

The Typology of Moonlighting; Meta-synthesis methodology

Nasim Afshar-Kaveh 

PhD Student in Human Resource Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Alireza koushkie Jahromi * 

Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Mirali Seyed Naghavi 

Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Saeed Zarandi 

Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Abstract

Moonlighting is a widespread and increasingly prevalent phenomenon in today's society, forcing human resources managers to develop new strategies for managing their workforce by deeply understanding this pervasive issue and its causes. Thus, the typology of moonlighting and its causes as well as alignment checks were the goals of the current study. In terms of its primary goal, the method utilized to collect qualitative data, and the Meta-synthesis methodology, this study is qualitative. For this purpose, a new configuration of the moonlighting phenomena was provided using the seven step model of Sandlovsky and Barroso. In this study, reliability was evaluated using Holstein's method, while validity was checked using Glynn's checklist. After examining and analyzing the results of the systematic review, four types of moonlighting—compulsory moonlighting, targeted moonlighting, full moonlighting, and hybrid moonlighting—as well as three categories of environmental, occupational, and individual antecedents—were discovered. After placing each type of moonlighting according to the components of the three antecedents, the moonlighting model was established as the cornerstone of organizational studies.

* Corresponding Author: koushkie@atu.ac.ir

How to Cite:

Keywords: moonlighting, antecedents of moonlighting, meta-synthesis, alignment

1. Introduction

With the strong battle for survival of the fittest within the work environment, we have got to adjust to the advancing work structures and advanced HR techniques in organizations. Those who can not adjust to them are constrained to acknowledge failure. Thus, organizations must actualize the foremost up-to-date HR practices to find, attract and keep talented employees. In the conventional way, having only one job is enough for most employees. But in modern approaches and in line with labor market vacillations, individuals with different reasons look for many different jobs. In this manner, employers, particularly human resource managers, and employees both have challenges that cannot be disregarded due to changing working conditions, but one ought to continuously seek for a way to foresee changes, screen and control them with a detailed understanding of the made conditions (Jahangir & Tahseen, 2023).

Hence, it can be claimed that the current investigation is attempting to fortify the literature in this field by filling the research gap. In this manner, the most important objective of this research is to

clarify the distinctive sorts of phenomenon of moonlighting in line with its antecedents. Based on this, the main question of the research is: How are the distinctive sorts of the phenomenon of moonlighting clarified within the framework of its antecedents?

2. Literature Review

2.1. Moonlighting

At first, the term moonlighting, which was formed from the combination of the two words moon and light, was defined as having an extra job at night, but with the passage of time, this concept evolved. It can be recognized that nowadays the wonder of multi-occupation, as one of the important forms of non-standard work and implies having more than one income-generating job either working for different companies (Webster et al., 2018) or being self-employed (Pouliakas, 2017; Adebisi, 2019; Murgia & Pulignano, 2021). Moonlighting is defined freely without any implications with respect to the legitimacy or timing of the activities depicted (Dharshini et al., 2023).

2.2. Antecedents of Moonlighting

After understanding the concept of moonlighting, understanding why individuals choose to have a second job is

exceptionally important for understanding and anticipating the behavior of the labor market, since it is imperative to recognize between individuals who consider their working hours to be restricted and those who select a job for other reasons. Second, let's make a distinction (Samaraweera, 2023). Within the early studies, the potential antecedents for having different jobs, in the sense of the root and causes of the event of numerous employments, were classified into two common categories: the motivation to constrain working hours (money related inspirations) and heterogeneous motivations (non-financial inspirations) (Piasna et al., 2021; Kawakami, 2019). In addition to the previously mentioned two motivations, with a near see at the literature on the wonder of different careers, able to conversation almost other different reasons that force or encourage employees to have a second job. Therefore, it is vital to supply a solution that can put an end to the disagreements surrounding the phenomenon of moonlighting and the assumptions affecting it, and provide a powerful framework in the field of various types of moonlighting.

3. Methodology

The current research is applied-development in terms of its purpose, and in terms of its nature, it is a qualitative study that was carried out with the Meta-synthesis method. For this purpose, a new configuration of the moonlighting phenomena was provided using the seven step model of Sandlovsky and Barroso. In this study, reliability was evaluated using Holstein's method, while validity was checked using Glynn's checklist.

4. Results

Following the steps of thematic analysis, a total of 757 codes were identified. Of these, 621 codes are associated with research literature related to the antecedents and 136 codes pertaining to the types of moonlighting. The results demonstrated that a variety of multiple moonlighting, such as compulsory moonlighting, targeted moonlighting, full moonlighting, and hybrid moonlighting, are formed as a result of individual, occupational, and environmental elements that were found to be ancestors of moonlighting.

5. Discussion and Conclusion





The findings of the study, which are presented in the form of a typological model of the phenomenon of moonlighting and its causes, indicate that employees who are compelled to work two or more jobs at the same time typically have limited personal qualities and an adverse financial situation. Hybrid moonlighters are positioned in the opposite position from mandatory moonlighters. These employees usually have strong employment that tries to improve their social status and communication network, favorable financial situations, and self-enhancing attributes. It may be inferred that, of the employment factors impacting the phenomenon of moonlighting, job attractiveness has a bigger influence than internal job constraints for hybrid moonlighters, as these individuals have high-quality jobs. As a result, on the occupational, personal, and environmental factor spectrum, this group of workers is at the very end. The target culture is highly complicated from a variety of personal, professional, and economic perspectives, making it difficult to determine the exact boundaries between the two types of moonlighting: full moonlighting and tailored moonlighting. But due to the fact that the targeted class uses its maximum personal

نام خانوادگی نویسنده اول و دوم (بیش از دو نویسنده نام خانوادگی نویسنده اول و همکاران | ۷

and professional capacity in order to achieve the predetermined goals compared to the moonlighters who are in the full class, and according to the requirements of the social and economic environment, they inevitably have to have multiple jobs, the position of these two categories of moonlighter can also be considered in the middle of the research model. After placing each type of moonlighting according to the components of the three antecedents, the moonlighting model was established as the cornerstone of organizational studies.

فصلنامه علمی پژوهشی

گونه‌شناسی پدیده چندپیشگی کارکنان؛ رویکرد فراترکیب

- نسیم افشار کاوه  دانشجوی دکتری رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
- علیرضا کوشکی جهرمی * دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
- میرعلی سیدنقوی  استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
- سعید زرنندی  استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

چندپیشگی در میان کارکنان بگ پدیده مشترک و در حال رشد است که مدیران منابع انسانی را بر آن داشته‌است تا با شناخت کامل این پدیده جهان شمول و پیشایندهای آن، به توسعه استراتژی‌های جدید برای مدیریت کارکنان چندپیشه پردازند. از این رو، تحقیق حاضر با هدف گونه‌شناسی و بررسی هم‌راستایی انواع چندپیشگی و پیشایندهای آن، انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها کیفی و از نظر رویکرد مطالعه فرامطالعه از نوع فراترکیب است. بدین منظور، با استفاده از مدل هفت مرحله‌ای سندلوفسکی و باروسو (۲۰۰۷)، پیکربندی جدیدی از پدیده چندپیشگی ارائه شد. در این پژوهش برای سنجش روایی از چک لیست استاندارد گلین و برای سنجش پایایی از روش هولستی استفاده شد. پس از تحلیل و بررسی یافته‌های حاصل از مرور سیستماتیک چهار گونه چندپیشگی تحت عناوین چندپیشگی اجباری، چندپیشگی هدفمند، چندپیشگی کامل و چندپیشگی هیبریدی و همچنین سه دسته پیشایندهای محیطی، شغلی و فردی شناسایی شد. در نهایت، بعد از تعیین جایگاه هر کدام از انواع چندپیشگی براساس مولفه‌های پیشایندهای سه‌گانه، مدل چندپیشگی به عنوان زیربنای مطالعات سازمانی تبیین گردید.

کلیدواژه‌ها: چندپیشگی، پیشایندهای چندپیشگی، فراترکیب، هم‌راستایی

مقدمه

در چند دهه اخیر، ماهیت و ساختار کسب و کارها به دلیل توسعه فناوری و جهانی شدن سازمان‌ها و جوامع، تغییر کرده است (Mousa & Mahmood., 2023). این تغییرات بازار کار که از اواسط دهه ۱۹۷۰ و همزمان با سیر توسعه جوامع از جامعه کشاورزی به جامعه صنعتی و اطلاعاتی، سرعت بیشتری به خود گرفته است؛ موجب شکل‌گیری بازارهای کاری منعطف و کوتاه‌مدت در اقتصادهای پیشرفته و در حال توسعه شده است (Jahangir & Tahseen, 2023) که در آن، مشاغل غیراستاندارد دوران تجدید حیات خود را تجربه می‌کنند (Reljic et al., 2023). اخیراً با تشدید جهانی شدن، پیشرفت‌های مستمر در فناوری و متعاقب آن برون‌سپاری تولید به کشورهای در حال توسعه، سازمان‌ها به دنبال راه‌های جدیدی برای کسب مزیت رقابتی هستند (Osborne & Warren, 2006; Quinlan & Sheldon, 2011). این تحول در بازار کار و روش‌های نوآورانه‌ای که هر روز در حال توسعه هستند نقش قابل ملاحظه‌ای در بقا و موفقیت سازمان‌ها دارند و فضای مناسبی را برای کارکنان فراهم می‌کند تا بتوانند در آن به شیوه‌ای الهام‌بخش‌تر عمل کنند. با مبارزه شدیدی که برای بقای بهترین‌ها در سرتاسر جهان وجود دارد، ما باید خود را با فرهنگ‌های کاری در حال تحول و راه‌های پیاده‌سازی استراتژی‌های منابع انسانی مدرن در سازمان‌های مختلف امروزی وفق دهیم. آن‌هایی که نمی‌توانند خود را وفق دهند، مجبور می‌شوند شکست را بپذیرند و در حاشیه بمانند. در نتیجه، سازمان‌ها باید به روزترین شیوه‌های منابع انسانی را به منظور استعدادیابی، جذب و نگهداشت این استعدادها اجرا کنند. در روش سنتی، برای اکثر کارکنان داشتن یک شغل کافی است. اما در رویکردهای نوین و متناسب با نوسانات بازار کار، افراد با انگیزه‌های مختلف به دنبال کارهای متعدد می‌روند. کارمندان بخش دولتی ممکن است برای افزایش درآمد خود، پرداخت وام‌های دریافتی، کسب مهارت‌های جدید و یا استفاده از فرصت‌های کاری آینده به داشتن چند شغل به صورت همزمان پاسخ مثبت دهند (Jahangir & Tahseen, 2023). بنابراین درک اینکه چرا افراد تصمیم می‌گیرند شغل دوم داشته باشند برای شناخت و پیش‌بینی رفتار بازار کار بسیار حیاتی است، زیرا مهم است تا میان افرادی که ساعت‌های کاری خود را محدود می‌دانند با افرادی که به دلایل دیگر به شغل دوم می‌پردازند، تفاوت قائل شویم (Samaraweera, 2023). به عنوان مثال افزایش نسبت کارکنان حرفه‌ای که به صورت خوداشتغال به شغل دوم

