیزاند و داشتن چندشغل چه پیامدهایی را به همراه دارد، می‌تواند به پر کردن شکاف تحقیقاتی موجود کمک کند و برای کارکنان، سازمان‌ها و تصمیم‌گیرندگان در سطوح مختلف، مفید باشد. از این رو تحقیق حاضر که سعی در ارائه یک تصویر جامع از پیشایندها و پیامدهای پدیده چندپیشگی در سطوح مختلف را دارد، منحصر به فرد می‌باشد و بینش عمیق‌تری در مورد ناهمگونی واقعی مشاغل متعدد و کسانی که در این عمل مشغول هستند، ارائه می‌دهد. این تحقیق شناخت بهتر کارکنان، رفتار بازار کار و مدیریت مؤثر نیروی انسانی چندپیشه در سازمان‌ها و در سطح گسترده‌تر جوامع را ممکن می‌سازد.

با توجه به مطالب پیشگفت و نتایج به دست آمده، پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

برگزاری دوره‌های مختلف شخصیت‌شناسی و روان‌شناسی به منظور پیش‌بینی و پاسخ‌دهی به رفتارهای کارکنان که در سطح پیشایندهای فردی پدیده چندپیشگی اولویت می‌یابند.

تأمین مالی کارکنان به خصوص آن دسته از افرادی که به دنبال برآورده ساختن حداقل نیازهای اولیه خود می‌باشند.

افزایش حمایت‌های اجتماعی کارکنان با ایجاد فرصت‌هایی جهت توسعه شخصی و ارتباطی آن‌ها از طریق شرکت در نشست‌ها، همایش‌های علمی و کاری مرتبط.

علاوه بر موارد فوق، پیامدهای مرتبط با کار و محیط کاری از جمله فشار کاری بالا و ساعات طولانی مدت کار در میان کارکنان چندپیشگی شایسته توجه تصمیم‌گیرندگان در سطوح مختلف است. این امر ابتدا در کوتاه‌مدت پیامدهای کاهنده برای فرد و سازمان را منجر می‌شود و در بلندمدت با گسترش مشکلات اجتماعی، بهداشت و سلامت، سطح گسترده‌تری را درگیر می‌کند. بنابراین تنوع پیشایندها و پیامدهای چندپیشگی در سطح کلان جامعه نیازمند سیاست‌گذاری‌های متفاوت و متناسب با شرایط است. به این منظور پیشنهاد می‌گردد که تصمیم‌گیرندگان سازمانی و کشوری ابتدا با شناخت کامل پیشایندها و پیامدهای چندپیشگی به درک جامع و سیستماتیک از پدیده چندپیشگی دست‌یابند و سپس با کمک تخصص و دانش مدیریتی خود، بهترین اقدامات را متناسب با شرایط مبذول نمایند. همچنین به منظور توسعه و تکمیل تحقیقات آتی پیشنهاد می‌گردد تا پژوهشگران در مطالعات آینده‌ی خود، با استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های مناسب، پیشایندها و پیامدهای پدیده چندپیشگی را اولویت‌بندی و با شناخت روابط میان مؤلفه‌های آن، مدلی بومی برای این پدیده ارائه نمایند.

منابع فارسی

اکاتی، سهیلا؛ کشته گر، عبدالعلی؛ رحیمی، فرج اله؛ و ابوالفضل، ابوالفضل. (۱۴۰۱). الگوی دوسوتوانی رفتاری کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان حوزه سلامت استان تهران. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۵(۵۶)، ۱۶۳-۱۳۱.

خنکداری سنکدهی، شمسیه. (۱۳۹۹، شهریور ماه). اصل ممنوعیت کارکنان دولت از تصدی بیش از یک شغل در رویه قضایی دیوان عدالت اداری. هشتمین کنفرانس ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی. ایران، تهران.

صالحی نودز، اسما؛ و یعقوبی، نور محمد. (۱۴۰۲). طراحی الگوی دولت باز با استفاده از رویکرد فراترکیب. حکمرانی و توسعه، ۳(۳)، ۷۸-۶۵.

لندران اصفهانی، سعید؛ آقابابایی، داریوش؛ و بهرامیان، ندا. (۱۴۰۰، بهمن ماه). تاثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کاری (دو شغله بودن): اثر میانجی تعهد سازمانی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و صنعت. گرجستان، تفلیس.

میرزائی، مهدی؛ اشتری، احمد؛ شعرا، قاسم؛ و عظیمی، محمدجعفر. (۱۴۰۲). بررسی پیامدهای دو شغله بودن کارکنان خدمات شهر و فضای سبز شهرداری مهاجر. فصلنامه علمی تخصصی مدیریت، حسابداری و اقتصاد، ۷(۳)، ۴۴-۳۸.