می پردازند به عدم اطمینان در مورد آینده و همچنین به مفهوم آزادی در کار مربوط می شود (Susskind & Susskind, 2015) این افراد که اغلب متخصصانی نامدار در حیطه کاری خود هستند، به دلیل عدم تحمل ناامنی شغلی، همراه با میل به آزادی حرفه‌ای، خود را به عنوان یک فرد حرفه‌ای توسعه می دهند و عدم اطمینان را با روش‌های فردی کنترل می کند (Lorey, 2015; Susskind & Susskind, 2015). همچنین کارمندانی که شغل دوم را همزمان با شغل اصلی خود انجام می دهند ممکن است با طیف وسیعی از مسائل فردی (Bruns & Pilkauskas, 2019)، خانوادگی (Port, 2021)، سازمانی (Balachandran & Wezel, 2020) و اخلاقی (Jahangir & Tahseen, 2023) مواجه شوند. بنابراین کارفرمایان، به ویژه مدیران منابع انسانی، و کارمندان هر دو چالش‌هایی دارند که به دلیل تغییر شرایط کاری نمی توان از آن‌ها غافل شد، بلکه باید با شناخت دقیق شرایط ایجاد شده همواره به دنبال راهی برای پیش‌بینی تغییرات، نظارت و کنترل آن‌ها بود (Jahangir & Tahseen, 2023). اگرچه امروزه، ما شاهد توجه گسترده‌تر محققان به ادبیات حوزه چندپیشگی^۱ نسبت به دهه‌های پیشین هستیم اما همچنان، تحقیقات انجام شده در مورد پدیده چندپیشگی کارکنان فاقد رویکردی جامع و یکپارچه می باشد.

بنابراین می توان ادعا داشت که تحقیق حاضر در تلاش است تا با پر کردن شکاف تحقیقاتی به تقویت ادبیات در این زمینه بپردازد. لذا هدف اصلی این پژوهش تبیین گونه‌های مختلف پدیده چندپیشگی در راستای پیشایندهای آن می باشد. بر این اساس سؤال اصلی تحقیق به صورت کلی آن است که: «گونه‌های مختلف پدیده کارکنان چندپیشه در چارچوب پیشایندهای آن چگونه تبیین می شود؟». سؤالات فرعی ذیل این سؤال نیز عبارتند از:

۱. پیشایندهای «پدیده کارکنان چندپیشه» چیست؟
۲. گونه‌های مختلف «پدیده کارکنان چندپیشه» چیست؟
۳. همسویی گونه‌های شناسایی شده «پدیده کارکنان چندپیشه» با پیشایندهای آن چگونه است؟

چندپیشگی

اصطلاح چندپیشگی برگرفته از واژه لاتین «مونلایتینگ» می‌باشد که از ترکیب دو واژه لاتین به معنای ماه^۱ و روشنایی^۲ تشکیل شده است. در گذشته این اصلاح برای اشاره به کار اضافی و نامرتب با کار اصلی افراد استفاده می‌شد و تصویری از یک کارگر را در ذهن تداعی می‌کرد که در طول روز در شغل اصلی خود و در هنگام شب در شغل متفاوت دیگری مشغول بکار است (Kalra et al., 2023). این اصطلاح تا اواخر دهه ۱۸۰۰ و ابتدای دهه ۱۹۰۰ همچنان برای زمان انجام شغل دوم، محدودیت قائل می‌شد و منحصر به مشاغل ثانویه افراد در شب هنگام اطلاق می‌شد. با گذشت زمان، این مفهوم به تدریج گسترش یافت و به عنوان یکی از انواع مختلف رفتارهای مدیریتی شغلی برای حفظ بقا شناخته شد که صرف نظر از زمان انجام کار صرفاً به جهت دریافت منابع درآمد اضافی در مواقعی که کار اصلی افراد، ساعات کاری مناسب برای کسب درآمد کافی را به همراه نداشت، مورد توجه کارکنان قرار می‌گرفت (Retkowsky et al., 2023). اخیراً با افزایش تعداد کارکنان چندمهارته که آمادگی لازم برای رویارویی با شرایط نامطمئن، پیچیده و همیشه در حال تغییر محیط کار را دارند (Bouwuis, 2020)؛ چندپیشگی به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که این دسته از کارکنان در جستجوی کارراهه شغلی پروتئین^۳ و یادگیری مستمر به آن می‌پردازند (Järvensivu, 2020). بر این اساس امروزه مفهوم چندپیشگی شامل فعالیت‌هایی مانند خود اشتغالی^۴، سرمایه‌گذاری^۵، سرگرمی‌ها^۶ و سایر علایق افراد است که برای آنها پاداش اضافی دریافت می‌شود (Adebisi, 2019). در جدول ۱ تعاریف پدیده چندپیشگی از دیدگاه محققان مختلف آمده است. با مرور تعاریف فوق، می‌توان ادعان داشت که امروزه پدیده چندپیشگی، به عنوان یکی از اشکال مهم کار غیر استاندارد و به معنای داشتن بیش از یک شغل درآمدزا با چند کارفرمای مختلف (Webster et al., 2018) و یا به صورت خوداشتغال و کارآفرین (Adebisi, 2019; Pouliakas, 2017;

1. moon
2. light
3. protean Career
4. self- employed
5. investment
6. hobbies

(Murgia & Pulignano, 2021) به طور آزادانه و بدون اینکه هیچ پیامدی در مورد مشروعیت یا زمان انجام اقدامات توصیف شده ایجاد کند، تعریف می‌شود (Dharshini et al., 2023) و ترکیبات مختلفی از مشاغل تمام وقت و نیمه وقت را برای کارکنان فراهم می‌کند (Conen, 2020). همچنین، با گذشت زمان مفهوم چندپیشگی، کارکنانی که در کنار شغل اصلی خود به صورت پروژه‌ای با سازمان‌های دیگر همکاری می‌کنند، یا کارکنانی که قراردادهای کاری آنلاین دارند را نیز در برمی‌گیرد (Retkowsky et al., 2023; Angelucci, 2020).

جدول ۱. تعاریف پدیده چندپیشگی از نظر پژوهشگران مختلف

تعریف پدیده چندپیشگی	نویسنده (سال)
چندپیشگان نخبه افرادی هستند که در جستجوی کارراهه شغلی پروتئین و یادگیری مستمر به مشاغل متعدد همزمان می‌پردازند و خود را سازندگان آینده می‌دانند.	جارونسو ^۱ (۲۰۲۰)
چندپیشگی، عرضه نیروی کار به طور همزمان در بخش رسمی و غیررسمی است.	کوئن و پیچو ^۲ (۲۰۲۱)
چندپیشگی به معنای داشتن شغل دوم در طول ساعات کار اصلی و یا در اوقات فراغت است.	دهارشنی و همکاران ^۳ (۲۰۲۳)
چندپیشگی یکی از انواع مختلف رفتارهای مدیریت شغلی برای بقا است. این رفتار شامل دریافت منابع درآمد اضافی در مواقعی است که کار اصلی افراد، ساعات کاری کافی برای کسب درآمد کافی را نداشته باشد.	رتکوفسکی و همکاران ^۴ (۲۰۲۳)
چندپیشگی را می‌توان داشتن شغل دوم در خارج ساعات کاری معمول دانست.	مالودیا و بوتیل ^۵ (۲۰۲۴)

- Järvensivu, A. & Pulkki, J.
- Koene, B. A., & Pichault, F.
- Dharshini, K., Abraham, S., & Prasath, K. S.
- Retkowsky et al.
- Malodia, L., & Butail, P.K

پیشایندهای چندپیشگی^۱

در مطالعات اولیه، پیشایندهای بالقوه برای داشتن مشاغل متعدد به معنای خاستگاه و علل وقوع چندپیشگی، به دو دسته کلی انگیزه محدودیت ساعات کار^۲ (انگیزه‌های مالی^۳) و انگیزه‌های ناهمگون^۴ (انگیزه‌های غیرمالی^۵) طبقه‌بندی می‌شدند (Piasna et al., 2021; Kawakami, 2019). انگیزه محدودیت ساعات کاری به این معنا می‌باشد افرادی که تمایل دارند ساعات بیشتری کار کنند یا از مبلغ دستمزد شغل اصلی خود راضی نیستند، احتمال بیشتری دارد که شغل دومی را برای خود برگزینند (Retkowsky et al., 2023). این افراد ممکن است مایل به افزایش عرضه نیروی کار خود باشند، اما در شغل اصلی خود به دلایلی مانند: مقررات زمان کار، قراردادهای کاری کوتاه مدت در زمان رکود اقتصادی، نرخ‌های مالیاتی حاشیه‌ای، اعتبارات بیمه اجتماعی یا فقدان حداقل دستمزد مؤثر بر درآمد کل در شغل اصلی، فرصتی برای انجام این کار به آنها داده نشود (Tazhitdinova, 2022). این وضعیت ممکن است محدودیت‌های مالی را برای کارکنان و خانواده‌های آن دسته از افرادی که به خودی خود با محدودیت ساعت در شغل اصلی مواجه نیستند، اما دستمزد آنها کمتر از درآمد هدف است را تشدید کند. بنابراین انگیزه محدودیت ساعات کاری اغلب با انگیزه مالی نیز شناخته می‌شود (Pouliakas, 2017; Choe et al., 2018). به طور کلی، پدیده چندپیشگی برای کارکنانی با ساعات کاری نامحدود، زمانی ناکارآمد است که نرخ دستمزد شغل دوم آن‌ها کمتر از شغل اصلی باشد. با این حال، کارکنانی وجود دارند که علی‌رغم نرخ پایین دستمزد شغل دوم، همچنان دوشغله می‌باشند. این اقدام کارکنان را با کمک انگیزه‌های غیرمالی می‌توان توجیه کرد. پانوس و همکاران^۶ (۲۰۱۴) این انگیزه غیرمالی را تحت عنوان انگیزه ناهمگونی بیان کردند (Panos et al., 2014). در انگیزه ناهمگونی افراد ممکن است شغل اصلی خود را به خاطر ثبات و امنیت آن حفظ کنند و در کنار شغل اصلی، شغل دومی را انتخاب کنند که مزایای پولی آن مکمل شغل اصلی باشد و مهارت‌های اضافی خارج از شغل فعلی را برایشان به همراه داشته باشد (Pouliakas, 2017).

1. antecedents of moonlighting
2. hours constraint
3. pecuniary motives
4. heterogeneity motives
5. non-Pecuniary motives
6. Panos et al.

(2017). در حقیقت در این دیدگاه از چندپیشگی به عنوان مجرای برای کسب مهارت‌ها و تخصص‌های متفاوت و پله‌ای برای انتقال به مشاغل جدید استفاده می‌شود (Kawakami, 2019; Diksha & Jaggarwal, 2023). علاوه بر دو انگیزه پیشگفت، با نگاهی موشکافانه به ادبیات پدیده چندپیشگی می‌توان از دلایل متفاوت دیگری سخن گفت که کارکنان را به داشتن شغل دوم اجبار و یا تشویق می‌کند. به عنوان مثال کارکنانی که با ناامنی شغلی مواجه هستند ممکن است از مشاغل دوم به عنوان راهکاری برای محافظت در برابر خطر از دست دادن شغل اولیه و تنوع بخشیدن به گزینه‌های خود برای باقی ماندن در بازار کار، استفاده کنند (Piasna et al., 2021). همچنین افراد ممکن است اغلب به دلایل پایه‌گذاری یک زندگی مرفه (Port, 2021)، گسترش پرستیژ کاری (Adebisi, 2019)، سرمایه‌گذاری، ایجاد سرگرمی (Danzer, 2008)، پرداخت وام‌های دریافتی و بدهی‌ها، داشتن پس‌انداز احتیاطی (Asravor, 2021) و افزایش شبکه ارتباطی خود (Kisumano & Wa-Mbaleka, 2017) به مشاغل متعدد بپردازند.

با توجه به آنچه تاکنون بیان شد، می‌توان به پراکندگی و عدم انسجام یافته‌های مطالعات گذشته در خصوص پدیده چندپیشگی پی برد. بنابراین ارائه راهکاری که بتواند به اختلاف نظرات پیرامون پدیده چندپیشگی و پیشاندهای مؤثر بر آن، پایان دهد و چارچوب قدرتمندی را در زمینه‌ی انواع مختلف چندپیشگی ارائه دهد، حائز اهمیت است.

هم‌راستایی

هم‌راستایی را می‌توان به عنوان فرآیند ایجاد تناسب بین عناصر مختلف بافت درونی و بیرونی یک سیستم دانست (Kathuria et al., 2007) که هدف آن ایجاد پیوند متقابل میان اهداف، استراتژی‌ها، سیستم‌ها، فرهنگ، محرک‌ها، رهبری و غیره است تا شانس دستیابی به نتایج مطلوب را افزایش دهد (Lundmark et al., 2021). در زمینه تبیین پدیده چندپیشگی، هم‌راستایی می‌تواند شامل ایجاد تناسب میان گونه‌های مختلف چندپیشگی با انواع پیشاندهای آن باشد.

روش پژوهش

در این پژوهش با استفاده از روش فراترکیب، ترکیب و تفاسیر جدیدی از یافته‌های مطالعات گذشته ارائه شد که به شناخت بهتر، شرح و توسعه مفهومی پدیده چندپیشگی انجامید.

براساس رویکرد پیشنهادی ساندلوفسکی و باروسو^۱ (۲۰۰۷)، پیمودن هفت گام جهت دستیابی به یک چارچوب مرجع مشترک الزامی است. در گام نخست، سوال اصلی تحقیق براساس شاخص‌های چه چیزی، چه کسی، چه زمان و چگونه تعیین می‌شود. در تحقیق حاضر، پاسخ به سؤالات فوق را می‌توان در جدول ۲ مشاهده کرد.

جدول ۲. سؤالات پژوهش براساس رویکرد فراترکیب

پرسش‌های تحقیق		مبنای سؤالات
گونه‌های مختلف پدیده کارکنان چندپیشه در چارچوب پیشایندهای آن چگونه تبیین می‌شود؟	سؤال اصلی	چه چیزی (what)
پیشایندهای «پدیده کارکنان چندپیشه» چیست؟ گونه‌های مختلف «پدیده کارکنان چندپیشه» چیست؟ همسویی گونه‌های شناسایی شده «پدیده کارکنان چندپیشه» با پیشایندهای آن چگونه است؟	سؤالات فرعی	
جامعه آماری برای تبیین پدیده کارکنان چندپیشه کدام است؟	منابع علمی ارائه شده در پایگاه‌های علمی معتبر	جامعه آماری (who)
در چه بازه‌زمانی سؤالات فوق بررسی می‌شوند؟	بدون محدودیت زمانی	چارچوب زمانی (when)
برای پاسخگویی به سؤالات فوق از چه روش یا روش‌هایی استفاده می‌شود؟	کیفی - تحلیل مضمون	روش مورد استفاده (how)

در گام دوم، به منظور شناسایی مقالات و منابع علمی معتبر، از واژگان کلیدی «Second»، «Double Work»، «Multiple Jobholding»، «Moonlighting»، «Dual»، «Second Job»، «Plural Employment»، «Plural Career»، «Employment»، «Job»، «Side Job» و «Portfolio Career» در پایگاه‌ها و سایت‌های علمی معتبر استفاده شد و تعداد ۸۸۳ مقاله‌ی اولیه مطابق با جدول ۳ شناسایی گردید.

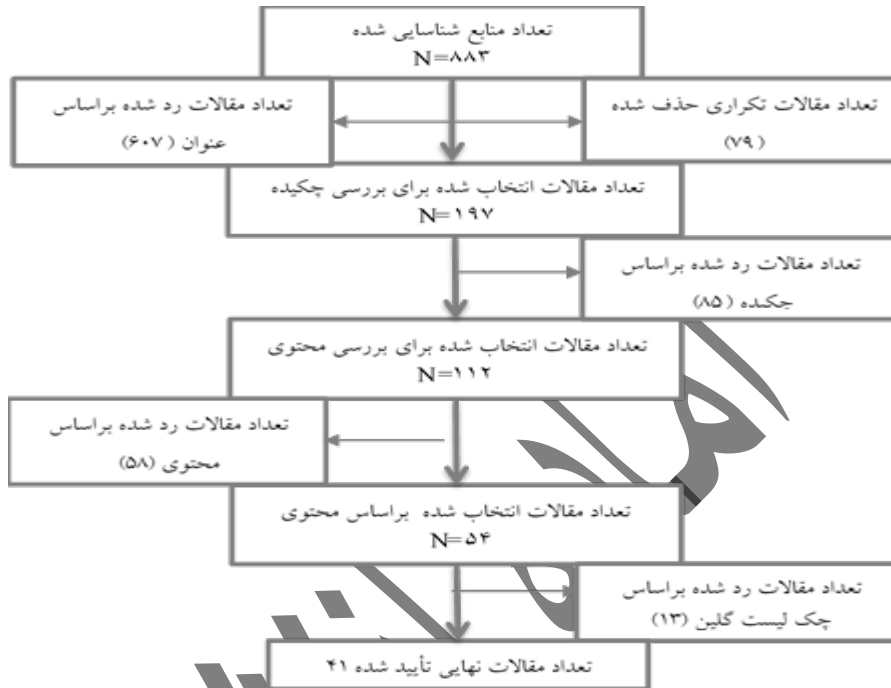
1. Sandelowski, M., & Barroso, J.

جدول ۳. تعداد مقالات شناسایی شده در هر یک از پایگاه‌های علمی خارجی

واژگان کلیدی	پایگاه های علمی								جمع
	ScienceDirect	Emeral Insight	JSTOR	Springer	Sage	Oxford Academic	Library Wiley Online	Others	
Moonlighting (M)	۲۲۶	۷	۶۷	۶۹	۴۴	۹۴	۲۱۱	۴	۷۲۲
Multiple Jobholding (MJH)	۱۰	-	۳۹	۷	۱۶	۴	۹	۱۵	۱۰۰
Double Work (DW)	۱۳	۸	۳	-	-	-	-	-	۲۵
Second Employment (SE)	-	-	-	-	-	-	-	۱	۱
Plural Career (PC)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Plural Employment (PE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Second Job (SJ)	۴	-	۳	۳	۳	-	-	-	۱۳
Dual Job (DJ)	۲	۱۰	۳	۱	-	-	-	۱	۱۷
Side Job (SJ')	۱	-	۲	۱	-	-	-	-	۴
Double Jobholding	-	-	-	-	-	-	۱	-	۱
جمع	۲۵۶	۲۵	۱۱۷	۸۱	۶۴	۹۸	۲۲۱	۲۱	۸۸۳

سپس در گام سوم و در ادامه‌ی فرآیند جست‌وجو، مقالات براساس معیارهای اولیه پذیرش شامل انگلیسی و فارسی زبان بودن منابع علمی و انتشار آن‌ها در پایگاه‌های علمی معتبر، بدون در نظرگرفتن محدودیت زمانی مورد بازبینی قرار گرفتند. در این مرحله پژوهشگران با بررسی عنوان مقالات شناسایی شده، منابع تکراری و نامرتب را از فرآیند بررسی کنار گذاشتند و پس از بررسی چکیده و محتوای متون، کیفیت هر مطالعه را با استفاده از چک لیست گلین (۲۰۰۶) مورد ارزیابی قرار دادند تا تنها مطالعاتی به مرحله بعد وارد شوند که از کیفیت لازم جهت بررسی عمیق‌تر موضوع برخوردار باشند. در این راستا الگوریتم انتخاب متون نهایی جهت ورود به مرحله کدگذاری مطابق با شکل ۱ نشان داده شده است.

شکل ۱. الگوریتم انتخاب منابع علمی



پس از انتخاب مقالات نهایی، در گام بعدی، چک لیستی شامل عنوان، نویسنده و سال انتشار هر منبع علمی در نرم افزار اکسل تهیه و با استفاده از گزینه هایپرلینک با متن مورد نظر مرتبط گردید. سپس تمامی عوامل استخراج شده از متون علمی به عنوان کدهای اولیه در نظر گرفته شد تا محقق را در ادامه فرآیند تحقیق و شناسایی مضامین یاری رساند.