References

- Adebisi, O. S. (2019). A Comparative Study of the Prevalence of Moonlighting in the Private and Public Sectors of Ekiti State, Nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*, 7(4), 16-38.
- Aguinis, H., & Solarino, A. M. (2019). Transparency and replicability in qualitative research: The case of interviews with elite informants. *Strategic Management Journal*, 40(8), 1291-1315.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, Article 103491.
- Angelucci, S. (2020). *Exploring different types of Multiple Job Holding through the Gig Economy: their Push and Pull factors* (Master's thesis). University of Twente, Enschede.
- Asravor, R. K. (2021). Moonlighting to survive in a pandemic: multiple motives and gender differences in Ghana. *International Journal of Development Issues*, 20(2), 243-257.
- Bambrery, L., & Campbell, I. (2012). Multiple job holders in Australia: Motives and personal impact. *Australian Bulletin of Labour*, 38, 293-314.
- Birt, L., Scott, S., Cavers, D., Campbell, C. & Walter, F. (2016). Member Checking: A Tool to Enhance Trustworthiness or Merely a Nod to Validation?. *Qualitative Health Research*, 26(13):1802-1811.
- Bouwhuis, S. (2020). *Exploring multiple job holding and its consequences for health and work participation* (Doctoral dissertation). Vrije Universiteit, Amsterdam.

- Boyd, E. M., Sliter, M. T., & Chatfield, S. (2016). Double trouble: Work–family conflict and well-being for second job holders. *Community, Work & Family*, 19(4), 462-480.
- Bruns, A., Pilkauskas, N. (2019). Multiple Job Holding and Mental Health among Low-Income Mothers. *Women's Health Issues*, 29-3, 205–212.
- Caza, B. B., Moss, S., & Vough, H. (2018). From synchronizing to harmonizing: The process of authenticating multiple work identities. *Administrative Science Quarterly*, 63, 703–745.
- Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J., & Granger, S. (2022). Working on my own: Measuring the challenges of gig work. *Human Relations*, 75(11), 2122–2159.
- Campion, E. D., Caza, B. B., & Moss, S. E. (2020). Multiple jobholding: An integrative systematic review and future research agenda. *Journal of Management*, 46(1), 165-191.
- Conen, W. (2020). Multiple jobholding in Europe: Structure and dynamics, *WSI Studies*, No. 20.
- Conen, W., & Schulze Buschoff, K. (2021). Introduction to the special issue: multiple jobholding in Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 141-147.
- Conen, W., & Stein, J. (2021). A panel study of the consequences of multiple jobholding: enrichment and depletion effects. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 219-236.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, CA: SAGE Publications.
- Dharshini, K., Abraham, S. & Prasath, K. S. (2023). *Moonlighting in the Contemporary Work Culture*. In: Garg, p. Chief Editor. New trends of business, management & commerce studies, 1st ed, Scripown Publications, 157-171
- Dickey, H., Watson, V., & Zangelidis, A. (2011). Is it all about money? An examination of the motives behind moonlighting. *Applied Economics*, 43(26), 3767-3774.
- Diksha, K., & Kumar, T. (2023). Modeling of moonlighting intention and its motives with moderation of Covid-19 pandemic. *European Economics Letters*, 13(3), 1580- 1593.
- Engelbrecht, M., Rau, A., & Nel. (2020). Emotional well-being and work engagement of nurses who moonlight (dual employment) in private hospitals: Well-being and work engagement of nurses. *International Journal of Nursing Practice*. 26. e12783.

- Gifty, K. G. (2018). *Moonlighting to Survive: The Effect of Multiple Job Holding on the Working Poor in Ghana* (Master's Theses). University of Ghana, Accra.
- Glynn, L. (2006). A critical appraisal tool for library and information research. *Library Hi Tech*, 24(3), 387-399.
- Guest, D. E., Oakley, P., Clinton, M., & Budjanovcanin, A. (2006). Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts. *Human Resource Management Review*, 16(2), 107-124.
- Haapakorpi, A. (2022). The quality of a professional portfolio career in the post-industrial era. *Journal of education and work*, 35(4), 441-454.
- Hausken, K., & Ncube, M. (2018a). Service Delivery versus Moonlighting: Using Data from Kenya, Uganda, Tanzania and Senegal. *African Development Review*, 30(2), 219-232.
- Hausken, K., & Ncube, M. (2018b). Service delivery weaknesses within education and healthcare: Applying empirics from Kenya, Uganda, Tanzania, and Senegal. *Review of Development Economics*, 22(1), 133-147.
- Hlouskova, J., Tsigaris, P., Caplanova, A., & Sivak, R. (2017). A behavioral portfolio approach to multiple job holdings. *Review of Economics of the Household*, 15, 669-689.
- Holbeche, L. (2015). *The Agile Organization: How to build an innovative, sustainable and resilient business*. Kogan Page Publishers.
- Holsti, O. R. (1969). *Content Analysis for the Social Sciences and Humanities*. MA: Addison-Wesley.
- Hurka, S., Daniel, W. T., & Obholzer, L. (2018). Determinants of moonlighting in the European Parliament. *The Journal of Legislative Studies*, 24(1), 127-147.
- Husain, M. M. (2014). *Essays on multiple job holding across local labor market* (Doctoral dissertation). Georgia State University, Atlanta.
- Järvensivu, A. (2020). Multiple jobholders and workplace learning: understanding strange attractor careers. *Journal of Workplace Learning*, 32(7), 501-512.
- Järvensivu, A., Horppu, R., & Keränen, H. (2024). Career paths of multiple jobholders: employers' perspectives and employees' experiences in retail and food service. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 44(13/14), 102-115.
- Kawakami, A. (2019). Multiple job holding as a strategy for skills development. *Japan and the World Economy*, 49, 73-83.
- Khonakdari-Sankdehi, SH. (2020, September). The principle of prohibiting government employees from holding more than one job in the judicial