در گام پنجم، پژوهشگران منابع علمی منتخب را به منظور شناسایی مفاهیم مرتبط با سوال های پژوهش مندرج در جدول ۲ مورد بازبینی و بررسی دقیق قرار می دهند تا مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر استخراج گردند. جدول ۴ نمونه ای از مضامین مستخرج از متون علمی در خصوص پاسخ به سؤال «پیشایندهای پدیده کارکنان چندپیشه چیست؟» را نشان می دهد. به منظور یافتن پاسخ هرچه دقیق تر به پرسش پیشگفت نمونه سؤالات هادی تحقیق به شرح ذیل مورد توجه محققان قرار گرفت.

«عوامل فردی مؤثر بر پدیده چندپیشگی کدامند؟». «عوامل کاری مؤثر بر پدیده چندپیشگی کدامند؟». «عوامل محیطی مؤثر بر شکل گیری پدیده چندپیشگی کدامند؟».

جدول ۴. مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر چندپیشگی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	فراوانی
مضامین فراگیر	منابع شخصی ^۱	علائق و ترجیحات شخصی	۳
		خودکارآمدی	۲
		خودشکوفایی روانشناختی	۳
		انگیزه های ناهمگن و توسعه شخصی	۱۵
		نوع نگرش	۲
		میزان مهارت	۲
	نوع نگرش ^۲	انرژی - فرصت	۱
		محدودیت - تهدید	۳
		سطح مرجع	۲
		سطح زیان‌گریزی	۲
مطلوبیت رفتاری		۲	
ویژگی های شخصی و خانوادگی ^۳	جنسیت	۵	
	سن	۳	
	تحصیلات	۳	
	وضعیت تأهل	۳	
	ترکیب خانوار	۴	
	عدم اشتغال همسر	۳	
محدودیت‌های شغل اصلی ^۴	محدودیت ساعات کاری	۲۳	
	عدم رضایت شغلی	۲	
	فقدان امنیت شغلی	۱۹	
	دستمزد کم	۱۱	
	کیفیت پایین شغل	۹	
	عدم انعطاف پذیری	۱	
	عدم امنیت درآمدی	۵	
	فقر کاری	۳	
	عدم وجود مسیر پیشرفت و ارتقا	۱	
	ریسک زیاد	۱	

1. Personal resources
2. types of attitudes
3. Personal and family characteristics
4. Main job restrictions

۱	کمبود ارتباطات	جذابیت‌های شغل دوم ^۱	
۶	امنیت شغلی		
۲	امنیت درآمدی		
۵	کیفیت بالا		
۳	معناداری		
۳	استقلال شغلی		
۱۰	انعطاف پذیری		
۷	باز یابی رضایت شغلی		
۱۰	افزایش درآمد		
۷	اشتیاق و علاقه شغلی		
۳۱	فرصت یادگیری و کسب تجربه		
۶	گذار به خوداشتغالی		
۶	پیشرفت شغلی		
۲	افزایش پرستیژ کاری		
۱۱	ارتقای مهارت‌ها		
۱	خودشکوفایی روانشناختی		
۱۱	تسهیل در تغییر مسیر کاری		
۹	فرصتی برای ایجاد تنوع و چالش		
۸	ایجاد پرفولویوی مشاغل		
۲۶	الزامات مالی		
۱۳	اهداف و نیت مالی مختلف		
۴	بحران های کلان اقتصادی		
۲	گسترش ارتباطات و شبکه اجتماعی	عوامل اجتماعی ^۴	
۳	ارتقای استانداردهای زندگی		
۱	کسب شهرت و برند اجتماعی		

در گام ششم کیفیت پژوهش در دو مرحله مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله نخست با استفاده از چک لیست گلین و پاسخدهی به سؤالات مربوطه، مقالات و متون علمی از نظر چهار معیار اصلی جامعه آماری، نحوه جمع آوری داده‌ها، روش تحقیق و نتایج تحقیق بررسی شدند و اعتبار هر بخش به طور مجزا و در نهایت اعتبار نهایی مقالات مورد ارزیابی قرار

1. Second job attractors
2. environmental factors
3. economic factors
4. Social factors

گرفت. در این روش به سه صورت مختلف «بله»، «خیر» و «نامشخص» می‌توان به سؤالات پاسخ داد. اگر جواب تقسیم تعداد تعداد پاسخ‌های «بله» بر کل پاسخ‌ها بزرگتر از ۷۵ درصد باشد می‌توان نتیجه گرفت که پژوهش از اعتبار خوبی برخوردار است. در جدول ۵ نمونه‌ای از ارزیابی مقالات بر مبنای چک لیست گلین ارائه شده است.

جدول ۵. نمونه ارزیابی منابع علمی با استفاده از چک لیست گلین

نام شخص	رتبه	ع.	مقاله اول	
		✓	ایا جامعه آماری همه افراد واجد شرایط را شامل می‌شود؟	بخش اول جامعه
		✓	ایا معیارهای انتخاب و عدم انتخاب اعضای جامعه به روشنی مشخص شده است؟	
		✓	ایا نمونه به اندازه کافی برای تخمین و ارزیابی پدیده مورد مطالعه انتخاب شده است؟	
		✓	ایا نرخ پاسخگویی برای ارزیابی و تخمین پدیده مورد مطالعه کافی است؟	
✓			ایا انتخاب جامعه آماری بدون تعصب و اریبی صورت گرفته است؟	
		✓	ایا جامعه آماری به صورت هدفمند و دارای اطلاعات پیرامون پدیده مورد مطالعه هستند؟	
		۰/۸۳	اعتبار بخش اول	
		✓	همه روش‌های گردآوری داده‌ها به روشنی تشریح شده است؟	بخش دوم گردآوری داده‌ها
✓			ایا در مصاحبه‌های رودرو راهکارهایی برای جلوگیری از تحت تاثیر قرار دادن مخاطب در نظر گرفته شده است؟	
		✓	ایا ابزارهای گردآوری داده‌ها اعتبارسنجی شده‌اند؟	
✓			ایا راهکارهایی برای جلوگیری از قضاوت‌های ذهنی در نظر گرفته شده است؟	
		✓	ایا زمان کافی برای گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه در نظر گرفته شده است؟	
		✓	ایا این ابزار اندازه‌گیری قابلیت تعمیم به جامعه را دارد؟	
		✓	ایا سوالات به اندازه کافی روشن است که بتوان پاسخ‌های دقیق بیان کرد؟	
		✓	ایا ابزار گردآوری داده‌ها به سادگی برای پاسخ‌دهندگان قابل ارسال و دریافت است؟	
		۰/۷۵	اعتبار بخش دوم	
		✓	ایا از روش شناسی مناسبی برای مطالعه استفاده شده است؟	بخش سوم نتایج و یافته‌ها
	✓		ایا روشی برای روایی سنجی در نظر گرفته شده است؟	
		✓	ایا روش تحقیق به صورت روشن و گام‌به‌گام تشریح شده است؟	
		✓	ایا ملاحظات اخلاقی در طرح پژوهشی رعایت شده است؟	
		✓	ایا نتایج و یافته‌ها به صورت روشنی مبتنی بر داده‌های گردآوری شده است؟	
		۰/۸	اعتبار بخش سوم	

نام شخص	پ.	م.	مقاله اول	
		✓	ایا همه نتایج به صورت روشنی بیان شده است؟	پایایی
	✓		ایا متغیرهای جانبی و مداخله‌گر مورد عنایت قرار گرفته‌اند؟	
		✓	ایا نتایج به درستی تجزیه و تحلیل داده‌ها را منعکس کرده‌اند؟	
		✓	ایا این نتایج در راستای هدف اصلی تحقیق بوده است؟	
		✓	ایا پیشنهادهاى پژوهشى برای مطالعه آینده و بیشتر ارائه شده است؟	
		✓	ایا نتایج از روایی بیرونی برخوردار است؟	
	۰/۸		اعتبار بخش چهارم	
	۰/۸		اعتبار نهایی مقاله	

با بررسی ۵۴ منبع انتخاب شده در الگوریتم انتخاب منابع علمی، تعداد ۱۳ مقاله که امتیاز کمتر از ۷۵ درصد کسب کردند، حذف شدند و تعداد نهایی مقالات به ۴۱ عدد کاهش یافت. در مرحله دوم به منظور افزایش کیفیت پژوهش، فرآیند کدگذاری که در ابتدا به صورت دستی انجام شده بود، بار دیگر به صورت سیستمی تکرار گردید تا با استفاده از روش بازآزمایی که یکی از انواع روش‌های سنجش پایایی است، کلیه مضامین شناسایی شده در هر دو مرحله، با یکدیگر مورد مقایسه قرار گیرند. بر این اساس ضریب پایایی و میزان اشتراکات دو فرآیند کدگذاری با استفاده از روش هولستی^۱ و مطابق با فرمول شماره ۱ محاسبه شد.

$$PAO = 2 M \div (N1 + N2) \quad \text{فرمول ۱}$$

PAO نشان‌دهنده ضریب پایایی است که از تقسیم دو برابر تعداد توافق‌ها (M) در مرحله اول و دوم کدگذاری مجموع تعداد کدهای استخراج شده در مرحله اول (N1) و دوم (N2) به دست می‌آید. در این پژوهش تعداد کدهای شناسایی شده در حیطه پیشایندها در مرحله دستی ۶۰۳ و تعداد کدهای شناسایی شده در مرحله سیستمی که با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودی^۲ انجام شد، ۶۲۱ می‌باشد همچنین تعداد توافق‌ها ۵۷۳ تعیین گردید. که با جایگذاری این مقادیر در فرمول پیشگفت، ضریب پایایی ۰/۹۴ به دست آمد. بالا بودن ضریب پایایی نشان از قدرت اعتبار پژوهش در حیطه پیشایندهای پدیده چندپیشگی دارد. همچنین تعداد کدهای شناسایی شده در زمینه گونه‌شناسی پدیده چندپیشگی در مرحله دستی

1. Holsti

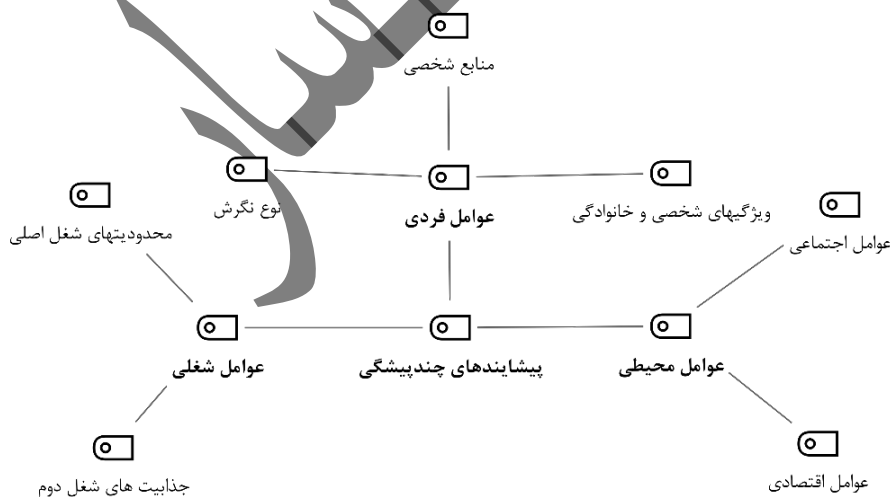
2. Max Qualitative Data Analysis (MAXQDA)

۱۰۸ و تعداد کدهای شناسایی شده در مرحله سیستمی ۱۳۶ می‌باشد. با توجه به اینکه تعداد ۹۹ مورد توافق شناسایی گردید لذا ضریب پایایی ۰/۸۱ به دست آمد که نشان می‌دهد پایایی کدهای شناسایی شده در محدوده قابل قبول قرار گرفته و مورد تأیید می‌باشد.

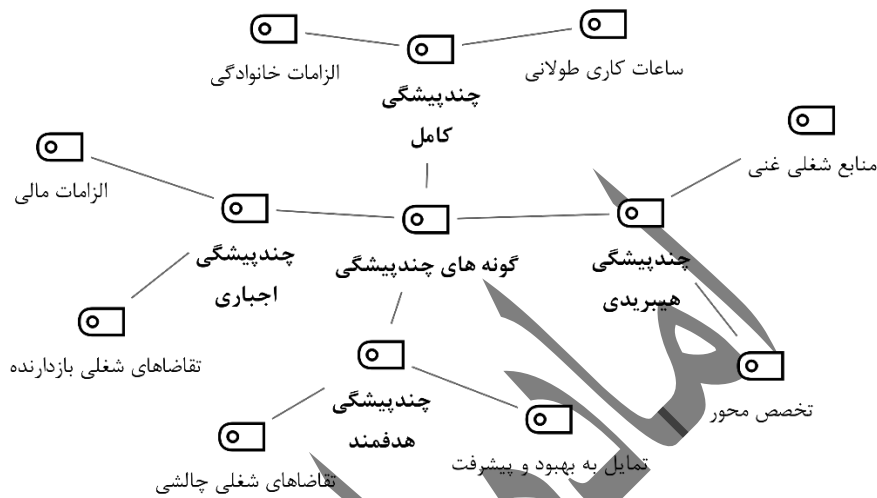
یافته‌های پژوهش

یافته‌های به دست آمده از فرآیند کدگذاری در آخرین گام از روش سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷)، چندین بار مورد بازبینی قرار گرفت و نام‌گذاری نهایی برای مضامین سطح بالاتر از قبیل مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر صورت پذیرفت. براساس تحلیل‌های انجام شده از تعداد ۴۱ منبع انتخاب شده، در مجموع ۶۲۱ کد، ۵۲ مضمون پایه، ۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر در پاسخ به سؤال «پیشایندهای پدیده چندپیشگی چیست؟»، شناسایی شد که در قالب نقشه مضامین و در چارچوب شکل ۲ نمایش داده شده است. همچنین در پاسخ به سؤال «گونه‌های مختلف پدیده کارکنان چندپیشه چیست؟» تعداد ۱۳۶ کد اولیه، ۲۱ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر مطابق با شکل ۳ شناسایی و استخراج شد.

شکل ۲. نقشه مضامین پیشایندهای چندپیشگی



شکل ۳. نقشه مضامین گونه‌های چندپیشگی



با بررسی‌های مستمر وجوه اشتراك و افتراق میان مضامین شناسایی شده مرتبط با گونه‌های چندپیشگی، در نهایت فرصتی فراهم شد تا علاوه بر ارائه خروجی تحلیل کیفی در قالب مضامین، در یک فرآیند خلاقانه جهت کاهش پیچیدگی و افزایش قدرت مقایسه میان گونه‌های مختلف، سه بعد ساعات کار، دلیل انتخاب و منابع - تقاضای شغلی جهت ساخت ماتریس گونه‌شناسی چندپیشگی شناسایی شود.

در ادامه الگوی پیشنهادی این تحقیق به استناد مطالعات پیشین و ۴۱ مقاله مستخرج از مرحله مرور نظام‌مند با استفاده از سه بعد ساعات کار^۱، دلیل انتخاب چندپیشگی و منابع - تقاضای شغلی^۲ ارائه می‌گردد.

بعد اول: دلیل انتخاب

کارکنان اغلب به دلیل درآمد ناکافی احساس می‌کنند چاره‌ای جز داشتن چندین شغل ندارند و فعالیت‌های آنها تعیین شده از ناحیه موقعیت یا محیط می‌باشد. این افراد غالباً با واژه‌های منفی مانند سرنوشت از دلیل چندپیشگی خود یاد می‌کنند. بنابراین جبر محیطی را می‌توان دلیل اصلی چندپیشگی این دسته از افراد دانست. این در حالی است که افرادی با

1. working hours
2. Job demands and resources

وضعیت مالی بهتر، اغلب با میل و اراده خود به چندین شغل همزمان می‌پردازند و خود را موجودی مستقل و مختار می‌دانند که قادر به کنترل شرایط هستند (Raffel & Groff, 2021; Port, 2021; Bouwhuis et al., 1990). این دسته از کارکنان با اهداف از پیش تعیین شده از جانب خود به مشاغل متعدد می‌پردازند و داشتن شغل دوم را به عنوان فرصتی می‌دانند که میبایست از این فرصت به بهترین شکل استفاده کرد (Diksha & Jaggarwal, 2014; Panos et al., 2023).

بعد دوم: ساعات کار

منظور از ساعات کاری مدت زمان اختصاص داده شده به شغل اول، دوم و ساعات اضافه کاری در این مشاغل می‌باشد (Conen & Stein, 2021). توجه به این بعد از پدیده چندپیشگی برای شفاف سازی تفاوت‌های میان انواع مختلف، پیشایندها و پیامدهای مثبت و منفی آتی، امری ضروری است (Mai et al., 2020; Conen & Stein, 2021; Conen, 2020; Bruns & Pilkauskas, 2019; al., 2018).

بعد سوم: منابع و تقاضای شغلی

در قلب مدل منابع و تقاضای شغلی این فرض اصلی نهفته است که هر شغل ویژگی‌ها و ریسک‌های خاص خود را دارد که در دو دسته کلی یعنی تقاضاهای شغلی و منابع شغلی طبقه بندی می‌شوند (Crawford et al., 2010). تقاضاهای شغلی جنبه‌هایی از شغل است که مستلزم تلاش فیزیکی یا ذهنی پایدار می‌باشد و با هزینه‌های فیزیولوژیکی و روانی خاصی مانند فشار کاری زیاد، افزایش درگیری با دیگران و ناامنی شغلی در آینده همراه است (علیزاده و همکاران، ۱۴۰۱). هنگامی که برآورده ساختن تقاضاهای شغلی نیازمند تلاش زیاد از جانب کارمند باشد ممکن است به عنوان عوامل استرس‌زای شغلی شناخته شوند و تنش فیزیکی یا روانی را به همراه داشته باشند (Schaufeli, 2017). از سویی دیگر، منابع شغلی به آن دسته از جنبه‌های مثبت شغل اشاره دارد که با ایجاد بستری مناسب به کارکنان در راستای رشد شخصی و توسعه مهارت‌ها، کاهش تنش‌های فیزیکی و روانی و در نهایت دستیابی به اهداف کاری کمک می‌کند (Bakker & Demerouti, 2007). بنابراین زمانی که افراد از تقاضای شغلی زیاد در شغل اولیه رنج می‌برند و یا هنگامی که در جست و جوی

منابع شغلی غنی تر جهت رشد و توسعه خود می‌باشند، انتظار می‌رود پدیده چندپیشگی مورد توجه آن‌ها قرار گیرد (Bouwhuis et al., 2018; 2019; Port, 2021). با کنار هم قراردادن این سه بعد، ماتریس مفهومی چندپیشگی با اشکال مختلف چندپیشگی اجباری^۱، چندپیشگی هدفمند^۲، چندپیشگی کامل^۳ و چندپیشگی هیبریدی^۴ شکل گرفت.

چندپیشگی اجباری

در این نوع از چندپیشگی افراد به اجبار و برای برآورده ساختن نیازهای اولیه‌ی زندگی خود به مشاغل دوم می‌پردازند. بنابراین انگیزه مالی در این افراد از سایر گونه‌ها بیشتر است و در صورت کافی بودن درآمد شغل اولیه، تمایلی به داشتن چندین شغل ندارند (Port, 2021; Pere, 2007; Järvensivu, 2020). مشاغل اولیه این گروه معمولاً موقت یا پاره وقت بوده و از کیفیت پایین برخوردار است (Bruns & Pilkauskas, 2019; Piasna et al., 2021). این دسته از کارکنان که معمولاً فاقد تخصص و مهارت منحصر به فرد می‌باشند (Auray et al., 2021; OECD, 2018) سطح بالایی از تقاضای شغلی به همراه سطوح پایینی از منابع شغلی را تجربه می‌کنند (Port, 2021).

چندپیشگی کامل

این نوع از چندپیشگی نیز مانند چندپیشگی اجباری به اختیار کارکنان نبوده و اغلب تحت تأثیر شرایط زمینه‌ای خاص مانند الزامات خانوادگی و بحران‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی است (Wu et al., 2009; Pere, 2021). مشاغل اولیه این گروه معمولاً تمام وقت و دائمی بوده و از کیفیت متوسط برخوردار است و سطوح متوسطی از تقاضای شغلی و منابع شغلی را تجربه می‌کنند (Bruns & Pilkauskas, 2019; Port, 2021).