- procedure of the Administrative Court of Justice. 8th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran, Tehran. (In Persian)
- Koene, B. A., & Pichault, F. (2021). Embedded Fixers, Pragmatic Experimenters, Dedicated Activists: Evaluating Third- Party Labour Market Actors' Initiatives for Skilled Project- Based Workers in the Gig Economy. *British Journal of Industrial Relations*, 59(2), 444-473.
- Kumaresh, S., & Devi, A. B. (2020). An Embirical Investigation of Moonlighting Practices and Its Implications. *Test Engineering and Management*, 83, 25446-25453.
- Landaran, I. S., Bahramian, D., & Aghababai, D. (2022). the effect of job satisfaction on the goals of two jobs (having two jobs): the mediating effect of organizational commitment. *Second conference of management and industry*, Georgia. (In persian)
- Lincoln, Y. S., & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Maxwell, A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Md Sabron, M. Z., & Abu Hassim, A. (2018). A study on the perception of moonlighting practices among the employees of public hospitals in Klang Valley. *Journal of Administrative Science*, 15(3).
- Mirzaee, M., Ashtari, A., qshoara, GH & Azimi, M. (2023). Examining the consequences of having two jobs for urban service workers and green spaces in the municipality of Mohajer. *scientific quarterly specialized in management, accounting and economics*, 7(3), 38- 44. (In Persian)
- Nunoo, J., Darfor, K. N., Koomson, I., & Arthur, A. (2018). Employment security and workers' moonlighting behavior in Ghana. *Journal of Economic Studies*, 45(1), 144–155.
- Okati, S., Keshtegar, A., Rahimi, F., & Abolfazli, A. (2022). Behavioral Ambidexterity Model of Employees of Knowledge-Based Companies of the Field of Health in Tehran Province. *Public Management Researches*, 15(56), 131-163. (In Persian)
- Panos G, A., Pouliakas, K., & Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2): 223–272.
- Piasna, A., Pedaci, M., & Czarzasty, J. (2020). Multiple jobholding in Europe: features and effects of primary job quality. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2).

- Port, Z. M. J. (2021). *Bringing multiple job holding out of the moonlight: understanding the heterogeneity of multiple job holders in Aotearoa New Zealand* (Doctoral dissertation). Massey University, Albany.
- Pouliakas, K. (2017). Multiple job-holding: Career pathway or dire straits?. *IZA World of Labor*, 356-356.
- Raeder, S. (2018). *Psychological contracts of multiple jobholders: a multilevel analysis*. Sage Open, 8(2).
- Rao, S., & Perry, C. (2003). Convergent interviewing to build a theory in under-researched areas: principles and an example investigation of Internet usage in inter-firm relationships. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 6(4), 236-247.
- Retkowsky, J., Nijs, S., Akkermans, J., Khapova, S., & Jansen, P. (2023). Seeking stability in unstable employment: An exploratory study of temporary agency workers' career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 143, 103877.
- Salehi Nozar, A., & Yaghobi, N. M. (2023). Designing an Open Government Model Using Meta-Synthesis Approach. *Governance and Development Journal*, 3(3), 65-78. (In persian)
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer Publishing Company. NY: springer publishing company.
- Scott, J., Edwards, K., & Stanczyk, A. (2020). Moonlighting to the side hustle: The effect of working an extra job on household poverty for households with less formal education. *Families in Society*, 101(3), 324-339.
- Sessions, H., Nahrgang, J.D., Vaultont, M.J., Williams, R. & Bartel, A.L. (2021), "Do the Hustle! Empowerment from side-hustles and its effects on full-time work performance", *Academy of Management Journal*, 64(1), 235-264.
- Surucu, S., Baykal, E., Zakaria, N. B., & Erum, N. (2023, June). The Moonlighting Survival During Economic Instability: Post Pandemic Experience. International Conference in Technology, Humanities and Management, Istanbul.
- Trieling, A. (2021). *The Moon on a Stick: Having Multiple Jobs for Career Development* (Master's thesis). Radboud University, Nijmegen.
- Urbig, D., Reif, K., Lengsfeld, S. & Procher, V. (2021). Promoting or preventing entrepreneurship? Employers' perceptions of and reactions to employees' entrepreneurial side jobs, *Technological Forecasting and Social Change*, 172, article 121032.
- Webster, B. D., Edwards, B. D., & Smith, M. B. (2018). Is Holding Two Jobs Too Much? An Examination of Dual Jobholders. *Journal of Business and Psychology*, 34, 271-285.