-
1. compulsory-moonlighting
 2. targeted-moonlighting
 3. full-moonlighting
 4. hybrid-moonlighting

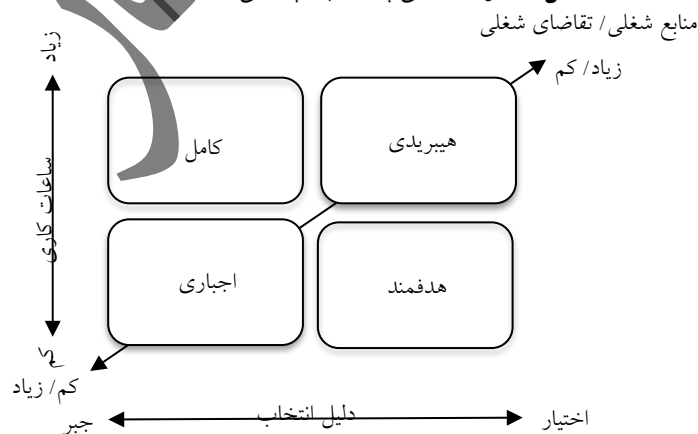
چندپیشگی هدفمند

این گروه از کارکنان به اختیار خود و با انگیزه‌های مختلف مالی جهت افزایش پس‌انداز احتیاطی (Asravor, 2021) و انگیزه‌های توسعه‌ای جهت استفاده بهینه از فرصت‌های موجود در بازار کار به مشاغل ثانویه می‌پردازند (Port, 2021; Angelucci, 2020). مشاغل اولیه این گروه به صورت پاره وقت یا تمام وقت از کیفیت متوسطی برخوردار است و در مشاغلی با تقاضاهای شغلی نسبتاً کم و منابع شغلی نسبتاً زیاد فعالیت دارند (Bouwhuis et al., 2018).

چندپیشگی هیبریدی

شغل دوم این گروه از کارکنان چندپیشه که عمدتاً از تخصص بالایی برخوردار هستند، به صورت خود اشتغال می‌باشد (Lorey, 2015; Susskind & Susskind, 2015). این افراد با میل و علاقه خود داشتن چندین شغل را به داشتن تنها یک شغل ترجیح می‌دهند و خارج از ساعات اداری، زمان زیادی را به مشاغل مختلف و بعضاً ناهمگون با شغل اولیه می‌پردازند (Conen & Buschoff, 2021; Bouwhuis et al., 2018). مشاغل اولیه این گروه به صورت پاره وقت یا تمام وقت از کیفیت بالایی برخوردار است و در مشاغلی با تقاضاهای شغلی کم و منابع شغلی زیاد فعالیت دارند (Port, 2021). با توجه به مطالب پیش گفته، انواع چندپیشگی در شکل ۴ به نمایش گذاشته شده است.

شکل ۴. گونه شناسی پدیده چندپیشگی کارکنان (نگارندگان)



بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد پدیده چندپیشگی مفهومی پیچیده است که تحت تأثیر پیشایندهای مختلف فردی، شغلی و محیطی می‌باشد. عوامل اقتصادی با بیشترین فراوانی کدهای احصاء شده در گروه عوامل محیطی، به عنوان مهم‌ترین دلیل چندپیشگی شناسایی شد. با این حال گروهی از کارکنان نه صرفاً با دلایل مالی بلکه با هدف توسعه و ارتقای جایگاه اجتماعی خود جذب مشاغل دوم می‌شوند. بنابراین باید توجه داشت که کارکنان چندپیشه انواع مختلفی دارند و در هر نوع چندپیشگی، گروه خاصی از پیشایندها نقش اصلی را بازی می‌کنند. این امر، اهمیت شناسایی هم‌راستایی اشکال مختلف پدیده چندپیشگی با هر یک از پیشایندهای آن را دو چندان می‌کند. در پژوهش حاضر با مفهوم‌سازی مجدد پدیده چندپیشگی از طریق مضامین شناسایی شده در رویکرد تحلیل مضمون و کنار هم قرار دادن سه بعد دلیل انتخاب، ساعات کار و منابع و تقاضاهای شغلی، چهار نوع چندپیشگی شناسایی شد که هر کدام با پیشایندهای خاصی هم‌سو می‌باشند.

هم‌راستایی عوامل محیطی با انواع مختلف چندپیشگی

همانطور که پیش‌تر مطرح شد، در چندپیشگی اجباری، افراد به دلیل شرایط مالی نامساعد، به اجبار و نه با انتخاب خود به شغل دوم می‌پردازند. آن‌ها برای برآورده ساختن نیازهای اولیه زندگی ناگزیر به اشتغال غیر رسمی و کاذب می‌باشند و در صورت کافی بودن درآمد شغل اولیه، تمایلی به داشتن چندین شغل ندارند (Port, 2021; Pere, 2007; Järvensivu, 2020). بنابراین اگر بخواهیم وضعیت کارکنان چندپیشه را بر روی طیف عوامل محیطی با ابتدای عوامل اقتصادی و انتهای عوامل اجتماعی در نظر بگیریم، این دسته از افراد به دلیل وضعیت مالی آسیب‌پذیر خود و تحت تأثیر عوامل اقتصادی درگیر مشاغل متعدد می‌شوند. اگر چه کارکنانی که در طبقه چندپیشگی کامل و چندپیشگی هدفمند قرار می‌گیرند؛ در میانه طیف عوامل محیطی جای می‌گیرند ولیکن اکثر این کارکنان از نگرانی‌های مالی آینده سخن به میان آورده و در صدد هستند چه به صورت اختیاری و با استفاده از توانایی‌ها و مهارت‌های خود (چندپیشگان هدفمند) (Esmaili & Hashim, 2014; Angelucci, 2020) و چه به صورت اجباری و تحت تأثیر الزامات خانوادگی و بحران‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی (چندپیشگان کامل) (Wu et al., 2009; Pere, 2021) به مقابله با

نابه‌سامانی‌های احتمالی اقتصادی پاسخ دهند (Port, 2021). در انتهای طیف عوامل محیطی می‌توان آن دسته از کارکنان چندپیشه را مشاهده کرد که با استفاده از مهارت و دانش خاص خود، خوداشتغالی و گاهی کارآفرینی را به دلیل کسب شهرت و بهبود جایگاه اجتماعی انتخاب می‌کنند. این افراد از سرمایه انسانی خود استفاده می‌کنند تا از بازده بالاتر موجود در اقتصاد بهره‌برداری کنند و از این رو، علاوه بر اولویت قرار دادن انگیزه‌های اجتماعی، همزمان درآمد خود را جهت ایجاد یک زندگی مجلل و تشریفاتی در آینده افزایش می‌دهند (Kisumano & Wa-Mbaleka, 2017; Kawakami, 2019).

هم‌راستایی عوامل شغلی با انواع مختلف چندپیشگی

به طور کلی در این تحقیق تصور می‌شود که در ابتدای طیف عوامل شغلی موثر بر پدیده چندپیشگی، تمرکز ویژه‌ای به محدودیت‌های شغل اصلی وجود داشته باشد. از آنجایی که در گونه‌شناسی پدیده کارکنان چندپیشه می‌توان آن دسته از کارکنان را که به منظور جبران کیفیت پایین (Panos et al., 2014)، کمبود ساعات کاری (Retkowsky et al., 2023) و به دنبال آن کسری درآمد شغل اصلی (Wu et al., 2009; Jepsen & Barker, 2022) به اشتغال ثانویه مجبور می‌شوند را در دسته چندپیشگی اجباری قرار داد. بنابراین جایگاه چندپیشگی اجباری را می‌توان در ابتدای طیف عوامل شغلی در نظر گرفت. معمولاً استخدام این دسته از کارکنان قراردادی و کوتاه مدت است (Panos et al., 2014) و تا اندازه زیادی ترس از دست دادن شغل خود را دارند (Asravor, 2021). بنابراین احساس عدم امنیت شغلی در این دسته از کارکنان بیشتر از سایر گروه‌ها مشاهده می‌شود. از سوی دیگر، در نقطه مقابل چندپیشگی اجباری، چندپیشگی هیبریدی قرار می‌گیرد. این گروه از کارکنان با تکیه بر مهارت‌های نرم و برون‌شغلی، سعی در فراهم ساختن محیطی توسعه‌محور با استقلال شغلی بالا و همچنین بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی و شبکه‌های ارتباطی دارند تا بتوانند موجبات پیشرفت مستمر خود را فراهم سازند (Järvensivu & Pulkki, 2020; Nunoo et al., 2018; Sakyi & Agomor, 2021). همچنین در میانه طیف دو دسته چندپیشگی هدفمند و چندپیشگی کامل قرار می‌گیرند که با توجه به ماهیت اجباری بودن چندپیشگی کامل و غالب بودن ویژگی‌های ساختاری این دسته از مشاغل در مقایسه با چندپیشگان هدفمند که به دنبال برآورده ساختن یک هدف از پیش تعیین شده (Pere,

2007) مانند ساختن یک رزومه کاری قوی (Panos et al., 2014; Piasna et al., 2021) یا توسعه علایق شخصی (Caza et al., 2018) هستند، در اولویت قرار می‌گیرد.

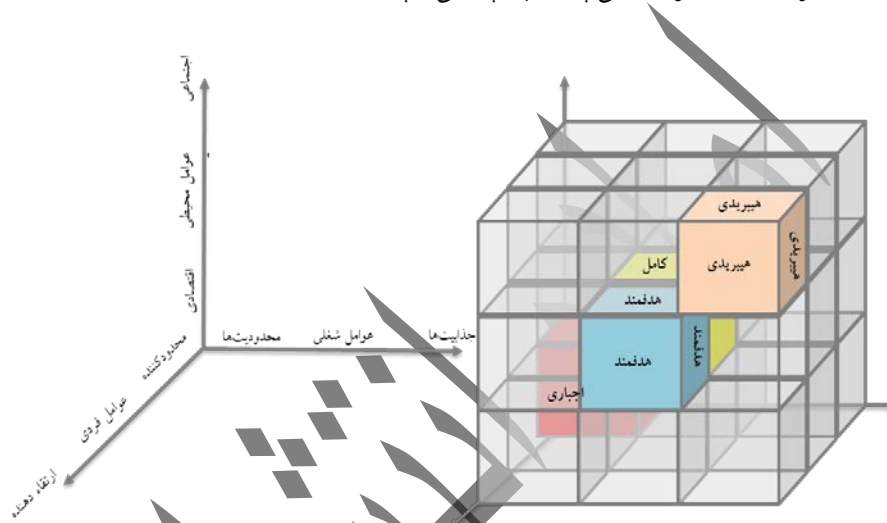
هم‌راستایی عوامل فردی با انواع مختلف چندپیشگی

اگرچه میان کارکنان چندپیشه‌ای که در هر یک از طبقات چندپیشگی اجباری، کامل، هدفمند و هیبریدی قرار می‌گیرند، وجه اشتراک زیادی مشاهده می‌شود ولیکن میان گروه‌های مختلف چندپیشگان از نظر ویژگی‌های فردی و انگیزه‌های انتخاب شغل تفاوت وجود دارد (Md Sabron & Hassim, 2018; Bouwhuis et al., 2018; Conen, 2020). کارکنانی که بیان می‌دارند نه با انتخاب خود بلکه به اجبار و برای کسب درآمد، به شغل دوم می‌پردازند، عمدتاً دارای ویژگی‌های شخصیتی یکسانی هستند که نشان از منابع شخصی ضعیف و غالب بودن نگرش محدودیت-محرومیت می‌باشد (Port, 2021; Conen & Buschoff, 2021). در این دسته از افراد به دلیل وجود دغدغه‌های ذهنی و درگیری با نیازهای ابتدایی زندگی، معمولاً محرک سطح مرجع نقش کم‌رنگی را بازی می‌کند با این وجود اگر ابتدای طیف عوامل فردی را عوامل محدود کننده و انتهای آن را عوامل ارتقا دهنده بدانیم، می‌توان ابتدای طیف عوامل فردی موثر بر چندپیشگی را جایگاه مناسبی برای این افراد دانست. چندپیشگان هدفمند با اتخاذ رویکردی مثبت و آینده محور برای ارتقاء سطح زندگی و شغلی از منابع شخصی خود نهایت استفاده را می‌کنند تا جایگاه اقتصادی و اجتماعی خود را تقویت کنند و به سطوح بالاتر دست یابند. در نتیجه این دسته از افراد به دلیل میل زیاد به موفقیت و تغییر شرایط موجود در انتهای دیگر طیف عوامل فردی قرار می‌گیرند. کارکنانی که در طبقه چندپیشگی کامل قرار می‌گیرند از سطح متوسطی از منابع شخصی برخوردارند و اغلب خود را با افراد هم سطح از نظر اجتماعی و اقتصادی مقایسه می‌کنند در نتیجه این مقایسه به حفظ سطح موجود و عدم استفاده از تمام ظرفیت‌های افراد می‌انجامد. اما چندپیشگان هیبریدی با استفاده از منابع شخصی قوی در حفظ جایگاه بالای اقتصادی و اجتماعی خود می‌کوشند و پس از چندپیشگان هدفمند، دومین جایگاه را در طیف عوامل فردی موثر بر چندپیشگی به خود اختصاص می‌دهند.

با عنایت به توضیحات ارائه شده و تحلیل‌های صورت پذیرفته جایگاه گونه‌های مختلف چندپیشگی با توجه به ویژگی‌های غالب در هر طبقه متفاوت می‌باشد که در این پژوهش و به منظور شفاف ساختن جایگاه گروه‌های مختلف چندپیشگی از نمودار سه بعدی استفاده

شده است. در این نمودار محور X نشان دهنده عوامل شغلی موثر بر چندپیشگی، محور Y نماینگر عوامل اقتصادی-اجتماعی و محور Z نشان دهنده عوامل فردی موثر بر چندپیشگی می باشد. با در نظر داشتن این سه دسته از عوامل موثر بر چندپیشگی مدل معکب چندپیشگی مطابق با نمودار ۱ ارائه می گردد.

نمودار ۱. مدل گونه شناسی پدیده چندپیشگی و پیشایندهای آن (نگارندگان)



در نمودار ۱، چندپیشگی اجباری در قسمت مبدا محورهای مختصات جایی که کارکنان از وضعیت مالی نامطلوب و از ویژگی های فردی محدود کننده برخوردار هستند و به دلیل کمبودهای درون شغل اصلی خود، ناچار به اشتغال همزمان در مشاغل دیگر می باشند، قرار دارد. در جایگاه مقابل با چندپیشگی اجباری می توان چندپیشگی هیبریدی را مشاهده نمود. کارکنان این دسته معمولاً از شرایط مطلوب اقتصادی، ویژگی های ارتقا دهنده فردی و همچنین کیفیت به نسبت بالای شغلی برخوردار هستند که به دنبال ارتقای شبکه ارتباطات و جایگاه اجتماعی خود می باشند. با توجه به کیفیت زیاد مشاغل این دسته از افراد، می توان بیان داشت که از میان عوامل شغلی موثر بر پدیده چندپیشگی، جذابیت های مشاغل بیش از محدودیت های درونی شغل مورد توجه چندپیشگان هیبریدی قرار می گیرد. در نتیجه، جایگاه این گروه از کارکنان در انتهای طیف عوامل شغلی، فردی و محیطی مشخص گردید.

تعیین جایگاه دقیق دو دسته از چندپیشگی کامل و چندپیشگی هدفمند به دلیل پیچیدگی زیاد جامعه هدف از منظر عوامل مختلف فردی، شغلی و اقتصادی کار دشواری است اما با توجه به اینکه طبقه هدفمند در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده از حداکثر توان و ظرفیت شخصی و شغلی خود استفاده می کند نسبت به چندپیشگانی که در طبقه کامل قرار می گیرند و بنا به الزامات محیط اجتماعی و اقتصادی ناگزیر به داشتن چند شغل می باشند، می توان جایگاه این دو دسته از چندپیشگان را مطابق با نمودار ۸ مشخص نمود.

در این پژوهش تلاش شده است تا فهم موضوع مهم و چالش برانگیز پدیده چندپیشگی به ترسیم نمودارها و تصاویر مناسب، آسان گردد. همچنین، در حالی که تحقیقات انجام شده در حوزه کارکنان چندپیشه، اغلب با نادیده گرفتن ادبیات به روز دنیا و صرفاً با نگاه خرد به به برخی از عوامل مؤثر بر پدیده چندپیشگی به صورت پراکنده و تنها در چند جامعه آماری محدود صورت پذیرفته است. به عنوان نمونه در مطالعه آری و همکاران (۲۰۲۱)، تنها دو متغیر سطح تحصیلات و دستمزد در رابطه با چندپیشگی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین ادبسی (۲۰۱۹) در مطالعه خود نشان داد که در بخش دولتی، محل سکونت، سوابق تحصیلی، سطح درآمد و افراد تحت تکفل از عوامل مؤثر بر چندپیشگی هستند. در میان معهود مطالعات داخلی نیز لندران و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله خود 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 چندپیشگی دارد (لندران و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین، اگرچه پژوهش ادبسی (۲۰۱۹) در سطحی بالاتر از مطالعه آری و همکاران (۲۰۲۱) و لندران و همکاران (۱۴۰۰) به تعدادی از مضامین مرتبط به یک مضمون سازمان دهنده اشاره 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. همچنین در مقاله کانن و بوشف (۲۰۲۱) با تکیه بر کیفیت مشاغل، دو دسته از کارکنان چندپیشه که دارای مشاغلی با کیفیت بالا هستند و کارکنانی که شغل آنها از کیفیت لازمی برخوردار نیست، از یکدیگر تفکیک می شوند. همانگونه که مشخص است در مقاله کانن و بوشف (۲۰۲۱) تلاش‌هایی در خصوص تفکیک کارکنان چندپیشه از یکدیگر انجام شده است ولیکن به دلیل عدم توجه به سایر مولفه‌ها، این تقسیم‌بندی در نگاه کلان از جامعیت لازم برخوردار نیست.

بنابراین اگرچه پژوهش حاضر در سطح مضامین پایه و برخی از مضامین سازمان‌دهنده با مطالعات آری و همکاران (۲۰۲۱)، ادبسی (۲۰۱۹) و کانن و بوشف (۲۰۲۱) هم‌خوانی دارد اما از آنجایی که این پژوهش سعی در ارائه یک تصویر جامع از پیشایندها در سطوح مختلف فردی، شغلی و محیطی و همچنین گونه‌های پدیده چندپیشگی با اشکال مختلف چندپیشگی اجباری، چندپیشگی هدفمند، چندپیشگی کامل و چندپیشگی هیبریدی را دارد، منحصر به فرد می‌باشد. علاوه بر این، می‌توان اذعان داشت که جنبه دیگری از نوآوری پژوهش حاضر در بررسی هم‌راستایی پیشایندها و گونه‌های چندپیشگی است که در مطالعات پیشین مورد غفلت قرار گرفته است. از این رو انتظار می‌رود که چنین توجهی به سمت مطالعه عمیق پیشایندها و گونه‌های چندپیشگی می‌تواند به درک هر چه بهتر این موضوع هم در محیط آکادمیک و هم در شرایط واقعی جامعه منجر گردد.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر در سطح اجرایی - عملیاتی پیشنهاد می‌گردد:

ابتدا مدیران و مسئولین سازمان‌ها با شناخت کامل پیشایندها و انواع چندپیشگی به درک جامع و سیستماتیک از این پدیده دست یابند. سپس با کمک تخصص و دانش مدیریتی خود، بهترین اقدامات را متناسب با شرایط مبذول نمایند تا از تغییرات ناگهانی، اخراج‌ها و درگیری‌های احتمالی پیش‌گیری نموده و با ایجاد فرصت‌ها از دل رویکردهای جدید و غیرمتعارف اشتغال همچون چندپیشگی، در راستای ایجاد ارزش‌های نوین برای سازمان خود گام بردارند.

با توجه به اهمیت پیشایندهای مالی در بروز پدیده چندپیشگی در سطح سازمان به مدیران و متخصصان منابع انسانی پیشنهاد می‌گردد تا نسبت به تأمین مالی کارکنان خود به خصوص آن دسته از افرادی که در سطوح چندپیشگی اجباری قرار می‌گیرند مانند نیروهای خدماتی، حراست و نگهبانی، توجه ویژه‌ای داشته باشند.

همچنین پیشنهاد می‌گردد تا مدیران در جهت افزایش حمایت‌های اجتماعی از کارکنان هدفمند خود، فرصت‌هایی را فراهم آورند تا با مشارکت این دسته از کارکنان در نشست‌ها، همایش‌های علمی و کاری مرتبط زمینه‌های توسعه شخصی و ارتباطی آن‌ها را سبب شوند. در ادامه به منظور توسعه و تکمیل تحقیقات آتی پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

با توجه به تغییر ساختار و ماهیت کار به نظر می‌رسد صنایع خاصی مانند صنایع بهداشت و درمان بیشتر از دیگر صنایع مستعد وقوع چندپیشگی هستند. از این رو پیشنهاد می‌گردد

گونه‌شناسی پدیده چندپیشگی در بخش‌ها و صنایع مختلف نیز مورد توجه محققان قرار گیرد.

رتبه‌بندی پیشایندهای پدیده چندپیشگی می‌تواند منجر به کسب نتایج اثربخش در تصمیم‌گیری‌های سازمانی گردد، لذا پیشنهاد می‌شود تا پژوهشگران در مطالعات آینده خود با استفاده از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری، عوامل مؤثر بر پدیده چندپیشگی را اولویت‌بندی و مدلی بومی برای این پدیده ارائه نمایند.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

ORCID

Nasim Afshar-Kaveh



<http://orcid.org/0009-0002-5675-6969>

Alireza Kooshki Jahromi



<https://orcid.org/0000-0001-5755-976X>

Mirali seyyednaghavi



<https://orcid.org/0000-0002-2851-8210>

Saeed Zarandi



<https://orcid.org/0000-0002-6194-8765>

منابع

علی زاده، مهدی، کوشکی جهرمی، علیرضا و فولادی، بهنوش. (۱۴۰۱). تأثیر منابع شغلی و هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان: متغیرهای میانجی تأمین نیازهای بنیادین شغلی و درگیری کاری. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۱(۱۰۵)، ۱۶۵-۱۳۷. [doi: https://doi.org/10.22054/jmsd.2022.62565.4001](https://doi.org/10.22054/jmsd.2022.62565.4001)

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

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.

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.

- Ara, K., & Akba, A. (2016). A Study of Impact of Moonlighting Practices on Job Satisfaction of the University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101-116. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1210332>.
- 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. <https://doi.org/10.1108/IJDI-08-2020-0180>
- Auray, S., Fuller, D., Vandenbroucke, G. (2021). Comparative advantage and moonlighting. *European Economic Review*, 139, 103897. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103897>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Balachandran, C., & Wezel, F. C. (2020). Employee External Affiliation and Inter-firm Mobility: Evidence from Swedish Microdata. *Employee Inter-and Intra-Firm Mobility*, 41: 197-214. <https://doi.org/10.1108/S0742-33222020000041012>
- Bouwhuis, S., De Wind, A., De Kruif, A., Geuskens, G. A., Van der Beek, A. J., Bongers, P. M., & Boot, C. R. L. (2018). Experiences with multiple job holding: a qualitative study among Dutch older workers. *Bmc Public Health*, 18(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5841-7>
- Bouwhuis, S., Geuskens, G. A., Boot, C. R., van der Beek, A. J., & Bongers, P. M. (2019). Health differences between multiple and single job holders in precarious employment in the Netherlands: A cross-sectional study among Dutch workers. *PLoS One*, 14(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222217>
- Bruns, A., Pilkauskas, N. (2019). Multiple Job Holding and Mental Health among Low-Income Mothers. *Women's Health Issues*, 29-3, 205–212. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2019.01.006>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0001839217733972>
- Choe, C., Oaxaca, R. L., & Renna, F. (2018). Constrained vs Unconstrained Labor Supply: The Economics of Dual Job Holding. *Journal of Population Economics*, 31, 1279-1319. <https://doi.org/10.1007/s00148-017-0678-4>
- Conen, W. (2020). Multiple jobholding in Europe: Structure and dynamics WSI Study, No. 20. *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI Studies)*. <http://hdl.handle.net/10419/225443>
- 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. <https://doi.org/10.1177/10242589211022550>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1024258920985417>
- Crawford E.R., LePine J.R., & Rich B.L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95, No. 5, 834–848.
- Danzer, A. M. (2008). Labor supply responses in the face of income uncertainties. A panel data analysis of moonlighting and time allocation decisions of Ukrainian workers. *German Institute for Economic Research (DIW Berlin)*, Germany, Humboldt-University Berlin, Germany, 1-41.

https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/88119/moonlightingukraine_eale_danzer.pdf.

- 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. <https://doi.org/10.1080/00036841003724403>
- Diksha, K., & Jaggarwal, S. (2023). Modeling of moonlighting intention and its motives with moderation of Covid-19 pandemic. *European Economics Letters*, 13(3), 1580- 1593. <https://doi.org/10.52783/eel.v13i3.464>
- Esmaili, H. K., and Hashim, M. T. (2014). Relationship of Social Self-Efficacy and Worker's Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 6(5), 148–155. <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/10922>
- Hurka, S., Daniel, W. T., & Obholzer, L. (2018). Determinants of moonlighting in the European Parliament. *The Journal of Legislative Studies*, 24(1), 127–147. <https://doi.org/10.1080/13572334.2018.1444630>
- Jahangir, Y., & Tahseen, M. (2023). A Study on issues of work life balance of moonlighting employees of select small companies in Hyderabad City, of Telangana State. *Social science journal*, 13(2), 3870-3881. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/2923>
- Järvensivu, A. (2020). Multiple jobholders and workplace learning: understanding strange attractor careers. *Journal of Workplace Learning*, 32(7), 501-512. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2020-0051>
- Järvensivu, A. & Pulkki, J. (2020). Multiple job holding, societal change, and individual careers: Contributions to the chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 29(1), 67-76. <https://doi.org/10.1177/1038416219886710>
- Jepsen, D. M., & Barker, R. T. (2022). Single in residential aged care: A response to COVID lessons. *Australasian Journal on Ageing*, 41(3), e298-e304. <https://doi.org/10.1111/ajag.13072> -site employment(multiple job -19 with wider workforce
- Kalra, D., Pattanaik, U., Alias, V. P., & Showkat, O. (2023). Moonlighting and Employee Productivity. *Journal of Scientific Research and Technology*, 10-19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7883763>
- Kathuria, R., Joshi, M. P., & Porth, S. J. (2007). Organizational alignment and performance: past, present and future. *Management Decision*, 45(3), 503-517. <https://doi.org/10.1108/00251740710745106>
- Kawakami, A. (2019). Multiple job holding as a strategy for skills development. *Japan and the World Economy*, 49, 73-83. <https://doi.org/10.1016/j.japwor.2018.09.004>
- Kisumano, G. M., & Wa-Mbaleka, S. (2017). Moonlighting as a growing phenomenon: A case study of a Congolese Christian University. *International Forum*, 20(2), 237- 253. <https://journals.aiias.edu/info/article/view/74/65>
- Koene, B. A., & Pichault, F. (2021). Embedded Fixers, Pragmatic Experimenters, Dedicated Activists: Evaluating Third Initiatives for Skilled Project *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 444-473. <https://doi.org/10.1111/bjir.12563> -Party Labour Market Act -Based Workers in the Gig Economy
- Lorey, I. (2015). *State of Insecurity: Government of the Precarious*. London: Verso Books.

- Lundmark, R., Hasson, H., Richter, A., Khachatryan, E., Åkesson, A., & Eriksson, L. (2021). Alignment in implementation of evidence-based interventions: a scoping review. *Implementation Science*, 16, 1-14. <https://doi.org/10.1186/s13012-021-01160-w>
- 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). <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/42561>
- Mousa, M., & Mahmood, M. (2023). Mental illness of management educators: does holding multiple academic jobs play a role? A qualitative study. *Public Organization Review*, 23(2), 647-665. <https://doi.org/10.1007/s11115-022-00612-1>
- Murgia, A., & Pulignano, V. (2021). Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1351-1377.
- 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. <https://doi.org/10.1108/JES-04-2016-0074>
- OECD. (2018). *Job Creation and Local Economic Development 2018. Preparing for the Future of Work*. Paris: OECD Publishing. [doi:10.1787/9789264305342-en](https://doi.org/10.1787/9789264305342-en).
- Osborne, R., & Warren, J. (2006). Multiple job holding - A working option for young people. *Labour, Employment and Work in New Zealand*, 377-385. <https://doi.org/10.26686/lew.v0i0.1601>
- 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. <https://doi.org/10.1111/irel.12055>
- Pere, H. M. (2007). Whanau Coping under the Circumstance of Multiple Job Holding (master thesis). University of Canterbury. <http://dx.doi.org/10.26021/3740>
- Piasna, A., Pedaci, M., & Czarzasty, J. (2021). Multiple jobholding in Europe: features and effects of primary job quality. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 181-199. <https://doi.org/10.1177/1024258920958836>
- Port, Z. M. J. (2021). Bringing multiple job holding out of the moonlight: understanding the heterogeneity of multiple job holders in Aotearoa New Zealand: a thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Management at Massey University, Albany, New Zealand (Doctoral dissertation, Massey University).
- Pouliakas, K. (2017). Multiple job-holding: Career pathway or dire straits?. *IZA World of Labor*, 356-356. [doi: 10.15185/izawol.356](https://doi.org/10.15185/izawol.356)
- Quinlan, M., & Sheldon, P. (2011). The enforcement of minimum labour standards in an era of neo-liberal globalisation: An overview. *The Economic and Labour Relations Review*, 22(2), 5-32. <https://doi.org/10.1177/103530461102200202>
- Raffel, J. A., & Groff, L. R. (1990). Shedding light on the dark side of teacher moonlighting. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 12(4), 403-414. <https://doi.org/10.3102/0162373701200440>
- Reljic, J., Cetrulo, A., Cirillo, V., & Coveri, A. (2023). Non-standard work and innovation: evidence from European industries. *Economics of Innovation and New Technology*, 32(1), 136-164. <https://doi.org/10.1080/10438599.2021.1893139>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103877>
- Sakya, E. K., & Agomor, K. S. (2021). Moonlighting in Ghana's higher education institutions: exploring lecturers' experiences at the Ghana Institute of Management and Public Administration (GIMPA). *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(1), 180–194. <https://doi.org/10.1108/JARHE-01-2020-0006>
- Samaraweera, G (2023). Impact of Moonlighting on the Earning Differentials in Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 1-10. <https://doi.org/10.4038/sljssh.v3i1.80>
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer Publishing Company.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Susskind, R. E., & Susskind, D. (2015). *The future of the professions: How technology will transform the work of human experts*. Oxford University Press, USA.
- Tazhitdinova, A. (2022). Increasing hours worked: Moonlighting responses to a large tax reform. *American Economic Journal: Economic Policy*, 14(1), 473-500. <https://doi.org/10.1257/pol.20190786>
- 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*. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9540-2>
- Wu, Z., Baimbridge, M & Zhu, Y. (2009). Multiple job holding in the United Kingdom: Evidence from the British Household Panel Survey. *Applied Economics*, 41(21), 2751–2766. <https://doi.org/10.1080/00036840701335520>

References [In Persian]

- Alizadeh, M., Koushkie Jahromi, A., & Fouladi, B. (2022). Impact of Job Resources and Cultural Intelligence on Task Performance of Employees: Mediator Variables Provide Basic Job Needs and Work Engagement. *Management Studies in Development and Evolution*, 31(105), 137-165. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2022.62565.4001>
- 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.